

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социальной психологии образования и развития

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ И СТРАТЕГИЙ
КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы
направления 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
профиля «Психология образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

БАЛУХТИНОЙ АЛЕКСАНДРЫ ПЕТРОВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент _____ Т.В. Хуторянская

Зав. кафедрой
доктор психол. наук, профессор _____ Р.М. Шамионов

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день современное общество невозможно представить без стрессовых воздействий и необходимости адекватного реагирования на быструю смену обстановки. Именно поэтому особое значение необходимо уделять методам повышения стрессоустойчивости, как устойчивости моторных, сенсорных и умственных компонентов деятельности при возникающем эмоциональном переживании и формированию адаптивного копинг-поведения сотрудников на рабочем месте. Особенно актуальной областью изучения копинг-поведения является исследование личностных качеств сотрудников трудового коллектива в их взаимоотношении с выбором копинг-стратегий в процессе трудовой деятельности.

Совладающее поведение или «копинг» поведение (от английского «to cope» – совладать, преодолевать, «coping» – совладение) это поведение, которое направлено на приспособление к стрессовым обстоятельствам, готовность индивида к решению жизненных проблем. В работах А. Маслоу копинг-поведение определяется как форма поведения, предполагающая сформированное умение использовать определенные средства для преодоления эмоционального стресса. Психологическое предназначение копинга заключается в лучшей адаптации человека к требованиям ситуации, позволяя ему овладеть ею, ослабить или смягчить эти требования, постараться избежать или привыкнуть к ним и таким образом погасить стрессовое действие ситуации.

Основные подходы к пониманию копинг-поведения (coping) преимущественно разработаны зарубежными исследователями (Р. Лазарус и С. Фолкман, К. Карвер, Дж. Ормел и Р. Сандерман, Х. Хекхаузен и др.).

Также, явления, связанные с тем, что называют «копингом», изучались и изучаются и отечественными психологами (Л. И. Анцыферова, В. А. Бодров, В. С. Мерлин, С. К. Нартова-Бочавер, В. Д. Небылицын, Б. М. Теплов и др.).

Т.Л. Крюкова определяет совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, которое позволяет субъекту справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией адекватными личностным особенностям и ситуации способами через осознанные стратегии действий. Автор указывает на то, что личностные качества могут выступать в качестве предикторов совладающего поведения.

Зарубежные исследования описывают следующие взаимосвязи между копинг-поведением и тревожностью: повышение ситуативной тревожности связано со снижением выраженности планирования решения проблемы, личностная тревожность связана с частым использованием избегания проблем. Старшеклассники с повышенной тревожностью чаще, чем их сверстники используют непродуктивные копинг-стратегии и прибегают к поиску социальной поддержки.

Полученные на сегодняшний день эмпирические данные свидетельствуют о том, что на выбор копинг-стратегий влияет множество факторов, среди которых можно выделить личностные качества и акцентуации характера.

Тема исследования: «Взаимосвязь личностных качеств и стратегий копинг-поведения сотрудников трудового коллектива».

Объектом исследования являются стратегии копинг-поведения.

Предмет исследования: взаимосвязь личностных качеств и стратегий копинг-поведения сотрудников трудового коллектива.

Цель исследования: выявить взаимосвязь между личностными качествами и выбором стратегий копинг-поведения сотрудников в условиях трудового коллектива.

Гипотеза предполагает наличие взаимосвязи между личностными качествами и выбором стратегий копинг-поведения.

Задачи исследования:

1. Изучить и проанализировать психологическую и методическую литературу по теме исследования.

2. Определить особенности личностных качеств и стратегий копинг-поведения сотрудников трудового коллектива.

3. Выявить взаимосвязь между личностными качествами и выбором стратегий копинг-поведения сотрудников в условиях трудового коллектива.

Практическая значимость исследования заключается в выявлении взаимосвязи между личностными качествами и выбором стратегии копинг-поведения среди сотрудников трудового коллектива, что позволит в дальнейшем использовать данную информацию психологу, работающему с трудовым коллективом.

Структура дипломной работы. Дипломная работа общим объемом 111 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 32 работы, и приложения. Содержит 9 таблиц и 8 рисунков.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Первая глава «Теоретические аспекты стратегий копинг-поведения и личностных качеств сотрудников трудового коллектива» позволила провести теоретическое исследование по трем основным аспектам.

1. Сущность понятия стратегий копинг-поведения. Показано, что копинг, копинговые стратегии (англ. coping, coping strategy) — это то, что делает человек, чтобы справиться со стрессом. Понятие объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии, которые используются, чтобы совладать со стрессом, и в общем случае, с психологическими трудными ситуациями обыденной жизни. Многочисленные концепции принимают во внимание, что копинг-стратегии по своей сути могут быть как продуктивными, функциональными, так и непродуктивными, дисфункциональными, однако существуют авторы, с точки зрения которых обязательной характеристикой копинг-поведения является его полезность; они определяют совладание как «адаптивные действия, целенаправленные и потенциально осознанные», которые поочередно используются индивидом, чтобы справиться со стрессом. Общая систематизация способов совладающего поведения на сегодняшний день отсутствует в связи со сложностью самого феномена копинг-поведения, а также в связи с тем, что интерес к копинг-стратегиям возник в психологии относительно недавно.

Согласно результатам исследований, направленных на изучение личностных детерминант копинг-поведения на разных стадиях психологического стресса, можно считать, что, то, как человек реагирует, воспринимает и оценивает стрессовую ситуацию обусловлено «совокупностью свойств и качеств индивида, от которых зависит тип индивидуально-поведенческой реакции человека, характер доминирующей поведенческой (рабочей) активности в этих условиях».

2. *Особенности стратегий копинг-поведения сотрудников трудового коллектива.* Адаптация сотрудника на новом месте работы традиционно рассматривается как в большей или меньшей мере стрессовое событие. Данное обстоятельство актуализирует раскрытие психологической природы совладания человека со стрессовыми ситуациями в процессе освоения им новых функциональных обязанностей, нового рабочего места, включения в новую систему интерперсональных связей и контактов, интеграции в новую организационную среду. Организационный контекст копинг-поведения состоит из таких факторов, как: а) стиль управления в организации (авторитарность управления в одних случаях может мобилизовать внутренние ресурсы сотрудников, а в других – подавить); б) имидж организации в глазах как самих сотрудников, так и представителей других организаций, населения (желание работать в престижной фирме будет являться дополнительным внутренним ресурсом для сотрудников); в) уровень развития корпоративной культуры в организации; г) характер деятельности в организации (сотрудники различных структур относятся к экстремальным условиям по-разному); д) экономическая эффективность деятельности организации (чем больше у сотрудников уверенности в завтрашнем дне, тем больше усилий они готовы приложить для преодоления текущих трудностей); е) “вертикальная” структура организации с точки зрения системы управления (чем более высокую должность в иерархической структуре организации занимает сотрудник, тем большая ответственность на него возлагается); ж) “горизонтальная” структура организации с точки зрения количества филиалов (чем дальше расположен филиал от центра, тем большая ответственность возлагается на его руководителя); з) кадровая политика в организации (сотрудники, которые знают, что руководство заботится об их профессиональном росте, готовы к большей самоотдаче на работе); и) система информационного обеспечения в организации; к) система обеспечения безопасности деятельности в организации; л) система оплаты труда в организации.

3. Характеристика личностных качеств членов трудового коллектива.

В рамках нашего исследования были рассмотрены следующие личностные качества сотрудников трудового коллектива: гипертимность, дистимность, циклотимность, возбудимость, застревание, эмотивность, экзальтированность, тревожность, педантичность, демонстративность, интроверсия-экстраверсия, конформность, аггравация, спонтанность, агрессивность, ригидность, сензитивность, лабильность. Гипертимность – качество личности, проявляющееся в характере поведения человека. Гипертимность – это бодрость и веселость, переходящие в оптимизм, повышенная активность, переходящая в боевитость. Дистимность – свойство психики находиться некоторое время в подавленном угнетенном состоянии, подчас без видимых причин. Циклотимность – резкие беспричинные колебания проявления характера, работоспособности и настроения. Возбудимость - качество личности, выражающееся как способность человека быстро переходить от состояния покоя к состоянию активной эмоциональной реакции радости, печали, гнева или страха. Эмотивность - повышенная чувствительность, при которой эмоциональные реакции наступают быстро, достигают большой силы и, нередко, оказываются чрезмерно продолжительными. Экзальтированность – отрицательное нравственно-этическое качество личности, проявляющееся в неумеренной и безудержной восторженности по поводу самых простых вещей и событий, повышенной возбужденности. Тревожность - отрицательное эмоционально-волевое качество личности, характеризующее переживания по поводу недостаточных личных возможностей для преодоления возникших трудностей. Педантичность - качество личности, предусматривающее предельную точность и аккуратность в каких-либо действиях человека; чрезмерную склонность к соблюдению формальных требований, правил и т. п. Демонстративность – нравственно-этическая черта характера, выражающаяся как стремление человека быть «на виду», в центре внимания людей, показаться. Интроверсия — экстраверсия — распространённый в психологии

критерий категоризации или показатель измерения черт личности. Конформность - свойство личности, выражающееся в склонности к конформизму, то есть изменению индивидом установок, мнений, восприятия, поведения и так далее в соответствии с теми, которые господствуют в данном обществе или в данной группе. Аггравация — преувеличение тяжести симптомов реально существующего заболевания или болезненности состояния. Спонтанность – развиваемый навык человека максимально эффективно реагировать в ситуации высокой степени неопределенности, когда у человека может не быть возможности подготовить заранее модель поведения, действовать шаблонно. Агрессивность — устойчивая характеристика субъекта, отражающая его предрасположенность к поведению, целью которого является причинение вреда окружающему, либо подобное аффективное состояние (гнев, злость). Ригидность – в психологии термин служит для обозначения невозможности личности адаптироваться к новым условиям, продиктованным объективными изменениями извне. Сензитивность — характерологическая особенность человека, проявляющаяся в повышенной чувствительности к происходящим с ним событиям, обычно сопровождается повышенной тревожностью, боязнью новых ситуаций, людей, всякого рода испытаний и т. п. Лабильность — функциональная подвижность, скорость протекания элементарных циклов возбуждения в нервной и мышечной тканях.

Во второй главе «Эмпирическое исследование взаимосвязи личностных качеств и стратегий копинг-поведения сотрудников трудового коллектива» приводится методическое обоснование исследования, его результаты и психолого-педагогические рекомендации.

Методическое обоснование исследования.

Эмпирическое исследование проводилось на базе Страхового Акционерного Общества «ВСК». Респонденты – сотрудники центрального офиса (n=72), возраст – 21-48 лет.

Эмпирическое исследование взаимосвязи личностных качеств и стратегий копинг-поведения было проведено с помощью следующих методик: опросник Г. Шмишека; методика многофакторного исследования личности Кеттелла; индивидуально-типологический опросник ИТО (Собчик); опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса; методика «Индикатор копинг-стратегий» (Амирхан); методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер; адаптированный вариант Т.А. Крюковой)»; методы качественного и статистического анализа эмпирических данных. Данные психодиагностические методики позволили:

- выявить средние значения личностных качеств
- установить взаимосвязь личностных качеств и выбора стратегий копинг-поведения сотрудников трудового коллектива

Результаты эмпирического исследования. В ходе исследования было выявлено:

- у сотрудников трудового коллектива ярко выражена экзальтированность и застревание, это говорит о том, что большинство респондентов склонны к сильным и глубоким эмоциональным переживаниям, а также обладают повышенной чувствительностью к обидам и сильно выраженной злопамятностью. Также мы наблюдаем, что низкие показатели имеют такие характеристики как дистимность и тревожность, это свидетельствует о том, что в среднем сниженное настроение, фиксация на мрачных сторонах жизни, идеомоторной заторможенности и тревожности не характерны для респондентов.

- в данном трудовом коллективе в среднем наблюдается высокий уровень тревоги в ее обычном понимании, сотрудники социально контактны, не заторможены, успешно устанавливают и поддерживают межличностные связи, что подтверждают высокие показатели по факторам «тревожность» и «интроверсия-экстраверсия». Самым высоким показателем среди средних значений является показатель «общительность», что характеризует

сотрудников данного коллектива как людей, которые предпочитают работу в коллективе, социальное одобрение, любят идти в ногу со временем. Высокий показатель по фактору «беспечность» свидетельствует о том, что в среднем сотрудники импульсивно-живые, веселые, полные энтузиазма. Также наблюдается высокое значение по фактору «подозрительность», что может указывать на осторожность, эгоцентричность, настороженность по отношению к людям, склонность к ревности сотрудников. Наименьший показатель по фактору «моральная нормативность» показывает, что в среднем сотрудники склонны к непостоянству, подвержены влиянию чувств, случая и обстоятельств. Потакают собственным желаниям, не прилагают усилий для выполнения групповых требований и норм. Для них свойственны неорганизованность, безответственность, импульсивность, отсутствие согласия с общепринятыми моральными правилами и стандартами, гибкость по отношению к социальным нормам, свобода от их влияния, в некоторых случаях беспринципность и склонность к асоциальному поведению. Низкие оценки по фактору «самостоятельность» имеют личности общительные, для которых много значит одобрение общества. Для них характерны: зависимость от мнения и требований группы, социабельность, следование за общественным мнением, стремление работать и принимать решения вместе с другими людьми, низкая самостоятельность, ориентация на социальное одобрение. Низкий показатель средних значений по фактору «конформность» указывает на зависимость от группы, поиск поддержки среди других лиц, ориентацию своего поведения в направлении людей, которые такую поддержку оказывают.

- высокое значение по шкале «экстраверсия» свидетельствует о склонности большинства респондентов к активным социальным контактам, что выражается в коммуникабельности, активной разговорчивости с разными людьми, общительности, обращенности в мир реально существующих объектов и ценностей, открытости, стремлении к расширению круга контактов. Самый низкий показатель среднего значения по шкале

«интроверсия», показатели которой характеризуются обращенностью в мир субъективных представлений и переживаний, тенденцией к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей, сдержанностью, замкнутостью, подтверждает вышесказанное.

- наиболее часто сотрудниками трудового коллектива используется стратегия планирование решения проблемы, которая предполагает попытки преодоления проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов. Стратегией, которой пользуется наименьшее число респондентов, является стратегия «бегство-избегание», которая предполагает попытки преодоления личностью негативных переживаний в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. При отчетливом предпочтении стратегии избегания могут наблюдаться неконструктивные формы поведения в стрессовых ситуациях: отрицание либо полное игнорирование проблемы, уклонение от ответственности и действий по разрешению возникших трудностей, пассивность, нетерпение, вспышки раздражения, погружение в фантазии, переедание, употребление алкоголя и т.п., с целью снижения мучительного эмоционального напряжения.

- наиболее распространенной является шкала «разрешение проблем» - активная поведенческая стратегия, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы, а наименее – «избегание проблем» - поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем, что подтверждает результат предыдущей методики.

- наиболее распространённым является копинг, ориентированный на решение задач, который предполагает, что респонденты пытаются сами

найти выход из сложившейся ситуации, самостоятельно решить проблему. Меньшей популярностью пользуется избегание стрессовых ситуациях, когда сотрудники пытаются уменьшить значимость стоящей перед ними проблемы, ослабить собственную включенность в разрешение трудных ситуаций, стремятся переложить образовавшиеся трудности на других

В ходе проведенного исследования была выявлена положительная корреляционная связь копинг-стратегии «конфронтация» с циклотимностью ($r=0,52$). Сотрудники, имеющие высокие показатели циклотимности, склонны к резким беспричинным колебаниям проявления характера, работоспособности и настроения, что может являться основанием для недостаточной целенаправленности и рациональной обоснованности поведения в проблемной ситуации. Копинг-действия при этом становятся преимущественно результатом разрядки эмоционального напряжения.

Копинг-стратегия «дистанцирование», предполагающая попытки преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее, показала наличие у сотрудников положительной корреляционной связи с чувствительностью ($r=0,39$). Повышенная чувствительность (сензитивность) зачастую сопровождается повышенной тревожностью, боязнью новых ситуаций, людей, всякого рода испытаний и т. п. Чувствительным людям свойственны робость, застенчивость, впечатлительность, они склонны к продолжительному переживанию прошедших или предстоящих событий. Это говорит о том, что к «дистанцированию», столкнувшись с трудностями, прибегают сотрудники эмоционально неустойчивые и легко расстраиваемые.

К использованию копинг-стратегии «самоконтроль», заключающейся в попытке преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на оценку ситуации и выбор стратегии поведения, высоком контроле поведения и стремлении к самообладанию, прибегают сотрудники

настойчивые, упорные, честолюбивые, целеустремленные, долго переживающие сильные чувства, о чем свидетельствует корреляционная положительная связь данной стратегии с качеством «застревание» ($r=0,55$).

Копинг-стратегия «поиск социальной поддержки», выражающаяся в поиске информационной, эмоциональной и действенной поддержки, продемонстрировала наличие положительной корреляционной взаимосвязи с личностным качеством «эмотивность» ($r=0,65$). Данное качество предполагает отзывчивость, гуманное отношение к миру, для личности, с высокими показателями эмотивности, важны теплые и добрые взаимоотношения с коллегами. Из этого следует, что к «поиску социальной поддержки» в стрессовых ситуациях стремятся сотрудники, которые в своем поведении ориентируются на групповое мнение, нуждаются в постоянной опоре, поддержке окружающих, в совете и одобрении.

Также была установлена положительная корреляционная связь копинг-стратегии «принятие ответственности», которая предполагает признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, в ряде случаев с отчетливым компонентом самокритики и самообвинения, с личностным качеством «гипертимность» ($r=0,68$). Сотруднику с высокими показателями гипертимности трудно усидеть на месте, ему всегда хочется что-то предпринимать, решать проблемы, он самостоятелен, стремится к лидерству, а значит готов к принятию ответственности.

По копинг-стратегии «бегство-избегание» у сотрудников выявлены корреляционные связи со следующими личностными качествами: экзальтированность ($r=0,55$) и конформность ($r=-0,53$). Положительная взаимосвязь с экзальтированностью говорит о том, что удалиться и убежать от решения проблем стремятся сотрудники, отличающиеся паникерством, попытками избежать трудностей, склонностью к самообвинению, эгоизмом. Отрицательная корреляция с личностным качеством «конформность» связывает копинг-стратегию «бегство-избегание» с такими личностными

качествами сотрудников, как стремление к совместным действиям, подчинение личностных интересов групповым.

Стратегия «планирование решения проблемы», которая характеризуется попытками преодоления проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации, выработкой стратегии разрешения проблемы, планированием собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов, показала наличие положительной корреляционной связи с личностным качеством «демонстративность» ($r=0,41$). Высокие показатели данного качества указывают на решительность, смелость, развитую интуицию, хорошую саморегуляцию, стремление к реализации самых высоких социально одобряемых стандартов в собственной деятельности, что соответствует сотруднику, стремящемуся к планированию решения проблемы.

Корреляционный анализ показал, что копинг-стратегия «положительная переоценка» связана положительной корреляционной связью с личностными качествами «лабильность» и «гипертимность» ($r=0,46$ и $r=0,64$). Получается, что видеть во всем положительные стороны способны сотрудники жизнерадостные, доверчивые, находчивые, а также морально зрелые, упорные и совестливые. И наоборот, не могут увидеть в возникающих жизненных трудностях положительные моменты сотрудники пессимистичные, тревожные, подозрительные, осторожные.

Шкала «разрешение проблем» имеет положительную корреляционную связь с качеством «конформность» ($r=0,51$). Это указывает на то, что данной поведенческой стратегией, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы, пользуются сотрудники, для которых характерны: независимость, ориентация на собственные решения, самостоятельность, находчивость, стремление иметь собственное мнение.

По шкале «поиск социальной поддержки» данные, полученные при анализе копинг-стратегий по опроснику «Способы совладающего поведения»

Лазаруса, подтвердились. Определена положительная корреляционная связь с личностным качеством «эмотивность» ($r=0,55$).

Также стоит отметить, что проведенный нами корреляционный анализ не выявил статистически значимых корреляционных связей с личностными качествами у стратегии «избегание проблем», отражающей поведение, при котором человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем.

Корреляционный анализ показал, что к стратегии «решение проблем» чаще всего обращаются сотрудники, имеющие высокие показатели личностного качества «гипертимность», что отражается в положительной корреляционной связи ($r=0,44$). Отрицательная корреляционная связь с таким личностным качеством как «интроверсия» ($r=-0,44$), свидетельствует о том, что чувствительные сотрудники, склонные к самоанализу и самокритике, а также предпочитающие свой внутренний мир воображения, богатого и созидательного объективной реальности, достаточно редко в стрессовых ситуациях нацелены на решение проблем.

Положительная взаимосвязь копинга, ориентированного на эмоции, с «экзальтированностью» ($r=0,74$) говорит о том, что чаще всего к эмоциональному всплеску в стрессовых ситуациях склонны сотрудники, которые предрасположены к неумеренной и безудержной восторженности по поводу самых простых вещей и событий, повышенной возбужденности.

Аналогично приведенным выше данным, по копинг-стратегии «избегание» установлена положительная корреляционная связь с личностным качеством «экзальтированность» ($r=0,43$) и отрицательная корреляционная связь с «конформностью» ($r=-0,28$), что подтверждает верность установленных взаимосвязей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ уже имеющихся исследований в области изучения совладающего поведения позволяет нам сделать вывод о том, что на сегодняшний день вопрос о взаимосвязи личностных качеств и выбора

стратегий копинг-поведения актуален и является темой, которая затрагивается в исследованиях как зарубежных, так и отечественных психологов. Согласно результатам исследований, направленных на изучение личностных детерминант копинг-поведения, можно считать, что то, как человек реагирует, воспринимает и оценивает стрессовую ситуацию обусловлено совокупностью свойств и качеств индивида, от которых зависит тип индивидуально-поведенческой реакции человека.

В результате проведенного нами эмпирического исследования было установлено влияние личностных качеств сотрудников трудового коллектива на использование тех или иных копинг-стратегий. Причем взаимозависимые связи копинг-стратегий с личностными качествами подтверждены тремя методиками. Это позволяет нам сделать следующие выводы:

- За поиском социальной поддержки обращаются сотрудники, ориентированные на групповое мнение, нуждающиеся в опоре и поддержке окружающих, испытывающие потребность в помощи со стороны других людей.

- На использование копинг-стратегии «принятие ответственности» у сотрудников влияют такие личностные особенности, как активность, высокое самомнение, стремление к лидерству.

- Планировать решение существующей проблемы способны сотрудники решительные, смелые, с развитой интуицией, хорошей саморегуляцией.

- Совладание с трудными ситуациями по типу «положительной переоценки» наблюдается у сотрудников жизнерадостных, спокойных, тактичных.

- Конфронтационный копинг наиболее часто используют сотрудники, склонные к резким беспричинным колебаниям проявления характера, работоспособности и настроения.

- К дистанцированию, столкнувшись с трудностями, прибегают сотрудники эмоционально неустойчивые и легко расстраиваемые.

- Настойчивые, упорные, честлюбивые и целеустремленные сотрудники используют стратегию самоконтроля.

- Удалиться и убежать от решения проблем стремятся сотрудники, отличающиеся паникерством, попытками избежать трудностей, склонностью к самообвинению, эгоизмом.

- К эмоциональному всплеску в стрессовых ситуациях склонны сотрудники, которые предрасположены к неумеренной и безудержной восторженности по поводу самых простых вещей и событий.

- Поведенческой стратегией, при которой человек стремится к разрешению проблемы, пользуются сотрудники, для которых характерны: независимость, ориентация на собственные решения, самостоятельность, находчивость.

Таким образом, цель исследования была достигнута, задачи решены. Гипотеза подтверждена.