

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Гуманитарно – педагогический институт
Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»
37.03.01 «Психология»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: **Организационный стресс в условиях организационных изменений и копинг-стратегии персонала**

Студент	<u>С.Н. Куприянов</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Руководитель	<u>к.псих.н., доцент В.В. Пантелеева</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой: к.псих.н., доцент Е.А. Денисова
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____ (личная подпись)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Тольятти 2017

Аннотация

Тема бакалаврской работы: Организационный стресс в условиях организационных изменений и копинг – стратегии персонала.

Цель бакалаврской работы: выявить уровень организационного стресса персонала в соотношении с преобладающими копинг - стратегиями.

Задачи бакалаврской работы:

1. Теоретический анализ исследования по проблеме стресса и копинг – поведения.
2. Подбор методов исследования и формирование методологических процедур, отвечающим исследовательским задачам
3. Эмпирическое выявление уровня организационного стресса, копинг–стратегий и временной перспективы персонала.
4. Анализ и интерпретация полученных данных с использованием методов математической статистики.

Структура и объем работы: Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии, приложения. Объем работы представляет 81 страницу. Во введении обоснована актуальность выбранной темы, поставлена цель выполнения выпускной квалификационной работы, сформулирована гипотеза, определены задачи, предмет и объект исследования. В первой главе выпускной квалификационной работы сделан анализ различных теоретических подходов в изучении проблемы стресса и копинг – стратегий, дается понятие организационному стрессу. Во второй главе представлено экспериментальное исследование уровня восприимчивости к организационному стрессу, копинг – стратегий и временной перспективы персонала, при помощи методов математической статистики выявляется корреляционная связь между этими тремя показателями.

Количество источников литературы: 76 ед.

Количество приложений: 5 стр.

Количество иллюстраций: 11ед.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ КОПИНГ – СТРАТЕГИЙ И УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ	
1.1 Особенности организационного стресса в условиях изменений в организации.....	8
1.2 Копинг - стратегии персонала как механизм совладания со стрессом.....	36
Выводы по первой главе	49
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОПИНГ – СТРАТЕГИЙ И УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ	
2.1 Описание выборки и методов исследования.....	51
2.2 Результаты исследования и их интерпретация.....	53
Выводы по второй главе	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	69
ПРИЛОЖЕНИЕ	76

ВВЕДЕНИЕ

Важным элементом психических процессов и состояний человека, которые напрямую отражают его переживания и влияют на поведение, является эмоциональная сфера. Особый интерес уделяется эмоциональным состояниям, образующимся из - за высокого психологического напряжения. К подобным состояниям в первую очередь относят стресс. Стресс стал неотъемлемой составляющей обыденной жизни общества. Порой люди не обращают на него никакого внимания, не понимая, что продолжительное воздействие негативных эмоций является пусковым механизмом для многих психических расстройств и психосоматических заболеваний. Стресс – повседневный спутник человека и даже если мы совсем не ощущаем его влияния, мы не имеем права забывать о той угрозе, которую он представляет. По сути, стресс это еще один тип эмоционального состояния, которое характеризуется высокой психической и физической энергичностью. Одной из основных характеристик стресса, считается его неустойчивость. В положительных условиях он способен видоизменится в оптимальное состояние, а при отрицательных, в состояние нервно – эмоциональной напряженности, которое выражается в снижение эффективности работы систем и органов человека и истощении энергетических ресурсов. Стресс – это «болезнь 21 века». Согласно данным Всемирной организации здравоохранения 45 % заболеваний связано со стрессом, а некоторые эксперты полагают, что данная цифра гораздо больше. Такому явлению как стресс, в своих трудах уделяют внимание многие отечественные и зарубежные авторы (Китаев – Смык Л.А., Бодров В.А., Щербатых Ю.В., Журавлев. А.Л., Серебрякова Т.А, Реан А.А, Леонова А.Б., Водопьянова Н.Е., Селье Г., Лазарус Р., Фолкман С., Купер Кэри Л., Филипп Дж. Дэйв, П. О’Драйскол, Абабков В.А., Ланьер Р.).

Актуальность данной работы детерминируется тем, что современное общество сохраняет высокий темп развития. Увеличиваются требования к качеству жизни и профессиональной деятельности, возрастает объем

получаемой информации. Стресс все больше становится проблемой глобального масштаба. При этом существенная часть ситуаций, вызывающих стрессовое напряжение, сопряжена непосредственно с трудовой деятельностью, ведь профессионально – трудовая среда, занимает огромную часть жизни любого человека. В социуме изменяется отношение людей к работе. Конкуренция за высокооплачиваемую и престижную работу постоянно усиливается, а запросы рынка труда стремительно меняются. Рейтинг ряда социально значимых профессий падает. И в результате растет психическое напряжение обуславливаемое стрессом на рабочем месте. В случае если нагрузка на работе превышает возможности человека, то он начинает испытывать тревогу, которая остается на уровне невыраженных переживаний. При современном темпе жизни, многим специалистам, для того, что бы сохранить свою конкурентоспособность приходится сознательно подвергать себя физическим и психическим перегрузкам, что в последствие приводит к эмоциональному истощению. Но не стоит забывать, что, в наше время стресс у человека происходит не только от перегрузок на работе. Организация и сотрудник работающей в ней, находятся во взаимосвязи. Здесь мы и сталкиваемся с таким феноменом как организационный стресс, причинами возникновения которого в целом является влияние организационной – производственной обстановки на человека, и в частности организационные изменения.

Стремительные научно – технические перемены и результаты процессов глобализации, повышение требований клиентов и потребителей, со всеми этими факторами неизбежно сталкивается любая организация, что вынуждает руководство компании адаптировать рабочую среду к данным изменениям. Понятно то, что не все готовы изменить свой привычный уклад в этом направлении, и связано это не только с банальным сопротивлением изменениям. Ведь любое изменение внешней среды нарушает психологическое равновесие человека, что приводит его к состоянию стресса и активации адаптационных механизмов. Но как есть стресс, так и есть

способы противостоять ему, что и делает человек на протяжении всей своей жизни. Стратегии и стили поведения индивидуума при воздействия стресса, в науке называются копинг – стратегиями. Многие отечественные и зарубежные авторы посвятили свои труды данному феномену (Крюкова Т.Л., Муздыбаев К., Рассказова Е.И., Гордеева Т.О, Ялтонский В.М., Никольской И.М., Грановской Р.М., Либин А.В., Либина Е.В., Нартова – Бочавер С.К., Р. Лазарус, П. Виталино).

Цель исследования: выявить уровень организационного стресса персонала в соотношении с преобладающими копинг - стратегиями.

Объект исследования: организационный стресс в условиях изменений в организации.

Предмет исследования: взаимосвязь уровня организационного стресса с типом копинг - стратегии.

Гипотеза исследования: в условиях изменений в организации с высоким уровнем восприимчивости к организационному стрессу связана выраженность неэффективных копинг – стратегии, таких как бегство – избегание, конфронтация, самоконтроль и дистанцирование.

В соответствии с целью и гипотезой поставлены следующие **задачи исследования:**

5. Теоретический анализ исследования по проблеме стресса и копинг – поведения.
6. Подбор методов исследования и формирование методологических процедур, отвечающим исследовательским задачам
7. Эмпирическое выявление уровня организационного стресса, копинг–стратегий и временной ориентированности персонала.
8. Анализ и интерпретация полученных данных с использованием методов математической статистики.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ литературы.
2. Констатирующий эксперимент с использованием психодиагностических методик:
 - 1) Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой. Дополнительно стандартизирован в НИПНИ им. Бехтерева. Л.И. Вассерманом, Б.В. Иевлевым, Е.Р. Исаевой, Е.А. Трифионовой, О.Ю. Щелковой.
 - 2) «Шкала организационного стресса» Маклина в адаптации Н.Е. Водопьяновой.
 - 3) Опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо в русскоязычной адаптации А. Сырцовой, Е.Т. Соколовой, О.В. Митиной.
3. Качественный и количественный (корреляционный анализ) с использованием коэффициента корреляций Спирмена.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы при разработке мероприятий по снижению уровня стресса персонала и разработке программ по увеличению эффективности копинг – стратегий, реализация которых поможет человеку преодолевать трудные ситуации вызванные влиянием организационной среды.

База исследования:

Исследование проводилось на базе промышленной компании «Эберспехер – Рус». В данном исследовании принимало участие 33 человека, все являются сотрудниками данной компании.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по каждой главе, заключения, списка литературы и приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ КОПИНГ – СТРАТЕГИЙ И УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

1.1 Особенности организационного стресса в условиях изменений в организации

Разнообразие видов проявления стресса, факторов появления его эффектов и воздействие на состояние здоровья, а так же на профессиональную деятельность, детерминируется тем, что почти каждый человек на протяжении своего существования многократно испытывает состояние стресса. В современном обществе стресс стал явлением неотъемлемым для любого рабочего места. Изменения внешней среды, появления новых технологий, высокая конкуренция на рынке труда. Эти и многие другие требования 21 века заставляют современные организации постоянно вносить изменения в свое устройство. Все это рано или поздно начинает отражаться на работниках данных организаций. Слишком высокие профессиональные требования к сотрудникам, необъятные потоки информации, конкуренция за высокооплачиваемые рабочие места, физические и психологические перегрузки людей, сомнительность и неуверенность в своем месте работы – и еще множество других факторов со временем приводят организм человека к состоянию стресса.

И так, для начала необходимо разобраться, что же такое стресс. Сущность и историю развития данного явления, причины возникновения, и способы его преодоления.

Во второй половине девятнадцатого столетия, когда о стрессе еще не размышляли, французский физиолог Клод Бернар был первым, кто указал, что при любых колебаниях внешней среды, внутренняя среда живого организма должна сохранять постоянство [71].

Американский психофизиолог Уолтер Бредфорд Кеннон в начале 20 века ввел термин «гомеостазис» означающий умение сохранять постоянство. Данным термином ученый пользовался для того, что бы объяснить

координированные физиологические процессы, благодаря которым у человека в организме поддерживается большинство устойчивых состояний [69].

Концепция единства и постоянной приспособленности организма к среде обнаружила своё эмпирическое доказательство в трудах российского ученого И.П. Павлова. Заслуженно стоит отметить, что научные исследования Павлова стали стержнем для формирования исторически первой, новой для науки середины двадцатого столетия теории стресса.

Считается, что в физиологию и психологию, термин «стресс» был введен именно Уолтером Кэнноном. Он использовал данный термин в своих основных работах по многофункциональной реакции «бороться или бежать» [69].

Существует несколько определений, что же такое стресс. Автором первой теории стресса является канадский патолог Ганс Селье, который заметил, что наш организм одинаково реагирует на различные внешние воздействия (холод, жара, физическая травма). Основу его концепции стресса можно обобщить в ряд определенных ключевых положений.

1. Все без исключения биологические организмы обладают нативными механизмами поддержания состояния внутреннего баланса или устойчивого функционирования своих систем. Сохранение внутреннего баланса гарантируется процессами гомеостаза. Главной задачей биологического организма является поддержание гомеостаза.
2. Мощные наружные раздражители (стрессоры), нарушают внутренний баланс. Организм откликается на положительный либо отрицательный стрессор неспецифическим физиологическим возбуждением. Такая реакция называется защитно – приспособительной.
3. Формирование стресса и адаптация к нему происходит в несколько этапов. Период течения и переход на каждый этап зависит от степени устойчивости организма и силе интенсивности воздействия стрессора.

4. Адаптационные возможности организма, которые предупреждают и уменьшают уровень стресса, имеют свой предел, это означает, что их полное истощение в итоге может привести организм к заболеванию, а в дальнейшем и к летальному исходу [54].

Синтез результатов исследования позволил Г. Селье аргументировать наличие трех стадий процесса, которому он в дальнейшем дал название общий адаптационный синдром.

1) Стадия тревоги появляется при первоначальном воздействии стрессора. На протяжении короткого периода уменьшается уровень сопротивляемости организма, нарушается функциональность вегетативных и соматических нервных систем. Но в дальнейшем происходит активизация механизмов саморегуляции защитных процессов, которые включатся при внутренней мобилизации резервов организма. В случае если защитные реакции оказываются результативными, беспокойство организма утихает, и он возобновляет свою стандартную активность. На этой стадии общего адаптационного синдрома разрешается большая часть стрессоров. Подобные кратковременные стрессы можно назвать острыми реакциями стресса.

2) Стадия резистентности настает, когда стрессор оказывает длительное влияние на организм, а так же при потребности поддержания у организма защитных реакций. Совершается сбалансированное использование адаптационных запасов, в обстановке адекватного внешним обстоятельствам напряжения многофункциональных систем.

3) Стадия истощения отображает состояние в котором происходит сбой в работе регуляции механизмов защитно – приспособительных функций, которые осуществляют борьбу организма с излишне активным и продолжительным влиянием стрессоров. Адаптационные запасы значительно сокращаются. Резистентность организма уменьшатся и в результате могут появиться морфологические перемены и функциональные нарушения организма [54].

В целом общий адаптационный синдром можно охарактеризовать как стремление организма, нацеленное на адаптацию к изменяющимся условиям среды, с помощью активизации сформированных в процессе эволюции особых механизмов защиты. Но немаловажно выделить то, что не всякое внешнее стимулирование вызывает напряжение. Определенные виды гормонов могут повыситься только под влиянием эмоциональных событий, а в дальнейшем по их воздействию изменяется деятельность систем организма. Кроме того, в адаптационном синдроме Ганс Селье выделил две формы стресса:

- 1) Эустресс – появляется при воздействии положительного события с высокой эмоциональной окраской. Предназначен для поддержания жизни.
- 2) Дистресс – сопряжен с негативным воздействием (душевной травмой), он губительно влияет на человека и разрушает его здоровье. Имеет несколько различных форм (эмоциональный, биологический, затяжной, непродолжительный) [54].

В своей теории стресса Ганс Селье предложил разделять два вида адаптационной энергии. Первую он назвал «поверхностная», она, по его мнению, доступна организму по первому запросу и восстанавливается за счет второй. Второй он дал название «глубокая», она активизируется, когда гомеостатические механизмы организма начинают подвергаться своим адаптационным изменениям. Сильное сокращение «глубокой» энергии как полагал Селье невосвратимо и ведет к смерти организма [54].

С биологической точки зрения стресс в первую очередь действует на симпатическую нервную систему, активируя её медиаторы – адреналин и норадреналин. Данная система формирует или повышает готовность организма к действиям и мобилизует его внутренние ресурсы. Кровоснабжение мозга и мышц увеличивается, а внутренних органов и кожи уменьшается, усиливается сокращение сердечной мышцы. В кровь начинает поступать высвободившаяся глюкоза, которая служит источником энергии для мышечной активности. Вегетативная нервная система при поддержке

парасимпатической нервной системы стремится сохранить гомеостаз организма и регулирует работу внутренних органов, дыхания и кровообращения [54].

Концепция Г. Селье оказала свое воздействие на интерес многочисленных исследователей, которые в свою очередь сконцентрировали внимание на биологических и физических преобразованиях организма, образующихся вследствие влияния стресс – факторов. При этом психологические особенности личности, а так же динамику связи реакций организма со стресс воздействием они отодвигают на второй план. Исследователи подробно изучали нейрохимические, метаболические и гормональные изменения при формировании стресса, но не учитывали воздействие психологических и социальных условий в процессе развития стресса. Недостаточно внимания было уделено корреляции стресса с познанием, эмоциями человека, а так же роль познавательных процессов в регуляции стрессовых реакций. Подход Селье к изучению стресса нередко подвергался критике со стороны ученых, ведь в своей концепции он практически не уделил внимания значению высших отделов центральной нервной системы в процессе образования адаптивных реакций организма. Однако критические высказывания, направленные в адрес концепции Ганса Селье, были учтены и рассмотрены в контексте психологической науки. В итоге, все положительные и отрицательные моменты отмеченные исследователями в рассмотренной нами концепции стресса со временем привели к дифференцированному и более глубокому подходу в исследование стресса. Необходимо отметить тот факт, что работы Селье приобрели известность среди психологов, исследующих такое понятие как стресс. Данная популярность объясняется тем, что авторская концепция включила в себя все то, что обуславливается такими понятиями как напряженное состояние, конфликт, тревога, фрустрация, эмоциональный дистресс. Помимо этого, из - за обширного использования данного определения в

биологии, оно открывало реальную возможность установления взаимосвязи между психологическими и физическими явлениями [6].

В дальнейшем формирование различных концепций стресса, сопровождалось становлением новых теорий отображающих физиологические, биологические, психологические установки и взгляды на сущность стресса, предпосылки его формирования, характерные черты проявления и механизмы регуляции [7].

Феномен стресса открытый Гансом Селье приобрел обширное распространение в науке и за ее пределами. Нередко этот термин используется для определения ряда физиологических и психологических состояний индивидуума в сложных ситуациях. Большой вклад в учении о стрессе внесли такие ученые как У. Кэннон, (теория гомеостаза), И.П. Павлов, (теория экспериментального невроза), Л.А. Орбели (феномен «трофического» действия симпатических нервов) рассматривая стресс по большей части с биологической точки зрения. Однако такие исследования являются неполноценным.

Физиологи и врачи в результате клинических исследований первыми заметили физиологические свойства стресса и негативное воздействие стресс факторов на организм человека. Но со временем, после многочисленных экспериментов, стало очевидно, что сложная психика человека, способна изменить характер стресса который объясняют биологические теории. Стало понятно, что в создании концепции стресса, просто необходимо отдать одну из главных ролей практической психологии. В дальнейшем исследователи разделили типы напряжения на психологическое и физиологическое выражение. Психическому проявлению синдрома, изложенного в работах Селье, дали название «эмоциональный стресс» [73]. В основу этого термина инкорпорируют эмоционально – психические симптомы, порожденные физическими дефектами и основные эмоционально – психические реакции, образующиеся при критических психологических воздействиях, а так же

физиологические механизмы, которые служат основой для аффективных реакций при стрессе [28].

На данный момент в науке существует множество различных понятий, относительно стресса. Такие исследователи как К. Купер, Ф. Дэйв, М. О'Драйскол в своей монографии «Организационный стресс» подчеркивают, что в настоящем значении термина «стресс» присутствует беспорядок, что отображается в большом числе подходов к определению данного явления. Феномен стресса до такой степени многосторонний, что каждое из данных ему описаний способно дать определение только одной из его частей [32]. Помимо этого каждое объяснение понятия стресса, так или иначе, выражает склонность автора к определенной теории, объясняющей природу стрессов.

Сложность в точном определении, что же такое стресс, по мнению А.Б. Леоновой заключается в том, что термин «стресс» был взят из физиологии и применен для объяснения поведения индивида в разнообразных жизненных ситуациях [35]. Термином «стресс» связывают большую область задач, связанных с возникновением, проявлениями и результатами влияния тяжелой обстановки внешней среды, социальными конфликтами, важной и сложной производственной работой, небезопасной обстановкой и т.п.

Как уже упоминалось, разнообразные исследования в области учений о стрессе, впоследствии привели к разделению данного явления на физиологические и психологические категории. Американский психолог Р. Лазарус совместно со своими коллегами С. Фолкман и Р. Ланьером стали первыми в науке, кто выделили понятие «психологический стресс» в отдельную категорию. Данная концепция получила название «Когнитивная теория стресса». Главная идея этой теории в том, что стресс это динамический процесс взаимодействия личности с окружающим миром. Они представляли психологический стресс как связь, которая образуется между человеком и чрезмерными требованиями внешней среды, что сопряжено с превышением ресурсов личности и формированием опасности для личного благосостояния [74]. По мнению Лазаруса адаптация к внешней среде детерминируется

эмоциями, а когнитивные процессы определяют качество и силу эмоциональных реакций, при этом когнитивная оценка обуславливается взаимодействием стимулов среды, с которыми сталкивается человек и индивидуальных факторов его личности. Ричард Лазарус акцентирует внимание на особенностях отличия физиологического стресса от психологического, и считает необходимостью использовать соответствующие определения при описании такого понятия как «психологический стресс». В своем труде он пишет: «Психологические механизмы должны иметь отличный характер от физиологических, относясь к психологическим, а не физиологическим процессам. Мы можем искать формальные параллели и взаимосвязи, но процессы не являются тождественными и мы не можем объяснять зависимость в одной системе, используя понятия, изобретенные в другой» [72, с 191]. Он выдвигает мысль о том, что между ответной реакцией организма и действующим стимулом существуют промежуточные переменные психологического характера. Анализ угрозы и предвидение воздействия и последствий ситуации, в которой человек окажется, является процессом промежуточного характера. Понятие угрозы, а так же оценка последствий действия ситуации на индивидуума и его отношения к трудной ситуации – эти факторы являются одними из основных в данной концепции. Но не стоит забывать, что процессы оценки угрозы, которые сопряжены с анализом значимости ситуации по мнению Лазаруса обладают трудным характером и содержат в себе прошлый опыт субъекта, процессы памяти и еще множество различных факторов, а не только простые перцептивные функции. Можно сделать вывод, что согласно когнитивной теории стресса, стресс формируется, когда требования внешней среды, предъявляемые человеку превосходят его адаптивные ресурсы. Но при этом развитие стресса частично зависит от механизмов когнитивной защиты, а не только от факторов воздействия внешней среды. Когнитивную концепцию относят к трансактному подходу в изучении стресса, суть данного подхода описывается в трудах Водопьяновой

Н.Е как: «Модель взаимодействия человека и среды, представляемая стресс как ответную реакцию на отсутствие «соответствия» между возможностями личностями и требованиями со стороны среды» [10, с 10].

Термин «психологический стресс» не единственный, который используют в своих трудах исследователи данной проблемы, в научной литературе также используется термин «психоэмоциональный стресс» и «эмоциональный стресс». Формирование единой теории «эмоционального стресса» усложняет тот факт, что психологи, врачи, социологи, психиатры и все возможные исследователи вносят собственный смысл в данный термин. А некоторые из них, фиксируют, что появление этого термина, показывает нам то что, эмоции и стресс находятся в единой взаимосвязи [4].

Далее в нашей работе мы рассмотрим различные формулировки отечественных и зарубежных ученых относительно такого понятия как стресс.

Современный исследователь стресса Бодров В.А в своих трудах предложил следующую классификацию имеющихся ключевых подходов и моделей стресса:

1. Генетически – конституциональная теория. Сущность данной концепции состоит в том, что умение организма противостоять стрессу находится в зависимости от predetermined защитных стратегий функционирования, вне зависимости от текущей ситуации. Исследования в данной сфере являются попыткой определить взаимосвязь между генотипом человека и определенными физиологическими данными, которые могут уменьшить общую индивидуальную способность противодействию стрессам.
2. Модель предрасположенности к стрессу. Базируется на эффектах взаимодействия наследственных и внешних факторов среды. Она принимает во внимание обоюдное влияние предрасполагающих факторов и внезапных, мощных воздействий в процессе развития реакций напряжения.
3. Психодинамическая модель. Базируется на положениях концепции З.Фрейда. В своей теории он дал описание двум видам возникновения и

проявления тревоги. 1) Сигнализирующая тревога – появляется как отклик организма на предвосхищения действительной внешней опасности. 2) Травматическая тревога – формируется под влиянием бессознательного, внутреннего источника. С целью описать результирующие симптомы данного состояния Фрейд ввел термин «психопатия современной жизни».

4. Модель H.G. Wolff. Автор данной концепции считал, что стресс это физиологическая реакция на социальные и психологические стимулы. Он определил взаимосвязь этих реакций от природы мотивов поведения индивида, отношений, определенности ситуации и отношения к ней.

5. Междисциплинарная модель стресса. Согласно суждению авторов, стресс появляется под влиянием стимулов, которые в свою очередь создают тревогу у многих индивидуумов или отдельных личностей, в дальнейшем это приводит к целому ряду физических, психологических, поведенческих, в некоторых случаях патологических реакций. Однако есть вероятность, что это приведет индивида к высшим уровням функционирования и новым способностям регулирования.

6. Теории конфликтов. Ряд моделей стресса, которые отображают связь поведения субъектов в социуме и состояние напряжения во взаимоотношениях, сопровождающих групповые процессы. Главные причины напряжения детерминируются необходимостью членов общества подчиняться общественным нормативам.

7. Модель D. Mechanik. Основным компонентом в этой концепции, считается понятие и механизмы приспособления, которые определены автором как методы борьбы индивида со своими собственными эмоциями, и с ситуациями которые эти эмоции вызывают. Механизм адаптации в данной модели имеет два проявления: а) защита – борьба с чувствами, вызванными ситуацией, б) преодоление (копинг) – борьба с ситуацией.

8. Стресс как поведенческие реакции на социально психологические стимулы. В данной модели понятие стресса трактуется как состояние организма, в основу которого включены адаптивные и не адаптивные

реакции. Главными стресс факторами которые разрушает или грозят нарушить обычную жизнедеятельность индивида считают, прежде всего, социальные неудачи. Эти социально психологические стимулы согласно суждению авторов данной модели не всегда являются негативными, а это означает, что они не всегда ведут организм к объективному кризису.

9. Системная модель стресса. Суть данной модели отображается в осознании процессов управления поведением на уровне системной регуляции. Исполняется путем сравнения текущего состояние системы с его стабильными нормативными значениями.

10. Интегративная модель стресс. Основную роль в данной модели отводят проблеме, которая требует от человека принятия решения. Появление проблемы и трудностей с её решением сопровождается напряжением функций организма и в случае если проблема не урегулируется, напряжение остается и может начать нарастать это приводит к формированию стресса. Согласно мнению авторов возможности человека, в решении образующихся перед ним проблем зависят от ряда факторов:

- 1) Индивидуального энергетического потенциала, который необходим для решения определенной задачи.
- 2) Происхождения проблемы и степени неожиданности её появления.
- 3) Ресурсов человека – его единых возможностей по разрешению различных трудностей.
- 4) Типа реагирования на проблемы (защита или агрессия).
- 5) Присутствие адекватной физиологической и психологической установки на определенную проблему. Роль и учет данных факторов определяет выбор стратегии поведения с целью избегания формирования стресса [7]

Исследователи М. Перре и У. Бауманн в своей книге по клинической психологии и психотерапии указали, что понятие стресса включает в себя четыре основных положения:

- Стресс как событие (раздражающий феномен усложняющий ситуацию)

- Стресс как реакция (эмоциональная реакция связанная со стрессовым переживанием)
- Стресс как промежуточная переменная (процесс между раздражителем и откликом на него)
- Стресс как трансактный процесс (процесс столкновения индивида с окружающим миром) [44].

По мнению одного из ключевых отечественных исследователей стресса Китаева – Смыка Л.А. стресс является неспецифическим, психологическим и физиологическим выражением у человека адаптационной активности при мощных сверхэкстремальных для организма воздействиях, обладающих конкретной важностью для индивида [28]. Российский психиатр Савенко Ю.С. дает определение психическому стрессу как: «Состояние, в котором личность оказывается в условиях, препятствующих ее самоактуализации» [51, с 97]. Специалист по экспериментальной психологии Поль Фресс считает, что данный термин следует непосредственно употреблять к ситуациям повторяющимся или постоянным в которых может возникнуть нарушение адаптации и рекомендует называть стрессом специальный тип эмоциогенных ситуаций [61].

Американский профессор психиатрии доктор Арнольд М. Людвиг, известный своими исследованиями в области человеческого поведения, считает, что любое состояние, спровоцированное, нарушением нормального функционирования организма и есть стресс [68]. А советский психотерапевт Гримак Л.П. описывает стресс как: «Неспецифическая реакция на ситуацию, требующую функциональной перестройки организма» [14, с 189].

Интересный подход к пониманию стресса предложил американский психолог Ирвин Джейнис. Согласно его суждению стресс это и процесс, и психическое состояние. Он использовал данное понятие в качестве прилагательного в двух смыслах: «стрессовая реакция» и «стрессовая ситуация». Джейнис изучал ответные реакции индивидуумов, которые

появляются из-за травматических событий. Фундаментально исследовав ситуативные и внутриспсихические детерминанты этих ответных реакций, он обозначил, что ответные реакции организма на стресс – фактор детерминируются ожиданием личности, предохранительной стратегией человека, уровнем тревожности, самовосприятием собственной роли в данной ситуации. Факторы стрессового поведения личности он разделяет на постоянные и ситуативные:

- Постоянные – факторы социально – культурного различия человека, этническое происхождение, религиозную принадлежность, общественно – экономический статус.
- Ситуативные – социальная основа, источник, размер и качество угрозы, личная предрасположенность.

Ученый рассматривал процесс стресса в контексте психоанализа, а затем с точки зрения бихевиоризма, конструктивно оценивая основные недостатки и преимущества данных подходов. Он многосторонне анализировал соматопсихологические факторы в развитии неврозов и рассматривал эмоциональные и познавательные процессы личности в стрессовой ситуации [1].

Существует причинно следственная концепция стресса, в рамках которой стресс рассматривается как причина, а не как симптом для различных психофизиологических изменений организма. В данном подходе основой служит интегральная оценка воздействия стресс факторов. Психическое напряжение вызывает сложное взаимодействие стресс факторов которые образуют стрессовые ситуации. В данном случае необходимо выявить общезначимые ситуации для всех типов людей. Исследователь Д. Вайтц предпринял попытку описать 8 стандартных ситуаций, которые оказывают стрессогенное воздействие практически на любого человека. Сюда включено все то, что заставляет обрабатывать информацию в ускоренном режиме, окружающая среда, заключение и изоляция, групповое

давление, отвержение со стороны общества, нарушение физиологического стандарта человека, фрустрация [10].

Немаловажно отметить тот факт, что авторы различных учебников по фундаментальным психологическим наукам, нередко дают произвольное и размытое определения стресса. Например, автор знаменитого трехтомного учебника по психологии Немов Р.С. пишет: «Одним из наиболее распространенных в наши дни видов аффектов является стресс. Он представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку» [42, с 442]. При этом в другом месте своего учебника он уже пишет совсем другое понятие стресса: «Стресс – состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации» [42, с 680]. Это в очередной раз показывает нам всю сложность и многогранность такого понятие как стресс.

Стресс это комплексный процесс, куда включены физиологические и психологические аспекты. Стресс мобилизует организм на самозащиту и приспособление к новой ситуации. Он служит пусковым механизмом для защитных функций организма, которые в свою очередь обеспечивают противодействие стрессу и адаптацию к нему. Положительное воздействие стресса небольшой силы выражается в ряде физиологических и психологических качеств, например повышение заинтересованности человека в достижение поставленных целей, повышение эффективности функционирования физиологических систем (например, участие человека в спортивных соревнованиях, или убегание от агрессивно настроенной собаки).

Рассмотрев множество концепции стресса в нашей работе, мы увидели, что существует два основных вида стресса – биологический и психологический, отличающихся по своей природе. Но как понять какой вид стресса испытывает человек? Можно сказать, что если стрессор наносит

явное повреждение организму, то стресс биологический, если нет, то стресс психологический. Так же, одно из главных отличий этих видов стресса в том, что реакция на стресс физиологического характера в большей степени является стереотипной, а реакция на психологический стресс индивидуальна и не всегда может быть предсказана.

Рассмотрев и проанализировав точки зрения разнообразных ученых, мы видим, что путь к пониманию сущности стресса имеет множество направлений. Учитывая то, что не существует общей теории стресса, нет и его общепринятого определения, а попытки исследователей в данном вопросе имеют фрагментарную структуру. Сложность в трактовки понятие стресс, осложнено его медико – биологическим и психологическим односторонним представлением, следствием этого, явилось то, что авторы отечественных работы по данной проблеме часто используют такое понятие как «психическая напряженность». Опираясь на многочисленные концепции стресса можно сказать, что стресс (психическая напряженность) это – комплекс неспецифических адаптационных реакций организма, которые возникают при воздействии самых различных психологических и физиологических стресс – факторов, нарушающее его гомеостаз, состояние нервной системы и организма в целом.

Реакция организма на стресс корнями уходит еще в каменный век, ведь именно эта реакция помогала нашим предкам выживать в условиях экстремального существования, выброс адреналина помогал им либо убить зверя на охоте, либо спастись бегством. Но наши предки отдыхали и набирались сил после охоты, в это время организм восстанавливал свой баланс. Современный человек живет в очень энергичном ритме жизни и отдыхает намного меньше, получая все новую и новую дозу стрессогенного воздействия. А как мы уже знаем, интенсивное и длительное воздействия стресса приводит к тяжелым физиологическим и психологическим последствиям.

Далее в нашей работе, мы рассмотрим причины, которые способствуют появлению и развитию стресса, в науке их называют как уже говорилось выше стрессорами. Различают физиологические стрессоры (жара, холод, чрезмерная физическая нагрузка, физические травмы) и психологические стрессоры (конфликты, переживания, обиды и т.д.). Очень сложно перечислить все причины стрессовых расстройств, это обуславливается тем, что социальная среда имеет свою динамику развития, а число негативных стресс факторов, которые отрицательно влияют, на человека неуклонно растет. Но не стоит забывать, что к формированию стресса могут приводить не только негативные события, когда что – то резко изменяться в лучшую сторону для человека, он тоже испытывает психическое напряжение. Стресс в малых дозах полезен для человека, ведь он мобилизует человека, заставляет искать выход из сложившейся ситуации, мотивирует личность и дает своеобразный стимул для преодоления жизненных препятствий. Причины стресса условно можно разделить на два вида:

Внутренние:

- личная самооценка человека
- пессимизм
- отсутствие мотивации
- жизненные ценности и убеждения
- высокие требования к жизни
- несовпадение реальности с ожиданиями
- возрастные кризисы
- различные заболевания
- депрессивное состояние
- общие черты характера
- наличие предыдущего негативного опыта
- когнитивный диссонанс
- родительские установки

- наследственная модель реагирования на стресс

Внешние:

- тяжелые условия труда
- экология
- температура окружающей среды
- смена места работы
- конфликты в семье
- материальные трудности
- социальное положение
- смена местожительства
- профессиональная деятельность
- организационная обстановка

Все стресс факторы обладают общими характеристиками, такими как продолжительность и интенсивность. Не стоит забывать, что сила воздействия многих стресс факторов на человека определяется самим человеком, степенью его адекватности и восприимчивости, ведь одна и та же проблема может восприниматься людьми в разном свете и то, что один считает серьезной проблемой, другой будет считать маленькой неприятностью. Перечисленные выше причины, лишь небольшая часть факторов, которые вызывают психическое напряжение. Например, психиатры Холмс и Раге изучавшие связь заболеваний со стрессогенным воздействием составили шкалу травмирующих событий, в которую включили 43 пункта. Чем выше пункт в шкале, тем сильнее воздействие которое он оказывает. По их мнению, 5 самых сильных стрессогенных факторов это:

- смерть супруга или супруги
- развод
- разъезд супругов, раздел имущества
- тюремное заключение

- смерть близкого члена семьи [33].

Проявление стресса у человека является индивидуальной характеристикой, но признаки проявления имеют по большей части негативную составляющую. Симптомы стресса различаются в зависимости от того, какие механизмы защиты задействованы у человека и на какой стадии стресса находится личность. К общим основным симптомам стресса можно отнести:

- Внутренне напряжение
- Угнетенное состояние
- Вспыльчивость, нервозность, агрессивность
- Тоскливое настроение
- Невозможность получить удовольствие от приятных событий
- Неконтролируемая тревога и беспокойство
- Учащенное сердцебиение
- Поверхностное дыхание и удушье
- Бессонница
- Озноб или резкое повышение температуры тела
- Трудности с концентрацией внимания

Люди с различным типом поведения, подвержены влиянию стресса в различной степени. В 1959 году американские кардиологи М. Фридман и Р. Розенман проводили исследование возникновения и протекания ишемической болезни сердца, они заметили, что люди с определенным типом поведения подвержены этому заболеванию намного чаще других. Они выделили два типа поведения, так сказать своеобразные стили поведения при воздействии стресса на человека. Но большая часть людей сочетает в себе характеристики обоих типов, в мире очень малое количество индивидуумов имеет чистый тип поведения.

1) Тип А – люди с данным типом поведения сильны, нетерпеливы по отношению к другим людям, агрессивны, амбициозны, конфликтны,

предъявляют завышенные требования к себе, имеют сильную тенденцию к конкуренции, пытаются выполнить поставленную цель за как можно более короткий промежуток времени, социально активны. Во время разговоров активно жестикулируют, качают головой и постукивают пальцами, часто моргают. Люди с данным типом поведения больше других подвержены ишемической болезни сердца, тяжелее других справляются с конфликтами, при давлении извне, у них поднимается кровяное давление, учащается дыхание. Однако когда человек с данным типом поведения сталкивается с проблемами, он принимает большое количество попыток решить возникшие трудности и если не получается, то считает что плохо старался. Тип А больше подвержен физиологическим реакциям на стресс и восстанавливает баланс своего организма после стрессового воздействия дольше, чем люди с типом Б.

2) Тип Б – люди с данным типом поведения являются противоположностью типа А. Они спокойны, пассивны, менее агрессивны, более покладисты. Обладают низким уровнем социальной активности, низкой амбициозностью. Воспринимают возникшие трудности спокойно, пытаются адаптироваться, а не сопротивляться. Люди с данным типом поведения меньше подвержены заболеваниям сердца и легче справляются с психологическим напряжением. Резервы организма после стрессогенного воздействия у данного типа восстанавливаются достаточно быстро [21].

Как мы видим, на формирование стресса у индивидуума влияет множество различных факторов. Далее в нашей работе особое внимание мы уделим, такому источнику возникновения стресса как профессиональная деятельность и стресс по большей части будем рассматривать как негативный фактор, влияющий на трудовую деятельность организации и человека. Для описания стресса, который связан с профессионально – организационной средой человека используются такие понятия как: «рабочий стресс», «профессиональный стресс», «организационный стресс», данные понятия имеют схожую структуру в плане того, что все они относятся к

видам стресса, которые возникают в процессе трудовой деятельности человека, далее мы подробнее рассмотрим каждое из этих понятий.

Рабочий стресс является серьезной проблемой современного рабочего места, главной причиной такого вида стресса являются условия труда и организация рабочего места. В последние годы замечается возрастающий интерес к проблеме рабочего стресса. Формирование стресса на рабочем месте рассматривается как существенная научная проблема в связи с его воздействием на производительность, работоспособность, качество выполняемой работы и здоровье личности. В научной литературе по данной проблеме, показано, что ряд рабочих стрессов, таких как конфликты, рабочие перегрузки, ролевая неопределенность имеют прямую взаимосвязь с психическим напряжением и психосоматическими заболеваниями индивидуума [52, 6].

Профессиональный стресс тесно связан с родом или видом деятельности и самой профессией человека. Данный вид стресса – явления многостороннее и является результатом интеграции физиологических и психологических реакций человека на трудную профессиональную ситуацию и специфику деятельности [60]. Формирование профессионального стресса, нередко происходит под влиянием таких факторов как непонятное ограничение должностных обязанностей и полномочий человека, строгий лимит рабочего времени, низкий уровень оплаты труда, негативный психологический климат в коллективе, конфликты [24].

Психологическая особенность стресса находится в зависимости от внешних воздействий на человека и личностного смысла, целей, которые он преследует в трудовой деятельности. Определенная производственная обстановка как и трудовая деятельность может являться причиной появления у человека стрессового состояния. Предпосылки к формированию стресса, достаточно часто скрываются в индивидуальных особенностях субъекта трудовой деятельности, в его мировоззрениях, мотивах, установках, целях и стереотипах восприятия. В связи с этим причины развития

профессионального стресса можно разделить на главные – психологические, физиологические, профессиональные личные особенности человека и непосредственные – конфликт с руководителем, сложность производственной задачи, нехватка времени, проблемы с коммуникацией. Почти любой аспект профессиональной деятельности, может стать фактором возникновения стресса, если субъект деятельности рассматривает данный фактор как превышающий ресурсы и возможности его организма [60].

Результатом присутствия стресса в профессиональной сфере человека являются последствия не только психологического характера. Увеличение количества заболеваний, снижение эффективной работоспособности части населения, различные формы личного неблагополучия, все это имеет стрессовую этиологию. В итоге происходит утрата квалифицированной рабочей силы и снижение производительности труда, соответственно уменьшаются доходы организаций. Это говорит нам о том, что последствия стрессового воздействия имеют и экономическую составляющую.

Самоукина Н.В. выделила три вида профессионального стресса:

- 1) Информационный стресс – возникает, когда человек не справляется с поставленной задачей по причине строгих временных рамок, работник не успевает принимать решения и получает информационную перегрузку.
- 2) Коммуникативный стресс – данный вид напряжение возникает у человека при проблемах в общении, конфликтах, неумении противостоять манипуляциям и отказывать там, где это необходимо. Проявляет себе в повышенной раздражительности и неспособности противостоять коммуникативной агрессии.
- 3) Эмоциональный стресс – оказывает более сильное влияние на человека чем коммуникативный и информационный стресс, разрушает установки сотрудника и возникает при предполагаемой либо реальной угрозе, унижении, гневе, обиде, предательстве,

противоречий, разрыва отношений со значимыми людьми и потери близких [52].

Очень часто профессиональный стресс изучают вместе с таким понятием как «профессиональное выгорание». Профессиональное выгорание это синдром который зарождается, а затем развивается на фоне хронических стрессов, результатом данного развития является истощение энергетических и эмоциональных резервов организма. Накопление отрицательных эмоций без соответствующей разрядки способствует формированию у работающего человека синдрома профессионального выгорания. В общую модель данного синдрома входит три компонента: эмоциональное истощение, ослабление персональных достижений и деперсонализация [6].

Организационный стресс – это психическое напряжение, причинами формирования которого являются значительные перегрузки человека при исполнении своих профессиональных обязанностей в конкретной организационной структуре. Несовершенства организационных условий труда, поиск новых решений при нестандартной рабочей ситуации, а так же воздействие определенной организационно – производственной обстановки на человека, все это в итоге вызывает напряжение его адаптационных механизмов [10].

В соответствие с психофизиологическим подходом, организационный стресс детерминируется тремя внутриорганизационными факторами: организационная среда, индивидуальные характеристики сотрудников, групповое взаимодействие. И внешними стресс факторами, которые зависят от благополучного взаимодействия организации с макро и микро бизнес средой [53].

Рассмотрим примеры организационных факторов, которые способны вызвать стресса у индивидуума:

- Трудовая деятельность индивидуума – вводимые организационные изменения, внедрение инноваций, смена

обязанностей в организации, ограничение вызванные режимом работы.

- Взаимоотношения в организации – создание и сохранение хороших отношений с коллегами, руководителями и подчиненными.
- Нечеткое понимание сотрудника своей роли и места в рабочем процессе и коллективе, неясность заданий и отсутствие карьерного роста.
- Недостаточная нагрузка работника и соответственно отсутствие возможности проявить свою квалификацию полностью.
- Потребность выполнять срочные неоднородные задачи, не связанные между собой одновременно
- Карьерный рост, слишком медленный либо слишком быстрый.
- Физические условия труда – жара, холод, шум, плохая освещенность, сильные запахи.

К внеорганизационным факторам можно отнести:

- Высокую конкуренцию на рынке труда.
- Длительный поиск работы, полное отсутствие работы.
- Экономические кризисы региона в частности и страны в целом

К личностным факторам относят: семейные проблемы, завышенная или заниженная самооценка, психологическая неустойчивость, состояние здоровья [15].

Западные специалисты, считают, что при изучении организационного стресса, на личном уровне логично выделить три подструктуры: работа, карьера, жизнь, которые взаимосвязаны между собой. Привлекательность работы в конкретной организации и уверенность в карьерном продвижении, повышает у человека уровень удовлетворенности своей профессиональной самореализацией и улучшает качество жизни в целом, и соответственно снижает уровень стресса. Существует оптимальный уровень рабочего

стресса, который необходим субъекту трудовой деятельности. Небольшая напряженность (стресс) побуждает сотрудника к личностному росту и профессиональному развитию.

Привлекательность работы в данной конкретной организации, её требования по отношению к работникам, реальные возможности и ожидания сотрудника, эти факторы способствуют развитию внутреннего конфликта у индивидуума, что является предпосылкой к развитию организационного стресса.

Дисгармония между организационной средой и личностью может проявляться на различных уровнях:

1. Субъективном
2. Когнитивном
3. Организационном
4. Поведенческом
5. Физиологическом

Немецкие психологи В. Зигерт и Л. Ланг проявления организационного стресса обуславливают субъективными причинами личности и определенными страхами у работников: страх не справиться с работой, допустить ошибку, потерять работу, потерять собственное я, страх быть обойденным другими [23].

Один из основоположников отечественной социальной психологии Кузьмин Е.С. выделил следующие причины возникновения организационного стресса:

- Недостаток времени для выполнения плановых заданий
- Незаслуженно наказание, лишение вознаграждения
- Несправедливое осуждение и критика
- Продолжительная работа без отдыха
- Переутомление
- Нарушение безопасности труда и чувства комфорта

- Сложные и прежде неизвестные производственные задачи
- Несчастные случаи, стихийные бедствия
- Разногласия с руководителями, конфликты с подчиненными, утрата руководителем своего авторитета и управляющего воздействия на коллектив [31].

Высокая личная ответственность за общее дело, подчиненных и коллег, все это является предпосылками развития организационного стресса. В группу стресс-факторов трудового пространства входят также экстремальные условия работы (космонавт, сотрудник МЧС, пожарный, авиапилот), высокие профессиональные требования. Неучастия в принятии важных решений связанных с организацией, нарушение порядка работа, монотония, неизвестность о перспективах дальнейшего развития компании и отсутствие возможности хоть как то повлиять на значимые события затрагивающие работу. Данные факты вызывают у сотрудников ощущение утраты контроля над ситуацией и чувство беспомощности. Все это способствует развитию у человека чувства неудовлетворенности самореализацией и снижению убежденности в своей профессиональной эффективности [11]. Перечисленные причины могут обуславливаться слабым руководством и плохим социально – психологическим климатом в коллективе, что приводит к дезорганизации профессиональной взаимовыручки коллег. И как следствие сильно ограничивается возможность обсудить профессиональные проблемы, получить поддержку и спокойствие от осознания того, что коллеги испытывают те же трудности.

Одними из самых значимых причин развития организационного стресса у человека, как мы уже говорили, являются организационные изменения и внедрение инноваций. Когда сотрудники никак ни привлечены к рассмотрению, обсуждению или информированию о надвигающихся организационных изменений, они ощущают себя «неучтенными», а этот факт выступает как негативный опыт и содействует появлению и развитию

стресса. Проблема в том, что в современных организациях, развития и изменения происходят постоянно, а это, так или иначе, оказывает свое влияние на персонал. Изменение технологий, процессы реструктуризации, новые задачи, преобразование практики работы, реорганизации, все это способствует тому, что работники испытывают постоянное стрессовое воздействие. Сотрудникам подобных организаций постоянно приходится адаптироваться к условиям, которые регулярно меняются. А как мы уже знаем, пусковым элементом адаптационных механизмов является стресс, отсюда можно сделать вывод, что организационные изменения в любом случае приведут человека к стрессу.

Организационные изменения - абсолютно необходимая часть жизни любой организации. Преобразования могут быть новаторскими, постепенными, эволюционными и затрагивать как процессы деятельности компании, не нарушая её динамического баланса, так и процессы развития, нарушая этот хрупкий баланс. Например, основатель такого направления в науке как «организационная психология» Эдгар Шейн, разработал модель изменений, согласно которой успешное изменение в организации состоит из трех этапов:

1. Разблокирование – все без исключения виды обучения, например смена установок, получение новых навыков и умений, зависят от стремления обучаемого учиться. Для получения новых знаний обучаемый должен быть мотивирован и подготовлен для приобретения нового опыта. Если меняются установки, необходимо в первую очередь разблокировать, либо ликвидировать уже имеющиеся, таким способом, что бы появилось пространство для формирования новых. Принуждение может использоваться для помощи разблокированию. Работники будут более восприимчивы к изменениям и поменяют свою первоначальную точку зрения, если сумеет сделать так, чтобы они понимали, что изменения имеют отношение к их собственным нуждам.

2. Изменение – изменение установок совершается только при наличии интернализации. В случае если индивид способен идентифицировать себя с тем, у кого уже есть желаемые установки, это будет способствовать его желанию измениться. Руководителям важно знать этот факт и привлекать лиц с лидерскими качествами для помощи при проведении изменений. Интернализация это процесс приспособления, адаптации и опробования новых установок. Сотрудник может захотеть обдумать новый подход, если его старые взгляды начнут растворяться. Если такой подход подтвердит свою эффективность и необходимость, то изменение принимается и начинает интернализироваться.

3. Заблокированное – этот этап включает в себя интеграцию и окончательное принятие желаемых установок таким образом, что все изменения становятся стабильными частями процесса деятельности. Постоянно вознаграждаемое поведение становится частью обычного поведения сотрудника [76].

В какой бы форме не проходили организационные изменения, они так или иначе сталкиваются с сопротивлением, которое оказывают люди. Формы сопротивлений бывают различными, как и методы борьбы с ними. Они колеблются от жестких, например принуждение, до мягких, которые проявляются в косвенном воздействии на сотрудников. Методы противодействия изменениям достаточно хорошо разработаны и благополучно применяются. Большинство из них основываются на модели «Анализ поля сил» немецкого психолога Курта Левина, в которой происходит анализ факторов, действующих «за» и «против» изменений, а в дальнейшем сравнивается сила этих факторов. Разобраться в причинах, сопротивления помогает такое понятие как «гомеостаз». Индивид привыкает к определенному комбинированию внутренних и внешних условий, даже если они не совсем его устраивают. Грядущие перемены первоначально отвергаются по причине, что они не совсем знакомы и понятны человеку и

поэтому несут потенциальную угрозу «гомеостазу» и теоретически могут нарушить динамическое равновесие организма [15].

Подводя итог, можно сказать, что к негативным последствиям профессиональных и организационных стрессов относятся:

- Заболевания и различные физиологические последствия
- Увеличение текучести кадров и несчастных случаев на производстве, снижение стабильности персонала
- Снижение трудовой мотивации, привлекательности места работы, лояльности к организации и вовлеченности в работу
- Психологические последствия, повышение конфликтности в коллективе, переутомления и депрессии, неудовлетворенность жизнью и нарушение волевого контроля, разнообразные стресс – синдромы [15].

Нахождение в организации, в которой происходят изменения, зачастую вызывает или усиливает у человека стрессовое состояние. Данный факт негативно воздействует не только на индивидуума, но и на организацию в целом. По этой причине, просто необходимо выявить факторы, которые способствуют формированию и развитию стресса, и обеспечить адаптацию сотрудников к стрессовым ситуациям, а также помочь им найти выход из этого состояния. Поэтому далее в нашей работе мы всестороннее рассмотрим такие понятия как совладающее поведение и копинг механизмы, что бы подробнее понять, как же справляться с таким состоянием как стресс.

1.2 Копинг - стратегии персонала как механизм совладания со стрессом

Исследование проблемы совладающего поведения (копинга) личности в стрессовых ситуациях началось в середине XX века. Большое число теоретических и эмпирических исследований было посвящено данной проблеме. В результате были выявлены основные концепции методологии, сущность феномена, особенности воздействия на адаптацию, специфика действия и множество возрастных, культурных и гендерных особенностей.

Термин копинг (coping) берет свою этимологию от слова «соре», что в переводе с английского означает «преодоление, совладание». В российской психологии его переводят как совладающее поведение или психологическое преодоление, кроме того в русской психологической школе нередко используется такое близкое к копингу понятие как «переживание». В психологическую литературу термин «копинг» был введен социальным психологом Лоис Мерфи в 1962 году. Она впервые использовала его в работах по изучению преодоления кризисов развития у детей [40, 9]. В отечественной психологии термин «совладающее поведение» стал использоваться 1990-е годы, хотя связанные с ним явления изучались намного раньше. Платонов К.К., Теплов Б.М. и Уманский Л.И. в своих исследованиях данное понятие называли стрессоустойчивость, а Мерлин В.С. в своих трудах представлял его в виде термина «эмоциональная устойчивость» [29].

Развитие проблемы копинга и создание её главных постулатов связано с когнитивной моделью Ричарда Лазаруса. В 1966 году он написал книгу «Психологический стресс и процесс совладания с ним», в которой дал описание осознанным стратегиям совладания с ситуациями тревоги, напряжения и стрессовыми состояниями. Согласно концепции Лазаруса в основе регуляции взаимодействия личности с внешней средой находится постоянно изменяющийся процесс когнитивной оценки, преодоления и эмоциональной обработки. Первоначально человек определяет

проблематичную ситуацию как непостоянную и небезопасную, а потом, принимая во внимание силу воздействия и свойства стресс – фактора, а также свои индивидуальные характерные черты личности, осуществляет выбор стратегий совладания, это приводит индивидуума к образованию определенных форм копинг – поведения. По мнению Лазаруса копинг это стремление к разрешению проблем, которое проявляется когда индивид находится в ситуациях угрозы либо успеха для него, при имеющихся условиях для активизации его адаптивных возможностей целью которых является, сохранение физиологического, индивидуального и социального благополучия [74]. Опираясь на данное определение, была создана трехфакторная модель копинг – механизмов включающая в себя три компонента:

- 1) Копинг – стратегии – служат фундаментом модели и определяются как отклик человека на образующуюся угрозу с целью ее преодоления.
- 2) Копинг – ресурсы – принадлежат к относительно стабильным характеристикам личности и предназначены для поддержки внутреннего состояния индивидуума в ходе совладания со стрессом. Содействуют расширению арсенала копинг – стратегий.
- 3) Копинг – поведение – это поведение, которое детерминируется присутствием внешних и внутренних ресурсов в комбинации с применением копинг – стратегий [72].

Трехфакторная модель копинг – механизмов Ричарда Лазаруса считается исходной точкой всех последующих исследований в данной области.

Проблематике копинга посвящено большое количество зарубежных исследований (С. Фолкман, Дж. Паркер, Н. Эдлер, Р. Мосс, П. Виталино.). Основатель гуманистического направления в психологии А. Маслоу, представлял копинг – поведение как форму поведения, которая отражает готовность личности решать проблематичные ситуации. Данное поведение

нацелено на адаптацию к обстоятельствам и предполагает сформированность умений в применении определенных средств, для совладания с психологическим стрессом. Выбор активных действий увеличивает возможность ликвидации воздействий стрессоров на индивидуума. Характерные черты такого умения сопряжены с локусом контроля, «Я – концепцией», условиями среды и эмпатией. В своей концепции, Маслоу копинг – поведение противопоставлял экспрессивному поведению и описывал его как направленное и мотивированное действие. По его мнению, копинг обусловлен переменными внешнего характера, которые формируются под влиянием культуры и окружающей среды [38].

С годами интерес к проблеме совладающего поведения возрастал, увеличивалось количество практических исследований и теоретических разработок. Копинг исследовался в рамках теории стресса как механизм совладания, в контексте адаптации как действия человека для сохранения равновесия между внутренними ресурсами и требованиями внешней среды. Необходимо учесть, то факт, что проблема копинга в отечественной психологии со временем преобразовалась в идеи о совладающем поведении. Однако значение этих двух понятий в отечественной и зарубежной психологии имеют свойства, как пересекаться, так и расходиться. При пересечении с идеями о ситуативном подходе возникла область исследования совладания с трудными жизненными ситуациями [39, 29].

По мнению Журавлева А.Л. и ряда других ученых в основе исследований, которых лежит субъектный подход, совладающее поведение это особенный тип социального поведения личности, нацеленный на обеспечение благополучием состояние здоровья человека и позволяющий субъекту преодолеть стресс или сложную жизненную ситуацию либо адаптироваться к ней. Копинг – поведение они трактуют как итог развития сознания и самосознания личности и считают, что оно связано со зрелой картиной мира и может помочь в гармоничном существовании в социуме, поскольку детерминируется социокультурными традициями [20, 5].

Проанализировав данные определения, можно сказать, что между ними существует небольшая разница, которая заключается в том, что копинг это результат поведения индивидуума в кризисной ситуации, а совладающее поведение это процесс в котором находится индивид не пришедший к копингу.

На сегодняшний день над различными проблемами совладающего поведения работает большое количество ученых (Анцыферова Л.И., Бодров В.А., Ташлыков В.А., Ялтонский В.М., Нартова – Бочавер С.К., Горьковая И.А., Абабков В.А., Никольская И.М., Сирота Н.И.). Особенное русло в изучение данной проблемы появилось благодаря трудам Крюковой Т.И., Сапоровской М.В., и Куфтяка Е.В., Они построили новый подход к пониманию совладающего поведения как поведения субъекта, уделяя внимание ситуационным факторам совладания, которые пока недостаточно изучены, в отличии от большинства авторов, которые используют диспозиционный подход, связывая копинг с личностными характеристиками [7, 29, 1, 67, 5, 41].

Копинг – стратегии представляют собой совокупность поведенческих, эмоциональных и когнитивных стратегий, применяемые человеком для того, что бы справиться с запросами повседневной жизни, которые превышают его внутренние ресурсы [8]. Российский психолог С.К. Нартова – Бочавер в своей работе по психологическому преодолению пишет: «Копинг есть индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией в соответствии с её собственной логикой, значимостью в жизни человека и его психологическими возможностями» [41, с 21]. Структуру копинг стратегий составляют эмоции и действия человека, проявляющиеся в экстраординарных обстоятельствах. Учеными определено, что характерные условия ситуации и воспринимаемый контроль над ней в совокупности с особенностями личности человека, являются главными факторами, которые определяют стили и стратегии копинг – поведения. Структурными составляющими личностных ресурсов являются: уровень тревожности, локус

контроль, возраст, пол, гендер, самооценка, самопринятие, принадлежность к этнической группе, социальный опыт, социальный слой и социальная компетентность.

Одним из ключевых подходов к изучению копинга считается ресурсный подход, он подразумевает, что выработка определенных стратегий, которые обеспечивают адаптацию к жизненным трудностям, происходит в процессе перераспределения ресурсной базы личности. Ресурсные концепции базируются на предположении существования комплекса основных ресурсов, суть которых заключается, в управлении общим активом ресурсов, который включает в себя: средовые (доступность моральной и эмоциональной помощи социальной среды) и личностные (навыки и способности индивида) [39]. Нередко копинг – ресурсы личности разделяют на:

- 1) Психологические – самооценка, убеждения, коммуникабельность, нравственность, юмор, умственные способности.
- 2) Физиологические – выносливость.
- 3) Социальные поддерживающие системы.
- 4) Материальные – финансовое благосостояние [63].

Внутренние личностные ресурсы играют важную роль в преодолении трудностей. Высокая мотивация достижения помогает справляться с ненужными сомнениями и опасениями. Локус контроля контролирует степень принятия ответственности при совладании с жизненными проблемами, а высокий уровень рефлексивных способностей может помочь личности сконцентрироваться на проблеме с целью выбора эффективного решения [63]. Суть ресурсного подхода можно заключить в то, что управление ресурсами и копинг – поведение оказывают влияние друг на друга.

На современном этапе развития общества, проблема копинг – стратегий изучается в разных сферах и на примере самых различных видов деятельности, которые носят название копинг – стратегии эффективного

функционирования индивида. Большой интерес направлен на изучение взаимосвязи эмоционального состояния и успешности в социальной сфере с применяемыми индивидуумом копинг – стратегиями, которые в свою очередь оцениваются на предмет их эффективности/неэффективности, а уменьшение уязвимости к стрессу, считается критерием эффективности [41].

В ходе воздействия стрессора на человека происходит первичный анализ, на основании которого устанавливается тип сложившейся ситуации – положительная или отрицательная. Механизмы личностной защиты, начинают формироваться непосредственно с этого этапа. Именно данный процесс совладания по мнению Лазаруса является способностью человека контролировать расстраивающие, доставляющие удовольствие или угрожающие ситуации. Процессы совладания, входят в структуру эмоциональной реакции, а сохранение эмоционального баланса находится в прямой зависимости от них. Они ориентированы на снижение, предотвращение, либо устранение активного стрессора. На данном этапе происходит вторичная оценка ситуации, результатом которой становится одна из трех вероятных стратегий совладания:

- 1) Конкретные действия индивидуума, целью которых является снижение либо устранение угрозы.
- 2) Мыслительная модель без непосредственного влияния, невыполнимого из - за внешнего либо внутреннего торможения, например: переоценка, подавление, вытеснение, переключение на другую форму активности.
- 3) Совладание без эмоций, когда опасность для личности расценивается как нереальная.

Защитные процессы стараются освободить индивидуума от амбивалентности эмоций и рассогласованности побуждений, обезопасить человека от осознания ненужных либо болезненных эмоций и устранить напряженность и тревогу. Продуктивный максимум защиты в тоже время считается минимумом того, на что способно удачное совладание. Успешное

совладающее поведение описывается как гибкое, реалистичное, осознаваемое, содержащее в себе произвольный выбор поведения, которое увеличивает адаптационные возможности субъекта [38].

Копинг взаимосвязан с психологическими защитами личности, но эти понятия отличаются друг от друга. Научное сообщество уделяет большое внимание вопросу описания особенности копинга и его отличий от психологических защитных механизмов. Понятие «психологическая защита» сложилось на базе психоаналитических теорий З. Фрейда и в первый раз было затронуто в его работе «Защитные нейропсихозы» (1894). Далее данное понятие более тщательно было рассмотрено А. Фрейд и отображено в ее работе «Психология «Я» и защитные механизмы» (1933). В русле психоаналитического подхода, психологическая защита представляется как механизм, цель которого сохранения единства и адаптации личности путем уменьшения тревоги и беспокойства в ситуациях интропсихического конфликта. И характеризуется двумя основными аспектами: произвольностью и бессознательностью.

Отечественные исследователи выделяют следующие критерии различия между копингом и психологическими защитами личности: осмысленность, эффективность преодоления ситуации, управляемость, адекватность восприятия, направленность активности – на себя или на ситуацию, при этом копинг характеризуется как конструктивный, осознанный и целенаправленный способ реагирования. Крюкова Т.Л дает копингу такую трактовку: «Совладающее поведение определяется нами как позволяющее субъекту с помощью осознанных действий способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, справляться со стрессом или трудной жизненной ситуацией. Это сознательное поведение, направленно на активное взаимодействие с ситуацией – изменение ситуации (подающейся контролю) или приспособление к ней (если ситуация не поддается контролю)» [29, с 57]. Интенсивное изменение и разрешение ситуации приводит к накоплению опыта и в результате к личностному

росту. Механизмы защиты содействуют сокращению психологического напряжения и тревоги. Они ригидны, пассивны и осуществляют сохранение уравновешенности и гармоничности структуры личности, но психологической ценой такого преодоления стресса является искривленная, фальсифицированная картина ситуации или её игнорирование, объективная дезинтеграция поведения [12]. Можно сделать вывод, что механизмы психологической защиты ориентированы на сглаживание интрапсихических переживаний, а копинг ориентирован на осознанное изменение ситуации. Либина Е.В. и Либин А.В. трактуют копинг как поведение, в основе которого лежит необходимость проявить конструктивную динамичность, пережить событие, пройти через трудную ситуацию не избегая неприятностей, а психологическую защиту они рассматривают как отказ личности от разрешения проблемы и сопряженных с этим действий нацеленных на сохранение комфортного состояния [37].

Согласно взглядам Никольской И.М и Грановской Р.М защитные механизмы это психологические стратегии, целью которых является помощь человеку в избегании или уменьшении интенсивности негативных состояний, к которым относятся конфликт, стресс, фрустрация и тревога. По сути, защитные механизмы можно расценивать как стили реагирования индивидуума в опасных для него ситуациях, которые используются на бессознательном уровне. В науке выделено множество защитных механизмов, но самым исследуемыми считаются восемь из них, механизмы, построенные на база психоаналитических теорий: реактивное образование, замещение, интеллектуализация, отрицание, вытеснение, регрессия, компенсация, проекция [63]. Говоря кратко, психологические защиты неосознанны личностью и применяются произвольно, а копинг является осознанным поведением с определенными целями и задачами.

Большое количество различных работ посвященных копинг – поведению и отсутствие общепринятой систематизации, говорит нам о сложности данного явления. Почти каждый исследовать проблемы

копингового поведения предлагает свою классификацию. Далее в нашей работе мы рассмотрим разнообразные классификации копинг – стратегий.

Р. Лазарус и С. Фолкман выдвигали на первый план два вида копинг – стратегий:

1. Эмоционально – фокусированные стратегии – принятие ответственности, бегство – избегание, конфронтация, дистанцирование, самоконтроль, позитивная переоценка. Все данные стратегии связаны с эмоциональным реагированием на ситуацию в условиях стресса.

2. Проблемно – фокусированные стратегии – поиск социальной поддержки, планирование решение проблемы. Они предполагают анализ ситуации, рациональный подход к решению проблемы, поиск дополнительной информации и подбор возможных вариантов выхода из проблематичной ситуации [74].

Исследователи Дж. Шефер и Р. Моос опираясь на работу Р. Лазаруса выделили три вида копинга:

1. Проблемно – фокусированный копинг – предполагает поиск дополнительной информации о ситуации, а также принятие действий по разрешению проблемы и в связи с этим моделирование возможных вариантов исхода.

2. Оценочно – фокусированный копинг – содержит в себе логический анализ, когнитивную переоценку либо установление важности события, интеллектуальную форму планирования и когнитивное избегание либо отказ.

3. Эмоционально – фокусированный копинг – содержит в себе эффективное руководство своими чувствам и эмоциями, покорное принятие и психологическую разгрузку [75]. В данной классификации авторы выделили эмоциональный, когнитивный и поведенческий копинги, и считали, что для успешного преодоления стрессовой ситуации необходимо одинаковое соотношение каждого из них.

В некоторых работах, копинг - стратегии различают, учитывая их адаптационные возможности. Например, Р. Моос и А. Биллингс выделяли

адаптивные – сюда они отнесли поиск социальной поддержки и решение проблемы и малоадаптивные копинг – стратегии – к которым относятся избегание и самообвинение. Э. Хейм считает, что реализация копинг - стратегий происходит в трех сферах психики: эмоциональной, поведенческой и когнитивной. И все виды стратегий разделял на адаптивные, неадаптивные и частично адаптивные. Ученый Дж. Амирхам считал, что сила влияния и тип стресс фактора, никак не воздействует на выбор личности определенной стратегии преодоления стресса, он характеризовал эти стратегии как устойчивые свойства и разделил их на адаптивные и неадаптивные. Исследователь С.Мадди разделил все без исключения стратегии совладания со стрессом на пассивные с применением неконструктивных стратегий и активные, которые включают в себя жизнестойкое совладание [12].

Согласно систематизации Э. Фрайденберг, копинг обуславливается посредством эффективности или неэффективности и разделяется на: продуктивный копинг который содержит в себе когнитивный анализ, непродуктивный с доминирующей стратегией избегания и стратегию «обращения к другим» которая считается разноплановой и неоднозначной [70].

Е. Коплик акцентировал внимание только на когнитивной сфере психики и выделял когнитивные копинг – стратегии: стратегия поиска информации и стратегия закрытости от информации. П. Виталино в свою очередь классифицировал копинг – поведение на проблемно – ориентированное и эмоционально – ориентированное в последнем он выделял три стратегии: предпочитаемое истолкование, избегание и самообвинение. Вебер Х. при исследовании копинга делал акцент на психологическом преодолении и выделил 8 копинговых стратегий: эмоциональная экспрессия, уклонение и избегание, сострадание к себе, поиск социальной поддержки, понижение самооценки, защита и отвержение проблемы, перетолкование ситуации в свою пользу, реальное поведенческое решение проблемы [59].

Среди отечественных исследователей, Анцыферова Л.И предлагает свою классификацию стратегий совладания:

1. Преобразующие стратегии совладания – содержат в себе принятие решения о положительном изменении трудной ситуации, формулирование её как проблемы, определение целей, составление плана решения и методов достижения цели.

2. Приемы приспособления – характеризуются положительным истолкованием проблемы либо приданием ей нейтрального смысла и изменением собственных качеств и отношения к ситуации.

3. Дополнительные способы самосохранения в ситуациях несчастий или трудностей с использованием «приемов» борьбы с эмоциональными нарушениями – бегство или психологический уход [5].

Особый интерес в зарубежной психологической литературе уделяется классификации копинг – стратегий, под название «семейство копингов». Автором данной систематизации является Эллис Скиннер. Она содержит в себе двенадцать типов совладания: уклонение, поиск информации, беспомощность, поиск поддержки, социальная изоляция, переговоры, сопротивление, разрешение проблемы, покорность, уверенность в себе, приспособление, делегирование. Каждый тип содержит в себе свои собственные стратегии схожие по ориентированности и функциям. К примеру «решение проблемы» относится к группе наиболее высокого порядка и помимо разрешения трудной ситуации имеет в своем составе альтернативные методы совладания, к которым относят принятие решений, планирование, прилагаемые усилия, коррекция и выбор инструментария. Они в свою очередь рассчитаны управлять действиями, целью которых является получение ожидаемого результата и предупреждение отрицательных последствий. Помимо этого отдельные стратегии из «семейств копингов» обладают взаимодополняющими адаптационными функциями. Например, поиск поддержки в комбинации с уверенностью в себе дают личности возможность управлять копинг – стратегиями на этапе их развития, а

приспособление в совокупности с переговорами приводят к согласованию существующих возможностей и целей. Исследование стратегий высшего может помочь прояснить непростую структуру копинга и выявить его адаптационные функции [62].

Интересный подход к проблеме совладающего поведения предложил американский психиатр Джордж Вейллант. Он считал, что устойчивость и приспособление индивида можно определить как умение восстанавливаться вслед за стрессом с помощью адаптивных здоровых стратегий. Согласно мнению данного автора, совладающее поведение в стрессе можно разделить на три ключевые категории:

1) Первый тип копинг – стратегий содержит в своей основе произвольное получение помощи и поддержки от других, посредством мобилизации социальной поддержки.

2) Второй тип копинг – стратегий подразумевает произвольные стратегии, к которым относятся: сбор информации, способность предвидеть опасность и отрететировать возможные ответы на неё.

3) Третий тип копинг стратегий является непроизвольным и служит причиной формирования бессознательных устойчивых механизмов (сублимация, альтруизм) приводящих к уменьшению препятствующих либо травмирующих эффектов от стресса [49].

Классификаций копинг – стратегий настолько много, что на данный момент в науке уже прилагаются усилия по классификации самих классификаций.

При взаимодействии с трудной ситуацией, человеку необходимо адаптироваться. Именно поэтому ко всем стратегиям совладающего поведения предъявляется ряд задач:

- 1) Определение смысла самой ситуации и её смысла для личности.
- 2) Попытка противодействовать обстоятельствам в виде действия, как первая реакция на образовавшуюся проблему.

3) Сохранение взаимоотношений с членами семьи и друзьями на прежнем «предкризисном» уровне

4) Поддержка оптимального психологического баланса

5) Поддержание и сохранение образа себя.

Отталкиваясь от вышесказанного, оценка стратегий совладания находится в зависимости от того, в какой степени они удовлетворяют данные адаптивные задачи [39].

По мнению С.К. Нартовой – Бочавер наименее результативными, считаются стратегии самообвинения, избегание и принижение собственных возможностей во всех проявлениях. Достаточно эффективными считаются, реальное изменение ситуации либо её переоценка. Неопределенно оцениваются эмоционально – экспрессивные формы совладания. Выражение чувств является довольно результативным методом преодоления стресса, исключением принято считать, открытое проявление враждебности, в силу собственной асоциальной ориентированности, хотя и подавление агрессии представляет сильный фактор риска нарушения эмоционального благополучия личности. В случае если совладание активизируется ситуацией и она разрешается, тогда для индивидуума ситуация теряет свою значимость, в таком случае могут использоваться и активные, и пассивные копинг – стратегии. Но несмотря на это, рационально стратегии сочетать, чтобы ситуация разрешилась без потерь для человека [41].

Выводы по первой главе

Стресс это адаптационная физиологическая и психологическая реакция организма, он присутствует во всех сферах человеческой жизнедеятельности и постоянно оказывает свое влияние на личность. Стресс может быть как положительным, так и отрицательным. Нарушение гомеостаза индивидуума вызывает неспецифическую адаптационную реакцию. Формирование стресса происходит под влиянием самых разнообразных стресс – факторов. От внешних изменений среды до внутренних личностных детерминантов. Нередко стресс сопоставляют с простым нервным напряжением, частично в этом виноват сам термин «стресс» который в переводе с английского означает «напряжение». Но, стресс это не просто внутреннее напряжение или душевное беспокойство, в первую очередь, стресс это универсальная и многоцелевая реакция на довольно сильные воздействия. Такая реакция включает в себя описанные симптомы и фазы, от активации физиологического аппарата до его истощения.

Учитывая, что трудовая деятельность занимает огромное место в жизни любого человека. Мы детально рассмотрели такое понятие как организационный стресс, психофизиологическое напряжение которое возникает при воздействии неблагоприятной организационно – трудовой обстановки. Одним из серьезных факторов формирования стресса являются организационные изменения, ведь изменение внешней среды человека, так или иначе, приводит организм в состояние активации адаптационных ресурсов, нацеленных на сохранение динамического баланса организма. Человек живет в постоянной борьбе со стрессом, осознанное поведение направленное на снижение уровня стресса личности носит название «совладающее поведение» или «копинг».

Изучая проблему копинг – поведения, можно сделать вывод, что многочисленные классификации копинг – стратегий составлялись на основе дихотического разделения по принципу «работа с проблемой» и «работа с отношением к проблеме». Говоря подробнее, многие систематизации копинг

– стратегий, сводятся к дифференциации между интенсивными фокусированными на проблеме усилиями преодолеть внешние запросы проблемы и интроспективными усилиями переформулировать либо когнитивно пересмотреть проблему таким образом, чтобы она более соответствовала внешним условиям.

Теоретический анализ научных работ по проблеме совладающего поведения дает нам возможность сделать вывод, что при выборе копинг – стратегий индивидууму следует принимать во внимание свои субъективные ощущения, понимать цели своего поведения и учитывать все особенности трудной ситуации, в которую он попал. С помощью обзора исследований копинг - поведения, можно осуществить, сравнительный анализ имеющихся взглядов на проблему приспособления и совладания личности со стрессовыми ситуациями, так же эффективность и неэффективность копинг – стратегий индивида.

Актуальной проблемой дальнейших исследований указанного феномена могут стать программы по улучшению копинг – стратегий, осуществление которых даст возможность избежать причин дезорганизации поведения личности в ситуации преодоления профессиональных трудностей.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОПИНГ – СТРАТЕГИЙ И УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

2.1 Описание выборки и методов исследования

Эмпирическое исследование проводилось на базе производственной компании «ЕЕСР» (Эберспехер Выхлопные Системы Рус.).

Выборку составили сотрудники данной организации в количестве 33 человека. Выборка имеет следующие особенности:

Возраст респондентов: от 24 до 48 лет

Образование: высшее – 15%, среднее общеобразовательное – 40 %, среднее специальное – 45 %.

Пол: женский – 42%, мужской – 58%.

Все респонденты имеют опыт работы на данном предприятии от 2-х лет и выше. Исследование проводилось с соблюдением принципов анонимности и добровольности.

Для эмпирического исследования поставленной проблемы нами были использованы следующие методики:

1) «Шкала организационного стресса» Маклина. Русскоязычная адаптация Н.Е. Водопьяновой.

Данная методика позволяет измерить уровень восприимчивости к организационному стрессу и пять дополнительных показателей: способность самопознания, широта интересов, принятие ценностей других, гибкость поведения, активность и продуктивность деятельности. А также предрасположенность к типу поведения А, Б, АБ (по Фридману) [10].

Респондентам предлагалось ответить на 20 вопросов в соответствии с предоставленной инструкцией.

2) Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой. Дополнительно стандартизирован в НИПНИ им. Бехтерева. Л.И. Вассерманом, Б.В. Иевлевым, Е.Р. Исаевой, Е.А.Трифоновой, О.Ю. Щелковой.

Методика содержит 8 основных шкал, каждая из которых представляет собой копинг – стратегию.

1) Конфронтация – агрессивные усилия, нацеленные на изменение ситуации. Подразумевает определенный уровень враждебности и готовности к риску.

2) Дистанцирование – отделение от ситуации и снижение её важности для личности с помощью когнитивных усилий.

3) Самоконтроль – усилия, которые направлены на регулировку своих эмоций и действий.

4) Поиск социальной поддержки – усилия направленные на поиск эффективной, информационной и эмоциональной помощи.

5) Принятие ответственности – признание собственного участия в возникшей проблеме с сопутствующей темой её решения.

6) Бегство – избегание – поведенческие усилия и мысленное стремление, нацеленные на бегство либо избегание проблемы.

7) Планирование решения проблемы – аналитический подход к разрешению трудных ситуаций, включающий в себя произвольные, проблемно – сфокусированные усилия по изменению ситуации.

8) Положительная переоценка – усилия по формированию позитивного значения ситуации для личности.

Стратегии 1,2,3,6 относятся к негативным копинг стратегиям, а стратегии 4,5,7,8 к позитивным [11].

Данная методика была взята с целью выявления копинг – стратегий персонала. Респондентам предлагалось ответить на 50 вопросов в соответствии с предоставленной инструкцией.

3) Опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо в русскоязычной адаптации А. Сырцовой.

Методика позволяет диагностировать систему отношения личности к временному континууму, который определяется с помощью 5 показателей:

негативное прошлое, гедонистическое настоящее, будущее, положительное прошлое, фаталистическое настоящее [57].

Данный опросник был использован нами для выявления у респондентов отношения к своему прошлому, настоящему и будущему как показателям переживаний в связи с произошедшими изменениями в организации и как косвенное свидетельство психологического благополучия личности. Респондентам предлагалось ответить на 56 вопросов в соответствии с предоставленной инструкцией.

Также мы провели математическую обработку. Была проведена корреляция между полученными результатами. Корреляция рассчитывалась по коэффициенту ранговой корреляции Спирмена.

2.2 Результаты исследования и их интерпретация

В исследуемой организации с 10.04.2016 по 20.04.2017 проводился ряд организационных изменений, затронувших всю структуру предприятия.

На первом этапе исследование были изучены проведенные изменения, осуществлен анализ документации и беседа с персоналом.

Месторасположение производственной площадки было перенесено из Комсомольского района города Тольятти в Автозаводский район.

Был установлен контрольно – пропускной режим с использованием системы электронных пропусков со строгим фиксированием времени нахождения на рабочем месте.

Изменена кадровая структура организации, большая часть вышестоящего руководства в числе которых: операционный директор в России, генеральный директор Тольяттинского представительства, первый заместитель ген. директора, директор производства, начальник технической службы, руководитель службы логистики и небольшая часть руководящего состава среднего звена были заменены новыми сотрудниками. Изменена

иерархическая структура, некоторые сотрудники были понижены в должностях.

Система оплаты труда по тарифной часовой ставке была заменена единым окладом, выплаты за условия труда были снижены с 8% до 4%.

График работы: до изменений все сотрудники были распределены по определенным сменам и работали по графику 5/2, смены чередовались по принципу неделю в 1 смену, неделю во 2 смену, неделю в 3 смену.

1 смена – 07:00 – 15:45

2 смена – 15:45 – 00:15

3 смена – 00:15 – 07:00

После изменений график работы для 40% сотрудников: 1 и 2 смена чередуются. Для 60% сотрудников был составлен скользящий график работы по принципу: 3 дня первая смена – 3 дня ночная смена – 2 выходных – 3 дня вторая смена – 1 выходной. Составления скользящего графика работы сделано с целью обязательной работы предприятия в выходные и праздничные дни.

В период с 01.11.2016 по 01.02.2017, были проведены 2 этапа сокращения производственного персонала в количестве 20% от общего числа работников. С целью оптимизации производства, обязанности сокращенных сотрудников были распределены между действующими, что в целом увеличило производственную нагрузку на персонал.

На новой производственной площадке зона отдыха была уменьшена и перенесена из помещения на улицу. Были изменены условия труда.

На втором этапе исследования, нашей задачей являлось выявить уровень восприимчивости организационного стресса у персонала. Для выполнения данной задачи была использована методика «Шкала организационного стресса» Маклина. Обобщенные результаты, полученные в ходе исследования, представлены в Таблице 1.

Таблица 1.**Уровень организационного стресса у персонала (n = 33)**

Высокий	Средний	Низкий
25 (76%)	7 (21%)	1 (3%)

Как мы видим, у 76% респондентов выявлен высокий уровень восприимчивости к организационному стрессу, который обуславливается низкой способностью активно отдыхать, слабой умением восстанавливать свои силы, умением общаться и принимать ценности других, адекватно оценивать жизненные ситуации без ущерба для своего здоровья, недостаточной способностью самопознания. Высокие показатели говорят о предрасположенности к переживанию дистресса, профессиональному выгоранию и различным стресс – синдромам, а также о предрасположенности к типу поведения А, который выражается в амбициозности, конфликтности, предъявлении завышенных требований к себе и сильной тенденции к конкуренции.

У 21% респондентов показатель восприимчивости к организационным стрессам находится на среднем уровне, что выражается в средней стресс толерантности и предрасположенности к промежуточному типу поведения АБ, который выражается в эмоциональной стабильности и хорошей приспособляемости к различным видам деятельности.

Из всей выборки, только у 4% респондентов была выявлена высокая стресс толерантность, что говорит о гибкости поведения, активности и продуктивности, широте интересов и предрасположенности к типу поведения Б, который выражается в низкой агрессивности, умении адаптироваться к обстановке и идти на уступки, а также в способности быстро восстанавливать свои внутренние силы.

Представим результаты графически с помощью диаграммы на рисунке 1.



Рисунок 1. Шкала уровня восприимчивости к организационному стрессу.

Главным показателем по данной методике является количество баллов набранных респондентов по шкале ОС. (см. Приложение 1).

На третьем этапе исследования мы выявили копинг – стратегии персонала. Общие результаты, полученные с помощью методики «Опросник совладающего поведения» Р.Лазаруса предназначенной для определения копинг – стратегий отображены в Таблице 2.

Таблица 2.

Выраженность копинг – стратегий в выборке» (n = 33)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	6%	12%	18%	25%	15%	3%	25%	27%
2	67%	55%	55%	60%	70%	54%	57%	55%
3	27%	33%	27%	15%	15%	43%	18%	18%

Где:

X1 – конфронтация

X2 – дистанцирование

X3 – самоконтроль

X4 – поиск социальной поддержки

X5 – принятие ответственности

X6 – бегство - избегание

X7 – планирование проблемы

X8 – положительная переоценка

Степень выраженности 3 – выраженное использование
определяется как: 1 – редкое стратегии
использование стратегии

2 – умеренное использование
стратегии

В процентном соотношении указано количество респондентов пользующихся данной копинг стратегией. Количество баллов указывает выраженность копинг - стратегий. (см. Приложение 1)

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что использование негативных копинг – стратегий конфронтация, дистанцирование, самоконтроль, бегство избегание преобладает над положительными, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, планирование решения проблемы, положительная переоценка.

Представим результат посредством гистограммы на рисунке 2.

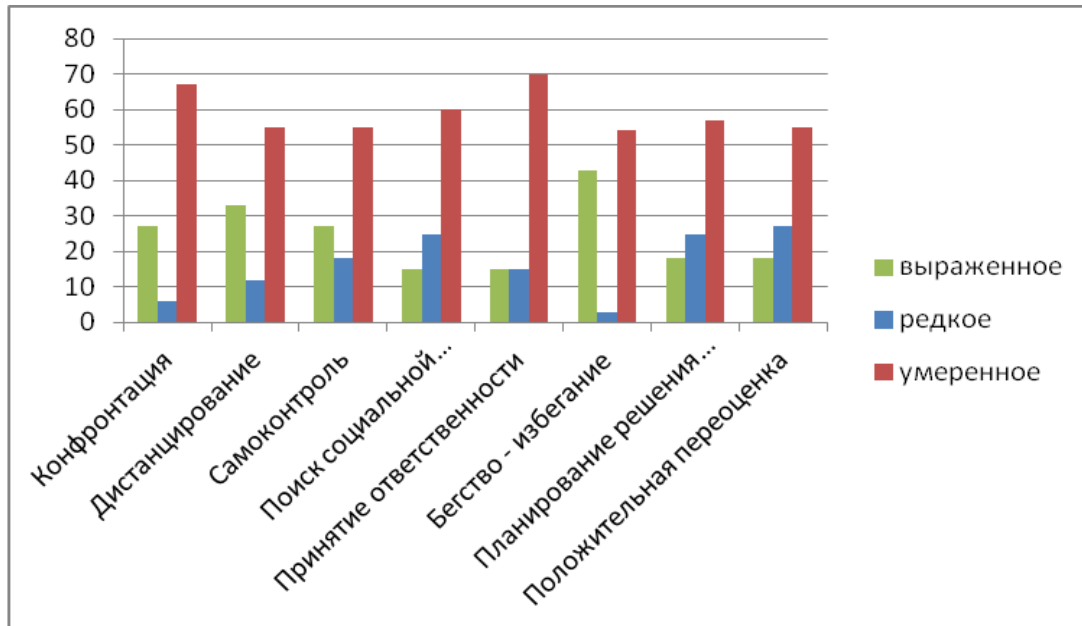


Рисунок 2. Выраженность копинг – стратегий в выборке.

Согласно данным, стратегия конфронтация выражена у 27% респондентов, использование данной стратегии предполагает импульсивность поведения, безрезультатное упорство и попытки разрешить

трудную ситуацию за счет нецеленаправленной поведенческой активности. Положительная сторона стратегии заключается в возможности активного сопротивления стрессу и кратковременных стрессовых ситуаций. Относится к неэффективным копинг – стратегиям.

Стратегия дистанцирование выражена у 33% респондентов. Суть использования стратегии сводится к попыткам совладать с проблемой, путем субъективного уменьшения серьезности ситуации и уровня эмоциональной вовлеченности в проблему. Свойственно применение интеллектуальных приемов рационализации (юмор, переключения внимания, обесценивание). А также обесценивания личных переживаний и предупреждение интенсивных реакций на фрустрацию. Относится к неэффективным копинг – стратегиям.

Стратегия самоконтроль выражена у 27% респондентов. Данной стратегии свойственны усилия направленные на совладание с негативными переживаниями за счет торможения и целенаправленного подавления эмоций, минимизация их воздействия на оценку ситуации. Сверхконтроль поведения, чрезмерная требовательность к себе и стремление скрыть от окружающих личные переживания. Относится к неэффективным копинг – стратегиям.

Стратегия поиск социальной поддержки выражена у 15% респондентов, Использование стратегии выражается в усилиях разрешить проблему с помощью внешних ресурсов (социум), эмоциональной поддержки и ориентированности на взаимодействие с другими людьми. Поиск совета, сочувствия, информационной поддержки через общение. Относится к эффективным копинг – стратегиям.

Стратегия принятие ответственности выражена у 15% респондентов. Поведение при использовании данной стратегии заключается в принятии ответственности и признании субъекта своей роли в возникновении проблемы. Свойственна самокритика и готовность личности к анализу своего поведения и поиску причин возникновения проблемы. Присуще понимание

зависимости между действия и последствиями действий. Относится к эффективным копинг – стратегиям.

Стратегия бегство – избегания выражена у 43% респондентов. Активное использование стратегии выражается в попытках разрешить трудную ситуацию путем уклонения. Предполагает отрицание проблемы, фантазирование, отвлечение и избегание ответственности за сложившуюся ситуацию. Характерна пассивность и вспышки раздражения. Неадаптивная форма поведения, может оказать помощь при краткосрочных воздействиях стрессогеной обстановки. Относится к эффективным копинг – стратегиям.

Стратегия планирование решения проблемы выражена у 18% респондентов. Предполагает усилия направленные на преодоление проблемы с помощью целенаправленного анализа ситуации и планирования собственных действий с учетом прошлого опыта и имеющихся ресурсов. Чрезмерная рациональность и недостаточная эмоциональность. Данная копинг – стратегия считается адаптивной и включает в себя конструктивное разрешение трудностей. Относится к эффективным копинг – стратегиям.

Стратегия положительная переоценка выражена у 18% респондентов. Поведение в трудной ситуации при использовании данной стратегии, включает в себя положительную переоценку ситуации, ориентированность на саморазвитие. Проблема может рассматриваться как стимул для личного роста. Относится к эффективным копинг – стратегиям.

На четвертом этапе исследования мы выявили отношение персонала к своему прошлому, будущему и настоящему. Для выполнения данной задачи мы использовали методику опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо, результаты которой отображены в Таблице 3.

Таблица 3.

Степень временной перспективы в выборке (n = 33)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Высокая	21%	42%	76%	75%	9%
Средняя	57%	55%	24%	25%	66%
Низкая	22%	3%	0%	0%	25%

Y1 – негативное прошлое

Y2 – гедонистическое настоящее

Y3 – будущее

Y4 - положительное прошлое

Y5 – фаталистическое настоящее

В процентом соотношении указано количество респондентов. Количество баллов указывает степень временной перспективы (см. Приложение 1).

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что персонал больше всего ориентирован на положительное прошлое и будущее, что говорит о ностальгической реконструкции прошлого и стремлению к будущему. Результаты отображены с помощью гистограммы на рисунке 3.

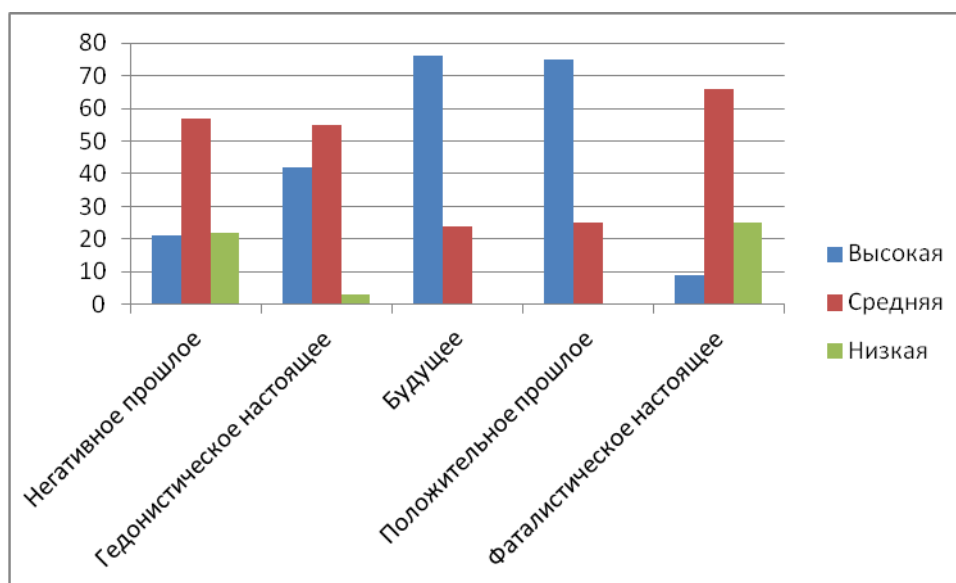


Рисунок 3. Степень временной перспективы персонала в выборке.

Как мы видим, самые большие показатели степени временной перспективы по шкалам составляют:

Негативное прошлое у 21% респондента, отражается в пессимистическом или негативном отношении к своему прошлому. Данной направленности свойственно негативная реконструкция положительных событий и реальные переживания негативных травматических событий.

Гедонистически к своему настоящему относятся 42% респондентов. Отношение к жизни и времени безразличное. Предполагает направленность на удовольствия и наслаждения в настоящем времени. Отсутствует забота о последствиях в будущем.

На будущее ориентировано 76% респондентов. Отражает общую ориентированность на будущие цели. Свойственно планирование, а поведение по большей части определяется стремлением к вознаграждениям будущего.

Положительно к своему прошлому относятся 75% респондентов. Данное отношение проявляется как сентиментальное и теплое отношение к своему прошлому, которое реконструируется в положительном свете. В нашем исследовании данный показатель косвенно может свидетельствовать об отрицательном влиянии организационных изменений на персонал.

Фаталистически к своему настоящему относятся 9% респондентов. Что выражается в безнадежном отношении к своему настоящему и будущему. Этот фактор показывает отсутствие целей и предположение, что их будущее определено и неисправимо. Данной ориентированности свойственно переносить настоящее покорно. Присутствует убеждение, что на будущее невозможно повлиять индивидуальными действиями.

На последнем этапе нашего исследования, с помощью математического критерия Спирмена (r_s) мы выявляли силу взаимосвязи между результатами, полученными с помощью методик использующихся в исследовании. Результаты коэффициентов корреляции между методиками «Шкала

организационного стресса» Маклина и «Опросник совладающего поведения» Р. Лазаруса представлены в Таблице 4.

Таблица 4.

Матрица корреляционных связей

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Z1	0,20	0,03	0,25	-0,15	0,04	0,42	-0.015	-0,09

Z1 – уровень организационного стресса

X1 - конфронтация

X2 – дистанцирование

X3 - самоконтроль

X4 – поиск социальной поддержки

X5 – принятие ответственности

X6 – бегство избегание

X7 - планирование решения проблемы

X8 – положительная переоценка

Из полученных результатов мы видим, что коэффициент корреляции между уровнем восприимчивости к организационному стрессу и копинг – стратегией бегство - избегание равен $r_s = 0,42$. Согласно таблице критических значений, критические значения критерия Спирмена, при выборке $n = 33$, равняются $r_{кр} = 0,36$. $p \leq 0,05$, $r_{кр} = 0,45$ $p \leq 0,01$, получается, что $r_s > r_{кр}$ для $p \leq 0,05$. Можно сделать вывод, что взаимосвязь между переменными является положительной, достоверной и статистически значимой. А это говорит нам о том, что при выраженном использовании неэффективной копинг – стратегии бегство – избегание, повышается уровень восприимчивости к организационному стрессу. Говоря иначе, индивидуум отрицает проблемы и реагирует на них по типу уклонения от проблемы. Отсутствуют действия нацеленные на преодоления трудностей. Как мы видим из результатов, такое поведение в стрессовой ситуации снижает общую толерантность к организационному стрессу.

Также была обнаружена тенденция к наличию связи между шкалами уровень восприимчивости к организационному стрессу и стратегией самоконтроль, на уровне $p = 0,25$, что может оказаться более достоверным при увеличении количества респондентов и возможно покажет, что активное подавление и сдерживание своих эмоций, повышает уровень восприимчивости к организационному стрессу.

Далее мы в нашей работе, мы провели корреляционный анализ между результатами методик «Опросник совладающего поведения» Р. Лазаруса и опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо. Результаты отображены в Таблице 5

Таблица 5.

Матрица корреляционных связей

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Y1	0,22	0,41	-0,009	-0,003	0,16	0,26	-0,008	0,01
Y2	0,32	0,36	0,02	0,30	0,33	0,25	0,20	0,32
Y3	-0,04	-0,40	0,21	0,05	-0,03	-0,16	0,15	0,10
Y4	-0,15	-0,04	-0,08	0,09	-0,16	0,13	-0,12	-0,16
Y5	-0,20	0,17	-0,05	-0,21	-0,02	0,23	-0,20	-0,30

Y1 – негативное прошлое

X6 – бегство избегание

Y2 – гедонистическое настоящее

X7 - планирование решения

Y3 - будущее

проблемы

Y4 – положительное прошлое

X8 – положительная переоценка

Y5 – фаталистическое настоящее

X1 - конфронтация

X2 – дистанцирование

X3 - самоконтроль

X4 – поиск социальной поддержки

X5 – принятие ответственности

На основе анализа матрицы корреляционных связей, можно сделать вывод, что между негативным отношением к прошлому и копинг – стратегией дистанцирование существует положительная корреляционная связь, так как $r_s = 0,41$. Согласно таблице критических значений, критические значения критерия Спирмена, при выборке $n = 33$, равняются $r_{кр} = 0,36$. $p \leq 0,05$, $r_{кр} = 0,45$ $p \leq 0,01$, получается, что $r_s > r_{кр}$. для $p \leq 0,05$. это говорит нам о том, что чем отрицательней респондент оценивает свое прошлое, которое он реконструирует в неблагоприятном свете, тем выражений в ситуациях стресса он будет преодолевать негативные эмоции путем снижения значимости проблемы и обесценивание собственных переживаний. Также мы видим статистически значимую корреляцию между шкалами гедонистическое настоящее и стратегией дистанцирование, ($r_s = 0,36$), $r_s = r_{кр}$. для $p \leq 0,05$. Данная взаимосвязь выражается в повышенном использование стратегии уклонения от проблем у респондентов с гедонистическом отношение к настоящему, что находит свое выражение в безразличном отношение к будущему и пассивном отношение к жизни и времени. Отрицательная корреляционная взаимосвязь между шкалами будущее и дистанцирование, ($r_s = -0,40$) $r_s > r_{кр}$. для $p \leq 0,05$, это говорит о том, что чем больше респонденты ориентированы на будущее цели и достижения, тем реже они используют стратегию дистанцирование и уход от проблем, и больше сосредоточены на планировании будущих целей.

Анализирую матрицу корреляций, мы обнаружили тенденцию к наличию положительной корреляционной взаимосвязи между шкалами:

Гедонистическое настоящее и стратегия конфронтация $p = 0,32$

Гедонистическое настоящее и стратегия поиск социальной поддержки $p = 0,30$

Гедонистическое настоящее и стратегия принятие ответственности $p = 0,33$

Гедонистическое настоящее и стратегия бегство –избегание $p = 0,25$

Гедонистическое настоящее и стратегия положительная переоценка
 $p = 0,30$

Негативное прошлое и стратегия бегство – избегание $p = 0,26$

И отрицательную тенденцию между фаталистическим настоящим и стратегией положительная переоценка. $p = -0,30$

Тенденции могут оказаться более достоверными при увеличении количества числа респондентов в выборке.

Выводы по второй главе

Анализ проведенного исследования позволил нам сделать следующие выводы:

1. Выраженное использование неэффективной копинг – стратегии бегство – избегание, повышает уровень восприимчивости к организационному стрессу, то есть преодоление личностью негативных переживаний из-за трудностей реагированием по типу уклонения, отрицания проблемы, отвлечения связано с более низкой общей толерантностью к стрессогенному воздействию.

2. Респонденты, оценивающие свое прошлое как негативное, в ситуациях стресса чаще предпринимают попытки преодоления негативных переживаний за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее, используя стратегию дистанцирования.

3. Личность с гедонистическим восприятием настоящего, тенденцией рискованного и безразличного отношения к жизни, с ориентацией на получение удовольствия от жизни в ситуациях стресса чаще используют стратегию дистанцирование, что выражается в стремлении снизить субъективную значимость трудноразрешимых ситуаций для предотвращения интенсивных эмоциональных реакций на фрустрацию.

4. Испытуемые, ориентированные на будущие цели и достижения, находясь в ситуации стресса, используют копинг – стратегию дистанцирование реже, чем другие стратегии совладания со стрессом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стресс – это способ адаптации к изменяющимся условиям, естественный механизм реакции на опасность. Это комплексный процесс, куда включены физиологические и психологические аспекты. Стресс мобилизует организм на самозащиту и приспособление к новой ситуации. Он служит пусковым механизмом для защитных функций организма, которые в свою очередь обеспечивают противодействие стрессу и адаптацию к нему. На основе теоретического анализа научной литературы можно сделать вывод, что стресс, включает в себя 4 основных принципа:

- Стресс как событие (раздражающий феномен усложняющий ситуацию)
- Стресс как реакция (эмоциональная реакция, связанная со стрессовым переживанием)
- Стресс как промежуточная переменная (процесс между раздражителем и откликом на него)
- Стресс как трансактный процесс (процесс столкновения индивида с окружающим миром)

В нашей работе было рассмотрено множество различных концепций стресса, которые отображают физиологические, биологические, психологические установки и взгляды на сущность стресса, предпосылки его формирования, характерные черты проявления и механизмы регуляции.

Так же мы детально рассмотрели такое понятие как организационный стресс и факторы его развития, одними из которых являются организационные изменения. Нахождение в организации, в которой происходят изменения, зачастую вызывает или усиливает у человека стрессовое состояние. Данный факт негативно воздействует не только на индивидуума, но и на организацию в целом. По этой причине, просто необходимо выявить факторы, которые способствуют формированию и развитию стресса, и обеспечить адаптацию сотрудников к стрессовым

ситуациям, а также помочь им найти выход из этого состояния. Для полноценного понятия феномена стресса, необходимо учитывать такое звено в общей цепочке адаптационной системы как копинг или совладающее поведение. Основная модель копинга состоит из трех элементов:

- 4) Копинг – стратегии – служат фундаментом модели и определяются как отклик человека на образующуюся угрозу с целью ее преодоления.
- 5) Копинг – ресурсы – принадлежат к относительно стабильным характеристикам личности и предназначены для поддержки внутреннего состояния индивидуума в ходе совладания со стрессом. Содействуют расширению арсенала копинг – стратегий.

Копинг – поведение – это поведение, которое детерминируется присутствием внешних и внутренних ресурсов в комбинации с применением копинг – стратегий которые характеризуются как совокупность поведенческих, эмоциональных и когнитивных стратегий, применяемые человеком для того, что бы справиться с запросами повседневной жизни, которые превышают его внутренние и внешние ресурсы.

В соответствии с целью и задачами нашей исследовательской работы мы провели теоретический анализ, таких как понятий как стресс, копинг, организационный стресс. Для выполнения практической части нашей работы было решено выявить взаимосвязь между уровнем восприимчивости к организационному стрессу и копинг – стратегиями персонала. В связи с поставленными задачами нами был проведен констатирующий эксперимент с использованием психодиагностических методик с последующим использованием качественного и корреляционного анализа. Нами были определены копинг – стратегии, уровень восприимчивости к организационному стрессу и особенности временной перспективы персонала. На основе результатов были сделаны выводы что:

Выраженное использование неэффективной копинг – стратегии бегство – избегание, повышает уровень восприимчивости к организационному

стрессу, то есть преодоление личностью негативных переживаний из-за трудностей реагированием по типу уклонения, отрицания проблемы, отвлечения связано с более низкой общей толерантностью к стрессогенному воздействию.

Испытуемые, оценивающие свое прошлое как негативное, в ситуациях стресса чаще предпринимают попытки преодоления негативных переживаний за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее, используя стратегию дистанцирования. Личность с гедонистическим восприятием настоящего, тенденцией рискованного и безразличного отношения к жизни, с ориентацией на получение удовольствия от жизни, в ситуациях стресса чаще используют стратегию дистанцирование, что выражается в стремлении снизить субъективную значимость трудноразрешимых ситуаций для предотвращения интенсивных эмоциональных реакций на фрустрацию.

Испытуемые, ориентированные на будущие цели и достижения, находясь в ситуации стресса, используют копинг – стратегию дистанцирование реже, чем другие стратегии совладания со стрессом.

Таким образом, мы видим, что между организационным стрессом и копинг стратегиям персонала существует взаимосвязь, что подтверждает гипотезу, сформулированную в исследовании.

Актуальной проблемой дальнейших исследований указанного феномена могут стать программы по улучшению копинг – стратегий, осуществление которых даст возможность избежать причин дезорганизации поведения личности в ситуации преодоления профессиональных трудностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абабков, В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии [Текст] / В.А. Абабков. - М.: Перре. – СПб.: Речь, 2004. – 165 с.
2. Авдеев, В. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций [Текст] / В.В. Авдеев. - М.: Документы и анализ, 1993. – 351 с.
3. Аведисова, А. С. Копинг и механизмы его реализации [Текст] / А.С. Аведисова, Л.С. Канаева, Д.Ф. Ибрагимов // Российский психиатрический журнал. – 2002. - № 4. – С. 59-64.
4. Александров, Ю. И. Психофизиология [Текст] / Ю.И. Александров. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2014. – 464 с.
5. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита [Текст] / Л.И. Анцыферова // Психологические основы профессиональной деятельности. Хрестоматия по ред В.А. Бодрова. – М.: Пер СЭ, 2007. – С. 143-154.
6. Бодров, В. А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
7. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
8. Василюк, Ф. Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций [Текст] / Ф.Е. Василюк // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. - № 4. – С. 24.
9. Василюк, Ф. Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций [Текст] / Ф.Е. Василюк. – М.: МГУ им Ломоносова, 1984. – 200 с.
10. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
11. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – М – СПб: Юрайт, 2016. – 336 с.

12. Гарбер А. Н. Совладающее поведение: аналитический обзор зарубежных исследований [Текст] / А.Н. Гарбер // Актуальные вопросы современной психологии: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2015. — С. 17-19.
13. Греммлиг, С. Практикум по управлению стрессом [Текст] / С. Греммлиг, С. Аэурбах. — СПб.: Питер, 2002 — 240 с.
14. Гримак, Л. П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности [Текст] / Л.П. Гримак. — М.: Политиздат, 1989. — 319 с.
15. Громова, О. Н. Организационное поведение [Текст] / О.Н.Громова, Г.Р. Латфуллин. — СПб.: Питер, 2004. — 432 с.
16. Даниленко, А. А. Механизмы психологической защиты, и копинг — стратегии как процессы интрапсихической адаптации [Текст] / А.А. Даниленко // Сибирский психологический журнал. — 2005. - № 21. — С. 154 — 156.
17. Дафт, Р. Теория организации [Текст] / Р. Дафт. — М.: 2006. — 736 с.
18. Дементий, Л. И. К проблеме диагностики социального контекста и стратегий копинг — поведения [Текст] / Л.И. Дементий // Журнал прикладной психологии. — 2004. - № 3. — С. 20 — 25.
19. Демина, Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: учебное пособие [Текст] / Л.Д. Демина, И.А. Ральникова. — 2-е изд. — Барнаул: Алтайский университет, 2005. — 132 с.
20. Журавлев, А. Л. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте [Текст] / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. — М.: Институт психологии РАН, 2011.- 512 с.
21. Зайцев, Л. Г. Организационное поведение [Текст] / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. — М.: Магистр, 2008 — 464 с.
22. Занковский, А. Н. Организационная психология [Текст] / А.Н. Занковский. — М.: Флинта, 2000. - 648 с.
23. Зигерт, В. Руководить без конфликтов [Текст] / В. Зигерт, Л. Ланг. — М.: Экономика, 1990. — 336 с.

24. Калмыкова, О. Ю. Организационный стресс: учебное пособие [Текст] / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова, А.В. Гагаринский. – Самара: СГТУ, 2014. – 117 с.
25. Карпов, А. В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата [Текст] / А.В. Карпов. – М.: Юрайт, 2012. – 570с.
26. Касл, С. В. Эпидемиологический подход к изучению стресса в труде [Текст] / С.В. Касл // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – С.144-178.
27. Кирьянова, Е. Н. Стресс в профессиональной деятельности [Текст] / Е.Н. Кирьянова // Управление персоналом. – 1997. - № 2 – С. 24 – 50.
28. Китаев – Смык, Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса [Текст] / Л.А. Китаев – Смык. – М.: Академический проект, 2009. – 943 с.
29. Крюкова, Т. Л. Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы [Текст] / Т.Л. Крюкова, А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 474 с.
30. Кузнецова, Е. В. Психология стресса и эмоционального выгорания: учебное пособие [Текст] / Е.В. Кузнецова, В.Г. Петровская, С.А. Рязанцева. – Куйбышев, 2012. – 96 с.
31. Кузьмин, Е. С. Вопросы социальной психология руководства [Текст] / Е.С. Кузьмин // Психология — производству и воспитанию. - Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. - С. 3–12.
32. Купер, К. Л. Организационный стресс. Теории, исследования, практическое применение [Текст] / К.Л. Купер, Ф.Дж. Дэйв, М.П. О’Драйскол. - Харьков: Гуманитарный центр, 2007.
33. Куприянов, Р. В. Психодиагностика стресса: практикум [Текст] / Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина. – Казань: КНИТУ, 2012. – 212 с.

34. Леви, Л. Эмоциональный стресс: физиологические и психологические реакции: медицинские, индустриальные и военные последствия стресса [Текст] / Л. Леви. – Ленинград: Медицина, 1970. – 326 с.
35. Леонова, А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человек [Текст] / А.Б. Леонова. – М.: МГУ им Ломоносова, 1984. – 199 с.
36. Леонова, А. Б. Стресс и копинг поведение: факторы развития профессионально-личностных деформаций [Текст] / А.Б. Леонова // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Кострома, 26-28 сент. 2013 г. В 2 т. / отв. ред.: Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова. Т. 2. – Кострома, 2013. – С. 122-124.
37. Либин, А. В. Стили реагирования на стресс: психологическая защита или совладание со сложными обстоятельствами? [Текст] / А.В. Либин, Е.В. Либина // Стиль человека: психологический анализ. – М.: Смысл, 1998. – С.190 – 204.
38. Малкина – Пых, И. Г. Психосоматика: Справочник практического психолога [Текст] / И.Г. Малкина – Пых. – М.: Эксмо, 2008. – 563 с.
39. Муздыбаев, К. Стратегия совладания с жизненными трудностями [Текст] / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Том I № 2. – С. 100 – 111.
40. Набиуллина, Р. Р. Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом [Текст] / Р.Р. Набиуллина, И.В. Тухтарова. – Казань: Казанская Государственная Медицинская Академия, 2003. – 98 с.
41. Нартова – Бочавер, С. К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности [Текст] / С.К. Нартова – Бочавер // Психологический журнал. – 2007. – Т.18, № 5. – С. 20-30.
42. Немов, Р. С. Психология [Текст] / Р.С. Немов. // Общие основы психологии. - Том 1, 4е изд. – М.: Владос, 2003. – 688 с.

43. Никифоров, Г. С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [Текст] / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снетков. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.
44. Перре, М. Клиническая психология и психотерапия [Текст] / М. Перре, У. Бауманн. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 944 с.
45. Постылякова, Ю. В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности [Текст] / Ю.В. Постылякова // Психологический журнал. – Т.26. – 2015. - № 4. – С.35-47.
46. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология [Текст] / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.
47. Прайс, С. Ситуация риска. [Текст] / С. Прайс // Психология социальных ситуаций. Хрестоматия по ред. Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С. 354 – 362.
48. Прохоров, А. О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности [Текст] / А.О. Прохоров. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 352 с.
49. Рассказова, Е. И. Копинг – стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы исследований [Текст] / Е.И. Рассказова, Т.О. Гордеева. – [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2011. - № 3 (17).
50. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ, теория, практика [Текст] / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм – Еврознак, 2006. – 479 с.
51. Савенко, Ю. С. Проблема психологических компенсаторных механизмов и их типология [Текст] / Ю.С. Савенко // Проблемы клиники и патогенеза психических заболеваний – М., 1974. - С. 95-112.
52. Самоукина, Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст] / Н.В. Самоукина. - М.: ЭКМОС, 2000. – 384 с.
53. Свенцицкий, А. Л. Социально – психологические проблемы управления [Текст] / А.Л. Свенцицкий. – Ленинград: ЛГУ, 1975. – 120 с.

54. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1982. – 128 с.
55. Серебрякова, Т. А. Психология стресса: Учебное пособие [Текст] / Т.А. Серебрякова. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2007 – 143 с.
56. Сороков, Д. Г. Борьба со стрессом [Текст] / Д.Г. Сороков // Первое сентября. – 2004. - № 30. – С. 3 – 10.
57. Сырцова, А. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо [Текст] / А. Сырцова, Е.Т. Соколова, О.В. Митина // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 3. – М.: Наука. – С. 101-109.
58. Татьянченко, Н. П. Развитие понятия «копинг» в отечественной и зарубежной психологии [Текст] / Н.П. Татьянченко // Известия ТРТУ. Тематический выпуск «Психология и педагогика». - №13 (68). – Таганрог: ТРТУ, 2006. – С. 212-213.
59. Трущенко, М. Н. Проблема совладающего поведения в психологической литературе [Текст] / М.Н. Трущенко // Психологические науки: теория и практика: материалы Междунар.науч.конф. г. Москва, февраль 2012. – М.: Буки – Веди, 2012. – С. 13-16.
60. Фонталова, Н. С. Психологический стресс и его проявления в профессиональной [Текст] / Н.С. Фонталова. – Иркутск: БГУЭП, 2010. – 68 с.
61. Фресс, П. Экспериментальная психология [Текст] / П. Фресс, Ж. Пиаже. – выпуск 5. - М.: Прогресс, 1975. – 288 с.
62. Хачатурова, М. Р. Совладающий репертуар личности: обзор зарубежных исследований [Текст] / М.Р. Хачатурова // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2013. – Т.10, № 3. – С. 160-169.
63. Церковский, А. Л. Современные взгляды на копинг – проблему [Текст] / А.Л. Церковский // Вестник ВГМУ. – 2006. – Т.5. - № 3. – С.112-121.
64. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала [Текст] / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2006. - 176 с.
65. Шпорт, С. В. Гендерные особенности острой реакции на стресс [Текст] / С.В. Шпорт // Российский психиатрический журнал. – 2007. - № 2 – С.41-47.

66. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Ю.В. Щербатых. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.
67. Ялтонский, В. М., Сирота, Н. А. Психология совладающего поведения: развитие, достижения, проблемы, перспективы [Текст] / Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы / под ред. Т.Л. Крюковой, А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – С.21–54.
68. Arnold, M. Stress and emotion. [Текст] / M. Arnold // In «Psychological stress». Appleton- Century-Crotts. - 1967 - № 4 – С.123-140.
69. Cannon, W.B. The Wisdom of the Body [Текст] / W.B. Cannon. – NY.: W.W.Norton, 1932. – 312 с.
70. Frydenberg, E. Coping competencies: What to teach and when [Текст] / E. Frydenberg // Theory into Practice. – 2004. - № 43(1). – С. 14-21.
71. Kennard, J. A Brief History of term Stress [Текст] / J. Kennard // Электронный науч.жур. .HealthCentral. 10 июня, - 2008.
72. Lazarus, R.S. Psychological stress and coping processes [Текст] / R.S. Lazarus. – NY.: McGraw-Hill, 1966 – 466 с.
73. Lazarus, R.S. Stress and emotion: a new synthesis [Текст] / R.S. Lazarus. – NY.: Springer Publishing, 1999. – 342 с.
74. Lazarus, R.S. Stress, Appraisal, and coping [Текст] / R.S. Lazarus, S.Folkman. – NY.: Springer Publishing, 1984. – 444 с.
75. Moos, R.H. Life Transitions and Crises: A Conceptual Overview Eds [Текст] / R.H. Moos. J.A. Schaefer // Coping with life crises: An integrated approach. – NY.: Plenum, 1986. – С. 3-28.
76. Shein, H. E. Organizational culture and leadership [Текст] / H.E. Shein. – San Francisco: Jossey-Bass Pub, 1985. – 464 с.

Приложение 1.

Результаты диагностики респондентов по методике «Шкала организационного стресса» Маклина.

№ Респондента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Уровень восприимчивости к организационному стрессу	56	55	47	46	46	63	56	44	58	60	65
Способность самопознания	13	12	10	11	6	10	12	11	7	11	10
Широта интересов	10	8	9	9	10	10	10	7	9	9	12
Принятие ценностей других	10	9	6	6	7	13	10	10	12	12	13
Гибкость поведения	13	12	12	7	12	12	12	11	14	13	15
Активность и продуктивность деятельности	10	14	10	13	11	18	12	5	16	15	15

Продолжение таблицы

№ Респондента	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Уровень восприимчивости к организационному стрессу	51	62	55	67	48	49	46	59	57	37	66
Способность самопознания	6	9	9	15	11	8	6	8	8	8	10
Широта интересов	12	14	8	14	11	9	10	13	13	6	15
Принятие ценностей других	8	9	14	12	10	11	12	13	8	6	13

Гибкость поведения	11	11	11	16	9	11	8	12	13	7	13
Активность и продуктивность деятельности	14	19	13	10	7	10	10	13	15	10	15

Продолжение таблицы

№ Респондента	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Уровень восприимчивости к организационному стрессу	61	62	50	65	60	68	53	55	60	65	57
Способность самопознания	9	9	5	10	11	11	10	10	12	8	10
Широта интересов	11	16	10	12	13	13	14	15	10	17	12
Принятие ценностей других	12	11	12	14	12	14	10	9	13	14	9
Гибкость поведения	14	13	9	13	11	15	8	9	14	11	13
Активность и продуктивность деятельности	15	13	14	16	13	15	11	12	11	15	14

ОС больше 50 баллов – высокая восприимчивость к организационному стрессу, предрасположенность к поведению типа «А».

ОС от 40 до 49 – средняя восприимчивость к организационному стрессу, предрасположенность к поведению типа «АБ».

ОС меньше 40 баллов – низкая восприимчивость к организационному стрессу, предрасположенность к поведению типа «Б».

Результаты диагностики респондентов по методике Опросник
«Совладающего поведения» Р. Лазаруса.

№ Респондента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Конфронтация	52	48	55	43	55	76	35	64	61	61	68
Дистанцирование	56	72	76	71	63	60	51	53	60	70	64
Самоконтроль	46	39	37	71	61	63	47	60	41	47	63
Поиск социальной поддержки	46	53	51	50	59	53	42	49	66	49	46
Принятие ответственности	39	60	66	57	50	31	50	52	50	50	65
Бегство-избегание	49	70	65	52	57	54	61	36	54	57	67
Планирование решения проблемы	45	38	45	56	55	51	34	38	62	62	48
Положительная переоценка	48	64	36	56	57	38	37	64	52	66	57

Продолжение таблицы

№ Респондента	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Конфронтация	43	50	43	68	58	51	45	72	68	52	57
Дистанцирование	53	43	39	53	48	54	38	53	68	41	60
Самоконтроль	41	56	34	63	52	41	41	45	60	39	64
Поиск социальной поддержки	50	47	31	67	56	38	38	50	63	70	47
Принятие ответственности	57	52	34	65	54	43	39	57	65	48	48
Бегство-избегание	58	58	43	67	57	54	48	64	67	41	67
Планирование решения проблемы	42	56	24	55	65	55	55	67	45	61	56
Положительная переоценка	50	33	33	64	57	40	37	69	48	64	45

Продолжение таблицы

№ Респондента	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Конфронтация	64	48	50	40	50	55	55	57	48	46	49
Дистанцирование	60	58	50	53	32	48	48	59	55	48	37
Самоконтроль	42	55	56	70	38	52	55	45	52	33	40
Поиск социальной поддержки	53	38	28	39	53	49	56	67	44	25	34
Принятие ответственности	52	54	48	39	52	54	43	40	46	40	50
Бегство-избегание	62	65	49	49	64	50	50	62	42	65	63
Планирование решения проблемы	55	45	63	42	38	51	41	39	56	38	36
Положительная переоценка	51	42	56	41	42	52	37	46	45	38	34

0 – 39 баллов – редкое использование стратегии.

40 – 60 баллов – умеренно использование стратегии

60 – 90 баллов – выраженное использование стратегии.

Результаты диагностики респондентов по методике Опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо.

№ Респондента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Негативное прошлое	3.1	2.5	4	3.1	3	3.5	3	2	3.3	3.1	3.1
Гедонистическое настоящее	3	3.6	4.4	3.6	3.2	3.2	3.1	3.1	2.9	4.3	3.5
Будущее	3.6	3.3	3	3.6	3.9	3.4	4	3.6	3.5	4.3	2.6
Положительное прошлое	3.5	4.1	3.7	3.4	4.2	4.4	4.1	2.8	4	3.8	3.2

Фаталистическое настоящее	2.8	2.3	3	3.3	2.8	3	3.2	2.3	2.6	3.2	2
---------------------------	-----	-----	---	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	---

Продолжение таблицы

№ Респондента	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Негативное прошлое	2.8	2.3	2.9	2.9	2	2.8	2.6	4	4.1	1.5	1.3
Гедонистическое настоящее	2.7	2.7	3.2	3.7	3.8	3.2	2.9	4.2	3.2	3.3	3.2
Будущее	4.1	4.3	3.8	4.4	3.8	3.1	3.8	4.3	3.6	3.5	3.7
Положительное прошлое	4.4	4.1	4.1	3.3	4.2	3.2	3.2	4.6	3.6	3.5	3.8
Фаталистическое настоящее	3.2	3.1	3.2	2.1	1.6	2.5	2.4	3.7	3.4	1.8	2.6

Продолжение таблицы

№ Респондента	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Негативное прошлое	2.8	3.8	2.9	2.5	2.4	3.8	2.8	3.1	2.8	4.1	2.6
Гедонистическое настоящее	3.4	3.6	2.4	3	3	3.6	3.8	3.5	3.7	3.6	2.5
Будущее	3	2.6	4.3	4.1	3.9	4.3	4.2	3.9	3.6	3.4	3.7
Положительное прошлое	3.3	4	3.2	4.3	3.7	3.8	4	4.3	4.1	4.2	4
Фаталистическое настоящее	2.5	3.7	2.4	2.8	2.5	2.6	2.5	3.2	2.5	3.7	3

Степень временной перспективы

0-2.5 – низкая

2.5 – 3.5 средняя

3.5 – 5 высокая