

УДК: 159.9

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ МЕЖДУ ВОСПРИЯТИЕМ И ПЕРЕЖИВАНИЕМ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ, СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ И УРОВНЕМ СТРЕССА У СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дёмин А.Н., Шияневская И.А.

Кубанский государственный университет

Аннотация

Представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязей между восприятием неопределенности, стратегиями совладающего поведения и уровнем стресса у руководителей высшего и среднего звена. Показано, что руководители высшего звена испытывают повышенный уровень стресса в связи с восприятием и переживанием неопределенности в настоящем (статусно-поведенческий и аффективный аспекты неопределенности), а руководители среднего звена – в связи с прогнозированием и переживанием неопределенности будущего (когнитивный и аффективный аспекты неопределенности). Установлены профили совладающего поведения: для руководителей высшего звена при решении трудностей в большей степени характерно использование активного копинга, планирования решений, позитивного переформулирования; для руководителей среднего звена характерен поведенческий уход от проблем. У руководителей высшего звена выявлены статистически значимые положительные связи между статусно-поведенческим аспектом неопределенности и такими стратегиями: активный копинг, позитивное переформулирование. У руководителей среднего звена выявлены статистически значимые положительные связи между статусно-поведенческим, когнитивным, аффективным аспектами неопределенности, с одной стороны, и такими стратегиями совладания, как отрицание, поведенческий уход, мысленный уход, с другой стороны. Сделан вывод о том, что масштаб управленческой деятельности влияет на взаимосвязи восприятия и переживания неопределенности, уровня стресса и совладающего поведения.

Ключевые слова

Неопределенность, стресс, совладающее поведение, руководитель, масштаб деятельности.

Введение

Неопределенность, нестабильность, гипертурбулентность выступают ключевыми характеристиками современного социально-экономического контекста. Д.А. Леонтьев отмечает, что в настоящем мы наблюдаем вызов неопределенности, в рамках которого происходит смена представления о мире как устойчивом и детерминированном на понимание его как неуправляемого, непредсказуемого и недетерминированного [20]. При этом неопределенность, по мнению автора, один из наиболее сложных для определения феноменов в психологической науке [21].

Н.Е. Водопьянова указывает, что неопределенность в психологической науке рассматривается как 1) дефицит информации, противоречивость сведений; 2) отсутствие согласованности когнитивного и поведенческого аспектов 3) отсутствие возможности контроля; 4) множественность вариантов, сопряженная с высокими рисками при принятии решений; 5) множественный выбор при самоопределении [7].

Т.А. Корнилова представляет неопределенность как «поле» взаимодействий, где разворачивается активность человека, в фокусе которой ответы на вызовы конкретных ситуаций и собственной судьбы [16]. Е.Ю. Лихачева говорит о неопределенности как ситуации, где у человека

отсутствует целостное видение, контекст, значение, смысл, понимание тенденций её дальнейшего развития [23].

Анализ неопределённости на современном этапе осуществляется в нескольких направлениях. Во-первых, изучению подлежат эффекты пребывания личности в условиях неопределенности: рассматриваются физическое здоровье и психологическое благополучие личности, стресс и выгорание личности, удовлетворенность жизнью и трудом [1, 7, 10, 14]. Во-вторых, изучаются личностные переменные, опосредующие психологические эффекты пребывания в ситуациях неопределенности: изучаются рефлексивность, самооффективность, жизнестойкость, толерантность к неопределенности, совладающее поведение и др. [22, 24, 32]. Активно рассматриваются вопросы преадаптации к неопределенности [3].

Большинство авторов говорят о стрессогенном воздействии неопределенности на человека. Н.Р. Красовская описывает шесть типов реакций на трудные неопределенные ситуации, среди которых доминирование отрицательных эмоций на фоне фрустрации, трансформация ценностей в сторону мрачного мировосприятия, отказ от привычных контактов, повышение агрессивности, нарастание тревоги и пр. [17]. Исследование Е.Т. Соколовой демонстрирует преобладание негативно окрашенных способов переживания субъективной неопределенности [29].

Остро проблема неопределенности стоит в сфере трудовой занятости личности, где последние десятилетия фиксируется увеличение количества трудных ситуаций, сопряженных с нестабильностью, неустойчивостью, неопределенностью трудовых отношений. Такие трудовые отношения определяются авторами как «прекарная занятость». Обзор литературы по проблеме позволяет говорить, что основными характеристиками прекарной занятости выступают случайный или временный характер работы, низкий или нестабильный доход, непредсказуемый график работы, вынужденная неполная занятость, ограниченные трудовые и социальные права, отсутствие возможности обучения на работе и др. [9, 28, 31, 33, 34, 36]. Следует отметить, что дополнительными факторами неопределённости и неустойчивости положения личности на рынке труда в настоящем выступают трансформация бизнесов, слияние предприятий, репрофилирование, консервация производств и пр., связанные с событиями последних лет (пандемией коронавирусной инфекции, специальной военной операцией, санкционной политикой). Эмпирические исследования показывают повышения уровня стресса в связи с происходящими изменениями [24, 26], рост количества заболеваний тревожного и депрессивного спектров, снижение уровня благополучия личности [14].

Традиционно под стрессом понимают ответную реакцию организма на внешние обстоятельства, приводящие к нарушению физиологического и психического состояний человека [37]. В контексте трудовой деятельности личности говорят о профессиональном стрессе – напряженном состоянии работника, возникающем вследствие воздействия факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью, организационном стрессе, возникающем вследствие особенностей той организации, в которой работает человек, рабочем стрессе, возникающем в связи с условиями труда [8]. Отмечено, что в каждой профессии существует свое понимание стресса и набор существенных стресс-факторов, обобщенных в три основные группы: 1) внешние факторы; 2) факторы, зависящие от организации; 3) личностные факторы. Общими характеристиками выступают интенсивность и продолжительность воздействия, неподконтрольность ситуации и невозможность влиять на обстоятельства, высокие требования к ресурсам адаптации личности [35, 38]. Указанные параметры могут быть объективными и субъективными; субъективная трудность сопряжена с субъективным восприятием ситуации, обусловленным значимостью события для человека [2].

Одной из наиболее стрессогенных деятельностей выступает профессиональная деятельность руководителя [12]. О. А. Дейнеко отмечает, что работа руководителя, обусловленная многоаспектностью, включенностью во все процессы компании, «требует высокой степени напряжения физических и духовных сил» [11]. В.А. Толочек указывает на неопределенность возникновения различных производственных ситуаций и необходимость их разрешения как отличительную черту управленческой деятельности, что в свою очередь предъявляет к личности повышенные требования [30].

Деятельность руководителя рассматривается как сложный комплексный вид деятельности, целью которой является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы. Содержательно деятельность руководителя представлена реализацией управленческих функций – планирования, прогнозирования, мотивирования, принятия решения, контроля управляемых подразделений [12], имеющих свою специфику в зависимости от масштаба выполняемой деятельности.

Проблема масштаба деятельности в общепсихологическом плане обозначена ещё А.Н. Леонтьевым, который отмечал, что разные деятельности в психологическом плане имеют разные масштабы, соответственно разными масштабами обладают личности, включенные в эти деятельности [19]. В структуре деятельности можно выделить компоненты – цели и результаты деятельности, которые отражают ее масштаб [13, 19, 25].

Руководители высшего звена нацелены на обеспечение функционирования всего предприятия, реализовывают целеполагание и планирование долгосрочного характера, результат деятельности заключается в балансе прибыли и стоимости бизнеса, краткосрочных и долгосрочных показателей эффективности всего предприятия. Таким образом, деятельность руководителей высшего звена – многоцелевая, имеет стратегическую направленность, с ориентацией на достижение результатов, соотносимых с функционированием организации в целом.

Руководители среднего звена сфокусированы на управлении, как правило, одного структурного подразделения, решении операционных и тактических задач с целью реализации утвержденных в компании целей, результатом деятельности являются ключевые показатели эффективности управляемого подразделения. Иными словами, деятельность руководителей среднего звена обладает другим масштабом: в фокусе внимания – достижение результатов, соотносимых с функционированием отдельного подразделения, деятельность имеет тактическую направленность.

С проблемой стресса на рабочем месте тесно связана проблема совладающего поведения личности, под которым понимается целенаправленное поведение, позволяющее человеку справиться со стрессом (трудной жизненной ситуацией) с помощью осознанных стратегий действий, адекватных личностным особенностям и ситуации, которые либо адаптируют к требованиям ситуации, либо помогают преобразовать ее [18].

Исследования совладающего поведения личности реализуются в трех плоскостях: 1) изучение совладания в связи с одним типом ситуации, позволяющее анализировать влияние личностных, возрастных, гендерных переменных на выбор копинг-стратегий, проводить кросс-культурные сравнения; 2) изучение совладания в связи с несколькими типами ситуаций, позволяющее исследовать гибкость/устойчивость совладающего поведения личности, влияние ситуационных факторов и когнитивных оценок ситуаций; 3) изучение совладания в рамках комплексного подхода, учитывающего одновременно личностные факторы, характеристику ситуации и когнитивное оценивание ситуации [5].

Е.П. Белинская отмечает, что в настоящем неопределенность выступает «общей рамкой» трудностей, что влечет за собой необходимость переосмысления процессуальных особенностей совладающего поведения, проблемы личностных ресурсов и эффективности копинга [4]. Е.В. Битюцкая указывает на востребованность изучения совладающего поведения в контексте гибкости копинга для достижения поставленных личностью целей [6]. Исследования показывают специфику совладающего поведения у представителей разных социальных, возрастных, профессиональных групп [18, 26] в том числе социально-профессиональной группы руководителей [15, 27].

В качестве объекта изучения были взяты руководители высшего (топ-менеджеры) и среднего (мидл-менеджеры) звена, включенные в трансформацию крупного автохолдинга в связи с санкциями. Цель исследования заключалась в раскрытии специфики взаимосвязей восприятия неопределенности, уровня стресса и совладающего поведения у субъектов управленческой деятельности. Проверялась гипотеза о влиянии масштаба выполняемой деятельности на различия в указанных переменных и их взаимосвязях.

Методы

Исследование проводилось на базе предприятий, входящих в структуру автомобильного холдинга в Южном федеральном округе, в ситуации изменения направленности бизнеса, обусловленного невозможностью поставок товаров зарубежных производителей в связи с введенными санкциями. Указанное обстоятельство представляет собой объективный критерий неопределенности. Выборку составили 92 руководителя: 44 руководителя высшего звена (топ-менеджеры) (средний возраст – $40 \pm 6,1$) и 48 руководителей среднего звена (мидл-менеджеры) (средний возраст – $38 \pm 6,9$) предприятий, входящих в структуру автомобильного холдинга.

Использовались следующие методы сбора данных.

1. Шкала «Индекс прекарности» А.Н. Демина (2022). Методика отражает степень устойчивости основных аспектов трудовых отношений. Пункты опросника позволяют оценить статусно-поведенческий (текущая ситуация) и когнитивный (прогноз) аспекты неопределенности занятости.

2. «Методика измерения ненадежности работы» (МИНР) А.Н. Демина, И.А. Петровой (2010). Методика включает шкалы ненадежности настоящего и ненадежности будущего. Пункты опросника отражают аффективный аспект неопределенности занятости.

3. Шкала организационного стресса А.Маклина в адаптации Н.Е. Водопьяновой (1999). Методика измеряет восприимчивость к переживанию дистресса и различных стресс-синдромов.

4. Опросник копинг-стратегий Ч. Карвера в адаптации Е.И. Рассказовой, Т.О. Гордеевой, Е.Н. Осина (2013). Методика включает шкалы, отражающие основные стратегии совладания в трудных ситуациях. Опросник применялся с корректировкой инструкции, позволяющей изучить совладающее поведение в текущей организационной ситуации.

Анализ данных осуществлялся с использованием непараметрического критерия Манна-Уитни, корреляционного анализа Спирмена.

Результаты исследования и их обсуждение

Установлена специфика восприятия неопределенности своей занятости у топ- и мидл-менеджеров (табл.1).

Таблица 1 – Восприятие неопределенности своей занятости у руководителей с разным масштабом деятельности (средние значения)

Неопределенность занятости	Топ-менеджеры	Мидл-менеджеры	Уровень значимости различий
Общий индекс прекарности (неопределенности)	2,2	2,3	0,078
Статусно-поведенческий аспект неопределенности (текущая ситуация)	2,4	2,1	0,042
Когнитивный аспект неопределенности (прогнозирование неопределенности в будущем)	1,9	2,3	0,034
Аффективный аспект неопределенности (переживание ненадежности будущего)	2,0	2,4	0,008
Аффективный аспект неопределенности (переживание ненадежности настоящего)	2,4	2,3	0,056

Результаты исследования можно объяснить, принимая во внимание содержание деятельности руководителей высшего и среднего звена в условиях текущей действительности.

События на российском рынке являются своего рода вызовом топ-менеджерам, предполагающим незамедлительные действия с их стороны для адаптации к изменившимся и продолжающим меняться условиям деятельности. Решения топ-менеджеров сопряжены с финансовыми, репутационными, кадровыми и другими рисками; эффективность решений непосредственным образом влияет на эффективность предприятия, а в некоторых случаях – на его жизнеспособность. Данное обстоятельство обуславливает повышенное внимание топ-менеджеров к текущему положению дел и определению его как источника неопределенности.

Деятельность мидл-менеджеров включает обеспечение реализации решений руководителей высшего звена, уровень ответственности ограничен рамками функционирования своего подразделения, возможность влияния на ситуацию снижена. Совокупность объективных обстоятельств, дефицит информации, неподконтрольность ситуации, вероятно, обуславливают прогнозирование более высокой неопределённости своей занятости по сравнению с топ-менеджерами, что является по своей сути отложенной неустойчивостью и неопределённостью. Её наличие подтверждают существенно более высокие оценки переживания ненадёжности будущего по сравнению с топ-менеджерами.

Выявлен уровень стресса руководителей, который для топ-менеджеров равен $52,1 \pm 10,6$ баллов, для мидл-менеджеров – $56,9 \pm 9,8$ баллам. Оба показателя укладываются в диапазон высоких значений, что соответствует высокому уровню стресса. Корреляционный анализ показал, что в группе топ-менеджеров уровень стресса значимо связан с статусно-поведенческим аспектом неопределенности ($r=0,78$, $p<0,05$), переживанием ненадежности настоящего ($r=0,37$, $p<0,05$); в группе мидл-менеджеров уровень стресса значимо связан с когнитивным аспектом неопределенности ($r=0,44$, $p<0,05$), переживанием ненадежности будущего ($r=0,50$, $p<0,05$).

Определены профили совладающего поведения руководителей высшего и среднего звена, согласно которым наиболее распространенными стратегиями преодоления трудностей являются активный копинг и планирование, наименее выраженными – использование лекарственных средств, алкоголя, наркотиков, обращение к религии (табл.2).

Таблица 2 – Способы совладающего поведения руководителей с разным масштабом деятельности (средние значения)

Способы совладающего поведения	Топ-менеджеры	Мидл-менеджеры	Уровень значимости различий
Активный копинг	12,8	11,0	0,018
Планирование	12,5	10,3	0,002
Подавление конкурирующей деятельности	10,5	10,1	0,153
Сдерживание совладания	9,4	10,8	0,786
Поиск инструментальной поддержки	10,4	11,0	0,446
Поиск эмоциональной поддержки	10,2	10,0	0,320
Концентрация на эмоциях	9,4	9,0	0,114
Позитивное переформулирование	10,8	8,8	0,001
Отрицание	7,0	7,6	0,069
Принятие	9,0	9,5	0,808
Обращение к религии	5,1	4,5	0,785
Использование лекарственных средств, алкоголя, наркотиков	5,8	5,8	0,785
Юмор	7,0	7,2	0,808
Поведенческий уход от проблем	6,3	8,8	0,029
Мысленный уход от проблем	7,2	9,0	0,733

Установлены значимые межгрупповые различия в стратегиях совладающего поведения. Топ-менеджеры при решении сложных задач демонстрируют более высокие показатели активного копинга, планирования ($p < 0,01$), позитивного переформулирования ($p < 0,01$), а мидл-менеджеры – более высокий показатель поведенческого ухода от проблем.

Данные различия, по всей видимости, связаны с различным управленческим опытом, содержанием и масштабом решаемых задач, степенью включенности руководителей разного уровня в трансформационные процессы компании. Руководители высшего звена, как правило, обладают большим опытом совладания с трудными ситуациями; решения, принимаемые ими, определяют будущее компании, в связи с чем предполагают детальное планирование и направленность на укрепление и развитие бизнеса. Руководители среднего звена в меньшей степени «привязаны» к результатам бизнеса, нередко работают при дефиците информации о происходящих и планируемых изменениях в компании, что объясняет меньшее использование активных стратегий совладания, готовность уклоняться от решения проблем.

Определены взаимосвязи между восприятием неопределенности и способами совладающего поведения у топ- и мидл-менеджеров.

В группе топ-менеджеров статусно-поведенческий аспект неопределенности связан с активным копингом ($r = 0,48$, $p < 0,001$), позитивным переформулированием ($r = 0,41$, $p < 0,01$), поведенческим уходом от проблем, ($r = -0,50$, $p < 0,001$), принятием ($r = -0,52$, $p < 0,01$); аффективный аспект неопределенности (переживание ненадежности настоящего) связан с юмором ($r = -0,37$, $p < 0,01$).

В группе мидл-менеджеров обнаружены связи статусно-поведенческого аспекта неопределенности с отрицанием ($r = 0,55$, $p < 0,001$); когнитивного аспекта неопределенности с мысленным ($r = 0,36$, $p < 0,01$) и поведенческим ($r = 0,43$, $p < 0,001$) уходами от проблем, обращением к религии ($r = 0,41$, $p < 0,01$), активным копингом ($r = -0,36$, $p < 0,01$); аффективного компонента неопределенности (переживание ненадежности будущего) с мысленным ($r = 0,35$, $p < 0,01$), поведенческим ($r = 0,44$, $p < 0,001$) уходами от проблем, обращением к религии ($r = 0,34$, $p < 0,01$).

Принимая во внимание все аспекты проведенного анализа можно говорить о том, что совладающее поведение топ-менеджеров разворачивается в связи с нестабильностью и неопределенностью настоящего, значительно повышающей уровень стресса, характеризуется большей активностью, включенностью в решение проблемы на фоне попыток переосмысления происходящего в позитивном ключе, поиска точек роста, что соотносится с задачами, стоящими перед руководителями высшего звена в условиях трансформации бизнеса, предполагающими поиск новых источников дохода, развитие дополнительных линий поставок товаров, смены направленности деятельности. Совладающее поведение мидл-менеджеров связано с прогнозированием неопределенности в будущем, являющегося для руководителей существенным источником стресса, представлено разнообразными способами отвлечения от проблемы, отрицания ее существования. Реализация данных стратегий возможна, по всей видимости, в связи с меньшей личной заинтересованностью в результатах бизнеса.

Выводы

У руководителей высшего звена статусно-поведенческий аспект неопределенности выражен сильнее, чем у руководителей среднего звена, у которых, в свою очередь, сильнее выражены когнитивный и аффективный аспекты неопределенности.

Высокий уровень стресса у руководителей высшего звена значимо связан со статусно-поведенческим аспектом неопределенности и переживанием ненадежности настоящего, у руководителей среднего звена высокий уровень стресса значимо связан с когнитивным аспектом неопределенности и переживанием ненадежности будущего.

Совладающее поведение руководителей разворачивается в связи с неопределенностью и ненадежностью настоящего; для преодоления трудностей руководители чаще обращаются к ак-

тивному копингу, планированию, позитивному переформулированию. Совладающее поведение руководителей среднего звена разворачивается в связи с прогнозированием неопределенности и нестабильности в будущем; для преодоления трудностей руководители чаще используют отрицание, поведенческий уход от проблем и мысленный уход от проблем.

Полученные результаты свидетельствуют о наличии особенностей взаимосвязей восприятия неопределенности, уровня стресса и совладающего поведения в зависимости от масштаба управленческой деятельности.

Библиография

1. Акименко, Г. В. Психология неопределённости в условиях пандемии: причины, эмоции и последствия / Г. В. Акименко, А. М. Селедцов, Ю. Ю. Кирина // *Дневник науки*. – 2020. – № 11(47). – С. 13.
2. Анцыферова, Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // *Психологический журнал* – 1994. – Т. 15. № 1. – С. 3-19.
3. Асмолов, А. Г. Преадаптация к неопределенности: непредсказуемые маршруты эволюции. /А. Г. Асмолов, Е. Д. Шехтер, А. М. Черноризов. – М.: Акрополь – 2018. – 212 с.
4. Белинская, Е.П. Совладание с трудностями в эпоху неопределенности и глобальных рисков: основные исследовательские тренды /Е.П. Белинская // *Вестник Кемеровского государственного университета*. – 2022. – (24) 24(6). – С. 760–771.
5. Битюцкая, Е. В. Современные подходы к изучению совладания с трудными жизненными ситуациями / Е. В. Битюцкая // *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология*. – 2011. – № 1. – С. 100-111.
6. Битюцкая, Е. В. Успешность копинга / Е. В. Битюцкая // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. – 2022. – Т. 19. № 2. – С. 382–404.
7. Водопьянова, Н.Е. Проблема благополучия в контексте переживания ситуаций неопределенности, трудных жизненных ситуаций / Н.Е. Водопьянова, А.В. Глебова // *Актуальные вопросы благополучия личности: психологический, социальный, профессиональный контексты. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Ханты-Мансийск – 2022*. – С. 10-17.
8. Водопьянова, Н.Е., Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. – СПб.: Питер – 2008 – 336 с.
9. Демин, А.Н. Индекс прекарности для психологического изучения российского рынка труда/ А.Н.Демин // *Организационная психология*. – 2022. – 12 (4). – С. 103-122.
10. Демин, А.Н. Психологические эффекты угрозы потери работы/ А. Н. Демин, И.А. Петрова// *Психологический журнал* – 2010 – 31(6) – С.38–49.
11. Дейнеко, О.А. Современный организатор производства / О.А. Дейнеко. – М.: Экономика, 1984. – 176 с.
12. Карпов, А.В. Психология менеджмента /А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
13. Карпов, А.В. Психологическая структура профессиональной деятельности /А.В. Карпов. – *Психология труда*. – 2003. – С. 57 – 67.
14. Каяшева, О.И. Неопределенность как психологический фактор развития депрессивных состояний у человека (экзистенциальный подход) / О.И. Каяшева // *Национальное здоровье*. – 2022. – № 1. – С.97- 9.
15. Корнев, К.И. Личностные детерминанты, стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуациях: Дис. ... канд. психол. наук. – Омск. – 2008. – 156 с.

16. Корнилова, Т.В., Психология неопределенности: Единство интеллектуально-личностного потенциала человека /Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова, С.А. Корнилов М.А. Новикова. – М.: Смысл – 2010. – 328 с.

17. Красовская, Н.Р. Динамика кризиса идентичности личности в условиях социальной нестабильности / Н.Р. Красовская // Вестник удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2020. – Т.4, вып.3. – С.344 – 346.

18. Крюкова, Т.Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: Дис. ... докт. психол. наук – Кострома. – 2005. – 473 с.

19. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. /А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат. – 1975. – 130 с.

20. Леонтьев, Д.А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности /Д.А. Леонтьев//Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, №40. – С. 2. URL: <http://psystudy.ru>.

21. Леонтьев, Д.А. Совладание с неопределенностью как конструирование субъективной определенности: вариации и предикторы/ Д.А. Леонтьев, А.Н. Моспан// Психология стресса и совладающего поведения: устойчивость и изменчивость отношений, личности, группы в эпоху неопределенности : материалы VI Международной научной конференции (г. Кострома, 22–24 сентября 2022 г.). – С.253-258.

22. Леонов, И.А. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя: автореф. канд. психол.наук. – Ижевск – 2015 – 24 с.

23. Лихачева, Е.Ю. Смыслообразование как механизм преодоления неопределенности (на материале имитационных игр) / Е.Ю Лихачева // Вестник Московского государственного областного университета. Сер.: Психологические науки. – 2010. – № 3. – С.22-32

24. Моспан, А. Н. Совладание со стрессом неопределенности / А. Н. Моспан // Человек. – 2023. – Т. 34, № 2. – С. 40-51.

25. Платонов, К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука. – 1986. – 256 с.

26. Психология стресса и совладающего поведения: устойчивость и изменчивость отношений, личности, группы в эпоху неопределенности: материалы VI Международной научной конференции (г. Кострома, 22–24 сентября 2022 г.). Кострома: Костромской государственной университет. – 2022. – 449 с.

27. Саврасова, Л.А. Психолого-акмеологические особенности копинг-поведения руководителей с различным уровнем успешности: Дис. ...канд.психол.наук. – СПб. – 2012. – 226 с.

28. Сизова, И. Л. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками /И.Л. Сизова, Л.А. Леонова, А. Хензе // Экономическая социология. – 2-17. – 18(4). – С. 14-59.

29. Соколова, Е.Т. Клиническая психология утраты Я. /Е.Т Соколова. – М.: Смысл – 2015. – 895 с.

30. Толочек, В.А. Психология труда: учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер. – 2016. – 497 с.

31. Тощенко, Ж. Т. Прекарная занятость – феномен современной социально-экономической жизни. /Ж.Т. Тощенко / В сб. Ж. Т. Тощенко (ред.). Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. – 2021. – С. 23-37.

32. Чуйкова Т.С. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости / Т.С. Чуйкова, Д.И. Сотникова // Организационная психология. – 2016 – 6 (1). – С. 6–19.

33. Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology* – 2020. – 11(2). – p. 151–175.

34. Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*. – 2014. – 35. – p. 229–253.

35. Lazarus R.S., Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. N.Y. –1984.

36. Lewchuk, W. Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review* – 2017 – 28(3) – p. 402–419.

37. Selye H. *History and Present Status of the Stress Concept* // Monat A. and Richard S. Lazarus. *Stress and Coping*. N.-Y. – 1991. – p. 21-35.

38. Thoits P.A. Dimensions of life events that influence psychological distress: An evaluation and synthesis of the literature // *Psychological stress: Trends in theory and research* /Ed. by H.B. Kaplan. N.Y., 1983. P. 33–103.

PECULIARITIES OF INTERRELATIONS BETWEEN PERCEPTION AND EXPERIENCE OF UNCERTAINTY, COPING STRATEGIES AND STRESS LEVEL IN SUBJECTS OF MANAGERIAL ACTIVITY

Demin A.N., Shiyanetskaya I.A.

Kuban State University

Abstract

The results of empirical research of interrelations between the perception of uncertainty, strategies of coping behavior and stress level in top and middle managers are presented. It is shown that top managers experience increased stress level in connection with perception and experience of uncertainty in the present (status-behavioral and affective aspects of uncertainty), and middle managers – in connection with prediction and experience of uncertainty in the future (cognitive and affective aspects of uncertainty). Profiles of coping behavior have been established: for top-level managers, active coping, decision planning, and positive reformulation are more characteristic in solving difficulties; for middle-level managers, behavioral withdrawal from problems is characteristic. Statistically significant positive relationships between the status-behavioral aspect of uncertainty and such strategies as active coping, positive reformulation were revealed in top managers. Statistically significant positive relationships between status-behavioral, cognitive, and affective aspects of uncertainty, on the one hand, and such coping strategies as denial, behavioral withdrawal, and mental withdrawal, on the other hand, were found in middle managers. It is concluded that the scale of managerial activity affects the interrelations of perception and experience of uncertainty, stress level and coping behavior.

Keywords

Uncertainty, stress, coping behavior, manager, scale of activity.