

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СО СВОЙСТВАМИ
ЛИЧНОСТИ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ПЕРИОД ЗРЕЛОСТИ**

Рогулина Ю.В.

кандидат физико-математических наук

Столярчук Е.А.

Санкт-Петербургский государственный

Университет (г. Санкт-Петербург)

Рассматривается соотношение понятий жизнестойкости, смысложизненных ориентаций, самоактуализации и удовлетворенности качеством жизни руководителей в период зрелости. Эмпирическое исследование выявляет взаимосвязи между ними.

Ключевые слова: жизнестойкость, смысложизненные ориентации, самоактуализация, удовлетворенность качеством жизни.

В настоящее время вопрос построения собственной жизни человека, ее управляемости или зависимости от обстоятельств в период зрелости наиболее актуален. В период зрелости (45 – 49 – 60 лет) возрастает роль личности в осознании своих интересов, приоритетов в жизни, и это время максимального раскрытия внутреннего потенциала [7]. Успешность и удовлетворенность личности в разрешении профессиональных и жизненных проблем со стремлением максимальной реализацией себя в окружающем мире индивидуальны[1; 4]. Современные условия профессиональной деятельности руководителя являются экстремальными и стимулирующими развитие стресса. В данный период жизни руководители имеют большой жизненный опыт, а если он негативный – это может влиять на них не самым лучшим образом, не давая им возможности лишний раз рискнуть, поэтому им важно ощущать себя успешными, видеть свои достижения и стремиться к новому. В связи с этим очень важно рассмотреть понятие жизнестойкости человека.

Понятие жизнестойкости «hardiness» было введено С.Кобейс и С. Мадди, рассматривается как свойство личности и характеризует меру ее способности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности. Жизнестойкость включает в себя три компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. С.Мадди подчеркивает важность выраженности всех трех компонентов для сохранения здоровья, оптимального уровня работоспособности и активности в стрессогенных условиях. Можно говорить как об индивидуальных различиях каждого из трех компонентов в составе жизнестойкости, так и о необходимости их согласованности между собой и с общей (суммарной) мерой жизнестойкости. Определение жизнестойкости указывает на ее связь с самоактуализацией личности, смысложизненными ориентациями. Жизнестойкость в какой-то мере и сама может выступить критерием удовлетворенности качества жизни, когда человек способен совершать выборы, поступки и быть ответственным, и он субъектен [6].

Изучение взаимосвязей жизнестойкости с самоактуализацией, смысложизненными ориентациями и удовлетворенностью качеством жизни позволит уточнить их природу, как по отдельности, так и целостно.

Цель исследования: выявить характер связей между жизнестойкостью и самореализацией, смысложизненными ориентациями, удовлетворенностью качеством жизни руководителей.

Гипотеза исследования: чем выше уровень жизнестойкости руководителей, тем больше выражена самоактуализация личности, определены смысложизненные ориентации и выше качество жизни руководителей в период зрелости.

Методы исследования, психодиагностические методики: тест жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьева) [3]; опросник самоактуализации Э. Шострома (адаптация Л. Я Гозмана, Н. Ф. Калиной) [1]; опросник качества жизни Водопьяновой Н.Е [2]; тест смысложизненных ориентаций Д.Крамбо и Л.Махолика (адаптация Д.А.Леонтьева) [4]; анкета «Трудножизненные ситуации» для сбора социально-демографических данных руководителей. Методы математико-статистической обработки данных: корреляционный анализ с помощью коэффициента корреляции Пирсона (Pearson-r); дисперсионный анализ с помощью коэффициента Фишера.

В исследовании принимало участие 57 руководителей (из них 70 % женщин) в возрасте от 45 до 60 лет; 54 % опрошенных имеют стаж управленческой деятельности менее 15 лет; у 51 % руководителей общий стаж трудовой деятельности составляет менее 25 лет.

Результаты исследования.

По результатам анкетного опроса «Трудножизненные ситуации» 53 % руководителей указало на наличие трудных ситуаций в их жизнедеятельности за последние два года. Руководители были разделены на две группы, имеющие и не имеющие трудножизненные ситуации.

Показатели общей жизнестойкости и ее компоненты вовлеченность, принятие риска и контроль у руководителей, не отметивших наличие трудножизненных ситуаций, имеют высокий уровень. Руководители вовлечены в происходящие события, в трудных ситуациях предпочитают быть в курсе событий, активно взаимодействуют с окружающими людьми. Разрешая трудные ситуации на работе, они становятся более стойкими к стрессам и находят силы для эффективного развития ситуаций, а так же уверены в позитивном исходе решения управленческих задач. Руководители направляют не только свою деятельность, но и деятельность своих подчиненных, тем самым возлагая на себя большую ответственность за результат. Руководители стремятся разрешать трудные задачи, брать контроль и ответственность на себя, выражая тем самым повышенный оптимизм к будущему.

У руководителей, имеющих трудножизненные ситуации, общий показатель жизнестойкости и ее компоненты достоверно значимо снижаются ($p<0,05$), но остаются на высоком уровне. Такие руководители с

настороженностью и субъективно относятся к новым трудностям, они скорее примут новые трудные ситуации как риск и угрозу, а не как возможность получения нового опыта. Наличие собственных переживаемых трудных жизненных ситуаций уменьшает их вовлеченность в происходящие события. Руководители, испытывающие трудножизненные ситуации, менее активно могут участвовать в происходящих событиях, что снижает их оптимизм по отношению к будущему, но в то же время они должны быть вовлечены во все рабочие процессы, ответственны за результаты, обеспечивая положительную тенденцию рабочих процессов.

Значимых различий по жизнестойкости руководителей разного пола не выявлено.

Для проверки гипотезы о наличии статистически значимых связей между жизнестойкостью и самореализацией, смысложизненными ориентациями, удовлетворенностью качеством жизни был проведен корреляционный анализ.

Жизнестойкость положительно взаимосвязана со свойствами самоактуализирующейся личности: ориентация во времени ($r=0,59$ при $p=0,01$), поддержка ($r=0,40$ при $p=0,01$), самоуважение ($r=0,44$ при $p=0,01$), представление о природе человека ($r=0,48$ при $p=0,01$) и познавательные потребности ($r=0,41$ при $p=0,01$).

Жизнестойкость положительно взаимосвязана с смысложизненными ориентациями: цели в жизни ($r=0,40$ при $p=0,01$), процесс жизни ($r=0,53$ при $p=0,01$), результативность жизни ($r=0,53$ при $p=0,01$), обоими аспектами локус-контроля (локус контроля – я ($r=0,63$ при $p=0,01$), локус контроля – жизнь ($r=0,64$ при $p=0,01$) и осмысленностью жизни ($r=0,55$ при $p=0,01$).

Жизнестойкость положительно взаимосвязана с удовлетворенностью по общему индексу качества жизни ($r=0,58$ при $p=0,01$) и по ее категориям: работа ($r=0,43$ при $p=0,01$), личные достижения ($r=0,52$ при $p=0,05$), общение с близкими людьми ($r=0,48$ при $p=0,01$), поддержка ($r=0,40$ при $p=0,01$), оптимистичность ($r=0,44$ при $p=0,01$) и отрицательно - с напряженностью ($r=-0,46$ при $p=0,01$), негативными эмоциями ($r=0,45$ при $p=0,01$).

Выводы:

1. В период зрелости руководителей показатели жизнестойкости имеют высокий уровень. Выявлено достоверно значимое различие в снижении общей жизнестойкости и ее составляющих для руководителей, указавших трудножизненные ситуации за последние два года, по сравнению с теми, кто указал их отсутствие. По полу статистически значимых различий по показателям жизнестойкости не обнаружено.

2. При повышении жизнестойкости улучшаются познавательные способности, ориентация во времени и в целях жизни, наблюдается рост самоуважения, самоконтроля и оптимизма, происходит большее осмысление жизни, возрастает общение с близкими людьми, повышается удовлетворенность качеством жизни, снижаются напряженность и отрицательные эмоции.

3. Руководители в период зрелости обращают свои трудности в преимущества через более инициативное и активное вмешательство в события. Они уверены в себе, готовы активно работать и заботиться о собственном здоровье и благополучии, за счет чего напряжение и стресс, испытываемые ими, не перерастают в хронические заболевания и не приводят к психосоматическим расстройствам.

Список литературы

1. Алешина Ю. Е., Гозман Л. Я., Дубовская Е. М. Социально - психологические методы исследования супружеских отношений. М., 1987.
2. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни. СПб., 2001.
3. Водопьянова Н.Е. Опросник качества жизни: практикум по психологии здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2005.
4. Коржова Е.Ю. Психология жизненных ориентаций человека. СПб., 2006.
5. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций. 2-е изд. М., 2000.
6. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М., 2006.
7. Логинова М.В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности // Вестн. Моск. Ун-та МВД России. 2009 № 3. С. 19 – 22.

Rogulina Yulia Valentinovna

St. Petersburg University, Department of psychology, studying under the program of professional retraining «Psychology», specialization «Psychology of management and organizational behavior», candidate of physical and mathematical Sciences (St. Petersburg)

Stolyarchuk Elena

St. Petersburg University, Department of psychology, Department of Psychological support of professional activity», senior teacher (St. Petersburg)

The study describes the relationship between the concepts of hardness, life orientation, self-actualization and the quality of life of the leaders in the period of maturity. Empirical investigation reveals the relationships between them.

Key words: hardness, orientation of the meaning, self actualization, satisfaction with quality of life.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЙ ФЕНОМЕНА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ДАВЛЕНИЯ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Романова И.А.

*кандидат педагогических наук, доцент
Государственный университет управления (г. Москва)*

Исследование выявило высокую распространённость психологического давления (далее - ПД) на российских предприятиях, установило наиболее частые формы проявления (т.н. «вертикальное ПД») и неблагоприятные последствия ПД (развитие профессионального стресса, снижение трудовой мотивации, текучесть кадров). Обращается внимание на тот факт, что ПД не влекут за собой активного противодействия их «объектов» (отстаивание своих позиций в суде, обращение в профсоюзы и пр.).

Ключевые слова: психологическое давление, личностные (индивидуально-психологические) предпосылки организационные предпосылки.

Феномен психологического давления (далее – ПД) (в зарубежной литературе «буллинг», «моббинг», «психологический террор») определяется