

УДК 159.944.4:378.11

Саврасова Л.А.**ОСОБЕННОСТИ
РЕАЛИЗАЦИИ
КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
В ЗАВИСИМОСТИ
ОТ ГЕНДЕРА, ВОЗРАСТА
И СТАЖА РАБОТЫ**

Ключевые слова: копинг-поведение, руководители, копинг-стратегии, гендер, возраст, стаж работы.

Проблема преодолевающего поведения приобретает все большую популярность в зарубежной и отечественной психологии. В настоящее время можно выделить три подхода в толковании понятия «копинг»: как одного из способов психологической защиты (трактуются в терминах динамики Эго), используемой для ослабления напряжения; как относительно постоянной предрасположенности отвечать на стрессовые события определенным образом (рассматривается в терминах черт личности); как динамического процесса столкновения субъекта с внешним миром, который определяется особенностями их взаимодействия на различных стадиях развития этого процесса [3]. Каждая из этих моделей обуславливает своеобразный взгляд на механизмы преодоления стресса и на оценку его результатов.

Существует широкий диапазон стратегий преодоления стресса, систематизация и описание которых представлены в ряде работ, но до настоящего времени отсутствует единая классификация копинга. Обобщая весь опыт работ в области исследований стратегий копинг-поведения, можно выделить три основных варианта копинг-поведения: копинг, направленный на стимул, или проблемно ориентированный копинг; копинг, направленный на эмоциональный ответ, или эмоционально ориентированный копинг; копинг, направленный на оценку (в данный вид копинга входят и такие традиционные механизмы психологической защиты, как отрицание и регрессия).

Копинг-поведение реализуется посредством применения копинг-стратегий на основе личностных и средовых ресурсов. Относительно стабильные личностные и социальные характеристики людей, обеспечивающие психологический фон для преодоления

стресса и способствующие развитию копинг-стратегий, рассматриваются в качестве копинг-ресурсов [7]. Кроме этого, к личностным детерминантам могут быть отнесены не только психологические характеристики, но и пол, возраст, принадлежность человека к определенной группе и пр.

Многие работы отечественных и зарубежных ученых посвящены исследованию гендерных особенностей преодолевающего поведения и динамики стиля копинга с возрастом [1; 6]. Исследователи отмечают, что существуют различия в предпочтении копинг-стратегий, которые используются мужчинами и женщинами в трудных (стрессовых) ситуациях. Связь между взрослением и копингом считается чрезвычайно непростой. Сегодня, к сожалению, науке неизвестно, насколько помогает и помогает ли вообще взросление лучше справляться со стрессом и жизненными трудностями.

В исследованиях В.А. Бодрова было установлено, что профессиональный опыт может влиять на систему оценки человеком стресса и стратегию его преодоления [2]. Рабочие условия, содержание трудовых задач, выполнение которых требует самостоятельных решений, выбора способов их решения, реализации новых трудовых приемов, а также поддержка соратников по работе способствуют активному преодолению стресса. Работа влияет на качество восприятия и оценки проблемных ситуаций путем периодического «столкновения» личных способностей, возможностей, навыков с требованиями деятельности. Процессы преодоления стресса, используемые для разрешения проблем на работе, применяются и для преодоления стресса в других жизненных ситуациях.

В управленческой деятельности одно из важных мест занимает способ-

ность к эффективному преодолению профессиональных стрессовых ситуаций. Руководители преодолевают сотни сложных ситуаций в день. В работах Г. Минцберга, посвященных изучению поведения и деятельности менеджеров, обнаружено, что в среднем каждые девять минут менеджер меняет характер деятельности, переходит от решения одной проблемы к решению другой [5]. При этом менеджеры практически не опираются на разработанные в науке сложные системные модели поведения, а в большей степени полагаются на интуитивно выбираемые стратегии [4].

Наши исследования были направлены на выявление особенностей реализации копинг-поведения в профессиональной деятельности руководителей в зависимости от пола, возраста и стажа работы. Исследования проводились на выборке, состоящей из 164 руководителей разного пола, возраста и стажа управленческой деятельности. В работе использовался опросник «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» Н. Эндлера и Дж. Паркера. Опросник позволяет определить доминирующие копинг-стратегии: ориентация на задачу или проблему; эмоционально ориентированная стратегия; стратегия избегания (отвлечения) и стратегия поиска социальной поддержки.

Выборка, на которой производилась проверка значимости различий, состояла из 88 руководителей-мужчин (возраст от 24 до 55 лет) и 76 руководителей-женщин (возраст от 24 до 52 лет). Обработка результатов проводилась с использованием коэффициентов ранговой корреляции Спирмена и t-критерия Стьюдента для оценки попарного сравнения выделенных групп по уровню количественно измеряемого признака.

В результате проверки различия средних арифметических по шкалам

«Проблемно ориентированная стратегия» и «Стратегия избегания (отвлечения)» оказались достоверными при $p \leq 0,01$, по другим шкалам различия не выявлены. По результатам проверки стратегических различий можно сделать вывод о том, что мужчины-руководители чаще выбирают проблемно ориентированную стратегию копинга, а женщины-руководители склонны к стратегии избегания. Далее проводился анализ особенностей копинг-поведения в мужской и женской выборках, а именно анализ предпочтений различных копинг-стратегий мужчинами и женщинами. Этот анализ также подтверждает гендерную детерминированность копинг-поведения (табл. 1).

Таким образом, проведенный анализ полученных результатов показал, что при практически равном количестве мужчин и женщин в группах с эмоционально ориентированной стратегией и стратегией поиска социальной поддержки наблюдается преобладание мужчин среди тех, кто предпочитает проблемно ориентированную копинг-стратегию, и преобладание женщин среди тех, кто предпочитает стратегию избегания (отвлечения). В целом же в выборке руководителей-мужчин на первом месте стоит проблемно ориентированная стратегия, затем эмоционально ориентированная стратегия, стратегия поиска

социальной поддержки, и последнее место занимает стратегия избегания. Приоритетный выбор руководителей-женщин – стратегия избегания (отвлечения). Меньше всего среди женщин тех, кто предпочитает проблемно ориентированную стратегию.

Анализ динамики особенностей копинг-поведения в зависимости от возраста руководителей проводился путем разделения всего массива данных на группы: от 24 лет до 31 года, от 32 до 39 лет, от 40 до 47 лет и от 48 до 55 лет (объем выборки 164 человека). Анализировались данные по каждой шкале опросника «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» и по диагностируемому копинг-поведению в целом. Попарное сравнение количественных показателей по каждой из шкал опросника позволило более детально ответить на вопрос о возможных изменениях особенностей копинг-поведения, обусловленных возрастом руководителей. По параметру «Проблемно ориентированная стратегия» значительно отличается группа молодых управленцев «24–31» от «старшей» группы «48–54». При этом значимые различия наблюдаются и у средних возрастных групп со «старшей» группой. По параметру «Эмоционально ориентированная стратегия» значительно отличается группа «32–39» от возрастных групп «24–31», «40–47» и «48–55». Аналогичные зна-

Таблица 1

Количественное и процентное соотношение руководителей, различающихся по полу, в группах с выраженной стратегией копинг-поведения

Группа	Эмоционально ориентированная стратегия		Проблемно ориентированная стратегия		Стратегия поиска социальной поддержки		Стратегия избегания-отвлечения	
	в выборке	в группе	в выборке	в группе	в выборке	в группе	в выборке	в группе
Мужчины	22 (14%)	23 (53,6%)	31 (36,4%)	32 (76,2%)	21 (22,7%)	20 (50%)	14 (15,9%)	14 (34,2%)
Женщины	18 (11%)	19 (46,4%)	11 (13,2%)	10 (23,8%)	20 (26,3%)	20 (50%)	27 (35,5%)	27 (65,8%)

чимые различия наблюдаются и по параметру «избегание-отвлечение», т.е. «младшая» группа значительно отличается от всех других возрастных групп по этому параметру. Таким образом, можно говорить о том, что с увеличением возраста руководителя наблюдается тенденция перехода от активных способов копинга к более пассивным.

Далее рассматривалось процентное соотношение руководителей разного возраста в группах с различными копинг-стратегиями, т.е. возрастные предпочтения выбора определенной стратегии копинг-поведения. При сравнении процентного соотношения руководителей разного возраста в каждой из групп, соответствующих стратегиям копинга, обращает на себя внимание отсутствие среди молодых руководителей тех, кто предпочитает стратегию избегания-отвлечения, и их преобла-

дание в «старшей» группе. И напротив, преобладание «проблемно ориентированных» руководителей среди молодых людей и их малое количество в «старшей» подгруппе (табл. 2).

Анализ представленности предпочтений стратегий копинга в различных возрастных группах показал, что в группе с эмоционально ориентированной стратегией разные возрастные группы представлены равнозначно. Выбор в пользу проблемно ориентированной стратегии делают более молодые руководители (в возрасте от 24 до 39 лет). Выбор в пользу стратегии поиска социальной поддержки чаще делают руководители в возрасте от 40 до 47 лет. Стратегию избегания-отвлечения чаще выбирают руководители старшего возраста (от 48 до 55 лет) (рис. 1).

Анализ динамики особенностей копинг-поведения в зависимости от

Таблица 2

Количественное и процентное соотношение руководителей с различными стратегиями копинга в разных возрастных группах

Стратегия	Возраст (лет)				Всего в выборке
	24–31	32–39	40–47	48–55	
Эмоционально ориентированная	12 (32,4%)	11 (21,2%)	10 (22,8%)	8 (25,8%)	41
Проблемно ориентированная	17 (46%)	19 (36,5%)	3 (6,8%)	3 (9,7%)	42
Поиска социальной поддержки	8 (21,6%)	9 (17,3%)	17 (38,6%)	6 (19,3%)	40
Избегания-отвлечения	–	13 (25%)	14 (31,8%)	14 (45,2%)	41
Всего в группе	37 (100%)	52 (100%)	44 (100%)	31 (100%)	164

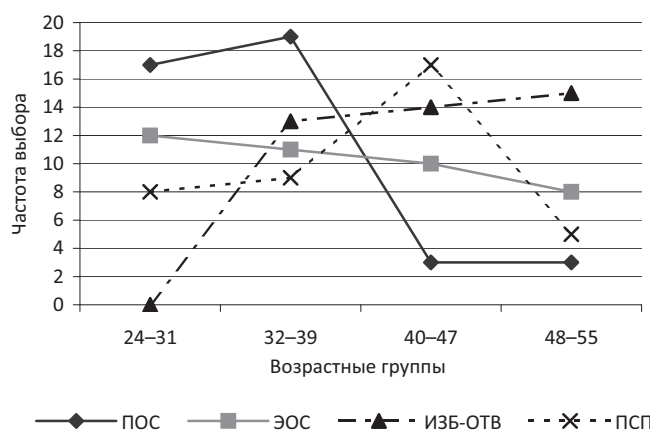


Рис. 1. Представленность стратегий копинг-поведения в различных возрастных группах

стажа управленческой деятельности проводился путем разделения всего массива данных на группы по стажу работы на руководящих должностях. А именно выделялись группы со стажем от 1 года до 3 лет, от 4 до 7 лет, от 8 до 15 лет и от 16 лет и более. Корреляции шкал опросника «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» и стажа управленческой деятельности оказались незначимы.

Из сравнения средних значений показателей по шкалам опросника видно, что самый высокий показатель по шкале «Проблемно ориентированная стратегия» наблюдается в группе с небольшим стажем управленческой деятельности («1–3»). В группе со стажем управленческой работы «16 и более» самый высокий показатель по шкале «Стратегия избегания-отвлечения». Показатели по другим шкалам опросника в группах приблизительно равные.

При попарном сравнении показателей групп обнаружилось, что по параметру «Проблемно ориентированная стратегия» значимо различаются группы со стажем работы «1–3» и «8–15», а также «1–3» и «16 и более»; по параметру «Стратегия избегания-отвлечения» критерий значим при сравнении групп «1–3» и «16 и более».

Значимые различия в распределении параметра «Проблемно ориентированная стратегия», которые были получены, и сравнение средних

арифметических свидетельствуют о нелинейной зависимости между стажем и степенью решения/избегания в проблемной ситуации. Кроме того, все значимые различия сконцентрированы вокруг групп со стажем «8–15 лет» и «16 и более» (период профессиональной стабилизации), что говорит о том, что по мере профессионального становления формируется устойчивый стиль копинг-поведения, который остается достаточно стабильным в дальнейшем. Таким образом, динамика особенностей копинг-поведения приходится на начальные этапы карьеры: на адаптационный период и период первичной профессионализации.

Далее производилось сравнение процентного соотношения руководителей с разным стажем работы в группах с различными стратегиями копинг-поведения. Обращает на себя внимание тот факт, что руководители, имеющие небольшой стаж работы, чаще выбирают проблемно ориентированную стратегию копинга и реже выбирают стратегию избегания-отвлечения, а руководители, имеющие стаж работы более 16 лет, напротив, чаще выбирают стратегию избегания-отвлечения и реже останавливают свой выбор на проблемно ориентированной стратегии (табл. 3).

Анализ представленности различных копинг-стратегий в группах с разным стажем управленческой работы показал,

Таблица 3

Количественное и процентное соотношение руководителей с различными предпочитаемыми копинг-стратегиями в группах с разным стажем работы

Стратегия	Стаж (лет)				Всего в выборке
	1–3	4–7	8–15	16 и более	
Эмоционально ориентированная	11 (28,2%)	14 (25,5%)	9 (24,4%)	7 (21,2%)	41
Проблемно ориентированная	19 (48,7%)	12 (21,8%)	7 (18,9%)	4 (12,1%)	42
Поиска социальной поддержки	7 (18,0%)	17 (30,9%)	11 (29,7%)	5 (15,2%)	40
Избегания-отвлечения	2 (5,1%)	12 (21,8%)	10 (27,0%)	17 (51,5%)	41
Всего в группе	39 (100%)	55 (100%)	37 (100%)	33 (100%)	164

что эмоционально ориентированная стратегия практически равнозначно представлена во всех группах, дифференцированных по стажу работы. Проблемно ориентированную стратегию чаще выбирают руководители с небольшим стажем управленческой деятельности (от 1 года до 7 лет). Стратегию поиска социальной поддержки выбирают или молодые управленцы, или руководители, находящиеся в периоде профессиональной стабилизации. Стратегия избегания-отвлечения практически не представлена в группе начинающих управленцев со стажем работы от 1 года до 3 лет. А руководители с большим стажем работы, напротив, чаще выбирают именно эту стратегию (рис. 2).

Для изучения эффектов совместного влияния факторов пола, возраста и стажа на выбор стратегии копинг-поведения нами был проведен многомерный факторный анализ. Многомерные тесты показали статистически значимые результаты влияния факторов пола, возраста и стажа работы ($\text{Sig.} < 0,05$). Следовательно, пол, возраст и стаж работы достоверно влияют на выбор стратегии копинг-поведения.

При исследовании совместного влияния на выбор стратегии копинг-

поведения пола, возраста и стажа работы руководителей было выявлено статистически достоверное влияние этих факторов на выбор проблемно ориентированной стратегии копинг-поведения ($\text{Sig.} < 0,05$), а именно: с увеличением возраста и стажа работы и мужчины, и женщины выбирают проблемно ориентированную стратегию реже, чем более молодые руководители.

Подводя итог проведенным нами исследованиям особенностей реализации копинг-поведения в зависимости от пола, возраста и стажа работы, можно сформулировать следующие выводы. Выбор стратегии копинг-поведения детерминирован полом руководителя. Проблемно ориентированные стратегии в большей степени присущи мужчинам-руководителям, руководители-женщины чаще предпочитают стратегию избегания (отвлечения), т.е. пассивные формы копинга. С увеличением возраста руководители склонны переходить от активных стратегий копинг-поведения к пассивным видам копинга. Динамика особенностей копинг-поведения приходится на начальные этапы карьеры, далее происходит стабилизация механизмов

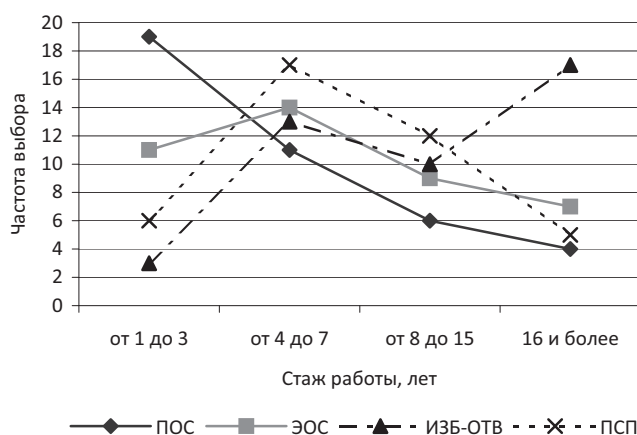


Рис. 2. Представленность различных стратегий копинг-поведения в группах, дифференцированных по стажу управленческой работы

совладания, что выражается в сохранении тех стратегий, которые были сформированы ранее.

Литература

1. Балабанова Е.С. Гендерные различия стратегий совладания с жизненными трудностями // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 26–37.
2. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Ч. 3. Стратегии и стили преодоления стресса // Психологический журнал. 2006. № 3. С. 64–74.
3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
4. Крюкова Т.Л. Возрастные и кросскультурные различия в стратегиях совладающего поведения // Психологический журнал. 2005. Т. 26, № 2. С. 5–15.
5. Минцберг Г. Работа менеджера: вымыслы и факты. М.: Проспект, 2006.
6. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1, № 2. С. 16–24.
7. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. вузов / под ред. Е.А. Климова. М.: Академия, 2004.