



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПбГУ)
Факультет психологии

Кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности

Зав. кафедрой
Психологического обеспечения
профессиональной деятельности
Никифоров Г.С. _____

Председатель ГАК

Выпускная квалификационная работа на тему:

**ИНТЕРОСУБЪЕКТНЫЕ РЕСУРСЫ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В
СИТУАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**
(на примере специалистов социэкономических профессий)
по направлению подготовки 37.04.01 – Психология
магистерская программа – Психология менеджмента

1-ый рецензент
К.пс.н., доцент
Чесноков В.Б.
_____ (подпись)

Выполнил
Магистр 2 курса
Круглова Е.А.

2-ый рецензент
Д.м.н., декан ф-та психологии МИЭП
Леонтьев О.В.
_____ (подпись)

Научный руководитель
Д.пс.н., доцент
Водопьянова Н.Е.
_____ (подпись)

Санкт-Петербург

2017

СОДЕРЖАНИЕ

Generating Table of Contents for Word Import ...

АННОТАЦИЯ

Работа посвящена изучению интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у представителей социэкономических профессий в ситуации экономической неопределенности. Гипотезы заключались в предположениях о том, что чем больше ресурсов актуализирует индивид в своей профессиональной деятельности, тем выше его жизнестойкость, а также, что в ситуации экономической неопределенности/нестабильности у индивидов преобладают иррациональные ресурсы. Выборка: 210 человек - сотрудники крупной российской компании, специализирующейся на оптовой и розничной торговле бытовой техникой. Методы сбора эмпирических данных: Методика «Жизнестойкость» (Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И., 2006), Шкала РОП (Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б., 2017), Шкала измерения надежды (К. Муздыбаев, 1999), Авторская анкета «Устойчивость к экономической неопределенности». Методы статистической обработки: описательные статистики, факторный анализ, кластерный анализ, многомерный дисперсионный анализ, корреляционный анализ (ранговая корреляция Спирмена), χ^2 -критерий Пирсона, φ -критерий Фишера, t-критерий Стьюдента. Было определено отношение к ситуации неопределенности; выявлены особенности проявления жизнестойкости в зависимости от устойчивости к ситуации экономической неопределенности, занимаемой должностной позиции и взаимодействия в организации; установлено, что устойчивость к экономической неопределенности оказывает существенное влияние как на общую жизнестойкость, так и на её основные ресурсы; показано, что устойчивость к ситуации экономической неопределенности и занимаемая должностная позиция оказывают существенное влияние на жизнестойкость, ее показатели, основные и дополнительные ресурсы; разработана модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности; предложена программа повышения жизнестойкости для руководства и персонала организации.

ANNOTATION

Work is devoted to a study about inner resources of the hardiness of the workers of the social professions in a situation of economic uncertainty. Hypotheses were in assumptions that the more resources the individual actualizes in his professional activity, the higher his level of hardiness, and also in a situation of economic uncertainty / instability irrational resources prevail in individuals. Selected: 210 people - employees of the large Russian company specializing in wholesale and retail of household appliances. Methods of collecting empirical data: Technique "Resilience" (Leontyev D. A., Rasskazova E. I., 2006), ROP Scale (Vodopyanova N. E., Chesnokov V. B., 2017), Scale of hope (K. Muzdybayev, 1999), Author's questionnaire "Resistance to economic uncertainty". Methods of statistical processing: descriptive statistics, the factorial analysis, the cluster analysis, the multidimensional dispersive analysis, the correlation analysis (rank correlation of Spirmen), Pearson's criteria, Fischer's criteria, Student's t-criteria. relation to an uncertainty situation ; the features of manifestation of hardiness depending on resistance to a situation of economic uncertainty, occupation and interaction in the workplace; it is established that resistance to economic uncertainty has significant effect both on the general hardiness, and on it's main resources; it is shown that resistance to a situation of economic uncertainty and the occupation have significant effect on resilience, it's indicators and the main and additional resources; the resilience model is developed for a situation of economic uncertainty; the program of increase in hardiness for the management and personnel of the organization is offered.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования связана с тем, что в последние годы, как в нашей стране, так и во всем мире, специалисты констатируют нестабильное функционирование экономических процессов, связанное с различными кризисными явлениями. В этой связи особое значение приобретает вопрос потенциала сотрудников (лидерского, управленческого, интеллектуального, эмоционального, личностного, потенциала адаптации и т.п.) [2; 3], поскольку, во-первых, он способствует профессиональному и карьерному росту; во-вторых, позволяет сотрудникам успешно противостоять организационным стрессам и эмоциональному выгоранию; в-третьих, оптимизирует рабочие отношения, что проявляется в удовлетворенности сотрудников своей деятельностью в данной организации.

Современные условия ведения бизнеса характеризуются высоким уровнем конкуренции, постоянной ориентацией на результат, стремлением к соответствию «профилю успеха», т.е. поведенческой бэнч-марке. С одной стороны, это весьма позитивно, поскольку стимулирует сотрудников к постоянной работе над собой: личностному, профессиональному, карьерному росту. Однако, с другой стороны, подобные условия «гонки за успехом» чреваты для человека потерей связи со своей идентичностью, утратой автономии и, как следствие, эмоциональным выгоранием и развитием синдрома хронической усталости. Организации постоянно повышают квалификационные требования к своему персоналу, соответственно, постоянно растут требования к умению человека выстраивать гармоничные отношения с окружающими, эффективно справляться со сложными и неопределенными профессиональными, карьерными и жизненными ситуациями. Данные умения опираются на некое оптимальное ресурсное состояние, своего рода «внутренний стержень», коим является жизнестойкость, поскольку она позволяет субъекту труда сохранять осмысленность и эффективность деятельности в сложном, насыщенном неопределенностью, контексте организационной реальности. В различных зарубежных исследованиях последних лет было установлено, что ощущение

успешности жизни, субъективного благополучия, асертивность, адаптивность, продуктивность, а также эмоциональное выгорание персонала напрямую связаны с жизнестойкостью сотрудников (С. Лутар, Д. Чичетти, Б. Бекер, М. Раш, Д. Кларк, М. Шепард и др.), поэтому представляет большой интерес выявление внутриличностных ресурсов жизнестойкости субъектов труда.

Научная новизна. Данное исследование лежит в ракурсе интереса создания метатеории жизнестойкости и направлено на выделение психологических аспектов данного конструкта. Опираясь на полученные результаты, была разработана модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности, в которой прописаны типы поведения субъектов труда в зависимости от степени использования ими интересосубъектных ресурсов жизнестойкости.

Практическая значимость. Результаты исследования были использованы для создания программы повышения жизнестойкости работников социономических профессий в организациях различного профиля.

Методологическое обоснование исследования. Анализируя теоретическую разработанность проблемы, следует отметить, что интерес к изучению данного конструкта чрезвычайно высок. Начиная со второй половины 70-х годов прошлого века и по настоящее время появилось довольно много работ, лежащих в рамках анализа жизненного опыта (Hind, Frost, Rowley, 1996); вовлеченности в деятельность по поиску и созданию смысла работы, личной миссии в организации (Kobasa, 1979; Maddi, Khoshaba, 1984, 1994; Maddi, 2005); превентивной оценки значимости потребности в развитии жизнестойкости субъектов труда (Masten, 2001; Masten, Reed, 2002; Youssef, Luthans, 2005, Luthans, Vogelgeasang, Lester, 2006). Представляют интерес: а) подход, направленный на переосмысление и поиск позитивного значения негативной ситуации (Bonanno, 2004, 2005; Frederickson, 2001; Ong, Bergerman, Bisconti, Wallace, 2006); а также б) исследования связи жизнестойкости с уровнем асертивности, адаптивности,

успешности и продуктивности персонала (Luthar, Cicchetti, 2000; Luthar, Cicchetti, Becker, 2000; Masten, 1994, 2001; Youssef, Luthans, 2005). Весьма близок нам подход Г.Ричардсона (Richardson, 2002), который предложил выделить в изучении жизнестойкости три направления, включающие исследование психологических аспектов жизнестойкости и предикторов успешности; исследование мотивационных тенденций; а также изучение процесса совладания со стрессом [136]. При этом в данном исследовании, опираясь на описанный выше подход, мы будем рассматривать оптимизм, реализм и надежду в качестве интересующих ресурсов жизнестойкости.

Гипотезы исследования:

- 1) Чем больше ресурсов актуализирует индивид в своей профессиональной деятельности, тем выше его жизнестойкость.
- 2) В ситуации экономической неопределенности/нестабильности у индивидов преобладают иррациональные ресурсы.

Цель исследования: изучить интересующие ресурсы жизнестойкости специалистов социально-экономических профессий в ситуации экономической неопределенности.

Задачи исследования:

1. Определить отношение к ситуации неопределенности у специалистов социально-экономических профессий.
2. Изучить особенности жизнестойкости у субъектов с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности.
3. Изучить особенности проявления оптимизма, пессимизма, реализма и надежды у специалистов социально-экономических профессий с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности.
4. Выявить особенности совладания с неопределенностью.
5. Провести сопоставительный анализ полученных результатов.

Предмет исследования – жизнестойкость и ресурсы жизнестойкости (оптимизм, реализм, надежда).

Объект исследования – специалисты социально-экономических профессий.

Выборка исследования – сотрудники крупной российской компании, занимающейся оптовыми и розничными продажами бытовой техники, в количестве 210 человек, различающиеся по поло-возрастной принадлежности и занимаемой должностной позиции.

Методы исследования:

1. Тест жизнестойкости (Мадди С., адаптация Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И., 2006)
2. Шкала РОП -2017 (Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б., 2017)
3. Методика измерения надежды (Снайдер М., адаптация Муздыбаев К., 1999)
4. Устойчивость к экономической неопределенности, анкета

Методы статистической обработки:

1. Описательные статистики
2. Факторный анализ
3. Кластерный анализ
4. Многомерный дисперсионный анализ
5. Корреляционный анализ
6. χ^2 -критерий Пирсона
7. ϕ -критерий Фишера
8. t-критерий Стьюдента

Структура работы: диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка использованной литературы и приложений. Основной текст изложен на 137 страницах, проиллюстрирован 22 таблицами, 38 рисунками и 1 схемой; список литературы содержит 153 наименования, из них 79 на иностранном языке.

Апробация работы. Результаты проведенного исследования были доложены на:

1. Всероссийском фестивале «Маски и куклы». Санкт-Петербург, 31 января – 2 февраля 2016 г.
2. Международной научной конференции «Современные проблемы управления в условиях кардинальных социальных изменений».

- г.Барнаул, 4-9 февраля 2016 г. и опубликованы в виде статьи в материалах конференции.
3. IV-й Международной научной конференции "Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие". г. Кострома, 22-25 сентября 2016 г. и опубликованы в виде статьи в материалах конференции.
 4. Всероссийском психологическом фестивале «Арт-терапия: танец, музыка, театр». Санкт-Петербург, 5-7 февраля 2017 г. Сопредседатель мастер-класса «Драматические сценарии в офисных декорациях» (совместно с Кругловой М.А., Столярчук Е.А.)
 5. Всероссийском психологическом фестивале «Арт-терапия: танец, музыка, театр». Санкт-Петербург, 5-7 февраля 2017 г. Сопредседатель мастер-класса «"Стратегия Уолта Диснея" в коучинге» (совместно с Кругловой М.А., Мясниковой С.В.)
 6. Всероссийском психологическом фестивале «Арт-терапия: танец, музыка, театр». Санкт-Петербург, 5-7 февраля 2017 г. Сопредседатель мастер-класса «Пластика внутреннего художника» (совместно с Кругловой М.А., Водопьяновой Н.Е.)
 7. Всероссийском психологическом фестивале «Арт-терапия: танец, музыка, театр». Санкт-Петербург, 5-7 февраля 2017 г. Сопредседатель мастер-класса «Телесно-центрированная методика управления стрессом» (совместно с Горюновой Л.Н., Городецкой Е.Н., Кругловой М.А.).

Результаты изложены в основных публикациях автора:

1. Круглова М.А., Круглова Е.А., Ляпина Ю.Н. Sandwork (работа с песком) и кибертренинг как методы стимулирования психологических ресурсов руководителей//В сборнике «Актуальные вопросы совершенствования системы государственного и муниципального управления в России на современном этапе»: материалы Международной научно-практической конференции. Барнаул, 4–5 февраля 2016 года. С. 70-74.

2. Круглова М.А., Мясникова С.В., Круглова Е.А., Дрюкова К.Ю. Организационно-психологические детерминанты моббинга// Успехи современной науки и образования. 2016. № 7, Т.4. С.64-71.
3. Круглова Е.А., Круглова М.А. Жизнестойкость в организационном контексте// Материалы IV-й Международной научной конференции "Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие". г. Кострома, 22-25 сентября 2016 г., С.42-47.
4. Круглова М.А., Водопьянова Н.Е., Столярчук Е.А., Круглова Е.А., Круглов В.А. Использование метода «Мандала» в диагностике процесса внедрения инноваций в организации//Международный научный журнал «Педагогика&Психология. Теория и практика». 20017. № 1 (9), С. 77-84.

ГЛАВА 1. ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ КАК УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ЛИЧНОСТИ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

1.1. Понятие и модель жизнестойкости

Впервые термин «жизнестойкость» предложили ещё в конце 70-х начале 80-х годов XX века С. Мадди и С. Кобейза [108; 125; 135]. Это весьма сложное неоднозначное понятие, которое подробно рассматривается в экзистенциальной психологии, а также в психологии стресса и совладания со стрессовыми ситуациями. Различные концепции жизнестойкости опираются на философскую парадигму «мужество быть», разрабатываемую П. Тиллихом. П. Тиллих полагает, что, поскольку любой человек вынужден жить в обществе, то он должен справляться с теми требованиями, которые предъявляет социум и которые воспринимаются индивидом как некий вызов. Понятие «мужество быть» отражает особенности процесса жизни человека в мире людей, то как он справляется с трудностями, преодолевает возникающие препятствия и тревоги, переживает различные страхи [62; 68; 69].

С. Мадди также опирается на понятие мужества. При этом, жизнестойкость определяется им как совокупность мыслей, взглядов и принципов человека благодаря которой, он сохраняет активность, позитивный взгляд на жизнь и противостоит разрушительному действию стрессогенной ситуации. В то же время, жизнестойкость и события реальной жизни совпадают отнюдь не всегда: человек может думать, что он может всё заранее «просчитать», что он «видит» все возможные варианты развития событий, понимает все причины происходящего, может повлиять на нежелательные последствия и, соответственно, «у него все под контролем». Однако, на самом деле, происходящие события никак не согласуются с его волей и повлиять на них он не имеет никакой возможности. В то же время, если человек постоянно использует жизнеутверждающие высказывания и опирается на жизнестойкие убеждения, культивируя их, то подспудно происходит увеличение активности и, соответственно, индивид начинает «видеть» происходящие события в позитивном ракурсе, более конструктивно

и эффективно реагируя на них. С.Мадди [116; 126;] подчеркивает, что «жизнестойкость формирует мужество признавать (а не отрицать) стресс и мужество превратить его в преимущество» [121, р.563]. Это происходит в том случае, если жизнестойкие принципы и воззрения, которые применяет человек в процессе своей жизни и деятельности, чтобы справиться с негативным влиянием стресса, соответствуют реальности и при этом достаточно четко, отражают особенности жизни конкретного индивида.

Исходя из вышесказанного, жизнестойкость (*hardiness*) можно определить, как совокупность мыслей, взглядов и убеждений человека о мире, в котором он живет, об отношениях с миром и о себе, как части этого мира. В жизнестойкость входят три компонента: вовлеченность, контроль и принятие риска. При этом, данные компоненты достаточно независимы друг от друга. Однако взаимодействие и представленность компонентов имеет достаточно серьезное значение, потому что оно определяет возникновение и силу проявления внутреннего напряжения в ответ на стрессогенное воздействие, а также уровень выраженности самого показателя «жизнестойкость». Конструктивное поведение (*hardy coping*) в стрессовой ситуации, возникает в том случае, когда, и жизнестойкость, в целом, и каждый из её компонентов имеют достаточно высокую степень выраженности. В этом случае стрессовая ситуация рассматривается как продуктивный опыт, и внутреннее напряжение не возникает или, если возникает, то имеет среднюю или низкую степень выраженности.

Рассмотрим более подробно компоненты, входящие в структуру жизнестойкости. Первый компонент – вовлеченность (*commitment*). Он описывает специфическую включенность человека в то, что происходит в его жизни с выраженной поисковой направленностью, любознательностью и заинтересованностью [117; 118]. Таким образом, если у человека наблюдается высокий уровень развития вовлеченности, то он, как правило, доволен своей жизнью; ему интересна та деятельность, которой он занимается, поэтому он получает удовольствие, к примеру, от работы и испытывает радость от своей реализации как профессионала. В том случае,

если человек сомневается в том, что и как он делает, то испытать подлинную радость и наполненность жизнью он не имеет возможности, поэтому чувствует себя как бы «не в своей тарелке», выкинутым из жизни, потерянным и никому не нужным. Только уверенность в себе, собственных силах и в том, что окружающий мир безопасный, гармоничный и ориентированный на добро и позитив, даёт человеку возможность ощущать вовлеченность [115].

Второй компонент жизнестойкости – контроль (control). В данном компоненте заложено стремление человека «держать руку на пульсе» и его уверенность в том, что постоянное отстаивание своей позиции позволит добиться желаемого. При этом индивид рассматривает себя хозяином своей жизни, считает, что сам выбирает свой путь и может определять свою судьбу, свою деятельность вне зависимости от происходящего. В том случае, если у человека слабо выражено подобное стремление, то для него будет характерно постоянное переживание беспомощности, зависимости от ситуации и других людей, неверие в свои силы и возможности.

Третий компонент жизнестойкости – принятие риска (challenge). Данный компонент отражает способность человека «держать удар», «принимать вызов» за счет своей уверенности в том, что любой опыт (и позитивный, и негативный) важен для развития и личностного и профессионального роста. Если данный компонент имеет достаточную выраженность, то человек будет демонстрировать направленность на решительные действия в ситуации неопределенности, потому что он готов получать опыт и делать конструктивные выводы. Такой человек нацелен на активное получение знаний, выделение их из опыта и постоянную востребованность в процессе значимой деятельности.

Для того, чтобы человек мог эффективно справляться со стрессовой ситуацией, сохраняя активность, работоспособность и здоровье, необходимо, чтобы все компоненты жизнестойкости у него присутствовали, были согласованы между собой и имели достаточную степень выраженности [70; 71; 72; 117].

Жизнестойкость – это весьма важный показатель гармоничности личности современного человека и эффективности его деятельности, потому что, во-первых, высокий уровень жизнестойкости определяет оценку человеком сложной ситуации жизни или профессиональной деятельности как вполне приемлемой и разрешимой за счет проявления собственной активности, уверенности в себе, своих силах и способностях; во-вторых, высокий уровень жизнестойкости не только нацеливает человека на преодоление трудностей, но и способствует сохранению здоровья и повышению благополучия.

Выделяется два типа совладания со стрессом. Регрессионное совладание предполагает обращение к прошлому, отказ от активности и поведенческую ригидность в реакциях на стрессовую ситуацию. Трансформационное совладание, напротив, предполагает нацеленность в будущее, готовность воспринимать новое и активно действовать в сложной ситуации. Существуют основные механизмы, которые определяют превентивную роль жизнестойкости в проявлении различных заболеваний и снижении эффективности профессиональной деятельности. К данным механизмам относятся [117; 124]:

- конструктивная оценка жизненных изменений;
- нацеленность на трансформационное совладание;
- активизация иммунной системы;
- принятие ответственности за своё здоровье и использование здоровьесберегающих техник;
- использование социальной поддержки для актуализации трансформационного совладания.

В исследованиях С. Мадди, Харвей, Д. Хошаба было показано, что жизнестойкость позитивно влияет на креативность и воображение, так как стимулирует объективную оценку ситуации. Кроме того, наблюдается отрицательная взаимосвязь с неконструктивными способами взаимодействия (авторитаризм, вытеснение) [122]. К. Долбир, С. Смит, М. Штейнхарт установили, что, опираясь на анализ уровня проявления жизнестойкости и

копинг-поведения можно прогнозировать развитие субъективного стресса, отягощенного соматическими проявлениями (преобладание у женщин копинг-поведения, основанного на активном поиске и изучении ситуации) [95]. Представляют значительный интерес результаты, полученные при изучении связи жизнестойкости с хроническими, тяжёлыми и терминальными заболеваниями [119; 83]. Было установлено, что именно жизнестойкость позволяет наполнить смыслом жизнь человеку с инвалидностью или серьёзными физическими ограничениями, потому что даёт возможность конструктивно воспринять свою болезнь, что приводит к более эффективной адаптации в социуме.

Представляют интерес исследования жизнестойкости в военной сфере, проведенные С. Мадди, Э. Ярлом, Бартоном, Роландом, Джеймсом, Доландом, Адлером и другими исследователями. Было показано, что полезно определять уровень жизнестойкости при отборе кандидатов в подразделения специального назначения, поскольку это позволяет прогнозировать успешность последующей службы [120; 79]. Кроме того, установлено, что жизнестойкость позволяет прогнозировать симптомы диссоциации, обнаруженные в процессе тренинга по моделированию условий плена, во время подготовки курсантов военных учебных заведений, что также позволяет прогнозировать снижение эффективности их последующей служебной деятельности [106]. При этом, оказалось, что жизнестойкость значимо связана с депрессией у отставных военных [94] и может провоцировать возникновение и развитие у них психосоматических и соматических заболеваний.

В то же время, в условиях монотонной деятельности жизнестойкость также важна для человека, поскольку она способствует эффективной саморегуляции и оптимизации деятельности [138; 123].

Также была установлена положительная связь жизнестойкости и успешности профессиональной деятельности [122]. К примеру, в исследовании С.Кобейзы было установлено, что жизнестойкость положительно связана со всеми аспектами удовлетворенности работой [125],

а в исследовании Шерда показано, что на основе уровня жизнестойкости и её компонента вовлеченность можно прогнозировать успеваемость студентов на весь период обучения в ВУЗе [143].

Таким образом, жизнестойкость служит важным фактором саморегуляции, способствующим оптимизации деятельности [100; 101]; кроме того, она лежит в основе психологического благополучия, сохранения здоровья и противостояния стрессам.

1.2. Проблема жизнестойкости в организационном контексте

Современный мир предъявляет серьезные требования к организациям, стимулируя их повышать свою конкурентоспособность. Жизнестойкость сотрудников является одним из ресурсов, способствующих эффективному функционированию организации. В то же время потенциал жизнестойкости сотрудника служит одним из предикторов его индивидуальной профессиональной успешности: продвижения по карьерной лестнице, овладения профессиональными навыками, сохранения стабильной деятельности в условиях организационного стресса и т.д. Следует отметить, что организационный стресс, начиная с конца XX века, выступает как объективный фактор, определяющий эффективность деятельности, да и само существование организации [9; 11; 12; 13]. Это связано с процессами организационного реформирования, которые идут на разных уровнях: внедрение новых технологий; изменение организационной структуры; глобализация; обострение конкуренции как на рынке труда, так и на товарном рынке и т.п.

В рамках теории организационного стресса (Theories of organizational stress, 1998) С. Картрайт и К.Л. Купер [21] выделяют различные неблагоприятные факторы, которые могут негативно влиять на сотрудников организации и являться источниками организационного стресса: карьерные устремления; особенности корпоративной культуры; взаимоотношения с коллегами, руководством и клиентами; не оптимально загруженный рабочий день; внедрение новых технологий. Соответственно, чтобы быть успешным в современном мире, работающий человек должен не только иметь необходимые профессиональные компетенции, но и обладать неким интересосубъектным ресурсом, который позволит ему сохранить ощущение субъективного благополучия.

Данным ресурсом может служить жизнестойкость, которая помогает сотрудникам решать различные производственные задачи и, в случае необходимости, расширять свой арсенал поведенческих ролей и профессиональных компетенций.

Мы полагаем, что в данном контексте необходимо коснуться теории самодетерминации, которая описывает различные мотивационные подсистемы и типы каузальной ориентации. Авторы данного подхода подчеркивают, что существуют несколько типов и уровней внутренней и внешней мотивации, на основе которых формируются мотивационные подсистемы: безличная; внешняя и внутренняя, а также, соответствующие им, типы каузальной ориентации: безличная; контролирующая и автономная [93]. В зависимости от того, какой тип каузальной ориентации доминирует у сотрудника, проявляется рабочая мотивация, идентификация с работой и результатами труда [110]. При этом, как показывают М. Ган и Е. Дэси, в случае доминирования внешнего локуса контроля у сотрудника проявляется безличная каузальная ориентация на фоне депрессии и редуцирования собственного достоинства. Защитные поведенческие реакции, с фиксацией на внешних мотиваторах (карьерное продвижение, монетарное и немонетарное стимулирование и т.п.), коррелируют с контролирующей ориентацией. Для автономной ориентации характерна удовлетворенность межличностными отношениями, стремление к самоактуализации, развитию и интеграции личности [98].

С точки зрения теории самодетерминации, у человека выражены три основные потребности: в компетентности, в соотнесенности с другими людьми и в автономии. Чтобы понимать особенности формирования организационного контекста в поведении людей, принятия ими профессиональных решений, проявления риска в рабочих ситуациях и т.п. необходимо различать реактивную и рефлексивную автономию в поведении персонала. Если у сотрудников доминирует рефлексивная автономия, то они склонны проявлять ответственность, не рассматривая контроль со стороны руководства как ущемление своих прав, и имеют высокий уровень вовлеченности в работу. Напротив, реактивная автономия подразумевает сопротивление контролю, подчеркивание и всемерное отстаивание своей самостоятельности, при этом любое замечание рассматривается как

посягательство на авторитет и ущемление профессиональной компетентности [109].

Е. Дэси и Р. Раян (1987) подчеркивают, что для эффективного развития и функционирования личности в контексте профессиональной деятельности важны как индивидуальные особенности деятельности сотрудника в компании, так и корпоративная культура, стиль управления и психологический климат в организации. Следовательно, имеет серьезное значение то, какие условия создаются в компании: поддерживается ли инициатива со стороны подчиненных, как организована обратная связь, делегируются ли полномочия, есть ли разделение ответственности, участвует ли персонал в принятии решений, способствует ли дизайн работы развитию их когнитивной гибкости, психологической адаптации и принятию сотрудниками организационных изменений [91; 92; 98]. M.Gagne, R. Koestner, M. Zuckerman указывают, что в условиях организационных изменений следует поддерживать автономию сотрудников, поскольку она способствует снижению уровня организационного стресса, и повышению уровня удовлетворенности сотрудника своим трудом и работой в данной организации в целом [99].

Ф. Лутанс, Г. Вогельгесанг, П. Лестер, основываясь на концепции управления человеческими ресурсами (HRM), [112] указывают, что в организациях существуют проактивные и реактивные сценарии развития жизнестойкости сотрудников, которые проявляются на трех уровнях: организационном, командном и личностном. Различаются данные сценарии тем, что проактивные концепции сосредоточены на снижении негативных последствий от потенциально возможного опасного события и подразумевают три направления реализации: процессы, активы и риск [131; 132; 150; 112]. В данном случае предполагается активное включение ресурсов организации для поддержки сотрудников в условиях организационного стресса: развитие их когнитивных способностей в условиях организационных нововведений при усложнении или перестройке бизнес-процессов и т.п. Реактивные концепции, напротив, концентрируются на

переосмыслении и поиске личностью конструктивного опыта в негативных событиях прошлого [80; 81; 97; 134]. В большей мере они предполагают включение индивидуальных ресурсов в развитии жизнестойкости и концентрируются в четырех областях: self-enhancement (самоподдержка); hardiness (жизнестойкость); позитивные эмоции и атрибуция. Таким образом, данные концепции подчеркивают, что для того, чтобы быть успешной в профессиональном и жизненном планах, личности необходимо, с одной стороны, расширять репертуар мыслей и действий на основе позитивных эмоций; развивать ассертивность, уверенность в себе и оптимистичный взгляд на ситуации, а также стремиться создавать и сознавать смысл своей деятельности в организации путем принятия ответственности, риска и развития вовлеченности в организационную деятельность [108; 127; 128; 126].

Следует отметить, что в современном мире в процессе своей трудовой деятельности в различных организациях люди постоянно испытывают стрессы. Они могут быть вызваны различными организационными переменными: реорганизациями, инновациями, карьерными перемещениями, текущими аттестациями и оценками, вводом кризисного управления и т.п. Все эти ситуации требуют от сотрудников умения и способности 1) принятия рискованных решений в условиях дефицита времени и/или информации; 2) быстрого овладения новыми знаниями, умениями и навыками; 3) использования полученных знаний и навыков в профессиональной деятельности. Причем, как показывают П. Хинд, М. Фрост и С. Ровлей, наличие травматического опыта в развитии карьеры служит дополнительным преимуществом сотрудника, поскольку, работники, успешно преодолевшие данные негативные события, вырабатывают определенный уровень жизнестойкости и приобретают конструктивные стратегии совладания с подобными жизненными ситуациями [104].

Феномен жизнестойкости – один из важнейших феноменов для рассмотрения успешности работы современного человека, поскольку жизнестойкость связана с такими феноменами как ассертивность,

адаптивность, продуктивность деятельности, общим ощущением успешности, субъективным благополучием личности [113; 114; 130;131; 150], а также недостаточная выраженность жизнестойкости может служить причиной возникновения эмоционального выгорания [137]. В то же время, в работах разных исследователей показано наличие связи между жизнестойкостью и проявлением у респондентов поведения типа А, которое проявляется в большей эго-вовлеченности в процессе достижения целей, т.е. в концентрации не на задаче, а на самоутверждении за счет выполнения определенной деятельности. Это приводит к актуализации защитных механизмов и использованию не вполне корректных моделей поведения, которые могут вести не к эффективному решению производственной задачи, а к достижению личностью собственных корыстных карьерных устремлений. Кроме того, жизнестойкость имеет связи с особенностями реагирования индивида на стресс: чем выше жизнестойкость, тем с меньшими психологическими потерями и травмами преодолеваются трудные жизненные ситуации [105; 96; 144].

Нам весьма близок конструкт «коэффициент стойкости» (adversity quotient), предложенный П. Стольцем и Вейнмайером [148] в рамках прикладной организационной психологии, который рассматривается как специфическая характеристика саморегуляции и может быть результатом научения. Мы полагаем, что это весьма важный конструкт, согласующийся с общими положениями ресурсной теории и имеющий большое значение для практического применения.

1.3. Оптимизм как интересосубъектный ресурс жизнестойкости

Рассматривая проблему жизнестойкости личности необходимо остановиться на таком конструкте, как оптимизм. Для начала дадим определение данному понятию. Оптимизм рассматривают как определенный навык конструктивного мышления и позитивных прогнозов будущего, который определяет стратегию целенаправленных действий индивида по воплощению планов в реальную действительность и противостоянию сложным рабочим и жизненным ситуациям на фоне сохранения психологического благополучия.

Основы изучения оптимизма были заложены в работах И.И. Мечникова, Г. Лейбница, А. Шопенгауэра, Н. Гартмана, В. Соловьева в начале XX века, однако особый интерес к данной проблеме возник не так давно. Активное изучение оптимизма началось в конце 80-х годов XX века, с появлением двух психологических концепций: 1) теории диспозиционного оптимизма (Ч. Карвер, М. Шейер); 2) теории атрибутивного стиля (М. Селигман, К. Петерсон). Рассмотрим данные подходы более подробно.

Концепция диспозиционного оптимизма базируется на парадигме поведенческой саморегуляции [85; 86; 87], в основе которой лежат два основных условия мотивации: желательность результата и его достижимость. При этом, для диспозиционного оптимизма представляет особое значение именно достижимость результата, поскольку, по мнению авторов, человек будет бороться с трудностями на пути достижения поставленной цели до тех пор, пока он будет хотя бы надеяться на благоприятный исход дела. Когда человек перестаёт верить в то, что цель может быть достигнута, он «сворачивает» свою деятельность. При этом, авторы полагают, что различные ожидания по отношению к цели деятельности могут порождать разные эмоциональные реакции: чем больше человек испытывает уверенность в том, что желаемое достижимо, тем более положительные эмоции он испытывает; напротив, если доминируют серьезные проблемы, которые необходимо преодолевать на пути к цели, то у человека возникают отрицательные эмоциональные переживания. В этой связи, Ч. Карвер и М. Шейер

разработали переменную, рассматриваемую ими в качестве некой стабильной личностной характеристики, содержащей позитивные ожидания человека по поводу развития событий его жизни или деятельности, которую назвали «диспозиционный оптимизм» [85; 86; 87]. Соответственно, оптимисты – это люди с высоким уровнем диспозиционного оптимизма. Они, в целом, ждут от будущего нечто хорошее, радостное и поэтому считают, что желаемые результаты вполне достижимы, а трудности просто нужно преодолеть, тем более, что именно преодоленные препятствия делают «слаще вкус победы». Люди с низким уровнем диспозиционного оптимизма – это пессимисты. Они видят будущее в негативном ключе, поэтому, склонны отказаться от преодоления трудностей и избрать в качестве стратегии поведения пассивность и избегание неудач.

Теорию атрибутивного (объяснительного) стиля разрабатывали, начиная с 70-х годов XX века М. Селигман, К. Петерсон, Л. Абрамсон. В основе данного подхода лежат теории выученной беспомощности и безнадежности [75; 76]. Опираясь на данные концепции, М. Селигман предложил использовать понятие атрибутивного стиля, которое он описал на основании локуса (т.е. направленности объяснения произошедшего события), стабильности (некой временной характеристики, которая даёт возможность определить степень стабильности происходящего) и глобальности (т.е. специфической пространственной характеристики, при помощи которой определяется универсальность или конкретность объяснений причин ситуаций) [89; 90; 102; 141].

Определяя оптимистический и пессимистический атрибутивные стили, М. Селигман особо отмечает существующую асимметричность восприятия событий для людей, ощущающих психологическое благополучие [84]. При этом, если человек использует пессимистический стиль объяснения происходящих событий, то неблагоприятные для себя события он склонен наделять универсальными, постоянными и внутренними чертами, а благоприятные события, напротив, оценивать как временные, не зависящие от собственных усилий и возникающие только в конкретных условиях. Если

человеку свойственен оптимистический стиль, то неблагоприятные события он рассматривает как временные, вызванные конкретными обстоятельствами и не связанные с его личностными особенностями или успешностью деятельности, в то же время, позитивные события определяются как постоянные, универсальные и вызванные внутренними причинами – опытом, личностными особенностями и т.п.

Следует отметить, что в различных исследованиях [77; 76; 133; 140; 147] была обнаружена связь оптимизма со здоровьем, как физическим, так и психическим, а также депрессии с пессимизмом. При этом отмечается, что депрессия может возникнуть в результате атрибуций только в том случае, когда у человека на их основе было сформировано чувство безнадежности на фоне различных жизненных неудач. Следовательно, даже если человеку присущ пессимистический атрибутивный стиль, то, в случае размеренного течения жизни, он чувствует себя вполне благополучным и удовлетворенным событиями своей жизни. Только возникновение стрессовой ситуации в жизни или в профессиональной деятельности способно вызвать у данного индивида ощущение безнадежности и беспомощности, на фоне которого и развиваются депрессивные переживания. Опасность атрибутивного стиля, характеризующегося стабильностью и глобальностью по отношению к стрессогенным факторам, заключается в том, что он может вызывать у человека ощущение полной беспомощности, растерянности и подавленности обстоятельствами, на которые индивид не может повлиять. При этом состояние беспомощности может принять генерализованный характер, поскольку актуализируются симптомы, свойственные различным аспектам психической активности: а) снижение волевой регуляции (мотивационная составляющая); б) снижение фона настроения (эмоциональная составляющая); в) доминирование деструктивных мыслей (когнитивный аспект).

В последнее время интерес исследователей сместился от изучения влияния атрибутивного стиля на возникновение депрессии к анализу связи психологического благополучия и атрибутивного стиля, присущего человеку.

Х.Ченг и А. Фурнхам показали, что на психическое и физическое здоровье, а также на ощущение счастья непосредственное влияние оказывает атрибутивный стиль, причем, именно оптимистический атрибутивный стиль способствует переживанию счастья и сохранению здоровья [88].

В исследованиях, проведенных М. Шейер, Дж. Вентрауб, К. Карвер, У. Пун, С. Ло было установлено, что для оптимистов характерны конструктивные копинг-стратегии, поскольку они достаточно устойчивы к воздействию проблемной ситуации. Более того, оптимистам свойственна позитивная переоценка стрессовой ситуации на фоне доминирования социально-ориентированных и проблемно-фокусированных копинг-стратегий. Напротив, пессимисты склонны фокусироваться именно на негативных сторонах стрессового события, фиксируясь на эмоциональных переживаниях или дистанцируясь от болезненной ситуации. Таким образом, для оптимистов характерно уверенное и настойчивое поведение при продвижении к цели, даже если это движение происходит медленнее, чем им хотелось бы, потому что оптимисты знают и верят в то, что любые препятствия можно преодолеть. Для пессимистов свойственны постоянные сомнения, они везде «ждут подвоха», поэтому при малейшем затруднении при движении к цели «теряют присутствие духа» и отступают от намеченного, испытывая негативные эмоциональные переживания [152; 153].

Представляют интерес эмпирические данные, полученные К. Муздыбаевым на российской выборке в исследовании связи диспозиционного оптимизма и специфики выбора стратегии совладания с материальными трудностями [48]. Установлено, что в современных экономических условиях оптимисты демонстрируют лучшую адаптивность, нацелены на решение возникающих проблем и считают себя вполне успешными и состоятельными. Пессимисты изначально не верят в свои силы и способности, считают, что на ситуацию повлиять невозможно, соответственно, ощущают себя «психологическими и материальными банкротами», хотя по факту таковыми могут и не являться.

Таким образом, для оптимистов характерны активные, более рациональные стратегии, а пессимисты, как правило, используют эмоциональные и пассивные способы реагирования на стрессовую ситуацию [145].

И. Бризетти, М. Шейер, К. Карвер установили, что для оптимистов характерна достаточно широкая социальная сеть друзей и знакомых, которые оказывают поддержку оптимистам, причем, это весьма важно для них [82]. Кроме дружеских или семейных, для оптимистов имеют достаточно серьезное значение романтические отношения, которые данная группа респондентов ценит весьма высоко. Причем, оптимисты вполне удовлетворены данными отношениями и считают себя вполне счастливыми, в отличие от пессимистов [78; 146].

В разных исследованиях подчеркивается, что, поскольку оптимисты имеют больше друзей, они нацелены на совместное решение проблем и готовы прилагать усилия для достижения поставленных целей, потому что склонны преодолевать трудности с удовольствием, расценивая их как обретаемый бесценный опыт. Пессимисты обладают весьма скромным социальным окружением, поэтому не могут получить из этой сферы достаточной поддержки, при этом, они верят не в себя, а в случай, соответственно, каждый свой успех склонны приписывать случайностям: задача была не сложная, обстоятельства сложились благоприятно и т.п. [5; 78].

В исследованиях С. Тайлера и К. Муздыбаева [149; 48] были обнаружены положительные взаимосвязи уровня доходов и образования с диспозиционным оптимизмом ($r=0,23$; $r=0,29$), а в исследованиях М. Селигмана и П. Шульмана [139] установлена взаимосвязь между успешностью профессиональной деятельности и оптимистическим атрибутивным стилем; Х. Зуллов, Г. Оттинген, К. Петерсон, М. Селигман [151] проведя анализ речей кандидатов на пост президента США на основании методики CAVE, предсказали победу наиболее оптимистичному кандидату, а П. Хенри, проанализировав атрибутивный стиль управленцев и

рядовых сотрудников также на основе использования методики CAVE установил, что для рядовых сотрудников характерен пессимистический атрибутивный стиль, тогда как менеджеры проявили оптимистический стиль [103].

Исследования в области изучения оптимистического и пессимистического реагирования на события жизни привели к развитию практического направления психотерапии – когнитивной психотерапии, которая весьма популярна на сегодняшний день, поскольку было установлено, что склонность к пессимистическому мышлению может служить основой различных поведенческих и эмоциональных расстройств. В то же время, в проведенных исследованиях было показано, что пессимистический атрибутивный стиль поддается коррекции. В этой связи были разработаны методики, позволяющие работать с деструктивными реакциями на стрессогенные ситуации. Наиболее известная методика – метод ABCDE, разработанный А. Эллисом [74]. Суть метода заключается в том, что столкнувшись со стрессогенной ситуацией (А – activating event) индивид, обычно, оценивает это событие, исходя из своих иррациональных представлений (В - belief), соответственно, он начинает испытывать негативные эмоции и избирает неконструктивные действия в ответ на ситуацию (С - consequences), специалист предлагает клиенту пересмотреть свою точку зрения, проанализировав ошибки (D - discussion) и выработав новый конструктивный взгляд (Е – effective philosophy). На основе данного метода у человека постепенно развивается конструктивное мышление, которое даёт ему возможность объективно оценивать ситуацию, видеть положительные перспективы её развития и использовать адекватные модели поведения для её преодоления. Кроме методик обучения конструктивному мышлению были разработаны методы обучения конструктивным действиям. Примером могут служить: метод LEAD, предложенный П. Столцем [58], «методика оспаривания», используемая в работах М. Селигмана, К. Рейвича, Л. Джейкокса, Дж. Джилхама [142], методика ситуационного реструктурирования С. Мадди и С. Улет.

В рамках нового направления психотерапии – позитивная психотерапия, которая активно развивается в последнее время, предлагаются новые техники и подходы, направленные на привлечение внимания человека к позитивным событиям, происходящим в жизни. Это способствует усилению субъективного ощущения радости бытия и счастья, соответственно, снижая риск развития депрессии [8].

Таким образом, способность конструктивно воспринимать жизненные события и видеть в происходящем возможности благоприятного исхода, служит предиктором психологического благополучия личности, обеспечивает адекватную саморегуляцию, а также позволяет человеку выстраивать эффективную успешную деятельность.

1.4. Ситуация неопределенности как стрессогенный фактор функционирования организации

Работа человека в современной организации связана с перманентной неопределенностью, которая сопровождает любые изменения в функционировании компании. Неопределенность возникает на разных уровнях управления организацией и на разных стадиях внедрения инноваций. При этом часто именно неопределенность становится тем фактором, который негативным образом сказывается на деятельности по достижению стратегических и оперативных целей организации, а также мешает конструктивному внедрению инноваций [15; 16; 28; 29; 65].

В различных исследованиях отечественных и зарубежных авторов показано, что негативные реакции на ситуацию неопределенности способствуют формированию чувства тревоги и фрустрации. С этим связано также нежелание человека делать выбор или принимать ответственное решение [17; 18; 19; 25; 26; 27; 65]. Ещё в середине XX века Э. Тоффлером было предложено понятие «футурошок» или «страх будущего», при помощи которого автор описывал состояния стресса и дезориентации, возникающие у людей в период быстрых и насыщенных изменений. При этом Э.Тоффлер указывал, что страх будущего можно рассматривать в качестве вполне реального заболевания, характерного для значительного количества людей, у которых могут наблюдаться сложности в адаптации к возникшей «трудной жизненной ситуации» [31; 33; 34; 36].

Это весьма важно при рассмотрении организационной действительности, потому что различные изменения привычной профессиональной деятельности могут вызывать у работающего человека стрессовую реакцию, фрустрируя его различные потребности, нарушая привычное взаимодействие, сложившееся между сотрудником и организационной средой, и провоцируя у него нарушения различного генеза от психосоматических рассогласований, до серьезных соматических заболеваний [45; 111].

Исследователи предлагают рассматривать трудность ситуации на основании субъективной личностной оценки конкретного события [1;49; 50].

При этом уточняется, что степень переживания жизненных обстоятельств зависит от того, какое значение им придает сам человек [37; 38; 39; 46]. Особую опасность представляют ситуации, которые несут в себе какие-либо дополнительные требования или угрозу привычному существованию и деятельности человека, поскольку они могут превысить его адаптивный потенциал и, соответственно, негативно влиять на осуществление профессиональной деятельности и переживание благополучия собственной жизни [51; 52; 53; 54; 55; 56].

Ф.Б. Березин полагает, что основным фактором, определяющим успешность или не успешность процесса адаптации к трудной ситуации, служит именно психическая адаптация [6], которую автор понимает как непрерывный процесс коррекции и подстройки личности под требования ситуации. При этом он рекомендовал различать две формы психической адаптации: 1) аллопсихическую, которая проявляется в особенностях предпочтения поведенческих моделей; и 2) интрапсихическую, которая предполагает использование различных видов психологической защиты личности. В ситуации неопределенности интрапсихическая адаптация может мешать конструктивной переработке человеком стрессогенной информации, блокировать механизмы запуска адекватной саморегуляции и приводить к различным искажениям восприятия реальности и представлений о самом себе.

В деятельности организации могут возникать как кратковременные «экстремальные» ситуации, которые предполагают актуализацию программ адаптации «быстрого реагирования»; так и длительные, которые могут потребовать преобразование деятельности различных функциональных систем организма человека [6]. Поскольку мгновенно произвести перестройку деятельности сотрудников и подразделений организации практически невозможно, то ситуация внедрения инноваций в организации, как правило, «растягивается» на значительный срок, вызывая у персонала длительный стресс, в течение которого происходит постепенная актуализация и расходование всех адаптационных резервов, как «поверхностных», так и

глубинных. С одной стороны, это весьма негативная тенденция, которая может вести к потере человеком ощущения психологического благополучия и, в итоге, к развитию у него различных профессиональных заболеваний; с другой стороны, воздействие постоянных организационных стрессоров может способствовать формированию специфической «стрессоустойчивости», некоей «толстокожести» у определенной группы сотрудников с характерными личностными особенностями, которые привыкают работать в условиях постоянной стрессовой нагрузки, и она начинает выполнять в этом случае роль своеобразного психологического тренажера, способствуя повышению их жизнестойкости и адаптированности [59; 23].

В то же время, для успешного совладания с ситуацией неопределенности в организации, субъекту труда необходимо обладать определенными ресурсами, потому что они дают человеку уверенность в своих профессиональных способностях и возможностях, способствуют формированию самоуважения и поддерживают его самоидентичность как профессионала, то есть выполняют адаптивные функции. Принято выделять индивидуальные (психологические) и средовые (социальные) ресурсы. Индивидуальные ресурсы – это способности человека и его профессиональные и жизненные навыки. Средовые ресурсы – доступные человеку материальные, моральные, эмоциональные инструменты, которые он может использовать сам или получить в качестве поддержки со стороны коллег и близких.

Эффективное совладание с организационными стрессорами определяется характером и доступностью имеющихся ресурсов. Занимаемая должностная и статусная позиция в организации определяет степень доступности ресурсов. Сотрудники с более низким социальным статусом и занимающие более низкую должностную позицию чаще испытывают ощущение беспомощности в условиях организационного стресса, чем сотрудники с более высоким статусом и должностной позицией. Причём, низкостатусные сотрудники, занимающие рядовые позиции, менее склонны

обращаться за помощью к коллегам или близким, так как опасаются разрушения своего «реноме», утраты своей независимости или демонстрации своей недостаточной компетентности [46; 48; 63; 64; 67].

Специфическим интересубъектным ресурсом совладания с трудной жизненной или профессиональной ситуацией служит способность проанализировать произошедшее в «позитивном ключе», рассматривая стрессогенное событие в качестве важного и нужного урока, не отвергая его, а сохраняя в контексте своей жизни как необходимый опыт [30; 111]. На наш взгляд, данную способность можно соотнести с таким ресурсом жизнестойкости человека, как «оптимизм», потому что именно оптимистический стиль реагирования на трудную ситуацию позволяет индивиду увидеть её скрытый смысл и включить в собственную картину мира в качестве индивидуального опыта.

Кроме того, ещё одним важным фактором, влияющим на адаптацию человека к стрессогенному событию, служит когнитивная оценка данной ситуации и понимание сути и закономерностей, протекающих в ней процессов, то есть специфическое «субъективное вероятностное прогнозирование» [111]. Соответственно, понимание причин и последствий проводимых в организации изменений может выступать в качестве определенного когнитивного ресурса преодоления, поскольку ситуация неопределенности, порождаемая инновационными действиями, перестаёт восприниматься сотрудником как иррациональная и слабо контролируемая. М.К. Мамардашвили особо подчеркивал важность для человека понимания происходящего, чтобы он мог конструктивно построить свою жизнедеятельность [40; 41]. И.М. Фейгенберг и В.А. Иванников отмечали, что именно «субъективное вероятностное прогнозирование», которое мы склонны рассматривать в качестве интересубъектного ресурса «реализм», помогает субъекту труда справляться с жизненными и организационными трудностями, поскольку способствует необходимой настройке функциональных систем, за счет чего человек может выработать наиболее адекватные и конструктивные реакции на ожидаемое негативное событие [8;

66]. В то же время, по мнению Дж. Келли [107], антиципация событий определяет психологические процессы, протекающие в личности, поэтому можно говорить о том, что субъективное вероятностное прогнозирование влияет на все сферы личности, и именно поэтому возможно «антиципирующее совладание» [1], которое также лежит в основе ресурса «реализм» и способствует снижению негативного эффекта трудной жизненной или рабочей ситуации.

ВЫВОДЫ ПО ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Жизнестойкость – это весьма важный показатель гармоничности личности современного человека и эффективности его деятельности, потому что, во-первых, высокий уровень жизнестойкости определяет оценку человеком сложной ситуации жизни или профессиональной деятельности как вполне приемлемой и разрешимой за счет проявления собственной активности, уверенности в себе, своих силах и способностях; во-вторых, высокий уровень жизнестойкости не только нацеливает человека на преодоление трудностей, но и способствует сохранению здоровья и повышению благополучия.

2. Жизнестойкость – один из важнейших феноменов для рассмотрения успешности работы современного человека, поскольку она связана с такими феноменами как асертивность, адаптивность, продуктивность деятельности, общее ощущение успешности, субъективное благополучие личности.

3. Способность конструктивно воспринимать жизненные события и видеть в происходящем возможности благоприятного исхода, то есть оптимизм и реализм, служит предиктором психологического благополучия личности, обеспечивает адекватную саморегуляцию, а также позволяет человеку выстраивать эффективную и успешную деятельность.

4. Работа человека в современной организации связана с перманентной неопределенностью, которая сопровождает любые изменения в функционировании компании, возникает на разных уровнях управления организацией и на разных стадиях внедрения инноваций и становится тем фактором, который негативным образом сказывается на деятельности по достижению стратегических и оперативных целей организации, а также мешает конструктивному внедрению инноваций.

Обобщив результаты теоретического анализа, мы можем сделать предположение о том, что чем больше ресурсов актуализирует индивид в своей профессиональной деятельности, тем выше его жизнестойкость, а

также, что в ситуации экономической неопределенности/нестабильности у индивидов преобладают иррациональные ресурсы.

Осознавая актуальность и практическую значимость выбранной темы, и опираясь на теоретический анализ научной литературы, мы можем перейти к эмпирическому исследованию и проверке наших гипотез на сотрудниках крупной компании, занимающейся оптовыми и розничными продажами на территории Российской Федерации.

ГЛАВА 2. ПРОГРАММА ИЗУЧЕНИЯ ИНТЕРОСУБЪЕКТНЫХ РЕСУРСОВ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В СИТУАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Современная ситуация функционирования бизнеса связана с постоянным повышением требований к должности на фоне неблагоприятной ситуации на рынке труда и различных организационных изменений, что повышает стрессогенную нагрузку на персонал. В этой связи встает вопрос об источниках организационного стресса, которые повышают уровень внутренней и внешней неопределенности [21]. Еще Д. Каннеман и А. Тверски указывали, что «неопределенность – это тот факт, с которым все формы жизни должны быть готовы бороться» [20, с.582]. Что касается организаций, то неопределенность на рабочем месте проявляется в различных формах и функциях профессиональной деятельности, причем, она возрастает по мере продвижения по карьерной лестнице, что влечет за собой повышение требований к управленцам, вынужденным принимать решения в условиях постоянной напряженности и неопределенности. Поскольку жизнестойкость непосредственно связана с успешностью профессиональной деятельности [122], необходимо изучить ее ресурсы, проявляющиеся в поведении как оптимизм, реализм и надежда, на это направлено данное исследование.

2.1. Основные понятия, цели, задачи, гипотезы исследования

В диссертации используются следующие ключевые понятия, опираясь на которые, интерпретировались эмпирические результаты.

Жизнестойкость – это система убеждений личности, способствующая развитию готовности субъекта заинтересованно участвовать в ситуациях повышенной для него сложности, контролировать их, управлять ими, уметь воспринимать даже негативные события как опыт и успешно справляться с ними.

Ресурсы – это необходимые для жизни человека источники, запасы, средства и предпосылки, помогающие или способствующие достижению

результатов и целей деятельности. (Моросанова В.И., Толочек В.А., Водопьянова Н.Е.). В повседневной жизни, это энергия, деньги, эмоции и другое, что способствует психологическому благополучию и ценностям жизнедеятельности. Согласно Н.Е. Водопьяновой: ресурсы – это «внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях; это эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие конструкторы, которые человек актуализирует для адаптации к стрессогенным/стрессовым трудовым и жизненным ситуациям», это «средства (инструменты), используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией» [10].

Личностные ресурсы – это навыки и способности человека, которые бывают психологическими, профессиональными и физическими [7; 46; 48].

Средовые ресурсы отражают доступность для личности помощи (инструментальной, моральной, эмоциональной) в социальной среде (со стороны членов семьи, друзей, сослуживцев) и материальное обеспечение жизнедеятельности людей, переживших стресс или находящихся в стрессогенных условиях [7; 46; 48; 22].

Рациональные ресурсы – это умения, навыки, знания, опыт, модели конструктивного поведения, актуализированные способности, которые дают возможность человеку быть более адаптивным, стрессоустойчивым, успешным и удовлетворенным качеством своей жизни. Данный вид ресурсов человек может актуализировать сознательно с учетом особенностей ситуации и собственного осознания.

Иррациональные ресурсы – комплекс психологических конструкторов, механизмов психической регуляции человека, позволяющих справляться с трудностями, не поддающийся сознательной актуализации или контролю.

Интересосубъектные ресурсы жизнестойкости – это индивидуальные превентивные ресурсы, которые помогают поддерживать баланс адаптационно-компенсаторных механизмов совладания со сложной стрессогенной ситуацией. К ним относятся: оптимизм, реализм, надежда.

Оптимизм представляет собой позитивное мировосприятие, на котором базируется вера человека в свой успех и лучшее будущее.

Пессимизм – это склонность человека при оценке ситуации давать негативные прогнозы её развития, негативное мировосприятие.

Реализм – это понимание причин и последствий текущей ситуации, основанное на конструктивном анализе и антиципирующем совладании.

Активная жизненная позиция – инициативность, смелость и готовность действовать в сложной ситуации.

Стресс – это психофизиологическое состояние, вызванное сложной ситуацией, сопряженной с опасностью, напряженной деятельностью и необходимостью принятия решений в ограниченных временных рамках при условии недостаточности информации.

Эмоциональное выгорание – комплекс симптомов, характеризующих результат длительного воздействия стрессогенных факторов в виде эмоционального истощения.

Профессиональное выгорание – комплекс симптомов, описывающих результат длительного воздействия рабочих стрессоров и профессиональных кризисов, который проявляется в виде профессионально-личностных деформаций.

Ситуация неопределенности – воздействие факторов внешней и внутренней среды организации, сопряженное с недостаточностью информации для ее анализа и прогнозирования.

Ситуация экономической неопределенности – неоднозначность протекания реальных бизнес-процессов, связанная с недостатком информации о возможном развитии событий и недостаточной полнотой знаний об их экономической составляющей и последствиях.

Цель исследования: изучить интересосубъектные ресурсы жизнестойкости специалистов социэкономических профессий в ситуации экономической неопределенности.

Задачи исследования:

1. Определить отношение к ситуации неопределенности у специалистов социномических профессий.
2. Изучить особенности жизнестойкости у субъектов с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности.
3. Изучить особенности проявления оптимизма, пессимизма, реализма и надежды у специалистов социномических профессий с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности.
4. Выявить особенности совладания с неопределенностью.
5. Провести сопоставительный анализ полученных результатов.

Гипотезы исследования:

1. Чем больше ресурсов актуализирует индивид в своей профессиональной деятельности, тем выше его жизнестойкость.
2. В ситуации экономической неопределенности/нестабильности у индивидов преобладают иррациональные ресурсы.

2.2. Предмет, объект, описание выборки и процедуры исследования

Предмет исследования – жизнестойкость и ресурсы жизнестойкости (оптимизм, реализм, надежда).

Объект исследования – специалисты социномических профессий.

Выборка исследования включает 210 человек, которые являются сотрудниками крупной российской компании, специализирующейся на оптовой и розничной торговле бытовой техникой. Из них 90 женщин, 120 мужчин; 129 респондентов в возрасте от 21 до 30 лет, 81 респондент в возрасте от 31 до 58 лет; 51 руководитель, 159 подчиненных.

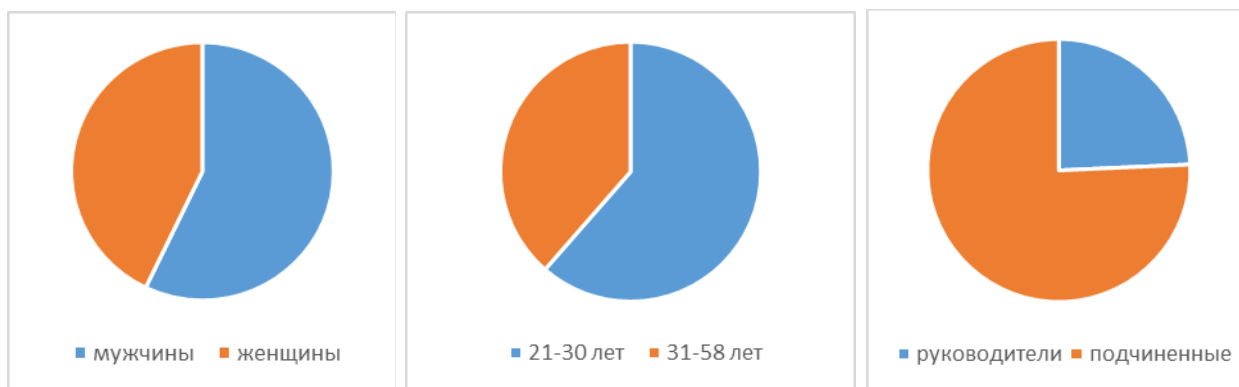


Рисунок 2.2.(1) Распределение респондентов в выборке

Процедура исследования. Данное исследование проводилось в два этапа. На первом этапе при помощи авторской анкеты определялось отношение к ситуации неопределенности у специалистов социномических профессий, а также при помощи Теста жизнестойкости (Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И., 2006) изучались особенности жизнестойкости у субъектов с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности. На втором этапе при помощи опросников «Методика РОП» (Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б., 2017) и «Методика измерения надежды» (Муздыбаев К., 1999) изучались особенности проявления оптимизма, пессимизма, реализма и надежды у специалистов социномических профессий с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности; особенности совладания с неопределенностью и влияние интересубъектных ресурсов на жизнестойкость.

2.3. Методы исследования и статистической обработки

В качестве методов сбора эмпирических данных нами был подобран следующий комплекс методик:

Тест жизнестойкости был разработан Мадди С. (1984), адаптирован Леонтьевым Д.А. и Рассказовой Е.И. (2006) [32]. Данный тест направлен на выявление особенностей жизнестойкости респондентов. Тест содержит 45 пунктов, с прямыми и обратными вопросами, относящимися к трем шкалам: вовлеченность, контроль и принятие риска. На каждый вопрос предусмотрено четыре варианта ответов: нет; скорее нет, чем да; скорее да, чем нет; да. Количество баллов изменяется от 0 до 3. Тест представлен в Приложении 1.

Шкала «РОП-2017» (Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б., 2017) позволяет определить типы жизненной позиции в соответствии с выраженностью двух характеристик – активности (бодрость) и веры в позитивное (оптимизм). Методика содержит 20 утверждений, для каждого из которых предлагается пять вариантов ответов по степени согласия с ними. В соответствии с ключом подсчитываются суммы баллов по двум субшкалам – активность и оптимизм [14]. Методика представлена в Приложении 2.

«Методика измерения надежды», разработанная Снайдером М. (1991) и адаптированная Муздыбаевым К. (1999), способствует уточнению позитивной направленности респондентов на будущее. Шкала диспозиционной надежды состоит из 12 вопросов-утверждений. 4 вопроса служат для определения показателя «Сила воли»; 4 – определяют показатель «Способность находить пути»; 4 вопроса не обрабатываются, они являются отвлекающими. На каждый вопрос предусмотрено четыре варианта ответов от полного согласия до полного несогласия [47]. Методика представлена в Приложении 3.

«Устойчивость к неопределенности» - авторская анкета, направлена на определение отношения к ситуации неопределенности. Анкета закрытого типа состоит из 10 вопросов, на каждый из которых предлагается четыре варианта ответов от полного согласия до категорического отрицания. 1, 2, 6, 7

вопросы выявляют общее отношение респондентов к изменениям, происходящим в их жизни и профессиональной деятельности; 3, 4, 5, 8 вопросы направлены на выявление отношения к ситуации экономической неопределенности; 9 и 10 вопросы способствуют уточнению уровня комфорта, ощущаемого респондентами на рабочем месте. Анкета представлена в Приложении 4.

Для статистической обработки использовались следующие методы:

Описательные статистики использованы нами для первичной обработки и описания полученного эмпирического материала.

Факторный анализ применялся для выделения факторов, вносящих неопределенность в рабочие отношения.

Кластерный анализ использовался для выделения групп с разной степенью устойчивости к ситуации экономической неопределенности.

Многомерный дисперсионный анализ использовался для выявления влияния интересующих ресурсов на жизнестойкость.

Корреляционный анализ (ранговая корреляция Спирмена) использовался для выявления взаимосвязей между изучаемыми параметрами.

χ^2 -критерий Пирсона применялся для выявления различий между анализируемыми группами по проявлению интересующих ресурсов жизнестойкости, а также по проявлению жизнестойкости в зависимости от занимаемой должностной позиции и устойчивости к экономической неопределенности

ϕ -критерий Фишера (угловое преобразование) использовался для выявления различий между изучаемыми группами по отношению к ситуации неопределенности.

t-критерий Стьюдента применялся для выявления различий между половозрастными группами, по уровню проявления жизнестойкости.

Обработка статистических данных производилась при помощи программ SPSS-20.0, STATISTICA-6.0

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ИНТЕРОСУБЪЕКТНЫХ РЕСУРСОВ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В СИТУАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Для изучения интересующих ресурсов жизнестойкости специалистов социально-экономических профессий в ситуации экономической неопределенности нами была подобрана батарея психологических методик, а также разработана авторская анкета. Предварительно были выдвинуты, подлежащие проверке, гипотезы: о том, что 1) чем больше ресурсов использует индивид в своей профессиональной деятельности, тем выше его жизнестойкость; а также, что 2) в ситуации экономической неопределенности/нестабильности у индивидов преобладают иррациональные ресурсы. Общий объем выборки составил 210 человек. Результаты проверки на нормальность распределения позволили принять решение об использовании как параметрических, так и непараметрических критериев при статистической обработке эмпирических данных. Обратимся к описанию и анализу полученных результатов.

3.1. Изучение отношения к ситуации экономической неопределенности у специалистов социально-экономических профессий

Изучение отношения к ситуации экономической неопределенности у специалистов социально-экономических профессий мы осуществляли при помощи авторской анкеты. Обобщенные данные, полученные в результате расчета описательных статистик, в целом по выборке, представлены в таблице 3.1.(1) и на рисунках 3.1.(1), 3.1.(2), 3.1.(3).

Таблица 3.1.(1)

Результаты изучения отношения к ситуации экономической неопределенности в целом по выборке (в % от общего количества респондентов)

Обобщенные вопросы анкеты	Обобщенные варианты ответов	пол		возраст		Должностная позиция	
		муж	жен	21-30	31-58	рук	под
Нравится ли вам работать в этой компании	да	43,3	51,1	50,39	40,74	58	43,13
	нет	56,7	48,9	49,61	59,26	42	56,87

Изменились ли в худшую сторону условия труда за тот период времени, который вы работаете в данной компании	да	74,2	75,6	72,87	80,25	76	74,37
	нет	25,8	24,4	27,13	19,75	24	25,63
Изменился ли в худшую сторону уровень заработной платы за тот период времени, который вы работаете в данной компании	да	60,8	55,6	54,26	65,43	46	62,5
	нет	39,2	44,4	45,74	37,57	54	37,5
Чувствуете ли вы уверенность в завтрашнем дне, работая в данной компании	да	36,7	44,4	43,41	34,57	44	65
	нет	63,3	55,6	56,59	65,43	56	35
Чувствуете ли вы финансовую стабильность, работая в данной компании	да	42,5	50,0	51,16	37,03	56	57,5
	нет	57,5	50,0	48,84	62,97	44	42,5
Как часто вам приходилось менять место работы за последние 5 лет	часто	37,5	42,2	36,43	43,21	24	40,62
	редко	62,5	57,8	63,57	56,79	76	59,38
Изменилось ли в худшую сторону отношение руководства к подчиненным в течение того времени, которое вы работаете в данной компании	да	45,0	55,6	44,19	59,26	42	53,12
	нет	55,0	44,4	55,81	40,74	58	46,88
Увеличился ли уровень конкуренции между сотрудниками внутри компании	да	55,0	51,1	48,06	61,73	56	56,25
	нет	45,0	48,9	51,94	38,27	44	43,75
Ощущаете ли вы что систематически подвергаетесь давлению со стороны руководства и/или коллег	да	47,5	53,3	46,51	55,56	56	51,87
	нет	52,5	46,7	54,49	4,44	44	48,13

Из таблицы мы видим, что и мужчины (74,2%), и женщины (75,6%) констатируют наличие негативных изменений в условиях труда, отмечают недостаточную уверенность в завтрашнем дне (36,7% и 44,4% соответственно) и недостаточную финансовую стабильность (42,5% и 50% соответственно). При этом частая смена работы (62,5% и 57,8%) рассматривается испытуемыми как дополнительный дестабилизирующий фактор, соответственно, они стремятся сохранить ощущение стабильности жизни, не усугубляя ситуацию неопределенности, за счет смены работы. В то же время, респонденты также отмечают наличие конкуренции (55,0% и 51,1%) и давления на рабочем месте (47,5% и 53,3%) и их некоторый рост. Анализируя вышеописанное, мы можем предположить, что и мужчины, и

женщины, на момент исследования, ощущали определенную экономическую нестабильность, которую они пытались скомпенсировать, используя различные механизмы. Однако, следует сказать, что отношение к ситуации экономической неопределенности у мужчин и женщин не имеет статистически достоверных различий, это подтвердил расчет χ^2 критерия.

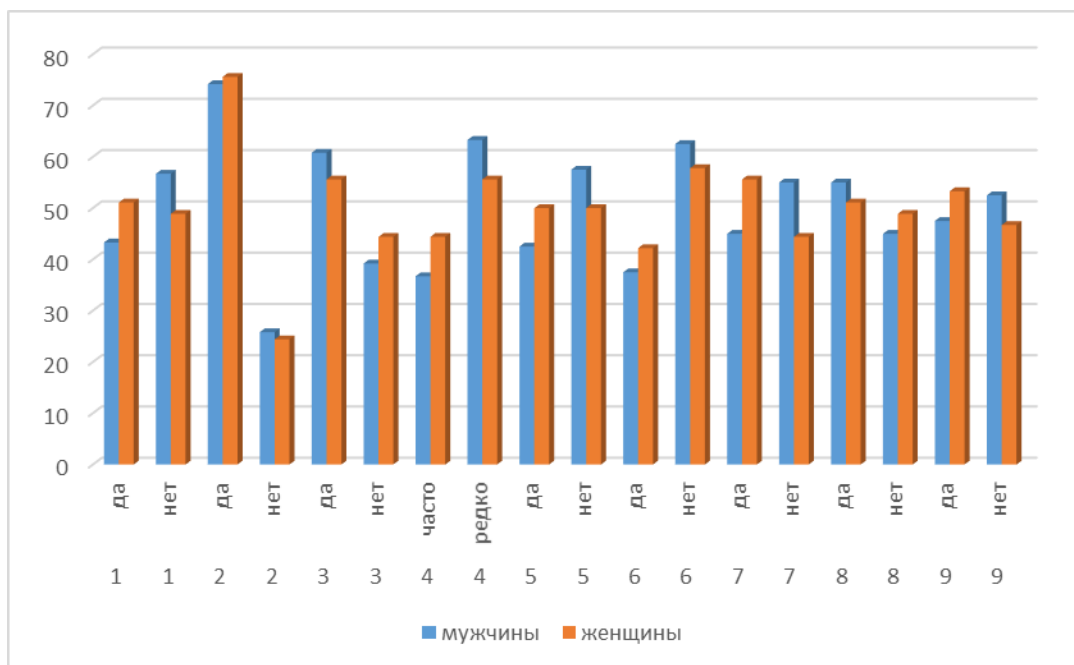


Рисунок 3.1.(1) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) в зависимости от половой принадлежности

Для более полного анализа результатов в зависимости от возраста, выборка была разделена нами на две группы: от 21 до 30 лет и от 31 до 58 лет. Данное деление обусловлено прикладным подходом к пониманию формирования профессиональных умений и навыков. Менеджеры по персоналу, отмечают, что возраст 30 лет является «переломным» для становления специалиста: в успешной профессиональной деятельности человек использует те умения и навыки, которые были сформированы до 30 лет, лишь совершенствуя их в процессе дальнейшей трудовой деятельности. Таким образом, было установлено, что респонденты группы 21-30 лет в большей мере удовлетворены своей работой в данной компании (50,39%), по сравнению с возрастной группой 31-58 лет (40,74%); возможно, это связано с тем, что более молодые респонденты имеют больше амбиций, больше мотивированы на карьерный рост, чем более зрелые респонденты, которые могут руководствоваться принципом «от добра добра не ищут» и ценить те

возможности, которые им дает работа в данной компании. В то же время, обе возрастные группы уверены, что произошло явное ухудшение условий труда за последнее время (72,87% и 80,25%). Мы полагаем, это связано с тем, что в условиях кризиса и нестабильности экономики высшее руководство намерено сохранить бизнес и постоянно вводит различные новшества, как бы «цепляясь за соломинку». Однако, регулярные нововведения, которые, по мнению топ-менеджмента, должны принести желаемый успех, ведут к разбалансировке системы организации, за счет того, что не только персонал, но и руководство начинает «лихорадить», поскольку в организации растет уровень неопределенности. При этом, и более зрелые респонденты, и более молодые отмечают также снижение размера заработной платы (65,43% и 54,26%, соответственно), что, безусловно, не способствует формированию у испытуемых ощущения экономической стабильности и правовой защищенности. Следует сказать, что обе возрастные группы утверждают, что они не чувствуют ни финансовую стабильность (65,43% и 56,59%), ни уверенность в завтрашнем дне (62,97% и 48,84%), причем, более зрелые респонденты склонны давать более резкие оценки, в отличие от более молодых, что подтверждается статистически значимой тенденцией: $\varphi_{эмп}=2,14$, при $\varphi_{0,05}=1,64$. В то же время, респонденты разных возрастных групп намерены сохранить имеющееся место работы и не стремятся к частой перемене работодателей (63,57% и 56,79%), что также свидетельствует о том, что респонденты хотели бы избежать ситуации экономической неопределенности, или хотя бы снизить её накал, за счет стабильности рабочего места. Было отмечено, что более зрелые респонденты склонны констатировать некоторое ухудшение отношений в системе руководитель – подчиненный (59,26%), по сравнению с более молодыми респондентами (44,19%). На наш взгляд, общее «повышение нервозности» в организации, сопряженное с различными внутрифирменными изменениями, вполне может «считываться» более зрелыми испытуемыми, которые, с одной стороны, имеют большой жизненный опыт, и, с другой стороны, имеют более позитивный опыт работы именно в данной организации. Также более зрелые

респонденты указывают на определенное увеличение конкуренции внутри компании (61,73%) по сравнению с более молодыми респондентами (48,06%). Данное различие проявляется на уровне статистически значимой тенденции $\varphi_{эмп}=1,947$, при $\varphi_{0,05}=1,64$. С нашей точки зрения, это вполне объяснимо: в условиях растущей нестабильности каждый пытается, как можно быстрее и прочнее, занять «место под солнцем» или сохранить и упрочить имеющиеся позиции; при этом молодежь склонна проявлять большую агрессивность и напористость. Однако, более молодые респонденты чаще испытывают давление со стороны руководства и коллег (54,49%) по сравнению с более зрелыми респондентами (44,44%). Это тоже весьма прогнозируемый факт, связанный со стремлением к снижению собственной активности и ответственности в ситуации неопределенности и «перекладыванием их на плечи другого», который в данный момент не может «дать отпор» и отстоять свою позицию.

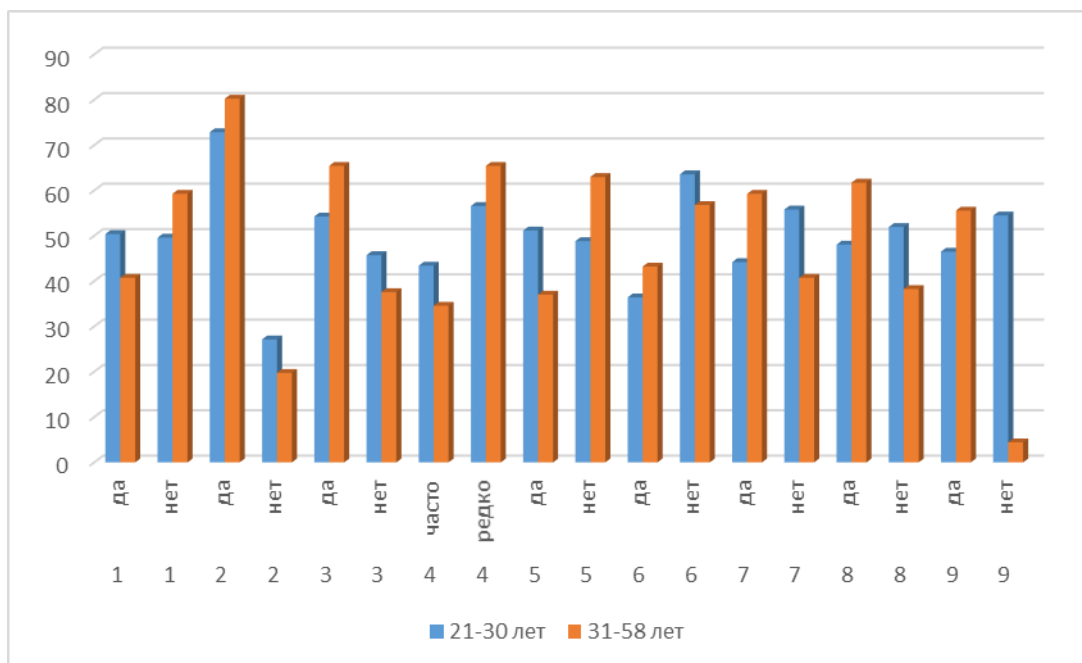


Рисунок 3.1.(2) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) в зависимости от возраста

Обращаясь к анализу данных, полученных в зависимости от занимаемой должностной позиции, необходимо отметить, что привлекательность работы в данной организации зависит от занимаемой должностной позиции. При этом руководители рассматривают свою работу в данной организации как вполне привлекательную (58%), тогда как

сотрудники, в целом довольны, но были бы готовы ее сменить в случае возникновения более подходящего варианта (43,13). Данное различие в отношении привлекательности работы в организации подтверждается на уровне статистически значимой тенденции: $\varphi_{эмп}=1,88$, при $\varphi_{0,05}=1,64$. Следует отметить почти полное единодушие и руководителей (76%), и подчиненных (74,37%), в вопросе об ухудшении, в последнее время, условий работы. На наш взгляд, работа в ситуации экономической неопределенности сопряжена с большими энергетическими затратами у руководителя, который должен «просчитать все перспективы» и при этом постараться избежать ошибок, чем у подчиненного, который отвечает, как правило, только сам за себя. При этом, с одной стороны, руководитель чувствует и осознаёт необходимость нововведений, с другой стороны, внедрение инноваций в организации чревато и для управленца различными изменениями, которые не всегда «ложатся ему на душу». Следовательно, прежде чем что-то требовать от персонала, руководитель вынужден сначала измениться сам, а изменения могут быть болезненны, длительны и не вполне желательны для самого управленца. Таким образом, руководитель будет испытывать сложности в принятии управленческого решения, делегировании полномочий и т.п., провоцируя ухудшение рабочей ситуации. В то же время, подчиненный, воспринимая нервозность, которую на бессознательном уровне транслирует руководитель, начинает подспудно сопротивляться действиям управленца, стараясь сохранить ощущение баланса и гармонии, саботирует вводимые новшества и всеми возможными силами дистанцируется от управленческих задач. По вопросу изменения уровня заработной платы в сторону недовольства ею было обнаружено статистически достоверное различие между группами руководителей и подчиненных на уровне устойчивой тенденции: $\varphi_{эмп}=2,11$, при $\varphi_{0,05}=1,64$. При этом руководители полагали, что уровень заработной платы кардинально не изменяется, тогда как подчиненные отметили негативные тенденции. В то же время по вопросу уверенности в завтрашнем дне наблюдается диаметрально противоположная картина: выявлено статистически достоверное различие между группами

подчиненных и руководителей на уровне $\varphi_{эмп}=2,61$, при $\varphi_{0,01}=2,31$, причем, подчиненные чувствуют уверенность в завтрашнем дне гораздо в большей степени, чем руководители, несмотря на констатируемое ими снижение уровня заработной платы. Напротив, управленцы испытывают беспокойство по поводу будущего, несмотря на отмечаемую ими стабильность заработной платы. На наш взгляд, это весьма интересный феномен, проинтерпретировать который можно следующим образом: управленцы обладают большим объемом информации и могут предполагать наличие грядущих трудностей, которые они будут вынуждены преодолевать, изыскивая различные ресурсы, как материальные, так и психологические. Поэтому, на фоне грядущих, возможно, серьезных или даже катастрофических потерь, некоторое снижение заработной платы не воспринимается ими как существенная утрата. Напротив, рядовые сотрудники анализируют сиюминутные тенденции, не особенно заглядывая вперед, что проявляется в их негативной оценке наличной заработной платы, и большей уверенности в завтрашнем дне, по сравнению с руководителями. Что касается вопроса смены работы, то здесь также было обнаружено статистически достоверное различие между руководителями и подчиненными на уровне явно выраженной тенденции: $\varphi_{эмп}=2,26$, при $\varphi_{0,05}=1,64$. При этом рядовые сотрудники в большей мере склонны рассматривать вариант смены работы, чем управленцы. Мы полагаем, что это связано с той долей ответственности, которую возложили на себя руководители, и которая не свойственна подчиненным. Нужно сказать, что и управленцы, и рядовые сотрудники полагают, что, вопреки всему, уровень конкуренции, как и степень давления на рабочем месте со стороны руководства и коллег, хоть и присутствуют, отражая своим существованием «своеобразный закон офисных джунглей», но практически остались почти неизменными.

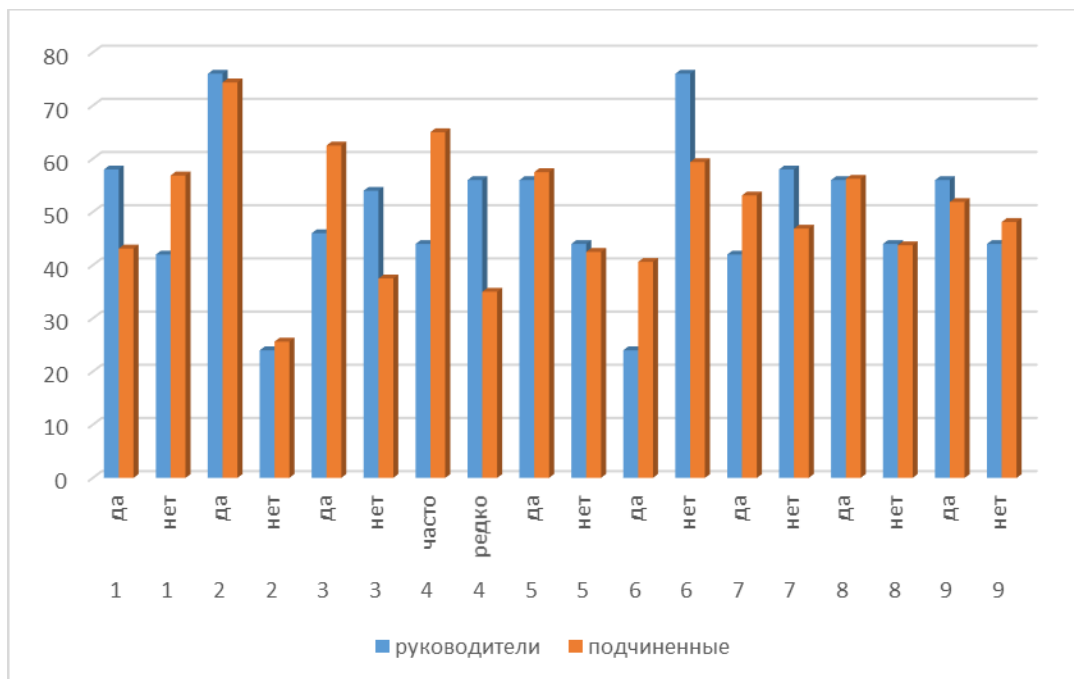


Рисунок 3.1.(3) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) в зависимости от должностной позиции

Далее эмпирические данные были подвергнуты факторному анализу, в результате были установлены показатели неопределенности и выявлены две группы факторов, которые определяют отношение субъектов труда к экономической неопределенности. Первый фактор – «общая неопределенность» включает следующие переменные: привлекательность работы; стабильность заработной платы; уверенность в завтрашнем дне; финансовая стабильность; смена работы; особенности управления; конкурентные отношения внутри компании; моббинг. Второй фактор – «неопределенность условий труда» образован одним показателем – изменения условий труда в худшую сторону (Приложение 5).

В качестве основного фактора, вносящего неопределенность в рабочие отношения, нами был принят фактор «изменения условий труда в худшую сторону». На основе факторного анализа, опираясь на данный фактор, выборка была разделена на две группы: респонденты устойчивые к ситуации неопределенности (группа 1) и респонденты не устойчивые к ситуации неопределенности (группа 2). Полученные данные представлены в таблице 3.1.(2) и на рисунке 3.1.(4).

Таблица 3.1.(2)

**Результаты изучения отношения к ситуации экономической
неопределенности у респондентов с высокой и низкой устойчивостью к
неопределенности в целом по выборке
(в % от общего количества респондентов в группе)**

Обобщенные вопросы анкеты	Обобщенные варианты ответов	Группа 1 53 чел (25,24%)	Группа 2 157 чел (74,76%)
Нравится ли вам работать в этой компании	да	84,9	33,76
	нет	15,1	66,24
Изменились ли в худшую сторону условия труда за тот период времени, который вы работаете в данной компании	да	0	100
	нет	100	0
Изменился ли в худшую сторону уровень заработной платы за тот период времени, который вы работаете в данной компании	да	18,87	72,61
	нет	81,13	27,39
Чувствуете ли вы уверенность в завтрашнем дне, работая в данной компании	да	84,9	25,48
	нет	15,1	74,52
Чувствуете ли вы финансовую стабильность, работая в данной компании	да	88,68	29,94
	нет	11,32	70,06
Как часто вам приходилось менять место работы за последние 5 лет	часто	5,66	50,96
	редко	94,34	49,04
Изменилось ли в худшую сторону отношение руководства к подчиненным в течение того времени, которое вы работаете в данной компании	да	9,44	64,33
	нет	90,56	35,67
Увеличился ли уровень конкуренции между сотрудниками внутри компании	да	5,66	69,43
	нет	94,34	30,57
Ощущаете ли вы что систематически подвергаетесь давлению со стороны руководства и/или коллег	да	5,66	64,97
	нет	94,34	35,03

Из таблицы видно, что 74,76% общей выборки относится к группе с низкой устойчивостью к неопределенности. Анализируя полученные данные, мы можем говорить о том, что ситуация неопределенности по-разному воспринимается указанными группами респондентов. При этом, респонденты с низкой устойчивостью к неопределенности склонны воспринимать широкий спектр ситуаций как угрожающие и видеть опасность даже там, где ее, объективно, быть не может. Это весьма важно, поскольку специфика современного мира связана с постоянно растущей неопределенностью, которая выходит за рамки сугубо трудовых отношений, и отражается на жизни человека в целом, во всех ее аспектах. Д.А. Леонтьев считает, что «... говоря про неопределенность, мы тем самым имеем в виду нечто объективно неопределенное, связанное с мироустройством, а не с ограниченностью нашего познания. Говоря об объективном, мы имеем в виду только то, что речь идет об устройстве мира вне зависимости от того, насколько мы хорошо в этом устройстве разбираемся» [35, с.82].

Мы полагаем, что фактор изменений условий труда является определяющим при формировании отношения к экономической неопределенности потому, что в результате внедрения инноваций изменяется некое «рабочее мироустройство» и субъект труда, волей или неволей, должен приспособиться к этому новому «рабочему мироустройству», то есть внести изменения в собственную Я-концепцию, пересмотрев, к примеру, личностные конструкты, проведя ревизию установок и мотивов деятельности, изменив характер деятельности и т.п. Это весьма сложный и психологически затратный процесс, поэтому изменения условий труда, как правило, встречаются работниками «в штыки», подвергаются саботажу и рассматриваются, в качестве своеобразного негативного фактора, появившегося в привычной рабочей деятельности, несущего, различные «неудобства» и вызывающего, чаще всего, отрицательные эмоции.

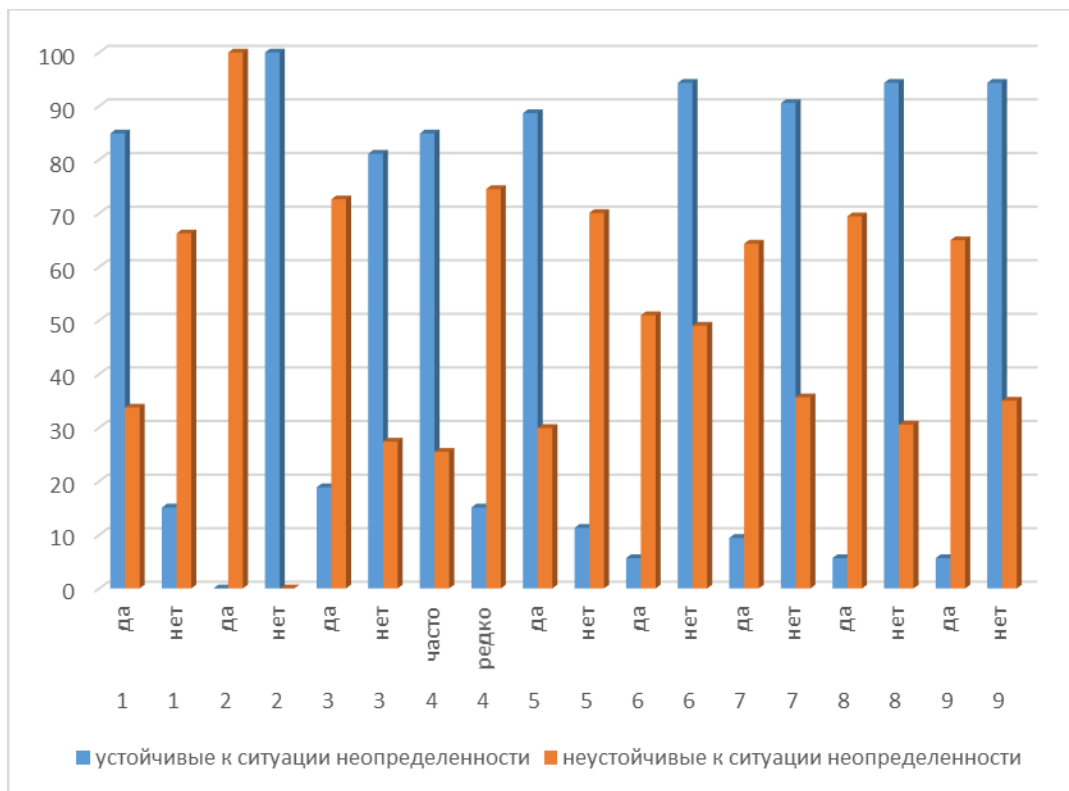


Рисунок 3.1.(4) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) у респондентов с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности в целом по выборке

На основании кластерного анализа были выделены группы руководителей и подчиненных с разной степенью устойчивости к ситуации экономической неопределенности. Дальнейший анализ был направлен на изучение отношения к экономической неопределенности в зависимости от занимаемой должностной позиции. Группы респондентов с разной степенью устойчивости к неопределенности были разбиты на подгруппы в зависимости от занимаемой должностной позиции. В группу 1 вошли руководители и подчиненные с низким уровнем устойчивости к неопределенности, группу 2 составили управленцы и сотрудники с высоким уровнем устойчивости к неопределенности. Полученные результаты представлены в таблице 3.1.(3) и на рисунках 3.1.(5), 3.1.(6), 3.1.(7) и 3.1.(8).

Таблица 3.1.(3)

**Результаты изучения отношения к ситуации экономической
неопределенности у респондентов с высокой и низкой устойчивостью к
неопределенности в зависимости от должностной позиции
(в % от общего количества респондентов в группе)**

Обобщенные вопросы анкеты	Обобщенные варианты ответов	Группа 1 низкий уровень устойчивости к неопределенности		Группа 2 высокий уровень устойчивости к неопределенности	
		Руководители	Подчиненные	Руководители	Подчиненные
Нравится ли вам работать в этой компании	да	42,1	31,1	100	80,5
	нет	57,9	68,9	0	19,5
Изменились ли в худшую сторону условия труда за тот период времени, который вы работаете в данной компании	да	100	99,16	0	0
	нет	0	0,84	100	100
Изменился ли в худшую сторону уровень заработной платы за тот период времени, который вы работаете в данной компании	да	57,89	76,47	8,33	21,95
	нет	42,11	23,53	91,67	78,05
Чувствуете ли вы уверенность в завтрашнем дне, работая в данной компании	да	42,1	20,17	100	80,5
	нет	57,9	79,83	0	19,5
Чувствуете ли вы финансовую стабильность, работая в данной компании	да	42,11	26,89	100	90,24
	нет	57,89	73,11	0	9,76
Как часто вам приходилось менять место работы за последние 5 лет	часто	47,37	53,94	0	7,32
	редко	52,63	47,06	100	92,68
Изменилось ли в худшую сторону отношение руководства	Да	57,89	68,91	0	12,2

к подчиненным в течение того времени, которое вы работаете в данной компании	нет	42,11	31,09	100	87,8
Увеличился ли уровень конкуренции между сотрудниками внутри компании	да	42,11	72,27	0	7,32
	нет	57,89	27,73	100	92,68
Ощущаете ли вы что систематически подвергаетесь давлению со стороны руководства и/или коллег	да	57,89	67,23	0	7,32
	нет	42,11	32,77	100	92,68

Расчет χ^2 критерия установил наличие статистически достоверных различий между группами руководителей и подчиненных с высоким и низким уровнем устойчивости к экономической неопределенности на уровне $p=0,0001$.

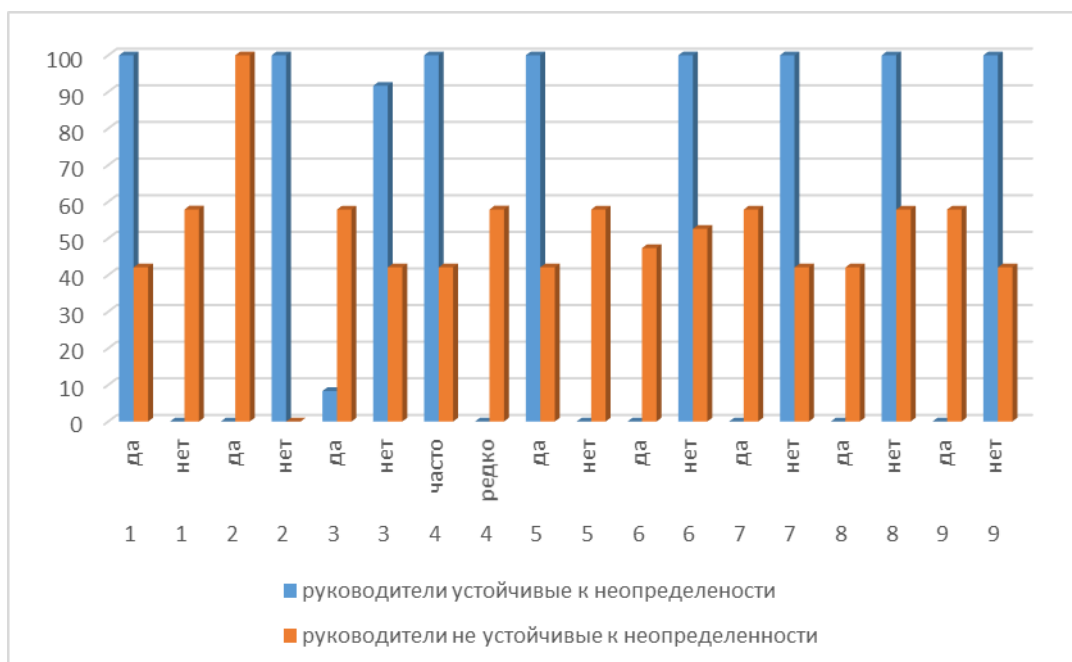


Рисунок 3.1.(5) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) у руководителей с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности

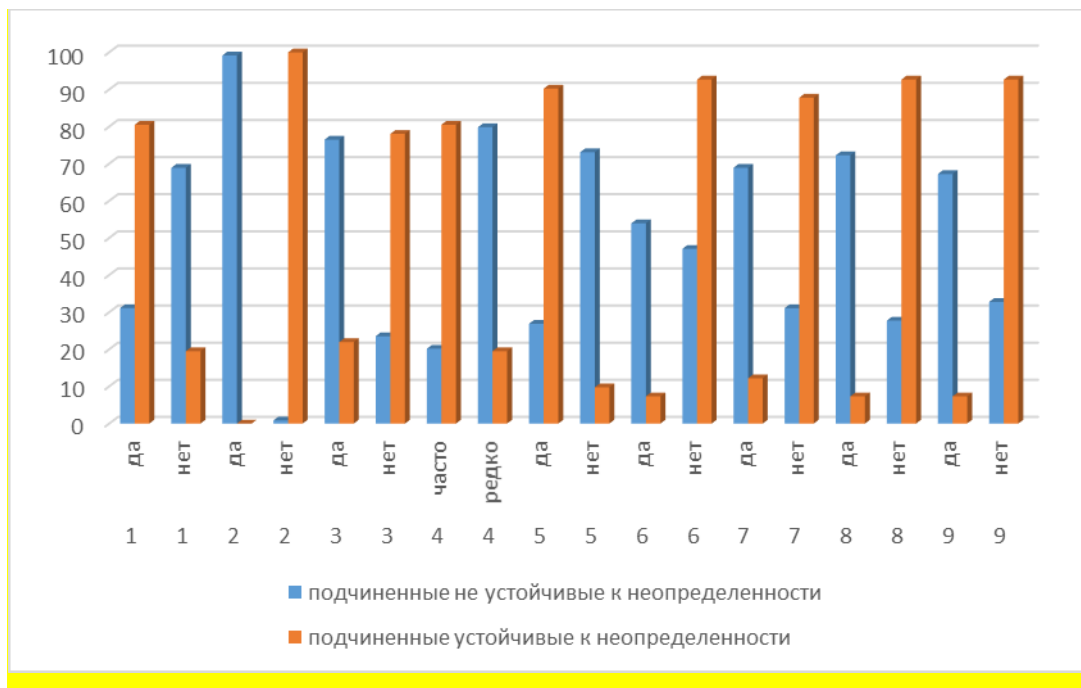


Рисунок 3.1.(б) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) у подчиненных с высокой и низкой устойчивостью к неопределенности

Анализируя полученные данные, мы можем говорить о том, что и руководители, и подчиненные с низким уровнем устойчивости к экономической неопределенности не довольны своей работой в данной организации (57,9% и 68,9%), не чувствуют уверенность в завтрашнем дне (57,9% и 79,83%) и финансовую стабильность (57,89% и 73,11%), считают, что в худшую сторону изменились не только условия труда, но и уровень заработной платы (57,89% и 76,47%), а также отношение руководства к подчиненным (57,89% и 68,91%), при этом вырос уровень конкуренции между сотрудниками (42,11% и 72,27%), и, кроме того, в организации присутствуют элементы моббинга (57,89% и 67,23%). Следует отметить, что подчиненные склонны давать более резкие оценки ситуации экономической неопределенности. Причем, степень устойчивости к экономической неопределенности у персонала ниже, чем у руководителей, а по отдельным параметрам (уверенность в завтрашнем дне, финансовая стабильность, наличие конкуренции между сотрудниками) достигает уровня статистически достоверной тенденции $\varphi_{\text{эмп.сред.}}=1,88$, при $\varphi_{0,05}=1,64$. На наш взгляд, это связано с так называемой проблемой, «вызов сложности», описанной М. Чиксентмихайи. [90] Поскольку жизнь становится сложнее с каждым днем, к

человеку предъявляется всё больше различных требований, иногда противоположных и даже взаимоисключающих, индивид должен найти адекватное решение, часто в условиях дефицита времени. В результате возникает серьезное психологическое напряжение, симптомы которого напоминают посттравматическое стрессовое расстройство. Данное состояние М. Эпштейн назвал «травма постмодерна». [73, с. 45-51] Чтобы преодолеть это состояние и совладать с неопределенностью, человек может выбрать различные стратегии поведения: 1) может принять «вызов сложности» и начать изменяться и развиваться, расширяя свой адаптивный потенциал и нарабатывая ресурсы жизнестойкости, опираясь на конструкт «коэффициент стойкости» (adversity quotient), предложенный П. Стольцем и Вейнмайером [148], который рассматривается как специфическая характеристика саморегуляции и может быть результатом научения; 2) может избрать стратегию избегания, отвергая «вызов сложности», останавливаясь в своем развитии и используя наработанный ранее потенциал адаптированности и жизнестойкости.

Мы полагаем, что в группе руководителей и подчиненных с низким уровнем устойчивости к неопределенности преобладают специфические инфантильные тенденции в оценках рабочей ситуации на фоне явно выраженной потребности в определенности своей «картины мира», что проявляется в некоем схематизме их оценок организационной действительности по принципу: справа наши, слева враги; мы - хорошие, они – плохие и т.п.

Данная группа респондентов в условиях экономической неопределённости (например, изменение условий работы в результате внедрения инноваций) склонна испытывать состояние близкое к состоянию посттравматического стрессового расстройства и, для того чтобы снизить уровень стрессовой нагрузки, респонденты избирают стратегию избегания «вызова сложности», а для совладания с неопределенностью используют ранее наработанный потенциал.

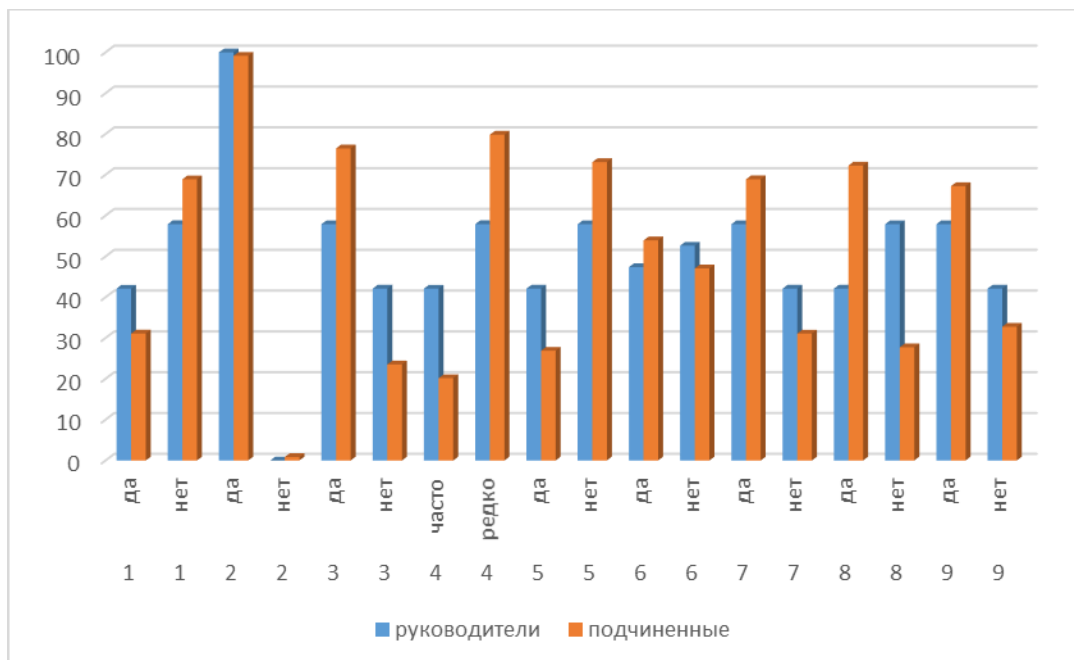


Рисунок 3.1.(7) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) у респондентов с низкой устойчивостью к неопределенности в зависимости от должностной позиции

Напротив, и руководители, и подчиненные с высоким уровнем устойчивости к неопределенности говорят о привлекательности работы в данной организации (100% и 80,5%), не считают, что произошли какие-то негативные кардинальные перемены в работе или в отношении руководства к подчиненным (100% и 87,8%), при этом не отмечают усиления конкуренции (100% и 92,68%) или элементов моббинга (100% и 92,68%), в целом, удовлетворены наличным уровнем заработной платы (91,67% и 78,05%), чувствуют финансовую стабильность (100% и 90,24%) и уверенность в завтрашнем дне (100% и 80,5%). Вероятно, это можно объяснить тем, что респонденты данной группы нарабатывают ресурсы жизнестойкости, опираясь на конструкт «коэффициент стойкости» (adversity quotient) [148] и используют в качестве основной стратегии поведения в ситуации экономической неопределенности стратегию «готовности к событию» [4, с. 20-21].

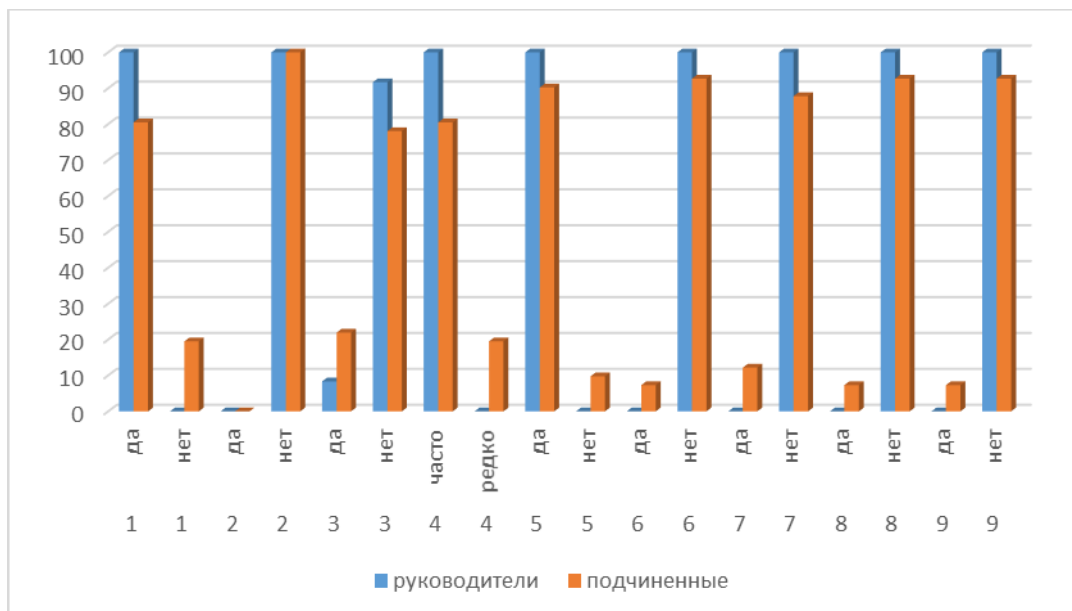


Рисунок 3.1(8) Количество ответов на вопросы анкеты (в %) у респондентов с высокой устойчивостью к неопределенности в зависимости от должностной позиции

Другими словами, они психологически готовы к изменениям, поэтому ситуация экономической неопределенности рассматривается ими как своеобразный трамплин для личностного и профессионального роста и способствует не расходованию, а напротив, наработке адаптационных ресурсов. Можно предположить, что для данной группы респондентов характерно качество, названное Н.Н. Талебом «антихрупкость», которое позволяет им конструктивно работать в ситуации экономической неопределенности, добиваясь значительных успехов [60; 61].

Резюме:

Было установлено, что мужчины, и женщины, на момент исследования, ощущали определенную экономическую нестабильность, которую они пытались скомпенсировать, используя различные механизмы, при этом, отношение к ситуации экономической неопределенности, в зависимости от половой принадлежности, не имеет статистически достоверных различий ($\chi^2_{\text{критерий}}=1,250$).

Были обнаружены статистически достоверные различия на уровне тенденций между респондентами разных возрастных групп по следующим показателям отношения к ситуации экономической неопределенности:

уверенность в завтрашнем дне ($\varphi_{\text{эмп}}=2,14$, при $\varphi_{0,05}=1,64$) и увеличение конкуренции между сотрудниками ($\varphi_{\text{эмп}}=1,947$, при $\varphi_{0,05}=1,64$). Причем, более зрелые респонденты чувствуют меньшую уверенность в завтрашнем дне и больший прессинг конкуренции.

Было определено, что занимаемая должностная позиция определяет отношение к экономической неопределенности, что проявляется в различии между руководителями и подчиненными по степени привлекательности работы в организации ($\varphi_{\text{эмп}}=1,88$, при $\varphi_{0,05}=1,64$), удовлетворенности зарплатой ($\varphi_{\text{эмп}}=2,11$, при $\varphi_{0,05}=1,64$), уверенности в завтрашнем дне ($\varphi_{\text{эмп}}=2,61$, при $\varphi_{0,01}=2,31$), а также смены работы ($\varphi_{\text{эмп}}=2,26$, при $\varphi_{0,05}=1,64$).

На основании факторного анализа было установлено, что основным фактором, вносящим неопределенность в рабочие отношения, является фактор «изменения условий труда в худшую сторону». При этом выборка была разделена по данному показателю на две группы: устойчивые к неопределенности (25,24%) и неустойчивые к неопределенности (74,76%).

Было установлено, что существуют статистически достоверные различия между группами руководителей и подчиненных с высоким и низким уровнем устойчивости к экономической неопределенности на уровне $p=0,0001$. При этом, в группе руководителей и подчиненных с низким уровнем устойчивости к неопределенности степень устойчивости к экономической неопределенности у персонала гораздо ниже, чем у руководителей, а по отдельным параметрам (уверенность в завтрашнем дне, финансовая стабильность, наличие конкуренции между сотрудниками) достигает уровня статистически достоверной тенденции ($\varphi_{\text{эмп.сред.}}=1,88$, при $\varphi_{0,05}=1,64$). В группе руководителей и подчиненных с высоким уровнем устойчивости к неопределенности таких тенденций не наблюдается.

3.2. Изучение особенностей жизнестойкости у специалистов социально-экономических профессий

Изучение особенностей жизнестойкости субъектов труда проводилось нами при помощи опросника «Жизнестойкость» (Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И., 2006). Для начала были высчитаны средние баллы по жизнестойкости и ее показателям в целом по выборке и отдельно для групп, различающихся по половой принадлежности, возрасту и занимаемой должностной позиции. Полученные результаты представлены в таблицах 3.2.(1), 3.2.(2), 3.2.(3), 3.2.(4), 3.2.(5); а также на рисунках 3.2.(1), 3.2.(2) и 3.2.(3).

Таблица 3.2.(1)

Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от половой принадлежности (в средних баллах)

	Вовлечение		Контроль		Принятие риска		Жизнестойкость	
	сред. балл	ср.кв. откл	сред. балл	ср.кв.о ткл	сред. балл	ср.кв. откл	сред. балл	ср.кв.о ткл
Мужчины	35,13	8,889	30,38	8,989	18,38	5,274	83,88	21,140
Женщины	37,13	8,110	28,71	8,782	18,09	5,316	84,11	20,268
В целом по выборке	35,99	8,602	29,60	8,947	18,24	5,284	83,83	20,782

Из таблицы видно, что и в целом, по выборке, и в группах, различающихся по половой принадлежности, установлен средний уровень проявления как жизнестойкости, так и ее параметров: вовлечения, контроля и принятия риска. Следовательно, можно говорить о том, что респонденты обоего пола нацелены на свою профессиональную деятельность, стремятся упрочить свои позиции в данной области, причем у женщин показатель вовлеченности несколько выше, чем у мужчин. При этом данные группы респондентов показывают достаточный уровень контроля, который несколько выше в мужской выборке. Это позволяет предполагать, что испытуемые склонны к достижению поставленных целей через преодоление трудностей. Кроме того, и мужчины, и женщины, в определенной мере, открыты новому

опыту, о чем свидетельствуют высокие баллы, полученные по шкале «Принятие риска».

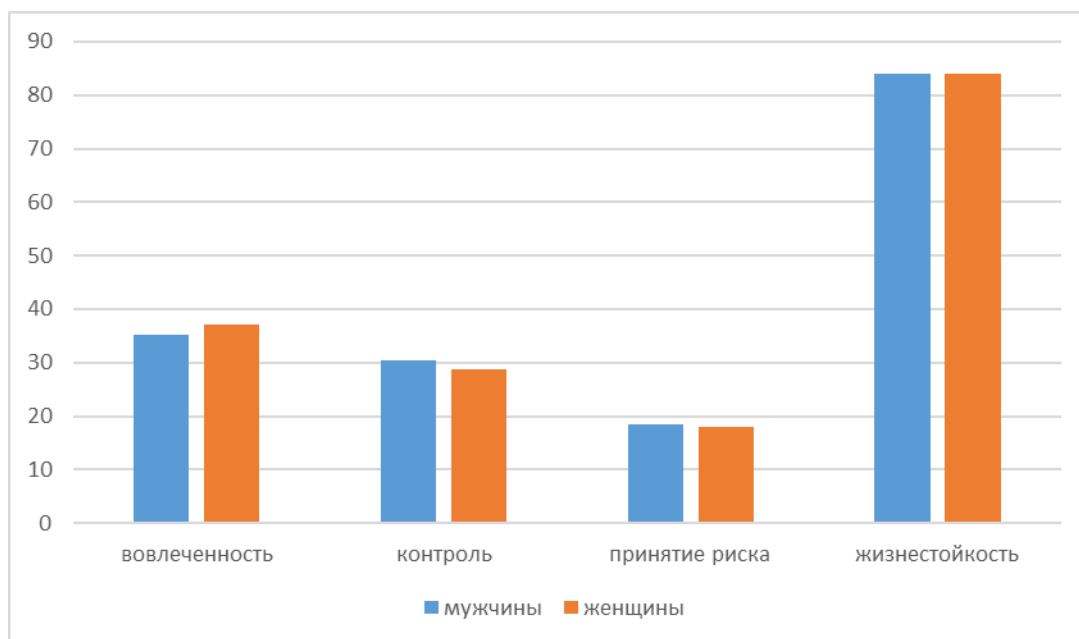


Рисунок 3.2.(1) Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от половой принадлежности

Между данными группами респондентов были обнаружены статистически достоверные различия на уровне тенденций. Сопоставительный анализ проводился при помощи t-критерия Стьюдента, с использованием программы Statistica 6.0, полученные результаты представлены в таблице 3.2.(2).

Таблица 3.2.(2)

Результаты сопоставительного анализа проявления жизнестойкости у респондентов, различающихся по половой принадлежности

Наименование шкал	Среднее значение		t-критерий	p-уровень
	мужчины	женщины		
Вовлеченность	35,13	37,13	2,429	0,051
Контроль	30,38	28,71	2,429	0,051
Принятие риска	18,38	18,09	0,969	0,339
Общий балл жизнестойкости	83,88	84,11	1,429	1,161

Обратимся к анализу результатов, полученных в группах, различающихся по возрасту:

Таблица 3.2.(3)

Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от возраста респондентов (в средних баллах)

	Вовлечение		Контроль		Принятие риска		Жизнестойкость	
	сред. балл	ср.кв. откл	сред. балл	ср.кв. откл	сред. балл	ср.кв. откл	сред. балл	ср.кв. откл
От 21 до 30 лет	39,66	8,889	32,58	8,989	19,5	5,274	91,74	21,140
От 31 до 58 лет	36,59	8,110	29,19	8,782	17,67	5,316	83,44	20,268
В целом по выборке	35,99	8,602	29,60	8,947	18,24	5,284	83,83	20,782

Из таблицы мы видим, что в обеих возрастных группах наблюдаются одинаковые тенденции проявления жизнестойкости и ее составляющих. При этом можно отметить некоторое превышение баллов по всем показателям жизнестойкости в группе более молодых респондентов. Таким образом, как молодые, так и более зрелые испытуемые склонны позитивно относиться к своей жизни, предполагают, что они достаточно контролируют происходящие события и открыты новому опыту.

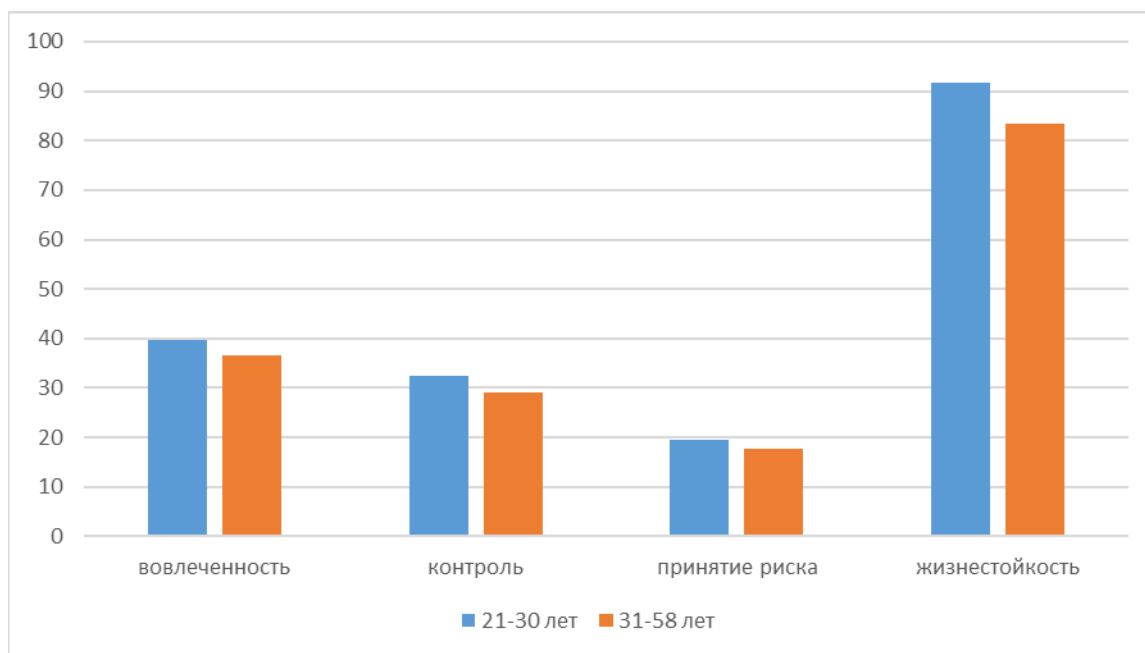


Рисунок 3.2.(2) Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от возраста

Также, как и в группах, различающихся по полу, были обнаружены статистически достоверные различия между респондентами разного возраста на уровне тенденций. Расчет производился в программе Statistica 6.0, для сравнения выборок использовался t-критерий Стьюдента. Данные расчета представлены в таблице 3.2.(4).

Таблица 3.2.(4)

Результаты сопоставительного анализа проявления жизнестойкости у респондентов, различающихся по половой принадлежности

Наименование шкал	Среднее значение		t-критерий	p-уровень
	21-30 лет	31-58 лет		
Вовлеченность	39,66	36,59	2,623	0,054
Контроль	32,58	29,19	2,529	0,052
Принятие риска	19,5	17,67	2,869	0,058
Общий балл жизнестойкости	91,74	83,44	2,271	0,029

Следует отметить, что полученные нами результаты, в целом, согласуются с данными, представленными в исследованиях Юдиной Е.В., Климова А.А., Леонтьева Д.А., Мандриковой Е.Ю., Логиновой М.В. и других исследователей. [24; 33; 34; 42; 43; 44]

Перейдем к анализу результатов, полученных в группах, различающихся по занимаемой должностной позиции:

Таблица 3.2.(5)

Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от занимаемой должностной позиции (в средних баллах)

	Вовлечение		Контроль		Принятие риска		Жизнестойкость		χ^2 ср.	p
	сред. балл	σ	сред. балл	σ	сред. балл	σ	сред. балл	σ		
Руководители	39,66	8,759	32,58	8,505	19,50	5,651	91,74	21,03	12,03	0,01

Подчиненные	34,84	8,249	28,67	8,903	17,85	5,119	81,36	20,14	11,97	0,01
В целом по выборке	35,99	8,602	29,60	8,947	18,24	5,284	83,83	20,78	11,85	0,01

Из таблицы мы видим, что как жизнестойкость, так и все ее показатели имеют среднюю степень выраженности в целом по выборке и в группе подчиненных. В группе руководителей все показатели определенно выше. Расчет χ^2 критерия показал наличие статистически достоверных различий между группами руководителей и подчиненных на уровне значимости $p=0,01$. Мы можем с достаточной уверенностью говорить о том, что руководители включены в рабочий процесс глубже, чем подчиненные, и получают от него некоторое удовлетворение; при этом они задействуют показатель контроля, который дает им возможность ощущать собственную значимость и быть уверенными в том, что они могут оказывать влияние на процесс функционирования организации, определяя специфику дизайна работ и направление коммуникативных потоков в своем структурном подразделении. В то же время, они готовы рисковать, приобретая новый опыт, знания и накапливая соответствующие ресурсы.

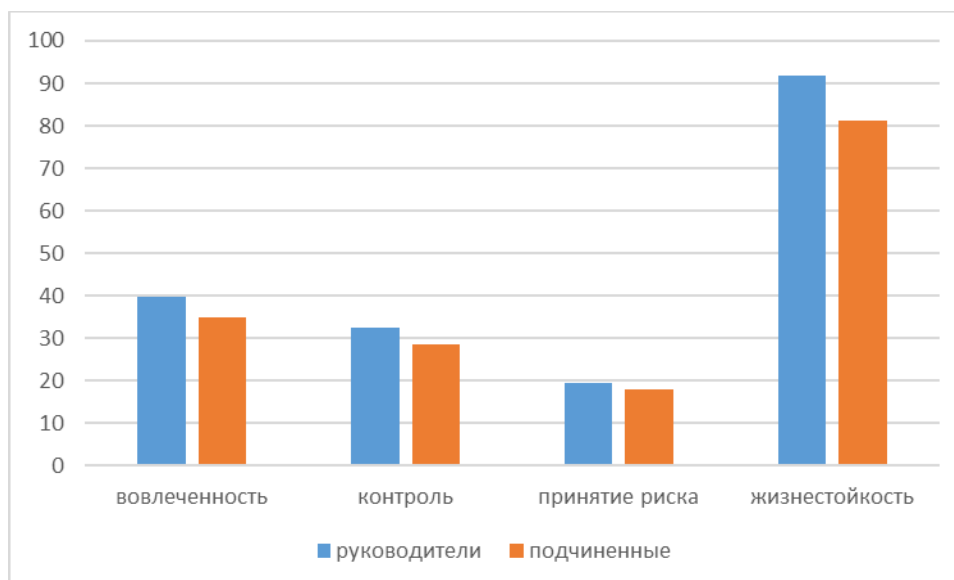


Рисунок 3.2.(3) Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от должностной позиции

Далее, используя результаты факторного анализа (Приложение 5), мы решили рассмотреть проявление параметра жизнестойкость у руководителей и подчиненных с разной степенью устойчивости к экономической неопределенности. Полученные данные представлены в таблице 3.2.(6).

Таблица 3.2.(6)

Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от занимаемой должностной позиции и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

	Устойчивые к неопределенности				Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Руководители		Подчиненные		Руководители		Подчиненные			
	Ср.баллы	σ	Ср.баллы	σ	Ср.баллы	σ	Ср.баллы	σ		
Вовлеченность	48,56	2,099	39,02	3,127	34,65	5,84	33,59	6,75	13,13	0,0001
Контроль	40,89	2,57	33,55	2,921	27,90	5,66	27,21	8,07	13,07	0,0001
Принятие риска	23,94	1,60	19,95	1,845	17,0	4,43	17,201	4,13	12,64	0,0001
Общая жизнестойкость	113,39	2,12	92,95	3,360	79,56	14,085	78,016	17,30	12,58	0,0001

Из таблицы видно, что и руководители, и подчиненные, устойчивые к ситуации экономической неопределенности, демонстрируют более высокий уровень жизнестойкости по сравнению с руководителями и подчиненными, имеющими низкий уровень устойчивости к экономической неопределенности. Данные различия подтверждены расчетом критерия χ^2 на уровне $p=0,0001$. Таким образом, устойчивые к экономической неопределенности руководители и подчиненные вовлечены в процесс работы: они заинтересованы происходящим, стремятся понять суть, им нравится участвовать в принятии решений, они готовы брать на себя ответственность. Это, в свою очередь, проявляется в показателе контроля, который отражает их убежденность в том, что именно от их действий, их квалификации, их способности принимать решения и отвечать за свою работу во многом зависит успешность функционирования организации. При этом, они не боятся рисковать, не боятся показаться недостаточно квалифицированными, не боятся столкнуться с неудачей. Отрицательный

результат данная группа склонна рассматривать как очередной опыт, опираясь на который и делая правильные выводы, можно достичь успеха. При этом, руководители, по сравнению с подчиненными, демонстрируют более высокие показатели по всем шкалам, и, соответственно, можно высказать предположение о том, что в данной группе руководители определяют направление организационных изменений, последовательность их внедрения, отслеживают динамику процесса и имеют представление о желаемом результате. Поскольку чувствуется «направляющая линия», то подчиненные, ощущая уверенность руководителей, поддерживают их и, своими конструктивными действиями, способствуют воплощению планов руководства в жизнь, то есть в организационную реальность, путем коррекции дизайна работ или внутрфирменных коммуникаций.

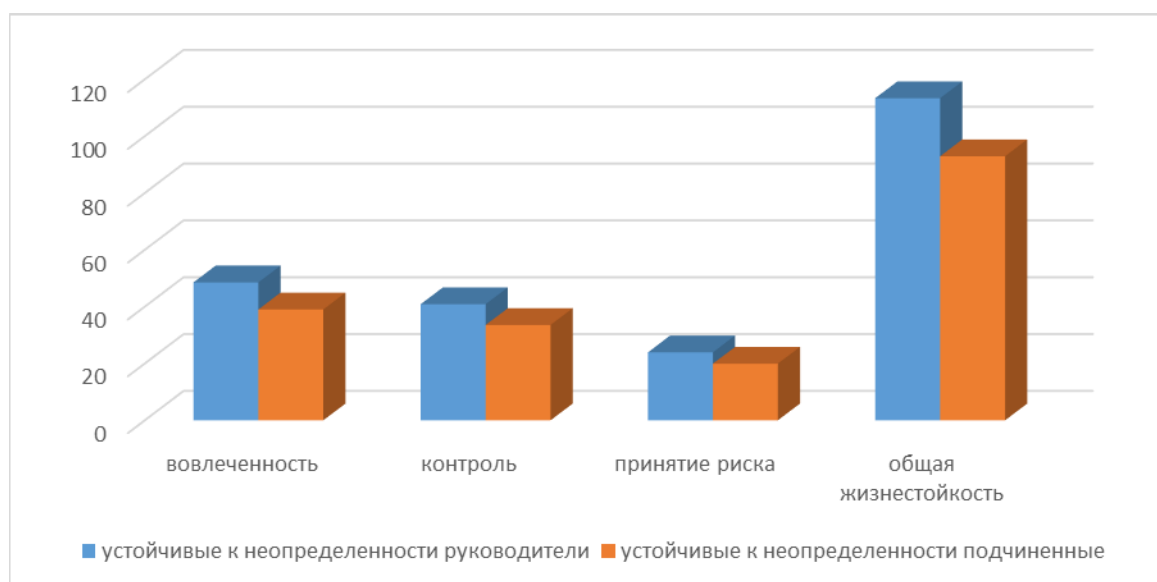


Рисунок 3.2.(4) Показатели жизнестойкости субъектов труда в группе руководителей и подчиненных устойчивых к ситуации экономической неопределенности

Обращаясь к результатам, полученным в группе руководителей и подчиненных с низким уровнем устойчивости к экономической неопределённости, мы видим, что по всем показателям, за исключением шкалы «Принятие риска», наблюдаются значения ниже среднего уровня.

Таким образом, можно говорить о том, что и руководители, и подчиненные не особенно стремятся включаться в решение организационных задач, поскольку, во-первых, не уверены в себе, своем профессионализме; во-вторых, не видят перспективы своего роста в данной организации и, следовательно, не вполне понимают, нужно ли им делать что-то, затрачивая свои силы. Это усугубляется склонностью респондентов данной группы впадать в состояние беспомощности и пассивности, особенно в ситуациях неопределённости. Следовательно, они стремятся занимать выжидательную позицию, надеясь, что всё «разрулится» само собой и не нужно будет принимать решение и брать на себя ответственность за его последствия. В то же время, в данной группе респондентов отмечены высокие показатели по шкале «Принятие риска». Здесь мы наблюдаем определенную «вилку»: с одной стороны, испытуемые стремятся к спокойной работе и жизни, без проблем и недосказанностей, с другой стороны, они готовы к риску и экспериментам, возможно, за чужой счет. При этом, руководители демонстрируют практически равные с подчиненными показатели по всем шкалам, и, соответственно, можно высказать предположение о том, что в данной группе руководители не способны определить направление организационных изменений и последовательность их внедрения, не отслеживают динамику процесса и имеют слабое представление о желаемом результате. Поскольку нет «направляющей линии», то подчиненные, ощущая неуверенность руководителей, не могут поддержать их и, своими неконструктивными действиями, не только не способствуют воплощению планов руководства в жизнь, но и вообще «разваливают» организационную реальность, путем деструкции дизайна работ или внутрифирменных коммуникаций.

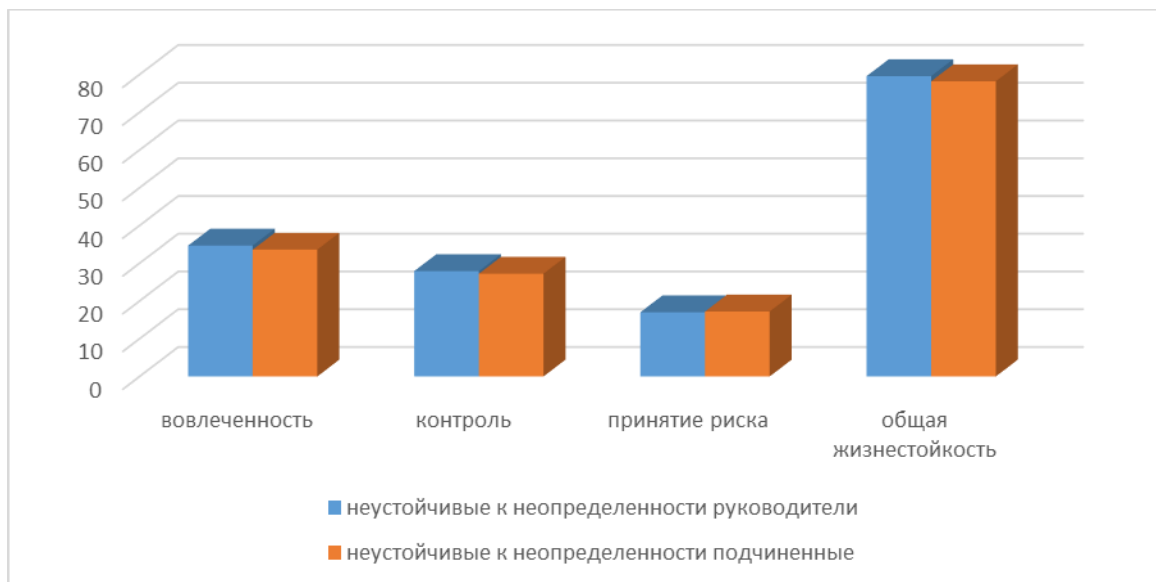


Рисунок 3.2.(5) Показатели жизнестойкости субъектов труда в группе руководителей и подчиненных неустойчивых к ситуации экономической неопределенности

Анализируя результаты, полученные в группе руководителей и подчиненных не устойчивых к ситуации экономической неопределенности, нас заинтересовало то, что по всем параметрам, включая общую жизнестойкость, баллы руководителей и подчиненных практически не различаются или различаются очень незначительно, при этом наблюдается довольно серьезный разброс значений по каждому параметру в данных подгруппах. Это натолкнуло нас на мысль о том, что руководители и подчиненные с низкой устойчивостью к неопределённости могут различаться по уровню проявления жизнестойкости. Кроме того, мы решили воспользоваться данными о взаимодействии руководителей и подчиненных в организации и проанализировать показатели жизнестойкости с учетом степени устойчивости к ситуации экономической неопределённости и степени взаимодействия руководителей и подчиненных в организации. В результате мы объединили респондентов в три подгруппы, в зависимости от их непосредственного контакта и подчинения в организации, а также уровня устойчивости к неопределенности. Полученные результаты представлены в таблице 3.2.(7) и на рисунках 3.2.(6), 3.2.(7) и 3.2.(8).

Таблица 3.2.(7)

Показатели жизнестойкости субъектов труда в зависимости от занимаемой должностной позиции, устойчивости к экономической неопределенности и степени взаимодействия в организации

	Неустойчивые к неопределенности								Устойчивые к неопределенности				χ ² ср.	p
	Руковод.		Подчинен.		Руковод.		Подчинен.		Руковод.		Подчинен.			
	баллы	σ	баллы	σ	баллы	σ	баллы	σ	баллы	σ	баллы	σ		
Вовлеченность	42,9	1,74	23,69	6,69	30,90	3,20	37,63	4,12	48,56	2,09	39,02	3,13	13,24	0,000
Контроль	36,5	1,9	15,03	4,36	24,0	3,36	32,48	4,06	40,89	2,57	33,55	2,92	12,987	0,000
Принятие риска	22,7	2,56	11,11	3,96	14,41	3,08	19,87	2,66	23,94	1,60	19,95	1,85	12,432	0,000
Общая жизнестойкость	102,1	2,12	49,83	12,7	69,32	3,08	89,97	8,36	113,39	2,12	92,95	3,36	13,052	0,000

Анализируя полученные результаты, мы склонны, при их интерпретации, опираться на пять типов переживаний неопределенности, описанных Е.Т. Соколовой [57, с.45-46]. На наш взгляд, в данном случае, мы можем наблюдать проявление всех пяти типов переживания неопределенности. Руководители с высоким уровнем жизнестойкости, неустойчивые к экономической неопределенности, демонстрируют, по нашему мнению, второй тип (по Соколовой Е.Т.) переживания неопределенности: в целом, они испытывают негативные эмоции, поскольку нарушение привычных форм поведения в организации, внедрение различных инноваций, требует от них мобилизации всех своих сил, что психологически и энергетически, весьма, затратно. В то же время, занимая руководящую позицию в организации, они понимают, что изменения необходимы, чтобы организация продолжала быть успешной и сохранила позитивный вектор своего развития. В результате в данной группе респондентов происходит «сшибка» психических процессов, которая сопровождается амбивалентностью чувств по поводу возникшей ситуации экономической

неопределенности, двусмысленностью умозаключений по поводу ее необходимости и желательности для данного руководителя, подразделения, находящегося в его непосредственном подчинении, и для организации, в целом. А также многозначностью его целеустремлений и, как следствие этого, непредсказуемостью, противоречивостью, запутанностью его поведения, причины которого респонденту сложно объяснить не только кому бы то ни было, но и самому себе.

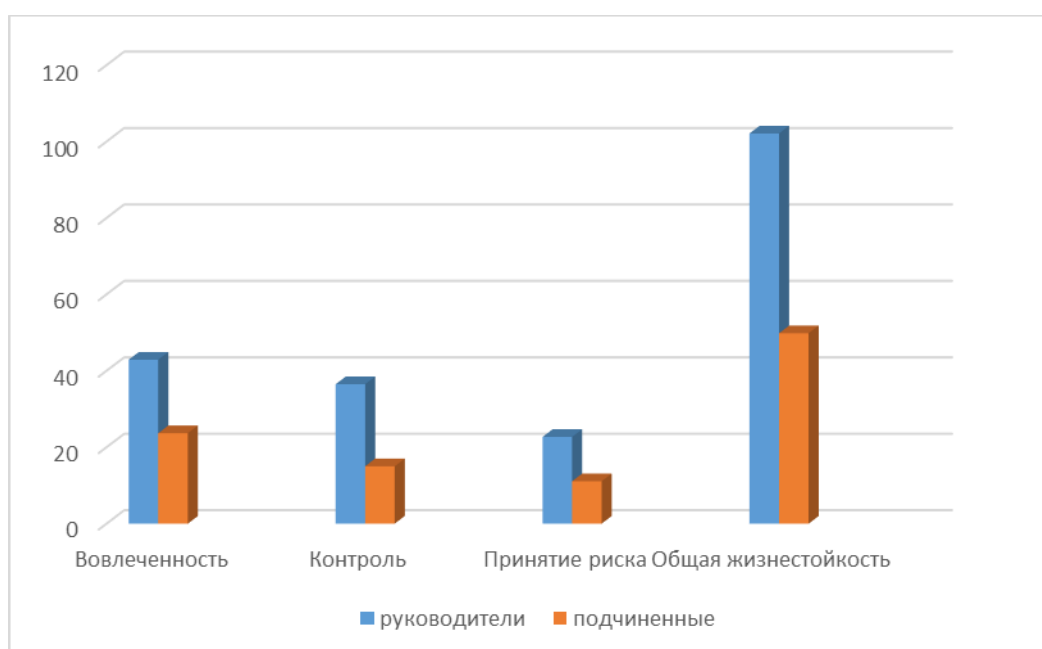


Рисунок 3.2.(б) Показатели жизнестойкости субъектов труда, неустойчивых к неопределенности, в зависимости от занимаемой должностной позиции и степени взаимодействия в организации

Что касается подчиненных, неустойчивых в ситуации экономической неопределённости с низким уровнем жизнестойкости, то на наш взгляд, для них свойственен третий тип (по Соколовой Е.Т.) переживания состояния неопределенности, который блокирует для испытуемых доступ к внутренним ресурсам, что вызывает полную непереносимость неопределённости и проявляется в поведении в формах крайней зависимости от руководителя или значимых коллег, утрате собственной системы эталонов и, соответственно, в полном подчинении авторитету и власти.

Мы полагаем, что для подчиненных, неустойчивых в ситуации экономической неопределенности с высоким уровнем жизнестойкости,

характерен четвертый тип переживания неопределенности, который сопряжен с поведением демонстративного типа с нарциссически-перфекционистским уклоном. Подчиненные такого типа полагают, что руководитель не достоин занимаемой им должности, что они гораздо умнее, профессиональнее, мобильнее, решительнее, и, соответственно, более достойны данной должностной позиции. Поэтому, особенно в ситуации экономической неопределенности (например, внедрения нововведений в организации), данные респонденты «пытаются выделиться из толпы», привлечь к себе внимание топ-менеджмента всеми возможными и невозможными способами. Опасность заключается в том, что своими, не всегда адекватными действиями, данная группа респондентов способна, в лучшем случае, спровоцировать трансгрессию, приводящую, к примеру, к делегированию нелегитимных полномочий указанной группе подчиненных, а в худшем случае вызвать хаос, приводящий к рассогласованию коммуникативных и бизнес-потоков, нарушению дизайна работ и, соответственно, к развалу организации.

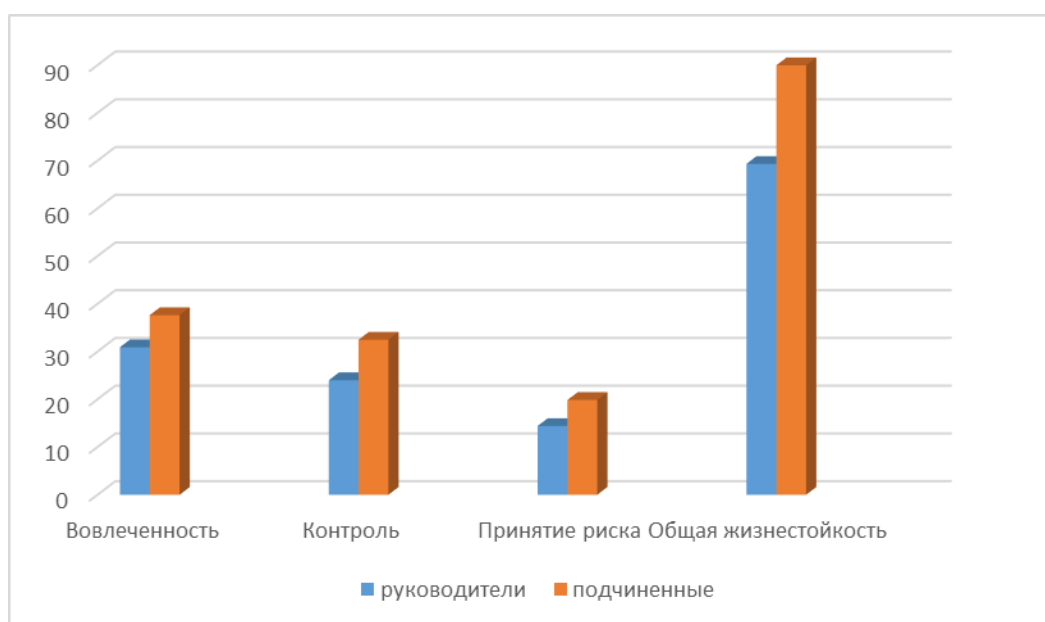


Рисунок 3.2.(7) Показатели жизнестойкости субъектов труда, неустойчивых к неопределенности, в зависимости от занимаемой должностной позиции и степени взаимодействия в организации

По нашему мнению, первый тип переживания экономической неопределенности характерен для руководителей неустойчивых к

неопределенности с низким уровнем жизнестойкости. Он проявляется в виде тотального негативного аффекта на фоне непереносимой тревоги, связанной с общей неуверенностью в себе, своем профессионализме, в необходимости декларируемых изменений, что ведет к категорическому нежеланию вникать в суть проблемы, принимать решение, брать на себя какую-либо ответственность и может лежать в основе «синдрома менеджера» - синдрома хронической усталости, а также синдрома профессионального выгорания.

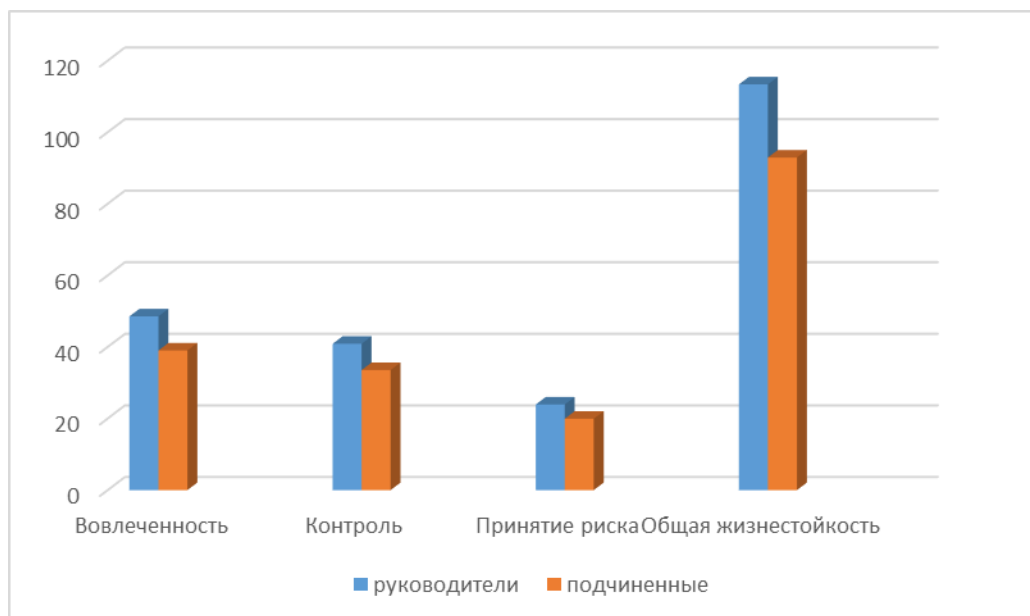


Рисунок 3.2.(8) Показатели жизнестойкости субъектов труда, устойчивых к неопределенности, в зависимости от занимаемой должностной позиции и степени взаимодействия в организации

Для руководителей и подчиненных устойчивых к неопределенности с высоким уровнем жизнестойкости характерен пятый тип переживания неопределенности, сопровождающийся позитивными эмоциями, связанными с интересом к выполняемой деятельности, желанием узнать что-то новое, научиться чему-то новому. Соответственно, ситуация экономической неопределенности (к примеру, внедрение инноваций в организации) способствует тому, что испытуемые начинают понимать истинные причины проводимых изменений, у них включается поисковая надситуативная активность, актуализируются творческие задатки, происходит изменение отношения к тем процессам, которые требуют корректировки. В результате

респонденты испытывают радость осознания, азарт исследования и удовольствие от него, а также от тех инсайтов, которые возникают в процессе и ведут к творческому и осмысленному преобразованию ситуации экономической неопределенности в ситуацию осознанной и контролируемой активности и гармонии.

Резюме:

Были обнаружены различия по уровню жизнестойкости и ее отдельных показателей между субъектами труда в зависимости от половой принадлежности и возраста на уровне статистической тенденции ($p=0,05$).

Были обнаружены статистически достоверные различия по уровню жизнестойкости и ее отдельных показателей (на уровне $p=0,01$) между субъектами труда в зависимости от занимаемой ими должностной позиции.

Были выявлены различия по уровню жизнестойкости и ее отдельных показателей между субъектами труда в зависимости от степени устойчивости к неопределенности и занимаемой должностной позиции на уровне $p=0,000$.

Были выявлены особенности проявления жизнестойкости в зависимости от устойчивости к ситуации экономической неопределенности, занимаемой должностной позиции и взаимодействия в организации.

Был определен тип переживания состояния неопределенности в зависимости от уровня жизнестойкости, устойчивости к экономической неопределенности и занимаемой должностной позиции.

3.3. Изучение особенностей проявления интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у специалистов социэкономических профессий

К интересосубъектным ресурсам жизнестойкости мы относим такие показатели, как оптимизм, активность, сила воли, способность находить решения. Для изучения особенностей проявления данных ресурсов жизнестойкости у специалистов социэкономических профессий мы использовали два опросника: опросник РОП (Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б., 2017) и Методика измерения надежды (Муздыбаев К., 1999). Для удобства анализа выборка была разделена нами по трем основаниям: половая принадлежность, возраст и занимаемая должностная позиция.

3.3.1. Изучение особенностей проявления интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у специалистов социэкономических профессий в зависимости от половой принадлежности

Обратимся к анализу результатов, полученных в группах, различающихся по половой принадлежности. Данные представлены в таблице 3.3.1.(1) и на рисунке 3.3.1.(1).

Таблица 3.3.1.(1)

Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от половой принадлежности

	мужчины		женщины	
	Средний балл	Среднее отклонение	Средний балл	Среднее отклонение
Активность	26,10	6,94	26,86	7,95
Оптимизм	29,62	8,82	29,69	10,29
Реализм	11,65	1,14	11,62	1,06
Сила воли	14,38	2,48	14,97	2,41
Способность находить решения	15,85	2,23	16,06	2,16

Из таблицы мы видим, что средние баллы выраженности интересосубъектных ресурсов у мужчин и женщин находятся примерно на одном уровне. Следовательно, мы можем говорить о том, что вне

зависимости от половой принадлежности, респонденты стремятся использовать все виды интересосубъектных ресурсов, для того, чтобы чувствовать уверенность в себе и своей жизни. Профессиональные и жизненные ситуации они оценивают весьма реалистично, достаточно активны, стараются в каждой ситуации найти нечто позитивное, проявляя оптимизм. В этом им помогает ресурс «сила воли», который реализуется как способность «собраться», «не раскисать». В то же время, используя ресурс «способность находить пути или решения», респонденты способны творчески осмыслить ситуацию экономической неопределенности и обнаружить нестандартное решение.

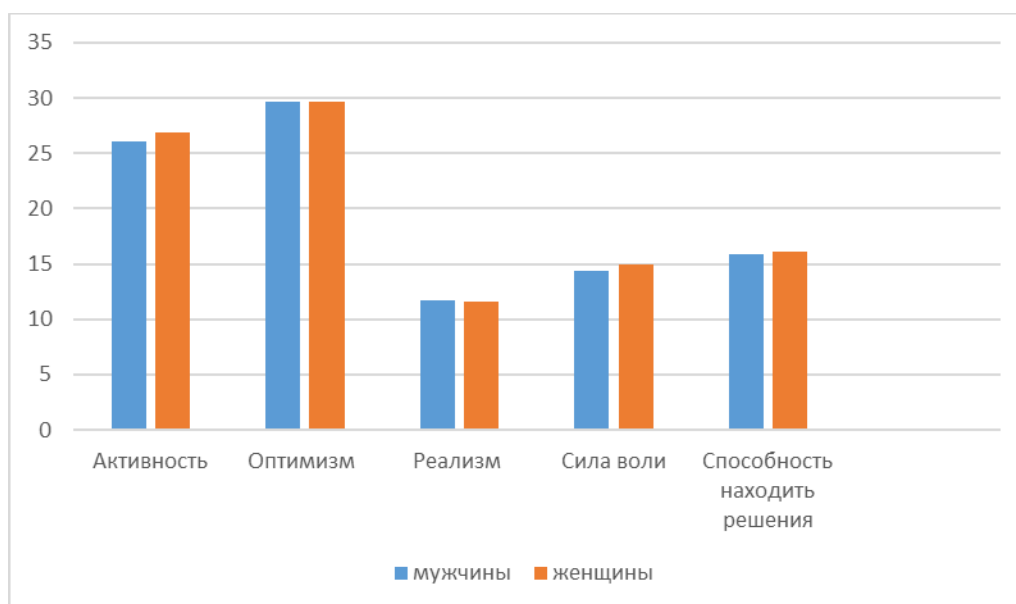


Рисунок 3.3.1.(1) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от половой принадлежности

Поскольку был обнаружен значительный разброс данных по показателям активность и оптимизм (высокие значения среднего отклонения), мы приняли решение проанализировать проявление интересосубъектных ресурсов в выборке, различающейся по половой принадлежности в зависимости от устойчивости респондентов к ситуации экономической неопределенности. Мы предположили, что респонденты с разной степенью устойчивости к экономической неопределенности могут бессознательно актуализировать различные интересосубъектные ресурсы

жизнестойкости или использовать одинаковые ресурсы, но, в различной степени, задействуя, их для решения профессиональных и жизненных задач. При этом, модель использования интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у женщин и мужчин может различаться. Полученные результаты представлены в таблице 3.3.1.(2) и на рисунках 3.3.1.(2), 3.3.1.(3).

Таблица 3.3.1.(2)

Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от половой принадлежности и устойчивости к ситуации экономической неопределенности

	Устойчивые к неопределенности				Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	мужчины		женщины		мужчины		женщины			
	Ср балл	σ	Ср балл	σ	Ср балл	σ	Ср балл	σ		
Активность	31,48	3,57	33,5	2,73	24,25	7,33	24,8	8,273	12,219	0,01
Оптимизм	36,61	3,92	37,41	2,43	27,22	8,59	27,31	10,51	11,845	0,01
Реализм	11,68	1,17	11,68	1,17	11,64	1,13	11,61	1,035	0,21	0,05
Сила воли	15,16	1,98	14,82	2,38	14,11	2,62	15,03	2,42	7,823	0,05
Способность находить решения									7,821	0,05
	16,71	1,28	16,23	1,53	15,57	2,63	16,01	2,38		

Из таблицы видно, что и мужчины, и женщины, устойчивые к ситуации экономической неопределенности, склонны объективно оценивать возникающие трудности, на основе актуализации интересосубъектного ресурса «реализм». Однако, в качестве ведущего интересосубъектного ресурса жизнестойкости они используют «оптимизм», который, вероятно, дает им возможность преодолеть стрессогенную нагрузку ситуации за счет мобилизации стресс-лимитирующих систем. Функционирование стресс-лимитирующих систем напрямую связано с высоким уровнем вовлеченности в работу (Work Engagement), который обеспечивает ресурс «активность», наряду с ресурсами «сила воли» и «способность находить пути или

решения». Таким образом, респонденты обоего пола, устойчивые к неопределенности, опираясь на интрасубъектные ресурсы, в качестве которых могут выступать, к примеру, характеристики работы («дизайн работы»: завершенность заданий, разнообразие требуемых навыков, автономия, обратная связь, поддержка, контроль и т.д.), актуализируют интересосубъектные ресурсы (оптимизм, реализм, активность, сила воли, способность находить пути или решения и т.п.), обеспечивая сохранность своей личности и эффективность профессиональной деятельности.

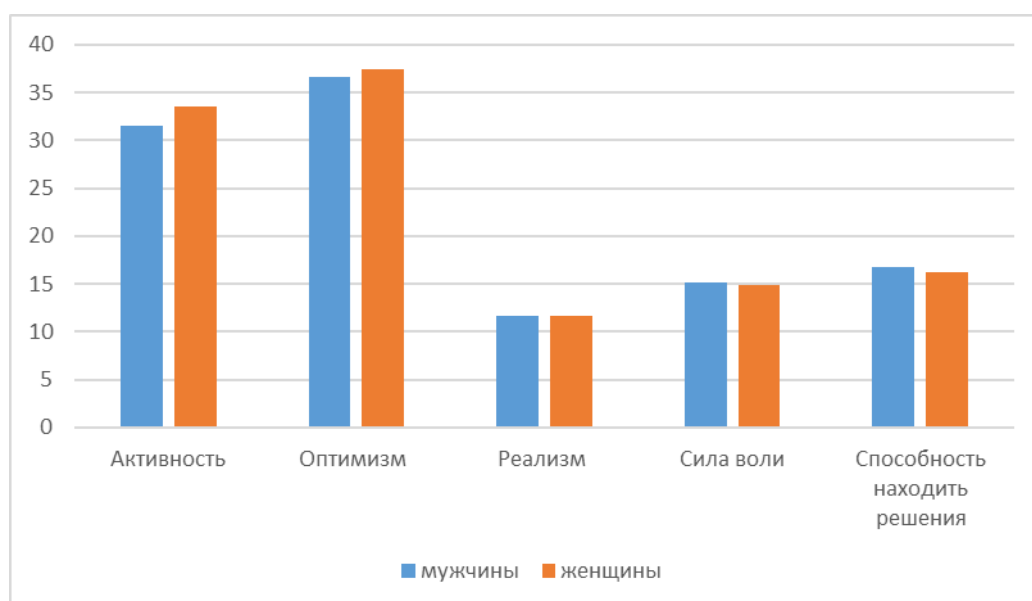


Рисунок 3.3.1.(2) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у субъектов труда, устойчивых к ситуации экономической неопределенности, в зависимости от половой принадлежности

В отношении респондентов обоего пола, неустойчивых к ситуации неопределенности, следует заметить, что и в мужской, и в женской группе наблюдается значительное снижение уровня выраженности всех показателей интересосубъектных ресурсов жизнестойкости, за исключением показателя «реализм», который остался на том же уровне. Причем, у женщин наблюдается стабилизация ресурса «способность находить пути или решения» и некоторый рост ресурса «сила воли». В то же время, у мужчин наблюдается снижение показателей по данным ресурсам: и по ресурсу «сила воли» и по ресурсу «способность находить пути или решения». На наш

взгляд, в данном случае мы наблюдаем общую тенденцию поведения, свойственную значительной части мужчин в нашей стране: когда что-то происходит, занять выжидательную позицию «авось меня пронесет», что и проявляется в снижении уровня активности («моя хата с краю, никого не знаю»), оптимизма (разве я что-то смогу сделать? «плетью обух не перешибешь»), да и «сытый голодного не разумеет»), силы воли и решимости действовать, на фоне выраженного реализма, с одной стороны, позволяющего им объективно оценивать позитивные и негативные тенденции в развитии ситуации экономической неопределенности, а с другой стороны способствующего фиксации на своих недостатках и слабостях («силоу не всё возьмешь», «выше головы не прыгнешь», «сила по силе — осилишь, а сила не под силу — осядешь»). Подобное неконструктивное использование интересосубъектных ресурсов жизнестойкости мужчинами, может вести к усугублению ощущения ими ситуации экономической неопределенности как непереносимой, соответственно, включаются стресс-реализующие системы, которые приводят к блокировке когнитивных процессов, фиксации на негативных переживаниях и, следовательно, как вариант, развитию синдрома посттравматического стрессового расстройства («синдрома менеджера») и различных психосоматических заболеваний.

В то же время, в женской группе наблюдается диаметрально противоположная тенденция: на фоне снижения активности и оптимизма при явно выраженном реализме, происходит рост ресурса «сила воли» и стабилизация ресурса «поиск путей или решений». Соответственно, в ситуации экономической неопределенности женщины с низким уровнем устойчивости к данному типу ситуаций склонны «брать себя в руки», актуализируя ресурс «сила воли» и, опираясь на ресурс «реализм», убеждать себя, что «у страха глаза велики», а вопрос, так или иначе, всё равно требует решения и это решение может быть найдено в результате актуализации ресурса «поиск путей или решений» по принципу «силён тот, который валит, но сильнее — который подымает». Следовательно, женщины более конструктивно используют интересосубъектные ресурсы жизнестойкости,

способствуя сохранению своего психологического здоровья и эффективности организационной деятельности.

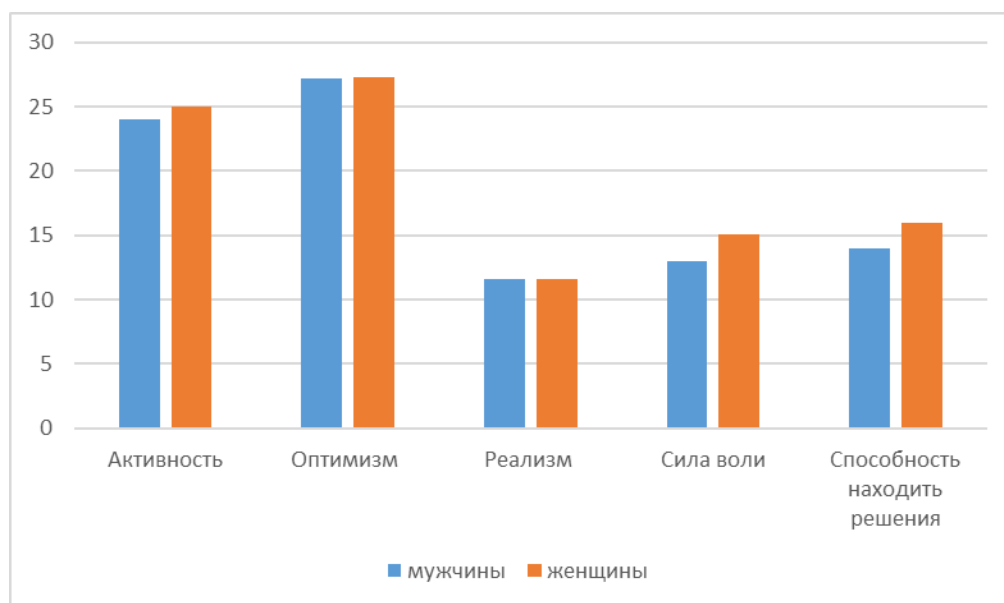


Рисунок 3.3.1(3) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у субъектов труда, неустойчивых к ситуации экономической неопределенности, в зависимости от половой принадлежности

3.3.2. Изучение особенностей проявления интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у специалистов социэкономических профессий в зависимости от возраста

Дальнейший анализ был направлен на изучение особенностей проявления интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у специалистов социэкономических профессий в зависимости от возраста. Для этого выборка была разделена нами на две группы: более молодые и более зрелые. Респонденты возраста 21-30 лет составили группу более молодых респондентов; респонденты возраста 31-58 лет образовали группу более зрелых испытуемых. Полученные результаты представлены в таблице 3.3.2.(1) и на рисунке 3.3.2.(1).

Таблица 3.3.2.(1)

Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от возраста

	21-30 лет	31-58 лет
--	-----------	-----------

	Средний балл	Среднее отклонение	Средний балл	Среднее отклонение
Активность	27,07	7,65	25,48	6,99
Оптимизм	30,34	9,58	28,61	9,05
Реализм	11,67	1,07	11,62	1,15
Сила воли	14,41	2,56	15,03	2,23
Способность находить решения	16,02	2,02	15,93	2,43

Из таблицы мы видим, что более молодые респонденты склонны проявлять несколько большую активность и оптимизм, по сравнению с более зрелыми респондентами; при этом показатель реализма в данных группах находится на одном уровне. Однако, более зрелые респонденты склонны чаще апеллировать к ресурсу «сила воли», тогда как более молодые – к ресурсу «способность находить пути или решения». Мы полагаем, что вне зависимости от возраста испытуемые весьма конструктивно используют интересосубъектные ресурсы жизнестойкости. Проведя тщательный анализ ситуации, опираясь на ресурс «реализм», они, в полной мере, используют ресурсы «активность» и «оптимизм» для реализации задуманных планов и программ. При этом, в качестве ресурсов поиска наиболее эффективного разрешения ситуации неопределенности привлекаются ресурсы: «сила воли» и «способность находить пути или решения». Было отмечено, что более молодые респонденты чаще опираются на ресурс «способность находить пути или решения», тогда как более зрелые респонденты чаще обращаются к ресурсу «сила воли». Возможно, это связано с тем, что более молодые люди в большей мере склонны к риску, к поиску и принятию нестандартных решений, но резкое кардинальное изменение ситуации, особенно не в позитивную сторону, может «выбивать их из колеи», в силу отсутствия или недостаточности жизненного и профессионального опыта. В то же время, более зрелые респонденты, имея достаточно большой и жизненный и профессиональный опыт, проявляют большую устойчивость в резко

изменяющихся ситуациях, могут быстрее «собраться с силами», «сжав волю в кулак», однако, они менее склонны рисковать и стараются опираться на уже известные способы решения проблем, избегая «изобретения велосипеда» без необходимости.

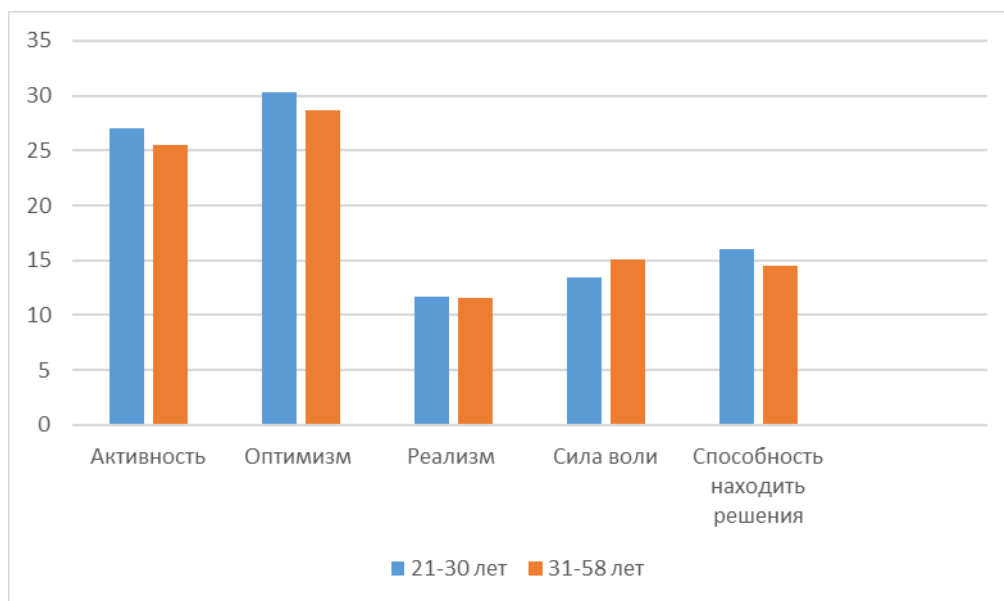


Рисунок 3.3.2.(1) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у субъектов труда, в зависимости от возраста

Анализируя данные, представленные в таблице 3.3.2.(1) мы вновь обнаружили весьма существенный разброс значений по показателям «активность» и «оптимизм» (высокие значения среднего отклонения). Поэтому мы снова приняли решение проанализировать проявление интересосубъектных ресурсов в выборке, различающейся по возрасту в зависимости от устойчивости респондентов к ситуации экономической неопределенности. Полученные результаты представлены в таблице 3.3.2.(2) и на рисунках 3.3.2.(2), 3.3.2.(3).

Таблица 3.3.2.(2)

Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от возраста и устойчивости к ситуации экономической неопределенности

Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности		χ^2 ср.	p
21-30 лет	31-58 лет	21-30 лет	31-58 лет		

	Ср балл	σ	Ср балл	σ	Ср балл	σ	Ср балл	σ		
Активность	32,70	3,74	31,42	2,19	24,59	7,99	24,02	7,18	12,213	0,01
Оптимизм	36,92	3,37	37	3,125	27,41	9,71	26,56	8,69	12,012	0,01
Реализм	11,68	1,07	11,69	1,390	11,69	1,08	11,62	1,09	0,21	0,05
Сила воли	14,06	2,36	15,98	1,67	14,04	2,64	14,05	2,41	7,921	0,05
Способность находить решения	16,41	1,41	16,75	1,43	15,9	2,3	15,74	2,78	7,903	0,05

Из таблицы мы видим, что устойчивые к неопределенности респонденты обеих возрастных групп демонстрируют сходные результаты по показателям ресурсов «активность», «оптимизм», «реализм» и «способность находить пути или решения». В то же время, наблюдается диаметрально противоположная картина по показателям ресурса «сила воли»: данный ресурс имеет несколько большую выраженность в возрастной группе 31-58 лет по сравнению с возрастной группой 21-30 лет. На наш взгляд, это можно проинтерпретировать следующим образом: и молодые и более зрелые респонденты нацелены на получение позитивного результата как в своей личной жизни, так и в области решения производственных задач. Поэтому, опираясь на комплексный анализ возникшей ситуации, при помощи актуализации ресурса «реализм», они способны выстроить гармоничную систему последовательных конструктивных действий (на основе включения ресурса «активность»), а также вовремя скорректировать непродуктивные шаги, не опасаясь признаться себе в их ошибочности (опираясь на ресурсы «оптимизм» и «способность находить пути или решения»). В то же время, более зрелые респонденты склонны к более конструктивным реакциям в ситуации экономической неопределенности (актуализация ресурса «сила воли») по сравнению с более молодыми, за счёт того, что они, во-первых, могут быстрее «собраться и взять себя в руки», когда угроза ситуации неопределенности еще только возникла; во-вторых, они способны мобилизоваться в процессе действий в ситуации экономической

неопределённости, чтобы с наименьшими потерями преодолеть её последствия.

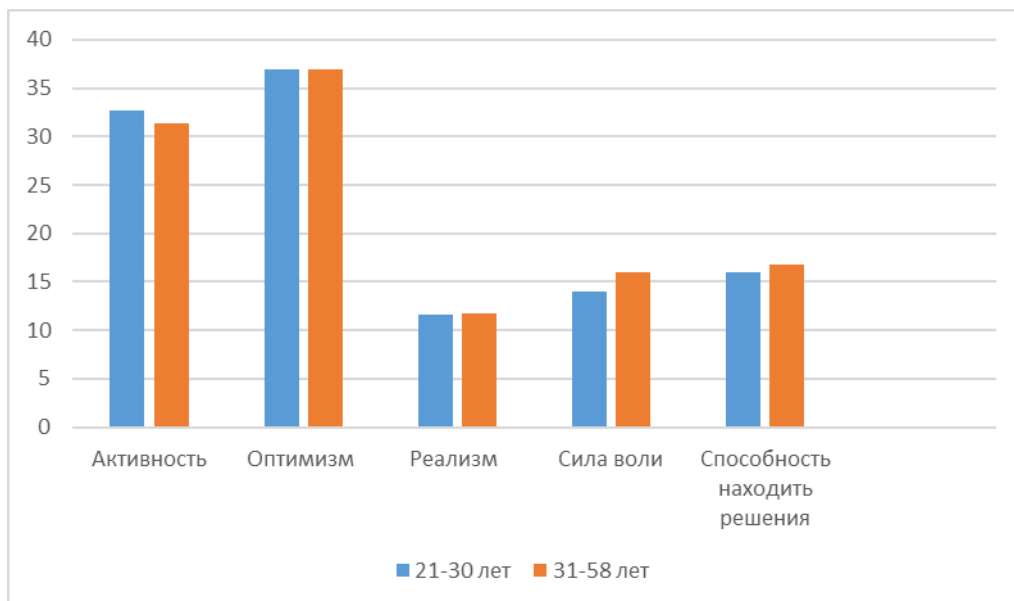


Рисунок 3.3.2(2). Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у субъектов труда, устойчивых к ситуации экономической неопределенности, в зависимости от возраста

Обратимся к анализу результатов, полученных в группах респондентов разного возраста, неустойчивых к ситуации экономической неопределенности. Из таблицы 3.3.2.(2) мы видим, что разновозрастные группы респондентов с низкой устойчивостью к ситуации экономической неопределенности демонстрируют практически одинаковую стратегию использования, вернее, слабого использования интересосубъектных ресурсов жизнестойкости. Таким образом, мы можем предположить, что в случае возникновения каких бы то ни было трудностей в профессиональной или личной жизни, данная группа респондентов склонна выбирать стратегию избегания. Респонденты стараются не проявлять активность, занимая выжидательную позицию, поскольку постоянно опасаются реализации негативного сценария развития событий, при этом они не считают, что в силах что-либо изменить, как-то повлиять на происходящее и даже не склонны рассматривать гипотетические варианты коррекции ситуации.

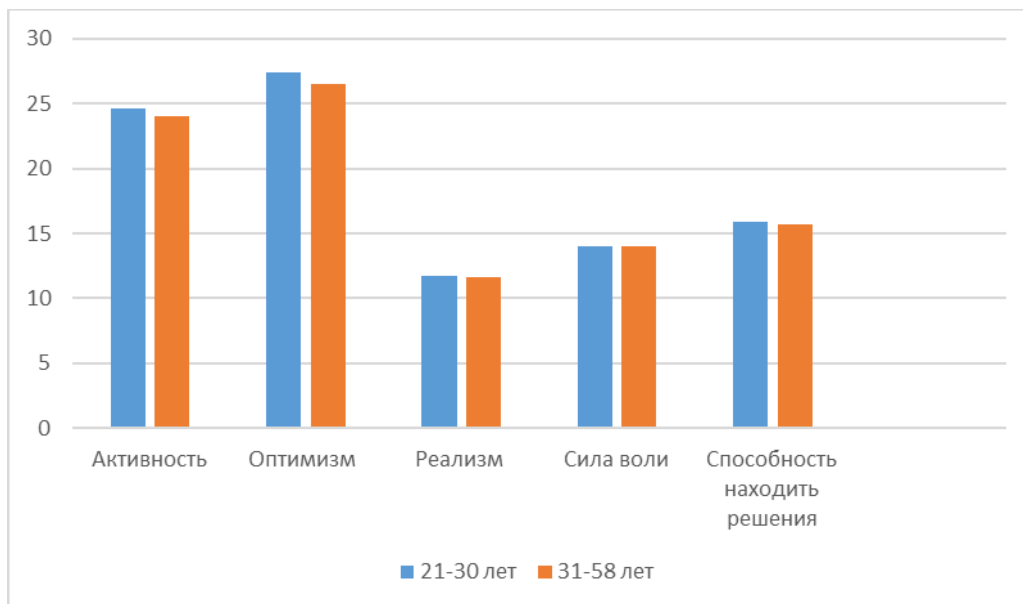


Рисунок 3.3.2(3) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у субъектов труда, неустойчивых к ситуации экономической неопределенности, в зависимости от возраста

3.3.3. Результаты изучения проявления интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от должностной позиции

Дальнейший анализ был направлен на изучение особенностей проявления интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у специалистов социально-экономических профессий в зависимости от занимаемой должностной позиции. Для этого выборка была разделена нами на две группы: руководители и подчиненные. В группу руководителей вошли руководители среднего звена и линейные менеджеры. В группу подчиненные – вошли рядовые сотрудники обследуемой организации без учета их непосредственного подчинения конкретному руководителю. Полученные результаты представлены в таблице 3.3.3.(1) и на рисунке 3.3.3(1). Обратимся к анализу данных.

Таблица 3.3.3.(1)

Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от должностной позиции

	руководители	подчиненные

	Средний балл	Среднее отклонение	Средний балл	Среднее отклонение
Активность	27,36	9,97	26,28	6,69
Оптимизм	32,64	10,86	28,69	8,94
Реализм	11,8	1,024	11,58	1,12
Сила воли	15,48	2,33	14,39	2,55
Способность находить решения	16,8	2,056	15,73	2,30

Из таблицы мы видим, что и руководители и подчиненные в полной мере опираются на ресурс «реализм», что даёт им возможность оценивать риски, возникающие в производственных ситуациях и строить своё поведение с их учётом. При этом, руководители в большей мере, чем подчиненные склонны задействовать ресурсы «оптимизм», «активность», «сила воли» и «способность находить пути или решения». На наш взгляд, это вполне логично, поскольку, руководители, в силу своей управленческой деятельности, просто вынуждены брать на себя ответственность, а, принимая управленческие решения, должны использовать свои творческие возможности и совершать некие волевые усилия. Для того, чтобы «продвинуть» принятые управленческие решения в жизнь, то есть в организационную действительность, руководители должны видеть позитивную перспективу их внедрения, другими словами, быть достаточно оптимистичными, а также суметь донести необходимость конкретных действий до подчиненных, следовательно, должны проявить определенную долю активности. Анализируя результаты, представленные в таблице 3.3.2. (1), мы обнаружили достаточно серьезный разброс данных по значениям показателей «активность» и «оптимизм» и у руководителей, и у подчиненных, что натолкнуло нас на мысль о необходимости более детального изучения проявления данных интересосубъектных ресурсов в группах, различающихся по занимаемой должностной позиции. Для этого мы решили соотнести проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости с уровнем устойчивости/неустойчивости к экономической неопределенности в

группах респондентов с разной должностной позицией. Полученные результаты представлены в таблице 3.3.3.(2) и на рисунках 3.3.3(2), 3.3.3(3).

Таблица 3.3.3.(2)

Проявление интересубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в зависимости от должностной позиции и устойчивости к ситуации экономической неопределенности

	Устойчивые к неопределенности				Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	руководители		подчиненные		руководители		подчиненные			
	Ср балл	σ	Ср балл	σ	Ср балл	σ	Ср балл	σ		
Активность	37,78	1,58	32,45	3,02	21,50	7,53	24,30	6,84	12,803	0,01
Оптимизм	43,89	1,13	36,76	2,49	26,31	8,24	26,092	8,71	13,012	0,01
Реализм	11,5	0,72	11,47	1,16	11,97	1,10	11,62	1,12	0,53	0,05
Сила воли	17,39	2,43	15,39	2,25	14,41	2,00	14,07	2,64	7,921	0,05
Способность находить решения	17,78	2,09	16,74	1,58	16,25	1,72	15,47	2,62	7,933	0,05

Из таблицы мы видим, наличие статистически достоверных различий, подтверждённых расчетом критерия χ^2 , между руководителями и подчиненными с разной степенью устойчивости к ситуации экономической неопределенности на уровне $p=0,01$. Соответственно, можно утверждать, что и руководители и подчиненные с высоким уровнем устойчивости к ситуации экономической неопределенности склонны в полной мере опираться на ресурсы «оптимизм», «активность», «сила воли» и «способность находить пути или решения». Причем, подчиненные с высоким уровнем устойчивости к ситуации экономической неопределенности демонстрируют большую готовность проявлять творчество и брать на себя ответственность, по сравнению не только с подчиненными с низким уровнем устойчивости к неопределенности, но и с руководителями данного типа. Расчет χ^2 критерия позволяет констатировать наличие данных различий на уровне статистически

достоверной тенденции ($p=0,05$). Таким образом, мы можем говорить о том, что в условиях организационной действительности руководители и подчиненные с высоким уровнем устойчивости к ситуации экономической неопределенности (например, в ситуации внедрения инноваций, аттестации и оценки персонала, выдвижения кандидатов в кадровый резерв и т.п.) будут, с одной стороны, чувствовать себя достаточно уверенно и спокойно, в результате актуализации ресурса «оптимизм», надеясь на позитивные перспективы для себя лично. И, с другой стороны, рассматривая организационные изменения, скорее, как определённый конструктивный процесс, будут активно включаться в деятельность по решению вновь поставленных задач за счет актуализации ресурса «активность».

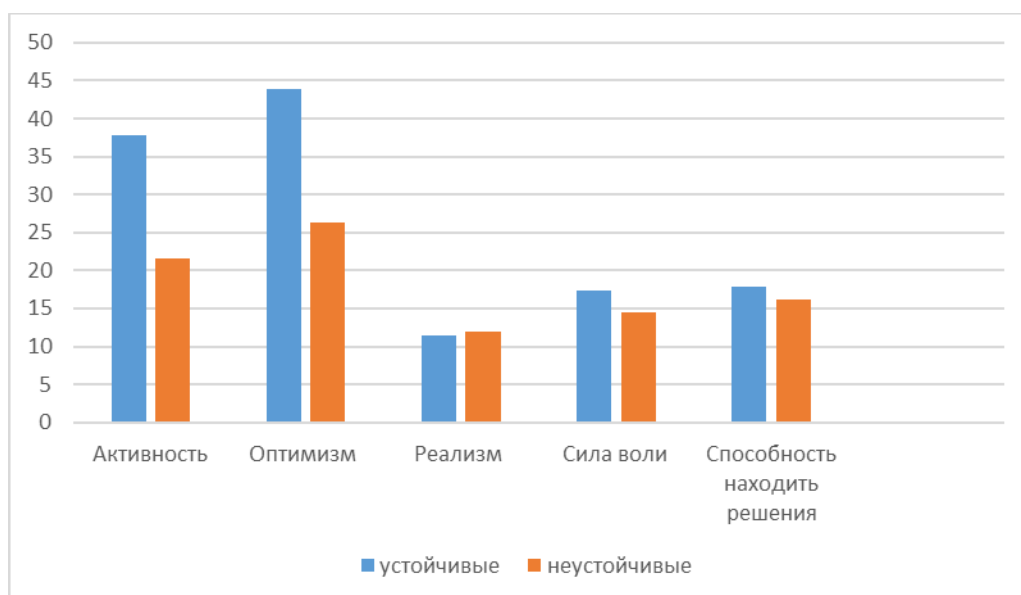


Рисунок 3.3.3.(2) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у руководителей

Что касается руководителей и подчиненных, неустойчивых к ситуации экономической неопределенности, то здесь мы наблюдаем неуверенность респондентов в своём профессионализме и компетентности, недостаточное понимание ими происходящих в организации процессов и, как следствие, возникновение у испытуемых нежелания участвовать в преобразованиях за счет, к примеру, саботажа поиска нового или нестандартного решения возникшей производственной ситуации, затягивания процесса принятия управленческого решения, а также общего стремления к снижению

активности вплоть до самоустранения, за счет возникновения различных психосоматических проявлений.

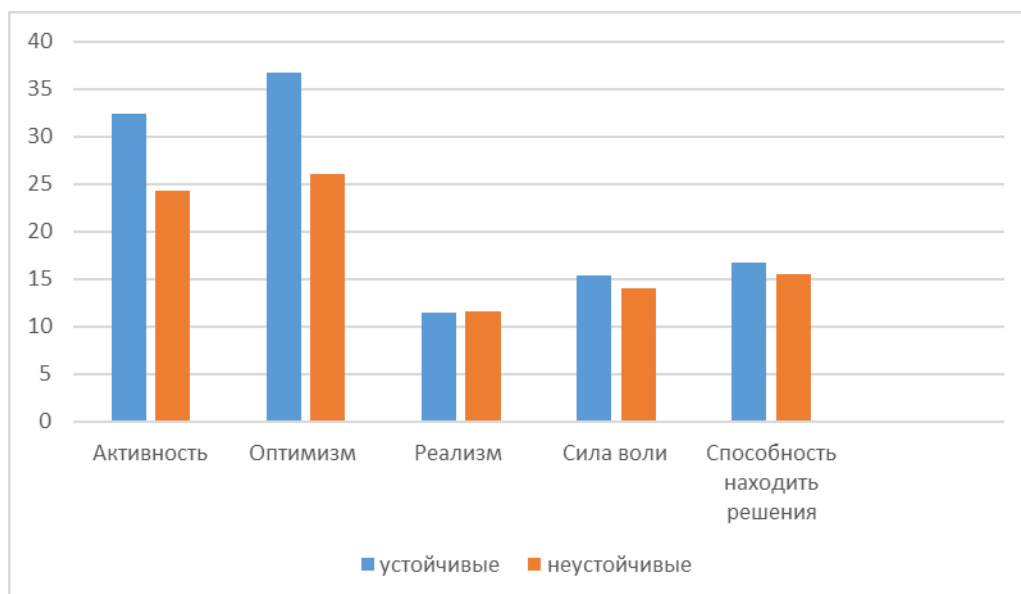


Рисунок 3.3.3.(3) Проявление интересосубъектных ресурсов жизнестойкости у подчиненных

Резюме:

Были выявлены статистически достоверные различия ($p=0,01$) между группами, а также внутри групп, различающихся по полу, возрасту и занимаемой должностной позиции по проявлению интересосубъектных ресурсов жизнестойкости в зависимости от устойчивости/неустойчивости к ситуации экономической неопределенности.

3.4. Изучение особенностей совладания с неопределенностью у специалистов социномических профессий

Для изучения особенностей совладания с неопределенностью у специалистов социномических профессий мы проанализировали проявление интересуъектных ресурсов жизнестойкости в зависимости от устойчивости/неустойчивости к ситуации экономической неопределенности и собственно жизнестойкости респондентов. Были обнаружены статистически достоверные различия между респондентами разного пола, возраста и занимаемой должностной позиции по проявлению ресурсов в зависимости от выявленного уровня жизнестойкости и устойчивости к ситуации экономической неопределенности. Полученные результаты представлены в таблицах 3.4.(1), 3.4.(2), 3.4.(3), 3.4.(4), 3.4.(5), 3.4.(6) и на соответствующих рисунках.

Таблица 3.4.(1)

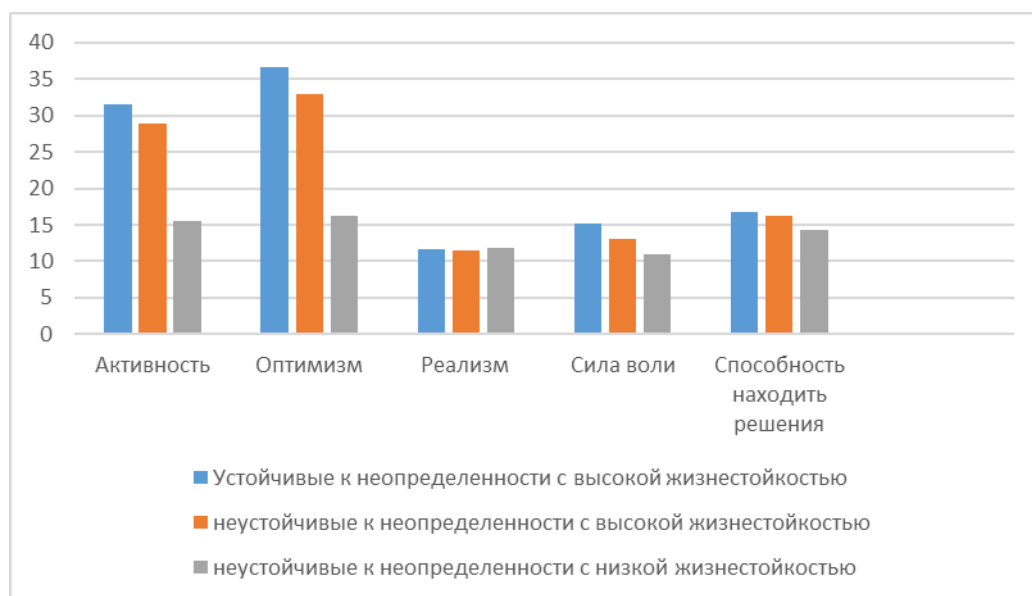
Особенности совладания с неопределенностью у мужчин в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

	Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Высокая жизнестойкость		Высокая жизнестойк.		Низкая жизнестойк			
	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ		
Активность	31,48	3,56	28,86	5,34	15,48	4,40	11,88	0,01
Оптимизм	36,61	3,91	32,96	6,74	16,29	4,25	11,92	0,01
Реализм	11,67	1,16	11,50	1,12	11,90	1,08	0,53	-
Сила воли	15,16	1,98	14,08	2,15	12,45	2,89	7,98	0,05
Способность находить решения		1,27		2,10		3,38	7,85	0,05
	16,71		16,22		14,32			

Анализируя данные, представленные в таблице, мы можем говорить о том, что, в целом, у мужчин существует устойчивая тенденция актуализации ресурсов «оптимизм», «активность» и «способность находить пути или решения» для совладания с ситуацией неопределенности. В то же время, в

случае возникновения непредвиденных или стрессогенных ситуаций в организации мужчины с высокой устойчивостью к неопределенности и с высоким уровнем жизнестойкости нацелены на решение возникшей проблемы («способность находить пути или решения»), причем, они способны прогнозировать реальное развитие ситуации (ресурс «реализм»), опираясь на позитивное восприятие происходящих событий (ресурс «оптимизм»), а также сохранять позитивный настрой и решимость действовать (ресурсы «активность» и «сила воли») в течение всего времени функционирования в сложной ситуации.

Что касается мужчин с низкой устойчивостью к ситуации экономической неопределенности и высоким уровнем жизнестойкости, то следует отметить, что они используют подобную стратегию совладания, однако не всегда способны доводить начатое до конца (более низкие показатели выраженности ресурса «сила воли»).



3.4.(1) Особенности совладания с неопределенностью у мужчин в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности

В отношении мужчин с низким уровнем жизнестойкости и низкой устойчивостью к ситуации экономической неопределенности следует заметить, что основным ресурсом совладания у них выступает «способность

находить пути или решения» при слабом обращении к остальным интересосубъектным ресурсам, однако, данная стратегия недостаточно эффективна, поскольку не дает возможность респондентам сохранить конструктивный подход к решению производственных проблем и приводит к тому, что хорошие идеи, созданные при актуализации ресурса «способность находить пути или решения», чаще всего, не воплощаются в жизнь в силу того, что респонденты начинают сомневаться в своих способностях и возможностях (низкий уровень ресурса «оптимизм»), и опасаясь, что недостаточно объективно оценили ситуацию, начинают «пасовать» перед первыми трудностями (низкий уровень ресурса «сила воли») и, соответственно, «складывают руки» (низкий уровень ресурса «активность»), дополнительно убеждая себя в том, что ничего хорошего получиться и не могло.

Перейдем к анализу результатов, полученных в группе женщин.

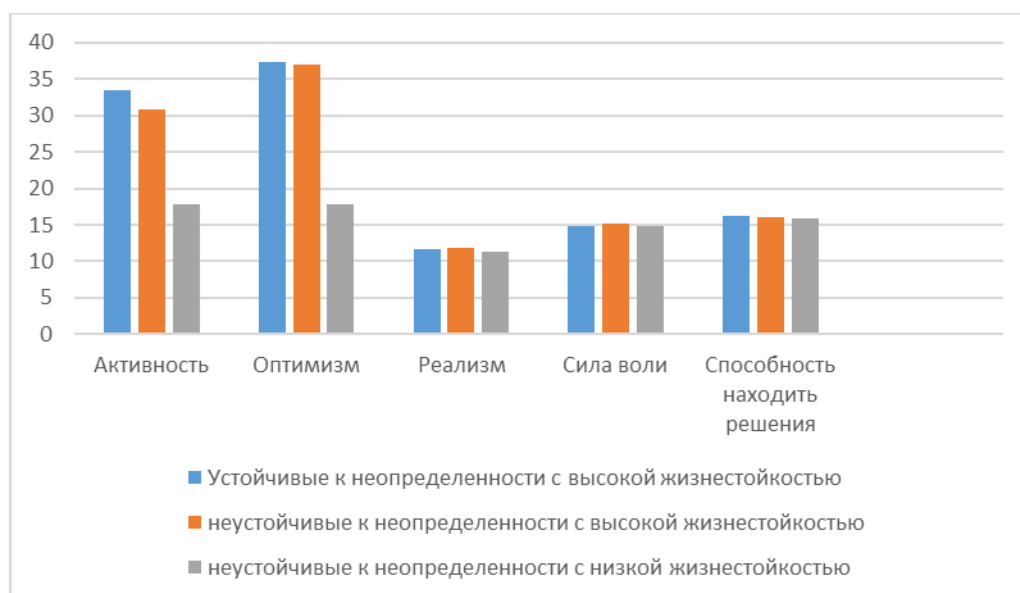
Таблица 3.4.(2)

Особенности совладания с неопределенностью у женщин в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

	Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Высокая жизнестойкость		Высокая жизнестойк.		Низкая жизнестойк			
	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ		
Активность	33,5	2,72	31,88	5,22	17,91	4,03	11,98	0,01
Оптимизм	37,41	2,42	37,05	6,49	17,83	4,87	12,03	0,01
Реализм	11,68	1,16	11,82	0,71	11,38	1,34	0,53	-
Сила воли	14,81	2,38	15,22	2,67	14,83	2,25	7,98	0,05
Способность находить решения		1,53		2,70		2,16	7,89	0,05
	16,22		16,14		15,88			

Из таблицы видно, что у женщин прослеживаются две основные стратегии совладания с экономической неопределенностью: первая стратегия

свойственна женщинам с разной степенью устойчивости к неопределенности и высоким уровнем жизнестойкости; вторая стратегия присутствует у женщин с низкой устойчивостью к неопределенности и низкой жизнестойкостью. Следует отметить, что и устойчивые и неустойчивые к неопределенности женщины с высоким уровнем жизнестойкости (первая стратегия) склонны не только объективно оценивать сложные ситуации, возникающие в организации, не теряя «присутствия духа» (ресурсы «оптимизм» и «реализм»), но и творчески подходить к разрешению производственных проблем (ресурс «способность находить пути или решения»), сохраняя нацеленность на результат до получения желаемых эффектов (ресурсы «сила воли» и «активность»).



3.4.(2) Особенности совладания с неопределенностью у женщин в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности

В то же время, женщины с низким уровнем устойчивости к неопределенности и жизнестойкости (вторая стратегия) в качестве ведущих ресурсов совладания со сложными организационными ситуациями используют ресурсы «реализм», «способность находить пути или решения» и «сила воли» на фоне слабой выраженности ресурсов «активность» и «оптимизм». Таким образом, мы можем говорить о том, что, женщины с данной стратегией совладания, в отличие от мужчин, способны не только к

творческому подходу на этапе осмысления и анализа возникшей ситуации за счет актуализации ресурсов «реализм» и «способность находить пути или решения», но и доводить начатое дело до конца, «собрав волю в кулак» и не давая себе возможности паниковать и самоустраняться (ресурс «сила воли»). Однако данная стратегия, на наш взгляд, недостаточно конструктивна в силу того, что она весьма психологически и энергетически затратна для женщин в силу слабой опоры на ресурсы «активность» и «оптимизм», соответственно, регулярное её использование может вести к возникновению «синдрома менеджера» (синдрома хронической усталости), психологического выгорания и различных психосоматических заболеваний, которые могут, со временем, перерасти в соматические проблемы.

Рассмотрим результаты, полученные в группе респондентов возраста 21-30 лет.

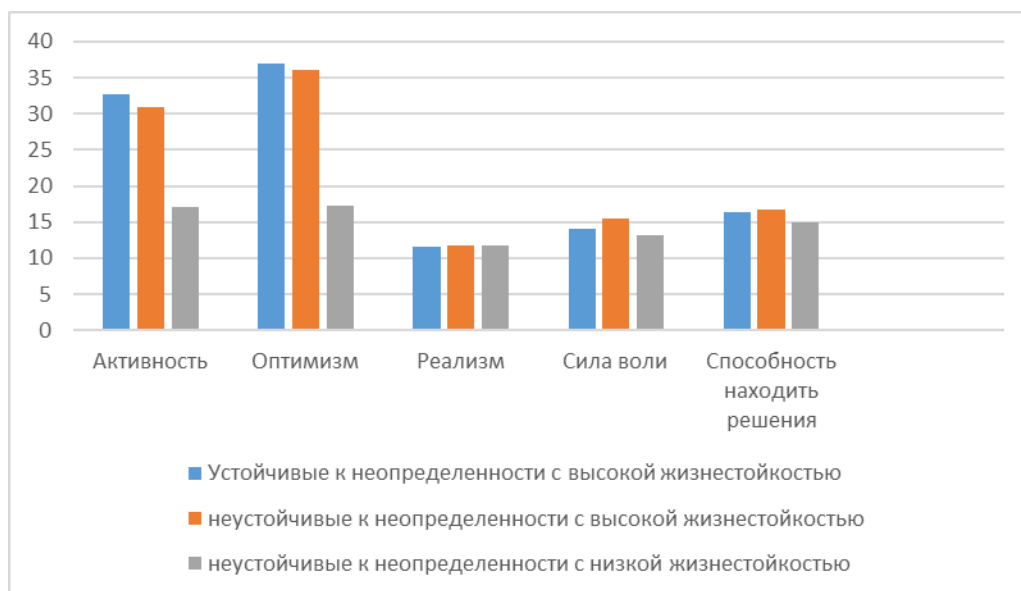
Таблица 3.4.(3)

Особенности совладания с неопределенностью у респондентов 21-30 лет в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

	Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Высокая жизнестойкость		Высокая жизнестойк.		Низкая жизнестойк			
	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ		
Активность	32,70	3,74	31,02	5,68	17,04	4,44	11,76	0,01
Оптимизм	36,91	3,36	36,08	6,20	17,31	4,14	11,63	0,01
Реализм	11,67	1,06	11,70	0,96	11,70	1,20	0,53	-
Сила воли	14,86	2,35	15,06	2,48	13,24	2,74	7,83	0,05
Способность находить решения		1,41		2,29		2,48	7,82	0,05
	16,40		16,66		15,0			

Из таблицы мы видим, что в данной группе присутствуют два типа стратегий совладания. Первый тип выражен у респондентов с высокой жизнестойкостью и разной степенью выраженности устойчивости к

экономической неопределенности; второй тип характерен для испытуемых с низкой устойчивостью к неопределенности и низкой жизнестойкостью. Таким образом, можно говорить о том, что в случае возникновения организационных трудностей, сотрудники с первым типом совладания с неопределенностью склонны апеллировать ко всем интересующим ресурсам жизнестойкости. Это способствует тому, что условия экономической неопределенности рассматриваются молодыми респондентами как некий «конструктивный вызов», благодаря которому можно получить новые знания и наработать профессиональный и жизненный опыт, что, в целом, приводит к адекватному реагированию на возникающие трудности и сохранению личностной целостности и профессионального здоровья.



3.4.(3) Особенности совладания с неопределенностью у респондентов возраста 21-30 лет в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности

Второй тип совладания связан с доминированием ресурса «способность находить пути или решения» при относительно слабой выраженности всех остальных интересующих ресурсов, за исключением, реализма. На наш взгляд, это приводит к тому, что респонденты, оценив сложность ситуации, не используют свои возможности в полной мере из-за сомнений в своём профессионализме и неуверенности в своих силах. Данные

опасения приводят к тому, что они строят планы, которые, чаще всего, никогда не претворяют в жизнь. Подобная стратегия неконструктивна, поскольку способствует формированию у молодых специалистов синдрома «выученной беспомощности», развитие которого может блокировать для них дальнейшее успешное развитие и функционирование как профессионала, а также способствовать накоплению у молодых людей чувства недовольства собой, беспомощности перед ситуацией неопределенности и, в конце концов, приводить к различным разбалансировкам в системе личности, которые могут сопровождаться психосоматическими или соматическими нарушениями.

Перейдем к анализу данных, полученных в возрастной группе 31-58 лет.

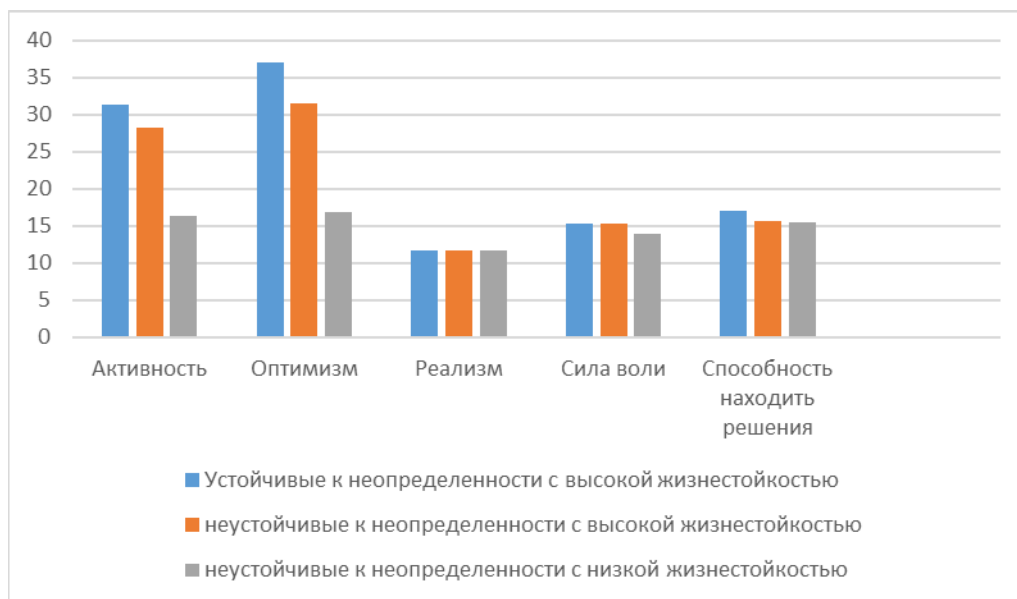
Таблица 3.4.(4)

Особенности совладания с неопределенностью у респондентов 31-58 лет в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

	Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Высокая жизнестойкость		Высокая жизнестойк.		Низкая жизнестойк			
	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ		
Активность	31,43	2,18	28,27	5,14	16,29	3,95	11,78	0,01
Оптимизм	37	3,12	31,45	7,03	16,79	5,10	12,03	0,01
Реализм	11,68	1,39	11,70	1,02	11,62	1,21	0,53	-
Сила воли	15,37	1,67	15,32	2,11	14,41	3,02	7,82	0,05
Способность находить решения		1,43		2,37		3,62	7,82	0,05
	16,75		15,72		15,5			

Здесь мы также наблюдаем наличие двух предыдущих стратегий. Разница заключается только в степени выраженности интересубъектных ресурсов жизнестойкости, которые имеют максимальные баллы у респондентов устойчивых к ситуации экономической неопределенности с

высоким уровнем жизнестойкости и минимальные – у респондентов неустойчивых к ситуации неопределенности с низким уровнем жизнестойкости.



3.4.(4) Особенности совладания с неопределенностью у респондентов возраста 31-58 лет в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности

По-нашему мнению, предпочтение конструктивной стратегии совладания способствует сохранению здоровья и развитию адаптационного потенциала личности. Напротив, используемая неконструктивная стратегия может служить причиной возникновения профессиональных заболеваний, снижения адаптивных возможностей личности и формирования ощущения безысходности, общего недовольства своей работой и, соответственно, может вести к разочарованию в жизни и возникновению чувства несостоятельности. Данные тенденции весьма опасны в возрасте старше 30 лет, поскольку они могут усугублять имеющиеся у индивида психологические и физиологические проблемы, приводя к неадекватным или неэффективным действиям в стрессогенной ситуации, а также к нарушению трудоспособности.

Обратимся к результатам, полученным в группе руководителей.

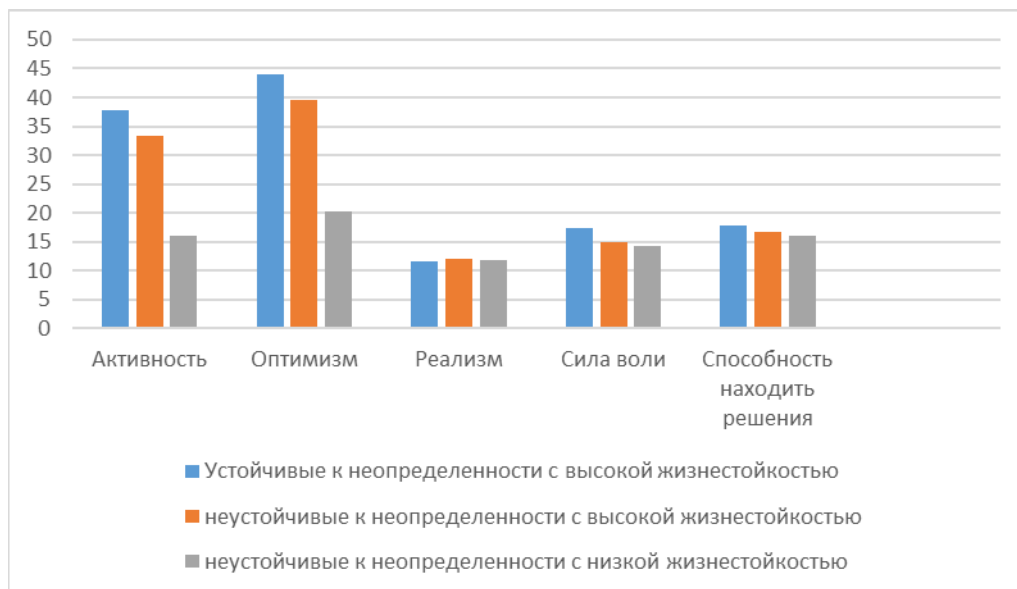
Таблица 3.4.(5)

Особенности совладания с неопределенностью у руководителей в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

	Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Высокая жизнестойкость		Высокая жизнестойк.		Низкая жизнестойк.			
	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ		
Активность	37,77	1,58	33,4	3	16,09	2,56	11,98	0,01
Оптимизм	43,88	1,12	39,5	2,4	20,31	3,43	12,08	0,01
Реализм	11,5	0,72	12,1	1,14	11,90	1,11	0,53	-
Сила воли	17,38	2,43	14,9	1,52	14,18	2,18	7,98	0,05
Способность находить решения	17,77	2,09	16,6	1,52	16,09	1,82	7,82	0,05

Анализируя представленные данные, мы можем говорить о том, что руководителями используются три стратегии совладания с ситуацией экономической неопределенности. Руководители с высоким уровнем жизнестойкости и устойчивости к неопределенности демонстрируют наиболее конструктивную стратегию совладания, которая заключается в использовании ими всех интересующих ресурсов жизнестойкости в максимальном объеме. Это даёт им возможность гибко реагировать в ситуации, принимая адекватные управленческие решения, и добиваться поставленных не только индивидуальных, но и организационных целей, не испытывая при этом значительной психологической перегрузки. Что касается руководителей с низкой устойчивостью к неопределенности и высокой жизнестойкостью, то нужно отметить, что они весьма прагматичны и стремятся оценить максимально объективно все возможные риски (ресурс «реализм»), при этом они достаточно компетентны и смелы, чтобы разрабатывать концепции выхода из сложной производственной ситуации (ресурсы «оптимизм», «способность находить пути или решения», «активность»), однако, не всегда способны довести начатое дело до конца,

поскольку, столкнувшись с трудностями не нацелены на их преодоление (недостаточность ресурса «сила воли»), а склонны бросить всё и начать поиск нового решения. Данная стратегия не вполне конструктивна, так как может приводить к разбалансировке организационных процессов и внесению дополнительной «нервозности» в, и без того стрессогенную, ситуацию.



3.4.(5) Особенности совладания с неопределенностью у руководителей в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности

Руководители с низкой жизнестойкостью и низкой устойчивостью к неопределенности применяют неконструктивную стратегию совладания, которая базируется на ресурсах «способность к поиску путей или решений» и «сила воли» на фоне выраженности ресурса «реализм» и недостаточности ресурсов «оптимизм» и «активность». Мы полагаем, что данная стратегия весьма негативно сказывается как на общем психофизическом и психофизиологическом состоянии руководителей, так и на эффективности функционирования возглавляемых ими подразделений и организации в целом. Это связано с тем, что данные руководители, проведя анализ ситуации и разработав план выхода из нее, могут проявлять ригидность в поведении, «застывая» на неукоснительном выполнении всех пунктов принятого плана, даже если он не вполне корректен, поскольку опасаются проявить «слабость», признав допущенные ошибки или боятся потерять авторитет в

глазах подчиненных, более высокого руководства и в собственных глазах (недостаточность ресурсов «оптимизм» и «активность»). Это весьма непродуктивная стратегия, поскольку она может вести не только к различным личностным потерям, но и к снижению эффективности деятельности организации в целом.

Рассмотрим результаты, полученные в группе рядовых сотрудников.

Таблица 3.4.(6)

Особенности совладания с неопределенностью у подчиненных в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности (средние баллы)

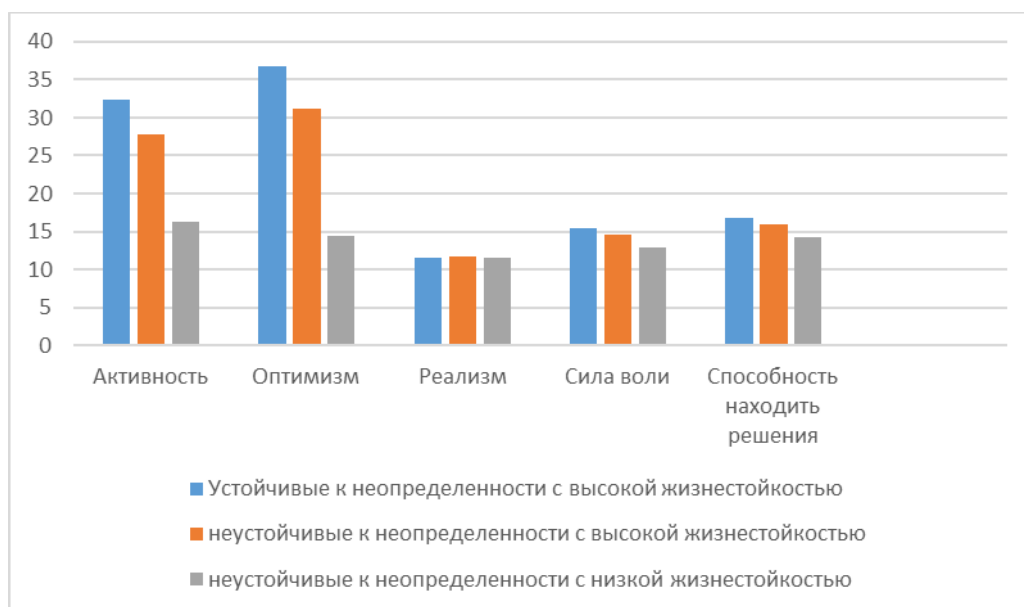
	Устойчивые к неопределенности		Неустойчивые к неопределенности				χ^2 ср.	p
	Высокая жизнестойкость		Высокая жизнестойк.		Низкая жизнестойк.			
	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ	Ср.балл	σ		
Активность	32,44	3,02	27,81	5,18	16,30	5,12	11,92	0,01
Оптимизм	36,76	2,49	31,24	6,74	14,36	3,86	12,01	0,01
Реализм	11,47	1,16	11,64	1,06	11,55	1,27	0,53	-
Сила воли	15,39	2,25	14,60	2,20	12,83	3,47	8,01	0,05
Способность находить решения	16,73	1,58	15,92	2,12	14,22	3,48	7,89	0,05

В данной группе мы также наблюдаем три стратегии совладания с ситуацией экономической неопределенности. Первую, наиболее конструктивную, стратегию демонстрируют подчиненные с высоким уровнем устойчивости к неопределенности и высокой жизнестойкостью. Для них свойственно задействование всех интересующих ресурсов жизнестойкости, что позволяет им гибко изменять поведение в зависимости от требований ситуации, перестраивая свою деятельность «на ходу», выделяя новые нестандартные пути достижения цели и сохраняя активность и позитивный настрой на протяжении всего процесса.

Что касается подчиненных с высокой жизнестойкостью и низкой устойчивостью к ситуации экономической неопределенности, следует отметить, что в качестве ведущих ресурсов ими используются ресурсы «сила воли» и «способность находить пути или решения» при средней выраженности ресурсов «активность» и «оптимизм» на фоне достаточно выраженного ресурса «реализм». Таким образом, можно говорить о том, что стратегия совладания, предпочитаемая данными респондентами, отражает их довольно выраженный прагматизм, способность использовать ситуацию в своих целях, и добиваться желаемого, не всегда учитывая интересы других. Это может вести к рассогласованию бизнес-процессов в организации, нарушению коммуникативных потоков и дизайна работ за счет того, что подчиненные с данной стратегией, заинтересованные в собственном карьерном росте, склонны «идти по головам», и ради своей цели могут «принести в жертву» что угодно, начиная от коллег и непосредственного руководителя и заканчивая организацией в целом.

Подчиненные с низкой жизнестойкостью и низкой устойчивостью к неопределенности в стратегии совладания опираются только на свою «творческую жилку» (ресурс «способность находить пути или решения»), при этом они не уверены в себе, своей компетентности, поэтому предпочитают находиться «в тени» и стараются не озвучивать те варианты решений проблемной ситуации, возникшей в организации, которые им кажутся эффективными, а выполнять указания руководителя или коллег. При этом, они реально оценивают продуктивность решений, предложенных другими, видят их сильные и слабые стороны, но, в силу недостаточной выраженности ресурсов «активность», «оптимизм» и «сила воли», данные респонденты не способны указать на чужие ошибки, которые могут «всплыть» в процессе деятельности. Не конструктивность данной стратегии связана также с тем, что, поскольку в процессе развития сложной профессиональной ситуации подчиненные данного типа могут видеть ошибочность и неэффективность предложенных другими вариантов действий, а также правильность своего подхода, это может дополнительно

сопровождаться переживанием ими отрицательных эмоций из-за своей нерешительности, «мягкотелости» и, соответственно, закреплять недовольство собой, неуверенность в своей компетентности и карьерных притязаниях. Все это может способствовать развитию синдрома хронической усталости, профессионального выгорания, а также возникновению психосоматических и соматических проблем.



3.4.(б) Особенности совладания с неопределенностью у подчиненных в зависимости от жизнестойкости и устойчивости к экономической неопределенности

Подводя небольшой итог, можно заметить, что именно положительное отношение к экономической неопределенности на фоне высокой жизнестойкости является наиболее продуктивной моделью поведения в современной организации, поскольку оно способствует личностному и профессиональному развитию и сопротивляемости организационному стрессу.

Резюме:

Были выявлены статистически достоверные различия между всеми анализируемыми группами по предпочтению определенной стратегии совладания с экономической неопределенностью на уровне $p=0,01$.

Были определены три основные стратегии совладения с экономической неопределенностью: конструктивная; частично конструктивная и деструктивная. Конструктивная стратегия предполагает использование всех интересосубъектных ресурсов жизнестойкости; частично конструктивная стратегия сопровождается преобладанием одного-двух ресурсов на фоне средней выраженности остальных; деструктивная стратегия связана с доминированием одного-двух ресурсов при слабом использовании остальных интересосубъектных ресурсов.

Для мужчин характерно использование всех трех стратегий совладания: конструктивной, частично конструктивной и деструктивной.

У женщин чаще востребованы две стратегии: частично конструктивная и деструктивная.

В обеих возрастных группах присутствуют две стратегии совладания: конструктивная и деструктивная.

В группе руководителей используются все три стратегии совладания, также, как и в группе подчиненных.

3.5. Сопоставительный анализ полученных результатов

Опираясь на данные корреляционного (ранговая корреляция Спирмена) и многомерного дисперсионного анализов, мы провели сопоставительный анализ полученных результатов для уточнения взаимосвязи и взаимовлияния переменных. Результаты представлены на рисунках 3.5.(1), 3.5.(2), 3.5.(3), 3.5.(4), 3.5.(5), 3.5.(6), 3.5.(7).

Обратимся к результатам корреляционного анализа. (Приложение 5) На рисунке 3.5.(1) представлена корреляционная плеяда показателя «жизнестойкость» с интересующими ресурсами и факторами экономической неопределенности, без указания интеркорреляционных связей между ресурсами.

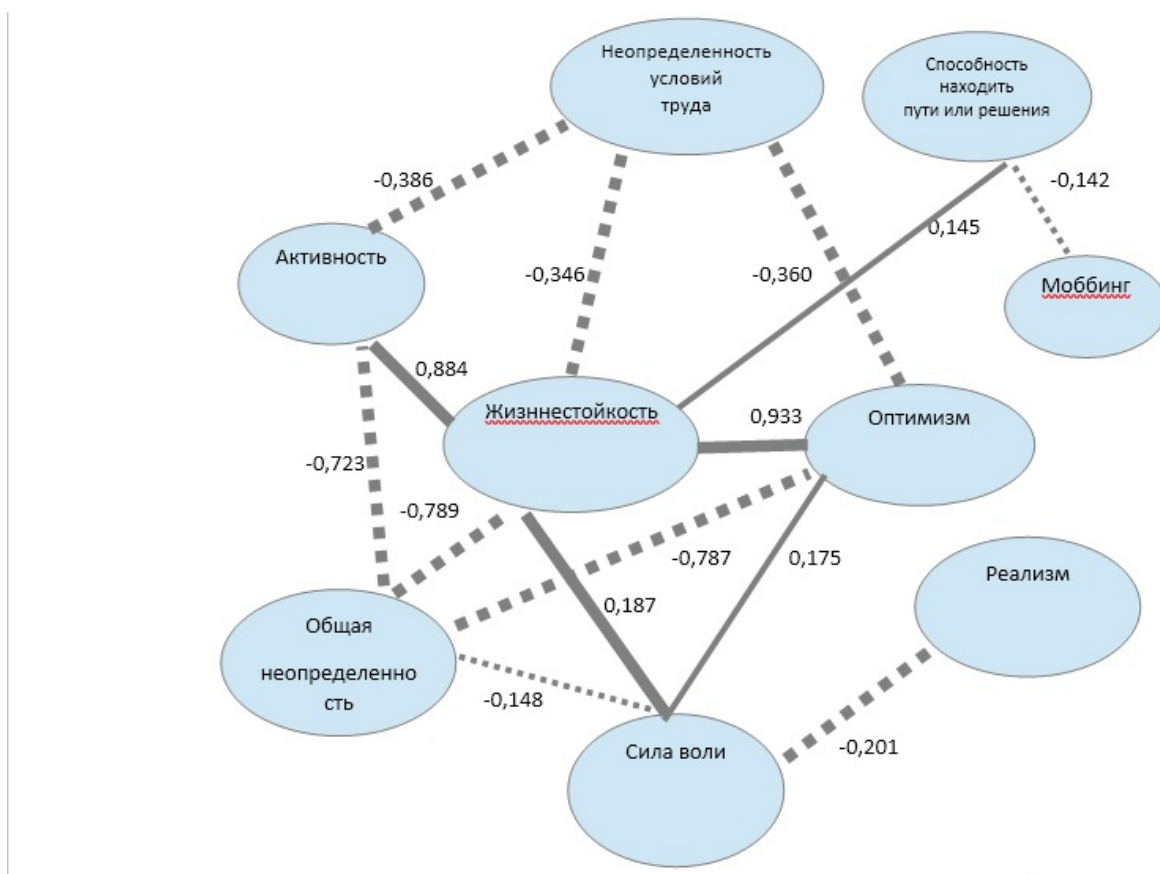


Рисунок 3.5.(1) Граф корреляции жизнестойкости с интересующими ресурсами и факторами экономической неопределенности

Рассмотрим граф корреляции жизнестойкости с интересующими ресурсами и факторами экономической неопределенности. На рисунке мы видим, что показатель «жизнестойкость» имеет положительные взаимосвязи на уровне $p=0,01$ с интересующими ресурсами «активность», «оптимизм»

и «сила воли», положительную взаимосвязь на уровне тенденции ($p=0,05$) с интересосубъектным ресурсом «способность находить пути или решения» и отрицательные взаимосвязи с факторами экономической неопределённости «общая неопределенность» и «неопределенность условий труда» на уровне $p=0,01$. Следовательно, можно говорить о том, что базовыми ресурсами жизнестойкости выступают интересосубъектные ресурсы «активность», «оптимизм» и «сила воли», а в качестве дополнительного ресурса служит «способность находить пути или решения». При этом фактор «общая экономическая неопределенность» отрицательно взаимосвязан с жизнестойкостью и двумя базовыми ресурсами «активность» и «оптимизм» на уровне $p=0,01$, и на уровне тенденции ($p=0,05$) с базовым ресурсом «сила воли», при этом, фактор «неопределенность условий труда» имеет отрицательные взаимосвязи с жизнестойкостью и только с двумя её базовыми ресурсами: «активность» и «оптимизм» ($p=0,01$). Ресурс «реализм» имеет одну отрицательную связь с ресурсом «сила воли» ($p=0,01$); также ресурс «способность находить пути или решения» имеет отрицательную связь с элементом фактора «общая экономическая неопределенность» - моббинг (давление на рабочем месте). Таким образом, можно, с достаточной долей уверенности, предполагать, что уровень жизнестойкости определяется востребованностью интересосубъектных ресурсов «оптимизм», «активность» и «сила воли» при участии ресурса «способность находить пути или решения». При этом, чем выше у человека показатели базовых интересосубъектных ресурсов и самой жизнестойкости, тем в меньшей степени он зависит от факторов экономической неопределенности, в то же время, творческий ресурс «способность находить пути или решения» может блокироваться условиями давления на рабочем месте (моббинг). Это, на наш взгляд, вполне логично. Однако, нас удивил тот факт, что ресурсы «реализм» и «сила воли» имеют отрицательную взаимосвязь. По-видимому, это можно объяснить тем, что в случае оценки ситуации экономической неопределенности на основе ресурса «реализм», респонденты склонны подробно анализировать происходящее, соотнося со своими сильными и слабыми сторонами,

возможностями и препятствиями, существующими в организации, и взвешивать все «за» и «против», ограничивая таким образом, непродуктивное расходование сил и средств за счет волевой регуляции (снижение показателей ресурса «сила воли»).

Перейдем к результатам многомерного дисперсионного анализа (Приложение 5). Статистически достоверные данные по взаимовлиянию факторов были получены только в зависимости от занимаемой должностной позиции и устойчивости/неустойчивости к экономической неопределенности. При этом наблюдается следующее: на переменную жизнестойкость и все её компоненты оказывают влияние два фактора – уровень устойчивости к ситуации экономической неопределенности и занимаемая должностная позиция.

Таким образом, уровень жизнестойкости зависит от занимаемой должности и степени устойчивости к ситуации экономической неопределенности. При этом, высокая устойчивость к неопределенности и занимаемая руководящая позиция в организации способствуют усилению жизнестойкости, а низкая устойчивость к неопределенности у руководителей вызывает снижение уровня жизнестойкости. Иллюстрирует сказанное рисунок 3.5.(2).



Рисунок 3.5.(2) Результаты взаимодействия факторов для показателя «Жизнестойкость»

Напротив, у рядовых сотрудников с высоким уровнем устойчивости к ситуации экономической неопределенности наблюдается снижение параметра жизнестойкости и его рост при низком уровне устойчивости к неопределенности. Мы полагаем, что это может быть связано, с одной стороны, с выявленными нами типами переживания неопределенности у субъектов труда, с другой стороны, с непосредственным контактом, подчинением и взаимодействием обследованных сотрудников в данной организации.

Обращаясь к результатам, полученным по базовым интересубъектным ресурсам жизнестойкости (рис.3.5.(3)) следует отметить, что ситуация экономической неопределенности по-разному влияет на актуализацию ресурса «оптимизм» в зависимости от занимаемой должностной позиции.

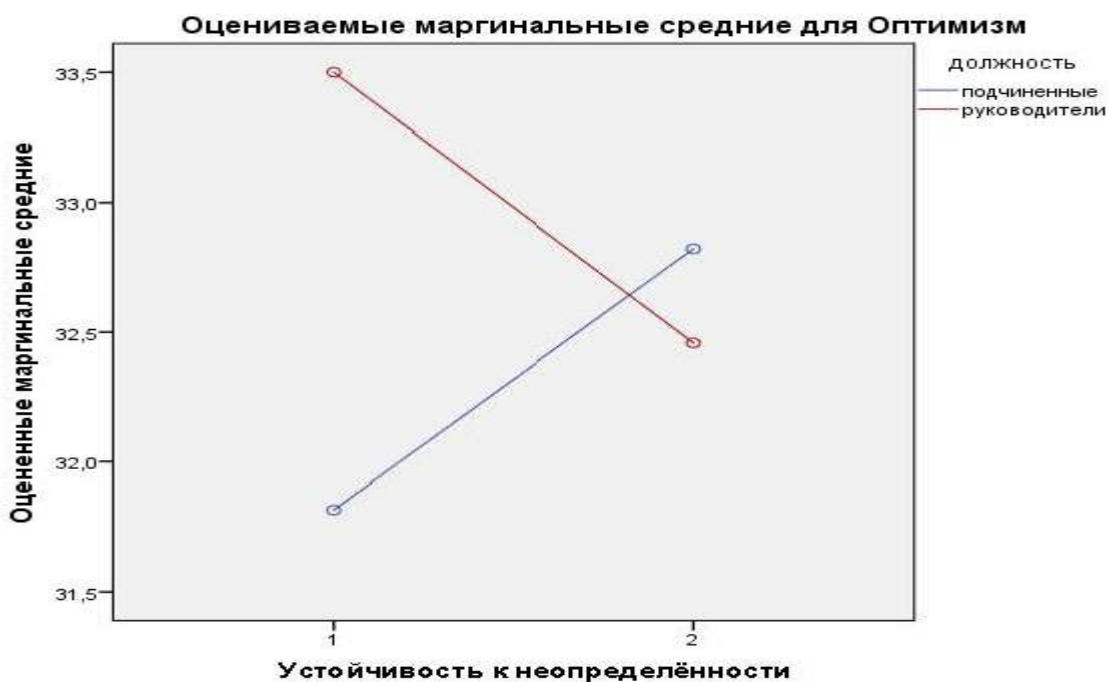


Рисунок 3.5.(3) Результаты взаимодействия факторов для показателя «Оптимизм»

При этом, в группе руководителей высокая устойчивость к ситуации экономической неопределенности способствует обращению к ресурсу «оптимизм», а низкая устойчивость ведет к снижению проявления данного

ресурса. В группе подчиненных наблюдается противоположная тенденция: при наличии высокой устойчивости к неопределенности данный ресурс слабо востребован, а при снижении устойчивости к неопределенности его значимость резко повышается. Следовательно, руководители склонны позитивно смотреть в будущее, только если проявляют устойчивость к неопределенности, следовательно, руководители недостаточно корректно используют данный интересосубъектный ресурс жизнестойкости, что может вести к развитию синдрома хронической усталости, который, в последнее время, получил достаточно широкое распространение среди управленцев. Напротив, подчиненные в случае снижения устойчивости к неопределенности в качестве «буфера» используют именно ресурс «оптимизм», который позволяет им быстрее и эффективнее справляться со сложной стрессогенной ситуацией, поддерживая целостность личности и сохраняя здоровье.

Анализируя результаты, полученные для интересосубъектного ресурса «реализм», следует отметить, что они в полной мере согласуются с тенденциями, обнаруженными для ресурса «оптимизм». На рисунке 3.5.(4) мы видим, что устойчивость к неопределенности по-разному влияет на проявление ресурса «реализм» в зависимости от занимаемой должности. При этом, руководители с высокой устойчивостью к неопределенности склонны к более реалистичному восприятию организационной действительности, тогда как руководители с низкой устойчивостью к неопределенности в большей мере фиксируются на рассмотрении негативных сценариев развития событий. Напротив, подчиненные с низкой устойчивостью к неопределенности менее реалистичны в своих прогнозах и оценках, тогда как устойчивые к неопределенности способны большей объективностью и комплексному анализу процесса.

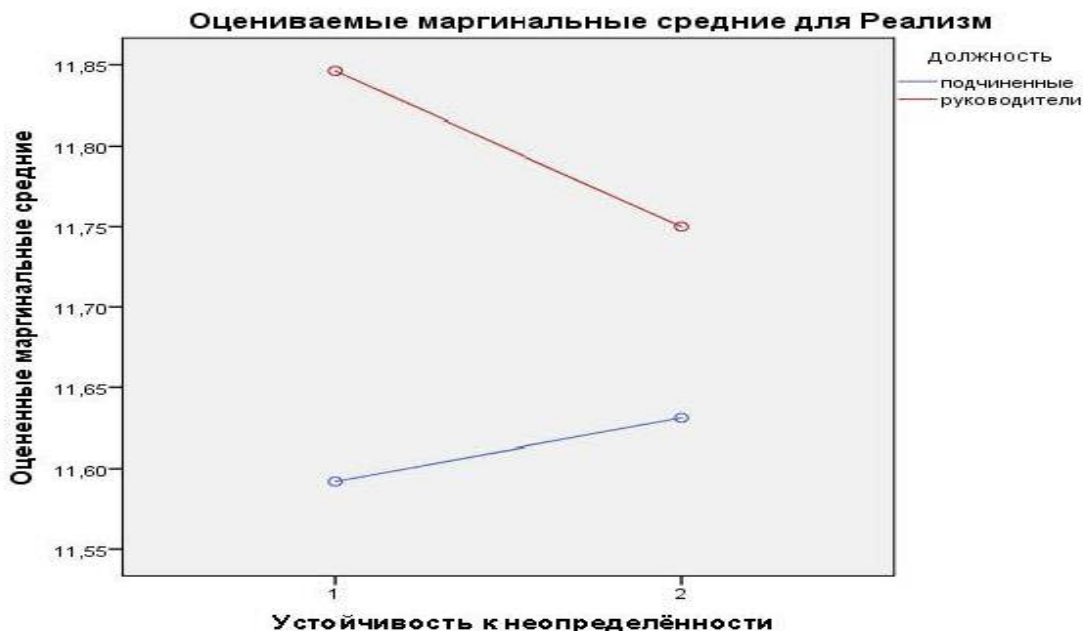


Рисунок 3.5.(4) Результаты взаимодействия факторов для показателя «Реализм»

Следует отметить, что для интересосубъектного ресурса «активность» характерны такие же тенденции, что и для ресурса «реализм».



Рисунок 3.5.(5) Результаты взаимодействия факторов для показателя «Активность»

На рисунке 3.5.(5) мы видим, что фактор «устойчивость к ситуации экономической неопределенности» по-разному влияет на проявление интересосубъектного ресурса «активность» в группах, занимающих разную

должностную позицию. При этом, руководители, устойчивые к неопределенности склонны проявлять большую активность, тогда как подчиненные, устойчивые к неопределенности, напротив, стараются активность минимизировать. В то же время, руководители с низкой устойчивостью к неопределенности демонстрируют резкое снижение активности, а подчиненные, наоборот, стремятся проявлять активность как можно чаще. На наш взгляд, в данном взаимодействии факторов вновь проявляется общая тенденция совладания с ситуацией экономической неопределенности, при которой руководители с низким уровнем устойчивости избирают недостаточно конструктивную стратегию совладания, сопровождающуюся переживанием неопределенности 1 или 2 типа (по Соколовой Е.Т.), в то же время, подчиненные с низким уровнем устойчивости используют более конструктивные стратегии, сопровождающиеся переживанием неопределенности 3 или 4 типа.

Обратимся к анализу результатов, полученных для интересосубъектного ресурса «способность находить пути или решения» (рис. 3.5.(6)).

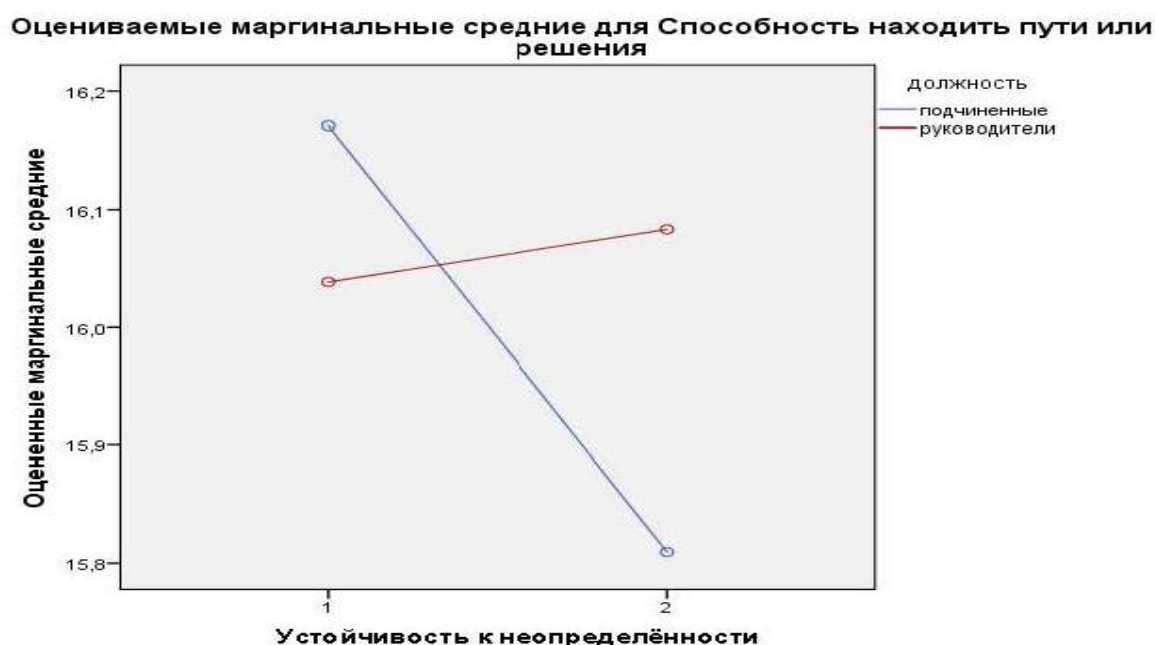


Рисунок 3.5.(6) Результаты взаимодействия факторов для интересосубъектного ресурса «способность находить пути или решения»

Было обнаружено интересное взаимодействие факторов, которое проявляется в том, что на ресурс «способность находить пути или решения»

также оказывают влияние должностная позиция и устойчивость к экономической неопределенности.

При этом, подчиненные с высоким уровнем устойчивости к ситуации экономической неопределенности склонны к большей креативности, чем руководители, креативность которых несколько увеличивается при снижении устойчивости к неопределенности. На наш взгляд, это можно объяснить тем, что руководители испытывают большее давление со стороны ситуации экономической неопределенности, поскольку они несут основной «груз ответственности» и опасаются менять что-либо без серьезного анализа, подготовки, и, склонны к творческому переосмыслению организационных процессов уже тогда, когда невозможно дальнейшее промедление и необходимо принимать управленческое решение. Напротив, рядовые сотрудники могут дать волю своей фантазии, не рассматривая негативные сценарии развития событий, как бы дистанцируясь от них, в случае высокой устойчивости к ситуации экономической неопределенности, однако, резко теряют интерес к преобразованиям и творческому подходу при снижении уровня выраженности показателя «устойчивость к неопределенности», поскольку начинают беспокоиться о завтрашнем дне, о своей карьерной реализации, об удовлетворении своих потребностей и достижении, в первую очередь, индивидуальных целей, порой, в ущерб организационным интересам.

Что касается ресурса «сила воли», следует отметить, что снижение данного показателя происходит в группе руководителей и подчиненных по-разному, причем, у руководителей снижение «силы воли» более выражено, чем у подчиненных. На наш взгляд, это связано с особенностями переживания состояния неопределенности, которое у руководителей может варьировать от полного контроля и покоя в ситуации экономической неопределенности (5 тип переживания по Соколовой Е.Т.), до полного рассогласования деятельности и ощущения беспомощности и безысходности (1 тип переживания, по Соколовой Е.Т.). Что касается подчиненных, то у них не наблюдается подобной тенденции, вероятно, за счет того, что они склонны

поддерживать стабильность своей личности, путем трансгрессии (4 тип переживания, по Соколовой Е.Т.), дистанцирования от инновационных организационных процессов и даже возможного игнорирования последних путем саботажа или создания иллюзии активной деятельности (3 тип переживания, по Соколовой Е.Т.).

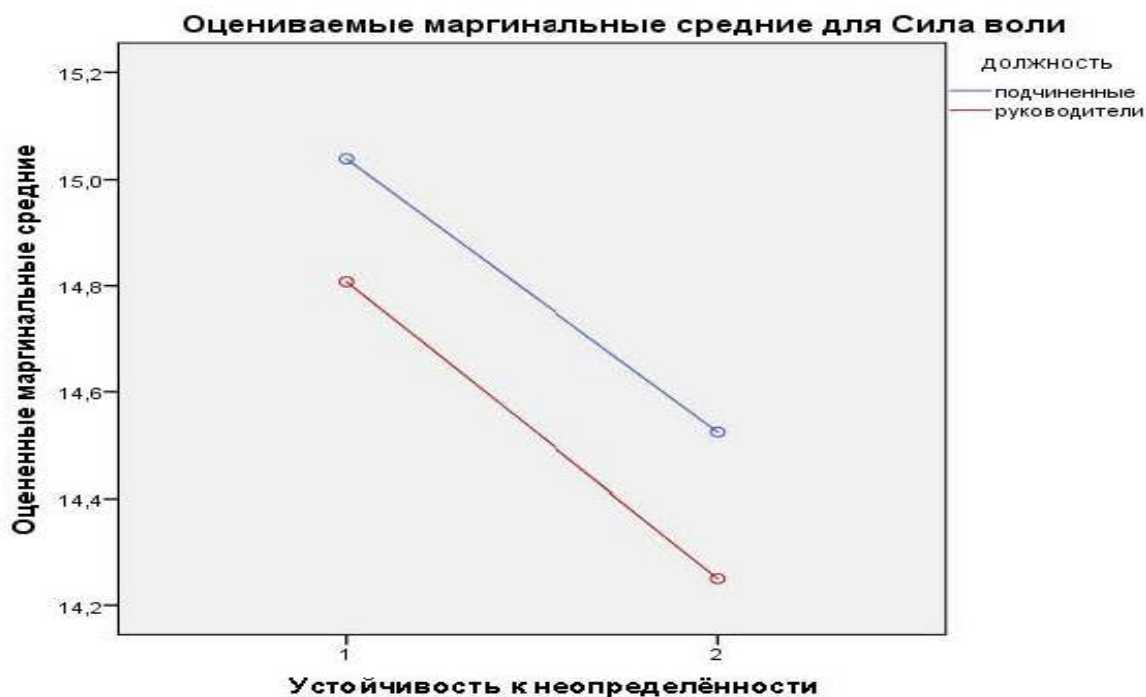


Рисунок 3.5.(7) Результаты взаимодействия факторов для интересосубъектного ресурса «Сила воли»

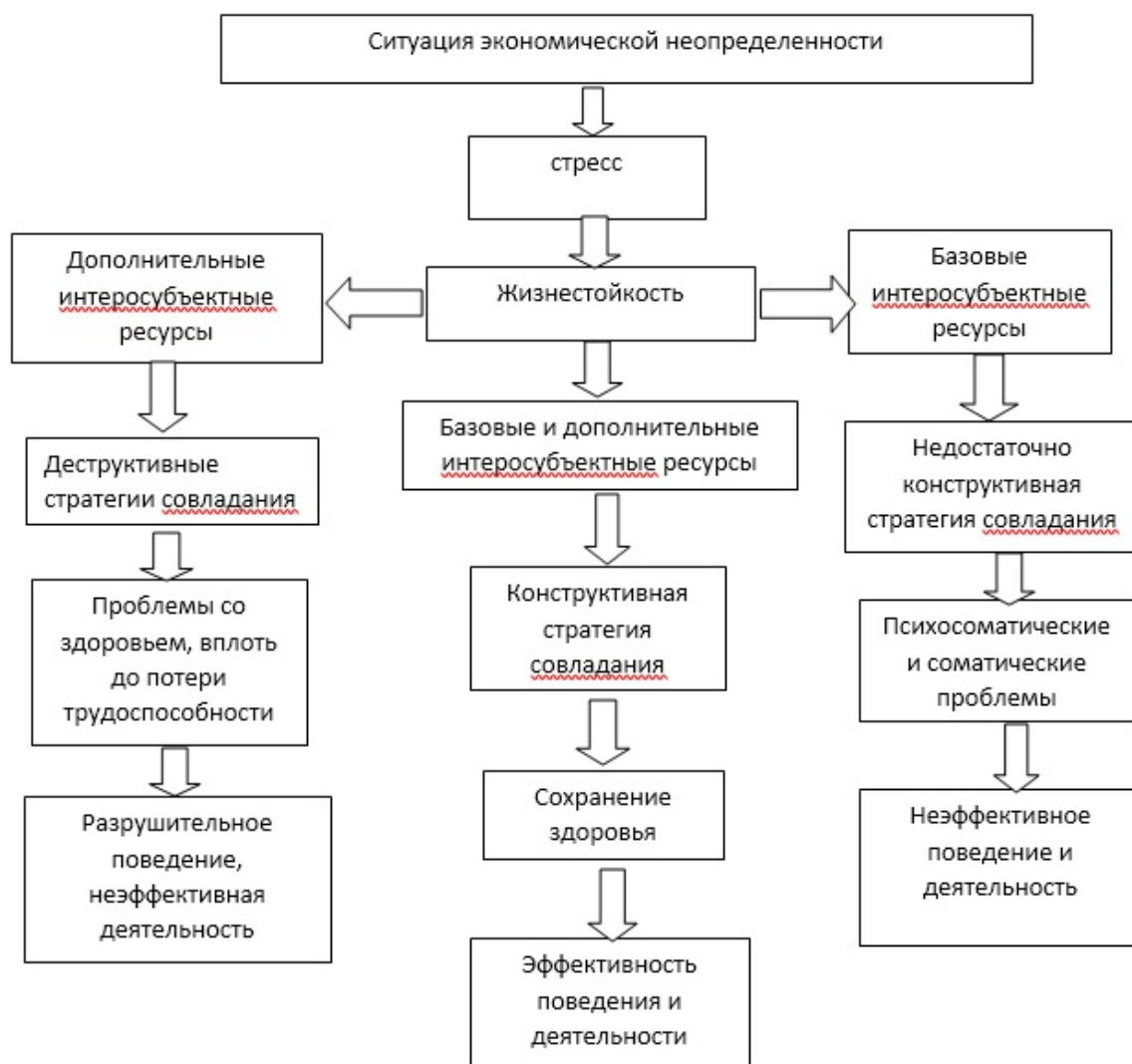
Опираясь на полученные результаты, нами была разработана модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности. Перейдем к описанию предлагаемой модели.

Ситуация экономической неопределенности вызывает у субъектов труда стрессовую реакцию, которая актуализирует жизнестойкость как способность справляться с жизненными или производственными трудностями. В зависимости от того, какие интересосубъектные ресурсы задействуются индивидом, возможны три варианта развития событий: 1) если субъект труда ограничивается введением только дополнительных интересосубъектных ресурсов жизнестойкости, это ведет к использованию

деструктивных стратегий совладания с ситуацией экономической неопределенности, развитию психосоматических и соматических проблем вплоть до потери трудоспособности и, как следствие, к разрушительным тенденциям в профессиональной деятельности в организации. 2) Если субъект труда опирается только на базовые интересосубъектные ресурсы жизнестойкости, это ведет к использованию недостаточно конструктивной стратегии совладания с ситуацией экономической неопределенности и также к развитию негативных тенденций в области психосоматики и сохранения профессионального здоровья, что сказывается на эффективности функционирования в организации. 3) Если субъект труда задействует и базовые, и дополнительные интересосубъектные ресурсы жизнестойкости, это ведет к использованию конструктивной стратегии совладания с ситуацией экономической неопределенности, сохранению здоровья и эффективности профессиональной деятельности. Графически модель можно представить на схеме 3.5.(1).

Схема 3.5.(1)

Модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности



Резюме:

Были определены базовые и дополнительные интересосубъектные ресурсы жизнестойкости. К базовым ресурсам относятся «оптимизм», «активность» и «сила воли»; дополнительным ресурсом служит «способность находить пути или решения». Ресурс «реализм» стоит особняком и определяет лишь степень проявления ресурса «сила воли».

Было установлено, что устойчивость к экономической неопределенности является фактором, который оказывает существенное влияние как на общую жизнестойкость субъектов труда, так и на её основные ресурсы.

Были выявлены особенности взаимодействия факторов устойчивость к экономической неопределенности и занимаемая должностная позиция. Показано, что данные факторы оказывают существенное влияние на жизнестойкость, ее показатели, основные и дополнительные ресурсы.

Была разработана модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности.

ВЫВОДЫ ПО ЭМПИРИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Было установлено, что основным фактором, вносящим неопределенность в рабочие отношения, является фактор «изменения условий труда в худшую сторону».

2. Было определено отношение к ситуации экономической неопределенности у специалистов социально-экономических профессий: а) установлено, что отношение к ситуации экономической неопределенности, в зависимости от половой принадлежности, не имеет статистически достоверных различий; б) существуют статистически достоверные различия на уровне тенденций между респондентами разных возрастных групп по показателям отношения к ситуации экономической неопределенности уверенность в завтрашнем дне и увеличение конкуренции между сотрудниками, при этом, более зрелые респонденты чувствуют меньшую уверенность в завтрашнем дне и больший прессинг конкуренции; в) определено, что занимаемая должностная позиция определяет отношение к экономической неопределенности, что проявляется в различии между руководителями и подчиненными по степени привлекательности работы в организации, удовлетворенности зарплатой, уверенности в завтрашнем дне, а также смены работы.

3. Были обнаружены различия по уровню жизнестойкости и ее отдельных показателей между субъектами труда в зависимости от половой принадлежности и возраста на уровне статистической тенденции ($p=0,05$), в зависимости от занимаемой должностной позиции на уровне $p=0,01$.

4. Были выявлены различия по уровню жизнестойкости и ее отдельных показателей между субъектами труда в зависимости от степени устойчивости к неопределенности и занимаемой должностной позиции на уровне $p=0,000$, а также были выявлены особенности проявления жизнестойкости в зависимости от устойчивости к ситуации экономической неопределенности, занимаемой должностной позиции и взаимодействия в организации.

5. Был определен тип переживания состояния неопределенности в зависимости от уровня жизнестойкости, устойчивости к экономической неопределенности и занимаемой должностной позиции.

6. Были выявлены статистически достоверные различия ($p=0,01$) между группами, а также внутри групп, различающихся по полу, возрасту и занимаемой должностной позиции по проявлению интересосубъектных ресурсов жизнестойкости в зависимости от устойчивости/неустойчивости к ситуации экономической неопределенности.

7. Были определены три основные стратегии совладения с экономической неопределенностью: конструктивная; частично конструктивная и деструктивная. Конструктивная стратегия предполагает использование всех интересосубъектных ресурсов жизнестойкости; частично конструктивная стратегия сопровождается преобладанием одного-двух ресурсов на фоне средней выраженности остальных; деструктивная стратегия связана с доминированием одного-двух ресурсов при слабом использовании остальных интересосубъектных ресурсов.

8. Были выявлены статистически достоверные различия между всеми анализируемыми группами по предпочтению определенной стратегии совладания с экономической неопределенностью на уровне $p=0,01$. Для мужчин характерно использование всех трех стратегий совладания: конструктивной, частично конструктивной и деструктивной. У женщин чаще востребованы две стратегии: частично конструктивная и деструктивная. В обеих возрастных группах присутствуют две стратегии совладания: конструктивная и деструктивная. В группе руководителей используются все три стратегии совладания, также, как и в группе подчиненных.

9. Были определены базовые и дополнительные интересосубъектные ресурсы жизнестойкости. К базовым ресурсам относятся «оптимизм», «активность» и «сила воли»; дополнительным ресурсом служит «способность находить пути или решения». Ресурс «реализм» стоит особняком и определяет лишь степень проявления ресурса «сила воли».

10. Было установлено, что устойчивость к экономической неопределенности является фактором, который оказывает существенное влияние как на общую жизнестойкость субъектов труда, так и на её основные ресурсы.

11. Были выявлены особенности взаимодействия факторов устойчивости к экономической неопределенности и занимаемая должностная позиция. Показано, что данные факторы оказывают существенное влияние на жизнестойкость, ее показатели, основные и дополнительные ресурсы.

12. Была разработана модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности, в которой прописаны три типа поведения субъектов труда в зависимости от степени использования ими интересосубъектных ресурсов жизнестойкости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный мир многомерен и подвержен постоянным изменениям. Перманентные инновации несут в себе стрессогенную нагрузку, которая оказывает влияние на личность человека, вызывает изменения в его поведении. При этом важно понимать, как данные факторы влияют на жизнестойкость работающих людей, за счет каких резервов можно сохранить здоровье и личностную целостность человека, а также повысить его профессиональную успешность. Особое значение понимание специфики данного воздействия имеет для организации рабочих процессов. Своевременное выявление негативных тенденций в поведении, отношениях, выполнении рабочих заданий у субъектов труда позволит, с одной стороны, эффективно предотвращать разрушительные воздействия данных факторов в организации, с другой стороны, грамотно выстраивать политику работы с персоналом по формированию кадрового резерва, осуществлению кадровых перестановок, созданию конструктивно и качественно работающих проектных команд.

Было проведено исследование интересубъектных ресурсов жизнестойкости субъектов труда в ситуации экономической неопределенности. В исследовании приняли участие 210 человек, различающиеся по поло-возрастной принадлежности и занимаемой должностной позиции. Работа проводилась на базе крупной сетевой компании, специализирующейся на оптовой и розничной торговле бытовой электроникой.

В качестве методов сбора эмпирических данных использовались Методика «Жизнестойкость» (Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И., 2006), Шкала РОП (Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б., 2017), Шкала измерения надежды (К. Муздыбаев), Авторская анкета «Устойчивость к экономической неопределенности». Для статистической обработки полученных данных применялись описательные статистики, факторный анализ, кластерный анализ, многомерный дисперсионный анализ, корреляционный анализ

(ранговая корреляция Спирмена), χ^2 -критерий Пирсона, φ -критерий Фишера, t-критерий Стьюдента.

Было определено отношение к ситуации неопределенности у специалистов социномических профессий; выявлены особенности проявления жизнестойкости в зависимости от устойчивости к ситуации экономической неопределенности, занимаемой должностной позиции и взаимодействия в организации; определен тип переживания состояния неопределенности в зависимости от уровня жизнестойкости, устойчивости к экономической неопределенности и занимаемой должностной позиции; определены основные стратегии совладения с экономической неопределенностью; выявлены базовые и дополнительные интересосубъектные ресурсы жизнестойкости; установлено, что устойчивость к экономической неопределенности является фактором, который оказывает существенное влияние как на общую жизнестойкость субъектов труда, так и на её основные ресурсы; показано, что устойчивость к ситуации экономической неопределенности и занимаемая должностная позиция оказывают существенное влияние на жизнестойкость, её показатели, основные и дополнительные ресурсы; разработана модель жизнестойкости для ситуации экономической неопределенности.

В целом, полученные данные позволяют говорить о том, что выдвинутые нами гипотезы о том, что чем больше ресурсов актуализирует индивид в своей профессиональной деятельности, тем выше его жизнестойкость; а также что в ситуации экономической неопределенности/нестабильности у индивидов преобладают иррациональные ресурсы полностью подтвердились.

Дальнейшее направление исследований мы видим в соотнесении выявленных нами стратегий совладания с экономической неопределенностью с копинг-стратегиями поведения, а также в изучении поднимаемых проблем на иных группах респондентов, к примеру, в сфере промышленного производства или силовых структур.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В качестве практических рекомендаций руководству компании была предложена программа развития жизнестойкости у руководства и персонала, которая прошла апробацию в рамках серии Мастер-классов, представленных на Всероссийском психологическом фестивале «Арт-терапия: танец, музыка, театр», Санкт-Петербург, 5-7 февраля 2017 г. На данную программу получено Свидетельство о регистрации авторских прав. Программа представлена в Приложении 6.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т.15. № 1. С. 3-18.
2. Асмолов А.Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл, 2001.
3. Асмолов А.Г. Оптика просвещения. М.: Просвещение, 2012.
4. Бадью А. Философия и событие. М.: ИОИ, 2013.
5. Бек А., Раш Ф., Шо Б., Эмери Г. Когнитивная терапия депрессии. СПб.: Питер, 2003.
6. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1989.
7. Бодров В.А. Психологический стресс: к проблеме его преодоления // Проблемы психологии и эргономики. – Тверь, 2001. - №4. – С. 28 – 33.
8. Бонивелл И. Ключи к благополучию: Что может позитивная психология / Пер. с англ. М.: Время, 2009.
9. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Субъективные репрезентации организационной культуры и динамика развития психологического стресса // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. – 2008. – Вып. 3. С. 350 - 358.
10. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 16. – 2015. – Вып. 1. – С. 45-54.
11. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О. Субъективные репрезентации ситуации организационного кризиса (на примере строительной организации в период кризисов 2008, 2015 гг.) // Научное мнение: педагогические, психологические и философские науки: научный журнал. 2016. №3. 2016. С.111- 116.

12.Водопьянова Н.Е., Гофман О.О. Профессиональная идентичность с позиций субъектно-ресурсного подхода // Вестник Тверского гос. Университета. – 2016, – Вып. 2 – С. 6-17.

13.Водопьянова Н.Е., Чесноков В.Б. Стратегии адаптации к экономическому кризису в зависимости от жизненной позиции субъектов труда // Вестник Адыгейского государственного университета. – Серия «Педагогика и психология» – № 1– 2015. С. 173-179.

14.Водопьянова Н.Е., Круглова Е.А., Чесноков В.Б. Разработка русскоязычной шкалы «РОП-2017» (в печати).

15.Вульф К. Вместо предисловия: неопределенность как условие человеческой жизни /В кн.: К. Вульф, В. Савчук (Ред.), Неопределенность как вызов. Медиа. Антропология. Эстетика. СПб.: РХГА, 2013. С. 5–6.

16.Глебов В.В., Аникина Е.В., Рязанцева М.А. Различные подходы изучения адаптационных механизмов человека // Мир науки, культуры, образования. - 2010. - №5. - С. 135-136.

17.Гусев А.И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала. В кн.: Д.А. Леонтьев (Ред.), Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. С. 300–329.

18.Завалишина Д.Н. Динамический аспект профессиональной адаптации // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л.- М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН». - 2007. - С. 353-367.

19.Зинченко В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? В кн.: А.К. Болотова (Ред.), Человек в ситуации неопределенности. М.: ТЕИС, 2007. С. 9–33.

20.Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.

- 21.Картрайт С., Купер К.Л., Стресс на рабочем месте. Пер. с англ. Харьков: Гуманитарный Центр, 2004.
- 22.Калашникова С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.2. — С. 84-87.
- 23.Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. М.: Наука, 1983.
- 24.Климов А.А. Поток и жизнестойкость в организации // Организационная психология. - 2012. - Т. 2, № 2. - С. 71-78.
- 25.Кожевникова О. А. Профессиональный стресс: причины возникновения, возможности профилактики и коррекции // Мир науки, культуры, образования. - 2010. - №7 (19). - С. 273-276.
- 26.Корнилова Т.В. Принцип неопределенности в психологии: основания и проблемы. Психологические исследования, 2010, 3(11), <http://psystudy.ru>
- 27.Корнилова Т.В., Чумакова М.А., Корнилов С.А., Новикова М.А. Психология неопределенности: Единство интеллектуально-личностного потенциала человека. М.: Смысл, 2010.
- 28.Крет М.В. Жизнестойкость людей и компаний // Вестн. Калужского ун-та. - 2016. - № 1. - С. 17-19.
- 29.Ковакин В.А., Ковалева В.П. Неизвестность. М.: Регулярная и хаотическая динамика, 2006.
- 30.Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования// Эмоциональный стресс. Л.: Медицина, 1970. С. 178-209.
- 31.Леонтьев Д.А. Экзистенциальная тревога и как с ней не бороться. Московский психотерапевтический журнал, 2003, No. 2, 107–119.
- 32.Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006.

33. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю. Моделирование «экзистенциальной дилеммы»: эмпирическое исследование личностного выбора. Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология, 2005, No. 4, 37–42.

34. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Х. Личностный потенциал в ситуации неопределенности и выбора. В кн.: Д.А. Леонтьев (Ред.), Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. С. 511–546.

35. Леонтьев Д.А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности // Психологические исследования, 2015, 8(40), 2. <http://psystudy.ru>

36. Леонтьев Д.А., Смирнов А.Г. Смысл и отчуждение как предикторы поведения в неструктурированной ситуации. В кн.: В.А. Барабанщиков (Ред.), Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 680–685.

37. Лобок А.М. Вероятностный мир. Екатеринбург: АМБ, 2001.

38. Мадди С. Смыслообразование в процессах принятия решения. Психологический журнал, 2005, 26(6), 87–101.

39. Малинина Н.С. Способы преодоления неопределенности в ситуации выбора и принятия решения // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 377. С. 152-155.

40. Мамардашвили М.К. Необходимость себя. М.: Лабиринт, 1996.

41. Мамардашвили М.К. Психологическая топология пути. СПб.: РХГИ, 1997.

42. Мандрикова Е.Ю. Личностный потенциал в организационном контексте // Личностный потенциал. Структура и диагностика // Под редакцией Леонтьева Д. А. - М.: Смысл, 2011. - 469 с.

43.Мандрикова Е.Ю. Виды личностного выбора и их индивидуально-психологические предпосылки: автореф. дис. канд. психол. наук. Моск. гос. университет, Москва, 2006.

44.Мандрикова Е.Ю., Леонтьев Д.А. Смысловые основания выбора и их альтернативы: фактичность прошлого или возможность будущего. В кн.: Д.А. Леонтьев (Ред.), Проблема смысла в науках о человеке (к 100-летию Виктора Франкла): материалы международной конференции. М.: Смысл, 2005. С. 151–157.

45.Мильнер Б.З. Теория организации. - М. - 2009. - 558 с.

46.Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ// Журнал социологии и социальной антропологии. – Том 1. – 1998. – №2. – С. 100 – 109.

47.Муздыбаев К. Измерение надежды//Психологический журнал.1999. № 4.11.

48.Муздыбаев К. Оптимизм и пессимизм личности// Социальные исследования. 2003. Т. 12. С. 87-96.

49.Мэй Р. Смысл тревоги. М.: Класс, 2001.

50.Нартова-Бочавер С.К. Coping behavior в системе понятий психологии личности// Психологический журнал. 1997. Т.18. № 5. С. 20-39.

51.Осин Е.Н. Факторная структура русскоязычной версии шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна. Психологическая диагностика, 2010, No. 2, 65–86.

52.Осипов И.Д. Неопределенность как онтологическая проблема российской цивилизации. В кн.: К. Вульф, В. Савчук (Ред.), Неопределенность как вызов. Медиа. Антропология. Эстетика. СПб.: РХГА, 2013. С. 33–41.

53.Пригожин И. Философия нестабильности. Вопросы философии, 1991, No. 6, 46–52.

54.Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. М.: Прогресс, 1986.

55. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы // Отв. ред. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. - М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН». - 2007. - 624 с.

56. Симонова Н.Н. Адаптация к экстремальным условиям профессиональной деятельности работающих вахтовым методом на Крайнем Севере. - Архангельск. - 2012. - 142 с.

57. Соколова Е.Т. Клиническая психология утраты Я. М.: Смысл, 2015.

58. Столц П.Г. Показатель стойкости: как обратить препятствия в новые возможности. Минск: Попурри, 2003.

59. Сычѳв О.А. Психология оптимизма. Учебно-методическое пособие. Бийск: БПГУ им. В.М. Шукшина, 2008.

60. Талѳб Н.Н. Черный лебедь: под знаком непредсказуемости. М.: Колибри, Азбука-Аттикус, 2012.

61. Талѳб Н.Н. Антихрупкость: как извлечь выгоду из хаоса. М.: Колибри, 2014.

62. Тиллих П. Мужество быть // Тиллих П. Избранное. Теология культуры. М.: Юрист, 1995. С.7-132.

63. Тульчинский Г.Л. Постчеловеческая персонология. Новые перспективы свободы и рациональности. СПб.: Алетейя, 2002.

64. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. - Мн.: Харвест. -2007. - 640 с.

65. Фѳдоров Д.А. Оценка неопределенности инновационных процессов// Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент», № 2, 2014.

66. Фейгенберг И.М., Иванников В.А. Вероятностное прогнозирование и преднастройка к движениям. М.: Изд-во Моск.ун-та, 1978.

- 67.Фонталова Н. С. Стресс в профессиональной деятельности и его психологические последствия // Известия ИГЭА. - 2013. - № 3 (77). - С. 179-182.
- 68.Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
- 69.Фромм Э. Душа человека. М.: Республика, 1992.
- 70.Чиксентмихайи М. Поток: психология оптимального переживания. М.: Смысл, 2011.
- 71.Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. - СПб.: Питер. - 2006. - 256 с.
- 72.Эпштейн М.Н. Знак_пробела: о будущем гуманитарных наук. М.: НЛО, 2004.
- 73.Эпштейн М.Н. Постмодерн в русской литературе. М.: Высшая школа, 2005.
- 74.Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. СПб.: Питер, 1999.
- 75.Abramson L.Y., Seligman M.E.P, Teasdale J.D. Learned helplessness in humans // Journal of Abnormal Psychology. 1978. Vol. 87. P. 49-74.
- 76.Abramson L.Y., Metalsky G.I., Alloy L.B. Hopelessness depression: A theore-based subtype of depression // Psychological Review. 1989. Vol. 96. P. 358-372.
- 77.Alloy L.B., Kelly K.A., Mineka S., Clements C.M. Comorbidity and depressive disorders: A help-lessness-hopelessness perspective // Comorbidity of mood and anxiety disorders / J.D. Maser, R. Cloninger (Eds.). – Washington (DC): American Psychiatric Press, 1990.
- 78.Assad K.K., Donnellan B.M., Conger R.D. Optimism: an enduring resource for romantic relationships // Journal of Personality and Social Psychology. 2007. Vol. 93. № 2. P.285-297.
- 79.Bartone P., Roland R., James P., Thomas W. Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates // International Journal of Selection and Assessment. 2008. Mar. Vol. 84. P. 191-202.

80. Bonanno G.A. Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? // *American Psychologist*. 2004. Vol. 59 (1). P. 20-28.
81. Bonanno G.A. Clarifying and extending the construct of adult resilience // *American Psychologist*. 2005. Vol. 60 (3). P. 265-267.
82. Brissette I., Scheier M.F., Carver C.S. The role of optimism and social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 82. P. 102-111.
83. Brooks M. Health-Related Hardiness in Individuals With Chronic Illness // *Clinical Nursing Research*. 2008. Vol. 17. Issue 2. P. 98-117.
84. Buchanan G.M., Seligman M.E.P. (Eds.). *Explanatory Style*. Hillsdale (NJ): Erlbaum, 1995.
85. Carver C., Gaines J.G. Optimism, pessimism, and postpartum depression // *Cognitive Therapy and Research*. 1987. Vol. 11. P. 449-462.
86. Carver C., Scheier M.F. *Attention and self-regulation: a control-theory approach to human behavior*. N.Y.: Springer-Verlag, 1981.
87. Carver C., Scheier M.F. Unresolved issues regarding the meaning and measurement of explanatory style // *Psychological Inquiry*. 1991. Vol. 2. P. 21-24.
88. Cheng H., Furnham A. Attributional style and self-esteem as predictors of psychological well being // *Counselling Psychology Quarterly*. 2003. Vol. 16. № 2. P. 121-130.
89. Clarke D.E. Vulnerability to stress as a function of age, sex, locus of control, Hardiness and Type A personality // *Social Behavior and Personality*. 1995. Vol. 23. № 3. P. 285-286.
90. Csikszentmihalyi M. Introduction. In: M. Csikszentmihalyi, I.S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A Life Worth Living: Contributions to Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press, 2006. pp. 3-14.
91. Deci E.L., Connell J.P., Ryan R.M. Self-Determination in a Work Organization // *Journal of Applied Psychology*. 1989. Vol. 74. № 4. P. 580-590.

92. Deci E.L., Eghrari H, Patrick B.C., Leone D.R. Facilitating internalization: The self- determination theory perspective // Journal of Personality. 1994. Vol. 62. P. 119-142.

93. Deci E.L., Ryan R.M. The General Causality Orientation Scale: self-determination in personality // Journal of Personality. 1985. Vol. 19. P. 109-134.

94. Dolan C., Adler A. Military Hardiness as a Buffer of Psychological Health on Return from Deployment // Military Medicine. 2006. Feb. Vol. 171 Issue 2. P. 93-98.

95. Dolbier K., Smith S., Steinhardt M. Relationships of protective factors to stress and symptoms of illness // American Journal of health behavior. 2007. Vol. 31 (4). P. 423-433.

96. Florian V., Mikulincer M., Taubman O. Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. April. Vol. 68 (4). P. 687-695.

97. Frederickson B.L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-built theory of positive emotions // American Psychologist. 2001. Vol. 56 (3). P. 218-226.

98. Gagne M. Deci E.L. Self-determination theory and work motivation // Journal of Organizational Behavior. 2005. Vol. 26. P. 331-362.

99. Gagne V., Koestner R., Zuckerman M. Facilitating Acceptance of Organizational Change: The Importance of Self-Determination // Journal of Applied Social Psychology. 2000. Vol. 30. № 9. P/ 1843-1852.

100. Giorgi A. Whither Humanistic Psychology? The Humanistic Psychologist, 1992, 20(2-3), 422-438.

101. Glimcher P.W. Indeterminacy in brain and behavior. Annual Review of Psychology, 2005, 56(1), 25-56.

102. Grenier S., Barrette A.M., Ladouceur R. Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: similarities and differences. Personality and Individual Differences, 2005, 39(3), 593-600.

103.Henry P.C. Life stresses, explanatory style, hopelessness, and occupational class // International Journal of Stress Management. 2005. Vol.12.P. 241-256.

104.Hind P., Frost M., Rowley S. The resilience audit and the psychological contract // Journal of Managerial Psychology. 1996. Vol. 11 (7). P. 18-29.

105.Huang C. Hardiness and stress: A critical review // Maternal-Child Nursing Journal. 1995. July-September. Vol. 23. № 3. P. 82-89.

106.Jarle E. Dissociation, Hardiness, and Performance in Military Cadets Participating in Survival Training // Military Medicine. 2006. Vol. 171. Issue 5. P. 436-442.

107.Kelly G.A. Psychology of personal constructs. Vol. 1. N.Y.: Norton, 1955.

108.Kobasa S.C. Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness // Journal of Personality and Social Psychology. 1979. Vol. 42. P. 168-177.

109.Koestner R., Gingras I., Abutaa R., Losier G.F., DiDio L., Gagne M. To Follow Expert Advice When Making a Decision: An Examination of Reactive Versus Reflective Autonomy // Journal of Personality. 1999. Vol. 65:5. P. 851-872.

110.Lam C.F., Gurland S.T. Self- determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work-motivation? // Journal of Research in Personality. 2008. Vol. 42. P. 1109-1115.

111.Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. N.Y.: Springer, 1984. P. 3-30.

112.Luthans F., Vogelgeasang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development. Review. 2006. March. Vol. 5. № 1. P. 25-44.

113.Luthar S.S., Cicchetti D. The construct of resilience: Implications for interventions and social policies // Development and Psychopathology. 2000. Vol. 12 (4). P. 857-885.

- 114.Luthar S.S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work // *Child Development*. 2000.Vol.71. P. 543-562.
- 115.Maddi S.R. Hardiness training at Illinois Bell Telephone // *Health promotion evaluation / J.P. Opatz (Es.)*. Stevens Point (WI): National Wellness Institute, 1987. P.101-115.
- 116.Maddi S. The Hardiness Enhancing Lifestyle Program (HELP) for Improving Physical, Mental and Social Wellness. Oakland (CA): University of California/Health Network, 1994. (Wellness Lecture Series).
- 117.Maddi S. Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness // *Encyclopedia of Mental Health/ Friedman H.S. (Ed.)*. San Diego (CA): Academic Press, 1998b. P. 323-335.
- 118.Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice // *Consulting Psychology Journal*. 2002. Vol. 54. P. 173-185.
- 119.Maddi S. Prolonging Life by Heroic Measures: a Humanistic Existential Perspective // *Psychological Aspects of Serious Illness: Chronic Conditions, Fatal Diseases, and Clinical Care/ P.T. Costa, G.R. VandenBos (Eds.)*. APA: Washington DC, 2003. P. 153-184.
- 120.Maddi S. Relevance of Hardiness Assessment and Training to the Military Context // *Military Psychology*. 2007. Vol. 19. Issue 1. P.61-70.
- 121.Maddi S. The Courage and Strategies of Hardiness as Helpful in Growing Despite Major, Disruptive Stresses // *American Psychologist*. 2008. Vol.63. Issue 6. P.563-564.
- 122.Maddi S., Harvey R., Khoshaba D., Lu J., Persico M., Brown N. The Personality Construct of Hardiness III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance // *Journal of Personality*. 2006. Vol. 74. № 32. P.575-598.
- 123.Maddi S., Harvey R., Resurreccion R., Giatras C., Raganold S. Hardiness as a performance enhancer in firefighters // *International Journal of Fire Service Leadership and Management*. 2007. Vol. 1. P. 3-9.

- 124.Maddi S., Kahn S., Maddi K. The Effectiveness of Hardiness Training // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 1998. Vol. 50. № 2. P. 78-86.
- 125.Maddi S., Kobasa S. The Hardy Executive: Health under Stress. Homewood (IL): Dow Jones-Irwin. 1984.
- 126.Maddi S. Hardiness: An Operationalization of existential Courage // Journal of Humanistic Psychology. 2004a. Summer. Vol. 44. № 3. P. 279-298.
- 127.Maddi S.R., Khoshaba D.M. Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. N.Y.: AMACOM, 1984.
- 128.Maddi S.R., Khoshaba D.M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. October. Vol. 63. № 2. P. 265-274.
- 129.Maddi S.R., Harvey R. Hardiness Considered Across Cultures // Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping / P.T.P. Wong, L.C.J. Wong (Eds). N.Y.: Springer, 2005.
- 130.Masten A.S. Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity / Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects / M.C. Wang, E.W. Gordon (Eds.). Hillsdale (NY): Lawrence Erlbaum, 1994. P. 3-25.
- 131.Masten A.S. Ordinary magic: Resilience processes in development // American Psychologist. 2001.Vol. 56. P. 227-239.
- 132.Masten A.S., Reed M.-G.J. Resilience in development / Handbook of positive psychology / C.R. Snyder, S. Lopez (Eds.). Oxford, 2002. P. 74-88.
- 133.Nolen-Hoeksema S., Girgus J.S., Seligman M.E. Predictors and consequences of childhood depressive symptoms: A 5-year longitudinal study // Journal of Abnormal Psychology. 1992. Vol. 101. P. 405-422.
- 134.Ong A.D., Bergerman C.S., Bisconti T.L., Wallace K.A. Psychological resilience, positive emotions, and successful adaption to stress in later life // Journal of Personality and Social Psychology. 2006. Vol. 91 (4). P. 730-749.
- 135.Proulx T., Heine S.J., Vohs K.D. When is the unfamiliar the uncanny? Measuring affirmation after exposure to absurdist literature, humor and art. Personality and Social Psychology Bulletin, 2010, 36(6), 817–829.

136. Richardson G.E. The meta-theory of resilience and resiliency // *Journal of Clinical Psychology*. 2002. Vol. 58. P. 307-321.
137. Rush M.C., Schoael W.A., Barnard S.M. Psychological resiliency in the public sector: "Hardiness" and pressure for change // *Journal of Vocational Behavior*. February. 1995. Vol. 46 (1). P. 17-39.
138. Sansone S., Wiebe D., Morgan C. Self-Regulating Interest: The Moderating Role of Hardiness and conscientiousness // *Journal of Personality*. 1999. Vol. 67. № 4. P.701-732.
139. Seligman M.E.P., Shulman P. Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol.50.P.832-838.
140. Seligman M.E., Nolen-Hoeksema S. Explanatory style and depression / *Psychopathology: An interactional perspective* // D. Magnusson, A. Ohman (Eds.). Orlando (FL): Academic Press, 1987. P. 125-139.
141. Seligman M.E.P. *Learned Optimism*. N.Y.: Simon&Schuster, 1990.
142. Seligman M.E., Reivich K., Jaycox L., Gillham J. *The optimistic child*. Boston: Houghton Mifflin, 1995.
143. Sheard M. Hardiness and undergraduate academic study: The moderating role of commitment // *Personality&Individual Differences*. 2007. Vol. 43. Issue 3. P.579-588.
144. Sheppard J.A., Kashani J.H. The relationship of Hardiness, Gender, and Stress to Health Outcomes in Adolescents // *Journal of Personality*. 1991. December. Volo. 59. № 4. P. 747-768.
145. Solberg Nes L., Segestrom S.N. Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review // *Personality and Social Psychology Review*. 2006. Vol. 10. № 3. P. 235-251.
146. Srivastava S., McGonigal K.M., Richards J.M., Butler E.A., Gross J.J. Optimism in close Relationships: How seeng things in a positive light makes them so // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2006. Vol.91. №1. P. 143-153.

147. Shteyn M., Vodopyanova N.E., Schumm J.A., Hobfoll S.E., Lilly R. The Impact of the Russian Transition on Psychosocial Resources and Psychological Distress // *Journal of Community Psychology*. – 2003. T. 31. № 2. – P. 113-127. 11.

148. Stoltz P.G., Weihenmayer E. *The adversity advantage: Turning everyday struggles into everyday greatness*. N.Y.: Simon&Schuster, 2008.

149. Taylor S.E. *Optimism / pessimism*, 1998. URL: <http://www.macses.ucsf.edu/research/psychosocial/optimism.php>

150. Youssef C.M., Luthans F. *Resiliency development of organizations, leaders & employees: Multi-level theory building for sustained performance / Authentic leadership theory and practice. Origins, effects, and development / W. Gardner, B.J. Avolio, F.O. Walumbwa (Eds.)*. Oxford: Elsevier, 2005.

151. Zullo H.M., Oettingen G., Peterson C., Seligman M.E.P. Pessimistic explanatory style in the historical record. Caving LBJ, Presidential candidates, and East versus West Berlin // *American Psychologist*. 1988. Vol. 43. № 9. P. 673-682.

152. Poon W.-T., Lau S. Coping with failure: relationship with self-concept discrepancy and attributional style // *Journal of Social Psychology*. 1999. Vol. 139 (5). P.639-653.

153. Scheier M.F., Weintraub J.K., Carver C.S. Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 51. P.1257-1264.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Тест жизнестойкости

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

№	Вопросы	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1.	Я часто не уверен в собственных решениях				
2.	Иногда мне кажется, что никому до меня нет дела				
3.	Часто, даже хорошо выпавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели				
4.	Я постоянно занят, и мне это нравится				
5.	Часто я предпочитаю «плыть по течению»				
6.	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств				
7.	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня				
8.	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня				
9.	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо				
10.	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня				
11.	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным				
12.	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня				
13.	Лучше синица в руках, чем журавль в небе				
14.	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым				
15.	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их				
16.	Иногда меня пугают мысли о будущем				
17.	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал				
18.	Мне кажется, я не живу полной жизнью, я только играю роль				
19.	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете				
20.	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми				
21.	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш				

22.	Я люблю знакомиться с новыми людьми				
23.	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное				
24.	Мне всегда есть чем заняться				
25.	Я всегда могу повлиять на результаты того, что происходит вокруг				
26.	Я часто сожалею о том, что уже сделано				
27.	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен				
28.	Мне трудно сблизиться с другими людьми				
29.	Как правило, окружающие слушают меня внимательно				
30.	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом				
31.	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен				
32.	Мне кажется, что жизнь проходит мимо меня				
33.	Мои мечты редко сбываются				
34.	Неожиданности дарят мне интерес к жизни				
35.	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны				
36.	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни				
37.	Мне не хватает упорства закончить начатое				
38.	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной				
39.	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы				
40.	Окружающие меня недооценивают				
41.	Как правило, я работаю с удовольствием				
42.	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей				
43.	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются				
44.	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность				
45.	Я охотно берусь воплощать новые идеи				

Обработка и интерпретация результатов.

Для подсчета баллов ответам на прямые и обратные пункты присваиваются баллы от 0 до 3 в соответствии с приведенной ниже схемой:

	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
Прямые пункты	0	1	2	3
Обратные пункты	3	2	1	0

Затем в соответствии с ключом суммируются показатели для каждой из 3 субшкал опросника: «вовлеченность», «контроль» и «принятие риска». Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже в таблице.

Ключи к тесту жизнестойкости

Шкалы	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 8, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

"Вовлеченность" (commitment) – аттитюд, который характеризует не только отношение человека к самому себе и окружающему миру, но и характера взаимодействия между ними. Она дает возможность личности чувствовать себя значимой и достаточно ценной, чтобы полностью включаться в решение жизненных задач, несмотря на наличие стрессогенных факторов и изменений. В соответствии с теорией С.Мадди, это убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает человеку максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности в создавшейся ситуации. Высокие показатели по данной субшкале свидетельствуют об ориентации человека на самореализацию, склонности к лидерству, здоровому образу мыслей и адаптивному поведению, а также характеризуют способность получать удовольствие от собственной деятельности. Низкие оценки, наоборот, указывают на то, что отсутствие такой убежденности порождает чувство отвергнутости, ощущение себя «вне» жизни.

"Контроль" (control) -аттитюд, который мотивирует человека к поиску путей влияния на результаты стрессогенных изменений. Убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего. Это понятие во многом сходно с понятием "локус контроля" Дж.Роттера. Высокие показатели характеризуют человека, для которого

свойственно убеждение, что он сам выбирает свой путь, свой способ деятельности. Низкие показатели указывают на преобладание чувства беспомощности в сложных жизненных ситуациях, склонность впадать в состояние беспомощности и пассивности.

"Принятие риска" (challenge) - аттитюд, который в противоположность чувству испуга от происходящих в жизни человека изменений, помогает ему оставаться открытым окружающей среде и обществу. Убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет получаемого опыта (как позитивного, так и негативного). Высокие показатели по данной субшкале указывают на способность человека идти на риск, готовность действовать в отсутствии надежных гарантий успеха. Низкие оценки свидетельствуют об обратном – стремление к стабильности, определенности, комфорту, нежелание идти на неоправданный с точки зрения самого человека риск.

Также подсчитывается общий показатель жизнестойкости, который представляет собой сумму показателей по трем вышеназванным субшкалам.

Для интерпретации полученных результатов также могут быть использованы данные, приведенные в таблице.

Таблица

Средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал теста жизнестойкости

Нормы	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Среднее	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартное отклонение	18,53	8,08	8,43	4,39

Шкала РОП

Возраст___

Дата___

Пол:

- мужчина
- женщина

Должность:

- Руководитель
- Подчиненный

Пожалуйста, прочтите внимательно каждое утверждение и оцените степень Вашего согласия с каждым из них. Для этого используйте приведенные ниже варианты ответов. Подчеркните (выделите) ответ, с которым Вы согласны в большей мере. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Будьте искренны и точны, настолько, насколько это возможно.

№	Утверждения	Степень согласия с утверждениями				
		Никогда	Редко (иногда)	Трудно сказать	Часто нравится	Почти всегда (очень часто)
1	Мне нравится громко слушать энергичную и жизнерадостную музыку	Никогда	Редко (иногда)	Трудно сказать	Часто нравится	Почти всегда (очень часто)
2	Думаю, что мои мечты, жизненные цели слишком трудно достичь	Никогда так не думаю	Иногда так думаю	Трудно сказать	Часто так думаю	Почти всегда так думаю
3	Мне нравятся ситуации с некоторой долей неопределенности как «вызов» к моим усилиям и поиску новых решений	Уверен, что нет	Пожалуй, что нет	Трудно сказать	Наверно, да	Уверен, что да
4	Я люблю «бросать вызов судьбе» (рассматриваю трудности как новый полезный опыт)	Уверен, что нет	Наверно, нет	Трудно сказать	Пожалуй, что да	Уверен, что да
5	В моих неприятностях и неудачах я чаще обвиняю себя, чем других	Никогда	Иногда (редко)	Трудно сказать	Часто	Очень часто

6	У меня столько энергии и стремлений, что я не могу даже два часа просидеть без дела	Полностью не согласен	Иногда это верно	Трудно сказать	Да, так бывает часто	Да, совершенно верно
7	Моя жизнь менее счастливая, чем у многих людей из моего окружения	Уверен, что нет	Пожалуй, это не так	Трудно сказать	Наверно, да	Уверен, что да
8	Думаю, что многие неприятности и трудности со временем сами разрешаются без моих волнений и усилий	Уверен, что нет	Пожалуй, что нет	Трудно сказать	Наверно, да	Да, совершенно согласен
9	В настоящее время трудно верить в счастливое будущее	Да, это абсолютно верно	Да, это скорее верно	Трудно сказать	Я так не думаю	Уверен, что это не верно
10	Мне нравится соревноваться	Никогда	Иногда	Трудно сказать	Часто	Очень часто
11	Я легко и часто общаюсь с непохожими на меня людьми (других взглядов, противоположного пола, статуса и т.д.)	Уверен, что нет	Скорее трудно, чем легко	Трудно сказать	Общаюсь скорее легко и часто, чем трудно	Да, совершенно согласен (общаюсь легко и часто)
12	Я люблю заглядывать в будущее (строить цели и планы)	Абсолютно не согласен	Иногда это верно	Трудно сказать	Да, это скорее так	Да, совершенно согласен
13	Я думаю, что в людях больше плохого, чем хорошего	Абсолютно не согласен	Скорее не согласен	Трудно сказать	Да, скорее согласен	Да, совершенно согласен
14	Мне нравится борьба и преодоление трудностей в разных сложных ситуациях	Никогда	Иногда	Трудно сказать	Скорее да, чем нет	Да, совершенно согласен
15	У меня преобладает бодрое, жизнерадостное, приподнятое настроение	Уверен, что нет	Пожалуй, что нет	Трудно сказать	Да, это скорее верно	Да, это абсолютно верно
16	Даже самые смелые мечты и цели осуществимы, если правильно оценить	Уверен, что нет	Пожалуй, что нет	Трудно сказать		Да, совершенно верно

	ситуацию, организовать себя и спланировать действия				Да, это скорее верно	
17	Мои успехи чаще связаны с моими стараниями и усилиями, чем с везением или внешними причинами	Абсолютно не согласен	Пожалуй, что нет	Трудно сказать	Это скорее верно	Да, совершенно верно
18	В трудных и неприятных ситуациях, я верю, что смогу их преодолеть	Никогда так не думаю	Очень редко так думаю	Трудно сказать	Часто так думаю	Да, совершенно верно
19	Практика показывает, что я реалистично оцениваю ситуацию взвесив все за и против	Уверен, что нет	Пожалуй, что нет	Трудно сказать	Да, это скорее верно	Да, совершенно верно
20	Лучше синица в руках, чем журавль в небе	Никогда так не думаю	Очень редко так думаю	Иногда так думаю	Да, это скорее верно	Да, совершенно верно

Ключ

Шкалы	прямые:	обратные	Максимум
Активность	1, 3, 4, 6, 10, 11, 14, 15		40
Оптимизм	8, 9, 12, 17, 18	2, 5, 7, 13	45
Реализм	16, 19, 20		15

«Измерение надежды»

Пожалуйста, прочтите внимательно каждое утверждение и оцените степень Вашего согласия с каждым из них. Поставьте крестик в графу ответа, с которым Вы согласны в большей мере. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Будьте искренны и точны, настолько, насколько это возможно.

Вопросы- утверждения	Да, полностью согласен	Скорее да	Ни да, ни нет	Скорее нет	Нет, абсолютно не согласен
1. Я всегда могу найти много способов, чтобы выйти из затруднительного положения					
2. Я энергично добиваюсь своих целей					
3. Я очень часто чувствую сильную усталость					
4. Существует много способов решения одной проблемы					
5. Меня легко переубедить					
6. Я могу представить себе разные способы добиться в жизни того, что является для меня очень важным					
7. Я беспокоюсь о своем здоровье					
8. Даже тогда, когда другие обескуражены, я знаю, что могу найти способ решения проблемы					
9. Мой прошлый опыт хорошо подготовил меня к любым испытаниям и переменам					
10. В жизни мне довольно часто сопутствует успех					
11. Я знаю, что зачастую напрасно по любому поводу					

12. Я достигаю своих целей , которые ставлю перед собой					
--	--	--	--	--	--

Шкала предназначена для измерения диспозиционной надежды. Состоит из 12 вопросов-утверждений.

Ключ: подсчитываются сырые баллы для двух шкал

Ответы оцениваются по пятибальной системе: 5 баллов - Да, полностью согласен; 1 балл - Нет, абсолютно не согласен

Шкалы:

сила воли (СВ): 2, 9, 10, 12. Максимум - 20 баллов (100 %).

способность находить пути или решения (СР): 1, 4, 6, 8. Максимум - 20 баллов (100 %).

3, 5, 7, 11 – не обрабатываются

Интегральный индекс (ИИ) = СВ + СР

Результаты тестирования оцениваются по процентам.

Максимальная выраженность ИП равна 40 баллам - 100%,

Максимальная выраженность СВ равна 20 баллам - 100%

Максимальная выраженность СР равна 20 баллам - 100%,

Минимальная = 5 баллам

Например, СВ = 8 б (40%), СР = 12 б. (60%), (ИИ) = 20 б. (50%)

Градации (уровни выраженности):

низкий показатель 0 - 20%;

пониженный показатель 21 – 40 %;

средний уровень 41 - 60 %;

повышенный показатель 61 – 80 %;

высокий показатель 81- 100 %;

АНКЕТА

Перед Вами анкета, которая содержит ряд вопросов, касающихся особенностей Вашей работы. Ответьте на вопросы, выбрав один из предложенных вариантов ответов.

Пол:

- Мужчина
- Женщина

Возраст _____ лет

Должность:

- Руководитель
- Подчиненный

1. Как давно вы работаете в компании

- Более 5 лет
- 3-5 лет
- 1- 3 года
- Менее 1 года

2. Нравится ли вам работать в этой компании

- Да, работаю с удовольствием
- Да, в целом, доволен
- Не очень, но не имею возможности уйти
- Нет

3. Изменились ли условия труда за тот период времени, который вы работаете в данной компании

- Да, кардинально
- Да, в значительной степени
- Да, не существенно
- Нет

4. Изменился ли уровень заработной платы за тот период времени, который вы работаете в данной компании

- Да, вырос в 2 раза
- Да, немного повысился
- Нет, немного понизился
- Нет, упал в 2 раза

5. Чувствуете ли вы уверенность в завтрашнем дне, работая в данной компании

- Да, в полной мере

- Да, но есть некоторые сомнения
 - Нет, но надеюсь на лучшее
 - Нет не чувствую
6. Чувствуете ли вы финансовую стабильность, работая в данной компании
- Да, в полной мере
 - Да, но есть некоторые сомнения
 - Нет, но надеюсь на лучшее
 - Нет не чувствую
7. Как часто вам приходилось менять место работы за последние 5 лет
- Часто
 - Довольно часто
 - Редко
 - Не менял
8. Изменилось ли отношение руководства к подчиненным в течение того времени, которое вы работаете в данной компании
- Да, изменилось в лучшую сторону
 - Да, кардинально ухудшилось
 - Изменилось незначительно
 - Существенных изменений нет
9. Изменился ли уровень конкуренции между сотрудниками внутри компании
- Да, существенно вырос
 - Да, вырос незначительно
 - Да, понизился
 - Не изменился
10. Ощущаете ли вы что систематически подвергаетесь давлению со стороны руководства и/или коллег
- Да, ощущаю постоянно
 - Да, чувствую время от времени
 - Иногда случалось
 - Нет

**ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ ПЕРСОНАЛА©**

*Если ты родился не в той стране
и не в то время, то это вовсе не повод
к тому, чтобы быть несчастным*
/В. Ромек, Е. Ромек/

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

В последнее время особое значение приобретает вопрос потенциала сотрудников (лидерского, управленческого, интеллектуального, эмоционального, личностного, потенциала адаптации и т.п.), поскольку, во-первых, он способствует профессиональному и карьерному росту; во-вторых, позволяет сотрудникам успешно противостоять организационным стрессам и эмоциональному выгоранию; в-третьих, оптимизирует рабочие отношения, что проявляется в удовлетворенности сотрудников своей деятельностью в данной организации.

Кроме того, постоянно растут требования к умению человека выстраивать гармоничные отношения с окружающими, эффективно справляться со сложными и неопределенными профессиональными, карьерными и жизненными ситуациями. Данные умения опираются на некое оптимальное ресурсное состояние, своего рода «внутренний стержень», коим является жизнестойкость, поскольку она позволяет субъекту труда сохранять осмысленность и эффективность деятельности в сложном, насыщенном неопределенностью, контексте организационной реальности.

Предлагаемая программа появилась в результате творческой переработки программы коррекции и развития жизненного потенциала Р. Лутца и Е. Коппенхёфер «Маленькая школа наслаждения», а также программы трех ступеней личностного роста Л. Харт «Из гусеницы в бабочку».

Данная программа предлагается к реализации в бизнес-структурах, поэтому ее предлагается строить в контексте бизнес-тренинга, то есть тренинга умений. Любой бизнес-тренинг (тренинг умений) опирается на принцип подкрепления, в том виде, в котором его сформулировал Б.Ф. Скиннер. Таким образом, мы полагаем, что жизнестойкость может формироваться на основе двух разных источников:

- 1) позитивного подкрепления, то есть удовлетворения актуальных потребностей, достижения связанных с ними целей;
- 2) негативного подкрепления, следовательно, предотвращения наказания, неприятных и болезненных стимулов или последствий.

Опираясь на разрабатываемую Н.Е. Водопьяновой метатеорию жизнестойкости, теорию оптимизма М. Селигмана, социально-когнитивную теорию Дж. Роттера и концепцию необихевиоризма, мы считаем, что жизнестойкость напрямую «задействует» все когнитивные процессы (восприятие, память, мышление, воображение): на этих процессах основано функционирование интересосубъектных ресурсов жизнестойкости, таких как реализм, оптимизм, адаптивность, стрессоустойчивость и т.п.. В то же время они могут способствовать проявлению пессимизма, то есть препятствовать реализации позитивного сценария развития жизнестойкости.

Развертывание позитивного и негативного сценария развития жизнестойкости мы рассматриваем как результат действия процессов научения. Если человек постоянно проявляет пессимистические тенденции в поведении, и при этом он не способен получать удовольствие от жизни, наслаждаться ею, то, вероятно, он просто не был научен конструктивному реагированию на различные стрессогенные ситуации в жизни или профессиональной деятельности. Неспособность проявлять оптимизм/реализм может провоцировать дефицитарный или ангедонистический процессы (*Ангедония (агедония) — неспособность получать*

наслаждение и удовольствие, т.е. это — хорошо сформированные навыки страдания при недостатке навыков получения удовольствия).

Дефицитарный процесс научения предполагает наличие пессимистических тенденций в поведении, т.е. выученной привычки концентрироваться на недостатках всего и всех вокруг, с этим может быть также связана фиксация на собственных недостатках. Эта привычка закладывается в результате дефицитарного процесса научения, базирующегося на различных ограничениях, ущемлениях и негативной обратной связи, который практически повсеместно принят в средней школе и весьма распространен в социуме в целом.

Ангедонистический процесс реализуется в навыках страдания и умениях переживать негативные чувства в ущерб позитивным.

Мы полагаем, что пессимизм является выученной реакцией и его можно заменить оптимизмом/реализмом, опираясь на те же механизмы научения, с помощью которых формируется пессимизм.

Опираясь на идею Р. Лутца (Lutz, 1996), пессимизм и оптимизм/реализм мы рассматриваем в качестве двух относительно независимых друг от друга измерений. Мы полагаем, что пессимизм и оптимизм/реализм представляют собой два разных процесса и повышение уровня оптимизма можно достичь при неизменном уровне пессимизма. Понижение уровня пессимизма — задача сложнодостижимая и это возможно только в результате регулярной конструктивной актуализации оптимизма и реализма как интересосубъектных ресурсов жизнестойкости.

Длительность программы — 6 месяцев.

Предполагаемые участники — сотрудники организаций.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

Цель программы — развитие жизнестойкости путем обучения оптимизму через обучение наслаждению своей жизнью.

Задачи программы:

1. Формирование позитивной фокусировки внимания
2. Развитие позитивного отношения к себе и окружающим
3. Тренировка действий, ведущих к проявлению оптимизма/реализма
4. Постановка и достижение целей, приносящих наслаждение и ведущих к проявлению оптимизма
5. Развитие социальной компетентности в проявлении оптимизма и принятия трудностей

Ожидаемые результаты:

- Смена пропорций пессимизма и оптимизма/реализма, преобладание позитивных эмоций, улучшение настроения и общего состояния
- Умение замечать в себе и в других хорошее
- Умение выражать свои позитивные эмоции во внутренней и внешней речи
- Умение открыто и конгруэнтно проявлять позитивные чувства в вербальной и невербальной форме
- Умение получать удовольствие
- Умение ставить позитивные цели
- Умение координировать удовольствие с позитивными целями
- Умение принимать позитив
- Умение довольствоваться малым и от этого получать удовольствие

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПРОГРАММЫ

Фокусировка внимания на позитивном

Методы контроля и фокусировки внимания на определенных обстоятельствах, людях или объектах довольно широко используются в поведенческой психотерапии (R. Lutz, 1995; А.-К. Wietasch, 2001).

Умение фокусировать внимание на позитивном, на приятных вещах ведет к увеличению приятных переживаний, следовательно, позитивное генерализуется, а негативное не воспринимается.

В данной программе в процессе групповой работы на тренингах и индивидуальных коуч-сессиях предполагается обучить сотрудников обращать внимание на то хорошее, что есть в самом человеке и в окружающем его мире.

Когнитивное переструктурирование

А. Эллис, один из основателей когнитивной терапии и создатель теории рационально-эмоциональной поведенческой терапии (Ellis, 1989), полагал, что в основе пессимизма лежит особый стиль мышления, который он назвал нерациональным. При этом А. Эллис подчеркивал, что мы можем изменить чувства на положительные (оптимизм), изменив наши мысли по поводу событий (стимулов) вызывающих негативные эмоции. Данная программа строится на методах когнитивной (МакМаллин, 2001; Бек, 1999, 2002) и рационально-эмоциональной поведенческой терапии (Эллис, Драйден, 2002). Методы когнитивной поведенческой терапии мы будем использовать для коррекции иррациональных запретов на оптимизм и наслаждение, характерных для современного социума.

В результате вербально-когнитивной работы участники должны будут научиться позволять себе испытывать приятные чувства (радость, гордость, удовольствие, наслаждение и т. п.), не испытывая при этом стыд. Также участники должны сформировать навыки позитивной самокоммуникации и

самоподкрепления. Мы планируем реализовать данный подход в процессе групповой работы на тренинге.

Моделирование

К сожалению, СМИ сформировали и продолжают тиражировать не вполне корректные модели счастливой жизни. Здесь мы приходим к заключению о значимости роли подражания (следования модели несчастной жизни), о которой говорил А. Бандура (Бандура, 2000). Счастливым, оптимистичным и довольным жизнью СМИ представляют нам такого человека, который живет в огромной вилле на берегу океана, ездит на дорогих машинах в сопровождении красивых ухоженных женщин, имеющий кучу денег, заработанных, как правило, не вполне законным путем. Данная модель не дает возможности полной идентификации для большей части населения, соответственно, «включается» противоположная модель — неудачника, который не может достигнуть таких высот и, соответственно, не может чувствовать себя счастливым.

Наша задача — создать у участников конструктивные когнитивно-поведенческие модели, показав возможность получать радость от обычных событий и стимулов их реальной жизни. Данный подход будет использоваться в процессе групповой формы работы на тренинге.

Сукцессивное формирование навыков проявления жизнестойкости

Мы считаем, что жизнестойкость можно рассматривать как сложный, комплексный навык. Для формирования подобных навыков в поведенческой терапии используется принцип последовательного приближения к цели. При этом сложный навык разбивается на простые, элементарные навыки, которые тренируются отдельно, а затем, при помощи специальных упражнений, объединяются в сложные комплексные действия. Сукцессивное формирование навыка проявления жизнестойкости опирается на этот же

принцип: в процессе освоения программы участники формируют навыки оптимизма, стрессоустойчивости, адаптивности, умения наслаждаться жизнью и т. п. Данный подход будет применяться как в групповой форме работы на тренингах, так и в индивидуальных промежуточных коучинг-сессиях. В процессе работы на тренинге будут формироваться необходимые навыки, которые планируется закреплять в коучинг-сессиях.

Поведенческая тренировка

Для работы с поведенческими стереотипами в данной программе мы применяем вербально-ориентированную поведенческую тренировку навыков проявления жизнестойкости в процессе актуализации ее различных ресурсов. Кроме того, мы опираемся на принцип подкрепления и поэтапного приближения к целевому поведению на основе самоподкрепления. Это весьма существенно, поскольку ближайшее социальное окружение человека не всегда позитивно реагирует на происходящие с ним изменения. Данный подход будет реализовываться в процессе тренинговой работы при выполнении различных упражнений.

Бихевиоральная психодрама

Данный подход будет применяться в процессе тренинговой работы. Следует отметить, что нами используется не классическая психодрама, а своеобразный комплекс: элементы психодрамы с техниками когнитивно-поведенческой терапии. Конкретно из всего арсенала психодраматических техник нами будут использоваться смена ролей и психодраматическая проба будущего.

Смена ролей будет использоваться в ролевых играх, где будет отрабатываться социальное взаимодействие и при этом предполагается, что личность партнера по ролевой игре имеет некое принципиальное значение. К примеру, если в упражнении будет нарабатываться умение говорить

партнеру по общению о том, какие его действия приятны или неприятны участнику. Смена ролей в данном случае позволяет протагонисту глубже понять своего партнера и прочувствовать «на себе», как действуют на партнера его собственные слова.

Техника *Психодраматическая проба будущего* в данной программе реализует следующие функции: 1) процесс создания идеальной реальности позволяет уточнить реальные представления о ней, а также некие общие и частные «критерии счастья», которые позволяют человеку ощущать всю полноту жизни, быть оптимистичным, адаптивным, противостоять негативному влиянию, то есть проявлять навык жизнестойкости; 2) игровое пространство дает возможность вносить необходимые изменения в картину идеального будущего, что позволяет ощущать контроль над своей жизнью и таким образом закрепляет функционирование навыка жизнестойкости. Для психодраматической пробы будущего планируется использовать отдельные элементы реальности (начальник, коллеги, клиенты и т. п.).

Символдрама (*кататимно-имажинативная психотерапия*) будет применяться на этапе промежуточных индивидуальных коучинг-сессий для прояснения и мягкой коррекции актуальных конфликтов, особенностей мотивационно-потребностной сферы, уровня энергетизации участников, особенностей целеполагания и целедостижения, переживаний собственной ценности, специфики реагирования в стрессогенных ситуациях. Данный подход занимает промежуточное положение между раскрывающим и поддерживающим психотерапевтическими методами. Раскрывающий компонент реализуется в дозированном самосопоставлении; поддерживающий и стабилизирующий компоненты дают возможность индуцировать аналитическую ситуацию переноса. Это дает возможность

воздействовать на структуру Эго, мягко корректируя и преобразуя ее, за счет творческого расширения (Leuner, 1980, 1985).

Метод мандалы

Также будет применяться на этапе промежуточных индивидуальных коучинг-сессий для прояснения и мягкой коррекции актуальных конфликтов, особенностей мотивационно-потребностной сферы, уровня энергетизации участников, особенностей целеполагания и целедостижения, переживаний собственной ценности, специфики реагирования в стрессогенных ситуациях. Джоанна Келлог подчеркивает, что необходимость ориентации в новой реальности вынуждает человека временно фокусироваться на его внутреннем мире (Kellogg J., 1986). Мандала помогает раскрыть бессознательный потенциал силы, и это делает возможным, с одной стороны, исследование самого себя, с другой стороны, позволяет увидеть и соединить кажущиеся несовместимыми противоположности и преодолеть кажущиеся безнадежными ситуации, что способствует развитию и укреплению навыка жизнестойкости.

Sandwork (работа с песком)

Т. Зинкевич-Евстигнеева указывает, что «...игра с песком формирует у взрослого человека особое мироощущение, освобожденное от обыденности, стереотипов, ощущения нереализованности» (Т. Зинкевич-Евстигнеева, 2005, с.14). М.Ловенфельд, Д. Калфф, Л. Штейнхард и др. указывали, что, играя в песке с миниатюрными фигурками, человек, вне зависимости от возраста, «окунается» в свой внутренний мир, открывает в самом себе источники силы, понимает свои желания, обнаруживает слабые места, находит решения в сложных ситуациях. Когда человек обретает способность создать гармонию в своей песочной композиции, он приобретает опыт управления собой и конструктивного взаимодействия с

социумом, то есть развивает навыки различного проявления своей жизнестойкости. Данная техника будет применяться на заключительном этапе индивидуальных коучинг-сессий для закрепления умений ставить позитивные цели, координировать удовольствие с позитивными целями и довольствоваться малым, получая от этого радость. Проигрывание планируемого будущего в границах песочного подноса позволит участникам обрести уверенность в своем контроле над ситуацией, что будет способствовать разворачиванию оптимизма, адаптивности, стрессоустойчивости как интересосубъектных ресурсов и, следовательно, будет способствовать развитию жизнестойкости участников.

ОСНОВНЫЕ БЛОКИ ПРОГРАММЫ

I блок. Тренинг развития оптимизма. Данная форма работы позволит участникам изменить пропорции пессимизма и оптимизма/реализма, в сторону преобладания позитивных эмоций, что приведет к улучшению настроения и общего состояния. При этом будут сформированы умения замечать в себе и в других хорошее, выражать свои позитивные эмоции во внутренней и внешней речи, открыто и конгруэнтно проявлять позитивные чувства в вербальной и невербальной форме, а также уметь и не стесняться получать удовольствие. Продолжительность тренинга 16 (8) часов.

II блок. Индивидуальные коучинг-сессии с участниками тренинга. Данные сессии предполагается провести через две недели после тренинга. В качестве методов планируется применять метод мандалы и метод символдрамы — начальная ступень. Временные затраты при группе 12 человек — 12 часов (1 час на человека).

III блок. Тренинг целеполагания даст возможность развить умения ставить позитивные цели и координировать удовольствие с позитивными целями. Продолжительность тренинга 16 (8) часов.

IV блок. Индивидуальные коучинг-сессии с участниками тренинга. Данные сессии предполагается провести через две недели после тренинга. В качестве методов планируется применять метод мандалы и метод символдрамы — средняя ступень. Временные затраты при группе 12 человек — 12 часов (1 час на человека).

V блок. Тренинг развития стрессоустойчивости и совладающего поведения. В рамках данного тренинга планируется развить у участников способность принимать позитив, умение довольствоваться малым и от этого получать удовольствие. Продолжительность тренинга 16 (8) часов.

VI блок. Заключительные коучинг-сессии с участниками тренинга. Данные сессии предполагается провести через две недели после тренинга. В качестве методов планируется применять метод мандалы и метод Sandwork. Временные затраты при группе 12 человек — 12 часов (1 час на человека).