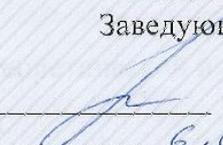


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной психологии

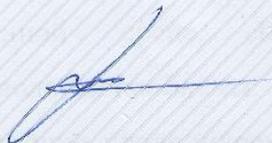
РЕКОМЕНДОВАНО К
ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
к. психол. н.
 О.С. Андреева
6.02 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)

КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗНЫМ
ТИПОМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

37.04.01 Психология:
«Психология управления персоналом (HR)»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения



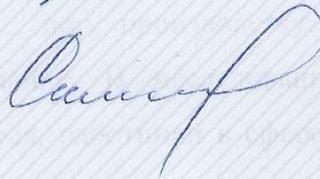
Файзуллина
Аида
Раисовна

Научный руководитель
кандидат психологических
наук, доцент



Зарубко
Елена
Юрьевна

Рецензент
Директор по персоналу
АО «Золотые Луга»



Степанова
Светлана
Валерьевна

г. Тюмень, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА И КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ РАЗНОГО ТИПА.....	5
1.1. Значение исследования стресса в организационной среде.....	10
1.1.1. Феноменология организационного стресса	10
1.1.2. Актуальные аспекты повышения стрессустойчивости сотрудников в организационной среде	13
1.1.3. Практическая значимость работы	16
1.2.Современные исследования организационного стресса в научной литературе.....	18
1.2.1. Основные подходы к исследованию организационного стресса.....	18
1.2.2. Стрессогенные факторы в организационной среде.....	21
1.2.3.Современные методы преодоления организационного стресса	23
1.3. Теория копинг-поведения в организационной среде	25
1.3.1. Описание особенностей совладающего поведения.....	25
1.3.2. Роль копинг-ресурсов в организационной среде и их взаимосвязь с копинг-поведением	28
1.3.3. Виды копинг-стратегий.....	31
1.4.Понятие и виды корпоративной культуры.....	32
1.5. Копинг-поведение сотрудников в условиях корпоративной культуры разного типа.....	36
Вывод по 1 главе	38
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОПИНГ- ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ РАЗНОГО ТИПА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	39
2.1. Организация исследования	39
2.1.1. Планирование исследования	39
2.1.2.Характеристика выборки	40

2.1.3.Этапы и процедура исследования	40
2.1.4.Инструменты исследования.....	41
2.2. Результаты исследования и обсуждение	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	78
Приложение 1. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации Н&М	78
Приложение 2. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации «Керама.....	79
Приложение 3. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации «Манго».....	80
Приложение 4. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников ООО «Свинокомплекс».....	81
Приложение 5. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников ПАО «Газтурбосервис».....	82
Приложение 6. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников Шкалы № 67 (n=21)..	83
Приложение 7. Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников торговой организации	84
Приложение 8. Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников торговой организации «Манго».....	85
Приложение 9. Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников ПАО «Газтурбосервис»	86

Приложение 10. Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников торговой организации Н&М	87
Приложение 11. Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников торговой организации «Манго»	88
Приложение 12. Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников ПАО «Газтурбосервис»	89

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы

Подверженность работников стрессовым ситуациям является распространенной проблемой современных организаций. Сотрудники все больше испытывают психическое и эмоциональное напряжение из-за возрастающих информационных перегрузок в рабочей деятельности. В связи с этим, руководители организаций все чаще обращаются к службе управления персоналом с запросом о снятии эмоционального напряжения у работников и улучшения психологического климата в компании. Зачастую сотрудники, не справляясь с образовавшимся перенапряжением, чувствуют себя истощенными, что сказывается на их общем состоянии. Как следствие, работники организаций могут часто отсутствовать на рабочих местах по причине болезни или же прибегать к увольнению, что будет негативно отражаться на деятельности компании.

По результатам опроса «Международной организации здоровья», в России каждый третий работник хотя бы раз в неделю испытывает сильный стресс на рабочем месте, а 13% – практически ежедневно (Синичкина, 2017).

Неумение справляться со стрессом, контролировать свое поведение в сложных и напряженных ситуациях снижает успешность и качество выполнения должностных обязанностей, вследствие чего у сотрудников может снизиться чувство удовлетворенности трудом, которое приведет к отсутствию мотивации и синдрому эмоционального выгорания (Рогачев, Коноплева, 2015).

Постановка проблемы. Современные исследования совладания личности с трудными ситуациями накопили достаточно фактического материала. Так, например, механизмы психологической защиты исследованы в работах: Р. Лазарус (1966), Н. Хаан (1982), копинг-стратегии изучались такими авторами, как Р. Лазарус и С. Фолкман (1984), Р. Моос и Дж. Шефер (1986), Р. Моос и А. Биллингс (1982), Е. Хэйм (1988), С. Мадди (1999), Э.Фрайденберг (2004). Систематизация стратегий совладающего поведения Э. Скиннер (2007).

Организационный стресс изучался в работах Л.Н. Артамоновой (2009), С.В. Чернобровкиной и А.С. Акамовой (2010), В.В. Барабанщиковой и Н.В. Кузьминой (2010), Shirey M.R. (2009), Aitken A. J. M (2011) и др.

Исследовались ресурсы совладания со стрессом (S. Folkman,1980) в частности, средовые ресурсы – социальная поддержка (S Folkman,1984), материальные возможности (В.А. Бодров 2000), институциональные ресурсы (К. Муздыбаев,1998). В ряде работ показано, что в качестве ресурса совладания с организационным стрессом может выступать корпоративная культура.

В работе С.В. Чернобровкиной и А.С. Акамовой (2010) показано, что существует взаимосвязь корпоративной культуры и совладающего поведения, однако, как замечают сами авторы, исследование проводилось только в одной организации, что делает затруднительным распространение результатов исследования на более широкий круг явлений. Остается открытым **вопрос** о том, как связаны корпоративная культура и копинг-поведение сотрудников из организаций различного профиля в ситуации организационного стресса.

Часто корпоративная культура воспринимается как идеология, философия управления, основу которой формируют ценностные ориентации, верования и нормы поведения работников.

Как указывает автор С.Н. Павловская (2012), специфика корпоративной культуры определяется деятельностью организации. Поэтому целесообразно рассмотреть в работе организации с разным профилем деятельности.

Объект исследования – совладающее поведение.

Предмет исследования – копинг-поведение сотрудников в условиях разного типа корпоративной культуры.

Цели:

1. Выявить взаимосвязи между копинг-поведением сотрудников и типом корпоративной культуры.
2. Выявить особенности копинг-поведения сотрудников в условиях разных типов корпоративной культуры

Основные задачи исследования:

1. Проанализировать литературу, направленную на исследование взаимосвязи копинг-поведения и корпоративной культуры, с целью определения степени проработанности выбранной темы.

2. Спланировать эмпирическое исследование по определению взаимосвязи копинг-поведения и корпоративной культуры.

3. Обработать полученные данные и проинтерпретировать результаты с целью проверки гипотезы.

4. Сделать выводы на основе полученных результатов.

В качестве **гипотез** исследования выдвигаются предположения о том, что:

1. Существует связь между стресс-преодолевающим поведением работников и корпоративной культурой.

2. У сотрудников организаций с разным типом корпоративной культуры актуализированы разные копинг-стратегии.

3. В организациях с разным профилем преобладает разный тип корпоративной культуры.

Теоретико-методологическую основу исследования представляют: транзактная концепция стресса-копинга (R. Lazarus, S. Folkman, 1984), личностно-ориентированные подходы к исследованию индивидуальных стилей, способов копинг-поведения личности (Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, и др.)

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе шести организаций различного профиля: три организации, занимающиеся розничной торговлей; организация, предоставляющая услуги по ремонту промышленного оборудования; организация по производству мясной продукции; общеобразовательное учреждение. **Выборку** составили: в организации торгового профиля – менеджеры среднего звена, в организации с профилем предоставления услуг ремонта и обслуживания – инженеры по разработке и эксплуатации, в общеобразовательном учреждении – учителя

начального, среднего и высшего звена, организация производственного профиля – административный состав (бухгалтер, экономист, инженеры). Всего в исследовании приняли участие 118 человек.

В исследовании использовались следующие методики:

1. Методика на определение типа корпоративной культуры К. Камерона и Р. Куинна.
2. Опросник УСК. Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда.
3. Тест жизнестойкости. Методика С. Мадди., адаптация Д.А. Леонтьева.
4. Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса.

Научная новизна работы связана с тем, что впервые проведено сравнение копинг-поведения сотрудников различных организаций в условиях разного типа корпоративной культуры. Впервые выявлены взаимосвязи между типом корпоративной культуры и копинг-поведением сотрудников, в частности, копинг-стратегиями, а также компонентами жизнестойкости и уровнем субъективного контроля. Показано, что организации разного профиля деятельности характеризуются разным типом корпоративной культуры

Положения, выносимые на защиту:

1. В организациях с рыночной культурой у сотрудников актуализированы такие стратегии копинг-поведения как *поиск социальной поддержки, дистанцирование, самоконтроль, бегство-избегание, положительной переоценки.*

2. В организациях с клановой культурой у сотрудников актуализированы такие стратегии копинг-поведения как *поиск социальной поддержки и самоконтроль.*

3. В организациях с бюрократической корпоративной культурой у сотрудников актуализированы такие стратегии копинг-поведения как, *дистанцирование, самоконтроль, планирование решения проблемы, положительная переоценка, принятие ответственности.*

4. У сотрудников торговых организаций преобладает рыночная корпоративная культура, на предприятии производственного профиля и в

образовательном учреждении превалирует бюрократическая корпоративная культура.

5. Сотрудники организации с клановой культурой обладают высокой интернальностью в области межличностных отношений и высокой вовлеченностью. Сотрудники организации с рыночной культурой обладают высокой общей интернальностью и высоким общим контролем.

Практическая значимость заключается в возможности использования результатов исследования организационными психологами, HR-менеджерами для разработки правильно-выстроенной стратегии стресс-менеджмента, разработки копинг-поведения для разного типа корпоративной культуры, с целью уменьшения влияния напряжения на сотрудников и поддержания благоприятного климата в компании.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА И КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ РАЗНОГО ТИПА

1.1. Значение исследования стресса в организационной среде

1.1.1. Феноменология организационного стресса

В жизни каждого человека профессиональная деятельность занимает важное место. Работа в быстроразвивающихся организациях связана с достаточно сильными стрессами и порой не у каждого хватает личностных ресурсов с ними справиться.

В настоящее время профессиональный стресс определен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ-10). Согласно мнению специалистов, причиной организационного стресса является перегрузка трудовой деятельностью, отсутствие наличия границ его полномочий и должностных обязанностей, включая некорректное поведение коллег, учет временных и эмоциональных затрат, не говоря уже о несоответствии ожидаемой и фактической оплате труда, и отсутствии карьерных перспектив (Щербатых, 2016, с. 183).

Успешность деятельности работников разного рода организациях во многом определяется их способностью трудиться в режиме многозадачности, а также построением эффективной деловой коммуникации с клиентами, коллегами, партнерами и руководителем, находясь при этом длительное время в напряженных условиях.

Важное значение для сотрудников компаний имеет не только формирование психологической готовности к стресс-факторам и достаточного личностного ресурса преодоления стрессовых ситуаций, а также правильно выстроенная организационная культура с коллективно разделяемыми ценностями, символами и убеждениями.

«Один из стрессоров в жизни персонала – это отношение с руководителем, с его стилем управления в организации. Этот фактор часто является стрессовым, неограниченными возможностями для манипулирования. Кроме того, сотрудники предполагают, что руководители часто неосознанно пытаются решить за счет персонала свои внутриличностные или семейные проблемы» (Шульц, 2003, с. 132).

Приведем примеры стрессовых ситуаций из разных организаций, для того, чтобы показать, что проблема совладания со стрессом актуальна среди разных профессий.

1. В одном из детских садов города Тюмени наблюдается постоянная текучесть воспитателей. Родители, чьи дети ходят в данное дошкольное учреждение, были крайне возмущены постоянной смене педагогов:

«Мой младший сын уже год ходит в детский сад. За это время у нас сменилось воспитателей пять или шесть. Все как один твердят из-за низкой заработной платы. И тут произошло чудо, на очередном собрании заведующая представила нам нашего воспитателя, уверив, что уж она-то точно надолго, так как работает в саду уже 9 лет. Нашей радости не было предела, и педагог хороший, и за группу сразу взялась с энтузиазмом. И вот буквально на днях, мы узнаем, что наш воспитатель Нина Геннадьевна от нас уходит и объясняет это тем, что не устраивает заработная плата. Тогда закрадывается вопрос, если человек проработал 9 лет в детском саду и любит свою работу, вдруг уходит из-за зарплаты. И опять группа, куда ходит мой сын на грани закрытия. Возникает подозрение, что есть проблемы с заведующей. Даже возникла мысль жалобу на заведующую написать» (Текучка воспитателей в детском саду, 2017).

2. Сотрудники одной торговой организации, утверждают, что испытывают регулярное непонимание со своим руководителем. Двадцатичетырехлетний сотрудник организации, который в компании работает второй год, поделился своим мнением:

«Я не совсем разговорчив сам по себе, молчалив, проповедовал спокойный стиль работы, не сторонник работать на публику, а начальник думал, что я ничего не делаю. По этой причине, я становился ему, все менее интересен, хотя другие отделы я устраивал, коллеги были вполне довольны. Позднее, я испытывал некоторые трудности в личных делах, потребовалась помощь руководства, а точнее, дать отгул, взамен на отработку, на что получил отказ, и предложение покинуть отдел. В итоге, чтобы не расставаться со скандалом, ушел по собственному желанию».

В силу своих личностных особенностей, сотрудники не всегда справляются со стрессовыми ситуациями со своими руководителями, в рамках организации, и ее корпоративной культуры.

3. На предприятии в г. Тюмени, которое занимается производством и ремонтом двигателей наблюдается постоянная текучесть персонала на испытательном сроке, т.е. 90% новичков его не проходят. Среди старых работников текучесть ниже, но тоже не маленькая. Работники утверждают, что не выдерживают график работы: 5 дней по 12 часов, неделя в день, неделя в ночь. Действительно, данное явление относится к сильным физиологическим стрессорам.

4. Алена, 27 лет, работает в международной компании по реализации розничной одежды и описывает свою ситуацию на одном из форумов: «Я работаю на последней работе вот уже 5 лет, на одной и той же должности. Вот уже около года, нет желания вообще ходить на работу, нет желания ничего делать, заставляю себя через силу, а все потому что, не ощущаю ценность своего трудового вклада, руководитель никак не оценивает мои старания. Сейчас я делаю только то, что необходимо, нет желания проявлять инициативу, хотя в моей работе важна именно она.

Чувство дефицита возможностей и отсутствие карьерного роста – это главные источники неудовлетворенности работой, следовательно, они могут быть и главными стрессорами для многих людей.

5. В качестве потенциальных источников рабочего переутомления и стресса выступают взаимоотношения на работе между коллегами.

Алла 29 лет, работает в организации по предоставлению бухгалтерских услуг в г. Тюмени: «Мою коллегу выжили с работы. В нашем отделе трудятся солидные, тучные дамы, которые проработали уже по 10 лет на одной и той же позиции. И когда пришла обаятельная, новенькая сотрудница, более опытные коллеги начали чувствовать конкуренцию. А когда ей один из представителей мужского пола сделал незамысловатый комплимент, девушку оклеветали, наговорили гадостей. Не выдержав такого давления новенькой сотруднице, пришлось уволиться со скандалом.

Существуют разногласия по поводу роли, которую социальная поддержка выполняет в качестве посредника (или буфера), который смягчает влияние стрессоров на переутомление и благополучие людей. Тем не менее, очевидно, что негативные межличностные взаимоотношения и отсутствие поддержки со стороны коллег в организации может стать главным стрессором для многих работников (Купер, 2007, с. 67).

Исходя из вышесказанного, уместно заявить, что стресс в организациях с разным типом корпоративной культуры сотрудники испытывают довольно часто.

Современным компаниям необходимо выстраивать эффективную организационную культуру, адаптированную под сотрудников, обеспечивая при этом безопасный психологический климат в организации.

Таким образом, *объектом* данного исследования выступает совладающее поведение, рассматриваемое в разных типах корпоративной культуры.

1.1.2. Актуальные аспекты повышения стрессустойчивости сотрудников в организационной среде

Проблема стрессоустойчивости сотрудников в разных видах деятельности является, весьма актуальна в современных организациях.

С одной стороны, образ современного профессионала складывается из нескольких составляющих: способности личности противостоять разным внешним стресс-факторам, а также к стресс-ситуациям. С другой стороны, помимо сопротивления, необходимо обладать навыками приспособления к данной стрессовой ситуации.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что эффективность профессиональной деятельности организации зависит от психологической устойчивости поведения сотрудников и требует особого внимания (Крюкова, 2010, с. 185).

Проблема организационного стресса существует во всех странах. Наиболее лучше статистические данные представлены на примере США и Великобритании, так как в данных странах проводятся регулярные замеры уровня стресса Американской психологической ассоциацией.

Согласно исследованию, проведенному в Великобритании, предпосылками повышенного стресса являются: повышенный объем работы (62%), в чрезмерно короткие сроки (58%), агрессивный стиль управления или плохая коммуникативная система (49%), догматический стиль управления в организации с отсутствием баланса «работа – личная жизнь» (42%) (Водопьянова, 2009, с. 10).

По статистике в США, стране, которая первой осознала проблему стресса, 90% населения постоянно находится в состоянии сильного стресса. Из них 60% испытывают стресс 1-2 раза в неделю, 30% – почти каждый день. Актуальность данных подтверждается Международной организацией труда, согласно которой причиной смертности 2,3 миллиона человек в год является стресс (Синичкина, 2016).

В настоящее время в России статистических данных по исследуемому вопросу не имеется. Однако по приблизительным оценкам отмечается, что 70% россиян постоянно находятся в состоянии стресса (Потоцкая, 2016). Сложностью проведения такого вида исследования является отсутствие узконаправленных специалистов по изучению влияния стресса, которые

могли бы устанавливать причинно-следственные связи между нервными переживаниями и ухудшениями физического здоровья. Соответственно, в списке профзаболеваний нет упоминаний о стрессе и его последствиях. Однако, наша страна совершенствуется в этом вопросе за счет наличия методологической базы борьбы со стрессом, и апробации ее работодателями в своих организациях (Синичкина, 2017).

Согласно исследованию Ю.В. Щербатых (2006), причиной стресса у сотрудника выступает отсутствие реализации профессионально-личностного роста. В качестве факторов выделяются дефицит информации и временных ресурсов, на фоне которого малейшее раздражение служит запуском механизма стресса.

Как указывают иностранные исследователи, около 75% американцев считают, основная причина организационного стресса – это взаимоотношения с начальником; работники «жалуются на чрезмерное властолюбие своих боссов, на то, что они ведут себя, как тираны» (Шульц, 2003, с. 337).

Успешность адаптации к стрессам, по мнению К.Л. Купера (2007), определяется уровнем развития копинг-ресурсов. Копинг-ресурсы представляют собой характеристики личности и среды, влияющие на адаптацию к жизненным стрессам. Первая группа характеристик описывает способность личности совладать со стрессовыми факторами в социальной среде – общее здоровье человека и личный энергетический потенциал. Вторая группа характеристик – это организация личностных структур, облегчающих адаптацию индивида к провоцирующим обстоятельствам (Купер, 2007, с. 23). Соответственно, основными аспектами повышения стрессоустойчивости сотрудников организации выступают личностные ресурсы совладения человека со стрессом и организация условий адаптации на рабочем месте.

Актуальность нашей работы определяется трудовой деятельностью сотрудников в современной организации, в которой наблюдаются многочисленные и сильные стрессы, обусловленные высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей работников на рабочем месте, а

также с их психическим напряжением – недостаток личностных ресурсов у сотрудников для преодоления эмоционального напряжения. Игнорирование решения проблемы данного вопроса приводит к нервному напряжению и эмоциональному истощению работников, что способствует разъединению коллектива и разладу совместной деятельности, снижая эффективность производительности организации.

1.1.3. Практическая значимость работы

Высокий уровень изменений на конкурирующем рынке среди специалистов, завышенные требования к сотрудникам со стороны руководства, неуверенность в своих квалификационных навыках с информационной перегруженностью и с учащенной профессиональной коммуникацией - приводят людей к переутомлению и к стрессу.

Состояние стресса индивидуально для каждого человека. В одной и той же рабочей ситуации люди ведут себя по-разному. Реакция на стрессовое событие, зачастую, мгновенна и из-за этого может оказаться непредсказуемой даже для самого человека.

Стрессовое состояние часто сопровождается быстрой утомляемостью и чувством усталости, ухудшением памяти и рассеянностью, невозможностью сосредоточиться и, как следствие, частыми ошибками в трудовой деятельности, что влечет за собой производственные убытки.

У подверженных стрессу работников могут проявляться повышенная возбудимость, и даже безосновательные вспышки агрессии. Кроме того, на признаки стресса могут указывать частые смены настроения, внезапные сложности во взаимоотношениях с коллегами, нарушения сна, головные боли (Шульц, 2003, с.109).

Современные и быстроразвивающиеся компании в сфере торговли и услуг требуют от своих работников стрессоустойчивости и коммуникабельности, так как данная деятельность связана с сильной утомляемостью и стрессом. О влиянии стресса на персонал организации

должны задуматься в первую очередь руководители, специалисты HR-служб и организационные психологи. Ведь предупредить всегда легче, чем исправлять последствия, приводящие к критической ситуации.

В настоящее время *важной задачей* в сфере управления персоналом является помощь сотруднику в формировании поведенческих стратегий по преодолению организационного стресса в условиях разного типа корпоративной культуры. Однако, до настоящего времени не выделены значимые для HR-специалистов и организационных психологов знания взаимосвязи копинг-поведения и корпоративной культуры в ситуации организационного стресса.

Уместно указать *трудности*, с которыми сталкиваются организационные психологи и HR менеджеры при диагностике и управлении организационного стресса:

1. Нет надежной и проверенной информации об источниках стрессовых ситуациях в рамках корпоративной культуры.

2. Многие сотрудники не осознают влияния стрессогенных факторов на профессиональную деятельность, они утверждают, что это «нормально» и так должно быть. Восприятие понятия «должного», возможно, основано на изменениях и ограничениях, которое они включили в свой образ жизни.

3. Отсутствие изучения личностных особенностей сотрудников, необходимое для построения эффективной корпоративной культуры или для оптимизации существующей корпоративной культуры, способствующей снижению организационного стресса.

Современные методы преодоления производственного стресса направлены на снятие поверхностного напряжения у работников, что решает только временную проблему.

Практическая значимость заключается в возможности использования результатов исследования организационными психологами, HR-менеджерами для разработки правильно-выстроенной стратегии стресс-менеджмента, разработки копинг-поведения для разного типа корпоративной культуры, с

целью уменьшения влияния напряжения на сотрудников и поддержания благоприятного климата в компании.

1.2. Современные исследования организационного стресса в научной литературе

1.2.1. Основные подходы к исследованию организационного стресса

Организационный стресс (organizational stress) – это «психическое и физическое напряжение, которое связано с преодолением несовершенства организационных условий труда, а также высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей» (Водопьянова, 2009, с. 12).

Впервые понятие «стресс» было введено Г. Селье в 1936 г., благодаря которому выявляется связь между приспособлением организма к различным факторам среды и механизмом физиологической регуляции в организме человека. Позднее, данный термин вышел за пределы данной науки и нашел свое отражение в биологии, психологии, социологии, став массовым.

Следуя вышесказанному, уместно заявить, что данное понятие является многомерным феноменом.

Л.Н. Артамонова (2008) объясняет главный термин комплексным состоянием организации, которое возникает как реакция на факторы повышенной напряженности и любого вида влияния внутренней и внешней среды, переживаемое коллективным субъектом и препятствующее эффективному функционированию всей организационной системы.

С точки зрения Л.А. Китаева-Смыка (1983), в современной литературе встречаются следующие понятия организационного стресса:

- 1) «сильное, неблагоприятное, отрицательно влияющее воздействие;
- 2) сильная, неблагоприятная для организма физиологическая или психологическая реакция;
- 3) сильные благоприятные или неблагоприятные реакции;
- 4) неспецифические черты физиологических и психологических реакций организма при сильных экстремальных воздействиях;

5) неспецифические черты физиологических и психологических реакций организма, возникающих при всяких реакциях организма» (Китаев-Смык, 1983, цит. по Сушко Н.Г. 2006).

В настоящее время термин «стресс», используется для описания аверсивных раздражителей чрезмерной интенсивности, физиологических, поведенческих и субъективных реакций на них или контекстуальных событий. (Корнетов, 2011, с. 599).

Следуя данному высказыванию, причиной организационного стресса можно считать несоответствие профессиональных возможностей работника и его ожиданиями от трудовой деятельности.

К субъективным причинам стресса В. Зигерт и Л. Ланг (1990) относят страхи невыполнения задач в рабочей деятельности и не реализации собственного «Я» (Зигерт и Ланг 1990, цит. по Водопьяновой Н.Е, 2009).

Е. С. Кузьмин (1952) выделяет следующие причины организационного стресса:

1. Нарушение чувства комфорта и безопасности труда.
2. Дефицит времени для завершения плановых заданий.
3. Трудные и ранее незнакомые производственные задачи.
4. Чрезвычайные происшествия, стихийные бедствия, несчастные случаи.
5. Конфликты с вышестоящими руководителями, с подчиненными.
6. Длительная работа без отдыха, переутомление.
7. Несправедливые наказания, незаслуженное осуждение или пристрастная критика, лишение вознаграждения» (Кузьмин, 1952, цит. по Водопьянова Н.Е, 2009).

А.Б. Леонова (2004) в понятие «организационный стресс» вкладывает черту комплексности – повышенные требования к ресурсам человека во время адаптации, деструктивные последствия в трудовой и профессиональной жизни человека. Автором так же были выделены экологический, трансактный и регуляторный подходы (Леонова, 2004. с. 76). В экологическом подходе можно

рассмотреть стресс как несоответствие между имеющимися личностными ресурсами и вызовами окружающей среды.

Р. Лазарус (1984) предполагает психологическую модель стресса, основанную на трансактной концепции, которая интерпретирует главное понятие в сторону процесса эволюции адаптации к затрудненным условиям деятельности человека, основанную на индивидуально-личностных формах. Вследствие этого автор выделяет восемь копинг-стратегий, которые вырабатывают механизмы противодействия стрессовым ситуациям, основанные на повышении уровня субъективных человеческих ресурсов.

Следовательно, для человека является важным то, на какие психологические ресурсы он опирается в стрессовых ситуациях.

А.Б. Леонова и Л.Н. Артамонова (2009) организационный стресс сравнивают с кризисом, справившись с которым, организация переходит на новый уровень.

Особенностью термина «организационный стресс» является ориентир в изучении того, как проявляется стресс у коллективного субъекта организации, с помощью данного процесса, возможно, оценить эффективность и успешность организации как целостного организма. (Леонова, Артамонова, 2009, с. 568).

Организационный стресс определяется нарушением приспособления коллективного субъекта, это связано с тем, что меняются внешние и внутренние условия организационной среды, которые увеличивают напряженность коллективной работы.

Леонова А.Б. (2004) предлагает трехуровневую концепцию организационного стресса, которая основывается на коммуникативных связях, совместных переживаниях персонала, в пределах организации на микроуровнях, мезоуровнях и макроуровнях.

Организационный стресс носит системный характер, поскольку затрагивает все горизонтальные и вертикальные структуры и уровни организации.

Схожесть исследователей, изучающих организационный стресс, заключается в том, важно учитывать фактор «комплексного воздействия» на сотрудников, т.к. к какой бы группе не относился каждый вид стресса, он, как правило, воздействует в сочетании с другими видами стресса, а не отдельно друг от друга.

1.2.2. Стрессогенные факторы в организационной среде

Профессиональный стресс – это эмоционально-напряженное состояние работника, которое возникает при воздействии эмоционально-отрицательных факторах.

По словам Л. В. Дементьевой (2010), возникновение профессионального стресса отмечается и у сотрудников, которые не перегружены работой, а также и у тех сотрудников, которые не могут реализовать свой профессиональный потенциал в полном объеме.

Действительно, в рабочей деятельности, кроме своих профессиональных навыков, сотрудники используют еще и свои личностные ресурсы, помогающие справиться с той или поставленной задачей. Данный исход зачастую приводит к значительному истощению профессиональных сил работника, впоследствии чего, может развиваться рабочий стресс.

Следует отметить, что сами условия работы стали стрессогенными. На сегодняшний день, все больше людей пребывают в состоянии напряжения и давления. Для эффективного преодоления кризисной ситуации человеку необходимы внутренние ресурсы, среди которых, особое место занимают личностные ориентации, которые выполняют специфические отражательные и регулятивные функции (Тащи, 2016, с.5).

В качестве основных стрессоров, которые влияют на человека в профессиональной деятельности, выступают физические, физиологические, социально-психологические и структурно-организационные стрессоры. К физическим стрессам следует отнести экологию, производственные шумы и вибрации. В подобных организационных условиях для снижения воздействия

перечисленных стрессогенных факторов вводятся такие меры как ограниченное рабочее время, дополнительное питание, соблюдение четкого регламента режима труда и отдыха (Манухина, Глушач, 2014, с. 351).

К физиологическим стрессорам Манухина и др. (2014) относят: сменный график, несоблюдение режима труда и отдыха, отсутствие возможности регулярного питания. Подобные стрессоры наблюдаются в работе врачей, руководителей, менеджеров, рабочих и т.д. Говоря о графике «сутки через двое», для сотрудников он уже является стрессогенным, так как не совпадает с режимом световых суток. Это может, приводит к повышенной эмоциональной возбудимости, утомляемости и к быстрому старению.

К социально-психологическим стрессорам относят конфликты на рабочем месте, чрезмерное напряжение сотрудников, нехватку рабочего времени на решение ряд рабочих задач, неотлаженность информационных потоков. Все вышеперечисленные факторы могут оказывать негативное влияние на психологический климат в организации.

Неэффективное распределение обязанностей, повышенная ответственность и нагрузка на сотрудника, являются структурно-организационными стрессорами.

Одним из основных стрессоров, который провоцирует дистресс в трудовой деятельности, является изменение мотивационного вектора. Когда у сотрудника большая заинтересованность в том, чтобы получать высокую заработную плату и как можно меньше прикладывать для этого усилий, то, как правило, такие работники становятся не самореализованными.

Наряду с этим, если сотрудники чувствуют, что в организации они не могут повлиять на решение каких-то особо важных задач, они начинают себя ощущать беспомощными и ненужными работодателю. Данное явление приводит к снижению уверенности в профессиональной самоэффективности.

Из многообразия всего причин можно выделить шесть главных источников стресса работников управленческого профиля:

1. «Режим трудовой деятельности (плохие условия труда, дефицит времени).

2. Роль, которую играет работник в организации (повышенная ответственность, ролевая неопределенность).

3. Коммуникативные факторы (взаимоотношения с руководством, подчиненными или коллегами, проблемы делегирования полномочий).

4. Трудности построения деловой карьеры (медленный или слишком быстрый карьерный рост, страх перед увольнением).

5. Факторы, которые связаны с организационной культурой и психологическим несоответствием установок и ожиданий работника в корпоративной среде.

6. Внеорганизационные источники стрессов (проблемы в семейной жизни из-за сверхнормативных нагрузок на работе, неумение отделять рабочую и семейную ролевую стратегию поведения, семейные конфликты, связанные с притязанием обоих супругов на карьерное продвижение)»

Таким образом, анализ стрессогенных факторов, позволяет определить направления организационной, психологической работы по управлению профессиональным стрессом.

1.2.3. Современные методы преодоления организационного стресса

Нервное напряжение сопутствует функционированию любой организации. Компании закрываются, руководители ставят нереальные задачи, сотрудники теряют работу. Стресс отравляет атмосферу в коллективе, лишая работников и организацию жизненной энергии, приводя при этом к целому ряду негативных последствий – от срыва сроков исполнения работ, до массового ухода сотрудников (Вассерман, 2010, с.27).

Зачастую, переживание сильных отрицательных и положительных эмоций могут вызвать у индивида эмоциональный стресс.

Эмоциональный стресс представляет собой состояние, которое характеризуется повышенной физиологической и психической активностью, а одной из главных его характеристик является крайняя неустойчивость.

Как показывает опыт, одним из эффективных средств борьбы с эмоциональным стрессом в условиях корпоративной культуры является арт-терапия. В процессе творческой деятельности у работников создаются благоприятные условия к формированию положительного отношения к действительности (Сарвир, 2006, с.86). Сарвир И. отмечает тот факт, что для снижения действия факторов стресса необходимо использовать свои внутренние ресурсы: глубокое дыхание, расслабление, смена мыслей, прослушивание спокойной музыки, а также счет в обратном порядке.

К ресурсам стрессоустойчивости можно отнести характер человека и способность преодолевать стрессовые ситуации. Они зависят от жизненной позиции человека, активности и потребностей в самореализации своего потенциала.

По мнению Митевой И.Ю. (2004), эффективным средством снижения стресса является смехотерапия: «Улыбка дает отдых мышцам лица: грусть затрагивает 43 мышцы, улыбка – только 17. В свою очередь, это ведет к охлаждению крови в сосудах головного мозга, образуются вещества, которые стимулируют работу левого полушария, отвечающего за радостные ощущения. Биохимические процессы тормозят образования «стрессовых» гормонов. В каждом конкретном случае необходимо позитивно переосмыслить стрессовую ситуацию, увидеть ее в ином свете. Применяя позитивный подход, нужно попытаться найти альтернативные возможности в принятии решений, которые были вне досягаемости сознания» (Митева, 2004, с. 31).

По мнению автора, одними из основных факторов снижения стресса являются физические нагрузки, с помощью которых в теле человека образуются химические процессы, благодаря чему человек начинает пребывать в хорошем состоянии.

В зависимости от своего внутреннего состояния, человек сам для себя может выбрать, какой из методов будет для него эффективнее. Правильно выбранный метод может придать уверенности в межличностных отношениях и благоприятно сказываться на общем состоянии человека.

1.3. Теория копинг-поведения в организационной среде

1.3.1. Описание особенностей совладающего поведения

Среди способов совладания со стрессовой ситуацией и с механизмами защиты, являющимися первичной спонтанной реакцией индивида на стресс, выступают копинги.

В процессе развития личности копинги могут перейти в разряд автоматизмов (так происходит у людей, постоянно сталкивающихся со стрессовой ситуацией). Индивид не продумывает свои реакции, его действия становятся автоматизированными, что, в свою очередь помогает в более сжатые сроки выполнить необходимые действия. Тем не менее, как и в случае с механизмами защиты, копинги тоже не всегда несут в себе продуктивное начало (Михайлова, 2009, с.35).

Термин копинг-поведение берет свое начало в исследованиях Л. Мерфи в 1962 г. В дальнейшем, ему уделяется внимание такими исследователями как А. Маслоу (1987) и Р. Лазарус (1984). Лазарус впервые точно предоставил трактовку понятия «совладание», как стратегию действий, предпринимаемых человеком в ситуации угрозы, относящееся к его физическому, личному и социальному благополучию (Церковский, 2006, с.118).

М.В. Богданова (2013) пишет, что Р. Лазарус термин стресс описал как некий дискомфорт, испытываемый, когда отсутствует равновесие между индивидуальным восприятием запросов среды и ресурсов, доступных для взаимодействия с этими запросами. Человек сам способен оценить ситуацию, является она для него стрессовой или нет.

Позже термин «копинг» нашел свое применение в изучении ситуаций регулярного хронического стресса. Со стороны психоаналитической концепции

копинг рассматривается как гибкое, целенаправленное дифференцированное поведение, ориентированное на реальность, основу которого можно дифференцировать по трем основаниям, описанным Т.В. Крюковой:

1. Совладающее поведение, основанное на уровне осознания соотношения ситуации с теоретическими знаниями в области действия стрессового фактора (когнитивные копинги).

2. Совладающее поведение, определенное эмоциональной оценкой проблемной ситуации (аффективные копинги).

3. Совладающее поведение, определяющее направление и характер деятельности во время действия стресса (поведенческие копинги) (Крюкова, 2010, с. 88).

Исходя из того, что основа копинг-поведения дифференцирована, в реальной ситуации механизм совладания с кризисной ситуацией выступают комплексно, так как базой любой деятельности являются эмоциональные, когнитивные и поведенческие основания. Поэтому симбиоз адекватных стратегий поведения предоставляет более продуктивную картину будущей деятельности индивида в стрессовых ситуациях.

Наряду с адаптивными копингами выделяют относительно адаптивные и дезадаптивные стратегии совладания со стрессовыми ситуациями, как это указано в таблице 1.

Таблица 1.

Копинг-стратегии

Копинг	Когнитивные	Эмоциональные	Конативные
Адаптивный	Проблемный анализ кризисной ситуации; установка на собственную ценность.	Протест, оптимизм.	Сотрудничество; обращение за помощью; альтруизм.
Относительно-адаптивный	Относительность; приращивание смысла; религиозность.	Эмоциональная разрядка; пассивная кооперация.	Активное избегание; отступление.
Дезадаптивный	Смирение; растерянность; диссимуляция; игнорирование.	Подавление эмоций; покорность; самообвинение,	Активное избегание; отступление.

По мнению Михайловой, (2009), большинство людей в чрезвычайной ситуации выбирают малоадаптивные варианты копинг-поведения. В низкопродуктивных когнитивных стратегиях выделяются смирение, растерянность, диссимуляция, игнорирование. Они представляют собой неактивные формы поведения человека, основанные на нежелании преодолевать трудности.

В зависимости от того, какой способ совладания с ситуацией выбирает человек, его действия могут иметь цель прямого поиска или вытеснения информации, прямого действия или действия торможения. Из вышеописанного материала, можно сделать вывод о том, что, выделяются копинги приближения и избегания, копинги в эмоциональной, когнитивной и конативной сферах. В основе большого количества классификаций Лазарусом и Фолкман (1970), выделяются два модуса психологического совладания. Один из которых, целеустремлен на решение проблем (problem-focused), а второй-преобразует собственное состояние и установки в отношении (emotion-focused).

Примером может послужить, межличностная или профессиональная коммуникация человека, который находится в сложной ситуации, и для ее решения он апробирует многовариативные элементы совладания (Zeidner, 1996, с. 532).

Другой точки зрения придерживается Л.И. Анцыферова (1994), в центре классификации стратегий совладания выдвигаются различные приемы:

1. Преобразующие стратегии совладания: это принятие решения о возможности позитивного изменения трудной ситуации и формирование ее как проблемы.

2. Приемы приспособления отражают преобразование собственных характеристик и отношений к ситуации.

3. Вспомогательные приемы самосохранения в ситуациях трудностей и несчастий нацелены на технику борьбы с эмоциональными нарушениями,

вызванными неустрашимыми, с точки зрения субъекта, негативными событиями.

Копинг представляет собой не только устойчивый процесс реагирования на проблемные ситуации, вызываемый индивидуальными стрессорами. Это также и усилия, направленные на достижение определенных целей, которые в свою очередь, могут быть рассмотрены в качестве задач совладания. Р. Лазарус, обобщив данные многих исследований, выделили пять основных задач копинга. Такие задачи, отмеченные в исследованиях (Coyne, 1980; Lazarus, 1984), могут иметь характер минимизации и приспособления к стрессовым жизненным ситуациям, поддержание «Я» – концепции и высокой коммуникации с социумом.

Успешность совладания зависит от реализации перечисленных задач, что, к сожалению, на сегодняшний момент не может подтвердиться точными концептуальными и эмпирическими данными.

Однако, имеется мнение Ш.Тейлора (2004), который считает совладающее поведение успешным, если оно снимает физиологические и ограничивает психологические проявления напряжения, способствующее ликвидации психического истощения у человека. Следовательно, критериями эффективности совладания выступают психологическое благополучие и уязвимость человека к стрессу. В случае долговременного положительного постэффекта от копинга, которые благотворно влияют на психологическое благополучие человека, продуктивность его значительно увеличивается (Carver, 1989, с 275.).

1.3.2. Роль копинг-ресурсов в организационной среде и их взаимосвязь с копинг-поведением

Стрессовые ситуации в организации могут регулироваться за счет внутренних (интернальных) и внешних, по отношению к личности (экстернальных) ресурсов (Carver, 1989, с. 281).

Психологический стресс, который и «запускает» копинг с его ресурсами и есть реакция на трудную ситуацию, в которой ресурсы субъекта как потенциальные, так и уже существующие подвергаются угрозе. Стремясь сохранить, защитить свои ресурсы от реальной или потенциальной угрозы, субъект привлекает, мобилизует все возможные средства, в том числе, дополнительные силы, потенциал (Hobfoll, 1988, с.489).

Отражением ресурсного подхода к пониманию копинга является термин копинг-ресурсы. Ресурсные теории предполагают, что существует некоторый комплекс ключевых ресурсов, которые «управляют» или направляют общий фонд ресурсов. Главным средством, контролирующим, и организующим распределение других ресурсов является «ключевой ресурс».

Как правило, к копинг-ресурсам относят характеристики личности и социальную среду, которые способны повышать стрессоустойчивость у человека. Для преодоления угрожающих обстоятельств, облегчения адаптации, человек привлекает эти личностные структуры.

Ш. Тейлор (2004) выделяет «дополнительные» личностные ресурсы, которые выражаются в легкости характера, в высоком самоуважении и религиозности.

Зачастую, копинг-ресурсы могут оставаться в потенциальном состоянии и далеко не всегда играют главную роль в преодолении стрессовых ситуаций. В зависимости от конкретной ситуации и личностных характеристик человека, определяется, будет ли тот или иной ресурс использоваться в совладании со стрессом. Кроме того, по мнению некоторых авторов, способности человека в решении возникающих перед ним проблем зависят и от степени неожиданности их возникновения (происхождения проблем), наличия и адекватности психологической установки на конкретную проблему (Исаева, 2009, с.138).

Важно учитывать данные факторы, поскольку они могут указать на состояние внутренних и внешних ресурсов.

В результате теоретических и экспериментальных исследований было показано, что для совладания со стрессом каждый человек использует собственные стратегии (копинг-стратегии) на основе имеющегося у него личностного опыта и психологических резервов (личностные ресурсы или копинг-ресурсы). Следовательно, стресс-преодолевающее поведение стали рассматривать как результат взаимодействия копинг-стратегий и копинг-ресурсов.

Копинг-стратегии – это способы управления стрессирующим фактором, возникающие как ответ личности на воспринимаемую угрозу (Lazarus, 1996, с.325).

К копинг-ресурсам, которые помогают в борьбе со стрессогенными ситуациями, относятся: ресурсы личности – Я-концепция; интернальный локус контроля; ресурсы когнитивной сферы; аффилиация; эмпатия; позиция человека по отношению к жизни, смерти, любви, вере; духовность; ценностная мотивационная структура личности.

И.И. Корнев (2008), изучив копинг-стратегии руководителей, пришел к выводу, что копинг-стратегии обусловлены личностными детерминантами: «большинство личностных детерминант специфичны для определения ранга руководства и оказывает влияние на разные стратегии преодоления» (Корнев, 2008, с. 138).

Специфическими личностными детерминантами у руководителей высшего звена выступают: ряд личностных черт («интеллект», «эмоциональная устойчивость-неустойчивость», «подверженность чувствам - высокая нормативность поведения», «уверенность в себе – тревожность», консерватизм – радикализм», «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»), локус контроля личности, а также параметры самоотношения.

К личностным детерминантам у руководителей среднего звена относятся личностные черты и параметры соотношения (самоуважение) (Корнев, 2008, с. 145).

Копинг рассматривается в связи с психологическими ресурсами личности и понимается как определенные способности, знания и умения человека, позволяющие ему эффективно справляться с требованиями среды.

Копинг-ресурсы являются составляющей частью копинг-процесса, поэтому так важно уметь прогнозировать собственное поведение, поведение окружающих и брать ответственность за свои действия.

1.3.3. Виды копинг-стратегий

Главным звеном при изучении копинг-стратегий становится стиль реагирования индивида на стрессовую ситуацию. Более подробно он раскрывается через параметр индивидуального поведения, реагирующий в виде психологической защиты от душевного дискомфорта, либо в созидательном и продуктивном виде активной деятельности личности, направленной на решение и преодоление возникшей проблемы. В первом случае, в основе психологической защиты лежит жизненный опыт преодоления стресс-ситуации человеком (Крюкова, 2010, с. 11).

В методологии копинг-поведения выделяются основные ее виды: копинг-стратегия разрешения проблем, копинг-стратегия поиска социальной поддержки и копинг-стратегия избегания. Из вышеперечисленного материала, копинг-стратегия разрешения проблем является наиболее функциональной, так как позволяет сочетать в себе комплекс навыков для ежедневного решения проблемных ситуаций, основанного на когнитивно-поведенческом процессе обнаружения стратегий преодоления стресса (Zeidner, 1990).

При проведении исследования базисных копинг-стратегий необходимо учитывать социально-поддерживающий процесс, который отражается во всесторонней поддержке работника, оказавшегося в затруднительной стрессовой ситуации в организации (Barrera, 1981, с. 65). Для оптимизации механизма социально-поддерживающего процесса запускается копинг-стратегия для поиска социальной поддержки (Сирота, Ялтонский, 1994, с.70).

К сожалению, большинство людей интуитивно выбирают копинг-стратегию «избегание». Их выбор обусловлен низким уровнем развития внутренних и средовых ресурсов и отсутствием навыков конструктивного преодоления проблем: боязнь выйти из зоны комфорта, пассивность и приспособление к стрессовой ситуации без желания что-то изменить, отказ и закрытость от внешних средовых ресурсов, которые способствуют решению проблемы. Результатом такой стратегии является дистресс и редукция индивида. Однако, при разработке и внедрении определенного вида копинг-стратегии необходимо учитывать личностные и физиологические характеристики индивидуума, что в зависимости от характера стрессовой ситуации, позволяет сделать выбор в пользу копинг-стратегии «избегание» (Сирота, Ялтонский, 1994, с. 75). На выбор копинг-стратегии человеком влияют особенности «Я»-концепции, его личностные особенности, социальная среда и уровень чрезвычайной ситуации.

В зависимости от уровня развития самосознания индивидуума, человек с высокими показателями выбирает более эффективные копинг-стратегии: «поиск социальной поддержки» и «разрешение проблем». Неадаптивное поведение человека с низким уровнем самосознания отрицательно отражается на нем, приводит к зависимости от других и включает копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» и «избегание».

Таким образом, для развития в человеке более эффективных видов копинг-стратегий на преодоление стрессовой ситуации является необходимым своевременная проработка внешней поддержки в организации, которая способствует укреплению средовых и личностных ресурсов работника.

1.4. Понятие и виды корпоративной культуры

Культура представляет собой не отдельную идею, позволяющую объяснить многие организационные моменты, но и нечто такое, с помощью чего именно руководители создают эффективные организации и управление

работниками, в этом, и заключается большой интерес к проблемам взаимоотношений между членами коллектива в современном бизнесе.

Под организационной или корпоративной культурой принято понимать систему коллективных базовых представлений, душевных и поведенческих проявлений, не только материальных, но и духовных ценностей, которые взаимодействуют между собой. Данная культура отражается в поведении, взаимодействии, восприятии себя во внутренней среде и по отношению к субъектам окружающей среды (Водопьянова, Старченкова, 2017, с.94).

В любой организации культура выполняет две важные функции:

1. Внутреннего слияния: подразумевает внутреннее объединение членов коллектива таким образом, что каждый индивид понимает, как ему нужно сотрудничать с другими членами коллектива.

2. Внешней адаптации: помогает организации приспособиться к внешней среде.

По мнению Р. Куинна и К. Камерона (2001), «культура» организации заключается в том, что для нее важен, язык и символы, стиль ее лидерства, процедуры и повседневные нормы, а также в том, как определяется успех.

Знания, накопленные на сегодняшний день, позволяют сделать вывод, что тип организационной культуры оказывает большое влияние на успешность акклиматизации работника, либо адаптацию работников в коллективе целом.

Под адаптацией к профессиональной деятельности понимается процесс приспособления, приобщения человека к новым для него или изменяющимся характеристикам профессиональной среды, к условиям и организации труда (Бодров, Журавлев, 2003, с.65).

К структурным элементам культуры организации следует отнести:

1. Наблюдаемые формы поведения при взаимодействии с людьми: язык, используемый ими, заведенный порядок и традиции, которых они придерживаются.

2. Групповые нормы: конкретное правило, стандарты и образцы, регламентирующие поведение их членов.

3. Устанавливающие ценности: принципы и ценности, к реализации которых стремится группа, к ним можно отнести «качество продукции» или «лидерство в ценах».

4. Правила игры: правила поведения при работе в организации. «Ограничения», которые следует усвоить новичку для того, чтобы стать полноценным членом организации.

5. Климат: чувство, определяемое физическим составом группы и характерной манерой взаимодействия членов организации друг с другом.

6. Существующий практический опыт: способность осуществлять определенные действия, методы и технические приемы, используемые членами группы для достижения определенных целей.

7. Склад мышления, ментальные модели и лингвистические парадигмы: принятые когнитивные системы, определяющие восприятие, мышление и язык, используемые членами группы (Тейлор, 2004, с.88).

К. Камероном и Р. Куинном (2001) было предложено помимо элементов культуры выделять типы организационной культуры. Рассмотрим типы корпоративных культур.

Под клановой культурой подразумевается общность идей, союзничество, понимание и взаимовыручка. Организации подобны семьям, где царят теплые, мирные отношения, лидеры подобно воспитателям. Организация держится вместе благодаря установленным нормам и традициям.

Клановая культура подразумевает, что у людей есть общие идеи, очень дружественное место работы. Организации представляют собой большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как родители. Организация достаточно сплоченная, держится вместе благодаря преданности и традиции. Организация придает значение высокой степени организованности коллектива и моральному климату, уделяя большое

внимание долгосрочной выгоде развития личности. Доброе чувство к потенциальным потребителям и забота о людях определяется как успех.

Адхократическая культура: динамичное предпринимательское и творческое место работы. Личные жертвы и риск, общий успех, работники готовы на это идти для достижения поставленной цели. Лидеры считаются первопроходцами и людьми, готовыми рисковать. Экспериментирование и новаторство поддерживается в организации. На долгосрочный период в организации делается упор на росте и приобретении новых ресурсов. Важно быть лидером на рынке продукции или услуг. Организация поощряет личную инициативу, творчество и свободу.

Бюрократическая культура: очень формализованное и разделенное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Ценится поддержание главного хода деятельности организации. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика.

Рыночная культура: организация, ориентированная на результат, люди целеустремленные и соперничают между собой. Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты. Организацию связывают воедино акцент на стремлении побеждать. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность (Камерон, Куинн, 2001, с.101).

Благоприятная корпоративная культура в организации оказывает большую роль в акклиматизации вновь пришедшего сотрудника. Только если человек осознает себя частью коллектива (внутренний уровень корпоративной культуры) это и определяется как личностная адаптация человека на социальном и личностном уровне в профессиональном коллективе. Сильный стрессогенный фактор для сотрудника – переход из организации в организацию, всегда формализованный процесс адаптации является инструментом, нивелирующим его стрессогенность. Если новый сотрудник мотивирован на достижение успеха в деятельности и эффективных показателях в своей работе, это является результатом успешной адаптации сотрудников в организации, а это зависит от типа корпоративной культуры.

1.5. Копинг-поведение сотрудников в условиях корпоративной культуры разного типа

В связи с повышением темпа жизни, скорости профессиональной деятельности и нагрузки остро встает вопрос проблемы преодоления профессиональных трудностей и стрессовых ситуаций в организации.

Одним из психологических механизмов адаптации человека к меняющимся социальным условиям является его совладание с возникающими трудными ситуациями.

Копинг-поведение представляет собой осознанное принятие решений, направленное на устранение напряженной ситуации. Выбор того или иного типа копинг-поведения напрямую зависит как от предпочтения субъекта, так и от самой ситуации.

Ранее уже указывалось, что проблеме совладания личности с трудными ситуациями посвящено немало исследований. Однако,

Впервые, о взаимосвязи копинг-поведения и корпоративной культуры заговорили С.В. Чернобровкина и А.С. Акамова (2010). Авторы показали, что существует связь между совладающим поведением и корпоративной культурой в рамках одной организации.

Большой интерес, как отмечают сами авторы, вызывают исследования, направленные на взаимосвязь корпоративной культуры и совладающего поведения сотрудников из организаций различного профиля.

Отсюда, были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Существует ли связь между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников в условиях разного профиля организациях.
2. В организациях с разным типом корпоративной культуры у сотрудников преобладают различные копинг-стратегии.
3. В организациях с разным профилем преобладает разный тип корпоративной культуры.

Корпоративная культура любой организации включает в себя ряд важнейших задач, начиная от создания у сотрудника чувства стабильности и спокойствия, заканчивая эффективным выполнением своих должностных обязанностей. Отсутствие налаженной корпоративной культуры может привести к образованию разнообразных групповых субкультур, которые в дальнейшем могут значительно повлиять на эффективность производства и приведут к организационному разладу.

Выводы по первой главе

Одной из наиболее актуальных проблем сегодняшнего дня является проблема роста и частоты стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности. При изучении определения организационного стресса, исследователи сходятся в том, что влияния стрессоров необходимо учитывать эффект их «комплексного воздействия» на работника, поскольку к какой бы категории не относились отдельные рабочие стресс-факторы, важно понимать, что они, как правило, воздействуют в комбинациях, а не отдельно друг от друга.

Одной из практических проблем современных организаций является проблема диагностики стресс-факторов организационной среды и профилактики организационного стресса работников. Важно знать механизмы преодоления стресса, ресурсы личности и среды в совладании со стрессом, которые могут помочь сотрудникам сохранить здоровье, а также успешно выполнять свои функциональные обязанности. Таким образом, анализ стрессогенных факторов, позволяет определить направления организационной, психологической работы по управлению профессиональным стрессом.

Копинг рассматривается в связи с психологическими ресурсами личности и понимается как определенные способности, знания и умения человека, позволяющие ему эффективно справляться с требованиями среды.

При изучении копинг-поведения в организационной среде следует обращать внимание на особенности копинг-ресурсов, т.к. это, прежде всего характеристики личности, которые помогают преодолеть угрожающие обстоятельства и являются составляющей частью копинг-процесса. В различных источниках постулируется, что весьма вероятно наличие взаимосвязи между корпоративной культурой и совладающим поведением, однако сравнительный анализ различных компаний не проводится, и вопрос о том, как связаны корпоративная культура и копинг-поведение сотрудников из организаций различного профиля в ситуации организационного стресса, остается открытым.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ РАЗНОГО ТИПА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель исследования:

1. Выявить взаимосвязи между копинг-поведением сотрудников и типом корпоративной культуры.
2. Выявить особенности копинг-поведения сотрудников в условиях разных типов корпоративной культуры

Задачи:

1. Исследовать взаимосвязь копинг-поведения работников и организационной культуры.
2. Выбрать инструменты, подходящие для исследования.
3. Определить выборку испытуемых для данного исследования.
4. Провести исследование на определение взаимосвязи корпоративной культуры и копинг-поведения. Изучить, какие копинг-стратегии актуализированы у сотрудников в зависимости от профиля компании и от типа корпоративной культуры.
5. Проинтерпретировать результаты и сделать выводы.

2.1. Организация исследования

В исследовании принимали участие: инженеры, экономисты, учителя, работники в сфере торговли и др. Исследование проводилось с мая по октябрь 2018 года.

2.1.1. Планирование исследования

Эмпирические гипотезы:

1. Существует связь между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников.

2. В организациях с разным типом корпоративной культуры у сотрудников преобладают различные копинг-стратегии.

3. В организациях с разным профилем, преобладает разный тип корпоративной культуры.

Независимая переменная: копинг-поведение.

Зависимая переменная: формирование копинг-поведения в условиях разного типа корпоративной культуры.

Контролируемая переменная: возраст (от 19 до 63), профиль организации.

2.1.2. Характеристика выборки

В исследовании приняли участие 118 сотрудников (47 мужчин, 71 женщина), из них: 52 человека – инженеры, экономисты, 21 человек – учителя, 45 человек – сотрудники розничной торговли.

2.1.3. Этапы и процедура исследования

1. Согласно выдвигаемым гипотезам были отобраны следующие методики: методика диагностики организационной культуры (Опросник Куинна и Камерона OCAI), опросник уровня субъективного контроля (УСК) Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда, тест жизнестойкости С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева, опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса.

2. Каждому респонденту был выдан пакет методик для заполнения. Испытуемые заполняли бумажные версии методик, согласно инструкции. Заполнение методик проходило конфиденциально.

3. Сырые данные были занесены в таблицу Excel. Данные по каждому испытуемому были обработаны в соответствии с ключами методик. Расчет статистических критериев проводился в программе SPSS.

4. На основе статистических расчетов были проверены гипотезы исследования, проанализированы полученные результаты.

2.1.4. Инструменты исследования

1. *Диагностика организационной культуры (Опросник Куинна и Камерона OCAI, Organizational Culture Assessment Instrument).*

Методика направлена для определения доминирующего типа корпоративной культуры конкретной организации.

Эта методика основывается на классификации организационной культуры по значениям двух шкал: «стабильность и контроль – гибкость и дискретность»; «внутренняя ориентация и интеграция – внешняя ориентация и дифференциация». Анкета включает шесть ключевых направлений: характеристики организации, общий стиль лидерства, стиль характеризующий отношение к наемным работникам, механизмы сплоченности организации, стратегические цели компании и критерии успеха в профессиональной деятельности.

В каждом направлении имеется по четыре альтернативных утверждения, характерных для клановой культуры (А), адхократической (В), рыночной (С) и бюрократической (D). В данной методике используется шкала ответов, которая позволяет респондентам оценивать предлагаемые альтернативы в пределах от 0 до 100 баллов по каждой из шести ключевых характеристик культуры организации.

2. *Опросник УСК. Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда.*

Данный личностный опросник предназначен для диагностики интернальности – экстернальности, степени готовности человека брать на себя ответственность за то, что происходит с ним вокруг него. Опросник позволяет оценить сформированный у испытуемого уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями.

В опроснике представлено 44 высказывания, характеризующие разные жизненные ситуации. Испытуемым предстоит ответить на предложенные утверждения, в случае положительного ответа необходимо в бланке поставить «+», в случае отрицательного «-».

3. *Тест жизнестойкости. Методика С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева.*

Тест состоит из 45 утверждений и включает в себя три сравнительно самостоятельных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Испытуемому необходимо выбрать тот вариант ответа, который наилучшим образом отражает его мнение.

4. *Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса.*

Методика предназначена для определения копинг-механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг-стратегий.

2.1.5. Методы обработки результатов

Ответы испытуемых заносились в программу Microsoft Word и Excel, структурировались и транспортировались в программу SPSS «Statistics 7.0».

Обработка результатов проводилась с помощью линейной ранговой корреляции r-Спирмена и U-Манна-Уитни.

Критерий U-Манна-Уитни предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественного измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками (Сидоренко, 2007, с. 49).

Метод ранговой корреляции Спирмена позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков (Сидоренко, 2007 с.208).

2.2. Результаты исследования и обсуждение

Изучение типов корпоративной культуры на базе шести организаций показало, что в трех организациях преобладает рыночный тип корпоративной культуры, в одной из которых присутствуют элементы бюрократического типа корпоративной культуры, в двух организациях бюрократический тип, в одной организации клановый тип корпоративной культуры.

Для выявления связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников торговой организации №1 применялся критерий линейной ранговой корреляции r-Спирмена.

Обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS «Statistics 7.0». Выявленные статистически значимые коэффициенты корреляции представлены в таблице 2.2.1.

Таблица 2.2.1.

Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №1

Тип корпоративной культуры \ Стратегии копинг-поведения	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура
Конфронтация	r=-0,25	r=0,15	r=0,07	r=0,20
Дистанцирование	r=0,01	r=0,02	r=0,18	r=0,22
Самоконтроль	r=0,41 при p≤0,05	r=0,11	r=0,26	r=0,03
Поиск социальной поддержки	r=0,63 при p≤0,05	r=0,04	r=0,22	r=0,04
Принятие ответственности	r=0,07	r=0,21	r=0,10	r=0,20
Бегство-избегание	r=-0,09	r=-0,10	r=-0,17	r=-0,11
Планирование решения проблемы	r=0,10	r=-0,04	r=0,008	r=-0,27
Положительная переоценка	r=-0,11	r=0,13	r=-0,02	r=0,16

Из таблицы 2.2.1. видно, что были выявлены корреляционные связи между типом корпоративной культуры и копинг-поведением сотрудников торговой компании. Так, в организации с клановой культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *поиск социальной поддержки* (r=0,63 при p≤0,05) и *самоконтроль* (r=0,41 при p≤0,05).

В торговой организации №1, которая имеет клановую корпоративную культуру, сотрудники используют копинг-стратегию *поиск социальной поддержки*. Клановая культура характеризуется атмосферой семейственности и доброжелательности, что согласуется с копинг-стратегией *поиск социальной поддержки*, предполагающей попытки разрешения проблемы за счет

привлечения коллег, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки коллектива. Это ведет к тому, что сотрудники организации для решения своих проблем используют различные методы воздействия друг на друга. Однако, сотрудники используют и копинг-стратегию *самоконтроль*, что говорит о сдерживании и подавлении эмоций в стрессовых ситуациях. Возможно, у сотрудников данной торговой организации, в связи со скрытой конкуренцией, данная стратегия совладания со стрессом связана со стремлением прятать от коллег и от руководителя свои чувства, переживания, даже в дружественной атмосфере.

Полученные результаты согласуются с результатами С.В. Чернобровкиной и К.С. Акамова (2010), показавших, что в отделах с ведущим кланово-рыночным типом корпоративной культуры существуют значимые различия выраженности таких стратегий, «поиск социальной поддержки» и «вступление в социальный контакт». В нашем исследовании сотрудники организации с клановым и кланово-рыночным типом корпоративной культуры прибегают к стратегии «поиск социальной поддержки», что говорит о склонности работников обращаться к поддержке коллектива.

Результаты выявления связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников торговой организации №2 с помощью критерия линейной ранговой корреляции r-Спирмена представлены в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2.

Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №2

Тип корпоративной культуры \ Стратегии копинг-поведения	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура
Конфронтация	r=-0,19	r=0,36	r=0,20	r=-0,25
Дистанцирование	r=0,13	r=-0,07	r=0,55 при p≤0,05	r=0,25
Самоконтроль	r=0,29	r=0,24	r=0,52 при p≤0,05	r=0,69
Поиск социальной	r=0,21	r=0,19	r=0,25	r=0,11

поддержки				
Принятие ответственности	r=-0,18	r=0,25	r=0,001	r=0,002
Бегство-избегание	r=0,12	r=-0,25	r=0,47 при p≤0,05	r=-0,02
Планирование решения проблемы	r=-0,19	r=0,22	r=0,22	r=-0,12
Положительная переоценка	r=0,66	r=0,24	r=0,14	r=0,23

В таблице 2.2.2. показано, что были выявлены корреляционные связи между типом корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников. Так, в организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *дистанцирование* ($r=0,55$ при $p \leq 0,05$), *самоконтроль* ($r=0,52$ при $p \leq 0,05$), *бегство-избегание* ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$).

Условия рыночного типа корпоративной культуры не связаны с атмосферой семейственности, ценностью такой культуры является конкурентоспособность сотрудников. В коллективе данной организации сотрудники преодолевают стрессовые ситуации за счет уменьшения значимости проблемы. Сотрудники пытаются преодолеть негативные переживания в связи с трудностями за счет отрицания проблемы, фантазирования, необоснованных ожиданий, отвлечения. Однако, данный подход приводит к отсутствию решения проблемы как таковой. Возможно, это объясняется тем, что работники организации возлагают ответственность в решении более сложных задач друг на друга, в связи с отсутствием мотивации.

Результаты выявления связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников торговой организации №3 с помощью критерия линейной ранговой корреляции r-Спирмена представлены в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3.

Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №3

Тип корпоративной культуры \ Стратегии копинг-поведения	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура
Конфронтация	r=0,04	r=0,03	r=0,08	r=-0,06
Дистанцирование	r=0,16	r=-0,23	r=0,49 при p≤0,05	r=0,10
Самоконтроль	r=0,20	r=0,22	r=0,45 при p≤0,05	r=0,17
Поиск социальной поддержки	r=0,11	r=0,26	r=0,02	r=0,008
Принятие ответств.	r=-0,25	r=0,20	r=0,14	r=0,026
Бегство-избегание	r=0,12	r=-0,22	r=-0,23	r=-0,21
Планирование решения проблемы	r=0,22	r=0,02	r=0,22	r=-0,36
Положительная переоценка	r=0,02	r=0,03	r=0,42 при p≤0,05	r=0,22

В таблице 2.2.3. показано, что были выявлены корреляционные связи между типом корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №3. Так, в организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *дистанцирование* ($r=0,49$ при $p \leq 0,05$) *самоконтроль* ($r=0,45$ при $p \leq 0,05$), *положительная переоценка* ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$).

Рыночный тип культуры предполагает ориентацию на достижение поставленных целей и не имеет такого социального ресурса как клановый тип корпоративной культуры. Отсюда, в коллективе торговой организации №3 преобладает поведение в стрессовых ситуациях, направленное на изолирование от проблем, уменьшению ее важности, существенности, но при этом сотрудники стараются контролировать свое состояние, прятать свои чувства относительно трудностей от коллег. Использование сотрудниками в данной организации копинг-стратегии *положительной переоценки* говорит о том, что работники рассматривают стрессовые ситуации как стимул для личностного роста. Вероятнее всего, это связано с тем, что в данной организации работает

большинство сотрудников – это студенты, которые понимают, что от них мало, что зависит.

Выяснилось, что работники торговых организаций наиболее чаще используют стратегию *самоконтроль*. Так, в организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *поиск социальной поддержки* ($r=0,63$ при $p \leq 0,05$), *дистанцирование* ($r=0,55$ при $p \leq 0,05$), *самоконтроль* ($r=0,52$ при $p \leq 0,05$), *бегство-избегание* ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$), *положительной переоценки* ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$). Выборку в организациях торгового профиля составили – менеджеры среднего звена. Полученные результаты можно соотнести с данными изучения влияния обучения навыкам релаксации на копинг-стратегии менеджеров. Было установлено, что до проведения тренинга были обнаружены у менеджеров такие копинг-стратегии как, *бегство-избегание*, *дистанцирование*, *поиск социальной поддержки*. Данные сведения позволяют нам сделать предположение о том, что в организациях с одним и тем же профилем преобладают одни и те же копинг-стратегии.

Результаты выявления связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников организации производственного профиля №1 с помощью критерия линейной ранговой корреляции r -Спирмена представлены в таблице 2.2.4.

Таблица 2.2.4.

Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников организации производственного профиля №1

Стратегии копинг-поведения \ Тип корп. культуры	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура
Конфронтация	r=-0,02	r=0,16	r=0,20	r=-0,25
Дистанцирование	r=0,10	r=-0,20	r=0,15	r=0,02
Самоконтроль	r=-0,16	r=-0,11	r=0,53 при p≤0,05	r=0,06
Поиск социальной поддержки	r=0,01	r=0,19	r=0,25	r=0,25
Принятие ответственности	r=-0,26	r=0,25	r=0,001	r=0,25
Бегство-избегание	r=0,20	r=-0,25	r=0,49 при p≤0,05	r=-0,22
Планирование решения проблемы	r=0,22	r=0,22	r=0,02	r=0,02
Положительная переоценка	r=0,04	r=0,02	r=0,14	r=0,20

Из таблицы 2.2.4 видно, что были выявлены корреляционные связи между типом корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников производственной организации.

В организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как самоконтроль (r=0,53 при p≤0,05) бегство-избегание (r=0,49 при p≤0,05).

Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в организации производственного профиля №1, сотрудники используют копинг-стратегию *самоконтроля*. Отсюда, работники данной организации крайне контролируют свои эмоции, стремятся к подавлению своих чувств и переживаний. Однако, и предполагаются попытки преодоления стрессовых ситуаций путем непринятия проблемы, импровизации, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. В организации, деятельность которой направлена на производство, данный факт, вероятнее всего, связан с тем, что сотрудники

склонны возлагать всю ответственность на своего непосредственного руководителя.

Результаты выявления связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников производственной организации №2 с помощью критерия линейной ранговой корреляции r -Спирмена представлены в таблице 2.2.5.

Таблица 2.2.5.

Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников производственной организации №2

Стратегии копинг-поведения \ Тип корпоративной культуры	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура
Конфронтация	$r=0,01$	$r=0,08$	$r=0,18$	$r=-0,15$
Дистанцирование	$r=-0,05$	$r=-0,14$	$r=0,17$	$r=0,53$ при $p \leq 0,05$
Самоконтроль	$r=-0,05$	$r=-0,15$	$r=0,18$	$r=0,44$ при $p \leq 0,05$
Поиск социальной поддержки	$r=0,27$	$r=-0,15$	$r=0,17$	$r=0,08$ при $p \leq 0,05$
Принятие ответственности	$r=-0,17$	$r=-0,32$	$r=0,001$	$r=0,14$
Бегство-избегание	$r=0,18$	$r=-0,001$	$r=0,08$	$r=-0,15$
Планирование решения проблемы	$r=0,17$	$r=0,04$	$r=0,14$	$r=0,42$ при $p \leq 0,05$
Положительная переоценка	$r=0,04$	$r=0,20$	$r=0,15$	$r=-0,32$

Из таблицы 2.2.5 видно, что были выявлены корреляционные связи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения у сотрудников производственной организации.

Так, в организации с бюрократической корпоративной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *дистанцирование* ($r=0,53$ при $p \leq 0,05$) и стратегию *самоконтроль* ($r=0,44$ при $p \leq 0,05$), *планирование решения проблемы* ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$).

Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в производственной организации №2, которая представляет собой

формализованное и структурированное место работы, сотрудникам присуще дистанцироваться от стрессовых ситуаций. Однако, работники организации предпринимают попытки преодоления проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом имеющегося опыта и ресурсов, а также прилагают рациональные усилия по сохранению самообладания, активации мыслительной деятельности и внимательности. Полученные результаты согласуются с исследованием Е.В. Жукина (2007), показавшего, что инженеры в организации производственного профиля также чаще всего используют стратегию «активное решение проблемы». Возможно, в организациях одного профиля преобладают идентичные копинг-стратегии.

Результаты выявления связи между корпоративной культурой и копинг-поведением у сотрудников МАОУ СОШ с помощью критерия r -Спирмена представлены в таблице 2.2.6.

Таблица 2.2.6.

Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников МАОУ СОШ

Стратегии копинг-поведения \ Тип корпоративной культуры	Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Бюрократическая культура
Конфронтация	$r=0,04$	$r=0,18$	$r=0,14$	$r=0,09$
Дистанцирование	$r=-0,3$	$r=-0,27$	$r=0,16$	$r=0,41$
Самоконтроль	$r=-0,18$	$r=-0,17$	$r=0,10$	$r=0,54$ при $p \leq 0,05$
Поиск социальной поддержки	$r=0,15$	$r=0,18$	$r=0,03$	$r=0,21$
Принятие ответственности	$r=-0,32$	$r=0,17$	$r=0,01$	$r=0,47$ при $p \leq 0,05$
Бегство-избегание	$r=0,03$	$r=0,04$	$r=0,07$	$r=0,42$
Планирование решения проблемы	$r=0,04$	$r=0,15$	$r=0,06$	$r=-0,09$
Положительная переоценка	$r=0,20$	$r=0,32$	$r=0,05$	$r=0,49$ при $p \leq 0,05$

Из таблицы 2.2.6 видно, что были выявлены корреляционные связи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения у сотрудников школы. Так, в организации с бюрократической корпоративной

культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *самоконтроль* ($r=0,54$ при $p \leq 0,05$), *положительная переоценка* ($r=0,49$ при $p \leq 0,05$), *принятие ответственности* ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$).

Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в общеобразовательном учреждении, где важным является поддержание бесперебойной деятельности учебного процесса, сотрудники склонны контролировать свои эмоции, выполняя при этом ежедневные рутинные задачи. Прилагаются сознательные усилия по сохранению самообладания, сдержанности. В случае возникновения проблем, сотрудники готовы анализировать свое поведение, искать причины и пути решения. Вместе с тем, копинг-поведение *принятие ответственности* может, приводит к неоправданной самокритике, переживанию чувства вины и неудовлетворенности собой.

Обобщая результаты корреляционного анализа, можно сделать следующие выводы:

1. В торговой организации №1 выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. Так, в организации с клановой культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *поиск социальной поддержки* ($r=0,63$ при $p \leq 0,05$) и *самоконтроль* ($r=0,41$ при $p \leq 0,05$).

2. В торговой организации №2 выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. Так, в организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *дистанцирование* ($r=0,55$ при $p \leq 0,05$), *самоконтроль* ($r=0,52$ при $p \leq 0,05$), *бегство-избегание* ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$).

3. В торговой организации №3 выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. Так, в организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *дистанцирование* ($r=0,49$ при $p \leq 0,05$) *самоконтроль* ($r=0,45$ при $p \leq 0,05$), *положительная переоценка* ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$).

4. В организации производственного профиля №1 выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. Так, в организации с рыночной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как «самоконтроль» ($r=0,53$ при $p \leq 0,05$) *бегство-избегание* ($r=0,49$ при $p \leq 0,05$).

5. В организации производственного профиля №2 выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. Так, в организации с бюрократической корпоративной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *дистанцирование* ($r=0,53$ при $p \leq 0,05$) и стратегию *самоконтроль* ($r=0,44$ при $p \leq 0,05$), *планирование решения проблемы* ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$).

6. В МАОУ СОШ выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. В организации с бюрократической корпоративной культурой сотрудники выбирают такие стратегии копинг-поведения как *самоконтроль* ($r=0,54$ при $p \leq 0,05$), *положительная переоценка* ($r=0,49$ при $p \leq 0,05$), *принятие ответственности* ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что существует связь между стресс-преодолевающим поведением работников и корпоративной культурой. Таким образом, гипотеза №1 подтвердилась.

С целью оценки достоверности различий между копинг-стратегиями в организациях с разным типом корпоративной культуры был использован критерий U-Манна-Уитни. Результаты статистической обработки данных представлены в таблице 2.2.7.

Таблица 2.2.7.

Показатели оценки достоверности различий между копинг-стратегиями в организациях с разным типом корпоративной культуры

Копинг-стратегия \ Тип корп. культуры	Торг. с клановой культурой	Торг. с рыночной культурой	Производ. с рыночной культурой	Производ. с бюрократической культурой	Образ. у чр. бюрократической культурой	$U_{эмп}$	Уровень значим.
Конфронтация	9,0	8,2	7,7	8,5	7,1	182,5	$p \leq 0,05$
Дистанцир.	8,2	10,3	7,7	11,5	9,3	212,5	$p \leq 0,05$
Самоконтроль	9,6	10,2	9,4	11,5	9,8	317	$p > 0,01$
Поиск социальной поддержки	9,8	9,0	8,8	8,0	8,8	365,5	$p > 0,01$
Принятие ответств.	8,7	8,1	7,8	9,0	8,7	9	$p > 0,01$
Бегство-избег.	9,1	9,5	9,5	9,5	9,2	311	$p > 0,01$
Планирование решения проблемы	9,5	8,6	9,2	8,5	8,1	328	$p > 0,01$
Положит. переоценка	10,0	9,8	9,1	9,0	8,7	312,5	$p > 0,01$

Анализируя показатели, представленные в таблице 2.2.7, можно сделать вывод о том, что существуют достоверные различия только между двумя копинг-стратегиями в организациях с разным типом корпоративной культуры:

1. Копинг-стратегия *конфронтация* более выражена у сотрудников торговой организации с клановой корпоративной культурой, чем у сотрудников образовательной организации с бюрократической корпоративной культурой ($U_{эмп} = 182,5$ при $p \leq 0,05$);

2. Копинг-стратегия *дистанцирование* более выражена у сотрудников организаций производственного профиля с бюрократической культурой, чем у сотрудников производственного профиля с рыночной культурой ($U_{эмп} = 212,5$ при $p \leq 0,05$).

Таким образом, гипотеза исследования 2 о том, что в организациях с разным типом корпоративной культуры у сотрудников преобладают различные копинг-стратегии, частично подтвердилась.

Полученные результаты также свидетельствуют о том, что в торговых организациях наблюдается клановая и рыночная культура, в организациях

производственного профиля наблюдаются рыночная и бюрократическая корпоративная культура, в образовательном учреждении - бюрократическая корпоративная культура.

С целью оценки достоверности различий между типами корпоративной культуры у организаций с разным профилем был использован критерий U-Манна-Уитни. Результаты статистической обработки данных представлены в таблице 2.2.8.

Таблица 2.2.8.

Показатели оценки достоверности различий между типами корпоративной культуры у организаций с разным профилем

Организация Тип корп. культуры	Торг №1	Торг. №2	Торг. №3	Производ. №1	Произво д.№2	Школа	U _{эмп}	Уровен ь значим.
Клановая культура	29,9	20,7	28,9	23,9	23,3	29,0	336	p>0,01
Адхократическа я культура	18,6	25,0	15,6	17,2	22,9	13,8	309	p>0,01
Рыночная культура	22,5	30,8	29,8	19,7	26,7	19,5	59,5	p>0,01
Бюрократическ ая культура	28,7	27,8	24,7	39,1	26,6	37,5	67,5	p>0,01

Анализируя показатели, представленные в таблице 2.2.8, можно сделать вывод о том, что существуют достоверные различия между типами корпоративной культуры у организаций с разным профилем:

1. Рыночная корпоративная культура более характерна для торговой организации, чем для образовательной организации (U_{эмп}=59,5 при p≤0,05);

2. Бюрократическая корпоративная культура более характерна для общества с ограниченной ответственностью, чем для торговой организации (U_{эмп} =67,5 при p≤0,05).

Однако, следует отметить, что в организации производственного профиля №1 наблюдается рыночная и бюрократическая корпоративная культура.

Таким образом, гипотез исследования №3 о том, что у организаций с разным профилем, преобладает, разный тип корпоративной культуры частично подтвердилась.

Для выявления особенностей субъективного контроля у сотрудников с разным типом корпоративной культуры применялся критерий r-Спирмена.

Результаты выявления связи между характеристиками субъективного контроля и корпоративной культурой торговых организаций с помощью критерия линейной ранговой корреляции r-Спирмена представлены в таблице 2.2.9.

Таблица 2.2.9.

Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля и корпоративной культурой торговых организаций

Характеристики субъективного контроля \ Тип корпоративной культуры	Клановая культура (торговая №1)	Рыночная культура (торговая №2)	Рыночная культура (торговая №3)
Общая интернальность	r=0,14	r=0,53 при p≤0,05	r=0,49 при p≤0,05
Интернальность в области достижений	r=0,02	r=0,05	r=0,12
Интернальность в области неудач	r=0,05	r=0,06	r=0,22
Интернальность в семейных отношениях	r=0,27	r=0,13	r=0,02
Интернальность в области производственных отношений	r=0,15	r=0,23	r=0,12
Интернальность в области межличностных отношений	r=0,61 при p≤0,05	r=0,10	r=0,17
Интернальность в отношении здоровья и болезни	r=0,12	r=0,05	r=0,06

Из таблицы 2.2.9. видно, что были выявлены корреляционные связи между характеристиками субъективного контроля и корпоративной культурой торговых организаций.

Клановая культура (№1) и интернальность в области межличностных отношений (r=0,61 при p≤0,05). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе торговой организации, которая представляет собой дружественное место работы, где у людей масса общего,

сотрудники чувствуют себя способными вызывать уважение и симпатию других людей.

Рыночная культура (№2) и общая интернальность ($r=0,53$ при $p\leq 0,05$).

Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе торговой организации, которая ориентирована на результаты, лидерство на рынке, конкурентоспособность, сотрудники считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и берут на себя ответственность за свою жизнь в целом.

Рыночная культура (№3) и общая интернальность ($r=0,49$ при $p\leq 0,05$).

Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе торговой организации, сотрудники считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и берут на себя ответственность за свою жизнь в целом.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сотрудники организации с клановой культурой обладают высокой интернальностью в области межличностных отношений, сотрудники организации с рыночной культурой обладают высокой общей интернальностью.

Результаты выявления связи между характеристиками субъективного контроля и корпоративной культурой образовательного учреждения и организаций производственного профиля с помощью критерия линейной ранговой корреляции r -Спирмена представлены в таблице 2.2.10.

Таблица 2.2.10.

Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля и корпоративной культурой образовательной организации и обществ с ограниченной ответственностью

Характеристики субъективного контроля \ Тип корпоративной культуры	Рыночная культура (производ. №1)	Бюрократическая культура (производ. №2)	Бюрократическая культура (Школа)
Общая интернальность	r=0,44 при p≤0,05	r=0,02	r=0,17
Интернальность в области достижений	r=0,13	r=0,57 при p≤0,05	r=0,42 при p≤0,05
Интернальность в области неудач	r=0,26	r=0,16	r=0,13
Интернальность в семейных отношениях	r=0,14	r=0,14	r=0,28
Интернальность в области производственных отношений	r=0,23	r=0,15	r=0,24
Интернальность в области межличностных отношений	r=0,20	r=0,18	r=0,20
Интернальность в отношении здоровья и болезни	r=0,19	r=0,18	r=0,15

Из таблицы 2.2.10. видно, что были выявлены корреляционные связи между характеристиками субъективного контроля и корпоративной культурой образовательной организации и обществ с ограниченной ответственностью.

Рыночная культура (№1) и общая интернальность (r=0,44 при p≤0,05). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе данной организации, которая ориентирована на результаты, лидерство на рынке, конкурентоспособность, сотрудники считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и берут на себя ответственность за свою жизнь в целом.

Бюрократическая культура (№2) и интернальность в области достижений (r=0,57 при p≤0,05). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе данной организации, сотрудники считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем.

Бюрократическая культура (№3) и Интернальность в области достижений ($r=0,42$ при $p \leq 0,05$). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе образовательного учреждения, сотрудники склонны приписывать свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам - везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сотрудники организации производственного профиля №1 с рыночной культурой обладают высокой общей интернальностью, сотрудники производственного профиля №2 и сотрудники образовательной организации с бюрократической культурой обладают высокой интернальностью в области достижений.

Для выявления особенностей жизнестойкости у сотрудников с разным типом корпоративной культуры применялся критерий г-Спирмена.

Результаты выявления связи между характеристиками жизнестойкости и корпоративной культурой торговых организаций с помощью критерия линейной ранговой корреляции г-Спирмена представлены в таблице 2.2.11.

Таблица 2.2.11.

Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости и корпоративной культурой торговых организаций

Характеристики Жизнестойкости \ Тип корпоративной культуры	Клановая культура (торговая №1)	Рыночная культура (торговая №2)	Рыночная культура (торговая №3)
Вовлеченность	$r=0,60$ при $p \leq 0,05$	$r=0,58$ при $p \leq 0,05$	$r=0,27$
Контроль	$r=0,13$	$r=0,19$	$r=0,47$ при $p \leq 0,05$
Принятие риска	$r=0,16$	$r=0,26$	$r=0,22$
Уровень жизнестойкости	$r=0,21$	$r=0,13$	$r=0,02$

Из таблицы 2.2.11. видно, что были выявлены корреляционные связи между характеристиками жизнестойкости и корпоративной культурой торговых организаций.

Клановая культура (№1) и Вовлеченность ($r=0,60$ при $p \leq 0,05$). Выявленная связь свидетельствует, что в коллективе торговой организации,

сотрудники убеждены в том, что вовлеченность в происходящее дает им максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности.

Рыночная культура (№2) и Вовлеченность ($r=0,58$ при $p \leq 0,05$). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе торговой организации, сотрудники вовлечены в рабочий процесс и получают удовольствие от собственной деятельности.

Рыночная культура (№3) и Контроль ($r=0,47$ при $p \leq 0,05$). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе торговой организации сотрудники убеждены, что их усилия позволяют повлиять на результат происходящего, даже если успех не гарантирован.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сотрудники торговой организации с клановой культурой характеризуются высокой вовлеченностью, сотрудники торговой организации с рыночной культурой характеризуются как высокой вовлеченностью, так и высоким контролем.

Результаты выявления связи между характеристиками жизнестойкости и корпоративной культурой образовательного учреждения и организаций производственного профиля с помощью критерия линейной ранговой корреляции r -Спирмена представлены в таблице 2.2.12.

Таблица 2.2.12.

Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости и корпоративной культурой образовательного учреждения и организаций производственного профиля

Характеристики жизнестойкости \ Тип корп. культуры	Рыночная культура (производ.№1)	Бюрократическая культура (производ.№2)	Бюрократическая культура (Школа)
Вовлеченность	$r=0,52$ при $p \leq 0,05$	$r=0,25$	$r=0,23$
Контроль	$r=0,23$	$r=0,19$	$r=0,20$
Принятие риска	$r=0,28$	$r=0,54$ при $p \leq 0,05$	$r=0,62$ при $p \leq 0,05$
Уровень жизнестойкости	$r=0,29$	$r=0,27$	$r=0,24$

Из таблицы 2.2.12. видно, что были выявлены корреляционные связи между характеристиками жизнестойкости и корпоративной культурой образовательной организации.

Рыночная культура (№1) и вовлеченность ($r=0,52$ при $p \leq 0,05$). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе производственной организации №1, сотрудники убеждены в том, что вовлеченность в происходящее может повлиять на рост и развитие как личности. Полученные результаты согласуются с исследованием Е.Ю. Мандриковой (2012), где показано, что специалисты и руководители среднего звена в организации производственного профиля, имеют такую характеристику жизнестойкости, как *вовлеченность*.

Бюрократическая культура (№2) и принятие риска ($r=0,57$ при $p \leq 0,05$). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе производственной организации №2, сотрудники убеждены в том, что все то, что с ними случается, способствует их развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта.

Бюрократическая культура (Школа) и принятие риска ($r=0,62$ при $p \leq 0,05$). Выявленная положительная связь свидетельствует о том, что в коллективе образовательного учреждения, сотрудники убеждены в том, что все то, что с ними случается, способствует их развитию благодаря приобретенным знаниям и опыту.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сотрудники компании №1 с рыночной культурой, обладают высокой вовлеченностью, сотрудники №2 и сотрудники образовательного учреждения с бюрократической культурой обладают высоким принятием риска.

С целью оценки достоверности различий по характеристикам субъективного контроля у сотрудников организаций с разным профилем был использован критерий U-Манна-Уитни. Результаты статистической обработки данных представлены в таблице 2.2.13.

Таблица 2.2.13.

Показатели оценки достоверности различий по характеристикам
субъективного контроля у сотрудников организаций с разным профилем

Организации / Параметры субъект. контроля	Торг. №1	Торг. №2	Торг. №3	Производ. №1	Производ. №2	Школа	U _{эмп}	Уровень знач.
Общая интернальн.	3,7	5,7	5,5	6,5	5	6,1	45	p≤0,05
Интернальн. в области достижений.	4,7	5,3	5,1	6,7	4,8	4,5	51	p≤0,05
Интернальн. в области неудач.	4,5	2,8	4	6	4,8	6,2	38,5	p≤0,05
Интернальн. в семейных отн.	5	4,9	3,7	4,1	6	5,3	56,5	p≤0,05
Интернальн. в области производственных отношений.	5,3	5	4,5	5,7	5,5	5,6	396	p>0,01
Интернальн. в области межличностных отношений.	5,4	3,7	3	5,6	7,2	6,1	29	p≤0,05
Интернальн. в отношении здоровья и болезни.	5,3	3,8	4,6	6,5	5,7	5,7	385	p>0,01

Анализируя показатели, представленные в таблице 2.2.13, можно сделать вывод о том, что существуют достоверные различия по характеристикам субъективного контроля у сотрудников организаций с разным профилем:

1. *Общая интернальность* более выражена у сотрудников образовательного учреждения, чем у сотрудников торговой организации №1 (U_{эмп} =45 при p≤0,05);

2. *Интернальность в области достижений* более выражена у сотрудников производственного профиля №2, чем у сотрудников торговой организации №1 (U_{эмп} =51 при p≤0,05);

3. *Интернальность в области неудач* более выражена у сотрудников образовательной организации, чем у сотрудников торговой организации №2 (U_{эмп} =38,5 при p≤0,05);

4. *Интернальность в семейных отношениях* более выражена у сотрудников производственного профиля №1, чем у сотрудников торговой организации №3 ($U_{эмп} = 56,5$ при $p \leq 0,05$);

5. *Интернальность в области межличностных отношений* более выражена у сотрудников производственного профиля №1, чем у сотрудников торговой организации №3 ($U_{эмп} = 29$ при $p \leq 0,05$).

Таким образом, у сотрудников образовательной организации более выражены *общая интернальность и интернальность в области неудач*, у сотрудников производственного профиля №1 более выражены *интернальность в семейных отношениях* и в области *межличностных отношений*, у сотрудников производственного профиля №2 более выражена *интернальность в области достижений*.

С целью оценки достоверности различий по характеристикам жизнестойкости у сотрудников организаций с разным профилем был использован критерий U-Манна-Уитни. Результаты статистической обработки данных представлены в таблице 2.2.14.

Таблица 2.2.14.

Показатели оценки достоверности различий по характеристикам жизнестойкости у сотрудников организаций с разным профилем

Организация \ Характ жизнест.	Торг №1	Торг. №2	Торг №3	Производ №1	Производ д.№2	Школа	$U_{эмп}$	Уровень значимости
Вовлеченность	33,0	22,9	30,2	34,5	34,1	28,9	355	$p > 0,01$
Контроль	28,2	18,5	30,8	30,3	30,0	27,7	81	$p \leq 0,05$
Принятие риска	19,8	13,7	18,7	18,3	19,3	21,6	56	$p \leq 0,05$
Уровень жизнестойкости	81,0	76,3	79,7	83,1	83,4	78,2	374	$p > 0,01$

Анализируя показатели, представленные в таблице 2.2.14, можно сделать вывод о том, что существуют достоверные различия по характеристикам жизнестойкости у сотрудников организаций с разным профилем:

1. Контроль более выражен у сотрудников производственной организации № 1, чем у сотрудников торговой организации №2 ($U_{эмп} = 81$ при $p \leq 0,05$);

2. Принятие риска более выражено у сотрудников образовательного учреждения, чем у сотрудников торговой организации №2 ($U_{эмп} = 56$ при $p \leq 0,05$).

Таким образом, у сотрудников производственной организации №1 более выражена такая характеристика жизнестойкости как *контроль*, у сотрудников образовательного учреждения более выражена такая характеристика жизнестойкости как *принятие риска*.

Ограничения исследования

Необходимо отметить, что ограничением данной работы является небольшое количество организаций, участвовавших в исследовании, что затрудняет перенос результатов на генеральную совокупность. В этой связи важно указать, что проведенное исследование является разведочным и позволяет наметить перспективы дальнейших исследований с более широким охватом организаций.

Вместе с тем, полученные результаты свидетельствуют о различиях копинг-стратегий в разных корпоративных культурах и могут предварительно указывать на достоверность результатов исследования в области взаимосвязи корпоративной культуры и совладающего поведения.

Выводы по второй главе

Проведено исследование на базе шести организаций разного профиля, направленное на выявление взаимосвязи совладающего поведения и разного типа корпоративной культуры.

Были изучены копинг-стратегии сотрудников, в зависимости от профиля компании и от типа корпоративной культуры.

Обработка полученных данных с помощью линейной ранговой корреляции r-Спирмена и U-Манна-Уитни, позволила нам сделать следующие выводы:

1. В организациях **торгового профиля** выявлены связи между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников. Так, в организации с **рыночной культурой** у сотрудников актуализированы такие стратегии копинг-поведения как, *поиск социальной поддержки, дистанцирование, самоконтроль, бегство-избегание, положительной переоценки.*

2. В организации с **клановой культурой** у сотрудников актуализированы такие стратегии копинг-поведения как *поиск социальной поддержки и самоконтроль.*

3. В организациях с **бюрократической корпоративной** культурой у сотрудников актуализированы такие стратегии копинг-поведения как, *дистанцирование, самоконтроль, планирование решения проблемы, положительная переоценка, принятие ответственности.*

Таким образом, гипотеза 1 о том, что существует взаимосвязь между корпоративной культурой и копинг-поведением сотрудников подтвердилась.

4. Выявлено, что в торговой организации с **клановой корпоративной** культурой сотрудники выбирают стратегию *конфронтации*. В организации с производственным профилем **бюрократической** корпоративной культурой, сотрудники выбирают стратегию *дистанцирования*. Однако, существуют достоверные различия только между двумя копинг-стратегиями в организациях с разным типом корпоративной культуры.

Таким образом, гипотеза 2 о том, что в организациях с разным типом корпоративной культуры у сотрудников преобладают различные копинг-стратегии, частично подтвердилась.

5. Выявлено, что у сотрудников **торговых** организаций преобладает **рыночная корпоративная культура**, на предприятии **производственного** профиля и в **образовательном** учреждении превалирует **бюрократическая корпоративная культура**. Однако, хочется отметить, в организации производственного профиля преобладает рыночно-бюрократическая корпоративная культура.

Таким образом, гипотеза 3 о том, что у организаций с разным профилем, преобладает разный тип корпоративной культуры, частично подтвердилась.

Выявлены особенности субъективного контроля у сотрудников с разным типом корпоративной культуры. Сотрудники организации с **клановой культурой** обладают высокой **интернальностью в области межличностных отношений**, сотрудники организации с **рыночной культурой** обладают **высокой общей интернальностью**. Сотрудники организации производственного профиля №1 обладают высокой общей интернальностью, сотрудники производственного профиля №2 и сотрудники образовательного учреждения с бюрократической культурой обладают **высокой интернальностью в области достижений**.

Показаны особенности жизнестойкости у сотрудников с разным типом корпоративной культуры. Сотрудники торговой организации с **клановой культурой** характеризуются **высокой вовлеченностью**, сотрудники **торговой организации с рыночной культурой** характеризуются как **высокой вовлеченностью**, так и **высоким контролем**. Сотрудники организации производственного профиля №1 с рыночным и бюрократическим типом корпоративной культуры обладают высокой вовлеченностью, сотрудники организации производственного профиля №2 и сотрудники образовательного учреждения с бюрократической культурой обладают высоким принятием риска.

Существуют различия в характеристиках субъективного контроля у сотрудников организаций с разным профилем. У сотрудников **образовательного учреждения** более выражены общая **интернальность** и **интернальность в области неудач**, у сотрудников организации производственного профиля № 2 более выражена **интернальность в области достижений**.

Обнаружены различия в характеристиках жизнестойкости у сотрудников организаций с разным профилем. У сотрудников организации производственного профиля №2 более выражена такая характеристика жизнестойкости как «контроль», у сотрудников образовательного учреждения более выражена такая характеристика жизнестойкости как «принятие риска».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая основные теоретические положения, высказанные в трудах отечественных и зарубежных исследователей по проблеме стресса и стратегий совладания с ним, необходимо учитывать комплексное воздействие стрессоров на работника и следует учитывать характеристики личности, которые помогают преодолеть угрожающие обстоятельства.

Совладание личности в стрессовых ситуациях в организациях – это осознанное принятие решений, направленное на устранение напряженной ситуации. Выбор того или иного типа копинг-поведения напрямую зависит от предпочтения субъекта, от самой ситуации и от типа корпоративной культуры.

Мы обратили внимание на то, что корпоративная культура играет важную роль в профессиональной жизни сотрудника. Она воспринимается как идеология и философия управления, основу которой формируют ценностные ориентации, верования, нормы поведения работника, а также отношение к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности.

Преодоление организационного стресса является на сегодняшний день актуальной проблемой психологических исследований. Кроме того, данная проблема имеет ярко выраженный прикладной характер как для представителей служб по управлению персоналом, так и для сотрудников организаций, мотивированных на конструктивное преодоление организационного стресса.

Проведенное исследование показало, что использование копинг-стратегий в организациях зависит от типа корпоративной культуры. Данный вывод позволяет представителям служб по управлению персоналом прибегнуть к разработке различных программ стресс-менеджмента и программ обучения.

Перспективы развития темы мы видим в изучении взаимосвязи профиля организации и типа корпоративной культуры с более широкой выборкой. Актуальным, также, на наш взгляд будет являться создание типологии сотрудников в организации, использующих специфические копинг-стратегии в условиях определенной корпоративной культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абабков В.А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре — СПб.: Речь, 2004. — 166 с.
2. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуации и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. Сер.15. Психология. — 1994. — №1— С.3–17.
3. Артамонова Л.Н. Организационный стресс у сотрудников банка / Л.Н. Артамонова, Л.Б. Леонова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2009. — №1 — С.39-52.
4. Барабанщикова В.В. Анализ профессионального стресса банковских служащих / В.В. Барабанщикова В.В., Н.В. Кузьмина // Национальный психологический журнал. — 2010. — №2 — С. 127-130.
5. Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы / В.В. Барабанщикова // Диссертация на соискание ученой степени. М.: — 2016. —359 с.
6. Богданова М.В. Психология совладания: учебное пособие / М.В. Богданова. — Тюмень.: Изд.Тюменского государственного университета, 2013. — 208с.
7. Бодров В. А. Информационный стресс / В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ, — 2000. — 352 с.
8. Бодров В.А. Методологические принципы и результаты фундаментальных исследований профессиональной деятельности / В.А. Бодров, А.Л. Журавлев // Проблема психологии и эргономики. — 2003— №2. — С.64-69.
9. Ванакова Г.В., Плотникова Е.С. Развитие жизнестойкости студентов при реализации программы деятельности центра социальной адаптации и поддержки психологического здоровья / Г.В. Ванакова, Е.С. Плотникова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Психология. — 2014. — № 2 (28). С. — 68-72.

10. Вассерман Л. И. Совладание со стрессом. Теория и психодиагностика / Л. И. Вассерман, В. А. Абабков, Е. А. Трифонова. — СПб.: Речь, 2010. — 192 с.
11. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
12. Водопьянова Н.Е. Субъективные репрезентации организационной культуры и динамика развития психологического стресса / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова // Вест. Санкт – Петербург. ун-та. Сер. 12. Психология. — 2008. — №4. — С. 356-362.
13. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. Учебное пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С Старченкова. — М.: Юрайт, 2017. — 343 с.
14. Волкова А.В. Возрастные особенности совладания со стрессом мужчин и женщин / А.В. Волкова, И.В. Михайлова //Вестн. Московского госуд.ун-та. Психология. — 2018. — №3 — С.6-18
15. Гусенко М. Работодатели задумались о психологическом комфорте работников [Электронный ресурс] / М. Гусенко. — Режим доступа: <https://rg.ru/2016/04/19/issledovanie-40-procentov-rossiian-ispytyvaiut-stress-na-rabochem-meste.html> (дата обращения: 19.04.2017).
16. Давыдов Н.А. Психология в профессиональной деятельности. / Н.А. Давыдов, И.И. Аминов. — М.: Проспект, 2017. — 222 с.
17. Дементьева Л.В. Возрастные особенности субъективной оценки профессиональных стрессоров/ Л.В. Дементьева// Вестник СПбГУ. Психология. — 2010. – №12 – С.246-252.
18. Дикая Л.Г. Проблемность в профессиональной деятельности: Теория и методы психологического анализа / Л.Г. Дикая. — М.: «Институт психологии РАН», 1999. — 356 с.
19. Дементий Л. И., Романов К. Ю. Личностные ресурсы копинг-поведения в ситуации выбора жизненных стратегий (на примере ситуации

окончания средних и высших учебных заведений) // Вестник Омского университета. Психология. — 2013. — № 1. С. 20-26.

20. Жукина Е.В. Стратегии совладания со стрессом на разных этапах профессионализации инженеров / Е. В. Жукина // Вестн. Санкт-Петербургского ун-та. Психология. — 2007. — № 6. — с.177-182.

21. Зарубко Е.Ю. Профессиональная адаптация и копинг – стратегии / Е.Ю. Зарубко, Н.С. Вакарина // Вестн. Тюм. гос. ун-та. Педагогика и психология. — 2014. — №9. — С. 246-253.

22. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. — М.: Академический Проект, 2003. — 336с.

23. Исаева Е.Р. Копинг - поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни: моногр. / Е.Р. Исаева гос.ед. ун-т. — Санкт – Петербург: СПбГМУ, 2009. — 136 с.

24. Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн // СПб: Питер, 2001. — 320 с.

25. Корнев К.И. Личностные детерминанты стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуаций: дис. ... канд. псих. наук / К. И. Корнев. — Краснодар.гос.ун-т, 2008. — 213 с.

26. Корнетов Н.А. К вопросу динамики развития представлений об организационном стрессе и подходов к его оценке / Н.А. Корнетов, А.Е. Янковская, С.В. Китлер, А.В. Силаева, Л.В. Шагалов // Сибирский государственный медицинский университет, Томск. Психология. — 2011. – № 10. — С. 598-603.

27. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения: современное состояние, и психологические, социокультурные перспективы / Т. Л. Крюкова // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. Психология. — 2013. — № 5. С. 184-188.

28. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: моногр./ Т.Л. Крюкова; Кострома. КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. – 296 с.

29. Купер К.Л. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение: моногр. / К.Л. Купер, Ф.Д. Дэйв, П.О. Драйсколл. 2007. — 336 с.
30. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. — 2004. — №2 — С.75-85.
31. Македон Т.А. Рефлексивный подход к формированию конфликтной компетентности специалиста / Т.А. Македон // Вестник Приамурского государственного университета им. Шолом-Алейхема. — 2010. — №1-2 — С.68-73.
32. Малкина-Пых И.Г. Стратегии поведения при стрессе / И.Г. Малкин-Пых // Московский психологический журнал. Психология. — 2007. — № 12. — С. 12-25.
33. Маликова Т. В. Психологическая защита: направления и методы. Учебное пособие / Т.В. Маликова, Л.А. Михайлова, В.П. Соломин, О.В. Шатова — СПб.: Речь, 2008. — 231 с.
34. Мандрикова Е.Ю. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова. Организационная психология. — 2012. — №4— С.2-22
35. Манухина С.Ю. Профессиональный стресс в организационной среде /С.Ю. Манухина, Н.Н. Глушач, Н.М. Глушач // Ученые записки Орловского государственного университета. — 2014. — №4. — С. 350-354.
36. Маслоу А. Копинг в сравнении с экспрессией / А. Маслоу // Мотивация и личность. — СПб.: Питер. — 1987. — № 1. — с. 27-34.
37. Митева И. Ю. Курс управления стрессом / И. Ю. Митева. — М.: ИКЦ, «МарТ», 2004. — 288 с.
38. Михайлова Л.А. Психологическая защита в чрезвычайных ситуациях. / Л.А. Михайлова. — СПб, 2009. — 288 с.

39. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. — №2 — С. 102-112.

40. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие / А.Д. Наследов. — СПб.: Речь. — 2006. — 392 с.

41. Павловская С. Н.: Формирование корпоративной культуры в организациях сферы досуга: дис. канд. пед. наук / С. Н. Павловская. — Тамбов. 2012. — 213 с.

42. Пахаруков В.А. Тенденции корпоративной культуры, ее развитие и специфика в России / В.А. Пахаруков // Современные проблемы экономики труда и управления персоналом. — №3— 2017. — с. 853-855.

43. Потоцкая Л. Сравнительный анализ стресс-статистика в США и России: его симптомы и последствия для сотрудника и организации [Электронный ресурс] / Л. Потоцкая — Режим доступа: <https://nsportal.ru/blog/obshcheobrazovatel'naya-tematika/all/2016/07/25/>.

44. Психологическая защита в чрезвычайных ситуациях. Учебное пособие. / под ред. Л.А. Михайлова. — СПб.: Питер, 2009. — 256 с.

45. Рассказова Е.И. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы [Электронный ресурс] / Е. И. Рассказова, Т. О. Гордеева. — Режим доступа: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 12.09.2017).

46. Рогачев В. Взаимосвязь копинг-стратегий и личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников правоохранительных органов [Электронный ресурс] / В. Рогачев, И. Коноплева. — Режим доступа: <http://mpgj.ru> (дата обращения: 25.02.2015).

47. Рыбников В.Ю. Психология копинг-поведения специалистов опасных профессий: моногр. / В.Ю. Рыбников, Е.Н. Ашанина; Санкт – Петерб. ун-т ГПС МЧС России. — Санкт – Петербург: СПб, 2011. — 120 с.

48. Сарвир И. Долой стресс! Лучшие приемы релаксации и аутотренинга. / И.Сарвир. — М.: Эксмо, 2006. — 320 с.

49. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. / Е.В. Сидоренко. — ООО «Речь», 2007. — 350 с.

50. Синичкина С. Минтруд: Для 85% россиян работа приносит стресс и болезни [Электронный ресурс] / С. Синичкина. — Режим доступа: https://life.ru/912872/mintrud_dlia_85_rossiian_rabota_prinosit_striess_i_boliezni (дата обращения: 12.10.2017).

51. Сирота Н.А. Копинг-поведение и психопрофилактика психосоциальных расстройств у подростков / Н.А. Сирота, В.М. Ялтонский // Обзор. Психиат. и мед. психол. — 1994. №1 — С. 63-75.

52. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.

53. Соснило А.И. Роль современной корпоративной культуры в развитии компании / А.И. Соснило, Д.А. Снеткова // Управленческое консультирование. — №6 — 2018. — 120-129.

54. Степанова Л.Н. Кадровая палата по Тюменской области [Электронный ресурс] / Л.Н. Степанова. — Режим доступа: <https://admtyumen.ru/files/upload> (дата обращения: 02.02.2019).

55. Субботина Л.Ю. Психологическая защита и стресс. / Л.Ю. Субботина. — Харьков. Гуманитарный Центр. — 2013. — С. 298.

56. Сушко Н.Г. Личностные детерминанты организационного стресса / Н.Г. Сушко. — СПб. Питер, 2006. — 256с.

57. Тащи К.В. Организационная культура и совладающее поведение работника / К.В. Тащи // Научные труды московского гуманитарного университета. Психология. — 2016. — №2. — С.5-10.

58. Тейлор Ш. Социальная психология / Ш. Тейлор. — СПб. Питер, 2004. — 766 с.

59. Трикман О.П. Сравнительный анализ производственных психических состояний работников горно-химического комбината / О.П. Трикман, М.В. Каримова, Г.Я. Седлецкая // Вестник клинической больницы №51. — 2017. — с.41-47.

60. Фризен М.А. Жизнестойкость как внутренний ресурс профессиональной деятельности педагога / М.А. Фризен // Организационная психология. 2018. — №2 — С.72-85

61. Хачатурова М. Р. Личностные ресурсы совладания с организационным конфликтом / М.Р. Хачатурова // Организационная психология. — 2012. — № 3. — С. 16-31.

62. . Церковский А.Л. Современные взгляды на копинг-проблему / А.Л. Церковский // Вестник Витебского государственного медицинского университета. — 2006. — №3. — С. 112–121.

63. Чернобровкина С.В. Корпоративная культура как фактор копинг – стратегий сотрудников в ситуации организационного стресса / С.В. Чернобровкина, С.В. Акамова // Вестник Омского ун-та. Психология. — 2010. — №2 — С.52-60.

64. Чупина В.Б. Особенности проявления показателей стрессоустойчивости у студентов, клинических психологов и инженеров / В.Б. Чупина, Л.С. Гавриленко // Психология. — №2(23) — 2018.— 430-432.

65. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. Учебное пособие / Ю.В. Щербатых. — М.:Питер, 2006. — 256 с.

66. Шульц Д.П. Психология и работа / Д.П. Шульц, С.П. Шульц. — М: Питер, 2003. — 562 с.

67. Ярошевский М. Г. Иван Павлов и проблема эмоционального поведения / М. Г. Ярошевский // Вопросы психологии. — 1995. — № 6. — С. 55-65.

68. Ялтонский, В.М. Копинг-поведение здоровых и больных наркоманией: дис. д-ра мед. наук / В.М. Ялтонский. — СПб. 1995. — 396 с.

69. Теории личности и совладающее поведение: попытка сравнительного методологического анализа. Психология стресса и совладающего поведения: материалы III междунар. науч.-практ. конф. г. Кострома, 26-28 сент. 2013 г.: в 2т. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, Яценко Д.А. 2013. — С. 224 – 227.

70. Ящук С. Особенности копинг - стратегий у менеджеров с различным уровнем сформированности синдрома эмоционального выгорания [Электронный ресурс] / С. Ящук. — Режим доступа: [https:// sites.google.com](https://sites.google.com) (дата обращения: 10.02.2018).

71. Организационный стресс как системный феномен: трехуровневая модель анализа в эмпирических исследованиях. Психология психических состояний: теория и практика: материалы Первой Всерос. Науч.-практ. конф. Казанский государственный университет, 13-15 ноября 2008 г. Ч. 1. ред. Леонова А.Б., Артамонова Л.Н. — Казань: Новое знание, 2008. — С. 567-574.

72. Организационное поведение / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. — СПб. Питер, 2009. — 480 с.

73. Психологическая диагностика. Учебник для Вузов/ под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. — СПб. Речь, 2007. — 217с.

74. Aitken A. J. M. Coping Strategies of Project Managers in Stressful Situations / A. J. M Aitken — Thesis. Bond University. 2011.

75. Barrera M.J. Social support in the adjustment of pregnant adolescents: assessment issues. // Social network and social support. / B.H. Gottlieb (Ed.). — London: Beverly Hills, C.A.: Sage, 1981. — P 69-96.

76. Billings A.G., Moos R.H. Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression // J. Pers. and Soc. Psychol. 1984. V.46. P.877-891.

77. Carver C. S. Assessing coping strategies: a theoretically based approach / C. S. Carver, M. F. Scheier, J. K. Weintraub // Journal of Personality and Social Psychology. — 1989. — V.56. — P. 267-283.

78. Coyne J.C. Cognitive Style, Stress Perception and Coping / J.C.Coyne, R.S.Lazarus, I.L.Kutash // Handbook on Stress and Anxiety. 1980. — P. — 144-158p.

79. D’Zurilla T.J. Social problem solving in adults. / T.J D, Zurilla, A. Nezu // Advances in cognitivebehavioral research and therapy. — N.Y.: Academic Press, 1982. —Vol. 1. — P. 201-274.

80. Folkman S. An analysis of coping in a middle-age community sample / R.S. Lazarus, S. Folkman, J. // *Journal of Health and Soc. Behav* —1980.
81. Folkman S. Personal control and stress and coping process: A theoretical analysis / S. Folkman, J // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1984. — 46. — P.839-852
82. Frydenberg E. Coping competencies // *Theory into Practice*. 2004. 43. 1. 14–22.
83. Haan N. *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects* / Eds L. Goldberger, S. Breznitz. — New York, 1982.
84. Heim E. Coping and psychosocial adaptation // *Journal of Mental Health Counseling*. 1988. 10. 13–144p.
85. Hobfoll S. E. Overview (The study of personal relationships in community and clinical psychology) / S. E. Hobfoll // *Theory, research, and interventions* — 1988 — 487-495p.
86. Lazarus R.S. *Stress, Appraisal and Coping* / R.S. Lazarus, S. Folkman. — N.Y., 1984—218p.
87. Lazarus R.S. *Psychological stress and the coping process* / R.S. Lazarus. — N.Y.: McGraw-Hill Book, 1966. — 466 p.
88. Lazarus R.S. Transactional theory and research on emotion and coping / R.S. Lazarus, S. Folkman // *Eur. J. Pers.* — 1987. — Vol. 1. — P.141-169
89. Life.ru [Электронный ресурс]: база данных. — Электрон. Дан. — Режим доступа: https://life.ru/B5/912872/mintrud_dlja_85_rossiian_rabota_prinosit_striess_i_boliezni (дата обращения: 12. 02.2018).
90. Maddi S.R. The personality construct of hardiness: Effects on experiencing, coping, and strain // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1999. 51. 2.83–94.
91. Moss R.H. *Life transitions and crises* / R.H. Moss, J.A Schaefer // *Coping with life crises: An integrative approach*. N.Y.: Plenum Press, 1986. P. 3–28.

92. Moos R.H., Billings A.G. Conceptualizing and Measuring Coping Resources and Processes / R.H., Billings Moos A.G. // Handbook of Stress. – N. –Y., 1982.

93. Shirey M. R. Stress and Coping in Nurse Managers: A Qualitative Description / M. R — Shirey Thesis. IUPUI. 2009.

94. Skinner E.A., Zimmer-Gembeck M.J. The development of coping // Annual Review of Psychology. 2007. 58. 119-144.

95. Zeidner M. Life Events and Coping Resources as Predictors of Stress Symptom / M. Zeidner, A. Hammer // Pers. Individ. Diff. — 1990. V— 11.— №7— 693-703 p.

96. Stranamam.ru [Электронный ресурс]: база данных. — Электрон. Дан. — Режим доступа: <https://www.stranamam.ru/post/12565460>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №1 (n=25)

Корпоративная культура и копинг-поведение	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Конфронтация	25	-0,256563	-0,664645	0,221233
Клановая & Дистанцирование	25	0,014295	0,023331	0,301112
Клановая & Самоконтроль	25	0,411241	2,123353	0,050474
Клановая & Поиск соц. поддержки	25	0,632229	-0,019376	0,276254
Клановая & Принятие ответственности	25	0,076224	0,183578	0,206254
Клановая & Бегство избегание	25	-0,092132	0,077444	0,326364
Клановая & Планирования решения проблемы	25	0,103325	0,304545	0,066581
Клановая & Положительная переоценка	25	-0,111241	-2,673321	0,051195
Адхократическая & Конфронтация	25	0,157247	0,199781	0,259837
Адхократическая & Дистанцирование	25	-0,029476	-0,019376	0,301112
Адхократическая & Самоконтроль	25	0,043692	0,183578	0,206254
Адхократическая & Поиск соц. поддержки	25	0,134681	0,07744	0,297242
Адхократическая & Принятие ответственности	25	0,021457	1,233354	0,173354
Адхократическая & Бегство избегание	25	-0,010775	-0,088376	0,295863
Адхократическая & Планирования решения проблемы	25	0,047293	0,122781	0,343422
Адхократическая & Положительная переоценка	25	0,111472	1,645645	0,426332
Рыночная & Конфронтация	25	0,075584	0,186674	0,055743
Рыночная & Дистанцирование	25	0,186674	0,225445	0,174465
Рыночная & Самоконтроль	25	0,225445	1,645645	0,044156
Рыночная & Поиск соц. поддержки	25	-0,023445	-1,959377	0,085114
Рыночная & Принятие ответственности	25	0,104443	1,645645	0,143362
Рыночная & Бегство избегание	25	-0,178867	-0,664645	0,124443
Рыночная & Планирования решения проблемы	25	0,008666	1,645645	0,105544
Рыночная & Положительная переоценка	25	0,268495	1,645645	0,124443
Бюрократическая & Конфронтация	25	0,209456	1,233354	0,173354
Бюрократическая & Дистанцирование	25	0,224534	1,413233	1,463556
Бюрократическая & Самоконтроль	25	0,046642	1,645645	0,124443
Бюрократическая & Поиск соц. поддержки	25	0,168547	0,304545	0,163554
Бюрократическая & Принятие ответственности	25	0,204885	1,233354	0,066475
Бюрократическая & Бегство избегание	25	-0,118493	-1,645222	0,144378
Бюрократическая & Планирования решения проблемы	25	-0,274449	-0,333545	0,197664
Бюрократическая & Положительная переоценка	25	0,060556	1,645645	0,136636

Приложение 2. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №2 (n=10)

Корпоративная культура и копинг-поведение	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Конфронтация	10	-0,109525	1,645645	0,500474
Клановая & Дистанцирование	10	0,134435	1,976646	0,354742
Клановая & Самоконтроль	10	0,295849	0,304545	0,066581
Клановая & Поиск соц. поддержки	10	0,219466	1,233354	0,173354
Клановая & Принятие ответственности	10	-0,186674	0,225445	0,854763
Клановая & Бегство избегание	10	0,122345	1,645645	0,426332
Клановая & Планирования решения проблемы	10	0,195633	-0,333545	0,014636
Клановая & Положительная переоценка	10	0,066354	0,233635	0,221233
Адхократическая & Конфронтация	10	0,365446	0,186674	0,018544
Адхократическая & Дистанцирование	10	-0,075635	0,225445	0,854763
Адхократическая & Самоконтроль	10	0,240066	1,645645	0,426332
Адхократическая & Поиск соц. поддержки	10	0,192566	1,645645	0,000963
Адхократическая & Принятие ответственности	10	0,250456	-0,664645	0,221233
Адхократическая & Бегство избегание	10	0,256625	1,645645	0,119563
Адхократическая & Планирования решения проблемы	10	0,228456	1,645645	0,466812
Адхократическая & Положительная переоценка	10	0,024663	0,304545	0,066581
Рыночная & Конфронтация	10	0,209456	1,233354	0,173354
Рыночная & Дистанцирование	10	0,552456	1,645645	0,007256
Рыночная & Самоконтроль	10	0,521101	2,123353	0,050474
Рыночная & Поиск соц. поддержки	10	0,255266	1,645645	0,426332
Рыночная & Принятие ответственности	10	0,001478	1,645645	0,000963
Рыночная & Бегство избегание	10	0,470213	1,532012	0,051233
Рыночная & Планирования решения проблемы	10	0,022585	1,645645	0,119563
Рыночная & Положительная переоценка	10	0,146254	0,223631	0,024116
Бюрократическая & Конфронтация	10	-0,254771	0,225445	0,854763
Бюрократическая & Дистанцирование	10	0,025853	1,645645	0,426332
Бюрократическая & Самоконтроль	10	0,069654	1,645645	0,000963
Бюрократическая & Поиск соц. поддержки	10	0,011475	-0,088376	0,295863
Бюрократическая & Принятие ответственности	10	0,002896	0,122781	0,343422
Бюрократическая & Бегство избегание	10	0,022136	0,022514	0,295863
Бюрократическая & Планирования решения проблемы	10	0,121615	0,163252	0,343422
Бюрократическая & Положительная переоценка	10	0,236321	-0,252146	0,426332

Приложение 3. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников торговой организации №3 (n=10)

Корпоративная культура и копинг-поведение	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Конфронтация	10	0,046642	1,645645	0,124443
Клановая & Дистанцирование	10	0,168547	0,304545	0,163554
Клановая & Самоконтроль	10	0,204885	1,233354	0,066475
Клановая & Поиск соц. поддержки	10	-0,118493	-1,645222	0,144378
Клановая & Принятие ответственности	10	0,252363	1,074414	0,336254
Клановая & Бегство избегание	10	0,126354	1,325236	0,285596
Клановая & Планирования решения проблемы	10	0,223554	1,332058	0,385112
Клановая & Положительная переоценка	10	0,021255	1,364741	0,321475
Адхократическая & Конфронтация	10	0,036691	1,255856	0,202055
Адхократическая & Дистанцирование	10	0,231221	1,414266	0,122547
Адхократическая & Самоконтроль	10	0,221452	1,332544	0,225236
Адхократическая & Поиск соц. поддержки	10	0,268495	1,645645	0,124443
Адхократическая & Принятие ответственности	10	0,209456	1,233354	0,173354
Адхократическая & Бегство избегание	10	0,224534	1,413233	1,463556
Адхократическая & Планирования решения проблемы	10	0,021255	0,011412	0,119563
Адхократическая & Положительная переоценка	10	0,036691	1,652541	0,024116
Рыночная & Конфронтация	10	0,082553	1,236654	0,301112
Рыночная & Дистанцирование	10	0,491246	2,200145	0,056254
Рыночная & Самоконтроль	10	0,456244	1,741632	0,054125
Рыночная & Поиск соц. поддержки	10	0,025225	1,520136	0,000963
Рыночная & Принятие ответственности	10	0,142556	1,332521	0,221233
Рыночная & Бегство избегание	10	0,236963	1,582534	0,119563
Рыночная & Планирования решения проблемы	10	0,146254	0,223631	0,024116
Рыночная & Положительная переоценка	10	0,424771	0,695445	0,854763
Бюрократическая & Конфронтация	10	0,066354	0,233635	0,221233
Бюрократическая & Дистанцирование	10	0,104443	1,336245	0,132511
Бюрократическая & Самоконтроль	10	-0,178867	1,421052	0,214152
Бюрократическая & Поиск соц. поддержки	10	0,008666	0,125582	0,332565
Бюрократическая & Принятие ответственности	10	0,268495	1,236654	0,214177
Бюрократическая & Бегство избегание	10	0,021255	1,254556	0,033645
Бюрократическая & Планирования решения проблемы	10	0,036691	1,336255	0,221011
Бюрократическая & Положительная переоценка	10	0,224534	1,413233	0,463556

Приложение 4. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников организации производственного профиля №1 (n=25)

Корпоративная культура и копинг-поведение	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Конфронтация	25	-0,023445	-1,959377	0,085114
Клановая & Дистанцирование	25	0,104443	1,645645	0,143362
Клановая & Самоконтроль	25	-0,168867	-0,664645	0,124443
Клановая & Поиск соц. поддержки	25	0,011666	1,645645	0,105544
Клановая & Принятие ответственности	25	0,268495	1,645645	0,124443
Клановая & Бегство избегание	25	0,209456	1,233354	0,173354
Клановая & Планирования решения проблемы	25	0,224534	1,413233	1,463556
Клановая & Положительная переоценка	25	0,046642	1,645645	0,124443
Адхократическая & Конфронтация	25	0,168547	0,304545	0,163554
Адхократическая & Дистанцирование	25	0,204885	1,233354	0,066475
Адхократическая & Самоконтроль	25	-0,118493	-1,645222	0,144378
Адхократическая & Поиск соц. поддержки	25	0,192566	1,645645	0,000963
Адхократическая & Принятие ответственности	25	0,250456	-0,664645	0,221233
Адхократическая & Бегство избегание	25	0,256625	1,645645	0,119563
Адхократическая & Планирования решения проблемы	25	0,228456	1,645645	0,466812
Адхократическая & Положительная переоценка	25	0,024663	0,304545	0,066581
Рыночная & Конфронтация	25	0,209456	1,233354	0,173354
Рыночная & Дистанцирование	25	0,152456	0,304545	0,066581
Рыночная & Самоконтроль	25	0,531101	2,123353	0,050474
Рыночная & Поиск соц. поддержки	25	0,255266	1,645645	0,426332
Рыночная & Принятие ответственности	25	0,001478	1,645645	0,000963
Рыночная & Бегство избегание	25	0,490213	1,532012	0,051233
Рыночная & Планирования решения проблемы	25	0,022585	1,645645	0,119563
Рыночная & Положительная переоценка	25	0,146254	0,223631	0,024116
Бюрократическая & Конфронтация	25	-0,254771	0,225445	0,854763
Бюрократическая & Дистанцирование	25	0,025853	1,645645	0,426332
Бюрократическая & Самоконтроль	25	0,069654	1,645645	0,000963
Бюрократическая & Поиск соц. поддержки	25	0,250456	-0,664645	0,221233
Бюрократическая & Принятие ответственности	25	0,256625	1,645645	0,119563
Бюрократическая & Бегство избегание	25	0,228456	1,645645	0,466812
Бюрократическая & Планирования решения проблемы	25	0,024663	0,304545	0,066581
Бюрократическая & Положительная переоценка	25	0,209456	1,233354	0,173354

Приложение 5. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников организации производственного профиля №2 (n=27).

Корпоративная культура и копинг-поведение	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Конфронтация	27	0,011575	0,115336	-0,118537
Клановая & Дистанцирование	27	-0,056755	0,077747	0,155733
Клановая & Самоконтроль	27	0,052264	0,266612	-0,155733
Клановая & Поиск соц. поддержки	27	0,275536	0,200043	-0,325208
Клановая & Принятие ответственности	27	0,175332	-0,118537	0,733664
Клановая & Бегство избегание	27	0,184427	0,096554	0,044472
Клановая & Планирования решения проблемы	27	0,174465	-0,077356	0,204464
Клановая & Положительная переоценка	27	0,044156	0,091254	0,185337
Адхократическая & Конфронтация	27	0,085114	0,285526	0,275536
Адхократическая & Дистанцирование	27	0,143362	0,175531	0,175332
Адхократическая & Самоконтроль	27	0,155733	0,211606	0,184427
Адхократическая & Поиск соц. поддержки	27	-0,155733	0,094228	0,174465
Адхократическая & Принятие ответственности	27	-0,325208	0,115677	0,044156
Адхократическая & Бегство избегание	27	0,013664	-0,095536	0,085114
Адхократическая & Планирования решения проблемы	27	0,044472	0,114143	0,143362
Адхократическая & Положительная переоценка	27	0,204464	0,163554	0,155733
Рыночная & Конфронтация	27	0,185337	0,066475	-0,155733
Рыночная & Дистанцирование	27	0,175332	-0,118537	0,115677
Рыночная & Самоконтроль	27	0,184427	0,096554	-0,095536
Рыночная & Поиск соц. поддержки	27	0,174465	-0,077356	0,114143
Рыночная & Принятие ответственности	27	0,044156	0,091254	0,163554
Рыночная & Бегство избегание	27	0,085114	0,285526	0,066475
Рыночная & Планирования решения проблемы	27	0,143362	0,175531	0,275536
Рыночная & Положительная переоценка	27	0,155733	0,211606	0,175332
Бюрократическая & Конфронтация	27	-0,155733	0,094228	0,184427
Бюрократическая & Дистанцирование	27	0,532112	2,053353	0,052113
Бюрократическая & Самоконтроль	27	0,441201	2,032424	0,050121
Бюрократическая & Поиск соц. поддержки	27	0,085114	0,285526	0,204464
Бюрократическая & Принятие ответственности	27	0,143362	0,175531	0,185337
Бюрократическая & Бегство избегание	27	0,155733	0,211606	0,275536
Бюрократическая & Планирования решения проблемы	27	0,425634	0,094228	0,175332
Бюрократическая & Положительная переоценка	27	-0,325208	0,115677	0,184427

Приложение 6. Показатели взаимосвязи между типами корпоративной культуры и стратегиями копинг-поведения сотрудников школы (n=21)

Корпоративная культура и копинг-поведение	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Конфронтация	21	0,044472	0,114143	0,185337
Клановая & Дистанцирование	21	0,204464	0,163554	0,285526
Клановая & Самоконтроль	21	0,185337	0,066475	0,175531
Клановая & Поиск соц. поддержки	21	-0,155733	0,094228	0,211606
Клановая & Принятие ответственности	21	-0,325208	0,115677	0,094228
Клановая & Бегство избегание	21	0,033664	-0,095536	0,115677
Клановая & Планирования решения проблемы	21	0,044472	0,114143	-0,095536
Клановая & Положительная переоценка	21	0,204464	0,163554	0,114143
Адхократическая & Конфронтация	21	0,185337	0,066475	0,163554
Адхократическая & Дистанцирование	21	0,275536	0,200043	0,066475
Адхократическая & Самоконтроль	21	0,175332	-0,118537	0,200043
Адхократическая & Поиск соц. поддержки	21	0,184427	0,096554	-0,118537
Адхократическая & Принятие ответственности	21	0,174465	-0,077356	0,204464
Адхократическая & Бегство избегание	21	0,044156	0,091254	0,185337
Адхократическая & Планирования решения проблемы	21	0,085114	0,285526	0,275536
Адхократическая & Положительная переоценка	21	0,143362	0,175531	0,175332
Рыночная & Конфронтация	21	0,155733	0,211606	0,184427
Рыночная & Дистанцирование	21	-0,155733	0,094228	0,174465
Рыночная & Самоконтроль	21	-0,325208	0,115677	0,044156
Рыночная & Поиск соц. поддержки	21	0,733664	-0,095536	0,085114
Рыночная & Принятие ответственности	21	0,200043	0,114143	0,143362
Рыночная & Бегство избегание	21	-0,118537	0,163554	0,155733
Рыночная & Планирования решения проблемы	21	0,096554	0,066475	-0,155733
Рыночная & Положительная переоценка	21	-0,077356	0,275536	0,200043
Бюрократическая & Конфронтация	21	0,091254	0,175332	-0,118537
Бюрократическая & Дистанцирование	21	0,415526	2,182134	0,056554
Бюрократическая & Самоконтроль	21	0,545531	2,044765	0,057356
Бюрократическая & Поиск соц. поддержки	21	0,211606	0,044156	0,091254
Бюрократическая & Принятие ответственности	21	0,475677	0,085114	0,285526
Бюрократическая & Бегство избегание	21	0,422899	0,196332	0,055531
Бюрократическая & Планирования решения проблемы	21	-0,095536	0,155733	0,211606
Бюрократическая & Положительная переоценка	21	0,494143	-0,155733	0,094228

Приложение 7. Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников торговой организации №1

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Ио	25	0,141575	0,200043	0,118537
Клановая & ИД	25	0,026755	0,077747	0,155733
Клановая & Ин	25	0,052264	0,266612	0,155733
Клановая & Ис	25	0,275536	0,200043	0,324208
Клановая & Ип	25	0,155332	0,266612	0,155533
Клановая & Им	25	0,614427	0,096554	0,054472
Клановая & Из	25	0,124465	0,124458	0,204464

Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников торговой организации №2

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Рыночная & Ио	10	0,531211	0,223631	0,054116
Рыночная & ИД	10	0,056755	0,025445	0,854763
Рыночная & Ин	10	0,062264	1,645645	0,426332
Рыночная & Ис	10	0,135536	1,645645	0,200963
Рыночная & Ип	10	0,235332	0,266612	0,155533
Рыночная & Им	10	0,102747	1,645645	0,124443
Рыночная & Из	10	0,054465	0,304545	0,163554

Приложение 8. Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников торговой организации №3

Ранговые корреляции Спирмена				
ПД попарно удалены				
Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$				
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Рыночная & Ио	10	0,492125	0,243632	0,054116
Рыночная & ИД	10	0,126642	1,645645	0,124443
Рыночная & Ин	10	0,228547	0,304545	0,163554
Рыночная & Ис	10	0,028456	1,645645	0,466812
Рыночная & Ип	10	0,124663	0,304545	0,066581
Рыночная & Им	10	0,179456	1,233354	0,173354
Рыночная & Из	10	0,066354	1,325236	0,285596

Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников производственного профиля №1

Ранговые корреляции Спирмена				
ПД попарно удалены				
Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$				
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Рыночная & Ио	25	0,026642	1,645645	0,124443
Рыночная & ИД	25	0,573121	0,212632	0,051212
Рыночная & Ин	25	0,164885	1,233354	0,066475
Рыночная & Ис	25	0,118493	1,645222	0,144378
Рыночная & Ип	25	0,154449	0,333545	0,197664
Рыночная & Им	25	0,180556	1,645645	0,136636
Рыночная & Из	25	0,188666	1,643211	0,105544

Приложение 9. Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников производственного профиля №2

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq , 05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Бюрократическая & Ио	27	0,076642	1,976646	0,214742
Бюрократическая & ИД	27	0,423461	0,214545	0,056581
Бюрократическая & Ин	27	0,135211	1,200024	0,066475
Бюрократическая & Ис	27	0,225141	1,233354	0,173354
Бюрократическая & Ип	27	0,270122	0,225445	0,144744
Бюрократическая & Им	27	0,250001	0,114245	0,136636
Бюрократическая & Из	27	0,090122	0,076224	0,1835448

Показатели взаимосвязи между характеристиками субъективного контроля у сотрудников Школы

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq , 05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Бюрократическая & Ио	21	0,172522	1,041606	0,164342
Бюрократическая & ИД	21	0,423223	0,214545	0,051224
Бюрократическая & Ин	21	0,135256	1,114255	0,466812
Бюрократическая & Ис	21	0,280012	0,041452	0,066581
Бюрократическая & Ип	21	0,240122	1,036363	0,173354
Бюрократическая & Им	21	0,201124	0,063652	0,255413
Бюрократическая & Из	21	0,153125	0,085542	0,183448

Приложение 10. Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников торговой организации №1

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Клановая & Вовлеченность	25	0,605214	0,024524	0,050125
Клановая & Контроль	25	0,012755	0,007747	0,155733
Клановая & Принятие риска	25	0,016264	0,266612	0,155733
Клановая & Уровень жизнестойкости	25	0,021333	0,304545	0,163554

Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников торговой организации №2

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Рыночная & Вовлеченность	10	0,584142	0,236201	0,052141
Рыночная & Контроль	10	0,196224	0,025445	0,854763
Рыночная & Принятие риска	10	0,262264	1,600042	0,426332
Рыночная & Уровень жизнестойкости	10	0,130041	1,231312	0,200963

Приложение 11. Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников торговой организации №3

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Рыночная & Вовлеченность	10	0,276354	1,125236	0,111596
Рыночная & Контроль	10	0,471002	0,243632	0,054116
Рыночная & Принятие риска	10	0,220227	0,304005	0,100054
Рыночная & Уровень жизнестойкости	10	0,022126	1,230054	0,173054

Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников производственной организации №1

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Рыночная & Вовлеченность	25	0,523121	0,212632	0,051212
Рыночная & Контроль	25	0,230125	0,212632	0,241212
Рыночная & Принятие риска	25	0,281022	1,233354	0,126475
Рыночная & Уровень жизнестойкости	25	0,294321	1,305222	0,100378

Приложение 12. Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников производственной организации №2

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Бюрократическая & Вовлеченность	27	0,251336	1,276646	0,217041
Бюрократическая & Контроль	27	0,195252	0,223305	0,175454
Бюрократическая & Принятие риска	27	0,541054	0,232115	0,056581
Бюрократическая & Уровень жизнестойкости	27	0,271143	1,230054	0,193354

Показатели взаимосвязи между характеристиками жизнестойкости у сотрудников Школы

	Ранговые корреляции Спирмена			
	ПД попарно удалены			
	Отмеченные корреляции значимы на уровне $p \leq 0,05000$			
	Число набл.	Спирмена R	t (N-2)	p-уров.
Бюрократическая & Вовлеченность	21	0,233362	1,041606	0,164342
Бюрократическая & Контроль	21	0,201322	0,221305	0,169932
Бюрократическая & Принятие риска	21	0,623223	0,224533	0,051865
Бюрократическая & Уровень жизнестойкости	21	0,224412	0,041452	0,066581