

## ОТЗЫВ

### официального оппонента

доктора психологических наук, профессора, заведующего кафедрой социальной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» Дементий Л.И. о диссертации Вольвич Юлии Константиновны на тему: «**Психологические ресурсы устойчивости личности к стрессу в организациях разных сфер и видов деятельности**», представленной к защите на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии.

### Общая характеристика диссертационного исследования.

Диссертация Ю.К. Вольвич является квалифицированно выполненным, целостным и завершенным исследованием, построенным в соответствии с общенаучными требованиями к определению проблемы и актуальности ее научно-экспериментального анализа, к формулировке предмета, гипотез исследования, построению концепции эмпирического поиска оснований для их проверки. Текст диссертации имеет четкую структуру, предваряется описанием целостного аппарата исследования, его теоретико-методологической базы, авторского понимания новизны и научно-практической значимости полученных результатов. В основных разделах текста (четыре главы) последовательно решаются поставленные исследовательские задачи; каждый раздел резюмируется обоснованными выводами, на основании которых в эмпирической части работы развивается обсуждение полученных результатов. Несмотря на сложность и многогранность анализируемой проблемы, Ю.К. Вольвич дает описание результатов ясным, научно выверенным языком, в полной мере используя тезаурус психологии личности и общей психологии. Текст диссертации завершается выводами, в которых фиксируются главные результаты, полученные в исследовании. В целом диссертация имеет оптимальный объем (205 страниц основного текста). Теоретическая часть текста диссертации (62 стр.) целесообразно соотносится с экспериментально-аналитической частью (100 стр.). Большой объем приложений (42 стр.) в виде таблиц, схем, рисунков свидетельствует о глубине и квалифицированности исследования. Библиографический список включает 185 источников, из которых 8 – на иностранном языке. Аналитические данные в работе представлены в 28 таблицах и 20 рисунках в виде схем, графиков и гистограмм, что свидетельствует о способности соискателя проводить структурно-логический анализ эмпирического материала.

**Актуальность диссертационного исследования.** Открытия в области общей, экспериментальной психологии и ряда ее научных направлений, включая психологию личности, сегодня с достаточным основанием могут рассматриваться как научно-методологические ориентиры для исследователя, изучающего проблему психологических ресурсов устойчивости личности к стрессу. Вместе с тем остается полем для научного поиска психологическая специфика жизнедеятельности личности в разных по структуре, функциям, социальной роли пространствах организационного взаимодействия. Автор справедливо отмечает ограниченность и разрозненность эмпирического материала в данном контексте, его недостаточную теоретико-методологическую проработку, что обуславливает сложность, с которой сталкивается психологическая практика в определении психологических предикторов стрессоустойчивости субъектов, включенных в разные сферы и виды деятельности. Обозначенное противоречие диссертант рассматривает как обоснование проблемы исследования, решение которой должно позволить «установить психологические явления, раскрывающие содержание внутренних и внешних условий и факторов, детерминирующих переживание стресса личностью, включенной в организационные процессы; выделить своеобразие сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу субъектов, представляющих разные сферы и виды деятельности» (диссертация, с. 7).

Такое понимание проблемы логично обуславливает цель диссертационного исследования: выявление психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности. Реализация заявленной цели, по мнению автора, позволяет определить комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых в ситуации переживания стресса, установить в их совокупности роль мотивационно-ценностных образований, обосновать рекомендации для направленного формирования ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций сформулированных в диссертации.**

Достоверность и обоснованность научных положений и выводов, сформулированных в диссертации, обеспечена рядом очевидных позиций:

- обстоятельно проведенным теоретическим анализом проблемы и определением теоретико-методологических основ эмпирического исследования и интерпретации его результатов;

- чёткостью выделения предметной области, цели и задач исследования; адекватностью примененных общенаучных и психологических методов;
- репрезентативностью совокупной выборки;
- продолжительностью экспериментального периода исследований, последовательно организованного процесса апробации;
- корректной математико-статистической обработкой массива психодиагностических материалов.

Автором проведены сравнения результатов, полученных в процессе научного анализа, с опубликованными данными других исследователей, выполненных в парадигмах субъектного, ресурсного подходов к определению факторов, формирующих способность человека противостоять стрессу, специфики индивидуально своеобразного сочетания в них внутренних, индивидно-личностных ресурсов человека и внешних, средовых, в частности, организационных, условий его жизнедеятельности.

На основании проведенного поиска Ю.К. Вольвич делает одиннадцать содержательных выводов, раскрывающих суть полученного нового знания по исследованной проблеме, выносит на защиту четыре положения. Такое завершение научного труда обеспечено следующими аналитическими данными.

В теоретической части диссертации (глава 1) на основе анализа современных исследований и гипотез феноменологии самореализации и становления личности в пространствах жизнедеятельности, проблемы психологических ресурсов, стрессоустойчивости решаются теоретические задачи, сформулированные автором в аппарате исследования. При этом особое внимание обращено на анализ:

- психологической специфики проявления личности в пространствах жизнедеятельности и в организации как частного вида таких пространств;
- ключевых характеристик стресса и психологии переживания, феноменологии и субъектного проявления;
- месту ресурсного подхода в научном исследовании детерминант, определяющих психическую жизнь и поведение человека.

Ю.К. Вольвич демонстрирует не только знание научных концепций и основанных на них исследованиях психологической специфики проявления личности в пространствах жизнедеятельности, но и квалифицированное владение методом научного анализа и формирования теоретико-методологических основ собственного экспериментального поиска.

По результатам проведенного в первой главе анализа автор формулирует важные с точки зрения развития научного исследования выводы. Основной из них состоит в том,

что, несмотря на разнообразие подходов к пониманию психологии ресурсообеспечения, классификации ресурсов, способствующих конструктивному преодолению стресса, методологическую ценность имеют концепции системного, субъектного, субъектно-деятельностного, субъектно-ресурсного анализа. Основываясь на них, автор исходит из понимания психологических ресурсов стрессоустойчивости как психических инструментов, позволяющих превратить потенциал человека как индивида в тенденции развития его субъектности и индивидуальности (диссертация, с. 80).

**Эмпирическая часть** диссертации представлена в трех главах. Во второй главе («*Организация эмпирического исследования*») обосновывается проблема, определяется концепция исследования и его дизайн, в котором отражается процесс проверки эмпирических гипотез. Автор объясняет подбор выборки и примененных диагностических инструментов. Репрезентативность выборки обеспечена численным составом (186 чел.) и структурой, в которую включены испытуемые, представляющие организации различных сфер (банковско-финансовая, торговая, образовательная), и видов деятельности (рядовые сотрудники; руководители разного уровня). Автор достаточно подробно обосновывает методический аппарат исследования и поясняет, применение каких диагностических инструментов было направлено на решение эмпирических задач и проверку поставленных гипотез.

В третьей и четвертой главах содержится описание результатов эмпирической части исследования и их обсуждение. В соответствии с дизайном исследования в третьей главе проводится анализ психологических ресурсов стрессоустойчивости личности как субъекта организационных процессов. В четвертой главе подвергаются анализу психологические ресурсы стрессоустойчивости личности как субъекта разных сфер и видов деятельности.

По результатам анализа, проведенного в рамках третьей главы, диссертант обосновывает возможность моделирования психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы. Подвергнув статистическому анализу массив психодиагностических измерений, Ю.К. Вольвич вводит понятия малокогнитивной и когнитивной моделей ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы. Установлены психологические маркеры, дифференцирующие два вида моделей. Малокогнитивная модель отражает слабо сформированную способность личности к самодетерминации в преодолении стресса. Центральное место в этой модели занимают специфически выраженные ценностно-смысловые образования. Высокое значение для субъекта имеют ценности принадлежности к власти в организации; перфекционистские ожидания по отношению к

другим; стабильность трудовой нагрузки. Слабо развитая способность к преодолению стресса в организации непосредственно обусловлена сниженными показателями ценности соблюдения нормативности деятельности и сроков исполнения трудовых обязательств; стабильности положения неформальной группы; карьерного роста и ряд других. Убедительно показана связь названных ценностей с гиперактивностью малопродуктивных копинг-стратегий «конфронтация» и «принятие ответственности», а также со слабо развитой гибкостью поведения и узостью жизненных интересов. Системность проведенного анализа обеспечена обращением диссертанта к поиску внешних факторов, обуславливающих малопродуктивную модель стрессоустойчивости. В представленных материалах показано, что таковыми являются состояние кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей в пространстве организационных проблем, а также преобладание управленческого стиля «авторитарно-подчинение» в системе менеджмента организации. Результат проведенного анализа в совокупности дают основание Ю. Вольвич рассматривать переменные, образующие первую модель, как «мишени» развивающего воздействия при оказании психологической поддержки личности, высоко восприимчивой к организационным стресс-факторам и предрасположенной к поведению типа «А». Ресурсным потенциалом личности определены ценности; сохранения самооценки, «социального лица» в коллективе; стабильности содержания; деятельности; социально-психологического климата в коллективе.

В исследовании показано, что модель конструктивных ресурсов стрессоустойчивости характерна преимущественно для субъектов финансового бизнеса и вузовского образования. Ценностно-смысловой комплекс стресс-толерантной личности образован приоритетом мотивации успеха, высокой ценностью для субъекта перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности. При этом организационные ценности в виде оценки работника руководством, сохранения «социального лица» не имеют высокой значимости для субъектов, обладающих конструктивной моделью стрессоустойчивости в организации. Ценностный ряд качества личности здесь расширяется активностью когнитивных копинг-стратегий дистанцирования, поиска социальной поддержки, планирования решения проблем. Внешними факторами, обуславливающими конструктивную модель стрессоустойчивости, определены: обеспокоенность работников состоянием кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей в пространстве организационных проблем; выраженное влияние личностной значимости организационного доверия, с опорой преимущественно на результативность всех участников совместной деятельности;

а также преобладание управленческого стиля «авторитет-сотрудничество» в системе менеджмента организации.

В четвертой главе автор завершает обоснование второй эмпирической гипотезы («сочетание личностных и организационно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу может быть представлено в виде двух базовых моделей – конструктивной и малопродуктивной, верифицирующихся в подтипах, фокусирующих специфику ресурсов у субъектов разных сфер и видов деятельности») и проводит проверку третьей гипотезы, в которой высказывалось предположение: у личности как субъекта управленческой деятельности психологические особенности индивидуального лидерского стиля могут обуславливать разную конфигурацию и эффективность сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу.

По данным сравнительного анализа особенностей переживания стресса субъектами, включенными в различные сферы и виды деятельности, диссертантом получены устойчивые связи, позволяющие рассматривать разработанные модели стрессоустойчивости как базовые конструкты, верифицирующиеся в шести подтипах. Установленные подтипы имеют характерные психологические конфигурации у субъектов включенных в сферы финансовой, профессионального образования, торгово-коммерческой деятельности, определяется также их гендерная специфика.

Комплексная проверка третьей эмпирической гипотезы позволила Ю. Вольвич установить сочетание мотивационно-ценностных, личностных и организационно-психологических ресурсов стрессоустойчивости субъектов управленческой деятельности. По данным анализа эмпирического материала автором доказано, что конструктивный тип преодолевающего поведения преимущественно характерен для обладателей стиля «авторитет-сотрудничество». Ориентация субъектов управленческой деятельности на индивидуальные стили «авторитет-подчинение» или «либерально-демократический» тесно связаны с совокупностью личностных качеств, ценностно-смысловых образований, обуславливающих малопродуктивный тип ресурсов стрессоустойчивости.

Заключается диссертационное исследование выводами, в которых автор обобщает весь объем нового знания в области психологии личности, который получен в результате последовательного решения поставленных задач и обоснования сформулированных гипотез.

#### **Новизна научных положений, выводов и рекомендаций.**

К новым результатам, полученным в результате проведенного исследования, можно отнести:

– обоснование применения в совокупном тезаурусе психологии личности понятия

психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы, как комплекса личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых субъектом в ситуации переживания стресса;

– доказанность возможности моделирования двух видов психологических ресурсов стрессоустойчивости личности: конструктивных и малоконструктивных;

– установленные композиционные элементы конструктивной и малоконструктивной модели, в частности – мотивация успеха, ценности перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности; способность самопознания, оптимально выраженная трудовая активность и продуктивность деятельности, когнитивные копинг-стратегии «дистанцирование», «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы» как элементы, составляющие внутренние ресурсы конструктивной модели стрессоустойчивости; высокий перфекционизм по отношению к другим участникам совместной деятельности, субъектная значимость стабильности объема и содержания деятельности, возможности оказывать влияние на других людей или ход событий в организации, слабо развитая гибкость поведения, узость жизненных интересов, ресурсоразрушающие копинг-стратегии «конфронтация» и «принятие ответственности» как элементы, составляющие внутренние ресурсы малоконструктивной модели стрессоустойчивости;

– доказанная роль внешних ресурсов в формировании каждого из выделенных типов ресурсных моделей, в частности – преобладание управленческого стиля «авторитет-сотрудничество» в системе менеджмента организаций способствует формированию у сотрудников системы конструктивных ресурсов стрессоустойчивости, а преобладание стиля «авторитет-подчинение» – системы малоконструктивных ресурсов;

– выделенные шесть вариантов (подтипов) верификации основных (базовых) моделей ресурсов стрессоустойчивости и раскрытие внутренних (личностно-психологических) и внешних (организационно-психологических) ресурсов, конструирующих содержательное наполнение каждого из подтипов;

– полученные в результате детально проведенного сравнительного анализа данные о взаимосвязи типов и подтипов ресурсов стрессоустойчивости со спецификой организационной сферы, в рамках которой реализуется трудовая деятельность личности, в частности –

– о наибольшей выраженности малоконструктивной модели и трех ее подтипов у субъектов, включенных в организации коммерческой и банковской сфер;

– о выраженной гендерной специфике подтипов малоконструктивной

модели, (для мужчин, занятых в сфере коммерческой деятельности характерен первый вариант подтипа, для женщин, занятых в банковской-финансовой и научно-педагогической деятельности – второй и третий варианты подтипов);

– о преобладании конструктивной модели ресурсов стрессоустойчивости и верифицирующих ее подтипов в среде субъектов банковско-финансовой и научно-педагогической деятельности;

– установленная детерминационная связь степени конструктивности ресурсной базы стрессоустойчивости и преобладающего индивидуального управленческого стиля у субъектов менеджерской деятельности (для обладателей стиля «авторитет-сотрудничество» – выраженность конструктивного типа преодолевающего поведения; при ориентации субъектов на управленческие стили «авторитет-подчинение» или «либерально-демократический» – наличие психологических образований обуславливающих малопродуктивный тип ресурсов стрессоустойчивости);

– расширение психологической интерпретации феноменологии переживания личностью стресса установлением достоверной взаимосвязи между включенностью субъекта в управленческий вид деятельности и высокой восприимчивостью организационных стресс-факторов.

На основании полученных соискателем новых фактов можно выделить перспективные направления дальнейших исследований и прикладного применения полученных результатов:

– расширение исследований, с включением в них представителей популяционных сегментов, занятых организационным взаимодействием в других сферах деятельности, имеющих повышенную стрессогенность (напр., медицина, общее образование; экстремальные виды деятельности и др.);

– выделенные модели ресурсов стрессоустойчивости и их подтипы могут рассматриваться как обоснованный ориентир исследователей и практикующих психологов на углубление знаний в области психологического стресса, дифференциации стратегий его преодоления, оказание поддерживающей помощи личности, опирающейся на модель малопродуктивных ресурсов и ее подтипы;

– развитие идеи о потенциале предпочитаемого типа организационной культуры как положительного внешнего регулятора стрессоустойчивости личности в организации.

**Теоретическая значимость исследования.** Полученные результаты вносят вклад в научные представления о психологическом стрессе, направленности, мотивации и ценностной сфере как регулирующем ядре субъектной активности, самодетерминации



личности, включенной в организации разных сфер и видов деятельности; в концепции субъектно-ресурсной регуляции и ресурсного обеспечения противодействия стрессу.

Применение метода психологического моделирования в анализе психологических ресурсов устойчивости личности к стрессу в организациях разных сфер и видов деятельности дает дополнительные основания для развития методологии моделирования психической реальности в исследованиях по общей психологии, психологии личности.

**Практическая значимость** диссертационного исследования обусловлена его направленностью на диагностическую и консультационную помощь личности, включенной в организационные процессы и обладающей недостаточной ресурсной базой для эффективного преодоления стресс-факторов различной этиологии (психологических, организационных, информационных и т.д.).

В представленных рекомендациях обоснованно предлагаются «мишени» направленной психологической помощи личности, обладающей слабой ресурсной базой в преодолении стресса. При этом значимость полученных в диссертации результатов состоит в том, что выделены не только дефицитные ресурсы как «мишени» воздействия, но и обозначены ценности, качества личности, которыми она обладает для конструктивного преодоления стресса, но не сформировала способности целесообразно на них опираться, обеспечивая стрессоустойчивость.

#### **Полнота изложения материалов диссертации в публикациях соискателя.**

Основные результаты исследования Ю.К. Вольвич представила в достаточном объеме научных публикаций, в том числе – в пяти статьях, опубликованных в разные периоды работы над диссертацией в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Основное содержание первой главы отражено в публикациях: «Профессиональный стресс как феномен организационного поведения» (2013 г.); «Ценностно-смысловая регуляция поведения личности в организации: теоретико-методологические основы анализа» (2015 г.); «Ценностные ориентации как внутренние факторы поведения личности в организации» (2014 г.).

Результаты эмпирического исследования анализируются в девяти публикациях, в том числе четыре из них содержатся в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ («Индивидуальная оценка корпоративной культуры как фактор, детерминирующий переживание личностью организационного стресса» (2013 г.); «Психологические ресурсы регуляции стресс-преодолевающего поведения личности как субъекта организационных процессов» (2017 г.) др..

Несмотря на очевидные достоинства диссертационной работы Ю.К. Вольвич

считаю возможным высказать некоторые замечания, дискуссионные вопросы и рекомендации.

1. Диссертант при формулировании первой эмпирической гипотезы и в последующем продвижении к ее проверке и обоснованию применяет понятия комплексов личностных и организационно-психологических качеств. Требуется содержательного обоснования такое деление и его целесообразности с точки зрения предмета исследования.

2. В работе, на основе корректно проведенного качественного и количественного анализа, выведены ресурсные модели стрессоустойчивости субъектов, включенных в организационные процессы, а также обоснованы их подтипы, характерные для представителей разных сфер деятельности. Вместе с тем, задача установить специфику взаимосвязи индивидуального лидерского стиля и психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности как субъекта управленческой деятельности, на наш взгляд, не получила столь же убедительного решения. Психологические ресурсы стрессоустойчивости субъектов менеджерской деятельности выведены только на основании анализа внешнего соответствия установленных личностных характеристик руководителей и выраженности индивидуального лидерского стиля. Возможно, более углубленный анализ, с применением, в том числе, и математико-статистических методов, позволил бы значительно рельефнее обозначить сочетание конструктивных и малопродуктивных ресурсов в этой среде участников организационного взаимодействия.

3. Опора на принципы субъектно-бытийного подхода, принятая диссертантом, предполагала не только обоснование целесообразности системного исследования обозначенной проблемы, но и более глубокого анализа организационной среды как одного из пространств бытия личности. Однако автор не останавливается на этом аспекте, что, в свою очередь, обуславливает вопросы:

– какие факторы риска переживания стресса специфичны для организаций выделенных сфер?;

– почему напряженные психические состояния, малопродуктивные ресурсы стрессоустойчивости личности наиболее типичны для сферы коммерческой деятельности?

4. В анализе, проведенном в первой главе диссертации («Личность в пространствах жизнедеятельности. Проблема психологических ресурсов стрессоустойчивости») недостаточно широко представлен обзор зарубежных источников по исследуемой проблеме. Так, автор не обращается к публикациям N. Allen, J. Meyer; D. Denison, A. Mishra; R. Quinn, J. Rohrbaugh; и др., посвященным анализу психологических аспектов межличностного взаимодействия в организациях; к работам, рассматривающим проблему

стресса и личностных стратегий его преодоления (А. Billings; С. Cherniss; Е. Frydenberg; S. Hobfoll; R. S. Lazarus, S. Folkman и др.).

Высказанные вопросы и замечания не снижают общую научную, теоретическую, практическую значимость работы и являются в значительной мере дискуссионными.

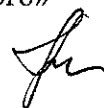
#### Заключение.

Диссертационная работа Вольвич Юлии Константиновны «Психологические ресурсы устойчивости личности к стрессу в организациях разных сфер и видов деятельности» является завершенным, самостоятельно выполненным научным трудом, в котором получили развитие сложившиеся в психологии личности и общей психологии концепции стресса и субъектных стратегий его преодоления; стрессоустойчивости; детерминант, определяющих психическую жизнь и поведение человека; ценностно-смысловой регуляции поведения личности.

Диссертация по теме, предмету, решаемым задачам и сделанным научным выводам отвечает требованиям п.9 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата наук. В диссертации и основных публикациях автора соблюдены требования, установленные пп. 10, 11, 13, 14 означенного Положения, а её автор, Вольвич Ю.К., заслуживает присуждения искомой учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии.

#### Официальный оппонент:

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

 Л.И. Дементий

17 апреля 2018 г.

#### Контакты:

Адрес: Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»: пр. Мира, 55-а, г. Омск, 644077.....

Тел. (3813) 670104.....

E-mail: rector@omsu.ru

С рукописью ознакомлена  
28.04.2018г. *Юлия Вольвич Ю.К.*

