

Личностные детерминанты стрессоустойчивости руководителя



Новикова К.В.

Кандидат психологических наук,
доцент ФГБОУ ВО «Тихоокеанский
государственный университет»


e-mail: kv_novikova@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению личностных особенностей руководителя, способствующих устойчивости к стрессу. Представлены результаты эмпирического исследования личностных детерминант стрессоустойчивости руководителей среднего звена.

Ключевые слова

• личностные детерминанты • руководитель • стрессоустойчивость •



Высокий ритм жизни, обилие разнородной информации, нехватка времени, и повышенные когнитивные нагрузки сделали стресс неотъемлемой частью жизни современного человека. Особую актуальность приобретает данная проблема для руководителей ввиду того, что их повседневная управленческая деятельность предполагает состояние постоянной высокой психической напряженности, связанной с многозадачностью, высоким уровнем ответственности за себя, за других, за свое дело. В условиях постоянного дефицита времени состояние повышенной психической напряженности становится непрерывно действующим фрустрирующим фактором профессиональной деятельности руководителя. Негативные реакции на стрессовые состояния, накапливаясь, формируют выраженные длительные дезадаптивные состояния. Целесообразным является не избегание или ограничение воздействия стрессоров, а формирование таких личностных качеств, которые даже в критические моменты позволяют сохранить внутреннее спокойствие, самообладание и эмоциональную уравновешенность, то есть стрессоустойчивость.

С позиции системного подхода (В.А. Ганзен, Е.П. Ильин, Б.Ф. Ломов, В.И. Медведев и др.) стрессоустойчивость является системой, которая включает определенные компоненты и средства их организации, что открывает возможности для исследования различных параметральных характеристик относительно элементов данной системы.

Под стрессоустойчивостью мы, вслед за Зильберманом П.Б. [7], понимаем интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности индивидуума, которое обеспечивает оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке. Стрессоустойчивость позволяет переносить регулярные эмоциональные нагрузки, быстро перестраиваться в новой обстановке и, что самое главное, предотвращает переход стадии стресса в стадию дистресса, когда вступают в силу деструктивные процессы: апатия, впечатлительность, снижение работоспособности, ухудшение показателей когнитивных процессов, проблемы со здоровьем.

Анализ психологической литературы показывает, что исследователи, изучающие индивидуальные особенности стрессоустойчивости личности, связывают уровень ее развития с такими характеристиками личности как: мотивационная направленность (А.Н. Устинов, А.И. Черкашин); тревожность (Б.Г. Ананьев, Ф.Б. Березин, Н.Д. Левитов); агрессивность (А.А. Реан, В.И. Хаснулин); локус субъективного контроля (С.И. Абрамович, Я.Л. Коломинский) и другие. Взаимосвязь феномена стрессоустойчивости с когнитивными процессами подтверждена исследованиями Г. Айзенка, М.А. Холодной [10; 14; 15].


В эмпирическом исследовании, данные которого частично приведены ниже, приняли участие десять руководителей среднего звена сферы продаж г. Хабаровска в возрасте 29-37 лет. Все испытуемые мужского пола, стаж их работы на руководящей должности 6-8 лет.

Целью исследования явилось выявление личностных детерминант стрессоустойчивости руководителя. Методами исследования выступили: «Тест самооценки стрессоустойчивости» (С. Коухена и Г. Виллиансона), «16-ти факторный личностный опросник» (Р. Кеттелл), «Опросник личностной зрелости» (Ю.З. Гильбух), методика «Определение общей и социальной самоэффективности» (Дж. Маддукс и М. Шеер, адаптация А.В. Бояринцевой), «Диагностика социально-психологической адаптации» (К. Роджерс, Р. Даймонд), «Определение степени рациональности-иррациональности мышления» (А. Эллис).

Результаты исследования по методике «Тест самооценки стрессоустойчивости» (С. Коухена и Г. Виллиансона) [5] показали, что у всех руководителей данной выборки высокий уровень стрессоустойчивости, что позволяет им переносить значительные эмоциональные, интеллектуальные, волевые нагрузки, связанные с профессиональной деятельностью.

Методика «16-ти факторный личностный опросник Р. Кеттелла» [5], позволила выявить такие личностные характеристики руководителей, как: общительность (80%); высокий интеллект (80%); эмоциональная стабильность (70%); доминантность (70%); экспрессивность (80%); низкая нормативность поведения (80%); смелость (70%); жесткость (80%); подозрительность (90%); прямолинейность (70%); спокойствие (70%); радикализм (80%); высокий самоконтроль (70%); расслабленность (70%).

Далее с помощью методики «Опросник личностной зрелости» Ю.З. Гильбуха [5], мы изучали уровень личностной зрелости руководителей. Согласно полученным данным, все испытуемые имеют высокий




уровень личностной зрелости, что может говорить о направленности деятельности личности на значимые жизненные цели, о стремлении к максимально полной самореализации, к достижению высоких результатов в предпринимаемых действиях. По шкале «Отношение к своему Я» или «Я-концепция» – шесть человек (60 %) показали высокий уровень, что выражается в уверенности в себе, удовлетворенности своим характером, своей личностью в целом. Удовлетворительный уровень по данной шкале имеет один человек (10%) и неудовлетворительный уровень отношения к своему «Я» выявлен у трех человек (30%). По шкале «Гражданский долг» высокий уровень имеют 50% респондентов (5 человек), удовлетворительный уровень – три человека (30%), неудовлетворительный уровень – два человека (20%). По шкале «Жизненная установка» (преобладание интеллекта над чувством, эмоциональная уравновешенность, рассудительность) 50% респондентов (пять человек) показали высокий уровень, и 50% (пять человек) – удовлетворительный. По шкале «Способность к психологической близости» выявлен удовлетворительный 60% (шесть человек) и неудовлетворительный уровень 40% (четыре испытуемых).

Для выявления уровня самоэффективности руководителей, как способности осознавать свои сильные стороны и возможности и умение реально воспользоваться своим потенциалом, применялась методика «Определение общей и социальной самоэффективности» (Дж. Маддукс и М. Шеер, в адаптации А.В. Бояринцевой) [11]. Методика определяет самоэффективность в сфере предметной деятельности, в сфере межличностного общения и общий уровень самоэффективности личности. Согласно полученным результатам, все руководители обладают достаточно высоким потенциалом для реализации имеющихся возможностей, мотивированы на достижения и способны достичь высоких результатов в своей сфере деятельности.

По методике «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса, Р. Даймонда [11], выявлены высокие показатели социально-психологической адаптации по всем шкалам. Руководителям исследуемой выборки свойственны высокий уровень адаптации (74,1%), принятия себя и других (77,6% и 61,5% соответственно), эмоциональный комфорт (73,9%), интернальность (80,6%) и стремление к доминированию (71,5%). По показателю «Эскапизм» (уход от проблем) мы обнаружили, что высокий уровень этого показателя не обнаружен ни у одного испытуемого, средним же уровнем обладают 60% испытуемых (6 человек), что может говорить о возможности ухода от проблем как защитной реакции на стрессогенные факторы. У 40% испытуемых уровень эскапизма оказался низким: это выражается в том, что проблемы обычно такими людьми решаются «здесь и сейчас», они не избегают сложных ситуаций, не пытаются от них скрыться или переложить принятие решения на других. Отметим, что социально-психологическая адаптация зависит от умения личности ориентироваться в социальных ситуациях, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния других людей, выбирать адекватные способы обращения с ними и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия. Адаптивность означает соответствие целей и ценностных ориентаций личности результатам, достигаемым в процессе деятельности. Намерения человека, как правило, совпадают с поступками, замыслы – с воплощением, побуждения к действию – с его итогами.

Для диагностики рациональности-иррациональности мышления нами была использована методика А. Эллиса «Определение степени рациональности-иррациональности мышления» [11], которая позволила нам определить, насколько выражены иррациональные установки у испытуемых. Автор методики и основатель рационально-эмотивной терапии, когнитивный терапевт Альберт Эллис выделил три наиболее часто встречающиеся иррациональные установки: катастрофизация, должествование и оценочная установка. Также можно определить уровень фрустрационной толерантности, отражающий переносимость личностью фрустраций и устойчивости к ним.

Согласно полученным результатам: по шкале «катастрофизация» выраженное наличие иррациональной установки выявлено у одного испытуемого (10%); наличие иррациональной установки обнаружено у семи человек (70%); отсутствием иррациональных установок характеризуется два руководителя (20%). Наличие установки «катастрофизация» выражается в резком преувеличении негативного характера явления или ситуации и отражает иррациональное убеждение человека в том, что в мире есть катастрофические события, которые лежат вне любой системы оценки. Находясь под влиянием установки, такие люди дают оценку ситуации, которая не базируется на реальных фактах, а исключительно на своих убеждениях. По шкале «долженствование в отношении себя» выраженное наличие данной



иррациональной установки обнаружено у четырех руководителей (40%), остальные 60% обнаружили средний уровень проявления данной иррациональной установки. По шкале «долженствование в отношении других» выраженное наличие иррациональной установки выявлено у троих испытуемых (30%), средний уровень у шести (60%) и полное отсутствие данной установки лишь у одного из руководителей (10%). По мнению А. Эллиса, установка долженствования неизбежно приводит к появлению стресса, острого или хронического, центральной идеей установки служит идея долга. Установки долженствования в отношении себя и других – это убеждения человека в том, что он что-либо должен или ему что-то должны. Здесь имеет значение именно категоричность таких убеждений, то есть долженствование рассматривается человеком как некая обязанность. Другими словами, это абсолютное требование в отношении себя или других людей. По шкале «самооценка и рациональность мышления» выраженное наличие иррациональной установки выявлено у 10% руководителей; наличие иррациональной установки у 40%; отсутствие иррациональных установок – 50% руководителей. Данная установка проявляет себя в случае оценивания личности человека в целом, а не отдельных его черт, качеств, поступков, оценивание носит иррациональный характер, когда отдельный аспект человека отождествляется со всей личностью. По шкале «фрустрационная толерантность» наличие иррациональной установки обнаружено у трех испытуемых (30%); отсутствие иррациональных установок – у семи (70%). Отсутствие данной иррациональной установки говорит о переносимости фрустраций, устойчивости руководителей к ним.

По данным, полученным по методике «Определение степени рациональности-иррациональности мышления» А. Эллиса, можно сделать вывод, что иррациональность мышления в высокой и средней степени присутствует в данной выборке по всем шкалам, преимущественно отсутствие иррациональных установок выявлено у 70% испытуемых по шкале «фрустрационная толерантность», которая отражает степень переносимости человеком различных фрустраций, устойчивость руководителя к фрустрирующим воздействиям.

Таким образом, на массиве эмпирических данных было получено 43 параметра, характеризующих исследуемую выборку руководителей. Низкими показателями характеризуется выборка руководителей по таким личностным характеристикам, как: подчиненность, сдержанность, робость, чувствительность, доверчивость, тревожность, консерватизм, нормативность поведения, конформизм, напряженность, способность к психологической близости, эскапизм (уход от проблем).

Для определения взаимосвязей выявленных личностных особенностей руководителей с уровнем их стрессоустойчивости нами использовался коэффициент корреляции К. Пирсона, который позволил обнаружить наличие значимых взаимосвязей по следующим показателям: самооффективность, общительность, прямолинейность, нонконформизм, долженствование в отношении других, низкий уровень способности к психологической близости и ухода от проблем.

Обобщая результаты корреляционного анализа, мы можем сделать следующие выводы:

- чем выше самооффективность, тем выше стрессоустойчивость и это вполне обоснованно, так как убежденность личности в том, что его поведение и деятельность эффективны, способствуют эффективной направленности на преодоление стресса, то есть уверенность личности в своих возможностях и способностях не поддаваться влиянию стресса;
- чем выше дипломатичность, тем выше стрессоустойчивость. Личность, обладающая дипломатичностью, характеризуется тактичностью, выдержкой, гибкостью и эмоциональной выдержкой, саморегуляцией, что, несомненно, способствует стрессоустойчивости;
- чем выше нонконформизм, тем выше стрессоустойчивость личности и эта взаимосвязь объяснима тем, что конформный человек зависим от мнения окружающих, что не может способствовать стрессоустойчивости, а нонконформная личность – самостоятельна, независима, ориентируется на собственные решения. Такая личность не нуждается в согласии и поддержке общества при принятии управленческих решений. Таким образом, можно говорить о том, что независимость от мнения других людей и уверенность в своей правоте способствует стрессоустойчивости руководителя;
- чем ниже установка долженствования в отношении других, тем выше стрессоустойчивость. Такую взаимосвязь подчеркивал и А. Эллис, говоря о том, что долженствование в отношении других является мощнейшим источником стресса, поскольку вряд ли можно окружить себя такими людьми,

- которые всегда и во всем оправдывали бы ожидания;
- чем ниже способность к психологической близости с людьми, тем выше стрессоустойчивость. В контексте нашего исследования это можно объяснить тем, что мы исследуем руководителей, которые по сфере своей деятельности обладают некой «толстокожестью», они привыкают не думать о последствиях своих решений для других людей (увольнения, штрафные санкции, применяемые к подчиненным, конкуренция), это становится для них нормой, они чужды к чувствам и проблемам других людей, холодны и беспринципны. Стоит отметить, что они не стремятся избегать контактов с людьми, и вполне коммуникабельны, но вместе с тем, это общение не несет эмоциональной близости;
 - чем ниже эскапизм (уход от проблем), тем выше стрессоустойчивость, и это объяснимо тем, что уход от проблем в псевдодеятельность или фантазии не способствует их разрешению, тем самым только усугубляет ситуацию, способствуя появлению новых стрессоров. Таким образом, низкий уровень эскапизма, своевременное решение проблем, а не избегание их, способствует стрессоустойчивости руководителя.

В целом, анализ результатов эмпирического исследования позволил представить психологический портрет стрессоустойчивой личности руководителя сферы продаж, который характеризуется высоким уровнем самоофективности в социальной и предметной сферах, адаптивностью, общительностью, эмоциональной стабильностью, доминантностью, экспрессивностью, смелостью, жесткостью, прямолинейностью, радикализмом, нонконформизмом, высоким самоконтролем, мотивацией достижений, самопринятием, принятием других, эмоциональным комфортом, интернальностью, фрустрационной толерантностью, наличием иррациональных установок долженствования.

Список использованной литературы:

1. Абабков В.А. Адаптация к стрессу. СПб: Речь, 2004.
2. Берестова Л.И. Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя. М.: Владос, 2004.
3. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЭРСЕ, 2006.
4. Варданян Б.Х. Механизмы саморегуляции эмоциональной устойчивости. М.: Наука, 2008.
5. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
6. Дыненкова Е.Н. Методическое пособие для педагогов «Профессиональный стресс и пути его преодоления». М., 2012.
7. Зильберман П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора // Очерки психологии труда оператора. М., 1974.
8. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М.: МГУ, 2007.
9. Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами: учеб. пособие. СПб.: Питер., 2007.
10. Катунин А.П. Стессоустойчивость как психологический феномен // Молодой учёный. 2012. С. 23-26.
11. Новикова К.В. Психопрофилактика экзаменационного стресса: учебное пособие. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан.гос.ун-та, 2016.
12. Полякова О.Н. Стресс. Причины, последствия, преодоление. СПб.: Речь, 2010.
13. Секач М.Ф. Психическая устойчивость человека: [монография]. М.: АПКИППРО, 2013.
14. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М.: Томск, 1997.
15. Церковский А.Л. Современные взгляды на проблему стрессоустойчивости // Вестник Витебского государственного медицинского университета. 2011. С. 57-59.

Personal determinants of manager's stress tolerance

Novikova K.V.

Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Pacific State University

E-mail: kv_novikova@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the consideration of personal characteristics of the leader, contributing to resistance to stress. The article presents the results of an empirical study of the personal determinants of stress resistance of middle managers.

Key words

• personality determinants • leader • stress tolerance •

References

1. Ababkov V.A. Adaptation to stress. St. Petersburg: Speech, 2004.
2. Berestova L.I. Socio-psychological competence as a professional characteristic of a leader. M.: Vlados, 2004.
3. Bodrov V.A. Psychological stress: development and overcoming. M.: PERSE, 2006.
4. Vardanyan B.Kh. The mechanisms of self-regulation of emotional stability. M.: Nauka, 2008.
5. Vodopyanova N.E. Psychodiagnosis of stress. St. Petersburg: Peter, 2009.
6. Dynenkova E.N. Methodological manual for teachers «Professional stress and ways to overcome it». M., 2012.
7. Zilberman P.B. Emotional stability of the operator // Essays on the psychology of operator labor. M., 1974.
8. Ivanova E.M. Fundamentals of the psychological study of professional activity. M.: Moscow State University, 2007.
9. Kabachenko T.S. Psychology of Human Resource Management: Textbook. St. Petersburg: Peter, 2007.
10. Katunin A.P. Stress resistance as a psychological phenomenon // Young Scientist, 2012. P. 23-26.
11. Novikova K.V. Psychoprophylaxis of exam stress: a training manual. Khabarovsk: Publishing House of the Pacific.Gos.un-ta, 2016.
12. Polyakova O.N. Stress. Causes, consequences, overcoming. SPb.: Speech, 2010.
13. Cleaver M.F. Mental stability of a person: [monograph]. M.: APKiPRO, 2013.
14. Cold M.A. Psychology of intelligence: paradoxes of research. M.: Tomsk, 1997.
15. Tserkovsky A.L. Modern views on the problem of stress resistance // Bulletin of the Vitebsk State Medical University. 2011. P. 57-59.