

Исходя из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что лень - это состояние пониженной психической активности, неравновесное состояние.

#### Литература

1. Воробьева В.В., Якиманская И.С. Психология лени: постановка проблемы // В. В. Воробьева, И. С. Якиманская. - Оренбург, 2003 - 18 с.
2. Габдреева Г. Ш., Прохоров А. О. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие // Г. Ш. Габдреева, А. О. Прохоров под ред. проф. А. О. Прохорова. - СПб: Речь, 2004. - 480 с.
3. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень // Е. П. Ильин, Серия "Мастера психологии" - СПб.: Питер, 2011. - 224 с.
4. Посохова С.Т. Лень: психологическое содержание и проявления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. - 2011. - № 2. - С. 159-166.

#### Взаимосвязь стрессоустойчивости и состояния психологического благополучия менеджеров

Габдреева Г.Ш., Халфиева А.Р.

#### Correlation between stress stability and the condition of psychological wellbeing of managers

Gabdreeva G.Sh., Khalfieva A.R.

**Аннотация:** Статья выполнена в рамках проблемы профессионального стресса руководителя, решение которой особенно актуально в связи с возрастающей популярностью профессии менеджера. Анализируются результаты диагностики стрессоустойчивости и состояния психологического благополучия у менеджеров в связи с уровнем их карьерного роста.

**Ключевые слова:** менеджер, профессиональная деятельность, профессиональный стресс, стрессоустойчивость, психологическое благополучие.

**Abstract:** This research was carried out in order to analyze the problem of manager's professional stress. Solution to this problem is especially important because of the growing popularity of managers' profession. In this study, we analyzed the diagnosis and results of stress and the condition of psychological wellbeing of managers connecting to their career level.

**Keywords:** Manager, profession, professional stress, stress stability, psychological wellbeing

В течение последних десятилетий большое внимание исследователей уделялось составлению и систематизации возможных факторов стресса, выявлению причин повышенной напряженности деятельности менеджеров, негативных последствий для их психологического и физического здоровья [5].

Профессиональная деятельность менеджеров связана со значительным напряжением, которое часто приводит человека в состояние повышенной нервозности и стресса. Причиной этому может служить то, что работа руководителей разного уровня сопровождается интенсивными нагрузками, большими объемами перерабатываемой информации, высокой ценой деятельности и профессиональной, социальной и экономической ответственностью за результаты труда коллектива организации в целом [2]. Особенность данной профессиональной деятельности заключается в большом количестве эмоционально насыщенных и когнитивно сложных межличностных контактов. Это требует от менеджера значительного личного вклада в выполнение повседневных профессиональных обязанностей [6].

Психологами было введено понятие «профессионального стресса менеджеров» или «стресса руководителя», в отличие от «обычного» нервно-психического напряжения рядовых сотрудников. Как отмечает Т.Кокс, современному руководителю постоянно приходится принимать нестандартные решения, требующие быстрого умения сосредоточиваться и переключать внимание с учетом неожиданно меняющихся условий, работать в режиме ожидания, неопределенности, дефицита или избытка времени, информации, различных ресурсов. Воздействие указанных факторов ведет к увеличению интенсивности когнитивных, эмоциональных и коммуникационных нагрузок, предъявляющих повышенные требования к психологическим ресурсам руководителей [3].

Поскольку психологическая нагрузка менеджеров разного звена различается степенью ответственности, перегруженностью работой, нехваткой времени, стилем

менеджмента, постольку актуальным является исследование психологического благополучия в связи со стрессоустойчивостью менеджеров различного уровня руководства.

С целью выявления особенностей взаимосвязи стрессоустойчивости психологического благополучия менеджеров различного уровня управления было проведено исследование, в котором приняли участие линейные менеджеры (это младшие начальники над исполнителями, рабочими; уровень их образования – средний и выше среднего. Например: мастера, заведующие отделами в магазинах, администраторы, специалисты по продажам), менеджеры среднего звена (начальники над линейными менеджерами: начальники отдела продаж, начальники цехов, директора филиалов) и топ-менеджеры (самая малочисленная группа управленцев; у них обязательно есть высшее образование, чаще несколько. Топ-менеджерами являются: генеральные директора компании, директора заводов, ректоры ВУЗов).

В качестве методов диагностики были использованы: «Опросник психологической устойчивости к стрессу» (ОПУС) (Е.В.Распопин) опросник «Шкала психологического благополучия» (К.Рифф). Для выявления взаимосвязи между показателями данных методик был использован корреляционный анализ по Пирсону.

Были исследованы следующие показатели: общая психологическая устойчивость личности к стрессу, негативная социальная оценка, негативная самооценка, неопределённость, дефицит времени, информационные перегрузки, физические перегрузки, монотонность, изоляция (одиночество), ситуация конкретной угрозы, повседневные стрессоры, неожиданность стрессора, длительность и повторяемость стрессора, положительное отношение с другими, автономия, управление окружающими, личностный рост, цель в жизни, самопринятие.

Прежде всего, анализировались средние значения исследуемых характеристик. Выяснилось, что среднее значение общего показателя психологического благополучия у линейных менеджеров выше (522 балла), чем у менеджеров среднего звена (457,6 балла) и топ-менеджеров (303,5 балла). Исходя из полученных результатов, можно говорить, что чем успешнее человек в карьере, тем ниже у него показатель личного психологического благополучия. Это объясняется особенно высокой ответственностью руководителей высшего звена за сотрудников, за продвижение организации, её функционирование. Они должны организовывать работу всех подразделений, оценивать ситуацию более масштабно, контролировать весь процесс деятельности организации, в то время как линейные менеджеры, как и менеджеры среднего звена ответственны только за определённые области деятельности.

При этом некоторые показатели благополучия были отмечены наиболее высокими баллами. У линейных менеджеров и менеджеров среднего звена это показатели: «Личностный рост» и «Цель в жизни». Следовательно, для данной выборки характерно обладание чувством непрерывающегося развития, самореализации, открытости новому опыту, испытывание чувства реализации своего потенциала, а также наличие цели в жизни и чувства направленности. У топ-менеджеров, набрал больше всего баллов показатель «Положительные отношения с другими». Это означает, что для данной выборки характерны удовлетворительные и доверительные отношения с окружающими, забота о благополучии других, способность сопереживать, понимание того, что человеческие отношения строятся на взаимных уступках.

Среднее значение стрессоустойчивости в группе менеджеров также зависит от уровня их карьерной успешности. У линейных менеджеров – среднее арифметическое значение составляет 206,7 баллов, менеджеров среднего звена – 178 баллов, а у топ-менеджеров – 111 баллов. Анализ результатов показывает, что чем выше менеджер продвинулся по карьерной лестнице, тем ниже у него уровень устойчивости к стрессам.

В ходе исследования выявилось, что наименьшую устойчивость линейные менеджеры проявляют к физическим перегрузкам. Наибольшую – к информационным перегрузкам и изоляции (одиночество). Из этого следует, что испытуемые данной выборки готовы справляться с интенсивными информационными и умственными нагрузками, а также готовы к ситуациям межличностной изоляции, дефицита или отсутствия социальных контактов, но не устойчивы к воздействию таких физических факторов внешней среды, как шум, температурные воздействия и т.д. У менеджеров среднего звена наибольшая стрессоустойчивость проявляется к таким стрессорам как негативная самооценки и информационные перегрузки. Наименьшая – к

дефициту времени и монотонности. Можно сделать вывод, что представители указанной выборки готовы к самопринятию в противовес тенденции к самоуничижению и стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего Я, готовы к интенсивным информационным и умственным нагрузкам. При этом для них является наибольшим стрессором работа в ситуации лимита времени и однообразных однотипных условий деятельности. Что касается топ-менеджеров, то у них наибольшая устойчивость проявляется к информационным перегрузкам, а наименьшая к монотонности. То есть представители данной выборки способны справиться с большим объемом информации, но не выдерживают однообразной, рутинной, монотонной работы и условий деятельности. Таким образом, самыми наиболее подверженными к стрессам являются представители топ-менеджеров, а самыми наименее подверженными – работники уровня линейных менеджеров. Это связано с тем, что топ-менеджеры испытывают наибольшие нагрузки, к ним предъявляются высокие требования, необходимость держать все под контролем, находиться в состоянии постоянной готовности решить ту или иную затруднительную ситуацию, в то время как у линейных менеджеров низкие требования и небольшой контроль.

В ходе следующего этапа исследования рассматривались взаимосвязи интересующих нас показателей стрессоустойчивости и психологического благополучия в общей выборке испытуемых. Больше всего достоверных связей было выявлено у шкалы «Самопринятие», которая напрямую коррелирует со шкалами «Общая устойчивость к стрессу», «Устойчивость позитивной самооценки», «Неопределённость» и «Дефицит времени». Сильная взаимосвязь ( $p \leq 0,01$ ) выявлена между показателями «Самопринятие» и «Устойчивость позитивной самооценки». Данный результат показывает, что чем позитивнее респондент относится к самому себе, знает и принимает различные свои стороны, включая хорошие и плохие качества, положительно оценивает своё прошлое, тем выше у него степень устойчивости позитивной самооценки и самопринятия личности в противовес тенденции к самоуничижению и стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего Я.

Также анализ корреляционных связей между показателями «Самопринятие» и «Общая устойчивость к стрессу», «Неопределённость» и «Дефицит времени» выявил, что чем выше показатель «Самопринятие», тем выше общая психологическая устойчивость личности к стрессу, устойчивость личности к ситуациям лимита и дефицита времени, ситуациям неопределённости, неизвестности, дефицита лично значимой информации.

Далее, при исследовании взаимосвязи между показателями «Автономия» и «Общая устойчивость к стрессу», «Устойчивость позитивной самооценки», и «Длительность и повторяемость стрессора» выяснилось, что чем выше респондент характеризует себя как самостоятельного и независимого, способного противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определённым образом; самостоятельно регулирует собственное поведение; оценивает себя в соответствии с личными критериями, тем выше у него общая психологическая устойчивость к стрессу, устойчивость к ситуациям, стрессогенность которых определяется и усиливается продолжительным, повторяющимся либо хроническим характером негативного воздействия того или иного стрессора, выше степень устойчивости позитивной самооценки и самопринятия личности в противовес тенденции к самоуничижению и стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего Я. Наиболее сильная взаимосвязь выявилась между показателями «Автономия» и «Устойчивость позитивной самооценки» ( $p \leq 0,01$ ).

Необходимо отметить тот факт, что между показателями «Дефицит времени», «Устойчивость позитивной самооценки», «Общая устойчивость к стрессу» и показателем «Управление окружающими» были также выявлены положительные взаимосвязи ( $p \leq 0,01$ ), что означает: чем больше респондент обладает властью и компетенцией в управлении окружением, контролирует всю внешнюю деятельность, эффективно использует предоставляющиеся возможности, способен улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей, тем выше у него общая психологическая устойчивость к стрессу, устойчивость к ситуациям лимита и дефицита времени, а также выше позитивная самооценка и самопринятие в противовес тенденции к

самоуничтожению и стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего Я. В целом, наиболее значимым показателем в исследуемой структуре является показатель «Самопринятие».

Выявленные взаимосвязи показателей стрессоустойчивости состояния психологического благополучия можно трактовать двояко: стрессоустойчивость сказывается на показателях психологического благополучия, особенно это касается показателей самопринятия, автономии, управления окружающими. С другой стороны, полученные результаты позволяют говорить о том, что психологическое благополучие может влиять на устойчивость личности к некоторым стрессорам, таким как дефицит времени, монотонность, информационные перегрузки и ситуации неопределенности.

В целом, полученные результаты показали, что чем выше уровень руководства, ниже показатели состояния психологического благополучия и стрессоустойчивости личности. Соответственно, топ-менеджеры в силу особенностей своей профессии, высокого уровня занятости, постоянной информационной перегрузки, коммуникативной активности и ответственности, менее других защищены от стресса, поэтому подвергают большой опасности свое психологическое и физическое здоровье.

#### Литература

1. Аракелов Г.Г. Стресс и его механизмы / Г.Г.Аракелов // Вестник МГУ, Серия 14. Психология.-1995. -Т.4. -С.45-54.
2. Сивил Дж. Стресс-менеджмент (StressManagement) /Д. Сивил.- М.:HippoPublishingLTD, 2006. - 114с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учебник для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. - М.: Академический проект, 2005. - 240с.
4. Касл С.В. Эпидемиологический подход к изучению стресса в труде / С.В.Касл//Психология труда и организационная психология. Хрестоматия/ под ред. А.Б. Леоновой и О.Н. Чернышевой.- М.: Радикс, 1995.- С.138-144.
5. Леонова А.Б. На грани стресса/ А.Б. Леонова // В мире науки. 2004, №10. -С.4-10.
6. Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник / В.П. Пугачев. - М.: Аспект пресс, 2006. -416с.

#### Формирование жизнеспособности подростков в деятельности социального педагога

ГлушкоЕ.В.

#### The formation viability of teenagers in social activities teacher

Gluschko E. V.

**Аннотация:** В статье были рассмотрены понятия жизнеспособность, компоненты жизнеспособности и проанализированы данные исследовательской работы по выявлению уровня жизнеспособности у подростков.

**Ключевые слова:** жизнеспособность, компоненты жизнеспособности, стратегия, жизнестойкость, вовлеченность, контроль и принятие риска.

**Abstract:** This article covered the concepts viability, vitality and components analyzed data research work on revealing the level of viability in teenagers.

**Keywords:** viability, components of viability, strategy, vitality, involvement, control, risk.

В современной российской действительности, как, впрочем, и во все времена, человеческий фактор является главной движущей силой общественного развития. Сегодня, в эпоху перемен, возрастает актуальность знаний о человеке, о возможностях его адаптации к быстро меняющейся природной, социально-экономической и культурной среде, динамичным изменениям во всех сферах общественной жизни. В настоящее время в социуме требуются качества, обеспечивающие выживание человека в сложных, быстроменяющихся условиях жизни. К таким качествам можно отнести: жизнеспособность, стрессоустойчивость, вариативность, гибкость, надситуативную активность, волевую саморегуляцию и т.д. Рассмотрим понятие «жизнеспособность» подробнее.

Жизнеспособность – стремление человека выжить, не деградируя, в ухудшающихся условиях социальной и культурной среды, воспроизвести и воспитать жизнестойкое потомство в биологическом и социальном плане; стать индивидуальностью, сформировать смыслжизненные установки, самоутвердиться, найти себя, реализовать свои задатки и творческие возможности, преобразуя при этом среду обитания, делая ее более благоприятной