

УДК 159.923+159.944.4–057.17

Саврасова Л.А.**ИНДИВИДУАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ДЕТЕРМИНАНТЫ
КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Ключевые слова: копинг-поведение, копинг-стратегии, руководители, личностные детерминанты, профессиональная деятельность.

Изучение проблемы адаптации человека к различным стрессовым ситуациям привело к возникновению и развитию нового направления в психологической науке – исследования копинг-поведения. Результатом работы отечественных и зарубежных психологов в области данной проблематики стала констатация факта, что пусковым механизмом копинг-поведения является стрессовая ситуация [1; 3; 7]. Но, в свою очередь, одна и та же ситуация может иметь различное значение для разных людей и оказывать на них неодинаковое воздействие. Поэтому при изучении копинг-поведения важно, с одной стороны, учитывать влияние ситуационных факторов, а с другой – индивидуальные особенности личности, которые выступают связующим звеном между ситуацией и поведением.

Личностная детерминация копинг-поведения положена в основу личностного подхода к проблеме преодоления человеком стрессовых ситуаций [1; 3]. Под личностными детерминантами понимаются различные факторы: это и уровень интеллекта, и стили мышления, и половозрастные особенности, и социальные достижения, и уровень материального благополучия, и т.д. [3]. Но наиболее значимыми и устойчивыми детерминантами копинг-поведения являются индивидуально-личностные особенности, такие как уровень субъективного контроля (локус контроля), акцентуации характера и темперамента, адекватность самооценки, уровень развития эмоционально-волевых качеств и пр. [1; 3–5].

Таким образом, актуальность исследования копинг-поведения рассматривается с позиции личностно-ситуационного подхода, согласно которому копинг-поведение является сложным динамическим процессом, включающим оценку ситуации, выбор

и осуществление стратегии ее преодоления. При этом выбор стратегии зависит как от ситуационных факторов, так и, в большой мере, от личностных особенностей человека [1; 5; 7].

Взаимоотношения личности и среды изучались в самых различных сферах жизнедеятельности человека [1; 3], что делает возможным расширить научные представления о копинг-поведении. В сферы, релевантные исследованиям копинг-поведения, включается и профессиональная сфера, которая занимает немалую часть жизни современного взрослого человека [2]. Ситуационный контекст профессиональной деятельности является одним из наиболее стрессогенных для современного человека [3] и в отношении проблемы копинг-поведения представляет собой малоизученную область научно-психологических знаний.

Анализ различных сфер профессиональной деятельности позволил выделить одну профессию, которая отличается высокой сложностью и повышенными требованиями к личности профессионала – это профессия руководителя. Данная профессия является одной из наиболее насыщенных трудными ситуациями и, как следствие, требует их постоянного эффективного преодоления [2; 6]. Руководителю в процессе работы приходится решать большое количество самых разных задач, справляться с огромными потоками информации, принимать ответственные решения в неопределенных и неоднозначных ситуациях, осуществлять руководство и координацию деятельности своих подчиненных, работать в условиях экономических рисков и многое другое. Поэтому можно говорить о том, что эффективная профессиональная деятельность руководителей обуславливает выработку новых форм копинг-поведения для

преодоления всех возникающих трудностей, что предъявляет повышенные требования к личностным ресурсам.

Потребность в комплексном изучении копинг-поведения личности, более глубоком исследовании динамики и личностных детерминант копинг-поведения в профессиональной деятельности и определила актуальность нашей работы. Целью исследования стало раскрытие особенностей копинг-поведения руководителей с учетом влияния их индивидуально-психологических характеристик. Была выдвинута гипотеза о том, что индивидуально-психологические особенности относятся к числу основных факторов, влияющих на характер выбора стратегии копинг-поведения.

При проведении эмпирического исследования был использован комплекс дополняющих друг друга методик, направленных на разностороннее изучение личностных детерминант копинг-поведения, а также стратегических особенностей данного процесса. Предпочтение было отдано взаимодополняющим самооценочным методикам, которые содержательно наиболее близки поставленным в исследовании задачам: методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» Н. Эндлера и Дж. Паркера (в адаптации Т.А. Крюковой); методика «Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхана (в адаптации Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского); анкета «Пространство организационных проблем» В. Снеткова; адаптированный характерологический опросник К. Леонгарда (в модификации Г. Шмишека); анкетный опросник определения локуса контроля и самоконтроля поведения «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера; методика «Самооценка силы воли» (по Н.Н. Обозову и Г.В. Щекину); методика для оценки уровня развития адаптационных способно-

стей личности (МЛО «Адаптивность») А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина. Исследования проводились на выборке, состоящей из 164 руководителей.

Важным этапом работы стал анализ особенностей копинг-поведения, а именно тех приемов и стратегий преодоления, к которым чаще всего прибегают руководители, сталкиваясь с проблемными ситуациями. В результате диагностического исследования стратегий копинг-поведения руководителей были получены индивидуальные данные, на основе сравнения которых и предварительных нормативных критериев методик «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» и «Индикатор копинг-стратегий» выборка из 164 руководителей была разбита на четыре группы соответственно предпочитаемым (или типичным) стратегиям копинг-поведения: проблемно ориентированная (ПОС), эмоционально ориентированная (ЭОС), избегание-отвлечение (ИЗБ-ОТВ) и поиск социальной поддержки (ПСП). При этом с использованием t-критерия Стьюдента были обнаружены значимые различия в показателях выраженности данных стратегий между группами. При исследовании

структур копинга были выявлены паттерны копинг-поведения руководителей разных групп, образованные несколькими копинг-стратегиями, а также обусловленные наличием значимых корреляционных связей между ними. Существует специфика в паттернах копинга руководителей, входящих в выделенные группы. Одни и те же копинг-стратегии в этих группах по-разному связаны с другими приемами и техниками поведения в стрессовых ситуациях.

Необходимость анализа ситуационного контекста копинг-поведения в условиях профессиональной деятельности руководителей обусловлена тем, что стрессовая ситуация является пусковым механизмом копинга. Исследования проводились при помощи анкеты «Пространство организационных проблем». Руководителям всех исследуемых групп было предложено описать те проблемные ситуации в профессиональной деятельности, которые, по их мнению, являются наиболее стрессогенными (табл. 1).

Анализ ситуационного контекста копинг-поведения руководителей разных групп позволил сделать выводы о

Таблица 1

Частота выбора модулей проблем руководителями,
имеющими различные предпочитаемые копинг-стратегии

№	Модуль	Проблемно ориентированная стратегия	Эмоционально ориентированная стратегия	Стратегия избегания	Поиск социальной поддержки
1	Материально-технический	82 (23%)	40 (11%)	40 (11%)	32 (9%)
2	Кадровый	18 (5%)	18 (5%)	32 (9%)	86 (24%)
3	Социально-психологический	11 (3%)	79 (22%)	36 (10%)	18 (5%)
4	Управленческий	14 (4%)	36 (10%)	97 (27%)	47 (13%)
5	Производственный	32 (9%)	68 (19%)	25 (7%)	29 (8%)
6	Финансовый	86 (24%)	32 (9%)	43 (12%)	40 (11%)
7	Информационно-аналитический	25 (7%)	18 (5%)	29 (8%)	72 (20%)
8	Маркетинговый	14 (4%)	11 (3%)	7 (2%)	3 (1%)
9	Внешний	72 (20%)	54 (15%)	32 (9%)	25 (7%)
10	Нет проблем	3 (1%)	3 (1%)	18 (5%)	7 (2%)

том, что руководители группы с проблемно ориентированной стратегией копинга считают наиболее стрессогенными проблемы, связанные с условиями труда, обеспечением помещениями и оборудованием, финансовыми ресурсами и внешнеэкономическими факторами, т.е. с объективными производственно-технологическими и финансово-экономическими факторами. Для группы руководителей с типичной эмоционально ориентированной стратегией наиболее стрессогенными являются ситуации, связанные с межличностными отношениями, психологическим климатом в коллективе, неуважением и непониманием со стороны коллег, а также личные взаимоотношения с начальством и подчиненными. То есть наиболее стрессогенными для руководителей этой группы являются субъективные характеристики ситуаций. Наиболее значимые проблемы для руководителей группы с типичной стратегией избегания (отвлечения) – это ситуации, связанные с выполнением их непосредственных должностных обязанностей, с системой подчиненности, ответственности и подотчетности, с принятием и согласованием решений и другими функциями управления. Руководителей группы с типичной стратегией поиска социальной поддержки более всего волнуют проблемы, связанные с неудовлетворенностью взаимоотношениями в коллективе, социально-психологическим климатом, недостаточным уважением со стороны подчиненных и коллег, т.е. социальные составляющие ситуаций.

В качестве методик диагностики личностных качеств руководителей использовались: адаптированный психологический опросник К. Леонгарда – Г. Шмишека (факторы: демонстративность (ДМ), педантичность (П), застревание или неуравновешенность

(З (Н)), возбудимость (Во), гипертимность (Г), депрессивность (дистимичность (ДИ)), циклотимность (аффективная лабильность (АЛ)), аффективная экзальтированность (АЭ), тревожность (Т), эгоцентричность (ЭМ)), анкетный опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (факторы: интернальный и экстернальный локус контроля (ЛК)); методика «Самооценка силы воли» (по Н.Н. Обозову и Г.В. Щекину) (фактор: эмоционально-волевые качества (ЭВК)); методика для оценки уровня развития адаптационных способностей личности А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина (фактор: личностный адаптационный потенциал (ЛАП)). Исследование личностных качеств руководителей по шкалам указанных методик и сравнение результатов, полученных для каждой группы, позволило сделать определенные выводы относительно индивидуально-психологических особенностей руководителей, предпочитающих различные стратегии копинг-поведения (табл. 2).

Группа с проблемно ориентированной стратегией копинга отличается от остальных групп самыми низкими показателями по шкалам «тревожность» и «дистимичность» и самыми высокими показателями по шкалам «застревание» и «гипертимность». Руководители этой группы обладают такими свойствами, как общительность, энергичность, инициативность, самонадеянность, жесткость установок и взглядов, сильно развитое честолюбие, что говорит о стремлении к самостоятельности, упорстве в достижении цели, развитом чувстве долга. В этой группе очень хорошо развиты эмоционально-волевые качества и преобладает интернальная локализация субъективного контроля.

Группа с типичной эмоционально ориентированной стратегией копинга

Таблица 2

Средние арифметические и стандартные отклонения по шкалам опросников в подгруппах, дифференцированных по предпочитаемым стратегиям копинг-поведения

Фактор	Проблемно ориентированная стратегия		Эмоционально ориентированная стратегия		Стратегия избегания-отвлечения		Стратегия поиска социальной поддержки	
	М	σ	М	σ	М	σ	М	σ
ДМ	45,2	7,2	49,2	5,7	46,7	4,9	69,5	2,8
П	49,0	2,3	40,9	5,8	68,8	2,6	49,1	3,6
З(Н)	67,4	3,2	38,1	7,0	48,3	3,5	49,1	3,3
Во	42,6	5,1	67,7	3,5	49,5	3,6	48,9	3,8
Г	67,4	3,2	49,7	4,3	37,7	5,2	47,7	3,3
ДИ	31,5	4,8	50,7	4,2	68,7	2,4	48,7	3,2
АЛ	47,7	4,5	50,1	3,1	48,8	3,9	38,3	4,7
АЭ	48,5	5,3	67,7	2,6	47,7	4,3	39,3	4,1
Т	33,7	4,2	49,5	4,5	68,9	2,5	57,0	4,2
ЭМ	48,1	4,2	48,4	3,8	37,3	4,7	69,1	2,7
ЛК	16,8	3,5	5,9	3,4	10,6	2,8	9,2	2,8
ЭВК	4,6	0,9	3,4	0,9	2,7	1,0	3,2	1,0
ЛАП	34,9	7,9	39,1	7,3	48,0	13,6	36,8	9,2

имеет самые высокие показатели по шкалам «возбудимость» и «экзальтированность» и самые низкие показатели по шкалам «застывание» и «педантичность». То есть она отличается большей эмоциональностью и возбудимостью, что указывает на склонность к импульсивным действиям, а также на выразительность оценок и действий, добросовестность в работе и справедливость во взаимоотношениях с людьми. Группа характеризуется высоким уровнем развития эмоционально-волевых качеств и экстернальным локусом контроля.

Группа с типичной стратегией поиска социальной поддержки имеет самые низкие показатели по шкалам «аффективная лабильность» и «экзальтированность» и самые высокие показатели по шкалам «демонстративность» и «эмоцентричность». Она отличается демонстративностью поведения, высокой приспособляемостью к людям, альтруизмом, высокой контактностью, что позволяет избегать острых конфликтных ситуаций, нала-

живать дружеские взаимоотношения в коллективе. В группе преобладает экстернальная локализация субъективного контроля.

Группа с типичной стратегией избегания-отвлечения имеет самые высокие показатели по шкалам «тревожность», «дистимичность» и «педантичность», а самые низкие – по шкалам «эмотивность» и «гипертимность». То есть она обладает более высокой педантичностью, дистимичностью и тревожностью, что свидетельствует об аккуратности в работе, любви к порядку, пунктуальности, ограниченности и избирательности в установлении контактов с людьми, самокритичности. В этой группе очень низкий уровень эмоционально-волевых качеств и преобладает экстернальная локализация субъективного контроля.

На структурном уровне при анализе базовых личностных качеств руководителей, являющихся основанием для формирования типичной стратегии копинг-поведения, и меры организованности структур личностных свойств

было выявлено их качественное своеобразие.

Для проблемно ориентированной стратегии копинга базовыми являются качества: гипертимность и интернальный локус контроля. Абсолютные значения застревания и гипертимности самые высокие в выборке, а значения тревожности и экзальтированности самые низкие. Поэтому детерминантой формирования проблемно ориентированной стратегии является высокая выраженность таких качеств, как гипертимность и застревание, а также низкая тревожность. Высокий уровень эмоционально-волевых качеств прямо связан с уровнем гипертимности. В группе преобладает интернальность, которая и обуславливает поведение в проблемной ситуации. Высокая степень организованности структуры личностных качеств свидетельствует об эффективном выборе стратегии копинг-поведения.

Для эмоционально ориентированной стратегии базовыми качествами являются возбудимость и экзальтированность. Абсолютные значения этих факторов самые высокие в выборке. Поэтому детерминантой формирования эмоционально ориентированной стратегии является высокая представленность этих качеств у руководителя. Значения факторов застревания и педантичности самые низкие в исследуемой выборке, что, вероятно, также является условием формирования эмоционально ориентированной стратегии копинга. Эмоционально-волевые качества в этой группе руководителей имеют обратную зависимость от такого базового качества, как гипертимность. Экстернальный локус контроля, характерный для этой стратегии, прямо связан с возбудимостью. В данной подгруппе высокая степень организованности структуры выбранных для анализа личностных качеств, что сви-

детельствует об эффективном выборе стратегии копинг-поведения.

Базовыми для стратегии поиска социальной поддержки являются демонстративность, эмотивность и тревожность. Детерминантой данной копинг-стратегии является высокая выраженность эмоцентрированности и демонстративности и умеренная выраженность тревожности. Эмоционально-волевые качества и локус контроля отрицательно зависят от эмотивности. В группе представлен экстернальный локус контроля. Степень организованности структуры личностных качеств – невысокая, это может свидетельствовать о невысокой эффективности выбора стратегии копинг-поведения.

Базовые качества для стратегии избегания-отвлечения – педантичность и тревожность. Детерминантой этой стратегии копинга является высокий уровень представленности данных качеств. Эмоционально-волевые качества руководителей этой группы имеют обратную зависимость от педантичности. В группе одинаково представлены и интерналы, и экстерналы. Высокий уровень ригидности и тревожности и их обратная связь с волевыми качествами и определяют пассивное поведение в проблемной ситуации. Степень организованности структуры личностных качеств имеет самый низкий уровень и является свидетельством неэффективности выбора стратегии копинга.

Таким образом, сравнение содержания и значений личностных характеристик, являющихся базовыми, показало, что для каждой стратегии копинг-поведения интегрирующей основой ее формирования выступают различные качества. В тех же случаях, когда для нескольких стратегий базовыми являются одни и те же качества, различия наблюдаются в количественном значении данных факторов.

Анализ профессионально-личностного потенциала и эффективности профессиональной деятельности руководителей на аналитическом уровне показал следующее: руководители с высоким уровнем развития психологических характеристик личности используют различные копинг-стратегии, но предпочитают проблемно ориентированный копинг и практически не используют стратегии избегания-отвлечения. Они обладают такими чертами характера, как общительность, энергичность, оптимизм, инициативность, предприимчивость, и успешны в ситуациях трудового общения и принятия стратегических решений, имеют низкий уровень депрессивности и тревожности. Среди эффективных руководителей преобладают интерналы с высоким уровнем развития эмоционально-волевых качеств. Руководители данной группы обладают высоким уровнем развития адаптационных способностей.

Руководители, имеющие средний уровень развития психологических характеристик личности, используют все стратегии копинга, но реже всего – стратегию избегания-отвлечения. Обладают такими чертами характера, как уравновешенность, чувство долга, хозяйственность. Имеют низкий уровень тревожности, преимущественно экстернальный локус контроля и средний уровень развития волевых качеств. Руководители данной группы отличаются высоким уровнем развития моральной нормативности и коммуникативных способностей. В целом, в этой группе удовлетворительный уровень развития личностных адаптационных способностей.

Руководители с низким уровнем развития психологических характеристик личности используют различные копинг-стратегии, но чаще применяют

стратегию избегания-отвлечения и реже – проблемно ориентированный копинг. Обладают такими чертами характера, как ригидность, неуравновешенность, депрессивность и тревожность. Им присущи такие качества, как малообщительность и низкая эмоциональность. Локус контроля преимущественно экстернальный, самый низкий уровень развития волевых качеств. У руководителей данной группы неудовлетворительный уровень развития нервно-психической устойчивости и коммуникационного потенциала, а следовательно, и личностных адаптационных способностей.

На структурном уровне анализа профессионально-личностного потенциала руководителей было установлено, что выбор той или иной стратегии копинг-поведения играет значительную роль в формировании профессионально-личностного потенциала руководителя. Предпочтение конструктивных стратегий копинга способствует формированию более высокого уровня профессионально-личностного потенциала и, следовательно, повышению эффективности профессиональной деятельности руководителя. Использование пассивных видов копинга приводит к снижению профессионально-личностного потенциала руководителя и к падению общей эффективности его профессиональной деятельности.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* Комплексное изучение человека как очередная задача современной науки // Вестник ЛГУ. Сер. Экономика, философия, право. 1962. Вып. 4, № 23. С. 11–22.
2. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом развивающейся организации. М.: ЮНИТИ, 2002.
3. *Бодалев А.А.* О человеке в экстремальной ситуации (эмоциональная и интеллектуальная составляющая отношения в выборе поведения) // Мир психологии. 2002. № 4. С. 127–134.
4. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Копинг-стратегии в зависимости от когнитивной оценки

- профессионально-трудных (стрессогенных) ситуаций // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч-практ. конф. / отв. ред. Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 86–88.
5. *Дементий Л.И.* К проблеме диагностики социального контекста и стратегий копинг-поведения // Журнал прикладной психологии. 2004. № 3. С. 20–25.
6. *Лебедев И.Б.* Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс-преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля (На примере сотрудников МВД России): дис. ... д-ра психол. наук. М., 2002.
7. *Lazarus R.S., Folkman S.* The concept of coping // Stress and Coping / Ed. by A. Monat, R.S. Lazarus. N.Y., 1991. P. 189–206.