

УДК 159.944.4 – 055.2 – 057.17

Взаємозв'язок стресостійкості і вольової саморегуляції у жінок-керівників

Гуляєва О.В., Дудка К.В.

У статті розглянуті психологічні особливості діяльності жінок-керівників. Зазначена актуальність дослідження, яке присвячене взаємозв'язку стресостійкості та вольової саморегуляції у жінок, що займають посаду керівників. В ході дослідження дана характеристика загальному рівню стресостійкості у жінок-керівників, який свідчить про те, що на керівників впливають стрес-фактори управлінської діяльності. Також досліджене особливості їх саморегуляції, зафіксоване взаємозв'язки стресостійкості та вольової саморегуляції у жінок-керівників.

Ключові слова: стрес, стресостійкість, вольова саморегуляція, самоконтроль.

В статье рассмотрены психологические особенности деятельности женщин-руководителей. Описана актуальность исследования, которое посвящено взаимосвязи стрессостойкости и волевой саморегуляции у женщин, занимающих должность руководителя. В процессе исследования дана характеристика общему среднему уровню стрессоустойчивости у женщин-руководителей, который указывает на то, что на них оказывают влияние стресс-факторы управленческой деятельности. Также исследованы особенности их саморегуляции, зафиксирована взаимосвязь стрессостойкости и волевой саморегуляции у женщин-руководителей.

Ключевые слова: стресс, стрессостойкость, волевая саморегуляция, самоконтроль.

Psychological features of female executives' activities are surveyed in the article. The urgency of the research which is devoted to the interrelation of stress-resistance and a strong-willed self-regulation of women, holding a position of the executive is described. During the research the characteristic is given to the general average level of resistance to stress of female executives which points out that stress factors of administrative activity influence them. Features of their self-regulation are also investigated, the interrelation of stress tolerance and a strong-willed self-regulation of female executives is fixed.

Keywords: stress, resistance to stress, strong-willed self-regulation, self-checking.

На сьогоднішній день сучасне суспільство постійно піддається агресивному впливу навколишнього середовища, випробовує на собі вплив і досягнення науково-технічного прогресу, що бурхливо перетікає, нерідко зіштовхуючись із впливом екстремальних умов життєдіяльності, тобто зі стресом. Відомо, що при цьому різко зростають як психологічні навантаження, так і вимоги до фізіологічної стабільності людини від дії несприятливих факторів середовища, це й стало причиною настільки пильної уваги з боку психологічної науки.

Фахівці вважають, що будь-яка ситуація, на яку людина реагує сильним емоційним порушенням, може стати причиною виникнення стресу.

У наш час людині досить часто трапляються стресові ситуації які можна охарактеризувати як: значимі, невідконтрольні, невизначені, такі, що не піддаються будь-яким прогнозам, динамічні, стресогенні, а також недостатньо відповідні власним ресурсам.

Особливому впливу стресових ситуацій піддаються жінки, які споконвічно мають більше високу схильність до впливу факторів, що викликають стрес. Цей вплив може бути обумовлено професійною діяльністю, впливом сімейної складової, міжособистісними відносинами і т. ін.

Тут можна виділити особливу соціальну групу - жінок-керівників. У сучасних умовах успіх ділової жінки залежить від цілого ряду вольових якостей таких як: цілеспрямованість, завзятість, наполегливість, рішучість, самостійність, самовладання й т.д. На одну з перших ролей в описуваній групі, крім перерахованих вище якостей, виходить і поняття стресостійкості, як ступеня опірності впливові стресу, що також описується в даній роботі.

Проблемою вивчення стресостійкості жінок-керівників займався ряд дослідників, серед них варто згадати А.В.Решетнікова, А.В. Ходаковського, Т.Н. Матвєєву й ін. [3; 4; 7].

У даній час більшість психологів як синонім уживають термін «емоційна стійкість» замість стресостійкості, механізми і сутність якої вивчені краще, оскільки не існує чіткого формулювання сутності стійкості до стресу.

За думкою Л.М.Аболіна емоційна стійкість являє собою властивість, що характеризує індивіда в процесі напруженої діяльності, окремі емоційні механізми якого гармонічно взаємодіють між собою, сприяють успішному досягненню поставленої мети [1].

У процесі виконання професійної діяльності жінка-керівник працює переважно в складних психічних станах, що мають різний ступінь виразності залежно від умов діяльності й індивідуальних особливостей. У цих станах домінують: висока психічна напруженість, що часто перевищує продуктивний рівень, і психічне й фізичне стомлення. Індивідуальна виразність функціональних станів різна, тому рівень функціональної готовності вище в тих жінок-керівників, у яких природно обумовлений високий рівень саморегуляції [6]. Більшістю жінок-керівників саморегуляція негативних психічних станів здійснюється, головним чином, за рахунок вольових зусиль.

Основною і найбільш загальною особливістю вольової регуляції станів в управлінській діяльності жінок-керівників є сполучення в ній двох наступних особливостей.

По-перше, саме управлінська діяльність характеризується гранично високою емоціогенністю і стресогенністю, містить величезну кількість причин для виникнення стресу.

По-друге, для керівників пред'являються і найбільш високі вимоги до ефективності і твердості вольової регуляції станів, що пов'язано з їх відповідальністю [4].

Говорячи про взаємозв'язок між стресостійкістю жінок-керівників та їх здатністю до вольової саморегуляції, необхідно зазначити, що здатність до саморегуляції - важлива якість, що допомагає керівникові зберегти внутрішню рівновагу, не допускаючи у свідомість відомості, що несуть загрозу для їх благополуччя. Вольовий компонент, що виражається у свідомій саморегуляції дій, приведенні їх у відповідність з вимогами ситуації, входить до стресостійкості як до певної якості особистості, оскільки остання відносить до себе насамперед вольові, емоційні й інтелектуальні компоненти.

У дослідженні брало участь 30 випробуваних жінок-керівників, що мають стаж на керівних посадах від 3 до 5 років, що працюють у приватних підприємствах, але не є їхніми власниками.

За результатами проведеної бесіди стало відомо, що для 26% опитаних управлінська діяльність не несе в собі яких-небудь яскраво виражених проблем. За їхніми словами, періодично вони переживають якоюсь мірою тривожні ситуації, але в цілому керівництво дається їм без особливих труднощів. Таким чином, вони показують, що управлінські обов'язки не несуть у собі надмірну стресогенність.

52% опитаних визнали, що на роботі їм доводиться досить часто відчувати напругу й тривогу, вирішуючи всілякі складні ситуації, але, на їхню думку, їм у більшій мірі вдається з успіхом їх вирішувати. Періодично їм доводиться «горіти» на роботі, але дане явище має тимчасовий характер і вони здатні не губити контроль над ситуацією.

Із загальної кількості випробуваних 22% скаржилися на постійні навантаження, що викликають у них підвищену заклопотаність, що часто приводить до погіршення настрою й самопочуття, а також деяке погіршення сну й втрату апетиту. По їхньому визнанню, діяльність керівника несе в собі більше стресогенне навантаження.

Найцікавішим питанням у нашій бесіді опитувані вважали питання про фактори які приводять до стресових ситуацій. Опису всіляких причин виникнення стресу не було межі, але ми постаралися виділити найбільш часто згадувані фактори серед яких звучали такі як: складні, проблемні й не завжди доброзичливі відносини з колегами й підлеглими, а також тиск із боку начальства. Переважна більшість учасників дослідження, а саме 70%, вважають ці аспекти управлінської діяльності досить стресогенними.

47% випробуваних проявляють стурбованість із приводу цілого ряду непростих зовнішніх проблем, таких як відносини з партнерами й конкурентами, з офіційними структурами, податковими органами й тощо.

Із загального числа опитаних 18% стурбовані тим, що вони випробовують непевність і невизначеність, пов'язані з кар'єрним ростом.

Що стосується яких-небудь фізичних або емоційних симптомів перенапруги в процесі професійної діяльності, то більшість випробуваних у співвідношенні 60% скаржилися на головні болі наприкінці робочого дня, різкі перепади настрою, які, за їхніми словами, несуть у собі не тільки труднощі в співробітництві з колегами й підлеглими на роботі, але й періодично впливають на відносини поза робочим простором, тобто вдома або при зустрічах із друзями.

20% опитаних акцентували свою увагу на тій проблемі, що на роботі вони зазнають труднощів із зосередженням уваги, у них присутня підвищена роздратованість і деяка втрата симпатії до навколишніх.

Із загального числа випробуваних 17% вважають, що через робочу напругу вони проявляють все більше схильність до песимізму.

У результаті проведеної методики Бостонського тесту на стресостійкість «Аналіз стилю життя» нами було зафіксовано, що середній рівень стресостійкості притаманне більшості досліджуваним. Це означає, що на них впливають стрес-фактори управлінської діяльності. Досліджувані цієї категорії здатні протистояти впливу стресів у достатній мірі, але в той же час вони більш емоційно переживають невдачі. Настільки велике процентне співвідношення із загального числа випробуваних можна пояснити тим, що для керівної посади стресостійкість - одна з головних якостей успішної діяльності й середній її рівень для більшості керівників є нормальним значенням.

У результаті проведеної методики дослідження вольової саморегуляції (тест опитувальник розроблений А.В.Зверьковим і Е.В.Эйдманом) нами були отримані наступні результати.

Високий показник по загальній шкалі властивий емоційно зрілим жінкам-керівникам, активним, незалежним і самостійним. Для них характерний спокій, упевненість у собі, твердість намірів і реалістичність поглядів, розвинене почуття власних обов'язків.

Такий великий відсоток показників високого рівня вольової саморегуляції за загальною шкалою зумовлений професійними вимогами роботодавців до керівника. Жінці-керівникові необхідно контролювати, як свої емоції, або стани, так і дії, оскільки ці компоненти регуляції можуть проявлятися на зовні – у мовленні, силі, поведінці. Безумовно ці прояви необхідно контролювати – посилювати або послабувати.

Низький показник спостерігається в чутливих керівників, емоційно нестійких, невпевнених у собі. Рефлексивність у них не висока, а загальне фон активності, як правило, знижений. Їм властива імпульсивність і нетвердість намірів.

Саме цим і обумовлене процентне співвідношення цієї категорії жінок-керівників. Вони у явній меншості, оскільки їхні професійні якості не відповідають вимогам для керівної роботи.

Високі показники за субшкалою «Наполегливість» властиві діяльним, працездатним керівникам, що активно рухаються до виконання наміченого, їх не лякають перешкоди на шляху до цілі, не відволікають

спокуси, головна їхня цінність - справа. Згідно результатів дослідження таких жінок-керівників 80%.

Низькі показники свідчать про підвищену непевність, імпульсивність, які можуть привести до непослідовності й навіть розкиданості поведження жінки-керівника. Знижений фон активності й працездатності, як правило, компенсується підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм, відсотковий показник цієї групи склав 20%.

Високі показники за субшкалою «Самоконтроль» властиві опитуваним емоційно стійким, що добре володіють собою в різних ситуаціях. Гарний керівник розуміє коли необхідно задіяти емоції для впливу на ситуацію, а коли їх краще стримати. Згідно результатів таблиці, таких керівників 70% з числа опитуваних, але надмірний самоконтроль, може нести в собі негативні наслідки, виснажуючи жінку-керівника й знижуючи ефективність вольового зусилля.

Низькі показники характерні спонтанним, імпульсивним жінкам-керівникам, їх кількість складає 30% від загальної кількості опитуваних. Ці якості сполучаються в них з уразливістю й перевагою традиційних поглядів, які обгороджують від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному фону настрою.

Соціальна бажаність високих показників по шкалах неоднозначна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані із проблемами в організації життєдіяльності й відносинах з людьми. Часто вони відбивають появу дезадаптивних рис і форм поведження. На відміну від них низькі рівні наполегливості й самовладання в ряді випадків виконують компенсаторні функції. Але також свідчать про порушення в розвитку властивостей особистості і її вміння будувати відносини з іншими людьми й адекватно реагувати на ті або інші ситуації.

У результаті проведеної методики вивчення довільного самоконтролю (розроблена Г.С. Нікіфоровим, В.К. Васильєвим і С.В. Фірсовою) нами були отримані наступні результати

Шкала виразності «Самоконтролю в емоційній сфері» несе в собі складову, що характеризує можливості самоорганізації керівником своєї емоційної сфери з метою ефективного поведження.

Поведження опитуваних з яскраво вираженою здатністю до емоційного самоконтролю характеризується вмінням підтримувати спокійний стан, рівні стримані соціальні відносини й спокійну обстановку при рішенні будь-яких, навіть складних проблем, здатність ефективно управляти своїми емоціями, уміння ефективно управляти емоціями інших.

Слабка виразність «Самоконтролю в емоційній сфері» властива імпульсивним жінкам-керівникам. Імпульсивність емоційно заряджає, проте не сприяє професійній діяльності жінки-керівника. Через це ми бачимо результати, що відповідають середній і високій виразності самоконтролю в емоційній сфері.

Шкала виразності «Самоконтролю в діяльності» виявляє здатність жінки-керівника до оптимізації процесів. Подібний контроль сприяє мотивації особистої діяльності й задає імпульс для постановки нових цільових завдань. Своєчасний самоконтроль якості процесів і результатів власної діяльності дозволяє вчитися на власних помилках, здобувати необхідний життєвий досвід. Таким чином, жінка-керівник з яскравою вираженістю до самоконтролю в діяльності є більш цілеспрямованою, досягнення поставленої мети є обов'язковою умовою для такої жінки-керівника. Це в свою чергу є гарантією її успішності, тому абсолютна більшість жінок-керівників показала результат котрий відповідає яскравій виразності самоконтролю в діяльності.

Шкала «Соціального самоконтролю» являє собою характеристику індивідуальних розходжень, що визначає, по-перше, здатність відслідковувати через самоконтроль своє поведження й самопрезентацію в соціальних ситуаціях і, по-друге, реалізацію цієї здатності в дійсності.

В процесі дослідження нами було зафіксовано прямий кореляційний зв'язок між стресостійкістю й показником наполегливості (0,501 при $p \leq 0,05$), між загальною саморегуляцією й наполегливістю (0,699 при $p \leq 0,05$), між загальною саморегуляцією й самоконтролем (0,809 при $p \leq 0,05$), між наполегливістю та самоконтролем (0,526 при $p \leq 0,05$), емоційним самоконтролем і соціальним самоконтролем (0,585 при $p \leq 0,05$), емоційним самоконтролем і загальним самоконтролем (0,725 при $p \leq 0,05$).

А також був виявлене зворотні кореляційні зв'язки між стресостійкістю та соціальним самоконтролем (-0,572 при $p \leq 0,05$), стресостійкістю та загальним самоконтролем (-483 при $p \leq 0,05$), емоційним самоконтролем і самоконтролем у діяльності (-0,371 при $p \leq 0,05$).

Література

1. Аболін, Л. М. Психологічні механізми емоційної стійкості людини [Текст] / Л. М. Аболін. - 3 Казанського ун-та, 2007. - 264 с.
2. Ільїн Е.П. Психологія волі: - Санкт-Петербург, Пітер, 2009 р.- 368 с.
3. Матвеева Т.М. Соціально-психологічні умови формування іміджу успішного керівника жінки : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 - Москва, 2005 - 239 с.
4. Решетніков А.В. Еволюція й проблеми сучасної медицини // Економіка охорони здоров'я. - № 5,6/45. - 2000. - С.64-66.
5. Рябікіна З.І., Ожигова Л.М. Жінка-керівник: проблема самоактуалізації в контексті полоролевих характеристик особистості.
6. Соцопитування: жінок-керівників стає усе більше [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dp.ru/a/2011/03/02/Socopros_zhenshin-rukovodi
7. Ходаковський А.В. Вивчення стресостійкості керівників в управлінській діяльності [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.moitezis.ru/blog/view/320/>