

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Удмуртский государственный университет»

На правах рукописи

Леонов Илья Николаевич

**ВЛИЯНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ НА
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ**

Специальность: 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика (психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель:

доктор психологических наук,

член-корреспондент РАО,

заслуженный деятель науки РФ,

профессор

Карпов Анатолий Викторович

Ижевск – 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО–МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ.....	19
1.1 Анализ категории неопределенность в философии и психологии	19
1.2 Толерантность к неопределенности как психологический феномен ..	45
1.3 Управление в условиях неопределенности	71
1.4 Факторы неопределенности в деятельности руководителя.....	87
Выводы по главе 1.....	111
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	114
2.1 Обоснование эмпирического исследования.....	114
2.2 Диагностический инструментарий.....	116
2.3 Разработка опросников «Отношение к неопределенности в организации» и «Удовлетворенность деятельностью в организации»	124
2.4 Процедура обработки результатов эмпирического исследования.....	137
Выводы по главе 2.....	139
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ	141
3.1 Различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности	141
3.2 Пути влияния толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения в стрессовых ситуациях	162

3.3. Влияние показателей представлений об отношении к неопределенности в организации на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации	211
3.4 Специфика влияния параметров отношения к неопределенности в организации и толерантности к неопределенности на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации в зависимости от формы собственности организации	215
Выводы по главе 3.....	225
ВЫВОДЫ	227
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	231
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	233
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Опросник «Отношение к неопределенности в организации»	253
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Шкала «Общая удовлетворенность деятельностью в организации»	256

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Высокий темп социальных изменений в различных областях общественной практики, нарастание количества ранее не возникавших неопределенных социальных ситуаций – это та новая социальная реальность, которая сегодня уже традиционного определяется как социальная нестабильность. Она неминуемо предъявляет повышенные требования к ее субъекту в плане активности. Подобные общемировые тенденции находят свое отражение в гуманитарных и социальных науках: при описании современности все чаще отмечаются такие ее свойства, как полифоничность, релятивистская природа, ускорение изменений, мобильность, текучесть, разнообразие, сложность, гетерогенность, нелинейность, многомерность и неопределенность. В связи с этим категория неопределенность привлекает к себе все большее внимание в современных социальных и гуманитарных дисциплинах.

Неопределенность как отсутствие определенности, однозначности может быть обнаружена во множестве ситуаций: в повседневных ситуациях, в межличностной коммуникации, при межличностном и межгрупповом взаимодействии, при решении задач профессиональной и учебной деятельности, при принятии решений.

Труд современного руководителя связан с действиями в условиях неопределенности и вероятностных сценариев развития событий. Источником неопределенности может выступать состояние внешней среды организации при прогнозировании и планировании: состояние экономики, актуальные научно-технические достижения, социокультурные и политические факторы, международные события и др.

При принятии решений именно условия неопределенности являются наиболее явным и характерным атрибутом управленческой деятельности. Руководитель практически всегда принимает решения в условиях той или иной степени неопределенности как в отношении оценки текущего состояния системы, так и, в особенности, в отношении потенциально возможных вариантов развития

событий. В связи с этим важнейшим профессиональным требованием к руководителю является его способность к принятию решений в условиях неопределенности.

Еще одной важной и характерной для управленческой деятельности причиной неопределенности является то, что «информационными источниками» сведений для руководителя обычно выступают люди. Им свойственна способность, а иногда и потребность исказить (осознанно или нет) объективные данные, фальсифицировать их, скрывать ту или иную информацию.

Высокая степень неопределенности и слабая структурированность проблем, на решение которых направлена совместная управленческая деятельность, предполагают активное личностно-опосредованное доопределение содержания, условий, способов и критериев эффективности решения стоящих проблем самими руководителями.

В силу того, что деятельность руководителя связана с управлением другими людьми и группами, проблема преодоления неопределенности и прогноза действий в условиях неопределенности руководителя предполагает не только индивидуальный аспект рассмотрения, но и социально-психологический.

Таким образом, актуальность темы исследования определяется отсутствием в психологии труда системного анализа влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей, обуславливающие особенности взаимодействия с другими, характеристики саморегуляции деятельности и способы поведения в стрессовой ситуации в системе отношений «человек–человек».

Состояние научной разработанности проблемы исследования. Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы позволяет прежде всего говорить о том, что проблема влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей не получила целостного системного освещения в современной психологической науке и в психологии труда, в частности.

Вместе с тем, рефлексия категории неопределенность осуществляется в рамках философии при рассмотрении онтологического и гносеологического аспектов неопределенности (А.Д. Курчиков, В.С. Готт, П.И. Визир, Л.И. Урсул, Н.В. Мануйлов, Б.Н. Пятницын, В.С. Зверьков, Р.К. Гайнутдинов, И.А. Кучина, В.Е. Хиценко, А.М. Жаров, В.А. Гречанова, Т.Г. Лешкевич, А.А. Тягунов, В.Г. Черник, В.С. Веселкова, Ж. Делез, В.О. Фабер, М. Хайдеггер, А.М. Дорожина, А.С. Борщов, К. Вульф, И.Р. Пригожин, Р. Харре, Э. Морена), при рефлексии современной социальной реальности (З. Бауман, Э. Гидденс, У. Бек, Н.Н. Талеб).

Категория неопределенность интегрируется в психологию в качестве методологического принципа и в качестве характеристики реальности, позволяющей конструировать новую проблематику и создавать новые объяснительные модели (И.И. Гуревич и И.М. Фейгенберг, Г.Е. Журавлев, Е.Ю. Завершнева, В.П. Зинченко, Т.В. Корнилова, А.Г. Асмолов, Т.П. Бутенко). Проблема неопределенности рассматривается в психологии в рамках изучения мышления (А.Н. Поддьяков, Е.А. Лустина, Б.Ф. Ломов, Е.Н. Сурков) и процессов принятия решения (Ю. Козелецкий, Б.В. Бирюкова, О.К. Тихомиров, Т.В. Корнилова, О.В. Степаносова, Г.Н. Солнцева, Ю.Н. Кузнецова, Ю.К. Стрелков, М. Osman). Ученые рассматривают проблему неопределенности в ее связи с жизнестойкостью личности (Д.А. Леонтьев, С.В. Кривцова). Научному анализу подвергаются типы переживания неопределенности (Е.Т. Соколова). Рассматривается роль неопределенности в процессе межличностной коммуникации (S.R. Berger и R.J. Calabrese). Неопределенность рассматривается в контексте культуры, где выступает в качестве ее характеристики (Г. Хофстед); анализируется роль неопределенности в развитии культуры и механизмы культуры, создающие неопределенность (Ю.М. Лотман, А.Г. Асмолов, М.М. Бахтин, А.Н. Леонтьев, В.А. Петровский, Е.Д. Шехтер, А.М. Черноризов). Ряд авторов подчеркивают необходимость обращения к проблеме неопределенности в ходе анализа межкультурного взаимодействия (Г.У. Солдатова, Л.А. Шайгерова).

В психологии представлены работы, посвященные рассмотрению содержания и структуры конструкта «толерантность к неопределенности» (E. Frenkel-Brunswik, К. Durheim и D. Foster, S. Budner, S. Vochner). Толерантность к неопределенности рассматривается как стабильная черта личности (R.J. Hallman, A.P. MacDonald, R.W. Norton, J. Sidanius, N.G. Rotter и A.N. O'Connell, J.J. Ray, C.M. Ely, S.M. Anderson и A.H. Schwartz, D.L. McLain, C.C. Chen и R. Hooijberg, L.M. Sallot и L.J. Lyon, S. Bakalis и T. Joiner, F. Hartmann, P.G. Clampitt и M.L. Williams, F. Zenasni, B.D. Naemi, J. Litman, M. Trottier, B.T. Hazen, D. Zhu), как ситуационно-специфическая установка (Е.Г. Луковицкая), как интегральная способность (А.В. Карпов), как динамическая характеристика (V. DeRoma, E.V. Våpenstad, L.T. Kajs и D.L. McCollum, K. Merenluoto и E. Lehtinen, M.S. Lane и K. Klenke).

Исследуется связь толерантности к неопределенности и креативности (Т.В. Корнилова и С.Д. Смирнов, Е.Ю. Одинцева, К. Stoycheva), роль толерантности к неопределенности в освоении иностранного языка (N. Naiman, C.M. Ely, D. Paradopolou), исследуется роль толерантности к неопределенности в бизнес-деятельности (N. Bennett, B. Lamberton, N. Huber, M.S. Lane и K. Klenke, G.T. Lumpkin, S. Bakalis и T.A. Joiner), в деятельности медицинских работников (S. Budner, G. Geller, R. Schor), в управленческой деятельности в сфере образования (C. Yaffa, V.A. Anfara, J. Patterson, R.B. Williams). Анализируется проблема развития толерантности к неопределенности в ходе обучения (Y.L. Visser, J.L. Norr и K.S. Crittenden, V.M. DeRoma, N. Huber, D.G. Oblinger и A. Verville, B. Lamberton).

Неопределенность рассматривается в контексте функционирования организации: изучаются источники неопределенности в организации (М. Мексонн, М. Альберт и Ф. Хедоури, P. Schoemaker, H. Courtney, R.D. Stacey, D.E. Brasher, P.G. Clampitt и M.L. Williams, M.J. Hatch, B. Spiker и T. Danels, J. Wanous, S. Budner, M.W. Kramer, J.D. Thompson), стратегии преодоления неопределенности (N.J. Adler, R. Lipshitz и O. Strauss, К.Е. Weick, C.R. Berger и R.J. Calabrese, P. Foxman), стратегии развития в условиях неопределенности (H. Courtney,

J. Kirkland и P. Viguerie), проблеме управления с учетом факторов неопределенности (A. De Meyer, C.H. Loch и M.T. Pich).

Исследователями осуществляется анализ деятельности руководителя (М. Мак-Колл, Г. Юкл и Д. Ван Флит, R.M. Kanter, M. McCall и R. Kaplan, Д. Коттер, Р. Стернберг, Р.Л. Кричевский, Д. Борманн, Л. Воротина и Р. Федерманн, А.В. Карпов, А. Файоль; М. Мексонн, М. Альберт и Ф. Хедоури; М. Вудкок и Д. Фрэнсис, А.Ю. Пасанюк, С.Ю. Флоровский) и выявляются факторы, порождающие неопределенность в деятельности руководителя (А.В. Карпов, С. Ю. Флоровский). Выявляются психологические переменные, выступающие в качестве профессионально важных качеств и обосновывается правомочность рассмотрения толерантности к неопределенности в качестве профессионально важного качества руководителя (В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, Ю.П. Поваренков, Е.А. Климов). Предлагаются модели управления в зависимости от отношения к неопределенности (D.J. Wilkinson).

В своей совокупности работы вышеуказанных авторов имеют важнейшее теоретическое и практическое значение, однако в целом анализ актуального состояния работ, посвященных изучению роли толерантности к неопределенности в деятельности руководителя позволяет выявить следующие сложившиеся противоречия между:

- высокой оценкой толерантности к неопределенности как профессионально значимой характеристики руководителя и малой степенью представленности работ, изучающих закономерности влияния толерантности к неопределенности на деятельность руководителя.

Разрешение данного противоречия возможно на основе теоретического и экспериментального исследования влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя.

Данное противоречие позволило определить проблему и тему настоящего исследования «Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя».

Цель исследования – выявление и объяснение специфики влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя.

Объект исследования – толерантность к неопределенности руководителя.

Предмет исследования – влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя.

В качестве **общей гипотезы** исследования было выдвинуто следующее предположение: толерантность к неопределенности, являясь базовой чертой, оказывает влияние на профессионально важные качества руководителей, актуализирующиеся в процессе его профессиональной деятельности.

Данная гипотеза конкретизируется следующими частными гипотезами:

1. Существуют различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности: руководители с высоким уровнем толерантности к неопределенности более склонны к риску, чаще проявляют готовность к доминированию в межличностных отношениях, более интернальны и независимы в организации деятельности и в большей степени готовы к проявлению ассертивных действий в стрессовых ситуациях.

2. Влияние толерантности к неопределенности, как диспозиционной черты, на поведение в стрессовых ситуациях имеет более сложную структуру. Мы предполагаем наличие опосредующих третьих переменных, посредством которых независимая переменная толерантность к неопределенности может влиять на такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как ассертивные действия и избегание. Данные третьи переменные могут выступать как в роли медиаторов (усиливать влияние независимой на зависимые), так и в роли модераторов (ослаблять влияние независимой на зависимые).

3. Отношение к неопределенности в организации, являющееся социально-психологической характеристикой группы (организации), и толерантность к неопределенности могут оказывать влияние на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации.

В соответствии с целью и гипотезой в исследовании были поставлены следующие **задачи**:

1. Осуществить анализ современного состояния и основных направлений исследования проблемы неопределенности, толерантности к неопределенности и факторов неопределенности в деятельности руководителя.

2. Определить симптомокомплекс профессионально важных качеств руководителя, актуализирующихся в его профессиональной деятельности в современных условиях, и выявить различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности.

3. Выявить пути влияния толерантности к неопределенности на стратегии преодоления стрессовых ситуаций у руководителей.

4. Разработать и психометрически обосновать опросник «Отношение к неопределенности в организации» и шкалу «Удовлетворенность деятельностью в организации».

5. Выявить специфику влияния параметров отношения к неопределенности в организации и толерантности к неопределенности на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации в зависимости от формы собственности организации (бюджетной и коммерческой).

Соответствие шифру специальности 19.00.03 – «психология труда, инженерная психология, эргономика» (психологические науки). Вынесенные на защиту теоретические положения о влиянии толерантности к неопределенности соответствуют пункту 3 «Изучение профессионально ценных свойств (качеств) психики людей по отношению к определенным классам и видам труда: особенности личности, в том числе, ее направленность на определенный класс труда, ценностные ориентации, потребности, установки и мотивы, характерологические особенности, свойства познавательных, творческих и психомоторных процессов, эмоциональной и рациональной регуляции индивидуальной и коллективной деятельности, движений», пункту 5 «Условия и способы установления взаимного соответствия свойств психики человека и

требований трудовой деятельности разного вида (профессиональный отбор и подбор, самовоспитание и саморегуляция работников; психологические аспекты подготовки и переподготовки работников, расстановки кадров сообразно их личным качествам). Методы, процедуры, критерии оценки, аттестации работников. Психологические основы и средства компенсации слабо выраженных у работников профессионально ценных свойств психики», пункту 7 «Проявления психики в сложных и опасных профессиях (включая военную и боевую деятельность, ошибки и отказы в деятельности по психологическим причинам, приводящие к снижению ее эффективности, к авариям, происшествиям, катастрофам, способы устранения этих причин, невротические срывы работников, профессиональные деформации личности, способы их предотвращения); формирование профессиональной и личностной надежности работников опасных профессий, а также лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью», пункту 10 «Изучение психологических условий и путей установления взаимного соответствия личных качеств человека и требований профессии (самовоспитание и саморегуляция профессионалов, их консультирование; психологические вопросы переподготовки работников, проектирование средств труда и производственной среды сообразно психологическим особенностям и жизненным ориентациям человека, расстановка кадров сообразно их личным качествам, профподбор, профотбор и т.д.)» паспорта специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Методологическую и теоретическую основу исследования составили современные представления о эпистемологической и онтологической неопределенности как характеристике бытия (И.И. Гуревич и И.М. Фейгенберг, Г.Е. Журавлев, Е.Ю. Завершнева, В.П. Зинченко, Т.В. Корнилова, А.Г. Асмолов, Т.П. Бутенко); представления о толерантности к неопределенности как фундаментальной диспозиционной черте личности (E. Frenkel-Brunswik, S. Budner, S. Bochner, A.P. MacDonald, R.W. Norton, J. Sidanius, N.G. Rotter и A.N. O'Connell, J.J. Ray, C.M. Ely, S.M. Anderson и A.H. Schwartz, D.L. McLain, P.G. Clampitt и M.L. Williams, Т.В. Корнилова) и динамической переменной, оказывающей влияние на

поведение в ситуации неопределенности (V. DeRoma, E.V. Våpenstad, L.T. Kajs и D.L. McCollum, K. Merenluoto и E. Lehtinen, M.S. Lane и K. Klenke, Е.Г. Луковицкая, А.В. Карпов).

Целостное исследование проблемы влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей проводилось в соответствии с общеметодологическими принципами психологии: принципом системности (Б.Г. Ананьев, И.В. Блауберг, А.А. Деркач, Б.Ф. Ломов); принципом детерминизма (А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, М.Г. Ярошевский); принципом взаимосвязи сознания и деятельности (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн). Опора на данные принципы позволила описать устойчивые закономерности связи между изучаемыми явлениями.

Исследование опиралось на теоретические и эмпирические сведения, изложенные в работах, посвященных проблеме неопределенности в деятельности руководителя (А.В. Карпов, С. Ю. Флоровский, D.J. Wilkinson), источникам неопределенности в организации (М. Мексонн, М. Альберт и Ф. Хедоури, P. Schoemaker, H. Courtney, R.D. Stacey, D.E. Brasher, M.J. Hatch, P.J. Clampitt и M.L. Williams, B. Spiker и T. Daniels, J. Wanous, S. Budner, M.W. Kramer, J.D. Thompson) и способам управления в условиях неопределенности (H. Courtney, J. Kirkland и P. Viguerie, A. De Meyer, C.H. Loch и M.T. Pich).

Исследование реализовывалось в рамках системогенетического подхода (В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, Ю.П. Поваренков)

Для решения поставленных задач и верификации сформулированных гипотез использовался комплекс взаимодополняемых методов исследования: теоретические (изучение и системный анализ научной, научно-методической и научно-практической литературы, моделирование, систематизация, абстрагирование), эмпирические (опросные методы) и статистические (количественный и качественный анализ эмпирических данных).

Организационно-методическую базу исследования составил следующий психодиагностический инструментарий: 1) для измерения толерантности к неопределенности однофакторный опросник «MSTAT-I» Д. МакЛейна в адаптации

Е.Г. Луковицкой; 2) типы межличностных отношений определялись при помощи модифицированного варианта интерперсональной диагностики «ДМО» Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик; 3) для выявления типа осознанной саморегуляции деятельности применялся опросник «Автономность-зависимость» Г.С. Прыгина; 4) специфика локализации локуса контроля диагностировалась при помощи опросника «Локус контроля» Е.Г. Ксенофонтовой; 5) для диагностики личностных факторов принятия решений использовался опросник «ЛФР-25» Т.В. Корниловой; 6) стратегии преодолевающего поведения диагностировались при помощи опросника «SACS» С. Хобфолла в адаптации Н. Водопьяновой, Е. Старченковой; 7) изучение стилей мышления осуществлялась при помощи опросника «Стили мышления» Р. Харрисона и Р. Брэмсона в адаптации А.А. Алексеева; 8) опросник «Отношение к неопределенности в организации» (И.Н. Леонов); 9) шкала «Удовлетворенность деятельностью в организации» (И.Н. Леонов).

Достоверность результатов исследования обеспечивалась теоретической и методологической обоснованностью исследования; использованием широкого спектра научных методов качественной и количественной обработки данных, а также многоплановым анализом полученных данных; репрезентативностью выборки испытуемых.

Организация исследования. Исследование проводилось в три этапа. На первом этапе анализировались современные подходы к проблеме интеграции категории неопределенность в психологические науки, толерантности к неопределенности, факторов неопределенности в деятельности руководителя и управления в условиях неопределенности. На втором этапе разрабатывалась программа эмпирического исследования, осуществлялся сбор эмпирических данных. На третьем этапе проанализированы и обобщены полученные данные, сделаны выводы.

Эмпирическую базу исследования составили руководители среднего уровня управления организаций Удмуртской республики и Пермского края. Всего в исследовании приняли участие 167 человек, в возрасте от 21 года до 57 лет (среднее – 32,5, стандартное отклонение – 7,35), 95 женщин и 72 мужчины. Из них

88 руководителей коммерческих организаций в возрасте от 21 года до 57 лет (среднее – 30,4, стандартное отклонение – 6,56), 38 женщин и 50 мужчин; 79 руководителей бюджетных организаций в возрасте от 22 до 53 лет (среднее – 34,8, стандартное отклонение – 7,53), 57 женщин и 22 мужчины.

Научная новизна исследования. В ходе теоретического анализа был собран и обобщен материал, который позволил рассмотреть толерантность к неопределенности в качестве характеристики, связанной не только с когнитивной сферой личности, но и с особенностями взаимодействия с окружающими. Разработан и обоснован многомерный научный конструкт «отношение к неопределенности в организации».

Эмпирическим путем установлено, что влияние толерантности к неопределенности, как диспозиционной черты, на поведение в стрессовых ситуациях имеет более сложную структуру. Выявлено наличие опосредующих третьих переменных, посредством которых независимая переменная толерантность к неопределенности может влиять на такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как ассертивные действия и избегание. Выявленные третьи переменные могут выступать как в роли медиаторов (усиливать влияние независимой на зависимые), так и в роли модераторов (ослаблять влияние независимой на зависимые).

Выявлено, что толерантность к неопределенности, наряду с воспринимаемыми характеристиками организации, выступает в качестве предиктора удовлетворенности деятельностью только у руководителей коммерческих организаций.

Теоретическая значимость исследования. Результаты исследования расширяют теоретические представления о закономерностях влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей. Выявлен и описан симптомокомплекс профессионально важных качеств, руководителя, актуализирующихся в его деятельности в современных условиях. Внесен вклад в понимание механизмов влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей. Выявлена

и описана сложная структура влияния толерантности к неопределенности на поведение руководителей в стрессовых ситуациях. Установлено, что пути влияния толерантности к неопределенности на поведение в стрессовых ситуациях носят не прямой характер, а реализуются посредством третьих переменных, являющихся профессионально важными качествами руководителя. Конструкт «Отношение к неопределенности в организации» может быть рассмотрен как характеристика организационной культуры, зафиксированная в представлениях сотрудников. Установлено, что чем сильнее в организации выражено применение планирования, чем ярче выражен интерес к сложным проблемам в организации и чем меньше в ней принято избегать неопределенность, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации. Обнаружено, что толерантность к неопределенности выступает в качестве предиктора удовлетворенности деятельностью в организации только у руководителей коммерческих организаций. Таким образом, внесен вклад в изучение роли толерантности к неопределенности в деятельности руководителя и функционировании организации в целом.

Практическая значимость исследования связана с изучением влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей. Разработаны профили выраженности профессионально важных качеств у руководителей с разным уровнем толерантности к неопределенности. Выявленные закономерности позволяют прогнозировать индивидуальные особенности и поведение руководителей в ситуации неопределенности при взаимодействии с другими людьми и в стрессовых ситуациях, осуществлять отбор сотрудников на вакантную должность руководителя. Выявленные результаты закономерностей влияния параметров отношения к неопределенности в организации на удовлетворенность деятельностью в организации в зависимости от формы собственности позволяют разрабатывать программы по повышению удовлетворенности деятельностью в организации. Выявленные в ходе эмпирического исследования закономерности используются при разработке тренинговых программ «Развитие управленческих навыков», «Управление в условиях неопределенности». Результаты исследований используются при чтении

курсов «Психология труда», «Психология управления», «Организационная психология» студентам Института педагогики, психологии и социальных технологий УдГУ, а также на курсах повышения квалификации руководителей государственных, муниципальных и бизнес-структур в Удмуртской республике.

Положения, выносимые на защиту:

1. Деятельность руководителя в современных условиях сопряжена с управлением в условиях неопределенности, где толерантность к неопределенности выступает значимой характеристикой, определяющей специфику актуализации профессионально важных качеств в ситуации неопределенности. Уровень толерантности к неопределенности обуславливает различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей. Руководители с высоким уровнем толерантности к неопределенности, в отличие от руководителей с низким уровнем толерантности к неопределенности, более склонны к риску, чаще проявляют готовность к доминированию в межличностных отношениях, более интернальны и независимы в организации деятельности и в большей степени готовы к проявлению ассертивных действий в стрессовых ситуациях.

2. Сложная структура влияния толерантности к неопределенности на стратегии поведения в стрессовых ситуациях включает два блока, объясняющих влияние толерантности к неопределенности на стратегии преодоления «ассертивные действия» и «избегание» соответственно. Влияние толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения носит не прямой характер, а реализуется при помощи третьих переменных, актуализируемых толерантностью к неопределенности.

Пути влияния толерантности к неопределенности на стратегию «ассертивные действия» включает в себя: готовность к риску, интернальность при описании личного опыта, доминирование в межличностных отношениях.

Пути влияния толерантности к неопределенности на стратегию «избегание» включает в себя: интернальность при описании личного опыта, автономность-зависимость.

3. Удовлетворенность руководителя деятельностью в организации обусловлена параметрами отношения к неопределенности в организации и имеет свою специфику в зависимости от формы собственности (коммерческой и бюджетной). В бюджетных организациях предикторами удовлетворенности деятельностью являются такие параметры представления об отношении к неопределенности, как «планирование» и «избегание неопределенности». В коммерческих организациях предикторами удовлетворенности деятельностью являются такие параметры представления об отношении к неопределенности, как «интерес к сложным проблемам», «планирование» и «неприятие сомнений».

В зависимости от формы собственности организации (коммерческая или бюджетная), толерантность к неопределенности по-разному обуславливает удовлетворенность руководителя деятельностью в организации. В бюджетных организациях толерантность к неопределенности не влияет на удовлетворенность деятельностью в организации, а в коммерческих – является статистически значимым предиктором.

Апробация и внедрение результатов исследования. Материалы исследования докладывались на заседаниях кафедры социальной психологии и конфликтологии Удмуртского государственного университета, на семинарах аспирантов и соискателей. Результаты исследования были представлены на всероссийских и международных научно-практических конференциях: на V съезде Общественной организации «Российское психологическое общество» 14-18 февраля 2012 г., г. Москва, на V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек и мир: психология конфликта, неопределенности и риска инноваций» 17-19 апреля 2014 года, г. Ижевск, на международной конференции «Education - Technology - Computer Science. Main Problems of Technology and Professional Education», 13-14 сентября, 2013 г, Польша, г. Жешув.

По данной проблеме опубликовано 13 статей и тезисов, в том числе 7 – в журналах, реферируемых ВАКом, общим объемом 14,7 п. л.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, выводов, библиографического списка, включающего 209 наименований, из них - 97 на иностранном языке, а также 2 приложений. Основной текст работы включает 55 таблиц, 24 рисунка и изложен на 252 страницах. Общий объем диссертации (с приложениями) составляет 256 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

1.1 Анализ категории «неопределенность» в философии и психологии

Высокий темп социальных изменений в различных областях общественной практики, нарастание количества ранее не возникавших, неопределенных социальных ситуаций, иными словами, та новая социальная реальность, которая сегодня уже традиционного определяется как социальная нестабильность, неминуемо предъявляют повышенные требования к ее субъекту в плане активности. Д.А. Леонтьев относит к специфике не только нашего времени, но и к прогнозируемой специфике XXI в., растущую и расширяющуюся неопределенность, затрагивающую все аспекты жизни [57]. Г.У. Солдатова и Л.А. Шайгерова подчеркивают, что все чаще в англоязычной литературе для характеристики современного общества используется аббревиатура «VUCA» («a VUCA world»: V – volatility, U – uncertainty, C – complexity, A – ambiguity) – изменчивость, непредсказуемость, сложность, неопределенность. [95]. Как замечает А.Г. Асмолов, подобные общемировые тенденции находят свое отражение и в социальных науках: при описании современности через призму разных методологических оптик мы все чаще отмечаем такие ее свойства, как полифоничность, релятивистскую природу, ускорение изменений, мобильность, текучесть, разнообразие, сложность, гетерогенность, нелинейность, многомерность и неопределенность [6].

В связи с этим категория неопределенность привлекает к себе все большее внимание в современных социальных и гуманитарных науках. Внимание к категории «неопределенность» в современной психологии оказывается обусловлено с одной стороны обращением к принципам неклассической рациональности, где неопределенность выступает в качестве неотъемлемого атрибута функционирования сложных самоорганизующихся систем, а с другой —

обусловлено спецификой отношения человека и мира современности, сложность, многозначность, изменчивость, динамичность и непредсказуемость которого становятся теми «вызовами», с которыми сталкивается современный человек.

Однако, категории определенность и неопределенность имеют богатое историко-философское содержание. Зародившись в философии, они нашли применение в физике, биологии, экономике, математике, логике, социологии и психологии. Философский анализ данных категорий можно обнаружить в работах А. Д. Курчикова [53, 54], В. С. Готта [22], П. И. Визира [14], Н. В. Мануйлова [66], Б. Н. Пятницына [90], В. С. Зверькова [36], Р. К. Гайнутдинова [17, 18], И. А. Кучина [55], В. Е. Хиценко [107]. Анализ соотношения категорий времени и неопределенности предпринимался А.М. Жаровым [32, 33]. В.А. Гречанова [23] рассматривает философские и научные построения, включающие неопределенность в моделирование процессов развития, место неопределенности в детерминистических описаниях процессов. Т.Г. Лешкевич [58, 59] рассматривает феномен неопределенности как предмет философско-методологического и культурологического исследования, проблему социального и личного выбора в исторической неопределенности. А.А. Тягунов [102], разрабатывая философские концептуальные основы страхования, отмечает необходимость рассмотрения категории неопределенность как основной при описании ключевых проблем данной деятельности.

В философии категория неопределенность рассматривается в двух планах – онтологическом и эпистемологическом. В онтологическом плане категория неопределенность используется при изучении природных объектов и их свойств. В эпистемологическом плане она анализируется в контексте взаимодействия субъекта и объекта в познании. Тем не менее, как отмечает В.Г. Черник, сложность обобщения содержательных характеристик категорий определенности и неопределенности, в которых отражались бы свойства объективного мира и процессов познания породило даже мнение о необходимости отказаться от рассмотрения онтологического аспекта данных категорий и ограничиться лишь их гносеологическими и методологическими функциями [108].

Согласно В.С. Веселковой, признание правомочности неопределенности как онтологической характеристики связано с позицией относительно основного вопроса философии [13]. Философов, которые придерживались точки зрения, что окружающий мир человека – это хаос, и только человек способен внести в него упорядоченность в процессе познания, В.С. Веселкова правомерно относит их к лагерю идеалистов. В рамках данного направления неопределенность часто отождествляется с хаосом как неопределенностью структуры и движения. Хаос рассматривается как беспорядочное, непредсказуемое движение, предшествующее появлению упорядоченных состояний или движений. Уже в античной мифологии непреодолимый хаос выступает как начало бытия (Анаксимандр, Диоген Лаэртский, Платон). Тем не менее, уже начиная с И. Канта, неопределенность начинает рассматриваться не в качестве абсолюта, а в связке с порядком. Как отмечает Ю.В. Сачков, представления о хаосе приобрели черты относительности, рассматриваются именно как одно из начал эволюционных процессов и, соответственно, в сопряжении с представлениями о порядке [93]. Таким образом, неопределенность становится онтологическим основанием реальности, проявляется в процессах становления и перехода от «возможного» к «действительному».

В противоположность идеалистической точке зрения, для домарксовских материалистов, определенность выступает в качестве характеристики окружающего мира, а неопределенность связана в первую очередь с отсутствием знаний о законах, в соответствии с которыми мир упорядочен. Соответственно, существование объективной неопределенности в данной позиции отрицается, а неопределенность имеет лишь гносеологические основания. Данная точка зрения является отличительной особенностью классической науки. Однако, в 1927 г. немецкий физик-теоретик В. Гейзенберг кардинально изменил представления ученых о физике микромира, сформулировав принцип соотношения неопределенностей. Согласно В. Гейзенбергу, любая физическая система не может находиться в состояниях, при которых координата ее центра инерции и импульс одновременно принимают вполне определенные, точные значения.

В дальнейшем в постнеклассической науке категория неопределенность начинает занимать одну из центральных ролей. Появление постнеклассической парадигмы в науке связано с открытием в 1963 г. физиком атмосферы Э. Лоренца детерминированного (динамического) хаоса. В дальнейшем идеи были развиты в теории неравновесных систем И.Р. Пригожина [82, 83, 84, 85, 86, 87]. Согласно данной теории, в случае действия флуктуаций на систему в сильно неравновесном состоянии, наступает критический момент — точка бифуркации. В ней невозможно однозначно спрогнозировать, в какое состояние перейдет система. Большую роль играет случайность. Но как только один из многих путей выбран, вновь вступает в силу детерминизм — до следующей точки бифуркации. Таким образом, неопределенность выступает как неотъемлемая и существенная характеристика физического мира.

В.О. Фабер видит роль неопределенности в предоставлении конструктивной возможности создания нового [103]. В неопределенности, согласно позиции автора, раскрывается веер возможностей развития, что делает бытие человека открытым свободой.

В эпистемологическом плане неопределенность используется авторами для обозначения разнообразных феноменов и процессов. В первую очередь она может быть обнаружена в процессах познания и характеризует первичное состояние познавательного процесса (хрестоматийный афоризм Сократа - «Я знаю, что ничего не знаю»). В дальнейшем в процессе познания может произойти преодоление незнания, т.е. неопределенности, но это не всегда возможно.

В философии М. Хайдеггера категория неопределенность может быть использована для раскрытия таких феноменов, как «засоренное» и «потаенность» [106]. «Потаенным», согласно М. Хайдеггеру, является то, что еще не открыто, о существовании чего еще нет ни знания, ни незнания в силу отсутствия адекватных методов для открытия. «Засоренное» - это то, что некогда уже было открыто, но вновь попало сокрытию.

Необходимо отметить точку зрения А.М. Дорожкина [31]. Философ видит необходимым различать незнание и эпистемологическую неопределенность. Так,

причиной последней является не незнание или отсутствие информации, а, наоборот, наличие теоретических или эмпирических фактов у субъекта о наличии отсутствующей информации. Он видит ошибочность в отождествлении незнания и неопределенности. Неопределенность возникает не тогда, когда у субъекта нет знания, а когда субъект осознает, что необходимая информация у него отсутствует или пока не доступна. Таким образом, эпистемологическая неопределенность – это знание о незнании.

Не все авторы считают, что в процессе познания неопределенность устраняется и достигается определенность. Например, согласно мнению А.С. Борцова, попытки полного преодоления неопределенности в ходе познавательных процедур иллюзорны [11]. Неопределенность в существенной степени является объективным свойством изучаемого предмета и поэтому в процессе познания полностью не элиминируется. А.С. Борцов также считает, что неопределенность может носить субъективный и объективный характер, но неопределенность в процессе познания, по его мнению, выступает не субъективным фактором, а объективной характеристикой изучаемого предмета. Источником неопределенности А.С. Борцов признает состояние, представляющее собой единство изменчивости и устойчивости, являющихся сущностными характеристиками мира и человека.

Итак, в онтологическом плане неопределенность выступает как неопределимость природы, необходимая характеристика развития открытой системы, появляющаяся в точках бифуркации в будущее непредвиденность, вероятность и эмерджентность, как характеристика виртуальной реальности, объекты которой лишены части своих предикатов, в частности симулякры, и допускающие многовариантность трактовок. В эпистемологическом плане неопределенность является исходной точкой любого познания, проявляющаяся в знании о незнании, как изначально сокрытое или то, что оказалось «засоренным».

К категории «неопределенность» обращались философы и ученые различных эпох, направлений и школ. Апеллируя к данной категории, решался широкий спектр проблем – от построения античных космогоний до описания сложных

открытых самоорганизующихся систем. При этом при решении частной проблемы значение данного понятия менялось – от неясности, неоднозначности, неизмеримости до хаоса и отсутствия границ. Тем не менее, В.О. Фабер видит возможным выделить инвариантное решение, позволяющее объединить все значения неопределенности, которое заключается в применении апофактического подхода к раскрытию феномена [103]. Т.е. неопределённым является то, что не определено. Таким образом, категория неопределенность оказывается абстрактной, релятивистской и конвенциональной категорией, что предъявляет высокие требования для ее использования в том или ином значении, применимом для конкретной ситуации использования.

Т.Г. Лешкевич предлагает типологии трактовок неопределенности в соответствии с источниками и сферами ее проявления [59]. По мнению философа, антропная, системно-релятивная неопределенность, информационная и эпистемологическая - тины, являющиеся производными от онтологического статуса неопределенности.

Антропная неопределенность квалифицирует ситуацию в зависимости от позиции наблюдателя.

Системно- релятивная - характеризует отношение кибернетической системы и среды и базируется на этом отношении. Информационная трактовка полагает информацию средством устранения неопределенности.

Семантическая неопределенность, согласно Т.Г. Лешкевич, является результатом неоднозначности связей между объектами и средствами языка, служащими для их обозначения.

Концептуальная неопределенность понимается как невозможность выражения содержания реальных в концептуально-логической форме.

Первичная неопределенность «содержится в самом фундаменте природы события, когда наличие множества возможных результатов объясняется тем, что одни потенциальные события, содержащиеся в событии «Х» обуславливают или детерминируют одни результаты, а другие потенциальные события - иные».

Ретроспективная неопределенность - неопределенность прошлого, порождающих причин.

Перспективная неопределенность связана с неоднозначностью взаимоотношения причины и следствия, с неединственностью последующего состояния системы, необходимостью выбора из некоторого множества возможных состояний.

Константная неопределенность - «постоянно существующая в начальных условиях любых расчетов и исчислений, которая с течением времени, возрастая, превратится в неопределенность конечного результата».

Статистическая неопределенность характеризует причину возникновения неопределенности и «задается поведением самого объекта, здесь субъект, принимающий решения, как бы отходит на задний план. Под статистической неопределенностью понимается состояние, при котором можно абстрагироваться от субъективного элемента в вероятностном описании процессов и взаимодействий сложных систем».

Об имманентной неопределенности можно вести речь, «когда горизонт предпочтений меняется, но типологическая узнаваемость событий и процессов сохраняется».

Гетеромная неопределенность проявляется, когда будущее приобретает принципиально отличное качество от состояний и потенциалов, обозначенных ранее.

Таким образом, проблема неопределенности не является новой для философии и науки. Не раз были предприняты попытки концептуализации данной категории и ее включения в теоретические построения, связанные с онтологической и гносеологической проблематикой. Неопределенность является всеобщей, фундаментальной характеристикой бытия. Вслед за К. Вульфом необходимо признать – «неопределенность является определяющим элементом культуры. Условием для создания человеком какого-либо продукта деятельности, в том числе и творческой.... Неопределенность является неотъемлемым условием свободной, продуктивной и счастливой жизни человека» [16, С. 5]

Как отмечает А.Г. Асмолов [6], в последнее время, все чаще ученые (философы, методологи, социологи, историки и психологи) при описании изменяющегося мира ссылаются на работы И.Р. Пригожина «Порядок из хаоса» [86], «Философия нестабильности» [87], «Конец определенности» [83], «Определено ли будущее» [84], Р. Харре «Правила беспорядка» [164], З. Баумана «Текущая современность» [8], Э. Гидденса «Ускользящий мир» [21] и «Последствия современности» [20], У. Бека «Общество риска: на пути к другому модерну» [9], Э. Морена «Метод. Природа Природы» [71], «Неопределенность как вызов. Медиа. Антропология. Эстетика» [16], Н.Н. Талеба «Антихрупкость: Как извлечь выгоду из хаоса» [99] и «Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости» [100]. Усиливается интерес к синергетическим и сетевым моделям познания мира: эволюционной эпистемологии, социальной эпистемологии, исторической эпистемологии, культурно-исторической эпистемологии, неклассической эпистемологии, постнеклассическая культурно-аналитической методологии познания, постструктуралистскому анализ познания закрытых и открытых систем, новой культурной антропологии, этнометодологии и методологии трансдисциплинарности [1,2, 19, 26, 27, 28, 29, 67, 70, 88, 112].

И.И. Гуревич и И.М. Фейгенберг еще в работе 1977 г. «Какие вероятности «работают» в психологии?» предприняли попытку обосновать гипотезу, что в психологии, наряду с неклассической физикой, применимо понятие «амплитуда вероятностей». В дальнейшем они также подчеркнули необходимость обращения психологов к принципу дополнительности Н. Бора и принципу неопределенности В. Гейзенберга [24, 104]. Таким образом, онтологическая и эпистемологическая неопределенность - конструкты, имеющие большой эвристический потенциал для психологии. Если онтологическая неопределенность позволяет строить модели психических процессов и психологических явлений в рамках неклассического подхода, и выступает как компонент общеметодологических оснований исследования, то гносеологическая неопределенность может быть рассмотрена в психологии как характеристика жизненной ситуации, требующей совладания и управления. При этом обращение к новым методологическим принципам и

построение психологического знания в соответствии с ними актуализирует проблему непосредственного заимствования и использования данных категорий.

Однако, непосредственное заимствование их в психологию, как продемонстрировала Е.Ю. Завершнева, может привести к тому, что заявляемая опора на новейшие методологические достижения в естествознании на деле превращается в подкрепление своих воззрений собственной мифологией, где означающее окончательно теряет свою связь с означаемым и неопределенность как понятие используется совсем в других значениях (например, как мера хаоса) [35]. В связи с этим возникает необходимость обоснования данных категорий не просто в качестве следования «общим тенденциям науки», а поиска «внутренних» оснований для интеграции данных принципов в науку.

В.П. Зинченко отмечает, что «неопределенность в психологии выступала значительно явственнее, чем в других науках. ... В психологии всегда фиксировался разброс параметров, касалось ли это порогов чувствительности, времени реакции, траектории живого движения, объемов внимания и памяти, силы эмоций, ума и глупости и т.п.» [37, С.7]. Однако, при всем многообразии и неопределенности результатов, для приведения науки к виду классической детерминистской модели психология прибегала к той или иной форме редукционизма (физиологического, биолого-генетического, логико-математического, социологического и других). История же психологии может быть представлена как чередование периодов неопределенности и определенности. Неопределенность преодолевалась через введение того или иного объяснительного конструкта, который становился ведущим на данном этапе развития науки, «разрастании» данного конструкта до потери своих эвристических функций, и вновь перехода науки в стадию неопределенности.

Как замечает В.П. Зинченко, неопределенность присуща также любой ситуации становления и развития человека. А выражена она может быть в «числе возможных альтернативных способов активности» [37, С.17]. В таком случае неопределенность будет преодолеваться благодаря избыточности и динамичности механизмов и способов активности живого существа, то есть «сложности внешнего

мира должны противостоять не просто сложности, а сверхсложность внутреннего мира». Он отмечает, что психология никогда не покидала «территорию неопределенности», что выражалось в интересе науки к таким феноменам, как свобода воли, свобода действия. Для любой функциональной системы (моторной, перцептивной, умственной, поведенческой) равновесие — лишь момент достижения результата, после чего она вновь возвращается в неравновесное состояние. Вопрос в том, что в данном случае будет выступать в качестве детерминирующей тенденции, в качестве которой В.П. Зинченко видит цель, установку или стремление в широком смысле, при этом оставляя возможность для присущей человеку спонтанности, которая может противодействовать случайности и неопределенности. В науке же на место законов придут закономерности, описывающие, как тот или иной феномен может быть развернут многовекторно, во многих вариантах.

Т.В. Корнилова вводит принцип неопределенности в качестве методологического [45]. Она выделяет собственно психологические основания введения данного принципа, обусловленные как гносеологическими, так и онтологическими предпосылками.

Гносеологической предпосылкой выступает введение принципов неопределенности и дополненности, сформулированных в физике микромира, в общенаучную методологию для описания сложных самоорганизующихся систем.

Онтологическая предпосылка связана с принятием утверждения о том, что суть человеческого бытия — постоянное преодоление неопределенности, незаданность форм его активности (решений и действий). К данному умозаключению приходили авторы, работающие в совершенно разных подходах психологии: экзистенциальном, гуманистическом, позитивном, когнитивном.

Как замечает Т.В. Корнилова [44], включение принципа неопределенности в методологию психологической науки связано с разработкой представлений о применимости к психологии идеи стадильности развития наук и связи с изменением критериев рациональности, с формулированием проблемы

полипарадигмальности психологии и открытости человека, с новым пониманием активности и сознания личности.

Таким образом, психология, обращаясь к неклассическим формам рациональности, вводит понятие неопределенности в любые ситуации развития человека и разворачивания любых видов его активности. А толерантность-интолерантность к неопределенности становится важнейшей характеристикой человека в современном мире. Более того, Т.В. Корнилова видит необходимость выделения психологии неопределенности в отдельную область психологии [89].

Однако, видится необходимым разграничить две области психологии — психологию, обращающуюся к постнеклассическому типу рациональности, где неопределенность выступает как методологический принцип, предполагающий разработку самого предмета и новых моделей психологических объяснений, и психологию, обращающуюся к неопределенности как характеристике бытия человека, и феноменам, порождаемым ею. В первом случае поле возможных объектов изучения оказывается гораздо шире (организация двигательного действия, принятие решений, самоопределение человека и многие другие), специфика заключается в способе построения научного предмета и объяснительных конструкторов. Во втором случае объектом выступает некоторый феномен, связанный с неопределенностью (ситуация неопределенности, толерантность к неопределенности, интолерантность к неопределенности и так далее), при этом авторы не всегда видят необходимым акцентировать внимание на обращении к неклассической рациональности, а проводят исследования согласно принятой традиции в рамках своей области деятельности. Само же содержание понятия «неопределенность» либо формулируется самим автором, либо заимствуется из других дисциплин.

Т.П. Бутенко, проанализировав определения понятия «неопределенность» в словарях В. Даля и С.И. Ожегова, отмечает, что неопределенность описывается как отсутствие определенности или ее возможности [12]. При этом, замечает она, трактовка неопределенности не может быть однозначной и общей, а зависит от

объекта, который должен быть определен, то есть свойств определяемого объекта и действий, реализуемых для познания объекта.

Аналогичным образом и в психологических исследованиях неопределенность выступала не столько в качестве отдельного объекта, сколько в качестве условия «функционирования» того или иного существующего объекта в психологии, и может быть обнаружена в исследованиях, посвященных обращению к таким объектам, как межличностное взаимодействие и коммуникация, черты личности, сложные жизненные ситуации и способы совладания с ними, принятие решений, управленческая деятельность.

Необходимо отметить, что еще одна трудность включения категории неопределенность в терминологический аппарат психологии оказалась связана с наличием в англоязычных публикациях нескольких понятий, фиксирующих неопределенность, но выражающих разные ее аспекты: «uncertainty», «ambiguity» и «indeterminacy». Работы по их соотнесению могут быть обнаружены в публикациях Т.В. Корниловой [89] и Д.А. Леонтьева [57]. Понятие «ambiguity» отражает двусмысленность, амбивалентность, возможность множественных интерпретаций в отсутствии критериев выбора наилучшей, нарушение стереотипов. Согласно Д.А. Леонтьеву, она ощущается как «фрустрация стремления к смыслу». Понятие «uncertainty» связано с неясностью, отсутствием информации, это, собственно, и есть «знание о незнании», проявляющееся в неуверенности. Понятие «indeterminacy» используется в значении непредопределенность, при помощи данного понятия подчеркивается недетерминированность, наличие альтернативных возможностей. Однако, в русскоязычных публикациях понятия «ambiguity» и «uncertainty» обычно отождествляются и используются как синонимичные. Теме не менее, вслед за Т.В. Корниловой, можно отметить, что для психологической трактовки неопределенности важно, что: 1) эта неопределенность человеком воспринимается, хотя не все составляющие ситуации или своих критериев им осознаются; 2) он может ее изменять – преодолевать своими оценками и решениями; 3) выбор как

разрешение ситуации неопределенности предполагает авторство и ответственность [44].

В широком смысле проблема неопределенности в психологических исследованиях сводится к изучению аспектов фиксирования неопределенности, функционирования объекта в условиях неопределенности и преодоления неопределенности. Можно выделить области изучения данной проблемы в зависимости от областей, в которых работали ученые. Так, авторы обращались к проблеме неопределенности при изучении:

- познавательных процессов и принятия решений;
- личностных особенностей, отражающих отношение к неопределенности;
- поведения человека в ситуации неопределенности;
- межличностных отношений;
- социального пространства и культуры.

С.Л. Рубинштейн писал, что мышление вычленяет явления в чистом виде путем абстракции от сторонних, осложняющих их, привходящих обстоятельств, выявляет существенные их свойства и закономерные взаимосвязи [92, С.135]. Однако в непосредственном чувственном восприятии действительности даны в нерасчлененном виде не только различные перекрещивающиеся взаимодействия вещей друг с другом: в непосредственно воспринимаемом нами суммарном эффекте различных взаимодействий сплетаются также субъект и объект, субъективное и объективное. Опираясь на данное определение, Т.П. Бутенко отмечает, что неопределенность в данном случае может пониматься как скрытость от субъекта явления с его закономерными свойствами, а мышление позволяет устранить данную неопределенность, приближая к пониманию истинных связей и отношений [12].

А.Н. Поддьяков, изучая проблему мышления при решении в сложных областях комплексных проблем, которые являются новыми для решающего, содержат множество нечетко сформулированных условий и целей и требуют познания и понимания динамически изменяющихся сред с большим числом

компонентов, связанных неизвестными и множественными связями, выделяет ряд источников неопределенности: 1) строение сложных, динамически меняющихся областей; 2) неопределенность наборов способов, с помощью которых может быть успешно решена та или иная комплексная проблема; 3) динамика социальных взаимодействий субъектов, вовлеченных в решение комплексных проблем [80].

Е.А. Лустина в контексте изучения интеллектуальных ситуаций рассматривает неопределенность как вид проблемной ситуации, которая в индивидуальном сознании субъекта строго не детерминирована ни в способах решения, ни в искомом результате, так как условия и ответ в ситуации не очевидны [64]. В данном случае неопределенность может преодолеваться путем активизации мышления, воображения [64] и антиципации [61]. Воображение позволяет «перепрыгнуть» некоторые этапы осмысления ситуации, заполнить пробелы, в процессах антиципации же происходит предвосхищение не наступивших событий на основе прошлого опыта.

Наиболее явно актуализация познавательных процессов происходит при принятии решений. В.Д. Шадриков выделяет следующую последовательность этапов при принятии решений: различение проблемы, формулировка проблемы, редукция исходной неопределенности до конечного множества альтернатив, нахождение критериев, анализ альтернатив по критериям, реализация и коррекция выбора [109]. Ю. Козелецкий выделяет следующие этапы деятельности человека при принятии решений: 1) создание субъективного представления о задаче; 2) оценку последствий выбора каждой альтернативы; 3) прогнозирование условий, определяющих последствия; 4) собственно выбор из альтернатив [42].

В послесловии к работе Ю. Козелецкого Б.В. Бирюков и О.К. Тихомиров отмечают, что неопределенность может быть связана с любым из компонентов принятия решения: с ослаблением или нежесткостью задания альтернатив, их последствий, с гипотезами о связи альтернатив и последствий, с ценностями и полезностями, изменениями данных элементов в ходе решения [42].

Как замечает Т.В. Корнилова, в формальном, нормативном подходе к принятию решений неопределенность была сведена к количественному измерению

исходов и их вероятностей и рассматривается как объективная характеристика ситуации (недостаток, противоречивость, избыток информации) [46]. В данном подходе авторы стремятся построить идеальную модель оптимального выбора, намеренно исключая субъективные факторы при принятии решений, и обращаются, как отметил Б.Ф. Ломов [60], к следующим моделям: 1) теория статистических решений; 2) теория полезности; 3) теория игр.

В рамках психологического подхода именно субъективные факторы, влияющие на принятие решений, оказываются в поле интереса исследователей. О.В. Степаносова разделяет объективную и субъективную неопределенность [97]. Объективная, внешне заданная, неопределенность ситуации в процессе генерирования человеком гипотез становится субъективной.

Г.Н. Солнцева отмечает значительную субъективность восприятия ситуации как неопределенной, так как в значительной степени оно будет определяться потребностями субъекта и его представлениями о наличных условиях [96]. Согласно ей, неопределенность может порождаться: 1) дефицитом информации о ситуации; 2) большим количеством включенных в ситуацию объектов и сложностью взаимосвязей; 3) лимитом времени для анализа ситуации. Дополнительные условия деятельности, такие как изоляция, необычность организации внешнего пространства также могут увеличить неопределенность. При этом основным отличием проблемных ситуаций является их новизна для субъекта, то есть лишь неизвестная, новая именно для конкретного субъекта ситуация может быть проинтерпретирована как неопределенная.

Согласно Ю.Н. Кузнецовой, индивидуальные ценности субъекта являются одной из детерминант, влияющих на характер и содержание принимаемых решений [51]. Причем роль ценностных факторов в принятии решений возрастает при увеличении меры неопределенности.

Помимо субъективной неопределенности, порожденной внешними факторами и связанной с субъективной интерпретацией наличной ситуации и выявлением личностных факторов, которые могут обусловить специфику принятия решения в данных условиях, авторы в рамках психологического подхода

рассматривают неопределенность, которая может быть локализована на других этапах принятия решения.

Ю.К. Стрелков обращается к проблеме неопределенности альтернатив выбора, отмечает, что трудность, с которой встречается человек, связана с отсутствием жестких, фиксированных во внешнем мире форм, в которые должны облечься варианты возможных действий [98]. Человек оценивает не реальные, а лишь возможные предметы и события. При этом решение представляет собой волевой акт, связанный с выбором одной из альтернатив и подавлением других, реализуемый путем формулирования цели и сбора релевантной ей информации для оценки возможных альтернатив.

Т.В. Корнилова рассматривает проблему неопределенности при принятии решений в более широком смысле [46]. В данном подходе акцент делается на неопределенности саморегуляции интеллектуальных стратегий как реализуемых структур познавательной деятельности, а решение рассматривается как произвольный выбор, который осуществляется при осознании возможности иных альтернатив и существования иных критериев. В качестве неопределенной рассматривается ситуация, для которой характерно несовпадение: побудительных и направляющих поиск психологических образований, целей и результатов решений, имеющихся знаний и субъективно выбираемого направления поиска (неизвестного искомого), диапазона возможных целей и выдвинутых к определенному моменту решения гипотез, эвристичности способа исследования ситуации задачи и объективации в ходе поиска значений элементов ситуации.

В исследованиях стратегий поиска решения в условиях неопределенности большое внимание уделяется раскрытию закономерностей решения задач на динамический контроль. Такие задачи отличаются низкой структурированностью, т.е. заданной неопределенностью. М. Osman выделил три подхода к пониманию механизмов решения комплексных динамических проблем: теории «Пример–Случай–Научение»; теории проверки гипотез; теории, связанные с саморегуляцией [176]. Согласно теории «Пример-Случай-Научение» если решение проблемы в ситуации неопределенности оказалось продуктивным, то такой модуль

закрепляется. В дальнейшем происходит сопоставление свойств новых ситуаций с закрепленными модулями, что ведет к «подсказкам» со стороны среды, какое решение нужно принимать. Согласно теории проверки гипотез человек, решая слабоструктурированную задачу, выдвигает гипотезу и в ходе решения осуществляет поиск релевантного правила, позволяющего лучше понять структуру задачи. В итоге человек снижает неопределенность и образует знание, отличающееся низкой привязанностью к контексту ситуации и возможностью переноса на другие ситуации. В теориях, связанных с саморегуляцией, подчеркивается роль мотивации, формулируемых человеком целей, оценочных процессов и самоофективности, которые оказываются включены в процесс решения задачи в ситуации неопределенности.

Д.А. Леонтьев задается вопросом о связи отношения к неопределенности и жизнестокости личности [57]. С опорой на идеи С. Мадди о том, что одним из главных предикторов устойчивости к стрессам является готовность действовать в условиях неопределенности, идти на риск без гарантии успеха [65], в исследовании им было продемонстрировано, что студенты, способные сделать «истинный» выбор неизвестности будущего, отличаются от студентов, делающих выбор в пользу неизменности, и от студентов, совершивших «ситуативный» выбор. Студенты, отдавшие предпочтение неизвестности, обладали более высокой осмысленностью жизни, жизнестойкостью, были более оптимистичны и толерантны к неопределенности. Он приходит к выводу, что ситуация неопределенности предъявляет высокие требования к личности, представляет собой вызов, на который люди реагируют по-разному, в реагировании на которую проявляются особенности личности. Д.А. Леонтьев, опираясь на идеи В.П. Зинченко [37], подчеркивает, что инструментом преодоления неопределенности является смысл. Именно позитивное отношение к неопределенности является наиболее продуктивным для личностного развития и сопротивляемости стрессам. Его суть в отказе от иллюзии стабильности и однозначности мира и принятии неопределенности.

Е.Т. Соколова выделяет пять типов переживания шока перед лицом социальной и культурной неопределенности [94]:

1. Первый тип шокового состояния окрашен или даже точнее – «наводнен» всепоглощающим негативным аффектом, ядро которого составляет непереносимая персекуторная тревога. Здесь мера субъективной неопределенности максимальна и ее феноменология такова: неясность, размытость, бесформенность, безграничность, бессвязность вызывают к жизни паранойяльные фантазийные репрезентации чуждости, враждебности, расщепление и поляризацию позитивных и негативных качеств внешнего и внутреннего «другого» в целях психологического выживания и, пусть иллюзорного, но сохранения целостности Я.

2. Второй тип также связан с отрицательным спектром эмоциональных состояний, но доминирует несколько иная феноменология: двусмысленность, амбивалентность, многозначность, непредсказуемость, противоречивость, запутанность, сложность. Страх новизны здесь ведет к снижению уровня психического функционирования - когнитивной простоте, предпочтению упорядоченности, обычности, рутинности, ограниченности и предсказуемости в качестве защиты от ожидаемой катастрофичности нового, не прогнозируемости будущего и «необжитых пространств неизвестности», переживаний шока, растерянности, агорофобии и паники перед лицом потери (само)контроля и постоянства Я.

3. Третий тип характеризуется непереносимостью неопределенности как ситуации отсутствия доступа к собственным внутренним ресурсам и как следствие – крайней зависимостью от поддержки Другого и социального окружения в целом; отказом от собственной системы эталонов, предпочтением личного и социального конформизма, полным подчинением авторитету, режиму, власти, нивелированием собственного Я, слиянием с ситуацией.

4. Четвертый тип шокового переживания неопределенности - маниакальное «опьянение» трансгрессией и хаосом, отсутствием всех и всяческих границ, любых сдерживающих нормативов и правил, триумф нарциссически-перфекционистской вседоступности и вседозволенности.

5. К последнему типу, гораздо менее представленному в патологии, относятся переживания, окрашенные позитивным эмоциональным тоном: любопытство, поисковая надситуативная активность, игра фантазии, порождение новых смыслов, радость, азарт, связанные с удовольствием от исследований и инсайтов и приводящие к творческому и осмысленному преобразованию ситуаций неопределенности.

В работе С.В. Кривцовой подчеркивается, что внутренняя прочность/определенность выступает в качестве условия, позволяющего принять вызовы внешней неопределенности. [49]

S.R. Berger и R.J. Calabrese вводят категорию неопределенность для объяснения механизма межличностного взаимодействия [118]. Авторы обратились к теории информации, в которой в 1950-60-е годы D.E. Berlyne предложил рассматривать неопределенность как центральное понятие теории информации [119]. Она присутствует, когда любая из альтернатив возможна; неизвестно, какая из альтернатив осуществляется относительно данного момента или частота и вероятности альтернатив равны. Неопределенность возрастает при увеличении количества альтернатив и с приближением к равенству в вероятностях альтернатив. W. Weaver и C. E. Shannon рассматривали информацию как ряд сообщений, необходимых для снижения неопределенности [201]. Неопределенность может быть уменьшена путем включения индивидов в коммуникацию, в которой они получают информацию.

Адаптировав наработки теории информации, S.R. Berger и R.J. Calabrese, предложили теорию редукции неопределенности. Неопределенность они связывали с «рядом способов, которыми может действовать каждый из взаимодействующих субъектов». Она будет максимальной, когда субъекты имеют минимальную способность предсказывать поведение или события, а также возможные причины. Авторы стремились понять роль коммуникации в снижении неопределенности в первичных взаимодействиях, так как именно при первом взаимодействии мы можем зафиксировать высокий уровень неопределенности относительно альтернатив развития ситуации. Ими были сформулированы 7

аксиом и 21 теорема, ставшие основой данной теории. Они пришли к выводу, что индивиды создают предсказуемые паттерны взаимодействия, помогающие снижать неопределенность в коммуникации, а высокий уровень неопределенности может негативно сказаться на развитии отношений. Неопределенность может стать причиной стресса, тревоги, поэтому в процессе взаимодействия индивиды стремятся увеличить предсказуемость для прогнозирования дальнейшего взаимодействия. Однако последователями этих ученых в дальнейшем было продемонстрировано, что предсказуемость также может стать препятствием в коммуникации между людьми. Авторы данной теории стремились построить идеальную абстрактную модель коммуникации, в связи с чем за ее пределами оказались индивидуальные смыслы и значения, присущие субъектам коммуникации. Однако именно данная теория обратила внимание на неопределенность и то, как индивиды преодолевают неопределенные ситуации.

Отдельно стоит отметить подход Г. Хофстеде к изучению культурной вариативности в кросс-культурной психологии и менеджменте [146]. Первоначально его исследование было продиктовано проблемой неприменимости методов управления и мотивирования, с которой столкнулись корпорации при выходе на международный рынок и открытием филиалов по всему миру. Реализуя заказ компании IBM, Г. Хофстеде в 1970-х гг. провел исследование, охватившее 72 филиала транснациональной корпорации IBM в 40 странах мира, выборка которого составила 116 тыс. человек. Результаты исследования были опубликованы в книге «Влияние культуры: международные различия трудовых ценностей». На основании факторного анализа анкетных данных им были выделены индексы пяти биполярных культурных измерений, значение каждого из которых варьируется от 0 до 100. Наряду с измерением «высокий уровень избегания неопределенности – низкий уровень избегания неопределенности» в данный список вошли следующие: «индивидуализм – коллективизм», «большая дистанция власти – малая дистанция власти»; «маскулинность – феминность», «долгосрочная временная ориентация – краткосрочная временная ориентация».

В индивидуалистической культуре цели отдельных ее членов преобладают над групповыми. Индивидуалистические культуры способствуют самореализации их членов. Актуализация индивидуальных возможностей рассматривается как высочайшая цель, при этом стремление к самореализации сопровождается субъективным чувством правоты и позитивного личностного самоощущения. В таких культурах люди больше заботятся о себе и членах своей семьи, чем о ингруппе в целом. Я-идентичность превалирует над Мы-идентичностью и оказывает большее влияние на поведение. Поведение в целом определяется мотивацией к достижению. Представителям такой культуры характерна универсальная шкала ценностей, используемая как для оценки членов ингруппы, так и членов аутгруппы. Представители такой культуры входят в большее количество ингрупп по сравнению с коллективистической культурой, выполняя разнообразное количество социальных ролей, однако их поведение в меньшей степени обусловлено нормами данных ингрупп.

В коллективистической культуре групповые цели оказываются более значимы, чем индивидуальные. Групповая деятельность является доминирующей, а ответственность разделяется между членами группы. В таких культурах группы готовы заботиться о своих членах в обмен на безусловную преданность интересам группы. Мы-идентичность преобладает над Я-идентичностью. Представителям такой культуры свойственны частные системы ценностей при оценке членов ингруппы («своих») и аутгруппы («чужих»). Члены коллективистической культуры, по сравнению с членами индивидуалистической культуры, входят в меньшее количество ингрупп, при этом поведение в большей степени регулируется нормами ингруппы (семья, коллеги, друзья), а не личными интересами. Аутгруппы представлены в основном иностранцами и членами других этнических групп. В ситуации опасности поведение индивида становится еще более зависимо от группы, члены ингруппы воспринимаются как имеющие общую судьбу с индивидом.

Культуры с высоким уровнем избегания неопределенности (в основном культуры коллективистского типа) имеют очень низкий уровень толерантности к

неопределенности, что выражается в высоком уровне тревожности и тенденции к «выбросу энергии» (агрессивному поведению). Индивидам из таких культур свойственна высокая потребность в формализованных правилах и нормах поведения, в «абсолютном доверии». Данные культуры также характеризуются низкой толерантностью к людям или группам с отличающимися идеями или поведением. В культурах с высоким уровнем избегания неопределенности индивидам как бы «разрешается» агрессивное поведение, даже если при этом они предпочитают сдерживать агрессию, избегая конфликта и конкуренции. В таких культурах присутствует выраженная тенденция к внутригрупповому согласию. В то же время представители данных культур характеризуются ярким проявлением эмоций в отличие от членов культур с низким уровнем избегания неопределенности. Культуры с низким уровнем избегания неопределенности имеют более низкий уровень стрессов, принимают разногласия в своей среде и характеризуются большей склонностью к риску. Индивиды из культур с высоким уровнем избегания неопределенности больше сопротивляются любым изменениям, имеют более высокий уровень тревожности, нетерпимы к двусмысленности, больше беспокоятся о будущем, считают верность своему правительству (любимым властным структурам) самой большой добродетелью, имеют низкую мотивацию к достижению, мало склонны к риску.

Дистанция власти определяется как «степень принятия неравного распределения власти членами данного общества». Индивиды из культур с большой дистанцией власти считают, что власть — это наиболее важная часть общественной жизни. А раз так, то облеченные властью рассматривают своих подчиненных как сильно отличающихся от них самих, и наоборот. В культурах такого типа акцент делается в основном на принудительную власть, в то время как в культурах с низкой дистанцией власти господствует мнение, что только легитимная власть подлинна, и компетентная власть предпочитается власти простой силы и принуждения. Родители из культур с высоким уровнем дистанции власти поощряют в своих детях обязательность и исполнительность, а студенты в данных культурах демонстрируют более конформное поведение и более

авторитарные установки, чем в культурах с низкой дистанцией власти. В социальных организациях культур с высокой дистанцией власти господствует более жесткий стиль управления; подчиненным свойственен больший страх перед выражением несогласия с начальством, потерей доверия сослуживцев в сравнении с культурами с низкой дистанцией власти. Члены культур с низкой дистанцией власти рассматривают уважение к личности и равенство как условия «пути к благоденствию», а члены культур с высокой дистанцией власти рассматривают в качестве таких условий такт, услужливость и деньги.

Высокая степень маскулинности (выраженности «мужского начала»), согласно Г. Хофстеду, означает высокую ценность в данной культуре материальных вещей, власти и представительности. Культуры, в которых в качестве главных ценностей превалирует сам человек, его воспитание и смысл жизни, считаются фемининными (или основанными на «женском начале»). В культурах маскулинного типа подчеркивается различие в половых ролях, исполнительность, амбициозность и независимость. В культурах фемининного типа половые роли обычно не столь строго фиксированы, и упор делается на взаимную зависимость и служение друг другу. Люди в маскулинных культурах имеют более сильную мотивацию к достижению, в работе они видят смысл жизни, склонны считать интересы компании своими собственными интересами и центром своей личной жизни, способны очень напряженно работать. В данных культурах существуют значимые расхождения в оценке мужчин и женщин, занимающих одно и то же положение, в сторону более высокой оценки мужчин, а признание, успех и конкуренция рассматриваются как главные источники удовлетворенности работой.

Долгосрочная ориентация — это показатель того, насколько общество проявляет прагматизм и стратегически ориентируется на будущее, в противоположность традиционализму и краткосрочной (тактической) ориентации. В обществах с выраженной долгосрочной ориентацией люди признают важность настойчивости, статусного принципа взаимоотношений, бережливости и чувства стыда. Все эти ценности способствуют предпринимательской активности, например, в странах Дальнего Востока. Так, упорство и настойчивость — это ключ

к любой предпринимательской деятельности, гармоничная и устойчивая иерархия облегчает исполнение ролевых обязанностей, бережливость способствует накоплению капитала, который затем можно снова инвестировать в дело, и, наконец, чувство стыда ориентирует людей быть более чувствительными к социальным контактам и стремиться выполнять взятые на себя обязательства. Низкий показатель конфуцианского динамизма, или краткосрочная ориентация, наоборот, тормозит предпринимательство. Стремление к устойчивости и стабильности при превышении определенной нормы препятствует инициативе, рискованности и гибкости, которые так необходимы предпринимателю в условиях постоянно меняющегося рынка. «Спасение лица», чрезмерное уважение традиций напрямую взаимосвязано с неприятием всякого рода новшеств. А взаимный обмен подарками, поздравлениями и покровительством — это ритуал, который больше внимания уделяет безукоризненности манер, чем выполнению поставленных задач.

На основании данных, приведенных Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко, можно отметить, что для России характерны высокие показатели по дистанции власти и по уровню избегания неопределенности [56. 101]. По показателям индивидуализма российская культура имеет невысокие значения, т.е. направлена скорее в сторону коллективизма. Значения маскулинности тоже невысоки, т.е. Россия тяготеет к полюсу фемининности, хотя русская культура не столь фемининна, как, например, культуры Норвегии или Швеции. Россия занимает по уровню индивидуализма срединное положение — между Западом и Востоком, а по уровню дистанции власти — одно из самых высоких.

Ю.М. Лотман описывает механизм саморазвития культуры, заключающийся в выработке неопределенности [62]. Продолжая его идеи, А.Г. Асмолов интерпретирует искусство как овладение и расширение человечеством границ современности, как наращивание культурных практик освоения неопределенности, а религию, упаковывающую хаос в «закрытые структуры» — как особую, испытанную веками культурную практику психотерапии неопределенности, ценностной герметизации инвариантных моделей мира, духовное производство нравственных установок и традиций как стабилизаторов социального поведения

человека в разных культурах [4]. Помимо выработки неопределенности, культура также несет в себе и различные практики, «оформляющие» неопределенность - это смеховые и карнавальные действия, «игра ради игры», «риск ради риска». А.Г. Асмолов, Е.Д. Шехтер и А.М. Черноризов подчеркивают, что в современном мире процессы адаптации, выживания, достижения гомеостаза утрачивают своё господство на арене текучей современности [3,5], при этом человечество в ответ на рост неопределенности, сложности и разнообразия все более дифференцируется на людей, готовых воспринимать сложное, и людей, склонных к упрощению реальности [6].

Помимо отношения к неопределенности, зафиксированного в культуре, и характеризующего своеобразие каждой из них, Г.У. Солдатова и Л.А. Шайгерова считают необходимым обратить внимание на неопределенность, которая возникает в ситуациях межкультурного взаимодействия [95]. Именно культурная гетерогенность и, как следствие, необходимость межкультурной коммуникации ведут к увеличению неопределенности. В поликультурном обществе социотипическое поведение, воспроизводящее типовые программы собственной культуры и освобождающие личность от принятия решений в стандартных ситуациях, теряют свою эффективность. Личность оказывается перед лицом неопределенности, порожденной множественностью выбора способов поведения и реагирования в отсутствии однозначных критериев эффективности взаимодействия с другими. Данная неопределенность может вызывать как реакции на уровне личности (тревожность, страх потери идентичности, неуверенность и т.д.), так и на групповом (этноцентризм, экстремизм, ксенофобия, расизм). Согласно Г.У. Солдатовой и Л.А. Шайгеровой, практикой, которая позволит принимать и снижать неопределенность, возникающую в межкультурной коммуникации, является развитие межкультурной компетентности.

В заключение необходимо отметить, что обращение к категории неопределенность в психологии обладает высоким эвристическим потенциалом, однако, в силу специфики самого конструкта, предъявляет высокие требования к исследователю. На сегодня в философии представлен широкий спектр работ,

освещающих историю становления категории, сферы ее применения и те проблемы, которые необходимо решать для обоснованного включения категории в теоретический концепт. Неопределенность рассматривается в онтологическом плане как характеристика бытия, обращение к данной категории можно обнаружить в работах античных философов, философов постмодерна, философов науки. В эпистемологическом плане неопределенность связывается с процессами познания, в ходе которого неопределенность преодолевается или снижается. Основной проблемой, с которой авторы встречались, работая с данной категорией, является невозможность однозначного формулирования ее универсального определения. Данная категория оказывается абстрактной, конвенциональной и релятивистской. Однако, возможно апофактическое определение данной категории - неопределенным является то, что не определено. Дальнейшая детализация категории уже зависит от науки, подхода и решаемой проблемы.

Включение неопределенности в категориальный аппарат психологии имеет как онтологические, так и гносеологические предпосылки. Гносеологические предпосылки связаны с общенаучной методологией, применимой для описания сложных самоорганизующихся систем. Онтологической предпосылкой является точка зрения, что суть человеческого бытия - это постоянное преодоление неопределенности, незаданность форм его активности (решений и действий). Однако, необходимо разграничить две области психологии - психологию, обращающуюся к неклассическому типу рациональности, где неопределенность выступает как методологический принцип, предполагающий разработку самого предмета и новых моделей психологических объяснений, и психологию, обращающуюся к неопределенности как характеристике бытия человека, и феноменам, порождаемым ею. Во втором случае объектом выступает некоторый феномен, связанный с неопределенностью (ситуация неопределенности, толерантность к неопределенности, интолерантность к неопределенности и так далее), при этом авторы не всегда видят необходимым акцентировать внимание на обращении к неклассической рациональности, а проводят исследования согласно принятой традиции в рамках своей области интересов. Однако и в первом случае

заявляемая опора на новейшие методологические достижения может превратиться в подкрепление воззрений «мифологией», где обращение к категории неопределенность и синергетика не сопровождаются соответствующим методологическим инструментарием, а служат лишь для обоснования собственной точки зрения.

В психологии ученые обращались к категории неопределенность при изучении мышления и принятия решений, поведения в ситуации неопределённости, личностных особенностей, связанных с отношением к неопределенности, межличностных отношений и взаимодействия, социального пространства и культуры. Одним из наиболее разработанных конструктов в психологии является толерантность к неопределенности, выступающая диспозицией/чертой личности, отражающей отношение к неопределенности и влияющей на широкий спектр реакций и действий.

1.2 Толерантность к неопределенности как психологический феномен

Неопределенность как отсутствие определенности, однозначности может быть обнаружена во множестве ситуаций: в повседневных ситуациях, в межличностной коммуникации, при межличностном и межгрупповом взаимодействии, при решении задач профессиональной и учебной деятельности, при принятии решений. В межличностной коммуникации она связана с полисемантической используемых понятий, несоответствием информации, поступающей по вербальному и невербальному каналам. Во взаимодействии неясность, неоднозначность ролевых моделей участников в силу имеющихся противоречий является фактором возникновения неопределенности. При решении задач профессиональной деятельности, в трудных жизненных ситуациях отсутствие необходимой информации, неясные критерии результативности, вероятностный характер развития ситуации порождают неопределенность.

R.W. Norton в результате проведенного им контент-анализа статей, связанных с проблемой неопределенности, выделил восемь различных категорий, через которые раскрывается содержание данного понятия: множественность суждений; неточность, неполнота и фрагментированность; вероятность; неструктурированность; дефицит информации; изменчивость; несовместимость и противоречивость; непонятность [173].

Как отмечает К. Stoycheva, введение в аппарат психологии понятия «толерантность к неопределенности» связано с необходимостью объяснения особенностей поведения личности в неопределенных, многозначных ситуациях, в частности готовности личности принимать эти ситуации, либо избегать их [191].

Толерантность к неопределенности – это научный конструкт, имеющий множество трактовок. Однако, можно выделить ряд подходов, сложившихся при изучении данного феномена: толерантность к неопределенности как черта личности, толерантность к неопределенности как ситуационно-специфичная установка и толерантность к неопределенности как метакогнитивный процесс и навык.

В большинстве работ толерантность к неопределенности рассматривается как черта личности. Ряд исследователей дополняют понятие, акцентируя внимание на необходимости рассмотрения ТН в контексте средовых факторов, при этом ТН выступает как конструкт, специфичный для той или иной области, но не переносимый на другую область, т.е. ТН рассматривается как ситуационно-специфичная установка. При этом предлагаются конструкты ТН как одномерного феномена, либо многомерного, состоящего из ряда субшкал.

Иного взгляда придерживаются авторы, в работах которых ТН выступает в качестве навыка, метакогнитивного процесса, а не стабильной и слабо изменяемой черты личности, что позволяет авторам ставить вопрос о способах развития ТН.

В русскоязычных исследованиях для обозначения рассматриваемого феномена/феноменов предлагаются такие понятия, как «толерантность к неопределенности», «интолерантность к неопределенности», которые выступают как два полюса единого континуума ТН, либо как самостоятельные, но

коррелирующие конструкты. В англоязычной литературе, как отмечает А. Lakhana, привлекаются такие понятия, как: «tolerance of ambiguity», «tolerance for ambiguity», «intolerance of ambiguity», «intolerance for ambiguity», «ambiguity tolerance», «ambiguity intolerance», «tolerance-intolerance of ambiguity» [155]. Необходимо отметить, что часто наряду с понятием «ambiguity» авторы оперируют понятием «uncertainty», либо предполагая их синонимичность, либо акцентируя внимание на том, что понятие «ambiguity» шире и включает в себя все явления неопределенности, многозначности, неоднозначности, а «uncertainty» связано лишь с явлениями неточности, неуверенности.

Впервые понятия «интолерантность к неопределенности» и «толерантность к неопределенности» были предложены Е. Frenkel-Brunswik в 1948 и 1949 гг. в контексте проблем этнических стереотипов и антисемитизма [136, 137]. В публикации 1948 г. «Intolerance of ambiguity as an emotional perceptual personality variable» она отмечает, что предрассудки чаще проявляются в дихотомичных концепциях полоролевого поведения, взаимоотношений родителей и детей и межличностных отношениях в целом. Людей, склонных к предрассудкам, отличает тенденция к однозначной категоризации (слабый - сильный, чистый - грязный, моральный - аморальный) при оценке других людей, нежелание думать в контексте вероятностей, сравнительная неспособность отказываться от сложившихся установок при решении интеллектуальных задач, поиск авторитета и опора на его мнение. В работе 1949 г. «Tolerance towards ambiguity as a personality variable» Е. Frenkel-Brunswik определяет толерантность к неопределенности как эмоциональную и перцептивную личностную переменную.

Предметом научного интереса для нее выступала роль мотивации в процессе восприятия. Она опиралась на психоаналитический концепт «эмоциональной амбивалентности» как сосуществования у одного индивида противоположных эмоций, чувств, установок по отношению к объекту. Для научной валидации данного психоаналитического конструкта Е. Frenkel-Brunswik необходимо было найти факторы, которые могли бы быть формализованы. Она предположила, что вытесненная амбивалентность может проявляться на когнитивном уровне в виде

ригидного и неадекватного восприятия реальности. Ею был описан тип личности, обладающей высоким уровнем интолерантности к неопределенности, характеризующийся «тенденцией прибегать к решениям по принципу черное - белое; делать поспешные выводы без учета значимых факторов и реального положения дел; стремлением к безусловному принятию или отвержению в отношениях с другими людьми».

Е. Frenkel-Brunswik предложила ряд процедур для оценки толерантности/интолерантности к неопределенности (многозначности). Ожидалось, что у ригидной личности реже будут наблюдаться флуктуации при восприятии неопределенных (многозначных) фигур, они дольше будут придерживаться первичного образа объекта и будут менее чувствительны к изменениям в нем, а при решении задач дольше будут придерживаться первого успешного способа решения, даже если потенциально возможны более простые. Соответственно, интолерантная к неопределенности личность будет демонстрировать затруднения при распознавании неопределенной ситуации, относительную неспособность изменять свое поведение при изменениях в ситуации и ригидное, неоптимальное поведение, воспроизводящее прошлый опыт, но не соответствующее изменившейся ситуации.

Е. Frenkel-Brunswik поставила вопрос о том, является ли конструкт интолерантности к неопределенности генеральным, базовым, либо специфичным, функционирующим в контексте восприятия лишь определенных социальных объектов. Как отмечают К. Durheim и D. Foster [132], в дальнейших исследованиях толерантность/интолерантность к неопределенности стала рассматриваться как генеральный конструкт и произошло это во многом благодаря включению толерантности/интолерантности к неопределенности в теорию авторитарной личности в качестве одной из характеристик, типичной для авторитарной личности и объясняющей ее поведение [38].

В 1962 г. S. Budner, критикуя тот факт, что толерантность/интолерантность к неопределенности стала скорее элементом политической теории авторитаризма, вновь поднимает вопрос о собственно психологическом содержании данного

конструкта [123]. Им было предложено определение интолерантности к неопределенности как черты личности и разработан соответствующий опросник. S. Budner определил интолерантность к неопределенности как «тенденцию воспринимать (интерпретировать) неопределенные ситуации как источник угрозы». Он выделил признаки неопределенной ситуации: новизна (абсолютно новая ситуация, не встречавшаяся ранее в опыте), сложность (сложная ситуация с большим количеством переменных) и неразрешимость (разные элементы ситуации порождают противоречивые интерпретации). Были выделены четыре индикатора индивидуального восприятия угрозы: феноменологическое подчинение (дискомфорт), феноменологическое отрицание (репрессия, подавление), оперативное подчинение (избегающее поведение) и оперативное отрицание (деструктивное или реконструктивное поведение). В противоположность интолерантности к неопределенности, толерантность к неопределенности была определена им как «тенденция воспринимать неопределенные ситуации как желаемые».

S. Budner отмечает, что ИТН непосредственно не реализуется в поведении, однако поведение является проявлением интолерантности к неопределенности. Например, сама по себе ИТН не является непосредственной причиной предпочтения, например, цензуры, однако предпочтение цензуры в большинстве ситуаций может быть рассмотрено как признак ИТН.

Обобщив сложившиеся взгляды на интолерантность к неопределенности, S. Vochner в 1965 г. пришел к выводу, что конструкт ИТН несет в себе как минимум два значения [121]. Во-первых, выступает в качестве базового феномена, влияющего на протекание всех эмоциональных и когнитивных процессов, когнитивные стили личности, убеждения и систему социальных установок, межличностное и социальное поведение, а также поведение в сложных ситуациях. Во-вторых, выступает в качестве характеристики «перцептивного аппарата» личности так, что интолерантные к неопределенности индивиды будут демонстрировать аналогичное перцептивное поведение при восприятии объектов.

Соответственно, S. Vochner выделил первичные и вторичные характеристики интолерантной к неопределенности личности. К первичным он отнес характеристики когнитивного стиля: ригидную дихотомизацию в фиксированные категории, назвав это «потребностью в категоризации»; поиск определенности, однозначности и избегание неопределенности, многозначности («потребность в определенности»); недопустимость сосуществования позитивных и негативных аспектов у одного и того же объекта (например, «плохих» и «хороших» черт у одного и того же человека); принятие ригидных установок, взглядов на жизнь по принципу «черное – белое»; предпочтение знакомого незнакомому; отвержение всего необычного и отличающегося от привычного; устойчивость первичного образа при восприятии изменяющихся объектов; принятие решения на ранних этапах и приверженность ему в перцептивно неопределенной ситуации; преждевременные выводы, умозаключения.

К вторичным были отнесены черты личности: авторитаризм, догматизм, ригидность, закрытость новому опыту, наличие этнических предрассудков, низкая креативность, тревожность, экстрапунитивность и агрессивность.

Выделение ТН/ИТН как конструкта, связанного с чертами личности с одной стороны, и конструкта, связанного с перцептивными процессами с другой стороны, во многом определило два основных направления исследований данного явления - как черты личности или как характеристики когнитивного стиля, перцептивного и когнитивного процесса. При этом перед авторами стояли задачи по разработке психодиагностического инструментария, концептуальной детализации и уточнении самого конструкта, а также по обнаружению связей данного конструкта с другими психологическими переменными.

Под чертой личности в психологии подразумевается некоторая гипотетическая базовая диспозиция или характеристика личности, которая в принципе может использоваться в качестве объяснения постоянства и последовательности поведения. [74]. Дальнейшая детализация данного понятия зависит уже от конкретной теории, в которой работает автор.

D. T. Kenny и R. Ginsberg уже в 1958 г. замечают, что в большинстве работ, проводимых после публикации «Исследования авторитарной личности» Т. Адорно и др., ТН рассматривалась как базовая черта, при этом отсутствовали данные, позволяющие подтвердить или опровергнуть данное положение [152]. При этом исследователями не учитывался тот факт, что сама Е. Frenkel-Brunswik высказывала опасения по поводу поспешной генерализации предложенного ею конструкта.

R.J. Hallman в работе 1967 г. предлагает под ТН понимать «способность принимать конфликт и напряжение, которые возникают в ситуации двойственности, противостоять несвязанности и противоречивости информации, принимать неизвестное, не чувствовать себя неуютно перед неопределенностью» [142].

В 1970 г. А.Р. MacDonald, проанализировав исследования ТН, пришел к выводу, что, хотя существующие подходы к ТН значительно пересекаются, но общего определения выработать так и не удалось [163]. Вслед за S. Budner, он рассматривает ТН как базовую черту.

R.W. Norton (1975) описывает ИТН как черту личности, связанную со множеством поведенческих феноменов, например нежеланием анализировать проблемы в терминах вероятностей и предпочтением ясных, понятных ситуаций. Он определил ее как «тенденцию воспринимать неопределенную информацию как разновидность психологического дискомфорта или угрозы» [173].

J. Sidanius (1978) рассматривает ТН как базовую черту личности [188].

N.G. Rotter и A.N. O'Connell (1982) определяют ТН как черту личности [181].

J.J. Ray (1987) предлагает рассматривать ИТН как ситуационно-специфичную переменную, при этом учитывать особенности применяемого инструментария [180].

C.M. Ely (1989) задается вопросом о допустимости рассмотрения личностных переменных и характеристик когнитивного стиля, в том числе и ТН, как относительно стабильных или актуализирующихся в зависимости от ситуации [134].

S.M. Andersen и A.H. Schwartz (1992) предлагают ситуационно-специфичное понимание черты ТН как предиктора депрессии лишь при наличии размышлений о негативных аспектах жизни [114].

D.L. McLain (1993), рассматривая ТН как черту личности, «разброс реакций, от отвержения до привлекательности, при восприятии неизвестных, сложных, динамически неопределенных или имеющих противоречивые интерпретации стимулов» [167, С.184]. Он выделяет три ее аспекта: восприятие новых, сложных и/или неразрешимых ситуаций как источников угрозы, вслед за S. Budner; связь ТН с авторитаризмом и предрассудками, вслед за E. Frenkel-Brunswik; избегание признания неопределенности и суждение о вероятных событиях при недостаточно ясных условиях на основе своего прошлого опыта, вслед за Ellsberg.

C.C. Chen и R. Hooijberg (2000) говорят о ТН как личностной переменной [124].

L.M. Sallot и L.J. Lyon (2003) опираются на модели ТН как черты, предложенные E. Frenkel-Brunswik и S. Budner, и считают, что данная черта остается стабильной во времени [184].

S. Vakalis и T. Joiner (2004) относят ТН к устойчивым характеристикам (чертам) личности, влияющим на взаимодействие с окружающими и поведение в различных ситуациях [116].

F. Hartmann (2005) рассматривает ТН как индивидуальную характеристику [143].

P.G. Clampitt и M.L. Williams (2007) включают ТН в группу личностных черт [125].

F. Zenasni (2008) отмечает, что ТН/ИТН в основном рассматривается как личностная черта [208].

B.D. Naemi (2009) называет ТН стабильной личностной чертой [171].

J.L. Herman (2010) пишет о ТН как об «индивидуальной тенденции», зависящей от контекста [196].

J. Litman (2010) описывает ТН как установку [160].

M. Trottier (2010) относит ТН к базовым чертам личности [178].

В.Т. Hazen (2012) рассматривает ТН как черту личности [195].

D. Zhu (2012) рассматривают ТН как черту личности [209].

Таким образом, рассмотрение ТН как черты личности предполагает взгляд на данный конструкт как стабильный во времени, изменяющийся лишь под воздействием нового опыта или целенаправленной активности самого субъекта. Другой вопрос связан с функционированием ТН - актуализируется ли она во всех «неопределенных» ситуациях и одинаково влияет на поведение или же является ситуационно специфичной. Проблемой, которая затрудняет однозначный ответ на данный вопрос, является то, что само понимание «неопределенного стимула» или «ситуации неопределенности», являющейся необходимым аспектом актуализации ТН, может трактоваться в зависимости от позиции ученого по-разному: либо исследователь опирается на некоторую модель ситуации, которая может не совпадать с индивидуальным пониманием «ситуации неопределенности» респондентом, либо им может быть предложена ситуация, которая не будет воспринята респондентом как неопределенная, либо же исследователь может использовать методы реконструкции собственного опыта респондентов, но в данном случае трудности будут связаны со сравнением полученных результатов, в частности с определением «уровня выраженности» данной черты.

В русскоязычных исследованиях ТН как индивидуальной черты поднимается вопрос о связи ТН и родового понятия «толерантность». М.С. Мириманова и А.С. Обухов относят ТН к одному из аспектов толерантности, где ТН рассматривается как внутренняя толерантность, а толерантность к другим выступает в качестве внешней толерантности [69]. Н.И. Петрова выделяет в толерантности три аспекта: толерантность к неопределенности, толерантность к окружающим, толерантность к окружающей среде [77].

Е.Г. Луковицкая предлагает взгляд на ТН как социально-психологическую установку с ее трехкомпонентной структурой, поскольку она содержит в себе оценивание неопределенности, и эмоциональное реагирование и определенное поведенческое реагирование [63]. Подобная модель позволяет объяснить ситуативную специфичность актуализации ТН, а также несогласованность данных,

получаемых по разным методикам измерения ТН. Так, согласно Е.Г. Луковицкой, они измеряют разные аспекты данной социально-психологической установки.

А.В. Карпов относит ТН к интегральным способностям, расположенными между общими и специальными, включая также в данную группу способности к целеполаганию, прогнозированию, принятию решений и самоконтролю [40]. ТН он определяет как «устойчивость ... к действию фактора неопределенности внешней и внутренней среды, являющаяся одним из основных профессионально-важных качеств руководителя. Определяется сочетанием когнитивных способностей к снятию неопределенности и эмоциональной тенденцией к восприятию неопределенных ситуаций как, хотя и трудных, но не психотравмирующих» [40, С.562]. Таким образом, А.В. Карпов добавляет в конструкт ТН способности к снятию неопределенности.

Однако, интеграция конструкта ТН/ИТН в русскоязычный психологический дискурс порождает ряд проблем. А.И. Гусев формулирует ряд трудностей по интеграции ТН в психологический аппарат отечественной психологии [25]. Во-первых, сам термин «толерантность/интолерантность к неопределенности» является иноязычным, и при переводе на русский язык так или иначе порождаются новые значения и утрачиваются важные изначальные в силу полисемантической самого русскоязычного понятия «неопределенность» и англоязычных «ambiguity» и «uncertainty». Во-вторых, интеграция нового понятия происходит с определенным социальным и научным контекстом, что также накладывает отпечаток на использование данного конструкта. Интерес к ТН в русскоязычных исследованиях появляется лишь в 90-е гг. XX в. в условиях обострения межэтнических проблем и обращения психологии к феноменам межэтнической толерантности. Соответственно, и ТН была отнесена к подвидам понятия "толерантность" без учета многообразия трактовок последней. Научный контекст интеграции ТН связан прежде всего с доминированием деятельностного подхода, включением ТН в существующие модели (исследование ТН в контексте принятия решений Т.В. Корниловой) или использование существующих конструктов для объяснения ТН (ТН как социально-психологическая установка в работах Е.Г. Луковицкой).

Однако, в обзорной статье по проблеме ТН, опубликованной в 1995 г., А. Furnham и Т. Ribchester высказываются критически о том, что в большинстве работ ТН рассматривается в качестве стабильной независимой переменной, а не изменяемой [139].

V. DeRoma заявляет о необходимости развития ТН, так как неопределенность и многозначность являются неизбежными элементами обучения и профессиональной деятельности [130]. Подобная позиция предполагает необходимость смещения акцента с рассмотрения ТН как стабильной черты на процесс функционирования ТН, изучения процесса толерирования неопределенности.

E.V. Våpenstad говорит о возможности развития ТН в процессе психотерапии [198].

L.T. Kajs и D.L. McCollum в исследовании административных работников образовательных учреждений обнаружили снижение ТН с увеличением возраста респондентов [150]. Они объяснили это тем, что с возрастом все меньше ситуаций воспринимаются неопределенными, многозначными в силу накапливающегося опыта; личность все чаще стремится избегать диссонанса, соответственно оказывается менее заинтересована в получении и поиске новой информации, которая может породить диссонанс; происходит усиление консервативных установок, возрастает ориентация личности на стабильность и социальные гарантии, что в целом снижает ТН.

Ряд авторов рассматривают ТН как навык или процессуальную характеристику, регулирующую процесс переработки информации.

Как замечают К. Merenluoto и Е. Lehtinen, альтернативный взгляд на данный конструкт предполагает анализ активности личности в условиях изменений, когда ТН рассматривается в контексте динамического процесса разворачивания метакогнитивных и мотивационных переменных [168]. Так, совладание с новыми сложными комплексными концептуальными системами (в данном качестве может выступать проблемная ситуация или задача) возможно в случае наличия у субъекта метакогнитивных навыков (способностей), позволяющих преодолеть

противоречия, порожденные данной ситуацией или задачей. При этом принятие, позитивное отношение к неопределенности оказываются недостаточными, возникает проблема объективации механизмов, позволяющих преодолеть неопределенность и построить новую непротиворечивую концептуальную модель.

К. Merenluoto и Е. Lehtinen решают задачу по построению модели изменения концептов в процессе обучения (рисунок 1). Под концептом они подразумевают когнитивную модель, опосредующую решение задач в процессе образовательной деятельности. В отличие от усвоения знаний на основе последовательного накопления, «обогащения», когда существующие у обучающихся концепты лишь детализируются, в ситуациях получения информации, не согласующейся в предшествующим опытом и не вписывающейся в существующие концепции, возникает необходимость реорганизации сложившихся ранее когнитивных структур. При этом предложенная ими модель благодаря включению когнитивных, метакогнитивных и мотивационных переменных позволяет объяснить, почему одни обучающиеся достаточно легко усваивают новую информацию и реорганизуют концепты, а другие испытывают затруднения.

Первым этапом в предложенной ими модели выступает ситуация столкновения учащимся с заданием или материалом, предполагающими качественно новое концептуальное понимание. При этом восприятие ситуации оказывается обусловлено когнитивной, метакогнитивной и мотивационной восприимчивостью к заданию. Когнитивная и метакогнитивная восприимчивость связаны с предшествующими знаниями, которые могут быть актуализированы при решении новой задачи, а также готовностью прилагать познавательные усилия для решения задачи. Под мотивационной восприимчивостью авторы понимают тенденцию обращать внимание на новые, неожиданные аспекты в процессе образовательной деятельности.

Одним из возможных дальнейших сценариев процесса изменения концепта является ситуация, когда имеющихся полученных ранее знаний оказывается недостаточно для адекватного восприятия нового феномена (отсутствие базового релевантного концепта). Если ситуация социально или лично значима для

обучающегося, то она порождает замешательство, чувство низкой определенности, ясности ситуации, осознание ситуации как бессмысленной и, в итоге, приводит к избегающему поведению или шаблонной активности, ориентированной на оправдание социальных ожиданий окружающих без попыток построения концепта. Авторы замечают, что при изучении некоторых предметов отсутствие предшествующих концептов, выступающих базой для построения новых, переносится легче (например, гуманитарные и социальные науки), в других же отсутствие предшествующих знаний делает невозможным освоение новых концептов (например, высшая математика, физика).

Другим возможным сценарием является ситуация, когда восприимчивость к новым аспектам феномена высока. Это означает, что у обучающегося уже имеются достаточные знания для понимания несоответствия имеющихся концептов требованиям задания или новой информации («осознание противоречий в концепте»). Данная ситуация порождает когнитивный конфликт и противоречие. На следующем этапе данного сценария актуализируется ТН обучающегося, которую К. Merenluoto и Е. Lehtinen рассматривают как готовность принимать наличие противоречий и конфликта на когнитивном уровне, а также убежденность в том, что такие противоречия разрешимы. В данной модели она выступает не как черта личности, а как интегральная метакогнитивная переменная. Если ТН высока, то это позволит остаться восприимчивым к новым аспектам ситуации, новой информации, что приведет к конструированию нового концепта. Если ТН низка, то либо произойдет снижение восприимчивости к новой информации и, как результат, конструирование поверхностного, неадекватного концепта, либо же произойдет осознание ситуации как бессмысленной и обучающейся прибегнет к избегающему поведению или шаблонной активности.

Третий сценарий основан на низкой восприимчивости к новым аспектам ситуации, а, следовательно, и противоречиям, возникающим в концепте. Это приводит к возникновению иллюзии понимания, ситуация воспринимается как ясная и определенная, что приводит к построению неадекватных и поверхностных концептов.

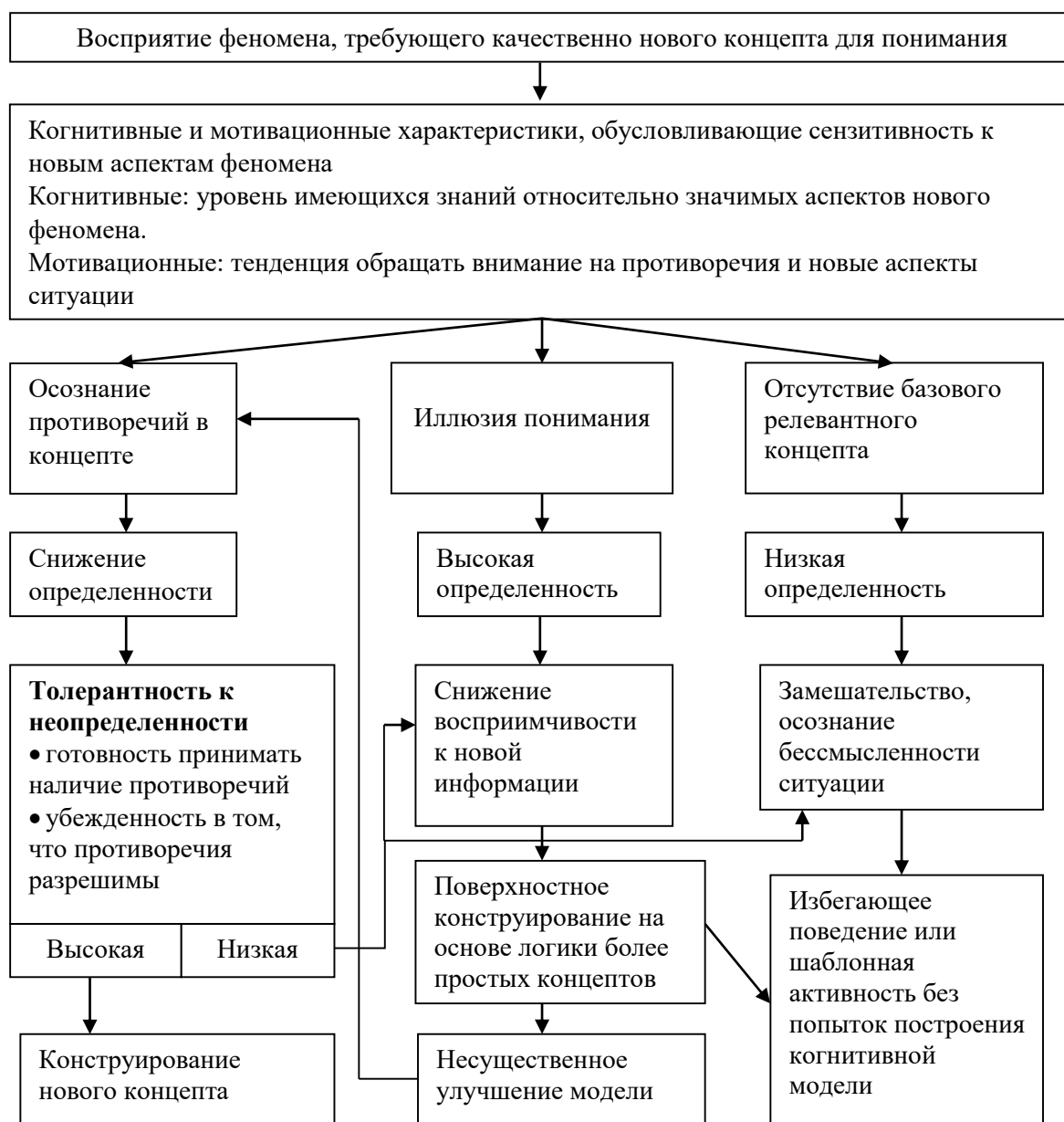


Рис. 1. Теоретическая модель динамики изменения концептов (К. Merenluoto и E. Lehtinen)

Не все авторы разделяют взгляд на ТН как метакогнитивную характеристику, тем не менее общим для них является точка зрения, что ТН не просто связана с теми или иными чертами или поведенческими симптомами, а принимает активное участие в динамических процессах, связанных с преодолением или порождением неопределенности прежде всего на когнитивном уровне.

M.S. Lane и K. Klenke в 2004 г. предлагают социально-когнитивную модель лидерства (управления) в условиях неопределенности [157]. Они рассматривают

ТН как связующее звено между самооэффективностью и эффективностью лидера (управленческой эффективностью), а также отмечают ее модулирующую роль в процессе постановки целей. Ими предлагается понятие «связующее звено – ТН» (Ambiguity Tolerance Interface, АТІ). При этом АТІ рассматривается ими как структура, осуществляющая мониторинг неопределенности среды и на основе обратной связи вносящая коррекцию в структуры самооэффективности. Она выступает в качестве интегральной характеристики, включающей в себя непрерывное создание новых категорий, открытость новой информации, осознание более чем одной перспективы, точки зрения, креативность, эстетическое суждение, духовность.

В условиях высокой неопределенности управление с учетом фактора неизвестности и неопределенности становится приоритетным. Соответственно, актуализируется проблема постановки целей в данных условиях. В процессе достижения поставленных целей авторы выделяют ориентацию непосредственно на результат и ориентацию на освоение нового, неизвестного. И именно ориентация на освоение нового, неизвестного в процессе управления в условиях неопределенности, согласно авторам, оказывается более эффективна. Так как организационные структуры сегодня становятся более пластичными и аморфными, толерантность к неопределенности приобретает роль характеристики, отличающей эффективных управленцев от неэффективных.

Необходимость введения понятия АТІ связана с несогласием авторов с точкой зрения А. Бандуры о позитивной самооценке как основной причине успеха, так как в новых, противоречивых ситуациях прошлый опыт, а, соответственно, самооценка, сформировавшаяся на основе этого опыта, не приводят к успешным результатам. Согласно M.S. Lane и K. Klenke, эффективные управленцы не будут опираться лишь на прошлый опыт, а пойдут по пути построения новых знаний и отказа от переоцененных неэффективных убеждений из прошлого опыта. АТІ информирует структуры самооэффективности, которые, в свою очередь, осуществляют регуляцию поведения, направленного на повышение

неопределенности через постановку целей или понижение неопределенности через когнитивную стратегию построения знаний.

На протяжении всей истории существования конструкта авторы не только создавали его теоретические модели, но и разрабатывали методики по изучению, измерению ТН.

В обзорной работе 2013 г. по проблеме ТН А. Furnham и J. Marks, проанализировав методики, используемые для измерения ТН, приводят список современных опросников самоотчета, используемых в англоязычных исследованиях [140].

Walks`s A Scale является одним из первых опросников, предназначенных для изучения ТН. Он не был опубликован автором, но в дальнейшем воспроизведен Р. О`Connor в 1952 г. при исследовании этноцентризма [175]. Данный опросник включает в себя 8 утверждений и шкалу согласия-несогласия из 6 пунктов. Он использовался в исследованиях 50-х - начала 60-х годов и при помощи него были выявлены взаимосвязи ТН с этноцентризмом (Р. О`Connor), подчинением авторитету (D. Kenny и R. Ginsberg). Однако в дальнейшем D. Kenny и R. Ginsberg подвергли опросник критике в силу низкой внутренней согласованности [152].

Наиболее известной и широко применяемой методикой при исследовании ТН является шкала S. Budner`а, опубликованная в 1962 г [123]. Она включает в себя 16 утверждений, каждое из которых согласуется с одним из индикаторов, связанных с восприятием ситуации неопределенности как несущей в себе угрозу (феноменологическое подчинение или отрицание, операциональное подчинение или отрицание). В результате психометрической проверки была обнаружена высокая ретестовая надежность (коэффициент корреляции 0,85, интервал между повторным тестированием составил 2 месяца), однако низкая внутренняя согласованность отдельных пунктов теста (коэффициент α -Кронбаха составил 0,49).

Шкала S. Budner`а была переведена на русский язык и адаптирована в 2003 г. Г.У. Солдатовой.

A.P. MacDonald, модифицировав существовавший на тот момент опросник S.Rydell и E.Rosen [183] и добавив в него 4 пункта, опубликовал в 1970 г. свою версию шкалы - Ambiguity Tolerance - 20 (AT-20) [163]. Опросник состоит из 20 утверждений. Коэффициент ретестовой надежности составил 0,63 с интервалом в 6 месяцев. Надежность по критерию разбиения надвое составила 0,73.

В 1975 г. R. Norton предложил свою методику для изучения ТН - Measurement Ambiguity Tolerance-50 (MAT-50) [173]. Во многом он был не доволен существующими на тот момент шкалами, так как их внутренняя согласованность оставляла желать лучшего, а также в силу самой формулировки используемых в тех шкалах утверждений. Он отмечает, что само использование понятия «неопределенность» («ambiguity») в вопросах может совершенно по-разному трактоваться респондентами. Предложенная им методика включает в себя 61 утверждение и 8 субшкал, отражающих сферы локализации неопределенности (философия, межличностная коммуникация, социальный образ, сфера профессиональной деятельности, проблемные ситуации, общество, привычки и искусство). Коэффициент ретестовой надежности составил 0,86 с интервалом в 10-12 недель, а внутренняя согласованность отдельных пунктов, определенная при помощи коэффициента α -Кронбаха, составила 0,89.

R. Norton сформулировал ряд проблем, решение которых предполагало бы использование его методики: в чем специфика когнитивных процессов, разворачивающихся в ситуации неопределенности; какой вклад теория информации может внести в исследование данного феномена; возможно ли использовать опросник ТН для диагностики консультативных проблем; предпочитают ли группы лидеров, толерантных к неопределенности; как связаны доверительное поведение и ТН; насколько ТН обусловлена культурным контекстом; какова роль ТН в разрешении конфликтных ситуаций.

В 1974 г. J.W. Lorsch и J.J. Morse с целью изучения ТН и готовности к риску сотрудников организаций, в частности менеджеров, разработали свою шкалу из 7 пунктов [161].

Исследователи из Индии L. Bhushan и S. Amal разработали в 1986 г. ситуационный тест ТН, состоящий из 40 пунктов [120]. В данном тесте фиксируются аффективные реакции, реакции избегания и агрессивные реакции в повседневных ситуациях, содержащих в себе неопределенность.

В 1994 г. А. Furnham провел анализ четырех наиболее часто используемых в исследованиях опросников - Walk`s Scale O`Connor`a, опросник Rydell`a и Rosen`a, опросник Budner`a и опросник Norton`a [138]. Включив пункты всех опросников в единый список, он пытался выявить общий фактор ТН. Однако было обнаружено, что каждая из включенных в исследование шкал не одномерна. Так, в шкале O`Connor`a удалось выявить 3 фактора, в шкале Rydell`a и Rosen`a - 6 факторов, в шкале Budner`a - 4 фактора, а в шкале Norton`a - 8 факторов. Это дало основание рассматривать ТН и ИТН как многомерные конструкты.

В 1993 г. D.L. McLain, критикуя психометрическую слабость созданных ранее методик, предложил свою версию шкалы из 22 пунктов с семибалльной лайкертовой шкалой оценки, назвав ее Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance (MSTAT) [167]. Факторный анализ, проведенный на основе данных, полученных от 148 респондентов, подтвердил одномерность данного конструкта, который был назван общей толерантностью к неопределенности. Внутренняя согласованность отдельных пунктов теста оказалась высокой, коэффициент α -Кронбаха составил 0,86. Также были обнаружены положительные корреляции данной шкалы со шкалой ТН Budner`a, АТ-20 McDonald`a, готовностью к риску, готовностью к изменениям и отрицательная корреляция с догматизмом. Как отмечают А. Furnham и J. Marks, хорошие психометрические показатели сделали MSTAT одной из наиболее часто применяемых методик в исследованиях последних лет.

Методика MSTAT была переведена и адаптирована в 1998 г. Е.Г. Луковицкой в рамках диссертационного исследования.

В 2009 г. D.L. McLain внес коррективы в существующую шкалу и опубликовал Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance - II (MSTAT - II). Данная шкала включает в себя 13 пунктов, вместо 22 в изначальной, что сокращает время на проведение исследования при помощи данной шкалы. Согласованность отдельных

пунктов теста составила по методу α -Кронбаха 0,83. При помощи эксплораторного факторного анализа удалось выделить три фактора, однако конфирматорный факторный анализ подтвердил однофакторную модель. Была обнаружена значимая положительная корреляция MSTAT-II со шкалой MSTAT-I, AT - 20 Mac Donald`a, однако значимой корреляции со шкалой Budner`a обнаружить не удалось. D.L. McLain объяснил это низкой внутренней согласованностью шкалы Budner`a, а также многомерностью последней.

В 2010 г. Е.Н. Осиным была проведена проверка шкалы MSTAT-I на внутреннюю согласованность на базе русскоязычной выборки [75]. В 10 группах с численностью от 33 до 167 респондентов коэффициент α -Кронбаха варьировался от 0,8 до 0,91, что говорит о высокой внутренней согласованности данной шкалы. Также им была проведена проверка MSTAT-I с целью выделения субшкал, позволивших бы детальнее оценить рассматриваемый феномен. В результате проверки внутри шкалы MSTAT-I было выделено 5 субшкал: отношение к новизне (коэффициент α -Кронбаха - 0,72), отношение к сложным задачам (коэффициент α -Кронбаха - 0,76), отношение к неопределенным ситуациям (коэффициент α -Кронбаха - 0,81), предпочтение неопределенности (коэффициент α -Кронбаха - 0,83), толерантность/избегание неопределенности (коэффициент α -Кронбаха - 0,82).

В 2009 г. Т.В. Корнилова предложила Новый опросник толерантности к неопределенности (НТН) [43]. Во многом разработка опросника была связана с тем, что на тот момент отсутствовали шкалы ТН и ИТН, построенные именно на русскоязычной выборке, а существующие опросники представляли собой адаптацию и психометрическую проверку зарубежных. Обратившись к схеме соединения в опроснике различных шкал, использованной А. Furnham`ом в своем исследовании, Т.В. Корнилова объединила в единый список шкалы O`Connor`a (1-10 пункты), Rydell`a - Rosen`a (11-28 пункты) и Budner`a (29-44 пункты). В результате эксплораторного факторного анализа удалось выделить три фактора, а из 44 пунктов первоначального варианта рабочими остались 33. 12 пунктов вошло в фактор, названный ТН, 13 пунктов - в фактор ИТН, 8 - в фактор МИТН.

Коэффициенты α -Кронбаха составили для данных шкал 0,70 для ТН, 0,72 для ИТН и 0,69 для МИТН. Исходя из содержания полученных шкал, были уточнены определения каждой: ТН - генерализованное личностное свойство, означающее стремление к изменениям, новизне и оригинальности, готовность идти непроторенными путями и предпочитать более сложные задачи, иметь возможность самостоятельности и выхода за рамки принятых ограничений; ИТН - стремление к ясности, упорядоченности во всем и неприятие неопределенности, предположение о главенствующей роли правил и принципов, дихотомическое разделение правильных и неправильных способов, мнений и ценностей; МИТН - межличностная ИТН, стремление к ясности и контролю в межличностных отношениях, дискомфорт в случае неопределенности отношений с другими.

В 2014 г. Т.В. Корнилова и М.А. Чумакова опубликовали модифицированную версию опросника S. Budner'a [48]. В финальный вариант методики вошли 13 пунктов из 16 пунктов оригинального опросника, при этом на русскоязычной выборке при помощи структурного моделирования была обоснована двухфакторная структура опросника, где ТН и ИТН выступают в качестве двух переменных, а не полюсов одной шкалы. Коэффициент α -Кронбаха составил 0,66 для шкалы ТН и 0,61 для шкалы ИТН, что превышает соответствующие коэффициенты, полученные для оригинальной шкалы S. Budner'a. Т.В. Корнилова и М.А. Чумакова отмечают, что такая версия методики может быть эффективно использована для решения задач экспресс-диагностики. Однако, для более детальной оценки отношения человека к условиям неопределенности они рекомендуют применять инструментарий, включающий в себя больше пунктов и субшкал.

Таким образом, на сегодняшний день создано множество различных шкал, опросников для диагностики такого конструкта, как толерантность к неопределенности. При этом постепенно осуществляется переход от взгляда на толерантность к неопределенности как одномерный полярный феномен континуального характера, на одном полюсе которого находится ТН, а на другом - ИТН, к разбиению данного конструкта на ряд самостоятельных, но

взаимосвязанных конструктов ТН, ИТН и МИТН, внутри которых возможно выделение ряда собственных субшкал, а также улучшались психометрические показатели инструментария.

Несмотря на многообразие подходов к концептуализации ТН и методик ее измерения, на русском языке сегодня доступны: шкала S. Budner`а (в адаптации Г.У. Солдатовой), опросник ТН-23 Вигано Ла Росса (в адаптации Н.В. Шалаева), шкала McLain`а (в адаптации Е.Г. Луковицкой), опросник ИТН Т.В. Корниловой и модифицированный опросник S.Budner`а (Т.В. Корнилова и М.А Чумакова).

На сегодняшний день накоплено большое количество исследований, посвященный изучению роли ТН в контексте проявления креативности, успешности освоения иностранного языка, профессиональной деятельности в сфере бизнеса и управления, медицины, образования и т.д.

К. Stoycheva отмечает, что хотя и очевидна связь толерантности к неопределенности и креативности как способности к продуцированию нового, оригинального и адекватного решения проблемной ситуации, тем не менее работы, посвященные эмпирическому исследованию связи ТН и креативности, малочисленны [191].

Деятельность, связанная с креативностью, предъявляет требования к способности личности преодолевать неопределенность, порождаемую процессом, и сопровождающуюся психологическим дискомфортом и стрессом. При столкновении с проблемой, воспринимаемой как неразрешимая или не имеющая достаточного количества информации для ее решения, ТН не позволит осуществить переход к упрощенному и неполному решению.

Тем не менее, ТН является лишь одним из ресурсов креативности, помимо интеллектуальных способностей, знаний и навыков, специфичных для проблемной области, навыков и способностей, связанных с креативностью, требованиями самого задания, мотивацией и другими личностными особенностями и процессами. Таким образом, К. Stoycheva заключает, что ТН является необходимым условием для креативности, но не достаточным.

Обобщив исследования К. Stoycheva 1998, 2003 и 2008 гг., можно выделить ряд закономерностей, обнаруженных и затем воспроизведенных ею на болгароязычной выборке: 1) мотивация к творчеству и потребность в достижении положительно коррелируют; 2) ТН (МАТ-50/ВG-3) положительно коррелирует с мотивацией к творчеству; 3) ТН не коррелирует с потребностью в достижении; 4) ТН отрицательно коррелирует с позитивной установкой относительно интолерантного к неопределенности поведения; 5) ТН положительно коррелирует с позитивной установкой относительно толерантного к неопределенности поведения; 6) потребность в достижении не коррелирует с позитивными установками ни относительно интолерантного к неопределенности поведения, ни толерантного к неопределенности поведения.

Таким образом, К. Stoycheva приходит к выводу, что люди с высокой ТН придают меньше значения интолерантному к неопределенности поведению, в связи с чем не боятся выдвигать креативные инициативы, которые могут быть непредсказуемы и недостаточно проработаны. ТН проявляется в толерантном к неопределенности поведении и усиливает мотивацию к творчеству, т.е. повышают готовность к экспериментированию, готовность к принятию риска, и выбора нетрадиционных способов действий.

В исследовании 2012 г. Т.В. Корнилова и С.Д. Смирнов, анализируя ТН (НТН) и креативность у преподавателей и студентов, выявили различия в показателях ТН (у студентов по шкале ТН продемонстрированы значительно более высокие показатели по сравнению с преподавателями) [47]. У преподавателей и у студентов обнаружены положительные связи самооценки креативности и ТН.

В исследовании Е.Ю. Одинцовой продемонстрированы взаимосвязи таких показателей ТН (шкала С. Баднера в адаптации Г.У. Солдатовой) как «новизна» и «разработанность идей» (тест креативности Торренса) [73].

Ряд исследований посвящен изучению роли ТН в освоении иностранного языка. Для одних обучающихся освоение второго языка выступает как привлекательный и интересный процесс, несмотря на всю ту неопределенность и многозначность, порождаемую, в частности, полисематичностью языковых

конструкций. Для других изучение иностранного языка оказывается процессом фрустрирующим. Авторами отмечается, что именно ТН выступает одной из тех переменных, вносящих большой вклад в успешность освоения иностранного языка.

Группа исследований в данном предметном поле посвящена взаимосвязи ТН и рецептивных навыков (слушания и чтения). N. Naiman (1978) обнаружил взаимосвязь между ТН и успешностью понимания материала на слух [194]. С.М. Ely (1995) объяснил данную связь тем, что в ситуации слушания материала на иностранном языке обучающийся сталкивается с блоками, которые он не понимает, не может однозначно проинтерпретировать в силу акцента говорящего, скорости произношения, незнакомого вокабуляра или незнакомой грамматики, что и порождает неопределенность [133]. D. Paradoroulou (2005) обнаружила, что задания, связанные с пониманием письменного текста на иностранном языке, оказываются более фрустрирующими для обучающихся с низким уровнем ТН [177].

Ряд исследований посвящены изучению роли ТН в сфере бизнеса. В работе N. Bennett, D.M. Herold, S.J. Ashford (1990) продемонстрировано влияние ТН на поиск обратной связи [117]. Общий вывод связан с тем, что ИТН-личность чаще обращается за обратной связью в целом, чем ТН-личность. При этом, содержательный характер ожидаемой обратной связи отличался. ТН-респонденты оказались в большей степени заинтересованы в обратной связи, включающей в себя способы улучшения деятельности.

V. Lamberton, J. Fedorowicz и S.J. Roohani (2005) обнаружили, что бухгалтеры, заинтересованные в использовании информационных технологий, легче справляются с решением проблем с неопределенных и многозначных условиях, особенно в ситуациях, требующих проявления креативности [156].

N. Huber (2003) отмечает, что роль ТН значительно возрастает в сфере современного бизнеса, все чаще предполагающего непредсказуемость и динамические изменения, обусловленные глобализацией. Для того, чтобы организация смогла выжить в современном сложном мире с меняющимися требованиями и условиями деятельности, современный руководитель должен быть

способен принимать неопределенность, демонстрируя предпринимательские качества, адаптивность и готовность к инновациям [149]. G.T. Lumpkin и B. Erdogan подчеркивают, что в современных условиях ТН начинает рассматриваться в качестве ключевого личностного фактора успешной предпринимательской деятельности, так как инновационность и креативность требуют определенного уровня ТН [162]. S. Bakalis и T.A. Joiner (2004) в качестве двух качеств, наиболее важных для успешной деятельности в современных бизнес-условиях, выделяют ТН и открытость, включающую в себя готовность к принятию риска, готовность создавать новые когнитивные конструкты и готовность к сотрудничеству [116]. Аналогичные требования они выдвигают к людям, работающим в кросс-культурных условиях.

ТН изучалась в контексте профессиональной деятельности медицинских работников. S. Budner (1962) обнаружил, что толерантные к неопределенности студенты медицинских учебных заведений предпочитали относительно неструктурированные области практики, такие как психиатрия, в то время как интолерантные к неопределенности предпочитали более структурированные области, например, хирургию [172]. G. Geller, R. Faden и D. Levine (1993) отмечают, что по результатам их исследования врачи, интолерантные к неопределенности, проявляют в своей деятельности патерналистические тенденции, демонстрируют такие характеристики, как ригидность, авторитарность, догматичность, не склонны обсуждать неопределенность, неясность ситуации и не уважают право пациента принимать самостоятельные медицинские решения [141]. R. Schor, D. Pilpel и J. Benbassat (2000) видят актуальность исследования возможной взаимосвязи между установками студентов медицинских образовательных учреждений относительно факторов, порождающих неопределенность в деятельности медика и социально-психологическими характеристиками данной образовательной среды [186]. В исследовании W.W. Sherill (2005) обнаружено, что ТН может выступать в качестве значимого индикатора управленческого потенциала и готовности к лидерству при отборе среди врачей кандидатов для дальнейшего продвижения в управленческой сфере

[187]. P.A. Taylor (2000) отмечает необходимость специальной подготовки медсестер для действий в ситуациях неопределенности [192].

Небольшое количество работ раскрывает связь ТН и ИТН с особенностями управленческой деятельности в сфере образования. В исследовании С. Yaffa (2003) исследуется связь ТН/ИТН со стилями управления (автократическим, демократическим и т.д.) директоров школ [206]. Директора, предпочитающие автократический стиль управления и ориентированные на задачу, оказались менее толерантны к неопределенности, а директора, ориентированные в управленческой деятельности на развитие и людей, отличались высокой ТН. V.A. Anfara, K. Brown, R. Miles, K. Hartman, R.J. Mahar (2000) рассматривают ТН в качестве ключевой характеристики эффективного директора средней школы [169]. J. Patterson (2001) отмечает, что директора, способные справиться с нетипичными ситуациями и непредсказуемыми условиями, достигают лучших результатов [179]. R.B. Williams (2006) обнаружил, что директора школ, использующие комбинацию концептуального и аналитического стиля принятия решений, продуцируют несколько альтернативных решений, связанных с проблемной ситуацией, что рассматривается автором как проявление ТН [204].

В работах других авторов акцент смещается на рассмотрение способов развития ТН в ходе образовательного процесса и на разработку соответствующих образовательных технологий.

Y.L. Visser (2003) замечает, что культура образовательной системы должна отражать культуру общества [199]. В силу того, что неопределенность (сложность, непредсказуемость, противоречивость) лишь возрастает в современном мире, то и образование должно готовить к данным ситуациям обучающихся, формируя у них соответствующие знания, навыки и установки. Более того, опыт пребывания в таких ситуациях в рамках образовательного процесса позволит подготовить их к многозначным и неопределенным ситуациям вне данного процесса. В исследовании J.L. Norr и K.S. Crittenden (1975) была выявлена взаимосвязь между ТН и предпочтением особенностей образовательного процесса (установление межличностных отношений, мотивирование, профессионализм в поведении,

структурированность, оценивание) [172]. Так, обучающиеся с высокой ТН предпочитают образовательный процесс, построенный на установлении межличностных отношений и мотивировании, а не на структурированности и демонстрации профессионализма в поведении.

Свой результат в развитие ТН учащихся может внести обучение их стратегиям критического мышления, так как это лучше подготовит их к неструктурированным ситуациям и сложностям жизни. V.M. DeRoma, K.M. Martin, M.L. Kessler (2003) предлагают использовать задания, требующие кооперации, процесс-ориентированные техники обучения, а также методы развития креативного мышления [130]. N. Huber (2003) предлагает использовать задачи, требующие разработки альтернативных решений, рефлексии и нелинейного мышления [149]. D.G. Oblinger и A. Verville (1998) также отмечают значимость развития системного мышления [174]. В работах G. Rowland (2003), B. Lamberton, J. Fedorowicz и S.J. Roohani (2005) представлена точка зрения, что системное мышление - необходимый инструмент совладания со сложными, нелинейными и непредсказуемыми ситуациями [182, 156].

Несмотря на большое количество эмпирических исследований взаимосвязей психологических конструктов с ТН, сложно делать обобщенные выводы о характере этих связей в силу многообразия используемого инструментария.

В своем исследовании мы опираемся на понимание ТН как черты личности, проявляющейся в принятии или отвержении объектов, которые воспринимаются как сложные, противоречивые, неясные, так как не могут быть однозначно соотнесены с прошлым опытом. Она, во-первых, выступает в качестве базового феномена, влияющего на протекание всех эмоциональных и когнитивных процессов, когнитивные стили личности, убеждения и систему социальных установок, межличностное и социальное поведение, а также поведение в сложных ситуациях, а, во-вторых, выступает в качестве характеристики «перцептивного аппарата» личности.

1.3 Управление в условиях неопределенности

Согласно Г. Кунцу и С. О'Доннелу, организация может быть рассмотрена как спланированная и скоординированная деятельность двух или более людей, действующих на определенных нормативных основаниях, в условиях разделения труда, а также при соблюдении установленной иерархии руководства, и стремящихся к достижению общей цели или нескольких целей [52]. Организация может быть рассмотрена в двух аспектах – статический (ее структура) и динамическом (ее функционирование). Именно при анализе динамического аспекта организации проблема неопределенности проявляется наиболее ярко. Как отмечает В.Г. Афанасьев [7], стандартные ситуации для социальных систем не типичны. Типичными для социального управления являются условия неопределенности.

Н. Courtney [127], Р. Schoemaker [185] и R.D. Stacey [190] отстаивают идею необходимости создания организаций, способных функционировать в неопределенности. Для реализации этой идеи необходим пересмотр техник разработки стратегии, однако разработка стратегии в ситуации неопределенности выступает сложной задачей, связанной с необходимостью принимать решения и создавать структуры, способные функционировать в условиях, когда будущее не ясно и не однозначно. Авторы отмечают, что «проверенное временем» стратегическое планирование и подходы к принятию решений не срабатывают во времена высокой неопределенности. Из-за этого управленцы, фокусирующиеся на традиционных подходах к прогнозированию процессов, игнорирующих неопределенность, оказываются в ситуациях неуправляемого риска и теряют конкурентные преимущества. В связи с этим для лучших стратегических решений необходимо учитывать степень неопределенности ситуации.

Согласно позиции D.E. Brashers, неопределенность существует, когда различные аспекты ситуации сложны, непредсказуемы или вероятностны, когда информация недоступна или противоречива, когда люди не уверены в собственных знаниях или знаниях в целом [122]. Согласно точке зрения, предложенной F.J.

Milliken, неопределенность может проявляться в сомнении в настоящем или будущем [170]. M.J. Hatch отмечает, что с неопределенностью сталкиваются не организации, а люди, т.е. сотрудники организации [144]. Кроме того, на организацию влияет не столько ее «реальное» состояние, а, как подчеркивает R.V. Duncan, то, как люди воспринимают ее состояние и организуют свое поведение в соответствии с оценкой организации [131]. Таким образом, атрибутивные неопределенности ситуации - результат субъективной оценки аспектов ситуации сотрудниками организации.

Неопределенность в организации может быть обусловлена рядом различных факторов, действующих на разных уровнях. В наиболее обобщенном виде можно выделить четыре фактора, которые могут привести к возникновению неопределенности. К ним относятся: организационные изменения, неясная политика организации, отсутствие гарантии занятости, а также факторы внешней среды.

Исследования, посвященные изучению неопределенности в пространстве организации, обычно затрагивают внутренний или внешний план функционирования организации.

При анализе неопределенности во внешнем плане функционирования организации в современных теориях организаций часто связывается с понятием внешней среды организации. М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури приводят ряд обобщающих характеристик внешней среды – взаимосвязанность, подвижность, сложность и неопределенность [68]. Взаимосвязанность факторов внешней среды — это уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы. Сложность внешней среды — это количество факторов, на которые организация обязана реагировать, а также уровень вариативности и комплексности каждого фактора. Подвижность среды — скорость, с которой происходят изменения в окружении организации. Неопределенность внешней среды является функцией количества информации, которой располагает организация (или ее руководитель), и уверенности в ее достоверности по поводу каждого фактора и их совокупности.

Таким образом, неопределенность внешней среды оказывается связана со всем тем, что не находится под прямым контролем организаций, т.е. является источником неопределенности, который организация пытается компенсировать. Поэтому организации создают внутреннюю среду, которая выглядит относительно определено для их членов, «поглощая неопределенность» через ограничение концепций, доступных для анализа, через информирование о проблемах организаций и через структурирование внутреннего пространства организации. W.R. Ashby, P. Lawrence и J. Lorsch, придерживаясь системного подхода, утверждают, что сложность организации должна соответствовать сложности среды [115, 158].

В исследованиях, посвященных анализу внешней среды как источника неопределенности, масштаб рассмотрения смещается на макроуровень: как организации справляются с непредсказуемыми факторами внешней среды, воздействующей на организацию, такими как изменение государственного регулирования сферы деятельности организации, изменения в потребностях потребителей, давление конкурентов.

Таким образом, неопределенность будущего, близкого и далекого, является реальным фактом человеческой жизни, с которым мы, согласно Г. Хофстеде, пытаемся справиться с помощью различной техники, закона и религии. В организациях это принимает форму технологий, правил и ритуалов [146].

При изучении внутреннего аспекта акцент делается на изучении воздействия неопределенности на сотрудников. Люди обычно чувствуют себя некомфортно в неопределенности в силу присущей ей сложности и непредсказуемости. В исследовании P.G. Clappitt и M.L. Williams демонстрируется, что неопределенность может породить ощущение уязвимости или тревогу, которая провоцирует возникновение закрытости, ложных дихотомий, отвержения релевантной информации, ригидной категоризации и регрессии к поверхностному мышлению [125]. В дополнение к этому, случайность, обычно ассоциируемая с неопределенностью, может усложнить разработку адекватных стратегий, учитывающих актуальные или будущие обстоятельства.

Например, в своих исследованиях М. Hecht [145], В. Spiker и Т. Daniels [189], J. Wanous [200] обнаружили, что новые сотрудники, испытывающие высокую степень неопределенности, в меньшей степени удовлетворены работой, менее продуктивны и у них более сильно выражено желание покинуть организацию. К факторам, повышающим степень неопределенности, воспринимаемой сотрудниками, авторы относят неоднозначность, неясность роли сотрудника в организации или «информационную перегрузку». В данном случае активность руководства должна быть направлена на снижение воспринимаемой неопределенности или на минимизацию возможных негативных последствий. На поведенческом уровне существуют отличия в том, как сотрудники справляются с неопределенностью.

М. W. Kramer выделил два фактора, влияющих на индивидуальное поведение в неопределенности [154]. Первый – индивид не воспринимает неопределенность в каждом событии. Прогнозируемые или легко понимаемые ситуации могут иметь для него низкий уровень неопределенности. Второй – индивиды отличаются по степени толерантности к неопределенности. Другими словами, специфичные ситуации могут лечь в основу интенсивной или даже невыносимой неопределенности для одного человека, в то время как другой не придаст ей никакого значения. Например, некоторые сотрудники не могут работать и переживают сильный стресс в изменяющейся и энергозатратной организационной среде с высокой степенью неопределенности, а другие воспринимают ее как вызов и предпринимают активные действия.

P.G. Clampitt и M.L. Williams в работе «Управление организационной неопределенностью: концептуализация и измерение» (Managing Organizational Uncertainty: Conceptualization and Measurements), обобщая вопросы, связанные с проблемой управления в неопределенности, приходят к следующим выводам [125]:

- 1) неопределенность является неотъемлемой частью мира;
- 2) толерантность к неопределенности - сложный конструкт, который может быть измерен несколькими способами;

3) люди отличаются по уровню толерантности к неопределенности, что выражается на когнитивном, личностном и поведенческом уровнях;

4) в большинстве случаев, но не всегда, люди стремятся снизить неопределенность;

5) снижение неопределенности возможно путем использования эвристик, правил «большого пальца», метода приближения, которые часто очень полезны, но могут приводить к искажениям и ошибкам;

6) признание неопределенности в коммуникации (фразы «Я не знаю», «Я не уверен») позволяет участникам решать специфичные задачи, связанные с передачей информации и убеждением;

7) организации обычно стремятся снижать неопределенность, связанную со средой.

Фактически, P.G. Clappitt и M.L. Williams предлагают модель, позволяющую связать воедино факторы, вызывающие неопределенность, специфику реагирования сотрудников на неопределенность и способы и стратегии преодоления неопределенности, реализуемы как на уровне поведения отдельного индивида, так и за счет определенного подхода к управлению в условиях неопределенности.

Преодоление неопределенности J.D. Thompson называет центральной проблемой управления [197]. Необходимо отметить, хотя авторы и говорят о стратегиях преодоления неопределенности организациями, но в фокусе их рассмотрения оказывается специфика работы с информацией и принятие решений управленцами. Само преодоление неопределенности может быть осуществлено по-разному. В целом выделяют четыре основных стратегии преодоления неопределенности: избегание неопределенности, подавление неопределенности, уменьшение неопределенности и принятие неопределенности.

Избегание неопределенности N.J. Adler описывает как избегание многозначных и неопределенных ситуаций, когда предпочтение отдается стабильности в работе, достигаемой путем установления формальных правил, отвержения отличающихся идей и предложения, уверенности в возможность

существования абсолютной истины и культивируемой уверенности в авторитете знаний экспертов [113]. Данная стратегия типична для стран с низкой профессиональной мобильностью. Исследования М. Taylor [192]; R. House, M. Javidan и P. Hanges [147] показали, что культуры с высоким уровнем избегания неопределенности характеризуются активностью, агрессивностью, эмоциональностью, интолерантностью и придают большое значение безопасности.

Подавление неопределенности, согласно R. Lipshitz и O. Strauss, подразумевает отказ, игнорирование или искажение нежелательной информации или ее рационализацию [159]. Рационализация трактуется в данном случае как «символическое преодоление неопределенности путем обозначения действий, направленных на снижение или принятие неопределенности» [159, С.154]. Отличие от избегания неопределенности заключается в продолжении деятельности в изменившейся ситуации. Однако в результате использования стратегии подавления неопределенности ситуация упрощается до более простой путем игнорирования или искажения информации, создается иллюзия контроля. Сотрудник, подавляющий неопределенность, может сомневаться при высказывании отличного от других мнения, некритично ориентироваться на авторитета в ожидании специальных указаний.

Хотя данная стратегия кажется нежелательной, тем не менее, как замечает К.Е. Weick, она может быть эффективна, когда нужно избежать паралича организации, а другие стратегии преодоления недоступны [202].

Уменьшение неопределенности проявляется в стремлении увеличить предсказуемость ситуации путем усиления поиска информации, а также другими возможными способами. Она была описана С.Р. Berger и R.J. Calabrese в теории, названной ими теорией уменьшения неопределенности, объясняющей особенности межличностной коммуникации в условиях неопределенности [118]. Данная теория была создана с целью объяснения связи между частотой коммуникации и уровнем неопределенности. Их исследование показало, что частота задавания вопросов (поиск информации) возрастает совместно с увеличением уровня

неопределенности. Таким образом, чем больше вопросов остается без ответов, тем выше неопределенность ситуации.

Принятие неопределенности, согласно R. Lipshitz и O. Strauss, актуально в ситуации, когда уменьшение неопределенности чрезмерно затратно или невозможно [159]. Данная стратегия может быть реализована путем разработки последовательности действий, направленных на избегание или противодействие потенциальным рискам. Тактикой преодоления может быть создание буферного резерва или переосмысление приоритетов. Другими словами, путем тщательного планирования и создания системы мониторинга актуальной среды, организации способны признать неопределенность. Как отмечает P. Foxman, сотрудник, готовый принять неопределенность, обычно достаточно гибок и способен к самоактуализации, поэтому он лучше может адаптироваться к изменениям [135].

P.G. Clampitt и M.L. Williams развили этот концепт и назвали свою теорию «принятие неопределенности» [125, С.2]. Они утверждают, что организации могут принять неопределенность путем развития у сотрудников адекватных представлений о сути неопределенности и готовности к обсуждению проблем, связанным с неопределенностью. Данная теория близка к теории признания неопределенности, но предостерегает от действий на время планирования и коммуникации. P.G. Clampitt, R.J.DeKoch [126] и M.L. Williams и B. Goss [204] обнаружили, что сотрудники, принимающие неопределенность, отличаются большей удовлетворенностью работой, более преданны, менее циничны и в большей степени способны идентифицировать себя с организацией.

Данные стратегии могут проявляться как в поведении отдельного сотрудника, так и в действиях организации как целого. При этом избегание и подавление неопределенности можно отнести к неконструктивным, а уменьшение и принятие – к конструктивным, так как они предполагают возможность эффективного функционирования в условиях неопределенности. Таким образом, специфичной сферой деятельности для организации является разработка стратегии дальнейшего развития с учетом факторов неопределенности.

Концепция выработки стратегии развития в условиях неопределенности была опубликована в статье Н. Courtney, J. Kirkland и Р. Viguerie «Стратегии в условиях неопределенности» («Strategy under uncertainty») [128]. Авторы концепции считают, что менеджеры редко абсолютно ничего не знают о будущем даже в самых неопределенных ситуациях и сферах деятельности. Доступная стратегическая информация обычно распадается на два уровня. Во-первых, часто существует возможность определить явные тенденции, например, рыночной демографии, что помогает определить потенциальный спрос на будущие изделия компании или услуги. Во-вторых, многие факторы, которые являются в настоящее время неизвестными, на самом деле узнаваемы, например, эластичность спроса на некоторые устойчивые категории изделий, планы конкурентов по расширению бизнеса и так далее, т.е. неопределенность может быть уменьшена.

Неопределенность, которая остается даже после проведения самого лучшего анализа, принято называть остаточной неопределенностью. На практике остаточную неопределенность, стоящую перед большинством компаний, авторы предлагают разделить на четыре уровня, характеризующих предсказуемость будущего.

Первый уровень: достаточно ясное будущее. В этом случае менеджеры могут использовать стандартный набор инструментов для определения альтернативных сценариев развития: рыночное исследование, исследования затрат конкурентов и их возможностей, модели оценки денежных потоков и др.

Второй уровень: альтернативы будущего. Будущее может быть описано по одному из нескольких сценариев. Анализ не позволяет определить, что конкретно произойдет, но может помочь установить вероятностные события. На втором уровне неопределенности находятся компании, ожидающие изменения регулирующих или законодательных актов, или стратегия которых зависит от стратегий конкурентов.

Третий уровень: диапазон будущего. В этом случае нет определенных сценариев будущего, но известно ограниченное число ключевых переменных, определяющих диапазон будущего, а фактический результат может находиться где

удовно в пределах этого диапазона. Чаще всего на этом уровне неопределенности находятся компании в зарождающихся отраслях промышленности или входящие в новые географические рынки. Анализ на третьем уровне подобен анализу на втором: необходимо сформировать набор сценариев для определения диапазона будущих результатов.

Четвертый уровень: полная неопределенность. На этом уровне невозможно определить диапазон потенциальных результатов, не говоря уже о сценариях в пределах диапазона. Иногда даже невозможно определить предсказуемые направления развития будущего. Ситуации на четвертом уровне являются по своей природе переходными, они часто появляются после больших перемен в технологиях, законодательстве или макроэкономике. Единственное утешение, что эти ситуации со временем имеют тенденцию мигрировать к одному из предыдущих трех уровней. На этом уровне оказались, например, многие западные компании в начале 1990-х годов, намеревавшиеся войти на рынки России.

Как это ни парадоксально, ситуации на четвертом уровне могут принести более высокую прибыль и меньшие риски для компаний, которые пытаются сами сформировать рынок, потребителя, т.е. будущее, чем ситуации на втором и третьем уровнях. Так как ни один из участников рынка точно не знает наилучшую стратегию в такой окружающей среде, задача заключается в том, чтобы найти наиболее мощные средства и ресурсы, с их помощью сформировать представления о будущем и навязать его другим участникам рынка.

Одним из инструментов структурирования активности организации во времени является проектное управление. Ряд подходов в управлении проектами позволяет лучше справляться с неопределенностью более высокого уровня.

A. De Meyer, C.H. Loch и M.T. Pich обращаются к проблеме неопределенности, возникающей в процессе управления проектами [129]. Проект рассматривается ими как последовательность действий, направленных на реализацию намерения по созданию уникального продукта или услуги. Фактически, проект является инструментом структурирования активности организации во времени и позволяет компаниям оставаться гибкими. Особое

внимание уделяется проблеме управления рисками. Отмечается, что риск при реализации проекта обусловлен с одной стороны непредсказуемостью возникновения факторов, способных повлиять на реализацию проекта (авторы называют ее неопределенностью), а с другой - их сложностью (количеством факторов и наличием взаимодействия между ними). Такими факторами могут стать особенности технического процесса, обеспечивающего реализацию проекта, ситуация на рынке, действия конкурентов, логистические издержки, действия инвесторов и так далее.

В работе «Управление нестандартными проектами в условиях высокой неопределенности» они выделили три типа неопределенности [129].

Тип неопределенности «Вариации»: воздействие факторов мало, не способно дезорганизовать реализацию проекта. Нужно беспокоиться лишь о вариациях тех или иных известных переменных.

При низкой сложности воздействующих факторов преодолевается такая неопределенность при помощи планирования, в которое закладывается создание буферов и аккумулирующих резервов. При высокой сложности воздействующих факторов - за счет планирования и контроля (появляется возможность быстрых ответных действий, предотвращающих развитие значительных отклонений от плана).

Тип неопределенности «Прогнозируемые воздействия»: факторы известны, но не известно, появятся ли они, не известна точная степень их воздействия (вероятностный характер появления и воздействия). Несмотря на предсказуемость неопределенности, она несет в себе высокую степень риска.

Такой тип неопределенности типичен для фармакологических компаний. Например, разработчики нового лекарственного препарата могут предполагать возможность проявления побочных эффектов, аналогичных эффектами препаратов той же группы. Учитывая это, может быть разработан запасной план в случае проявления побочных эффектов (прогнозируемая неопределенность). Необходимо выявить факторы, которые потенциально несут в себе неопределенность. В данном случае задачей менеджмента является подчеркнуть необходимость изменений,

обусловленных известными критериями и рисками. Данный тип неопределенности самый легкий, так как она легко идентифицируется. Следовательно, прогнозируемые воздействия должны быть включены в стратегические планы.

При низкой сложности воздействий эффективным оказывается традиционное управление рисками проекта (выявление факторов риска на основе аналитической работы, разработка возможных сценариев действий в зависимости от появления тех или иных факторов той или иной степени воздействия). При высокой сложности воздействий предлагается дополнить управление рисками более строгой системой мониторинга изменений в ситуации.

Тип неопределенности «Непрогнозируемые/непредсказуемые воздействия». Изначально не известны ни факторы, ни степени их воздействия, в связи с чем невозможно включить их в план и разработать сценарии действий. Они возникают в процессе реализации плана и до этого были не известны. Эта неопределенность не может быть обнаружена заранее. Непрогнозируемая неопределенность не обязательно может быть вызвана внезапными событиями. Она может стать результатом непредсказуемого взаимодействия множества факторов, каждый из которых, в принципе, может быть прогнозируемым.

События 11 сентября 2001 в США – это пример событий, породивших данный тип неопределенности для организаций. Они изменили многие аспекты жизни организаций – от требований безопасности до цен на бирже. Некоторые организации смогли усилить свои позиции (например, охранные компании), другим эти события нанесли значительный ущерб (например, авиаперевозки).

Спланировать появление непрогнозируемой неопределенности крайне сложно, и организациям рекомендуется фиксировать эти ситуации и свои действия после ее появления. В таком случае при возникновении аналогичной ситуации у них уже будет примерный план действий, а сама ситуация не окажется дестабилизирующей.

Однако, если не учитывать возможные факторы, которые могут породить неопределенность, проект может оказаться в состоянии хаоса. Хаос «подразумевает отсутствие предсказуемости в поведении системы, неожиданные и нелинейные

взаимодействия между компонентами, значительные отклонения от установленных нормальных способов функционирования, восстановление порядка через естественные процессы самоорганизации. Суть хаоса – это постоянные изменения, а не стабильное состояние. Если хаос рассмотреть в ретроспективе, то можно выделить некоторые паттерны, однако ни один из них не может быть предсказан в будущем. Реализация проекта и функционирование организации в подобных условиях если и возможна, то крайне затруднительна.

На основе учета типов неопределенности может быть создан адекватный механизм по ее преодолению. Ими предлагается инструмент, названный «Профиль неопределенности проекта», включающий в себя следующие источники риска: сложность (количество воздействий и связи между воздействиями), непредсказуемые воздействия, предсказуемые воздействия, вариации и координация (количество структур, вовлеченных в реализацию проекта, и необходимость их координации).

На основании пятилетнего исследования организаций A. De Meyer, C.H. Loch и M.T. Rich выделили три подхода в управлении риском и неопределенностью: инструкционизм, самообучение и селекционизм. Каждый из подходов имеет свои отличительные особенности в системе планирования, мониторинга, координации, информации, оценки и поощрения.

Инструкционизм включает в себя развернутую аналитическую работу на старте проекта, детальное планирование перед началом проекта и тщательное исполнение плана. Такой подход предъявляет большие требования к профессионализму менеджмента, так как наибольшая ответственность закрепляется за группой, разрабатывающей план. От исполнителей требуется решение поставленными перед ними частных задач.

Система планирования: планирование через детально описанные цели и задачи на каждом этапе; жесткая организационная структура с однозначным закреплением ответственности за каждой структурной единицей; управление риском через создание буферов и моделирование возможных ситуаций.

Система мониторинга: отслеживание прогресса (например, прогресс выполнения в процентах).

Система координации: координация в рамках иерархии организационной структуры, исполнение поставленных задач, управление на основе правил и закономерностей.

Система информации: использование информации, согласующейся с планом, позволяющей оценить прогресс, соответствие с задачами, результативность мероприятий для решения поставленных задач.

Система оценки и вознаграждения: оценивание в соответствии со степенью полноты решения задачи, достижения цели и внесенного вклада.

Самообучение реализуется путем внесения коррекций в проект в связи с изменениями в среде на основе информации, получаемой уже в процессе реализации проекта. Новая информация позволит выявить новые источники риска и неопределенности, а затем внести изменения. Возможно, каждая коррекция в отдельности не будет значительной, однако в результате проект может получиться несколько иным, чем планировалось на старте, при этом более конкурентоспособным. Такой подход более требователен к исполнителям, поскольку они должны не только выполнять план, но и уметь самостоятельно фиксировать изменения в ситуации и вносить соответствующие коррекции, адаптируясь к новой ситуации.

Система планирования: общий взгляд на ситуацию без детального плана, постановка ориентировочных промежуточных целей; процесс выполнения рассматривается как источник новой информации, а возникающие ситуации - как источник опыта; возможно изменение направления развития на основе новой информации.

Система мониторинга: отслеживание новых ситуаций, аналитика новой информации с точки зрения полученного нового опыта, формулирование новых проблем для разрешения.

Система координации: динамичная и менее формальная, в основе которой - долгосрочные отношения на взаимном доверии, позволяющие преодолеть

изменения, возможность внесения коррекций в направление деятельности и цели, большие требования к способности решать возникающие проблемы.

Система информации: необходимость работы с большим объемом неструктурированной информации.

Система оценки и вознаграждения: основное поощрение по итогам выполнения проекта, поощрения на основе анализа «качества процесса».

Селекционизм предполагает запуск нескольких параллельных проектов с последующим выбором решения с наилучшим результатом. Чем сложнее проблема, чем менее известна ситуация, тем более эффективным оказывается данный подход. Венчурные капиталисты рассматривают свои инвестиции как проекты, реализуемые по данному сценарию. Несмотря на конкурентные отношения между группами, реализующими параллельные проекты, вознаграждение при обнаружении наилучшего результата должно распространяться среди всех групп, иначе группы не будут сотрудничать, поддерживать друг друга, делиться информацией.

Система планирования: коллективный взгляд на ситуацию, при дифференциации ролей между группами и внутри каждой группы, реализующей проект; промежуточная диагностика потенциала каждого частного проекта на основе созданных критериев.

Система мониторинга: использование критериев остановки проекта на основе оценки потенциала путем сравнения с параллельными проектами.

Система координации: решения на основе оценки прогресса проекта относительно параллельных проектов; обмен опытом между группами, реализующими проекты.

Система информации: опора на информацию, позволяющую соотнести проект с параллельными; информация, получаемая в процессе реализации проекта одной группой доступна для групп параллельных проектов.

Система оценки и вознаграждения: в случае обнаружения оптимального решения поощрение всех групп, вне зависимости от результативности параллельных проектов; поощрения на основе анализа «качества процесса».

Именно включение элементов самообучения и селекционизма наряду с традиционным подходом к планированию и управлению рисками позволит справиться с неопределенностью, возникающей в процессе реализации проекта.

Таким образом, проблема неопределенности, с которой сталкиваются организации в современных условиях функционирования, является одной из центральных при описании функционирования организаций. Неопределенность возникает, когда аспекты ситуации сложны, непредсказуемы или вероятностны, когда информация недоступна или противоречива. Она может возникать под воздействием внешних и/или внутренних факторов. К внешним факторам относятся непредсказуемые и неконтролируемые условия внешней среды организации, такие как:

- изменение государственного регулирования сферы деятельности организации;
- изменения в потребностях потребителей;
- давление конкурентов;
- и т.д.

К внутренним факторам относятся:

- неоднозначность, неясность роли сотрудника в организации;
- «информационная перегрузка» сотрудника;
- организационные изменения;
- неясная политика организации;
- отсутствие гарантии занятости;
- и т.д.

Отмечается, что сотрудники по-разному реагируют на неопределенность. Тем не менее, она может вызвать:

- тревогу;
- ощущение уязвимости;
- закрытость;

- ложные дихотомии, позволяющие упростить ситуацию до более простой и понятной;

- отвержение релевантной информации;
- регрессию к поверхностному мышлению;
- снижение продуктивности;
- неудовлетворенность работой, желание покинуть организацию.

Индивидуальная реакция сотрудника на неопределенность обусловлена толерантностью к неопределенности, которая проявляется в способности действовать в условиях сложной, подвижной, изменяющейся, энергозатратной и неопределенной организационной среды.

Организации создают внутреннюю среду, которая выглядит относительно определенно для их членов, «поглощая неопределенность» через ограничение концепций, доступных для анализа, через информирование о проблемах организаций и через структурирование внутреннего пространства организации.

Преодоление неопределенности выступает в качестве центральной проблемы управления. Выделяют четыре стратегии преодоления неопределенности:

- избегание неопределённости;
- подавление неопределенности;
- уменьшение неопределенности;
- принятие неопределенности.

При этом избегание и подавление неопределенности можно отнести к неконструктивным, а уменьшение и принятие – к конструктивным.

Можно выделить четыре уровня неопределенности, в зависимости от возможности снижения неопределённости:

- достаточно ясное будущее;
- альтернативы будущего;
- диапазон будущего;
- полная неопределенность.

Во многом данной модели близка типология неопределенности А. De Meyer, С.Н. Loch и М.Т. Pich, в которой выделяется четыре типа неопределённости в зависимости от степени непредсказуемости возникновения факторов, способных повлиять на реализацию проекта:

- вариации
- прогнозируемые воздействия
- непрогнозируемые/непредсказуемые воздействия
- хаос

Стратегии развития в условиях неопределённости должны включать в себя инструменты для определения альтернативных сценариев развития, систему мониторинга актуальной среды, создание буферных резервов и возможность переосмысления приоритетов развития.

Выделяют три подхода в управлении проектами, в зависимости от устойчивости к факторам неопределенности:

- инструкционизм;
- самообучение;
- селекционизм.

Определенный подход при создании и управлении организацией, в различной степени учитывающий факторы неопределенности, позволяющий избегать, подавлять, уменьшать неопределенность или продолжать действовать в условиях неопределенности разного уровня обуславливает как успешность функционирования организации в определенных условиях, так и особенности организационного поведения сотрудников, обусловленные восприятием организации и индивидуальными особенностями сотрудников.

1.4 Факторы неопределенности в деятельности руководителя

Руководство выступает как преимущественно социальный по своей природе феномен, регламентировано функционирующий в системе формальных

(официальных, служебных) отношений людей с целью упорядочения, организации этих отношений, управления ими для решения групповых задач. Основу руководства составляют полномочия власти, обуславливающие субординационность строения феномена, в простейшем виде, минуя различные его уровни, выражаемую отношением «руководитель — подчиненный». Психологически власть руководителя осуществляется посредством влияния, реализуемого им как по каналам формальных (официальных) отношений с опорой на закрепленные за этой ролью должностные полномочия, так и неформально (неофициально).

Руководитель решает многообразные задачи, возникающие и ходе субъект - объектной деятельности управления, в ходе развертывания субъект - субъектных отношений. Именно индивидуальная деятельность руководителя является, в конечном итоге, важнейшим и определяющим звеном функционирования организаций.

В силу сложности и комплексности феномена долгое время ответ на вопрос о том, как реализуется процесс руководства представлял трудно разрешимую проблему. Так, в середине 1970-х годов М. Мак-Колл пришел к выводу, что, несмотря на наличие большого количества работ по проблеме руководства и управления, вопросу о том, что же непосредственно в действительности делают руководители, уделяется мало внимания [165].

Однако, в начале 1990-х годов Г. Юкл и Д. Ван Флит [207], обобщив материалы большого числа исследований, смогли раскрыть специфику содержания деятельности руководителя. Они отмечают, что труд менеджера по своей сути носит напряженный, быстро меняющийся, фрагментарный, реактивный (вынужденность реагировать на внешние воздействия) и неупорядоченный характер. Многие фрагменты менеджерской работы основываются на речевых взаимодействиях, позволяющих своевременно получать информацию, необходимую для решения проблем и управления людьми. При этом менеджеры часто сталкиваются с необходимостью координировать усилия людей, которые формально им не подчиняются. В то же время менеджеры затрачивают много

времени на профессиональные контакты за пределами непосредственно управляемых ими подразделений: с более высокими и равными по статусу руководителями, коллегами по профессии, представителями других рабочих групп и организаций и т. д.

Чрезвычайно трудным элементом менеджерского труда является процесс принятия решений. Нередко решения принимаются при наличии либо неполной, либо чрезмерной по объему, однако далеко не всегда релевантной информации. Сами процессы принятия решений носят узкокорпоративный характер, планы в большинстве случаев разрабатываются не формально и применительно к меняющимся условиям.

Как показывают исследования Р. Кантера [151], М. МакКолла и Р. Каплана [166], при реализации намеченных планов менеджеры опираются на систему отношений, складывающихся как внутри, так и за пределами возглавляемых ими подразделений. Причем, если намечаемые к выполнению планы предполагают использование инноваций или распределение властных полномочий и ресурсов, менеджеры стремятся заручиться поддержкой сторонников и спонсоров. Эти люди способны обеспечить широкую систему необходимых связей и союзников.

Отмечается также, что эффективные менеджеры умеют находить взаимосвязи между множеством проблем, вопросов и благоприятных возможностей, с которыми они сталкиваются. Это позволяет им предпринимать наиболее выигрышные в плане достижения конечных целей действия и в единицу времени решать более одной проблемы.

Д. Коттер подчеркивает, что многое в обычном рабочем дне руководителей носит незапланированный характер [153]. Даже те из них, кто имеет жесткий график запланированных встреч, в конечном счете затрачивают массу времени на темы, не значащиеся в официальной повестке дня.

Более структурированно деятельность руководителя раскрывается Г. Юклом при описании поведения руководителя [207]. Предложенная им модель носит универсальный характер и может быть применена для описания деятельности руководителя любого уровня. Он выделяет ряд функциональных единиц,

представляющих собой направления менеджерской деятельности, и конкретных действий по их реализации. Далее представлены названия и характеристики этих единиц:

1. Планирование и организация: выбор долгосрочных целей и стратегий; распределение ресурсов согласно приоритетам; принятие решений по эффективному использованию людей и ресурсов для выполнения рабочих заданий; принятие решений по оптимизации внутриорганизационных связей, росту производительности труда и эффективности организации.

2. Решение проблем: формулирование перечня проблем, связанных с работой; своевременный анализ проблем с целью выяснения их причин и нахождения решений; переход к активным действиям по выполнению решений и преодолению кризисов.

3. Разъяснение: определение вида и объема работы, предназначенной к выполнению; инструктирование относительно требований к выполнению работы; организация информационного обмена по поводу ясности понимания людьми трудовых обязанностей, рабочих задач, приоритетов, сроков выполнения и ожидаемых результатов.

4. Информирование: передача релевантной информации о решениях, планах и действиях людям, которым она необходима для выполнения их работы.

5. Мониторинг: сбор информации о ходе выполнения работы и внешних условиях, влияющих на него; осуществление контроля хода и качества работы; оценка действий отдельных работников и эффективности организационных подразделений.

6. Мотивация: посредством приемов влияния, обращенных к логике или эмоциям людей, возбуждение в них энтузиазма к работе, ответственности за порученное дело, готовности к сотрудничеству и поддержке; служение образцом достойного поведения для своих сотрудников.

7. Консалтинг: собеседование с людьми, прежде чем предпринимать изменения, способные затронуть их; поощрение участия в выработке решений; предоставление другим возможности влиять на принимаемые решения.

8. Выражение признания: выражение сотрудникам похвалы и признания за эффективные действия, высокие личные достижения и особый вклад в успех организации.

9. Поддержка: стремление к доброжелательным и заботливым отношениям с сотрудниками; проявление терпимости и желания быть полезным; выражение симпатии и поддержки, когда кто-то из работников расстроен или испытывает чувство тревоги.

10. Управление конфликтом и формирование команды: оказание помощи в конструктивном разрешении конфликта; поощрение сотрудничества, работы в команде и проявления солидарности с организационными ценностями.

11. Развитие сети деловых контактов: развитие неформальных внутриорганизационных связей; развитие контактов с людьми, находящимися за пределами непосредственного рабочего подразделения, которые могут служить источником информации и поддержки; поддержание деловых контактов путем периодических встреч, телефонных звонков, переписки, участия в совещаниях и неофициальных встречах.

12. Делегирование: предоставление подчиненным права на значительную (ответственность и свободу действий в выполнении трудовых заданий; наделение подчиненных полномочиями принимать важные решения.

13. Развитие персонала и наставничество: обеспечение подчиненных специальным инструктажем по типу тренерства (или коучинга); консультирование в области карьеры; создание условий, способствующих профессиональному развитию и карьерному росту подчиненных.

14. Использование вознаграждений: предоставление подчиненным материальных вознаграждений (например, в виде денежных надбавок и премий) за компетентность в работе и успешное выполнение заданий.

Помимо отмеченных пунктов, Р. Стернберг видит необходимым добавление в данный список поведенческой категории, названной им самоменеджмент [81]. Ее содержанием является постановка индивидом перед собой целей и активное их достижение, умелый контроль эмоций и когнитивных процессов, способность

обеспечить эффективную самоподдержку. Также Р.Л. Кричевский считает, что в современных условиях инновационная активность выступает в качестве еще одного значимого направления в деятельности руководителя [50].

Исходя из этого, вслед за Д. Борманном, Л. Воротинной и Р. Федерманном [10], в сложной, многогранной деятельности менеджера можно выделить три основных аспекта:

- институциональный аспект, который описывает как самих управляющих, так и тех, на кого направлены их управленческие воздействия. Данный аспект отвечает на вопросы: «Кто управляет?» и «Кем управляю!?»

- процессуальный аспект, отражающий сам ход решения управленческих задач, процесс реализации функций управления, особенности стиля управления. Другими словами, процессуальный аспект управления направлен на исследование вопроса: «Как осуществляется управление?»;

- инструментальный аспект, характеризующий те организационные формы управления, которыми пользуются менеджеры для достижения поставленных целей (различные совещания, приказы, распоряжения, планы и графики, заслушивание отчетов, личные беседы и тому подобное). Таким образом, инструментальный аспект содержит в себе ответ на вопрос: «Посредством чего осуществляется управление?».

Другой проблемой при изучении деятельности руководителя является вопрос об оценке эффективности его деятельности и соответствующих критериях. Именно решение данной проблемы позволяет связать теоретические модели управленческой деятельности и запросы практики, направленные на оптимизацию и повышение эффективности данной деятельности, обуславливающей функционирование управляемой социальной системы. Так, к критерию, позволяющему не столько оценить эффективность руководителя, сколько спрогнозировать ее, Р.Л. Кричевский относит результаты психологического тестирования кандидатов на руководящие должности, показатели успешности решения ими различных управленческих задач в предлагаемых модельных

ситуациях [50]. Данные относительно личностных (по результатам тестирования) и поведенческих (на основе анализа действий в модельных ситуациях) характеристик кандидатов могут служить довольно надежным источником прогноза эффективности менеджерской деятельности. Например, в ходе реализации А. Ховардом и Д. Брэйем специального проекта по оценке менеджерского состава Американской телефонно-телеграфной компании (АТ&Т), такие личностные характеристики, как общие интеллектуальные способности, письменные и общие коммуникативные умения, гибкость, креативность, а также умение организовать и планировать свою деятельность, явились весьма четкими предикторами будущих успехов менеджеров в предназначенных для них должностях [148].

Реализация управленческих задач и функций опирается на весь сложный «психологический инструментарий», включающий как определенную палитру психических состояний, так и спектр устойчивых личностных характеристик.

Таким образом, актуализируется вопрос о соотношении индивидуальных особенностей субъекта управленческой деятельности и ее эффективности. В рамках отечественной психологии ответ на данный вопрос дается путем привлечения базовой теоретической категории «деятельность» и соответствующего методологического аппарата для ее анализа. В психологии деятельность определяется В.Д. Шадриковым как форма активного отношения субъекта к действительности, направленного на достижение сознательно поставленных целей и связанного с созданием общественно значимых ценностей и освоением общественного опыта [109]. Именно данный теоретический конструкт позволяет соотнести внешне-объективированную характеристику управленческой деятельности с ее внутренним психологическим содержанием. Как отмечает А.В. Карпов, изучение управленческой деятельности основывается на методологических принципах единства психики и деятельности (внешние и внутренние компоненты деятельности представляют собой нерасторжимую целостность и должны взаимообъясняться друг через друга) и двухэтапности психологического изучения деятельности (последовательном анализе

объективного содержания деятельности, а затем субъективного содержания) [40]. Именно через взаимодополнение внешне-организационного и внутренне-психологического способов рассмотрения деятельность получает относительно полное и завершенное описание.

При таком подходе управление выступает в качестве системы непрерывных и взаимосвязанных действий, группирующихся в управленческие функции. Процесс управления в целом рассматривается как хронологически упорядоченная и циклически организованная система управленческих функций.

Еще А. Файоль выделял пять базовых управленческих функций. «Управлять означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Одно из направлений изучения управленческой деятельности пошло по пути более детального описания ее содержания, в частности это представлено в модели поведения руководителя Г. Юкла, описанной выше. В дальнейшем этот перечень был существенно расширен и уточнен. В него входят такие управленческие функции, как целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, распорядительство, руководство, мотивирование, коммуникация, координация (интеграция), исследование, контроль, оценка, принятие решения, коррекция, подбор персонала, представительство, маркетинг, управление инновациями и др. Проблемой данного подхода является чрезмерное дробление деятельности, что не позволяет анализировать ее в целом. Появляется необходимость выделять функциональные единицы более высокого уровня, в рамках которых могут быть сгруппированы единицы более низкого уровня. Так, широкое распространение приобрела точка зрения, отраженная в работе М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедури, согласно которой все разнообразие управленческих функций может быть сгруппировано в четыре базовые категории: планирование, организацию, мотивирование, контроль и две так называемые связующие функции — принятие решения и коммуникация [68]. Последние направлены на согласование базовых функций.

Планирование рассматривается как система способов, посредством которых руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению ее общих целей.

Функция организации предполагает выбор или создание определенной структуры, упорядочивающей группу (группы) совместно работающих людей, а также саму их работу.

Задача функции мотивирования состоит в том, чтобы члены организации действительно выполняли работу в соответствии с делегированными обязанностями и сообразуясь с планом. Для этого необходимо, во-первых, определить, каковы же на самом деле потребности, через которые можно мотивировать работников и обеспечить выполнение работы; во-вторых, обеспечить для работников возможность удовлетворять свои потребности через хорошую работу.

Контроль — это процесс обеспечения того, что организация действительно достигает своих целей. Он предполагает установление контрольных стандартов; измерение достигнутого в действительности; сравнение достигнутого с ожидаемым; действия для коррекции отклонений от первоначального плана.

Принятие решения в роли «связующей функции» — это выбор того, как и что планировать, мотивировать, организовывать и исполнять. Именно это и составляет основное содержание деятельности руководителя.

Коммуникация — это процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми. Без него невозможна организация совместной деятельности. Следовательно, важной функцией руководителя является обеспечение системы эффективных коммуникаций в управляемой организации.

В ходе анализа управленческой деятельности А.В. Карпов замечает, что психологическая специфичность управленческой деятельности в целом независимо от конкретных разновидностей состоит в том, что она предстает как качественно своеобразный тип деятельности, синтезирующий в себе два других основных типа деятельности (индивидуальную и совместную) [40]. В силу того, что объектом

управления в управленческой деятельности выступают другие субъекты, индивидуальная деятельность руководителя, направленная на решение задач управления, существенно изменяется; предстает в максимально развернутом виде; резко повышается ее сложность, ответственность. Одновременно и совместная деятельность под воздействием на нее управления строится не как простая кооперация, а по типу иерархической организации. Тем самым она также приобретает наиболее сложный и психологически богатый вид. Поэтому в психологическом плане управленческая деятельность трактуется как синтез индивидуальной и совместной деятельности.

Как замечают А.В. Филиппов и Г.Л. Ильин, деятельность руководителя - это «и деятельность индивида, конкретной личности, действующей в конкретной обстановке, и в то же время — это персонифицированная совместная деятельность, ибо то, что совершается отдельными исполнителями, объединяется, анализируется и согласуется ни в каком другом месте, как в голове руководителя. Совместная деятельность... в лице руководителя обретает плоть и кровь» [105, С.12].

Целью управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы. Последняя принадлежит к особому типу систем — социотехническим. Они качественно разнородны по составу своих компонентов и включают, как минимум, две основные разновидности — «технологическую» и «человеческую», ее составляющие. Поэтому труд руководителя включает два основных аспекта — связанный с обеспечением технологического процесса и связанный с организацией межличностных взаимодействий. Первый аспект обозначается понятием инструментального контура управления, а второй — понятием экспрессивного контура. Эти контуры далеко не всегда гармонично сочетаются между собой и к тому же требуют от руководителя реализации качественно разных способов и форм поведения. В связи с этим возрастает и общий уровень сложности деятельности.

Управленческая деятельность специфична и по организационному статусу ее субъекта — руководителя. Этот статус двойствен. Руководитель по определению одновременно является членом организации (группы) и стоит как бы вне ее — над

ней — в силу своего иерархически высшего положения. Это порождает множество трудностей практического характера.

Управленческая деятельность достаточно специфична по ее типичным условиям. Они подразделяются на внешние и внутренние. К внешним условиям относятся, в первую очередь, жесткие временные ограничения, хроническая информационная неопределенность, наличие высокой ответственности за конечные результаты, нерегламентированность труда, постоянная нехватка ресурсов, частое возникновение так называемых экстремальных — стрессовых ситуаций. К внутренним условиям относятся, в частности, необходимость одновременного выполнения многих действий и решения многих задач; противоречивость нормативных (в том числе — и законодательных) предписаний, их неопределенность, а часто — и отсутствие; несформулированность в четком и явном виде оценочных критериев эффективности деятельности, а иногда их отсутствие; множественная подчиненность руководителя различным вышестоящим инстанциям и обусловленная этим противоречивость требований с их стороны; практически полная неалгоритмизованность деятельности и др.

Вот что пишут об этой стороне управленческой деятельности английские консультанты по управлению М. Вудкок и Д. Фрэнсис:

«Именно на управляющих всех уровнях лежит задача сделать все возможное для создания подходящего варианта будущего и не дать втянуть себя в водоворот неудач. Растущая изменчивость и враждебность жесткой внешней среды означает, что все организации в мире предъявляют все более высокие требования к своим руководителям. Так, в частности, они должны стать более умелыми с непредсказуемым будущим. Менеджеры должны развить в себе установки, способности и умения, которые позволяют им четко и эффективно осуществлять управление в наступающие годы» [15, С.122].

В целом анализ управленческой деятельности (в его пооперационном и временном вариантах) выявил важные особенности ее содержания и организации:

- насыщенность очень большим числом действий, преимущественно кратковременных;

- частые, систематические вмешательства извне;
- очень широкая сеть контактов (внегрупповых);
- явное преобладание речевых (вербальных) коммуникаций;
- фрагментарность, отрывочность, незаконченность многих контактов;
- быстрый темп переключения от одних «мелких дел» к другим;
- частое совмещение во времени двух или даже более действий;
- систематические прерывания уже начатых дел другими экстренно возникающими причинами и делами.

Следующей существенной характеристикой управленческого труда является постоянная необходимость взаимодействия с людьми. При этом взаимодействие осуществляется прежде всего с подчиненными (управленческое взаимодействие), оно направлено на организацию и стимулирование эффективной работы сотрудников.

А. Ю. Панасюк выделяет в управленческом взаимодействии три основные функции (или стороны), которые реализует руководитель [76]:

- выдача распорядительной информации (отдать распоряжение, указание, что-либо порекомендовать, посоветовать или высказать просьбу);
- получение обратной информации, позволяющей руководителю определить, как поняли его подчиненные, как обстоят дела с выполнением тех задач, которые были определены в блоке распорядительной информации;
- выдача оценочной информации, при помощи которой до подчиненных доводятся оценки, суждения руководителя о том, с какой эффективностью выполнено задание.

Именно от того, насколько точно и понятно для исполнителя будет сформулировано распоряжение, насколько оно по форме и своей сути будет побуждать работника к эффективному выполнению задания, зависит и то, насколько высоким будет качество исполнительской деятельности. С другой стороны, адекватная оценка выполненной подчиненным работы также является необычайно важным элементом управленческого взаимодействия.

Рассматривая вертикальное направление взаимодействия, нельзя не отметить важность горизонтальных интеракций между руководителями. Здесь имеется ряд принципиальных особенностей, связанных с совместной реализацией комплекса управленческих функций, координацией межгруппового взаимодействия, сложной системой межличностных отношений. Поэтому соответствующее интерактивное взаимодействие необходимо рассматривать как специфический вид профессионального общения руководителей, находящихся на различных уровнях управленческой иерархии и реализующих совместную управленческую деятельность.

Как показывают исследования С.Ю. Флоровского [91], данный вид управленческого взаимодействия во многом определяется комплексом стабильных личностных параметров руководителей (особенности мотивации, самооценки, характера, интеллекта и так далее). Значимость личностных факторов взаимодействия связана с наличием и влиянием следующих важнейших причин:

- высокая степень неопределенности и слабая структурированность проблем, на решение которых направлена совместная управленческая деятельность. Это предполагает активное личностно-опосредованное доопределение содержания, условий, способов и критериев эффективности решения стоящих проблем самими руководителями;
- имеющее место на высшем и среднем уровнях управления уменьшение как степени официально-статусной дифференциации субъектов управленческого взаимодействия, так и психологической дистанции в отношениях между ними;
- снижение внутренней противоречивости профессиональной позиции, то есть степени расхождения между тем, чего требует от руководителя занимаемая им должностная позиция, и тем, что ему приходится делать реально;
- возрастание уровня стабильности системы организационно-управленческих отношений, увеличение объема и длительности опыта совместной работы, формирование определенных устойчивых связей между субъектами совместной управленческой деятельности. Это приводит к тому, что ориентация

ведущих руководителей организации на поддержание позитивных межличностных отношений и способность сохранять их вопреки обстоятельствам приобретают самостоятельную ценность.

Необходимо указать на отличие управленческого взаимодействия с подчиненными от деятельности работников других должностей в организации, где также распространено взаимодействие с людьми (например, диспетчер, продавец, секретарь и так далее). Если такие специалисты занимаются преимущественно сбором, передачей или распределением информации, то руководитель в ходе своего взаимодействия с подчиненными планирует, организует и контролирует их работу, то есть оказывает гораздо более сильное и продолжительное по времени властное воздействие. Кроме того, эффективные руководители не только отдают распоряжения и контролируют их исполнение, но и стараются сделать так, чтобы у самого подчиненного возникло желание, было побуждение к качественному выполнению полученного задания.

В силу сложности и комплексности управленческой деятельности она предъявляет определенные требования к субъекту деятельности (руководителю). В психологическом плане сложность управленческой деятельности и ее специфичность обусловлены следующими основными обстоятельствами.

Во-первых, это ее наиболее общие особенности — высокая степень ответственности; жесткость предъявляемых к ней требований; многообразие внешних и внутриорганизационных факторов, требующих учета; неопределенность условий реализации и др.

Во-вторых, это очень большое количество функций, которые составляют структуру этой деятельности. Даже каждая из них в отдельности предъявляет чрезвычайно жесткие и специфические требования к руководителю. Весь их комплекс обуславливает предельно широкий спектр требований к психике руководителя, его личности.

В-третьих, реализация каждой из рассмотренных функций представляет вполне самостоятельную деятельность, причем не только индивидуальную, но и совместную.

Следовательно, при реализации каждой функции субъект (руководитель) «включается» в нее во всем комплексе присущих ему психических и личностных особенностей. Так, в реализацию управленческой деятельности оказываются вовлечены психические процессы (познавательные, волевые и эмоциональные), психические свойства личности и способности, психические состояния и мотивационная сфера личности. Они образуют комплекс качеств, позволяющий эффективно реализовывать функции управления и управленческую деятельность в целом в тех или иных условиях.

Рассмотрение роли факторов неопределенности в деятельности руководителя и специфики ее преодоления более полно может быть раскрыто при анализе внутренней стороны деятельности. Согласно функционально-динамической парадигме в анализе деятельности, предложенной В.Д. Шадриковым и разрабатываемой в рамках системно-генетического подхода, в ней можно выделить следующие инвариантные компоненты ее структуры: мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, антиципирование, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция, оперативный образ объекта деятельности, система индивидуальных качеств субъекта и совокупность исполнительских действий [109]. В своей совокупности и единстве они побуждают, программируют, регулируют и реализуют деятельность, выступая в качестве психологической системы деятельности.

Поскольку труд современного руководителя связан с действиями в условиях неопределенности и вероятностных сценариев развития событий, то неопределенность может быть обнаружена при анализе любого элемента психологической системы деятельности руководителя.

Неопределенность может проявляться на уровне мотивации в виде противоречия мотивов, актуализирующихся в процессе деятельности. При целеобразовании неопределенность может быть связана с неясным, неполным образом конечного результата деятельности.

Источником неопределенности может выступать состояние внешней среды организации при прогнозировании и планировании (состояние экономики,

актуальные научно-технические достижения, социокультурные и политические факторы, международные события и др.). В данном случае неопределенность внешней среды является функцией количества информации, которой располагает организация (или ее руководитель), и уверенности в ее достоверности по поводу каждого фактора и их совокупности. При этом организации и их руководители должны быть в состоянии не только эффективно реагировать на изменения внешней среды, но и уметь прогнозировать ее тенденции, для того чтобы обеспечить выживание организаций и достижение ими поставленных целей.

При принятии решений именно условия неопределенности являются наиболее явным и характерным атрибутом управленческой деятельности. Руководитель практически всегда принимает решения в условиях той или иной степени неопределенности — как в отношении оценки текущего состояния системы, так и в особенности в отношении потенциально возможных вариантов развития событий. В связи с этим важнейшим профессиональным требованием к руководителю является его способность к принятию решений в условиях неопределенности. Неопределенность при принятии имеет множество причин возникновения. Так, неопределенность может возникать вследствие отсутствия (или недостаточности) необходимой для принятия решения информации. Эта причина обозначается понятием информационного дефицита. Но она может быть следствием и в деятельности руководителя возникает даже чаще по причине высокой избыточности информации. В этом случае имеют место очень большие трудности распознавания в огромном информационном потоке той информации, которая релевантна проблемной ситуации и необходима для выхода из нее. Еще одной важной и характерной для управленческой деятельности причиной неопределенности является то, что «информационными источниками» сведений для руководителя обычно выступают люди. Им свойственна способность, а иногда и потребность исказить (осознанно или нет) объективные данные, фальсифицировать их, скрывать ту или иную информацию. Это порождает недостоверность существенной части управленческой информации, что также приводит в итоге к неопределенности.

Таким образом, одним из требований, которые управленческая деятельность предъявляет к ее субъекту, является сохранение способности действовать в условиях неопределенности и преодоление неопределенности.

К одной из особенностей интеллектуальной сферы руководителя А.В. Карпов относит устойчивость к неопределенности [40]. В существующей литературе для описания данного качества также используется понятие «толерантность к неопределенности», что позволяет рассматривать их как синонимичные. В общем плане она определяется как способность к эффективному управлению в условиях неопределенности; а в более узком — как способность сохранять параметры эффективности управления при нарастании степени неопределенности условий. Способность действовать «в тумане неопределенности» столь же важна для руководителя, сколь типичны для управленческой деятельности условия неопределенности. Более того, именно способность сохранять параметры управления на приемлемом уровне в условиях все возрастающей неопределенности, компенсировать ее из источников своего управленческого опыта [41]. Устойчивость (толерантность) к неопределенности имеет довольно сложную психологическую структуру и включает в себя три основных компонента:

1. Способность когнитивной компенсации неопределенности, т.е. реконструкции, восполнения недостающей информации.

1. Способность к восприятию неопределенных ситуаций не как тревожных и психотравмирующих, а как, хотя и трудных, но рядовых.

3. Симптомокомплекс собственно личностных качеств, в частности: экстравертированность, эмоциональная стабильность, невысокая рефлексивность, независимость от группы, интернальность и др.

В исследованиях показано, что наиболее эффективные руководители сочетают в себе высокую устойчивость к неопределенности с еще одной очень интересной, но реже встречающейся способностью — склонностью к неопределенности. Она проявляется в субъективном предпочтении ситуаций, содержащих неопределенность, по сравнению с полностью определенными

ситуациями. Первые рассматриваются как более эмоционально привлекательные, субъективно комфортные, содержащие большие возможности для получения высоких результатов.

При этом интеллектуальные особенности руководителя, раскрывая интеллект руководителя, прежде всего, как практически-социальный, теснейшим образом взаимодействуют со всеми иными качествами руководителя — с особенностями его личности, с коммуникативными, мотивационными, регулятивными процессами, с особенностями его эмоциональной сферы, системой межличностных взаимодействий и т.п.

Согласно В.Д. Шадрикову, профессионально важные качества — это «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность и успешность ее выполнения. К профессионально важным качествам относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК» [111, С.68]. А.В. Карпов разделяет ПВК освоения деятельности и ПВК выполнения деятельности. Первые важны для качественно и быстрого овладения деятельностью, вторые — для ее реализации на заданном уровне [39]. Имеющиеся данные позволяют говорить о том, что ТН может выступать как в качестве ПВК освоения деятельности, так и в качестве ПВК выполнения деятельности.

Ю.П. Поваренков выделяет пять подструктур индивидуальных качеств, которые могут стать ПВК: профессиональную направленность, профессиональный опыт, профессиональную одаренность, профессиональное самосознание, качества личности [78]. Ю.П. Поваренков предлагает называть индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность функционирования и формирования субъекта труда, профессионально ориентированными качествами (ПОК). В ПОК он выделяет собственно ПВК и профессионально значимые качества (ПЗК). ПВК представляют собой профессиональные знания и профессиональные способности, а ПЗК — профессиональные интересы, установки, черты характера и т.д. Влияние ПЗК на эффективность не прямое, а косвенное, они определяют отношение к решению профессиональных задач и задач профессионального развития. ПВК в отличие от ПЗК определяют процесс и результат их реализации. Именно они

обеспечивают целеполагание и планирование деятельности, реализацию целей и планов, контроль за результатами деятельности, ее регулирование в случае необходимости. Влияние ПВК на эффективность прямое. Таким образом, «ПВК-ПЗК являются системными качествами, которые строятся на основе индивидуальных качеств человека, но в качественном и количественном отношении соответствуют требованиям метасистемы социально-профессиональная ситуация развития и реализации субъекта труда; они являются системными качествами данной системы». [79, С. 235].

Таким образом, ТН, определяя отношение руководителя к неопределенности, готовность принимать неопределенность и поддерживать эффективность деятельности в условиях неопределенности или избегать ее, выступает в качестве ПВК управленческой деятельности. При этом, она является одним из ПВК и связана с другими особенностями руководителя, которые определяют специфику реализации управленческой деятельности в целом, а не только его действия в условиях неопределенности.

Однако, актуальным становится вопрос о характере связи ТН с другими характеристиками руководителя, актуализируемыми в процессе управленческой деятельности. Существующие исследования показывают, что ТН выступает и как черта личности, и как характеристика перцептивного стиля личности. Таким образом, ТН актуализируется в ситуациях оценки любого объекта, если он классифицируется как «неопределенный», т.е. когда он не может быть однозначно категоризирован на основе прошлого опыта. Как черта личности, ТН выступает как стабильная характеристика, связанная с другими чертами личности. В своей совокупности, данные черты образуют симптомокомплекс качеств, обуславливающих как специфику реагирования на неопределенные ситуации, так и особенности реализации управленческой деятельности в целом, обусловленные отношением к неопределенности руководителя (тенденцией принимать неопределенность или избегать ее).

Как отмечают А.В. Филиппов и Г.Л. Ильин, индивидуальная деятельность руководителя и реализуемая им совместная деятельность образуют единство, так

как последняя, выступая объектом воздействия со стороны руководителя, «является проекцией его собственной деятельности, как бы вынесенной вовне и распределенной между людьми, а каждый акт и момент совместной деятельности является в то же время актом и моментом деятельности руководителя» [105, С.14].

D.J. Wilkinson предлагает типологию руководителей в зависимости от специфики отношения к неопределенности и выделяет следующие типы руководства: техническое (административное), кооперативное, коллаборативное и генеративное [203]. Он отмечает, что именно поведение в условиях неопределенности - это наиболее значимый фактор, определяющий успешность управленческой деятельности, влияющий на руководителя, взаимодействующих с ним сотрудников и организацию в целом.

1. Техническое (административное) руководство

Взгляд на ситуацию определяется руководителем. Власть сосредоточена в руках руководителя. Ответственность за принимаемые решения возлагается на руководителя или сам руководитель берет ее на себя.

Отношение к риску - игнорирование или стремление к максимальной минимизации рисков. Решения основываются на фактах, предпочтение отдается однозначным ответам, взгляд на ситуацию по принципу «черное-белое».

Предпочитает «типичные» проблемы, решение которых предполагает использование существующих механизмов и технологий их разрешения. Подход к разрешению проблем - разрешение проблем при помощи стандартных шаблонов, окончательное решение принимает руководитель единолично.

Негативное отношение к неопределенности, стремление к максимальной редукции неопределенности. Реакция на неопределенность - подавление, отрицание или избегание неопределенности. Многообразие точек зрения в группе не приветствуется, стремление к установлению единственной «правильной» точки зрения.

2. Кооперативное руководство

Взгляд на ситуацию строится при учете множества точек зрения, принадлежащих разным индивидам или группам. Ориентация на поиск наилучшего решения.

Власть распределена между отдельными лицами или группами.

Ответственность закреплена за отдельными лицами или группами

Отношение к риску - риск минимизируется за счет привлечения ресурса группы.

Руководитель внимателен к мнению команды, поощряет командную работу, подталкивает сотрудников работать сообща, основную причину неудач видит в недостаточной командной работе.

Предпочитаемые проблемы - проблемы, требующие для решения кооперации между экспертами в разных областях или между группами.

Разрешение проблем реализуется при помощи исследовательской деятельности, позволяющей выявить факты и закономерности в произошедших событиях.

Неопределенность признается, но считается, что ее необходимо контролировать и минимизировать, так как она является угрозой стабильности. В случае появления неопределенности во внутренней среде организации - поиск ее источников во внешней среде и последующая редукция за счет упрощения ситуации и использования серии стандартных формализованных универсальных правил.

Реакция на неопределенность - источники неопределенности оперативно выявляются, сразу же предпринимаются действия по редукции неопределенности.

Отношение к многообразию точек зрения в группе - руководители пытаются избегать конфликтов, стремясь к всеобщему согласию («все равны, пока не выходят за рамки»). Присутствие отличающихся точек зрения принимается, хотя и не желательно, так как может стать основанием для конфликта.

3. Адаптирующееся/Коллаборативное руководство

Взгляд на ситуацию разрабатывается группой совместно, представляет собой консенсус. Власть закреплена за группой/коллективом. Ответственность закреплена за группой в целом.

У такого руководителя отсутствует стремление избегать риска. Факторы риска исследуются с целью обнаружения новых возможностей; ошибки и провалы при этом воспринимаются как часть процесса развития и источник опыта.

Решения принимаются на основе актуальных фактов, а не шаблонных схем, большое внимание уделяется факторам, которые могут стать источников внутренней и внешней неопределенности, приоритет в деятельности отдается адаптации к изменяющимся условиям и управлению изменениями.

Предпочитаемые проблемы - проблемы, требующие решений, соответствующих актуальной ситуации, для решения которых необходимо адаптироваться к изменяющимся условиям деятельности.

Такой руководитель способен справиться с диссонансом, вызванным изменениями, и направляет свои усилия на поиск новых решений, не основанных на устоявшихся схемах. Решение проблем осуществляется за счет актуализации креативного потенциала группы, что в итоге позволяет достигать нового адекватного ситуации решения. Руководитель может создавать конкурентные условия между сотрудниками или группами для актуализации их потенциала.

Большое внимание руководителем уделяется источникам неопределенности. Неопределенность признается и исследуется в процессе групповых дискуссий. Такие руководители способны находить новые решения, но не всегда могут реализовать их в полном объеме.

Ситуации неопределенности не вызывают большого стресса, а вызывают заинтересованность. Многообразие точек зрения на проблему и наличие множества возможных решений признается, конфликт рассматривается как неотъемлемая часть процесса установления консенсуса в группе. Руководители такого типа уделяют значительное время управлению и разрешению конфликтов с целью

организации условий, позволяющих сотрудникам использовать конструктивный потенциал конфликта, минимизируя его деструктивные последствия.

4. Генеративное руководство

Видение ситуации выстраивается на основе собственного видения перспективы/перспектив будущего и анализа позиций и предложений экспертов, от которых, прежде всего, данный руководитель ожидает нестандартных инновационных решений.

Руководитель и эксперты выступают в качестве гибкой команды. Руководители такого типа предпочитают создавать команды на основе компетентности входящих в нее участников и исключают из нее людей, не достаточно мобильных, не способных работать в условиях неопределенности и риска. Однако всячески поддерживают и создают условия для тех, кто вносит вклад в проекты. При этом деятельность данной команды со стороны может восприниматься как достаточно хаотичная, неструктурированная. Такие руководители делают акцент на автономности и независимости участников команды, в связи с чем такая группа выглядит не как гомогенная команда, а группа самостоятельных экспертов и консультантов, находящихся в поиске наилучшего решения.

Каждый участник группы вне зависимости от позиции в группе может внести свое предложение и отвечает за принятое решение.

Риск приветствуется, рассматривается в качестве источника возможностей. Такой руководитель не боится отказываться от принятых правил и прошлого опыта. Ошибки рассматриваются как неизбежность и источник нового опыта, на котором можно научиться и внести соответствующие коррективы.

При анализе ситуации отмечается сочетание креативного дивергентного мышления и конвергентного мышления на основе фактов. Сама деятельность полихронична - такой руководитель параллельно ведет несколько проектов и если один из них не демонстрирует нужного результата, то отказывается от него и переключается на другой. Причем данные проекты могут быть связаны между

собой и при внесении изменений в один проект могут быть скорректированы остальные.

Предпочитаемые проблемы - «генеративные», то есть проблемы, требующие моделирования будущего, создания нового вектора развития, а не адаптации, подстройки к изменившейся ситуации.

Подход к разрешению проблем - креативный/инновативный подход, фокус на развитии, а не решении проблем. При этом руководители данного типа после появления симптомов проблемы особое внимание уделяют этапу обнаружения и формулирования проблемы, фактически оставаясь в ситуации неопределенности и многозначности. Однако, это позволяет им не только не редуцировать проблему до типичной, но и обнаруживать в появившихся симптомах новые возможности. По сравнению с активностью руководителей других типов, которые при появлении симптомов проблемы в первую очередь стремятся вернуть управляемую систему в прежнее, допроблемное, состояние, генеративные руководители стремятся досконально изучить ситуацию и готовы перестраивать проекты в соответствии с обнаруженными в новой ситуации возможностями.

Отношение к неопределенности - ситуации неопределенности анализируются с целью обнаружения в них нового опыта и возможностей, ориентация на действия с целью использования потенциала ситуации неопределенности для реализации своего видения будущего. Реакция на неопределенность - активный поиск ситуаций неопределенности, так как они могут дать преимущество.

Многообразие и изменения признаются естественными условиями жизни. Стабильность, отсутствие прогресса и нового опыта - это факторы, доставляющие наибольший дискомфорт такому руководителю. При решении проблем им моделируется как можно больше дивергентных сценариев. В межличностных отношениях также допускается наличие альтернативных точек зрения, спор и дискуссия - предпочитаемые формы коммуникации, однако такой руководитель стремятся не допускать деструктивных конфликтов, завершающихся разрушением межличностных отношений. Спор и дискуссия для него - это источник обучения,

способ проверки новых идей и основа для креативных решений. В качестве поддержки своей аргументации не склонны использовать свой статус и власть.

Однако, существующие исследования не дают развернутого ответа на вопрос о структуре связи ТН с другими профессионально важными качествами руководителя.

Выводы по главе 1

1. Обращение к категории неопределенность в психологии обладает высоким эвристическим потенциалом, однако, в силу специфики самого конструкта, предъявляет высокие требования к исследователю. Включение неопределенности в категориальный аппарат психологии имеет как онтологические, так и гносеологические предпосылки. Гносеологические предпосылки связаны с общенаучной методологией, применимой для описания сложных самоорганизующихся систем. Онтологической предпосылкой является точка зрения, что суть человеческого бытия - это постоянное преодоление неопределенности, незаданность форм его активности (решений и действий).

2. В психологии ученые обращались к категории неопределенность при изучении мышления и принятия решений, поведения в ситуации неопределённости, личностных особенностей, связанных с отношением к неопределенности, межличностных отношений и взаимодействия, социального пространства и культуры.

3. Одним из наиболее разработанных конструктов в психологии является толерантность к неопределенности, выступающая диспозицией/чертой личности, отражающей отношение к неопределенности и влияющей на широкий спектр реакций и действий.

Введение в аппарат психологии понятия «толерантность к неопределенности» связано с необходимостью объяснения особенностей поведения личности в неопределенных, многозначных ситуациях, в частности

готовности личности принимать эти ситуации, либо избегать их. Существующие подходы предполагают возможность рассмотрения толерантности к неопределенности как стабильной черты личности, как ситуационно-специфической установки, как интегральной способности или как динамической характеристики.

Несмотря на большое количество эмпирических исследований взаимосвязей психологических конструктов с толерантностью к неопределенности, сложно делать обобщенные выводы о характере этих связей, в силу многообразия используемого инструментария. Эклектичность и разобщенность результатов исследований затрудняет обобщение имеющихся данных, так как каждый автор по-своему трактует содержание толерантности к неопределенности, что отражается в используемом ими инструментарии.

4. В исследовании мы опираемся на понимание толерантности к неопределенности как черты личности, проявляющейся в принятии или отвержении объектов, которые воспринимаются как сложные, противоречивые, неясные, так как не могут быть однозначно соотнесены с прошлым опытом. Она, во-первых, выступает в качестве базового феномена, влияющего на протекание всех эмоциональных и когнитивных процессов, когнитивные стили личности, убеждения и систему социальных установок, межличностное и социальное поведение, а также поведение в сложных ситуациях, а, во-вторых, выступает в качестве характеристики «перцептивного аппарата» личности.

5. Проблема неопределенности, с которой сталкиваются организации в современных условиях функционирования, является одной из центральных при описании функционирования организаций. Неопределенность возникает, когда аспекты ситуации сложны, непредсказуемы или вероятностны, когда информация недоступна или противоречива. Она может возникать под воздействием внешних и/или внутренних факторов. К внешним факторам относятся такие непредсказуемые и неконтролируемые условия внешней среды организации, как: изменение государственного регулирования сферы деятельности организации; изменения в потребностях потребителей; давление конкурентов и т.д. К

внутренним факторам относятся: неоднозначность, неясность роли сотрудника в организации; «информационная перегрузка» сотрудника; организационные изменения; неясная политика организации; отсутствие гарантии занятости; и т.д.

6. Отмечается, что сотрудники по-разному реагируют на неопределенность. Тем не менее, она может вызвать: тревогу; ощущение уязвимости; закрытость; ложные дихотомии, позволяющие упростить ситуацию до более простой и понятной; отвержение релевантной информации; регрессию к поверхностному мышлению; снижение продуктивности; неудовлетворенность работой, желание покинуть организацию.

Индивидуальная реакция сотрудника на неопределенность обусловлена толерантностью к неопределенности, которая проявляется в способности действовать в условиях сложной, подвижной, изменяющейся, энергозатратной и неопределенной организационной среды.

7. Труд современного руководителя связан с действиями в условиях неопределенности и вероятностных сценариев развития событий. Однако, обнаружено следующее противоречие: с одной стороны, толерантность к неопределенности выступает в качестве важнейшей характеристики и надежного индикатора профессиональной квалификации руководителя, чья деятельность связана с управлением другими людьми, а, с другой стороны, исследования толерантности к неопределенности руководителя ограничиваются сферой принятия решений в условиях неопределенности и мало внимания уделяется изучению влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя, актуализирующиеся в ходе совместной деятельности и обуславливающие специфику взаимодействия с другими людьми.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Обоснование эмпирического исследования

На основе анализа литературы мы определили **цель нашего исследования**: выявление и объяснение специфики влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя. Данная цель конкретизируется в следующих **задачах**:

1. Осуществить анализ современного состояния и основных направлений исследования проблемы неопределенности, толерантности к неопределенности и факторов неопределенности в деятельности руководителя.

2. Определить симптомокомплекс профессионально важных качеств руководителя, актуализирующихся в его профессиональной деятельности в современных условиях, и выявить различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности.

3. Выявить пути влияния толерантности к неопределенности на стратегии преодоления стрессовых ситуаций у руководителей.

4. Разработать и психометрически обосновать опросник «Отношение к неопределенности в организации» и шкалу «Удовлетворенность деятельностью в организации».

5. Выявить специфику влияния параметров отношения к неопределенности в организации и толерантности к неопределенности на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации в зависимости от формы собственности организации (бюджетной и коммерческой).

Объект исследования – толерантность к неопределенности руководителя

Предмет исследования – влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя.

В качестве **общей гипотезы** исследования было выдвинуто следующее предположение: толерантность к неопределенности, являясь базовой чертой, оказывает влияние на профессионально важные качества руководителей, актуализирующиеся в процессе его профессиональной деятельности.

Данная гипотеза конкретизируется следующими частными гипотезами:

1. Существуют различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности: руководители с высоким уровнем толерантности к неопределенности более склонны к риску, чаще проявляют готовность к доминированию в межличностных отношениях, более интернальны и независимы в организации деятельности и в большей степени готовы к проявлению ассертивных действий в стрессовых ситуациях.

2. Влияние толерантности к неопределенности, как диспозиционной черты, на поведение в стрессовых ситуациях имеет более сложную структуру. Мы предполагаем наличие опосредующих третьих переменных, посредством которых независимая переменная толерантность к неопределенности может влиять на такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как ассертивные действия и избегание. Данные третьи переменные могут выступать как в роли медиаторов (усиливать влияние независимой на зависимые), так и в роли модераторов (ослаблять влияние независимой на зависимые).

3. Отношение к неопределенности в организации, являющееся социально-психологической характеристикой группы (организации), и толерантность к неопределенности могут оказывать влияние на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации.

Эмпирическую базу исследования составили руководители среднего уровня управления организаций Удмуртской республики и Пермского края. Всего в исследовании приняли участие 167 человек, в возрасте от 21 года до 57 лет (среднее – 32,5, стандартное отклонение – 7,35), 95 женщин и 72 мужчины. Из них 88 руководителей коммерческих организаций в возрасте от 21 года до 57 лет (среднее – 30,4, стандартное отклонение – 6,56), 38 женщин и 50 мужчин; 79

руководителей бюджетных организаций в возрасте от 22 до 53 лет (среднее – 34,8, стандартное отклонение – 7,53), 57 женщин и 22 мужчины.

Организация исследования. Исследование проводилось в три этапа. На первом этапе анализировались современные подходы к проблеме интеграции категории неопределенность в психологические науки, толерантности к неопределенности, факторов неопределенности в деятельности руководителя и управления в условиях неопределенности. На втором этапе разрабатывалась программа эмпирического исследования, осуществлялся сбор эмпирических данных. На третьем этапе проанализированы и обобщены полученные данные, сделаны выводы.

2.2 Диагностический инструментарий

В качестве диагностического инструментария нами были использованы следующие психодиагностические методики:

1. Опросник «MSTAT-I» Д. МакЛейна в адаптации Е.Г. Луковицкой

Методика представляет собой опросник, измеряющий склонность личности к жёсткой регламентации жизни и полной известности происходящего, либо открытости к неопределённости. Разработана Д. МакЛейном в 1993 году под названием Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale-I (сокр. MSTAT-I), впервые переведена и адаптирована на русский язык Е.Г. Луковицкой в 1998 году.

Опросник Д. МакЛейна представляет собой набор из 22 утверждений, согласие с которыми респондентам предлагается оценить по семибалльной лайкертовской шкале.

2. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики «ДМО» Т. Лири

Методика разработана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. Перевод и адаптация осуществлены Л.Н. Собчик. С помощью методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: «доминирование – подчинение» и «дружелюбие – агрессивность (враждебность)».

Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В зависимости от соответствующих показателей выделяются ряд ориентаций – типов отношения к окружающим. Делаются выводы о выраженности типа, о степени адаптированности поведения - степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Очень большая неадаптивность поведения (при представлении результатов выделяется красным цветом) может свидетельствовать о невротических отклонениях, дисгармониях в сфере принятия решений или являться результатом каких-либо экстремальных ситуаций.

Методика может использоваться как для самооценки, так и для оценки наблюдаемого поведения людей («со стороны»). В последнем случае испытуемый отвечает на вопросы как бы за другого человека, основываясь на своем представлении о нем.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Типы межличностных отношений:

- властный – лидирующий;
- независимый – доминирующий;
- прямолинейный – агрессивный;
- недоверчивый – скептический;
- покорный – застенчивый;
- зависимый – послушный;
- сотрудничающий – конвенциальный;
- ответственный – великодушный;

3. Опросник «Автономность – зависимость»

Опросник «автономности-зависимости» разработан Прыгиным Г.С. и предназначен для выделения автономных, зависимых и смешанных типов саморегуляции деятельности. Методика представляет собой стандартизованный опросник из 18 утверждений, касающихся особенностей выполнения деятельности. Выделение типологических групп проводится по количеству баллов, которое набирает испытуемый по опроснику. Поскольку опросник содержит только одну шкалу, кроме выделения типологических групп, можно определить степень автономности любого испытуемого, т.е. чем больше баллов набирает испытуемый по опроснику, тем выше его автономность. Таким образом, тот, кто набрал максимальное количество баллов, относится к группе автономных, среднее количество баллов - к группе смешанных (средний уровень автономности) и минимальное количество баллов - к группе зависимых (минимально автономных).

4. Опросник «Локус контроля»

Методика ЛК была разработана Ксенофонтовой Е.Г. и представляет собой модификацию опросника «Уровень субъективного контроля» (УСК) Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной и Л. М. Эткинда. Методика предназначена для изучения типа

локализации контроля личности, характера принятия ответственности личности за происходящие события в различных сферах жизнедеятельности.

Методика ЛК включает в себя 17 шкал, 8 из которых являются основными, а остальные 9 – вспомогательными.

Основные шкалы: «интернальность общая - I_o », «интернальность в сфере достижений - I_d », «интернальность в сфере неудач - I_n », «интернальность в профессиональной деятельности - I_p », «интернальность в межличностном общении I_m », «интернальность в сфере семейных отношений - I_c », «интернальность в сфере здоровья - I_z », «отрицание активности - O_a ».

Вспомогательные шкалы: «интернальность при писании личного опыта - Я», «интернальность в суждениях о жизни вообще - Ж», «предрасположенность к самообвинению - Псоб», «готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей - Дт», «готовность к самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за нее - Дс», «профессионально-социальный аспект интернальности - пс», «профессионально-процессуальный аспект интернальности - пп», «компетентность в сфере межличностных отношений - мк», «ответственность в сфере межличностных отношений - мо».

5. Опросник «Личностные факторы принятия решений» (ЛФР-25)

Опросник ЛФР-25 разработан Корниловой Т.В. и направлен на выявление двух личностных свойств – готовности к риску и рациональности- как психологических переменных, отражающих характеристики личностной регуляции выборов субъекта (как принятия решения) в широком контексте жизненных ситуаций. В основе подбора пунктов опросника лежала методика Q-сортировки немецкого психолога Х. Вольфрама – EQS. Опросник ЛФР-25 строится на предположении о возможности осознания личностью того, в какой степени для нее характерны продуктивные способы разрешения ситуаций неопределенности, т. е. пункты, входящие в опросник, отражают субъективные репрезентации личностного риска в самосознании. Готовность к риску в концепции Т.В. Корниловой понимается как личностное свойство саморегуляции,

позволяющее человеку принимать решения и действовать в ситуациях неопределенности. Таким образом, это не столько личностная диспозиция, сколько достаточно генерализованная характеристика способов выхода субъекта из ситуаций неопределенности. Как индивидуальная характеристика эта готовность предполагает также оценку субъектом своего прошлого опыта (с точки зрения чувства «Я рискую», результативности своих действий в ситуациях шанса, умения полагаться на себя без достаточной ориентировки в ситуации и т. п.). Готовность к риску связывается с разными видами активности, в том числе и с имеющими неадаптивный характер. Критерий принятия риска включает акт субъективной оценки: риск с точки зрения субъекта есть там, где им не только обнаружено несоответствие требуемых и наличных - или потенциальных - возможностей в управлении им ситуацией, но и где неопределенной является оценка самого потенциала своих возможностей.

Шкала «рациональности» измеряет готовность обдумывать свои решения и действовать при возможно полной ориентировке в ситуации, что может характеризовать разные, в т. ч. и рискованные решения субъекта.

6. Шкала «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (Strategic Approach To Coping Scale, SACS)»

Шкала разработана С. Хобфоллом (S.Hobfoll) и предназначена для выявления предпочитаемых стратегий преодоления затруднительных (стрессогенных) ситуаций. Русскоязычная версия методики С. Хобфолла переведена и адаптирована Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой.

В 1994 г. С. Хобфолл предложил многоосевую модель «поведения преодоления». С. Хобфолл рассматривает преодолевающее поведение как совокупность когнитивно-поведенческих действий, зависящих от ситуационного контекста. Предложенная модель имеет две основные оси: просоциальная – асоциальная, активная – пассивная и одну дополнительную ось: прямая – непрямая. Данные оси представляют собой измерения общих стратегий преодоления. Введение просоциальной и асоциальной оси основывается на том, что:

- многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент;

- даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия;

- действие преодоления часто требует взаимодействия с другими людьми.

Прямая – непрямая ось преодолевающего поведения, предложенная С. Хобфоллом, увеличивает межкультурную применимость опросника SACS. Данная ось позволяет дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как проблемно ориентированных усилий (прямых или манипулятивных).

Опросник состоит из 54 утверждений относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях, на которые респондент отвечает по 5-балльной шкале. В соответствии с ключом подсчитывается сумма баллов, которая отражает степень предпочтения той или иной модели поведения в сложной (стрессогенной) ситуации. Опросник содержит девять моделей преодолевающего поведения:

- ассертивные действия;
- вступление в социальный контакт;
- поиск социальной поддержки;
- осторожные действия;
- импульсивные действия;
- избегание;
- манипулятивные (непрямые) действия;
- асоциальные действия;
- агрессивные действия.

Анализ результатов проводится на основании сопоставления данных конкретного человека по каждой из субшкал со средними значениями моделей преодоления в исследуемой (профессиональной, возрастной и др.) группе. В результате сравнения индивидуальных и среднегрупповых показателей делается

заключение о сходстве или различиях преодолевающего поведения данного индивида относительно исследуемой категории людей.

Другой способ интерпретации индивидуальных данных основывается на анализе индивидуального «портрета» моделей преодолевающего поведения. Для этого для наглядности может быть построена круговая диаграмма, отражающая степень выраженности (предпочтения) каждой из девяти моделей поведения у конкретного лица (или группы лиц).

Модели поведения могут способствовать или препятствовать успешности преодоления профессиональных стрессоров в зависимости от степени конструктивности стратегии, а также оказывать влияние на сохранение здоровья субъекта общения и труда. Для определения степени конструктивности стратегии поведения высчитывается общий индекс конструктивности (ИК). Конструктивная стратегия – «здоровое» преодоление (копинг) является и активным и просоциальным. Активное преодоление в совокупности с положительным использованием социальных ресурсов (конструктивных коммуникаций) повышает стрессоустойчивость человека.

7. Опросник «Стили мышления»

Опросник «Стили мышления» представляет собой русскоязычную адаптированную версию известного опросника InQ, разработанного Р. Брэмсоном, А Харрисоном. Перевод и адаптация выполнены А.А Алексеевым. Опросник рассчитан на диагностику 5 стилей мышления и содержит 18 утверждений. Каждый пункт данного опросника состоит из утверждения, за которым следует пять его возможных окончаний.

Стили мышления:

- синтетический стиль;
- идеалистический стиль;
- прагматический стиль;
- аналитический стиль;

- реалистический стиль.

Объяснение результатов следует проводить на основании сравнения показателей по каждой отдельной шкале с общей картиной предпочтения стилей мышления.

8. Опросник «Отношение к неопределенности в организации»

Опросник разработан И.Н. Леоновым в ходе выполнения данного исследования. Направлен на диагностику отношения к неопределенности в организации и практик, используемых для снижения неопределенности в организации. Опросник содержит 21 утверждение, согласие с которыми респондентам предлагается оценить по семибалльной лайкертовской шкале.

Опросник включает в себя четыре шкалы:

Планирование. Отражает представление сотрудника о том, что в его организации большое внимание уделяется планированию, оно выступает в качестве неотъемлемого этапа перед началом любой работы или проекта. В организации принято детально формулировать ожидаемый результат своей деятельности, на достижение которого будут направлены усилия сотрудников. При этом все действия сотрудников строго регламентируются в соответствии с целью и планом по ее достижению. Именно планирование может рассматриваться как технология снижения внешней и внутренней неопределенности, выступая инструментом упорядочивания активности сотрудников в соответствии с задаваемыми целями.

«Избегание неопределенности». Отражает представление сотрудника о том, что в организации принято избегать проблем, которые требуют детального анализа с разных точек зрения, а также проблем, не имеющих единственного верного решения. Сотрудники относятся к новым нетипичным ситуациям с опасением, а предпочтение отдают привычным ясным ситуациям. При этом обстановку в организации характеризуют как обыденную, а для снижения неопределенности в случае недостатка информации опираются на слухи.

«Интерес к сложным проблемам». Репрезентирует представление сотрудника о том, что в организации сотрудники и руководство позитивно относятся и проявляют интерес к сложным проблемам, способным создать неопределенность. В организации распространено убеждение, что решение сложным проблем может доставить удовольствие, а необходимость искать решение в неожиданной ситуации не вызывает переживаний.

«Неприятие сомнений». Отражает представление сотрудника о том, что в организации сомнения сотрудников не поощряются, неуверенность рассматривается как проявление слабости. Соответственно, открытое высказывание сомнений, возникающих относительно деятельности в организации, не поощряется. Неприятие сомнений отражает нечувствительность организации к критике, которая может становиться угрозой сложившемуся порядку, обнаруживать противоречия и увеличивать неопределенность.

9. Шкала «Удовлетворенность деятельностью в организации»

Методика разработана И.Н. Леоновым в ходе выполнения данного исследования. Шкала отражает удовлетворенность сотрудника работой в организации в целом, задачами, которые он решает в организации, а также то, что сотрудник связывает свое будущее и карьеру с данной организацией.

Опросник содержит 5 утверждений, согласие с которыми респондентам предлагается оценить по семибалльной лайкертвской шкале.

2.3 Разработка опросников «Отношение к неопределенности в организации» и «Удовлетворенность деятельностью в организации»

На основании анализа литературы, посвященной проблеме управления в условиях неопределенности, был составлен опросник, включающий в себя утверждения, раскрывающие отношение к неопределенности в организации и характеризующие практики, используемые для снижения неопределенности в организации.

В опросник вошли следующие утверждения:

1. В моей организации считается, что новые ситуации более опасны, чем привычные.
2. В моей организации принято избегать решения проблем, которые необходимо рассматривать с разных точек зрения.
3. В моей организации сотрудники предпочитают типичные ситуации (новым).
4. В моей организации вопросы, которые необходимо рассматривать с нескольких точек зрения, у моих коллег вызывают опасения.
5. В моей организации избегаются ситуации, слишком трудные для понимания.
6. В моей организации сотрудникам интересно решение проблем, которые довольно сложны и неопределенны.
7. В моей организации принято избегать проблем, которые не имеют единственного "лучшего" решения.
8. В моей организации руководство всегда в поиске нового, нововведений, и не старается сохранять все по-старому.
9. В моей организации отдается предпочтение новому, чем привычному.
10. В моей организации считается, что понимание и решение сложных проблем может доставить удовольствие.
11. В моей организации необходимость искать выход в неожиданной ситуации не вызывает переживаний.
12. Моя организация позитивно относится к проблемным ситуациям, которые своей сложностью могут поставить в тупик.
13. В моей организации не принято, чтобы сотрудники выражали неуверенность по тому или иному поводу.
14. В моей организации проявление неуверенности - признак слабости.
15. В моей организации не поощряются сомнения сотрудников относительно реализуемых проектов.

16. В моей организации разговоры сотрудников об их опасениях не поощряются.

17. В моей организации перед принятием решения принято узнать все возможные альтернативы.

18. Моя организация чувствительна к изменениям ситуации (внутренним и внешним).

19. Моя организация всегда в поиске новых идей по решению существующих проблем.

20. Даже если решение в организации принято, оно может быть скорректировано при изменениях в ситуации.

21. В моей организации перед началом работы или выполнением проекта обычно прорабатывается детальный план выполнения.

22. В моей организации не принято требовать детальный и подробный план перед началом работы или выполнением проекта.

23. Перед началом проекта в моей организации требуется представить детально описанный ожидаемый результат.

24. Считаю, что наша организация готова к внедрению нововведений.

25. В нашей организации все действия строго регламентированы.

26. Любое отступление от общепринятого стандарта в организации не поощряется.

27. В нашей организации проявляют интерес к нововведениям.

28. Руководство постоянно контролирует действия сотрудников.

29. В нашей организации допускается определенный уровень риска.

30. Я всегда осознаю, чем и для чего я занимаюсь в данной организации.

31. В нашей организации большая ставка делается на развитие сотрудников.

32. В нашей организации руководство прислушивается к мнению сотрудников.

33. Обсуждение и недовольство принятым руководством решением не поощряется в моей организации.

34. Не потенциал (обучаемость, адаптивность), а имеющиеся знания, опыт, навыки - вот что ценится в нашей организации.

35. Слухи, а не факты, - вот основной источник информации в нашей организации.

36. Успешное решение новых задач в нашей организации требует творческого, нестандартного подхода, а не следования жестко установленным инструкциям.

37. Эффективный руководитель в нашей организации - это человек, способный в нужный момент отступить от установленных правил ради достижения результата.

38. Я могу сказать, что нашей организации характерен холодный, формализованный климат.

39. Каждый сотрудник в нашей организации свободен в выборе способа достижения поставленной перед ним задачи.

40. Ответственность, а не страх, - вот основной стимул к действиям в моей организации.

41. Обыденность - так одним словом можно охарактеризовать климат моей организации.

42. Деятельность в нашей организации сопряжена с высоким уровнем стресса и беспокойства.

43. Эффективный руководитель в моей организации - это человек, ни при каких обстоятельствах не отступающий от установленных правил.

Дополнительно в опросник были включены утверждения, отражающие удовлетворенность сотрудников деятельностью в организации:

1. Свое будущее я связываю с данной организацией.
2. Свою карьеру я связываю с данной организацией.
3. Я доволен тем, что работаю в данной организации.
4. Я удовлетворен своими взаимоотношениями с коллегами.
5. В целом я удовлетворен работой в данной организации.

6. Я удовлетворен тем, какие задачи мне приходится решать в данной организации.

Каждое утверждение оценивалось респондентом в соответствии с предлагаемой ему инструкцией: «... оцените по шкале от -3 («полностью не согласен») до +3 («полностью согласен») баллов высказывания относительно Вашей организации».

Работа с полученными данными заключалась в обнаружении латентных переменных (факторов), позволяющих выявить особенности организации, обуславливающие специфику оценки организации сотрудниками.

Были отобраны утверждения, частоты ответов на которые соответствуют нормальному распределению. Критериями соответствия нормальному распределению ответов выступили показатели асимметрии (не должна превышать 1 по модулю) и эксцесса (не больше 3 по модулю). Описательные статистики представлены в таблице 1. Серым помечены пункты, не удовлетворяющие критериям нормального распределения.

Таблица 1

Описательные статистики пунктов опросника, описывающих отношение к неопределенности в организации

Утверждение	Среднее значение	Стандартное отклонения	Асимметрия		Эксцесс	
Организация_1	-0,389	1,728	0,321	0,188	-1,266	0,374
Организация_2	-0,802	1,662	0,813	0,188	-0,545	0,374
Организация_3	0,287	1,687	-0,202	0,188	-1,386	0,374
Организация_4	-0,671	1,626	0,791	0,188	-0,547	0,374
Организация_5	-0,802	1,584	0,775	0,188	-0,675	0,374
Организация_6	0,772	1,547	-0,610	0,188	-0,774	0,374
Организация_7	-0,611	1,579	0,657	0,188	-0,908	0,374
Организация_8	1,377	1,681	-1,251	0,188	0,557	0,374
Организация_9	0,731	1,673	-0,440	0,188	-0,986	0,374
Организация_10	0,198	1,651	-0,174	0,188	-1,180	0,374
Организация_11	0,491	1,616	-0,495	0,188	-1,041	0,374
Организация_12	0,018	1,596	-0,084	0,188	-1,213	0,374
Организация_13	0,509	1,601	-0,382	0,188	-1,168	0,374
Организация_14	0,168	1,717	-0,213	0,188	-1,251	0,374
Организация_15	0,521	1,544	-0,293	0,188	-1,132	0,374

Организация_16	0,180	1,622	-0,115	0,188	-1,174	0,374
Организация_17	1,138	1,567	-1,181	0,188	0,628	0,374
Организация_18	0,820	1,557	-0,655	0,188	-0,836	0,374
Организация_19	1,353	1,448	-1,336	0,188	1,020	0,374
Организация_20	1,647	1,146	-1,823	0,188	4,064	0,374
Организация_21	1,054	1,595	-0,936	0,188	-0,211	0,374
Организация_22	-0,760	1,676	0,733	0,188	-0,691	0,374
Организация_23	0,689	1,631	-0,599	0,188	-0,787	0,374
Организация_24	1,563	1,454	-1,357	0,188	1,186	0,374
Организация_25	0,246	1,754	-0,192	0,188	-1,300	0,374
Организация_26	0,138	1,742	-0,006	0,188	-1,397	0,374
Организация_27	1,269	1,534	-1,151	0,188	0,306	0,374
Организация_28	0,904	1,625	-0,670	0,188	-0,685	0,374
Организация_29	0,743	1,533	-0,716	0,188	-0,527	0,374
Организация_30	1,659	1,211	-1,479	0,188	2,151	0,374
Организация_31	0,545	1,745	-0,482	0,188	-1,039	0,374
Организация_32	0,982	1,499	-1,164	0,188	0,586	0,374
Организация_33	0,611	1,422	-0,316	0,188	-0,819	0,374
Организация_34	0,581	1,698	-0,331	0,188	-1,237	0,374
Организация_35	-1,000	1,760	0,792	0,188	-0,594	0,374
Организация_36	0,557	1,789	-0,519	0,188	-1,040	0,374
Организация_37	1,066	1,502	-0,870	0,188	-0,238	0,374
Организация_38	-0,868	1,562	0,729	0,188	-0,595	0,374
Организация_39	0,311	1,672	-0,371	0,188	-1,136	0,374
Организация_40	1,371	1,377	-1,533	0,188	2,223	0,374
Организация_41	-0,683	1,757	0,673	0,188	-0,962	0,374
Организация_42	0,461	1,696	-0,277	0,188	-1,203	0,374
Организация_43	-0,335	1,706	0,425	0,188	-1,090	0,374

Таким образом, из дальнейшего анализа были исключены утверждения 8, 17, 19, 20, 24, 27, 30, 32, 40. Все они характеризуются отрицательной асимметрией, это говорит о том, что большинство респондентов согласны с данным утверждением и данный пункт не позволяет дифференцировать респондентов.

Оставшиеся 34 утверждения были подвергнуты эксплораторному факторному анализу (ЭФА) с использованием метода главных компонент и последующим ортогональным варимакс-вращением с нормализацией Кайзера. Относительно высокое значение коэффициента Кайзера-Мейера-Олкина (КМО = 0,772) в совокупности со значимым показателем теста сферичности Бартлетта (Хи-квадрат (561) = 1996,580, $p < 0,001$), позволяют рассматривать данные как пригодные для проведения ЭФА.

На следующем этапе из факторного анализа были исключены пункты с низкой факторной нагрузкой (меньше 0,35), пункты, вошедшие в фактор, состоящий из менее трех пунктов с факторной нагрузкой выше 0,35, и пункты, вошедшие в несколько факторов с близкой факторной нагрузкой.

Далее ЭФА методом главных компонент с последующим варимакс-вращением были подвергнуты оставшиеся пункты (1, 2, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 25, 35, 41). Относительно высокое значение коэффициента Кайзера-Мейера-Олкина ($KMO = 0,759$) в совокупности со значимым показателем теста сферичности Бартлетта ($\chi^2(120) = 796,823, p < 0,001$), позволяют рассматривать данные как пригодные для проведения ЭФА. ЭФА позволил выделить 4 фактора с начальным собственным значением выше 1 с объяснимой долей дисперсии 58,7% (таблица 2).

Таблица 2

Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов загрузок вращения		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	4,142	25,890	25,890	4,142	25,890	25,890	2,611	16,318	16,318
2	2,338	14,610	40,499	2,338	14,610	40,499	2,585	16,154	32,472
3	1,740	10,876	51,376	1,740	10,876	51,376	2,364	14,772	47,244
4	1,178	7,360	58,736	1,178	7,360	58,736	1,839	11,491	58,736
5	,889	5,557	64,292						
6	,797	4,982	69,274						
7	,743	4,645	73,920						
8	,671	4,196	78,115						
9	,596	3,728	81,843						
10	,574	3,589	85,433						
11	,513	3,204	88,637						
12	,470	2,938	91,575						
13	,442	2,760	94,335						
14	,344	2,152	96,488						
15	,318	1,986	98,473						
16	,244	1,527	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Факторная структура, включающая пункты, вошедшие в каждый фактор, и их факторную нагрузку, представлена в таблице 3.

Матрица факторных нагрузок опросника

	Компонент			
	1	2	3	4
Организация_23	0,864			
Организация_21	0,806			
Организация_22	-0,733			
Организация_25	0,693			
Организация_2		0,712		
Организация_7		0,674		
Организация_1		0,661		
Организация_41		0,642		
Организация_35		0,569		
Организация_6			0,735	
Организация_12			0,732	
Организация_11			0,725	
Организация_10			0,672	
Организация_14				0,822
Организация_15				0,748
Организация_13				0,689

Фактор 1 был назван «планирование». Он отражает представление сотрудника о том, что в его организации большое внимание уделяется планированию, оно выступает в качестве неотъемлемого этапа перед началом любой работы или проекта. В организации принято детально формулировать ожидаемый результат своей деятельности, на достижение которого будут направлены усилия сотрудников. При этом все действия сотрудников строго регламентируются в соответствии с целью и планом по ее достижению. Необходимо отметить, что, исходя из содержания утверждений, вошедших в фактор, субъектом планирования выступает само организация. Именно планирование может рассматриваться как технология снижения внешней и внутренней неопределенности, выступая инструментом упорядочивания активности сотрудников в соответствии с задаваемыми целями.

Фактор 2 был назван «избегание неопределенности». Он отражает представление сотрудника о том, что в организации принято избегать проблем, которые требуют детального анализа с разных точек зрения, а также проблем, не

имеющих единственного верного решения. Сотрудники относятся к новым нетипичным ситуациям с опасением, а предпочтение отдают привычным ясным ситуациям. При этом обстановку в организации характеризуют как обыденную, а для снижения неопределенности в случае недостатка информации опираются на слухи.

Фактор 3 был назван «интерес к сложным проблемам». Данный фактор репрезентирует представление сотрудника о том, что в организации сотрудники и руководство позитивно относятся и проявляют интерес к сложным проблемам, способным создать неопределенность. В организации распространено убеждение, что решение сложным проблем может доставить удовольствие, а необходимость искать решение в неожиданной ситуации не вызывает переживаний.

Фактор 4 был назван «неприятие сомнений». Он отражает представление сотрудника о том, что в организации сомнения сотрудников не поощряются, неуверенность рассматривается как проявление слабости. Соответственно, открытое высказывание сомнений, возникающих относительно деятельности в организации, не поощряется. Неприятие сомнений отражает нечувствительность организации к критике, которая может становиться угрозой сложившемуся порядку, обнаруживать противоречия и увеличивать неопределенность.

Таким образом, после проведенного ЭФА, с учетом факторных нагрузок по каждому пункту, из 43 утверждений первоначального опросника рабочими остались 16 пунктов.

Для выделенных факторов получены следующие коэффициенты α -Кронбаха – 0,797 для фактора «планирование», 0,739 для фактора «избегание неопределенности», 0,762 для фактора «интерес к сложным проблемам» и 0,661 для фактора «неприятие сомнений».

Описательные статистики факторов и вошедших в них пунктов опросника представлены в таблице 4.

Описательные статистики факторов и пунктов опросника

№	Утверждение	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экцесс	Знак
Фактор «Планирование»		-12	12	2,749	5,253	-0,625	-0,273	
31	Перед началом проекта в моей организации требуется представить детально описанный ожидаемый результат	-3	3	0,689	1,631	-0,599	-0,787	+
29	Перед началом работы или выполнением проекта в моей организации обычно прорабатывается детальный план выполнения	-3	3	1,054	1,595	-0,936	-0,211	+
30	В моей организации не принято требовать детальный и подробный план перед началом работы или выполнением проекта.	-3	3	-0,760	1,676	0,733	-0,691	-
39	В нашей организации все действия строго регламентированы	-3	3	0,246	1,754	-0,192	-1,300	+
Фактор «Избегание неопределенности»		-14	12	-3,485	5,942	0,732	-0,204	
5	В моей организации принято избегать решения проблем, которые необходимо рассматривать с разных точек зрения	-3	3	-0,802	1,662	0,813	-0,545	+
13	В моей организации принято избегать проблем, которые не имеют единственного «лучшего» решения	-3	3	-0,611	1,579	0,657	-0,908	+
3	В моей организации считается, что новые ситуации более опасны, чем привычные	-3	3	-0,389	1,728	0,321	-1,266	+
55	Обыденность - так одним словом можно охарактеризовать климат нашей организации	-3	3	-0,683	1,757	0,673	-0,962	+
49	Слухи, а не факты, - вот основной источник информации в нашей организации	-3	3	-1,000	1,760	0,792	-0,594	+
Фактор «Интерес к сложным проблемам»		-11	12	1,479	4,898	-0,269	-0,550	
12	Моей организации интересно решение проблем, которые довольно сложны и неопределенны	-3	3	0,772	1,547	-0,610	-0,774	+
19	Моя организация позитивно относится к проблемным ситуациям, которые своей сложностью могут поставить в тупик	-3	3	0,018	1,596	-0,084	-1,213	+
18	В моей организации необходимость искать выход в неожиданной ситуации не вызывает переживаний	-3	3	0,491	1,616	-0,495	-1,041	+
17	В моей организации считается, что понимание и решение сложных проблем может доставить удовольствие	-3	3	0,198	1,651	-0,174	-1,180	+
Фактор «Неприятие сомнений»		-9	9	1,198	3,757	-0,206	-0,708	
22	В моей организации проявление неуверенности - признак слабости	-3	3	0,168	1,717	-0,213	-1,251	+
23	В моей организации не поощряются сомнения сотрудников относительно реализуемых проектов	-3	3	0,521	1,544	-0,293	-1,132	+
21	В моей организации не принято, чтобы сотрудники выражали неуверенность по тому или иному поводу	-3	3	0,509	1,601	-0,382	-1,168	+

Таким образом, на основании ЭФА, проведенного с целью редукции данных, были сформированы четыре надежных (на основании значений коэффициентов α -Кронбаха) шкалы, распределения значений по которым близко к нормальному распределению (на основании показателей асимметрии и эксцесса). Следовательно, данные шкалы применимы для дальнейшего исследования.

На основании утверждений, отражающих удовлетворенность работой в организации, была сконструирована шкала «Удовлетворенность деятельностью в организации». Создание включало следующие этапы: 1) отбор пунктов, позволяющих дифференцировать респондентов (осуществлялся на основании показателей асимметрии и эксцесса); 2) оценка одномоментной надежности пунктов и исключение пунктов, ухудшающих данный показатель.

Описательные статистики пунктов, отражающих удовлетворенность деятельностью в организации, представлены в таблице 5.

Таблица 5

Описательные статистики пунктов опросника, описывающих удовлетворенность деятельностью в организации

Утверждение	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартная отклонения	Асимметрия	Эксцесс
Удовлетворенность 1	-3,00	3,00	,9760	1,82668	-,894	-,336
Удовлетворенность 2	-3,00	3,00	,8563	1,85718	-,753	-,641
Удовлетворенность 3	-3,00	3,00	1,3234	1,56494	-1,228	,696
Удовлетворенность 4	-3,00	3,00	1,5389	1,33420	-1,494	2,080
Удовлетворенность 5	-3,00	3,00	1,2455	1,37301	-1,145	,535
Удовлетворенность 6	-2,00	3,00	1,1617	1,41556	-1,116	,225

Как видно из таблицы 5, пункты 3, 4, 5, 6 характеризуются асимметрией меньше минус единицы. Это говорит о том, что большинство респондентов согласны с данным утверждением. Данная особенность может быть объяснена социальной желательностью респондентов при ответах, так как требовалось оценить то, насколько они довольны работой в организации, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, решаемыми задачами и удовлетворенность в

целом. Тем не менее, было принято решение исключить из дальнейшего рассмотрения только пункт 4, характеризующийся как наибольшей по модулю асимметрией и наибольшим эксцессом.

Оценка одномоментной надежности оставшихся пунктов осуществлялась при помощи коэффициента α -Кронбаха. Коэффициент α -Кронбаха составил 0,850, что говорит о высокой согласованности пунктов.

Данные пункты (1, 2, 3, 5, 6) были включены в шкалу «Удовлетворенность деятельностью в организации». Она отражает удовлетворенность сотрудника работой в организации в целом, задачами, которые он решает в организации, а также то, что сотрудник связывает свое будущее и карьеру с данной организацией.

Описательные статистики полученной шкалы представлены в таблице 6.

Таблица 6

Описательные статистики шкалы «Удовлетворенность деятельностью в организации»

Шкала	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонения	Асимметрия	Эксцесс
Удовлетворенность деятельностью в организации	-14	15	5,563	6,405	-0,887	0,167

Как видно из таблицы 6, распределение значений полученной шкалы «Удовлетворенность деятельностью в организации» близко к нормальному.

Ретестовая надежность шкалы «Удовлетворенность деятельностью в организации» проверялась на выборке из 38 руководителей организаций г. Ижевска. Опросник был предложен респондентам для заполнения дважды с интервалом измерения две недели. Коэффициент корреляции результатов тестирования r Пирсона составил 0,808 при уровне значимости $p < 0,01$, что свидетельствует о высокой ретестовой надежности методики.

Таким образом, нами была получена шкала «Удовлетворенность деятельностью в организации», характеризующаяся высокой одномоментной надежностью, высокой ретестовой надежностью, распределение значений по которой близко к нормальному. Следовательно, сконструированная шкала может быть использована в дальнейшем исследовании.

Для оценки связи между выделенными переменными («планирование», «избегание неопределенности», «интерес к сложным проблемам» и «неприятие сомнений») был использован коэффициент корреляции r -Пирсона. Результаты анализа представлены в таблице 7.

Таблица 7

Коэффициенты корреляций между показателями шкал представления об организации

Фактор	Планирование	Избегание неопределенности	Интерес к сложным проблемам	Неприятие сомнений
Планирование	1	-0,261**	0,189*	0,075
Избегание неопределенности		1	-0,536**	0,170*
Интерес к сложным проблемам			1	-0,061
Неприятие сомнений		*		1

Примечания. Уровень статистической значимости: * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$.

На основе полученных данных (таблица 7) можно заключить, что показатель «избегание неопределенности» статистически значимо отрицательно коррелирует с показателями «интерес к сложным проблемам» ($r=-0,536$), «планирование» ($r=-0,261$) и положительно коррелирует с показателем «неприятие сомнений» ($r=0,170$).

Таким образом, чем выше, согласно представлениям руководителей, в их организации избегание неопределенности, что проявляется в нежелании рассматривать проблемы, требующие детального анализа с разных точек зрения и/или не имеющие единственного верного решения, отношении к новым нетипичным ситуациям с опасением, а при анализе проблем они сводятся к типичным шаблонам, тем чаще сотрудники воспринимают обстановку в организации как обыденную, для снижения неопределенности в случае недостатка информации опираются на слухи, проявляют меньше интереса к сложным и новым проблемам, тем сильнее испытывают негативные переживания в ситуации необходимости поиска решения нетипичной проблемы, тем меньше поощряются сомнения сотрудников и критика в организации.

Сконструированные опросники представлены в приложении А и приложении Б.

2.4 Процедура обработки результатов эмпирического исследования

При обработке и интерпретации результатов использовались следующие методы: описательные статистики, анализ достоверности различий с помощью критерия t-Стьюдента, однофакторный дисперсионный анализ, корреляционный анализ, однофакторный и множественный регрессионный анализ, анализ одномоментной надежности при помощи критерия α -Кронбаха, факторный анализ, моделирование структурными уравнениями (SEM). Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерных программ SPSS 22 и AMOS 22.

Моделирование структурными уравнениями как статистический метод анализа эмпирических данных основан на множестве хорошо известных методов, таких, как корреляция, множественная регрессия, факторный анализ, общие линейные модели (дисперсионный и ковариационный анализ). Принципиальное отличие SEM от традиционных методов заключается в том, что он в большей степени основан на дедуктивной логике («конфирматорной»), нежели на индуктивной («эксплораторной»). Сложившаяся методология SEM предполагает

предварительное построение структурной модели направленных и ненаправленных связей между изучаемыми конструктами, с целью ее дальнейшей проверки на соответствие эмпирическим данным и коррекции. Программное обеспечение позволяет оценить степень соответствия модели исходным данным и параметры модели. Модель признается состоятельной (подтверждающей исходные гипотезы), если она по принятым критериям соответствует исходным данным, а параметры модели являются статистически достоверными.

Хотя пакеты SEM используются преимущественно для реализации моделей с латентными переменными (скрытыми), они также позволяют реализовывать регрессионные модели или путевые модели. В регрессионных и путевых моделях моделируются только наблюдаемые переменные. Независимые переменные в регрессионных и экзогенные переменные в путевых моделях предположительно измеряются без ошибки, члены ошибки имеют только зависимая переменная в регрессионных или эндогенные переменные в путевых моделях. Путевые модели схожи с регрессионными в том, что в них используются только наблюдаемые переменные, без латентных переменных, а с моделями SEM в том, что в них используются каузальные схемы с кружками и стрелками, а не стандартный дизайн регрессионных моделей.

Диаграммы путей удобнее всего представлять в качестве инструмента для указания, какие переменные вызывают изменения в других переменных. Они изображают переменные, связанные линиями, которые используются для отображения причинных связей. Каждая связь или путь включает в себя две переменные (независимую и зависимую), соединенные стрелками (линиями, имеющими стрелку-указатель на одном конце). Модель представляет собой блок-схему, которая преобразуется компьютерной программой в систему линейных уравнений. Основные элементы модели путей - явные переменные, ошибки измерения и связи между ними (направленные и ненаправленные). Явные переменные представлены на блок-схеме прямоугольниками, им соответствуют переменные, измеренные при помощи инструментария. Ошибки явных переменных отражают сторонние влияния на эти переменные, не учтенные в

модели (ошибки их измерения, влияние внешних по отношению к модели причин и т.д.).

Использование пакетов SEM для путевых моделей вместо реализации путевого анализа на основе традиционных регрессионных процедур имеет то преимущество, что тогда становятся доступными показатели соответствия модели, показатели модификации и другие результаты, обеспечиваемые пакетами SEM.

Структурное моделирование начинается с формирования априорной (гипотетической) модели, соответствующей исходным гипотезам исследования. Затем эта модель проверяется на соответствие исходным данным при помощи компьютерной программы (в нашем случае — AMOS 22). По результатам проверки в модель вносятся изменения, и процесс продолжается до получения наилучшего соответствия модели исходным данным.

В процессе проверки соответствия модели исходным данным производится оценка основных параметров модели (регрессионных коэффициентов, корреляций, ковариаций) и вычисление модельной ковариационной матрицы, которая сравнивается с эмпирической ковариационной матрицей. Это итерационная процедура, которая заканчивается при достижении минимально возможного расхождения теоретической (модельной) и эмпирической матриц. Для оценки величины этого расхождения вычисляется большое количество индексов согласия. Если индексы согласия демонстрируют состоятельность модели, то она может интерпретироваться с учетом оцененных статистически достоверных регрессионных коэффициентов, корреляций и дисперсий переменных. Мы применяли следующие индексы согласия и их допустимые значения для признания модели соответствующей данным: $\chi^2/df < 2$; $p > 0,05$; $GFI > 0,95$; $AGFI > 0,9$; $CFI > 0,95$; $RMSEA < 0,05$.

Выводы по главе 2

В процессе работы по методическому обеспечению исследования нами были сформулированы следующие выводы:

1. Актуальность эмпирического исследования обусловлено необходимостью разрешения противоречия, где, с одной стороны, толерантность к неопределенности выступает в качестве важнейшей характеристики и надежного индикатора профессиональной квалификации руководителя, чья деятельность связана с управлением другими людьми, а, с другой стороны, исследования толерантности к неопределенности руководителя ограничиваются сферой принятия решений в условиях неопределенности и мало внимания уделяется изучению влияния толерантности к неопределенности на профессионально-важные качества руководителя, актуализирующиеся в ходе совместной деятельности и обуславливающие специфику взаимодействия с другими людьми.

2. В настоящем исследовании рассматривается влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя. Выбор методологических принципов эмпирического исследования, математического аппарата для обработки его результатов определен целями и задачами исследования, перечнем сформулированных гипотез.

3. Выбранные методы исследования не противоречат исходным теоретическим позициям, что обеспечивает адекватность полученных результатов задачам исследования.

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Третья глава данной работы представлена в виде описания результатов эмпирического исследования, которое было проведено в 2011-2014 гг. на базе коммерческих и бюджетных организаций Удмуртской республики и Пермского края. Всего в исследовании приняли участие 167 руководители среднего уровня управления, в возрасте от 21 года до 57 лет (среднее – 32,5, стандартное отклонение – 7,35), 95 женщин и 72 мужчины. Из них 88 руководителей коммерческих организаций в возрасте от 21 года до 57 лет (среднее – 30,4, стандартное отклонение – 6,56), 38 женщин и 50 мужчин; 79 руководителей бюджетных организаций в возрасте от 22 до 53 лет (среднее – 34,8, стандартное отклонение – 7,53), 57 женщин и 22 мужчины.

3.1 Различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности

Для выявления влияния уровня толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей нами был применен однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA).

Однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA) позволяет проверить гипотезу о том, что изучаемый фактор оказывает влияние на зависимую переменную (средние значения, соответствующие разным градациям фактора, различаются).

Ниже представлены результаты однофакторного дисперсионного анализа, где в качестве фактора (независимой переменной) выступает уровень толерантности к неопределенности. Зависимыми переменными в данном анализе являются автономность-зависимость, типы межличностных отношений,

интернальность в различных сферах, личностные факторы принятия решений, стили мышления, стратегии преодоления стрессовых ситуаций.

Независимая переменная имеет три уровня: 1 – низкий уровень ТН; 2 – средний уровень ТН; 3 – высокий уровень ТН (рисунки 2 – 13).

Для применения однофакторного дисперсионного анализа необходимо, чтобы выполнялось условие однородности (гомогенности) дисперсий. Для этого использовался тест Ливеня на проверку однородности дисперсии. В таблице 8 представлены параметры, по которым выполнено данное условие.

Таблица 8

Критерий однородности дисперсий

Параметры	Статистика Ливеня	df 1	df 2	Уровень значимости (p)
Властный-лидирующий тип МО	0,878	2	164	0,418
Независимый-доминирующий тип МО	2,017	2	164	0,136
Прямолинейный-агрессивный тип МО	0,163	2	164	0,850
Недоверчивый-скептический тип МО	0,515	2	164	0,599
Покорный-застенчивый тип МО	0,565	2	164	0,569
Ответственный-великодушный тип МО	1,483	2	164	0,230
Доминирование	2,431	2	164	0,091
Дружелюбие	0,999	2	164	0,370
Шкала общей интернальности (Ио)	0,665	2	164	0,516
Интернальность в суждениях о жизни вообще (Ж)	1,917	2	164	0,150
Интернальность при описании личного опыта (Я)	0,052	2	164	0,950
Шкала интернальности в сфере достижений (Ид)	0,367	2	164	0,693
Шкала интернальности в сфере неудач (Ин)	1,651	2	164	0,195
Показатель предрасположенности к самообвинению (Псоб)	0,463	2	164	0,630
Шкала интернальности в профессиональной деятельности (Ип)	1,878	2	164	0,156
Инициативу и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве (пс)	1,297	2	164	0,276
Навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности (пп)	0,785	2	164	0,458
Шкала интернальности в межличностном общении (Им)	0,213	2	164	0,808
Компетентности в межличностном общении (мк)	1,262	2	164	0,286
Ответственность в межличностном общении (мо)	0,253	2	164	0,777

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис)	0,458	2	164	0,633
Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из)	0,978	2	164	0,378
Шкала отрицания активности (Оа)	1,243	2	164	0,291
Готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей (Дт)	0,792	2	164	0,455
готовность к самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за нее (Дс)	1,075	2	164	0,344
Рациональность	0,383	2	164	0,683
Готовность к риску	0,222	2	164	0,801
Синтетический стиль мышления	1,531	2	164	0,219
Идеалистический стиль мышления	1,622	2	164	0,201
Прагматический стиль мышления	1,575	2	164	0,210
Аналитический стиль мышления	1,063	2	164	0,348
Реалистический стиль мышления	2,495	2	164	0,086
Ассертивные действия	0,606	2	164	0,547
Вступление в социальный контакт	0,546	2	164	0,581
Поиск социальной поддержки	0,342	2	164	0,711
Осторожные действия	0,172	2	164	0,842
Импульсивные действия	2,006	2	164	0,138
Избегание	0,815	2	164	0,444
Манипулятивные действия	0,516	2	164	0,598
Асоциальные действия	0,066	2	164	0,936
Агрессивные действия	1,196	2	164	0,305

Тест Ливеня на проверку однородности дисперсии показывает, что статистически достоверные различий между дисперсиями ($p \leq 0,05$) обнаружены по следующим параметрам: автономность-зависимость, зависимый-послушный тип МО, сотрудничающий-конвенциональный тип МО. Они были исключены из дальнейшего анализа. По остальным параметрам статистически достоверных различий между дисперсиями не обнаружено ($p > 0,05$).

Следовательно, допустимо применение ANOVA. В таблице 9 представлены результаты статистической проверки гипотезы о влиянии фактора уровня ТН на возникновение различий между испытуемыми в исследуемых параметрах.

Результаты однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA)

Параметр	Виды корреляций	Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
Властный-лидирующий тип МО	Между группами	86,171	2	43,085	4,254	0,016
	Внутри групп	1661,159	164	10,129		
	Всего	1747,329	166			
Независимый-доминирующий тип МО	Между группами	45,175	2	22,588	4,842	0,009
	Внутри групп	765,004	164	4,665		
	Всего	810,180	166			
Покорный-застенчивый тип МО	Между группами	133,190	2	66,595	8,717	0,000
	Внутри групп	1252,870	164	7,639		
	Всего	1386,060	166			
Доминирование	Между группами	944,560	2	472,280	16,614	0,000
	Внутри групп	4662,010	164	28,427		
	Всего	5606,569	166			
Дружелюбие	Между группами	503,735	2	251,868	5,436	0,005
	Внутри групп	7598,334	164	46,331		
	Всего	8102,069	166			
Интернальность при описании личного опыта (Я)	Между группами	58,508	2	29,254	3,851	0,023
	Внутри групп	1245,671	164	7,596		
	Всего	1304,180	166			
Компетентности в межличностном общении (мк)	Между группами	46,249	2	23,125	6,782	0,001
	Внутри групп	559,164	164	3,410		
	Всего	605,413	166			
Шкала интернальности в межличностном общении (Им)	Между группами	44,010	2	22,005	3,769	0,025
	Внутри групп	957,619	164	5,839		
	Всего	1001,629	166			
Готовность к риску	Между группами	502,998	2	251,499	16,230	0,000
	Внутри групп	2541,409	164	15,496		
	Всего	3044,407	166			
Идеалистический мышления стиль	Между группами	235,075	2	117,538	4,438	0,013
	Внутри групп	4343,104	164	26,482		
	Всего	4578,180	166			
Реалистический мышления стиль	Между группами	311,301	2	155,650	3,926	0,022
	Внутри групп	6502,376	164	39,649		
	Всего	6813,677	166			
Ассертивные действия	Между группами	68,806	2	34,403	3,368	0,037
	Внутри групп	1675,026	164	10,214		
	Всего	1743,832	166			
Осторожные действия	Между группами	87,406	2	43,703	3,279	0,040
	Внутри групп	2185,576	164	13,327		

	Всего	2272,982	166			
--	-------	----------	-----	--	--	--

Результаты ANOVA свидетельствуют о том, что фактор принадлежности к определенной группе по уровню ТН влияет на особенности межличностных отношений: властный-лидирующий тип МО ($F=4,254$ при $p=0,016$), независимый-доминирующий тип МО ($F=4,842$ при $p=0,009$), покорный-застенчивый тип МО ($F=8,717$ при $p=0,000$), доминирование ($F=16,614$ при $p=0,000$), дружелюбие ($F=5,436$ при $p=0,005$); на интернальность при описании личного опыта ($F=3,851$ при $p=0,023$), компетентность в межличностном общении ($F=6,782$ при $p=0,001$), интернальность в межличностном общении ($F=16,614$ при $p=0,000$); на личностные факторы принятия решений: готовность к риску ($F=16,230$ при $p=0,000$); на стили мышления: идеалистический стиль мышления ($F=4,438$ при $p=0,013$), реалистический стиль мышления ($F=3,926$ при $p=0,022$); на стратегии преодоления стрессовых ситуаций: ассертивные действия ($F=3,368$ при $p=0,037$), осторожные действия ($F=3,279$ при $p=0,040$). Полученные результаты свидетельствуют о том, ТН выступает в качестве сложного конструкта, в частности, уровень ТН обуславливает различия в сфере межличностных отношений, интернальности, личностных факторов принятия решений, стилей мышления и способов преодоления стрессовых ситуаций.

Представленные на рисунках 2 – 12 графики средних значений переменных, включенных в дисперсионный анализ, наглядно демонстрируют различия между испытуемыми из разных групп по выраженности профессионально важных качеств.

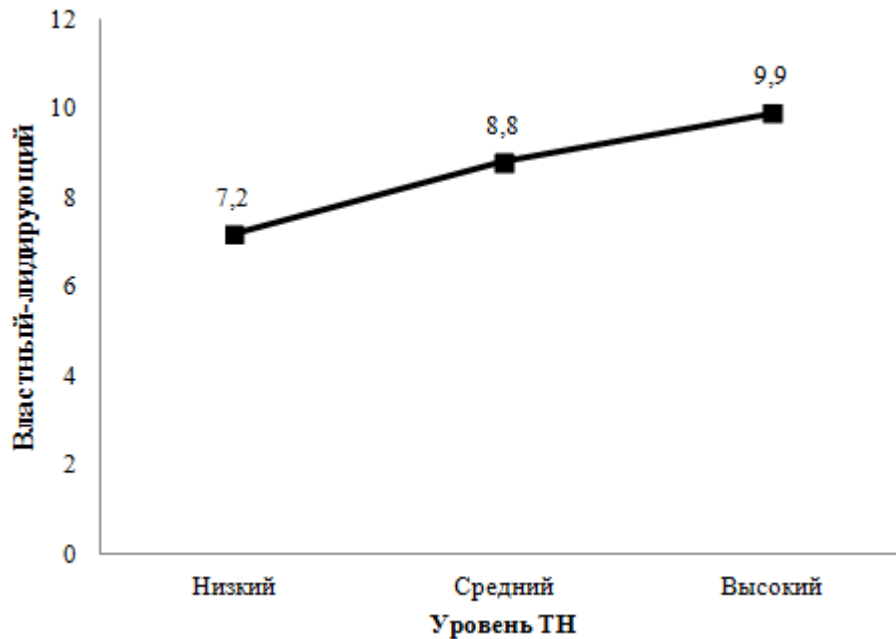


Рис. 2. Групповые различия в типе МО «властный–лидирующий»

На рисунке 2 показано, что руководители с низким и средним уровнем ТН в межличностных отношениях проявляют черты властно-лидирующего типа МО реже, чем руководители с высоким уровнем ТН, т.е. они в меньшей степени стремятся концентрировать власть в своих руках и распространять свое влияние на других, при этом могут проявлять способности наставника и организатора. Руководители с высоким уровнем ТН отличаются лидерским стилем руководства, низкой подчиняемостью, могут проявлять нетерпимость к критике, в большей степени, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, ориентированы на результат, успех в деле, у них ярко выражена мотивация борьбы, они заботятся о своих подчиненных, но в ответ требуют подчинения и выполнения своих распоряжений.

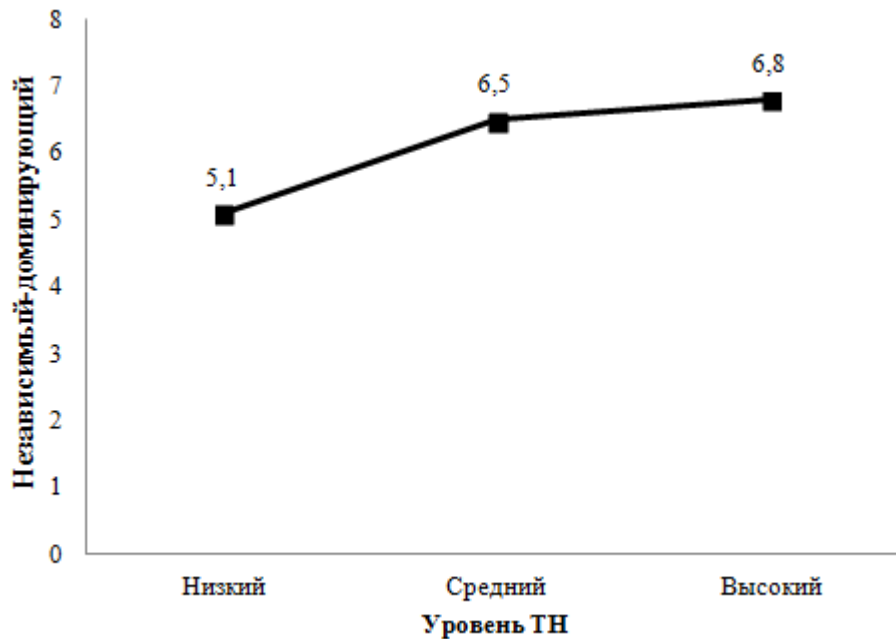


Рис. 3. Групповые различия в типе МО «независимый–доминирующий»

На рисунке 3 показано, что руководители с низким уровнем ТН в межличностных отношениях проявляют черты независимо–доминирующего типа МО реже, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, т.е. они менее склонны к соревновательности и соперничеству, менее независимы в своих суждениях и поступках и менее. Руководители с высоким уровнем ТН в межличностных отношениях в большей степени проявляют черты независимо–доминирующего типа МО, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, они более уверены в себе, склонны к соревновательности и соперничеству, независимы в своих суждениях, деловиты и практичны в отношении того, что может принести пользу.

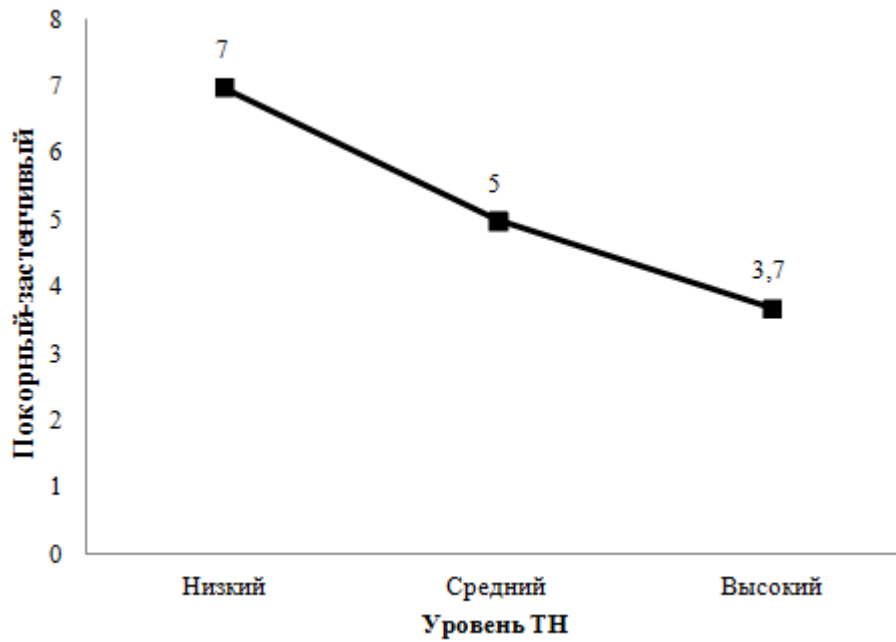


Рис.4. Групповые различия в типе МО «покорный–застенчивый»

На рисунке 4 показано, что руководители с низким уровнем ТН в межличностных отношениях проявляют черты покорно–застенчивого типа МО чаще, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, они более охотно берутся за выполнение своих и чужих обязанностей, более уступчивы и более скромны. Руководители с высоким уровнем ТН в меньшей степени демонстрируют черты данного типа МО, они менее скромны и менее застенчивы, реже идут на уступки.

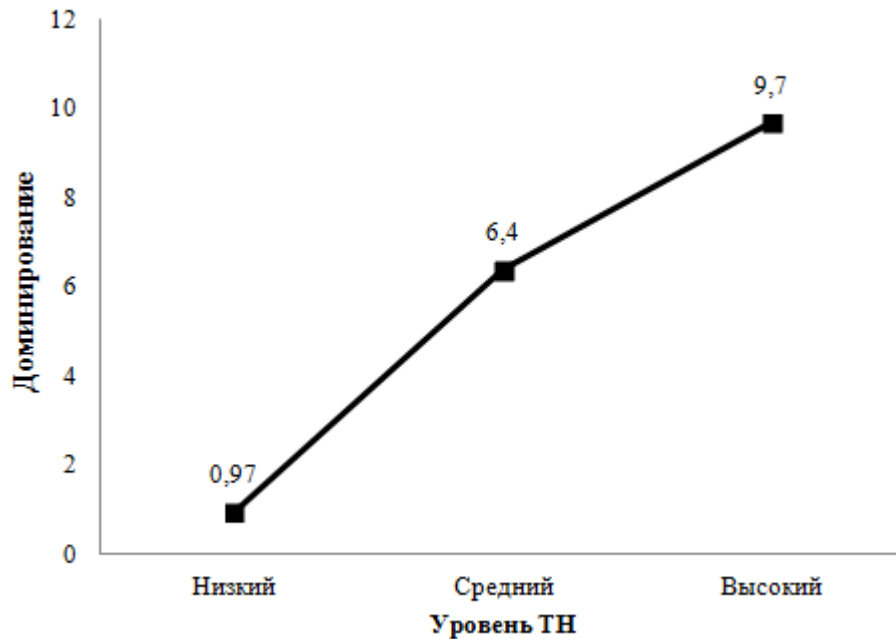


Рис. 5. Групповые различия по параметру «доминирование»

На рисунке 5 показано, что руководители с высоким уровнем ТН в межличностных отношениях более склонны к доминированию, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, т.е. при взаимодействии с окружающими они стремятся распространять свое влияние на окружающих, иметь вес и значение в глазах других, в деятельности чаще исходят из мотивации борьбы, реже идут на уступки, проявляют независимость и практичность, способны поддерживать свой статус в группе, при этом могут чувствовать настроения и потребности других людей, умеют сопереживать, другие могут тянуться к ним за сочувствием и поддержкой, при взаимодействии с таким руководителем подчиненные чувствуют себя «как за каменной стеной». Руководители с низким уровнем ТН менее доминантны, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, т.е. в меньшей степени стремятся распространять свое влияние на окружающих, чаще могут идти на уступки, более ориентированы на поиск опеки сильных людей, испытывают потребность в помощи и руководстве ими.

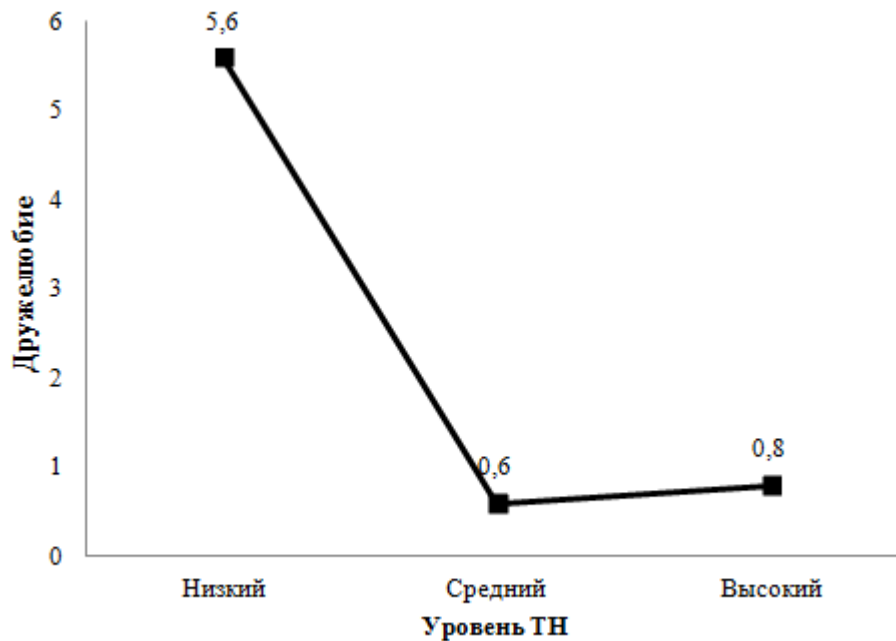


Рис. 5. Групповые различия по параметру «дружелюбие»

На рисунке 5 показано, что руководители с низким уровнем ТН в межличностных отношениях более склонны к проявлению дружелюбия, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, т.е. они более общительны, сонастраиваются со всеми, более склонны выступать в качестве руководителя демократического компромиссного типа, стремятся сотрудничать с группой, менее упрямы и не склонны давить на других, говорить им все прямо и в глаза, стремятся опекать слабых и незащищенных, сочувствовать и помогать им, менее склонны к соревновательности и соперничеству. Руководители со средним уровнем ТН менее дружелюбны, чем руководители с низким и высоким уровнем ТН, менее ориентированы на окружающих и сотрудничество с ними, реже идут на компромиссы, предпочитают говорить все прямо и в глаза.

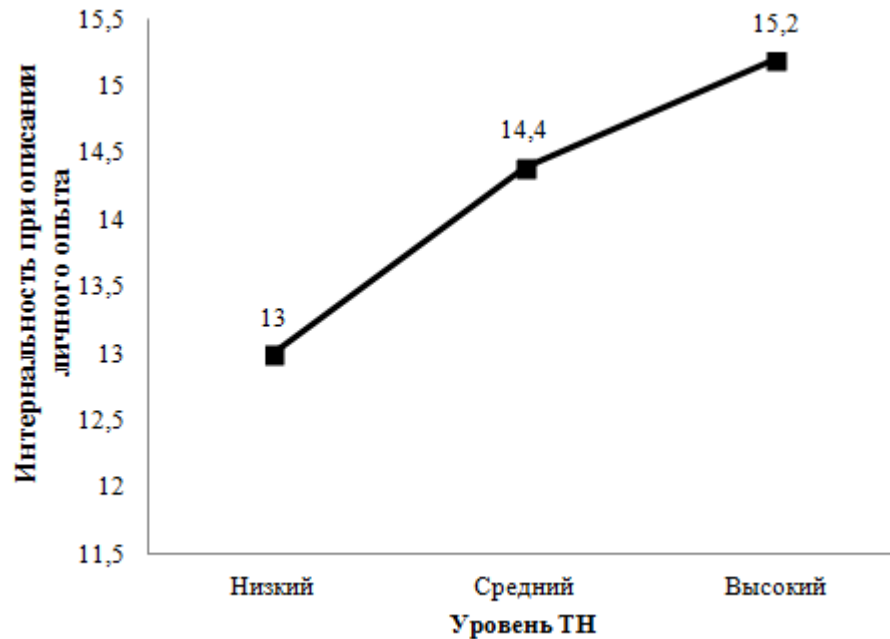


Рис. 6. Групповые различия по параметру «интернальность при описании личного опыта»

На рисунке 6 показано, что руководители с высоким уровнем ТН сильнее, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, проявляют интернальность при описании личного опыта, т.е. в ситуациях, связанных с описанием личного опыта (ситуаций, непосредственным участниками которых являлись), они чаще видят себя причиной происходящих событий и чаще берут ответственность за такие ситуации на себя. Руководители с низким уровнем ТН реже берут на себя ответственность за происходящие с ними события и в большей степени склонны объяснять их внешними, независящими от них, причинами.

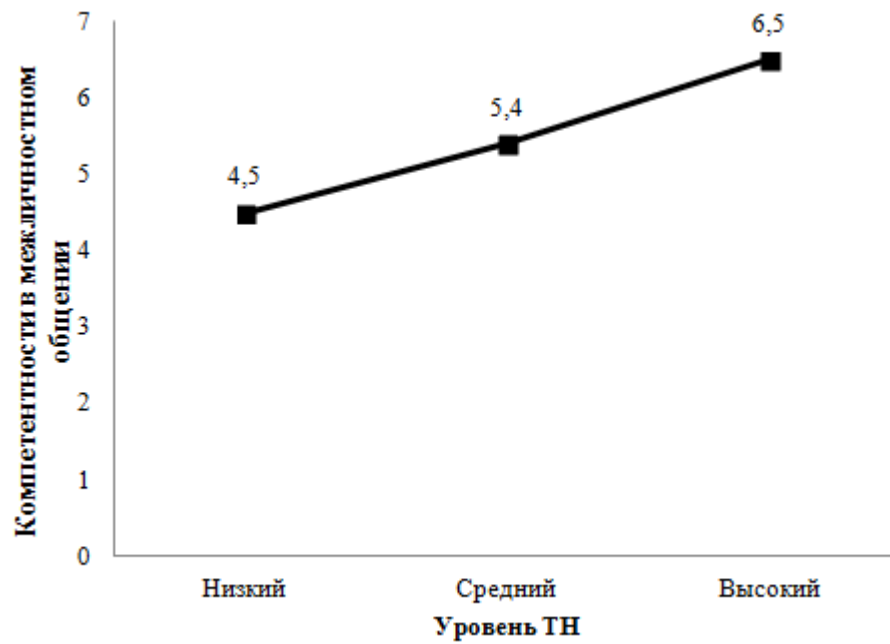


Рис. 7. Групповые различия по параметру «компетентность в межличностном общении»

На рисунке 7 показано, что руководители с высоким уровнем ТН чаще, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, считают себя достаточно компетентными в межличностных отношениях. Руководители с низким уровнем ТН считают себя менее компетентными в межличностных отношениях.

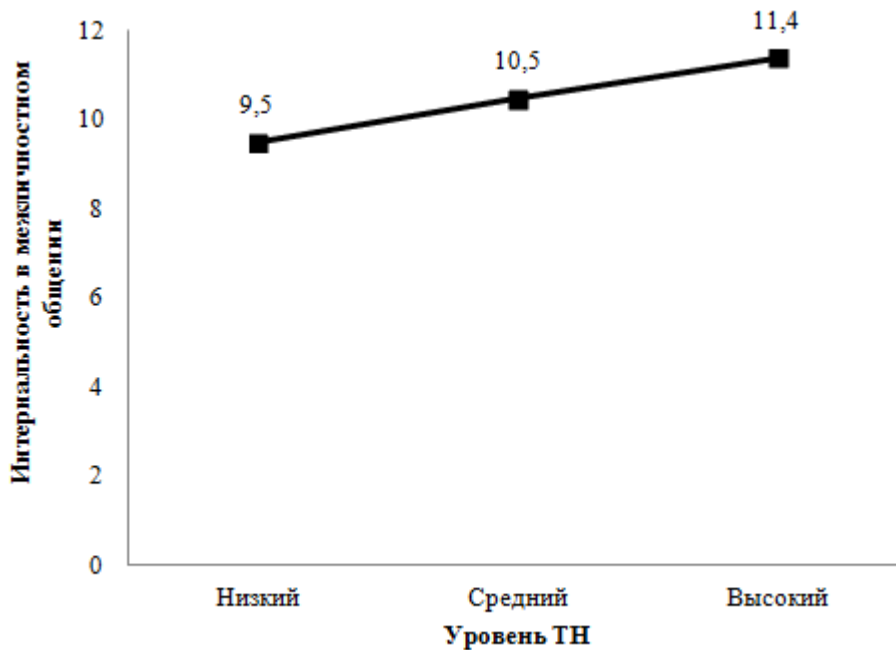


Рис. 8. Групповые различия по шкале «интернальность в межличностном общении»

На рисунке 8 показано, что руководители с высоким уровнем ТН сильнее, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, проявляют интернальность в межличностном общении, т.е. они чаще видят свою роль в тех отношениях, которые у них складываются с окружающими и в более уверены, что содержание этих отношений зависит от них. Руководители с низким уровнем ТН менее интернальны в межличностном общении, они сильнее зависят от других и чаще испытывают затруднения при необходимости изменить характер своего общения с ними.

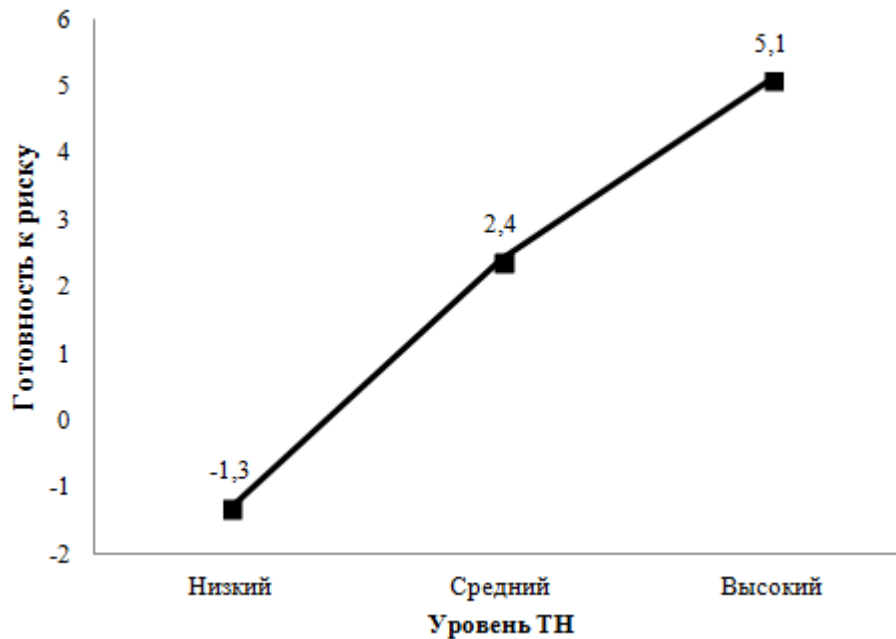


Рис. 9. Групповые различия по параметру «готовность к риску»

На рисунке 9 показано, что руководители с высоким уровнем ТН при принятии решений демонстрируют большую готовность к риску, чем руководители с низкой и средней ТН, т.е. в ситуациях неопределенности, ситуациях шанса, когда не только не обнаружено несоответствие требуемых и наличных возможностей, но и где невозможна оценка таких возможностей, они чаще полагаются на себя и демонстрируют большую готовность к действию в таких условиях. Руководители с низким уровнем ТН демонстрируют меньшую готовность к риску и реже готовы действовать в ситуациях возможного негативного исхода или ситуациях, которые не могут быть просчитаны заранее.

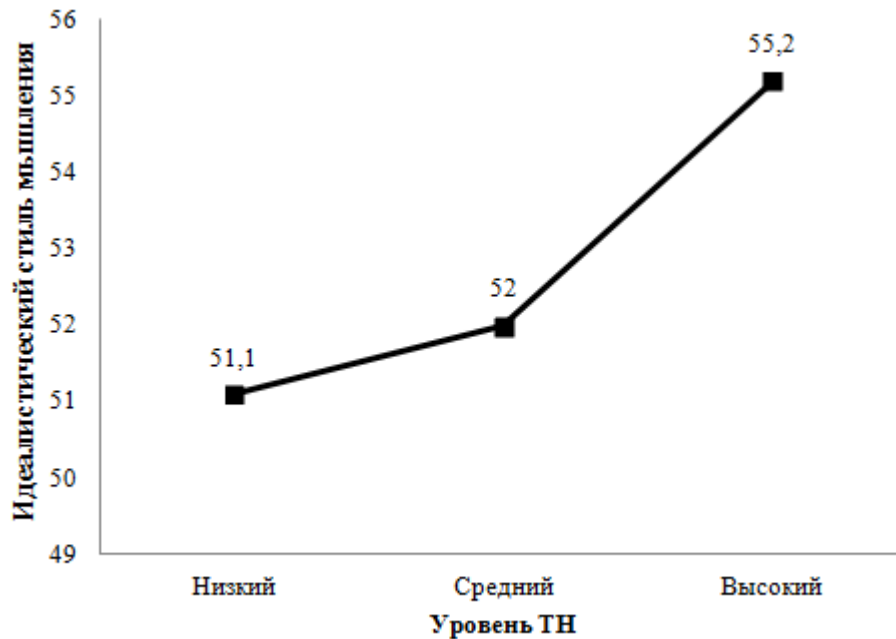


Рис.10. Групповые различия по параметру «идеалистический стиль мышления»

На рисунке 10 показано, что руководители с высоким уровнем ТН чаще, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, прибегают к идеалистическому стилю мышления. Они более склонны к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем, легко, без внутреннего сопротивления, воспринимают разнообразные идеи и предложения, более успешно решают такие проблемы, где важными факторами являются субъективные моменты. Руководители с низким уровнем ТН менее склонны к интуитивным оценкам, предпочитают детально анализировать проблемы.

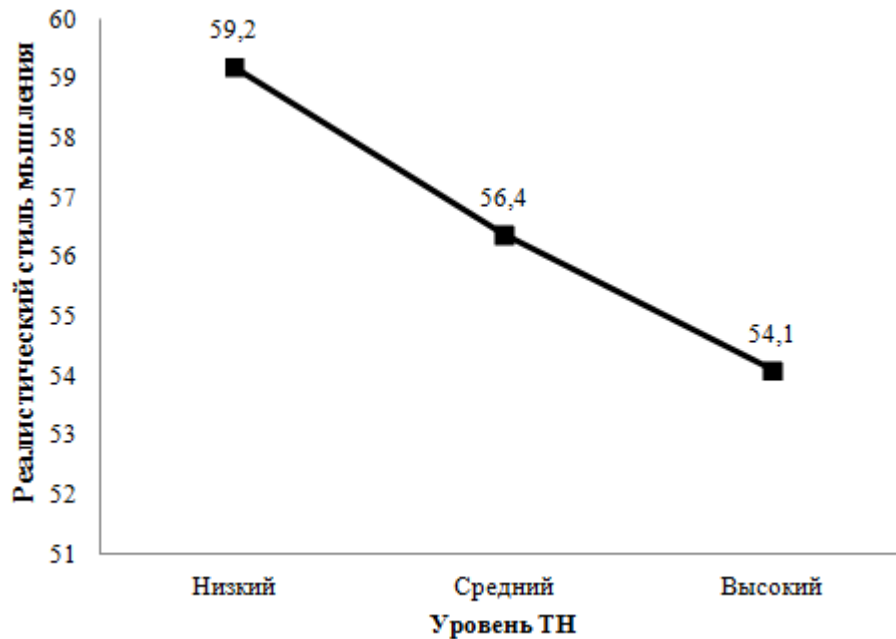


Рис.11. Групповые различия по параметру «реалистический стиль мышления»

На рисунке 11 показано, что руководители с низким уровнем ТН чаще, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, прибегают к реалистическому стилю мышления, т.е. они более ориентированы на признание фактов, и «реальным» для них является только то, что можно непосредственно почувствовать, лично увидеть или услышать, в большей степени их мышление характеризуется конкретностью и установкой на коррекцию, исправление ситуаций, не вписывающихся в их представления, в целях достижения результата. Руководителей с высоким уровнем ТН отличает меньшая склонность к коррекции, исправлению ситуаций, не соответствующих их прошлому опыту.

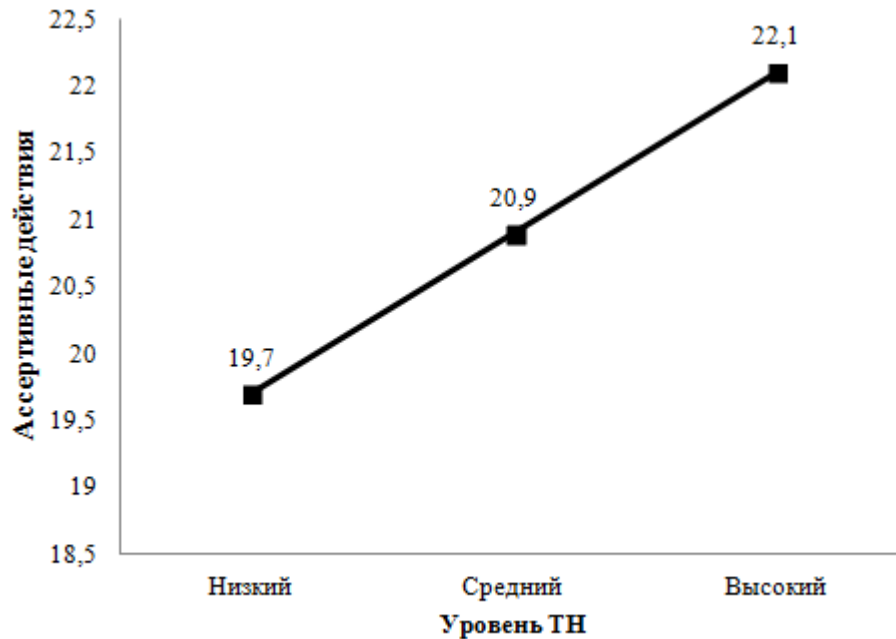


Рис.12. Групповые различия по параметру «ассертивные действия»

На рисунке 12 показано, что руководители с высоким уровнем ТН в стрессовых ситуациях чаще, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, демонстрируют ассертивные действия, т.е. в сложных ситуациях они в большей степени склонны активно и последовательно отстаивать свои интересы, открыто заявлять о своих целях и намерениях, уважая при этом интересы окружающих. Руководители с низким уровнем ТН в стрессовых ситуациях проявляют меньшую активность, направленную на преодоление трудностей, отстаивание своих позиций.

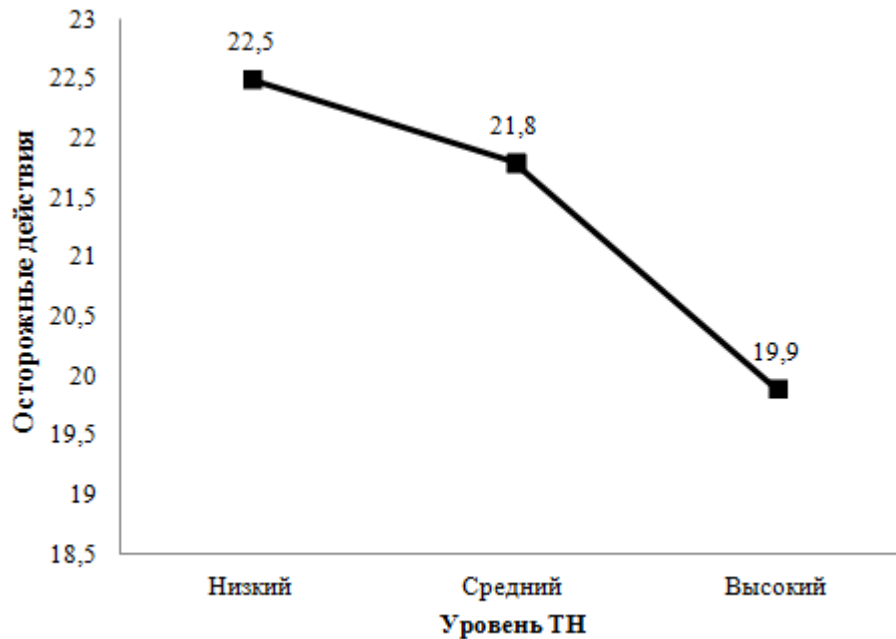
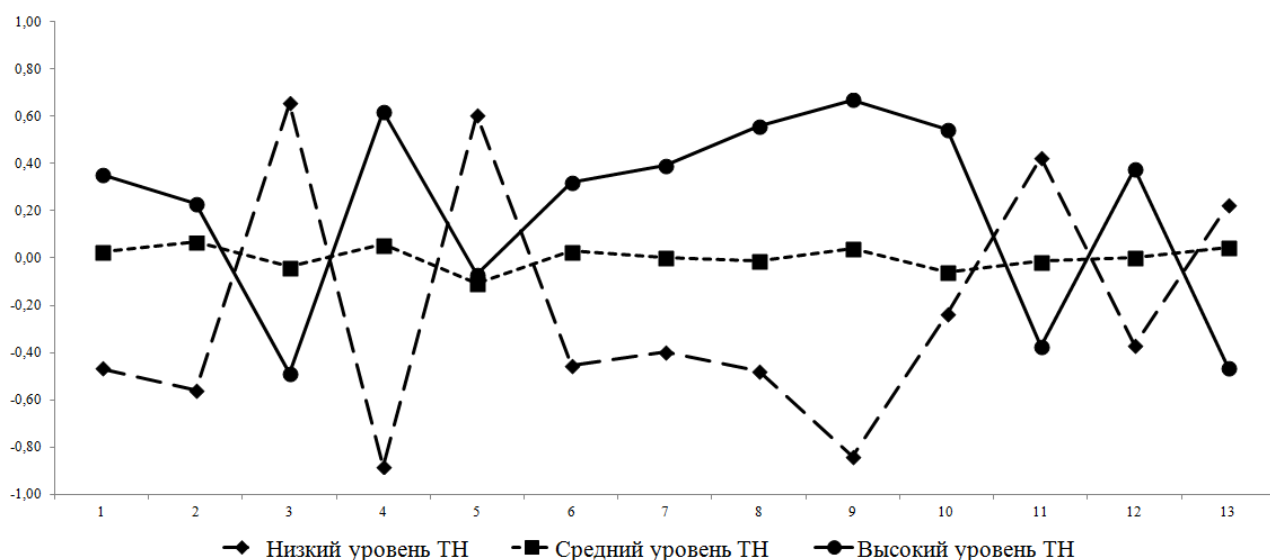


Рис. 13. Групповые различия по параметру «осторожные действия»

На рисунке 13 показано, что руководители с низким уровнем ТН в стрессовых ситуациях чаще, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, прибегают к осторожным действиям, т.е. они предпочитают обдумать и тщательно взвесить все возможные варианты решений, ничего не принимают на веру, долго готовятся в трудных ситуациях, прежде чем действовать. Руководители с высоким уровнем ТН в стрессовых ситуациях менее склонны к детальному планированию, взвешиванию всех возможных вариантов, меньше внимания уделяют тщательной подготовке перед действиями.

Для построения профилей выраженности профессионально важных качеств у руководителей с разным уровнем ТН, нами была произведена z-стандартизация сырых значений каждой из шкал, по которым были зафиксированы различия, так, что все они были приведены к одному масштабу со средним значением 0 и стандартным отклонением 1. На рисунке 14 приведены полученные профили руководителей.



- | | |
|--|--|
| 1. Властный–лидирующий тип МО | 8. Компетентности в межличностном общении (мк) |
| 2. Независимый–доминирующий тип МО | 9. Готовность к риску |
| 3. Покорный–застенчивый тип МО | 10. Идеалистический стиль мышления |
| 4. Доминирование | 11. Реалистический стиль мышления |
| 5. Дружелюбие | 12. Ассертивные действия |
| 6. Интернальность при описании личного опыта (Я) | 13. Осторожные действия |
| 7. Шкала интернальности в межличностном общении (Им) | |

Рис. 14. Профили выраженности профессионально важных качеств у руководителей с разным уровнем ТН

Таким образом, руководители с высоким уровнем ТН, по сравнению с руководителями со средним и низким уровнем ТН, в межличностных отношениях более склонны к доминированию, при взаимодействии с окружающими они стремятся распространять свое влияние на окружающих, иметь вес и значение в глазах других.

Они отличаются лидерским стилем руководства, низкой подчиняемостью, могут проявлять нетерпимость к критике, в большей степени ориентированы на результат, успех в деле.

В деятельности чаще исходят из мотивации борьбы, реже идут на уступки, проявляют независимость и практичность, способны поддерживать свой статус в группе. При этом могут чувствовать настроения и потребности других людей,

умеют сопереживать. При взаимодействии с таким руководителем подчиненные чувствуют себя «как за каменной стеной». Они заботятся о своих подчиненных, но в ответ требуют подчинения и выполнения своих распоряжений.

В ситуациях, связанных с описанием личного опыта (ситуаций, непосредственным участниками которых являлись), они чаще видят себя причиной происходящих событий и чаще берут ответственность за такие ситуации на себя.

Считают себя достаточно компетентными в межличностных отношениях. Они чаще видят свою роль в тех отношениях, которые у них складываются с окружающими и уверены, что содержание этих отношений зависит от них.

Демонстрируют большую готовность к риску, чем руководители с низкой и средней ТН, т.е. в ситуациях неопределенности, ситуациях шанса, когда не только обнаружено несоответствие требуемых и наличных возможностей, но и где невозможна оценка таких возможностей, они чаще полагаются на себя и демонстрируют большую готовность к действию в таких условиях.

Они более склонны к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем, легко, без внутреннего сопротивления, воспринимают разнообразные идеи и предложения, более успешно решают такие проблемы, где важными факторами являются субъективные моменты.

Руководители с высоким уровнем ТН менее склонны к коррекции, исправлению ситуаций, не соответствующих их прошлому опыту, а в большей степени ориентированы на раскрытие возможностей, которые могут быть обнаружены в нестандартных ситуациях.

В стрессовых ситуациях чаще, чем руководители с низким и средним уровнем ТН, демонстрируют ассертивные действия, т.е. в сложных ситуациях они в большей степени склонны активно и последовательно отстаивать свои интересы, открыто заявлять о своих целях и намерениях, уважая при этом интересы окружающих. При этом в стрессовых ситуациях менее склонны к детальному планированию, взвешиванию всех возможных вариантов, меньше внимания уделяют тщательной подготовке перед действиями.

Руководители с низким уровнем ТН, по сравнению с руководителями со средним и высоким уровнем ТН, в межличностных отношениях более склонны к проявлению дружелюбия, они более общительны, сонастраиваются со всеми. Они более склонны выступать в качестве руководителя демократического компромиссного типа, стремятся сотрудничать с группой. Менее упрямы и не склонны давить на других, говорить им все прямо и в глаза. Стремятся опекать слабых и незащищенных, сочувствовать и помогать им, менее склонны к соревновательности и соперничеству.

Они в меньшей степени стремятся концентрировать власть в своих руках и распространять свое влияние на других, при этом могут проявлять способности наставника и организатора. Менее доминантны, более ориентированы на поиск опеки сильных людей, испытывают потребность в помощи и руководстве ими.

Более охотно берутся за выполнение своих и чужих обязанностей, более уступчивы и более скромны.

Они реже берут на себя ответственность за происходящие с ними события и в большей степени склонны объяснять их внешними, независящими от них, причинами.

Менее интернальны в межличностном общении, они сильнее зависят от других и чаще испытывают затруднения при необходимости изменить характер своего общения с ними. Считают себя менее компетентными в межличностных отношениях.

Такие руководители демонстрируют меньшую готовность с риску и реже проявляют готовность действовать в ситуациях возможного негативного исхода или ситуациях, которые не могут быть просчитаны заранее.

Менее склонны к интуитивным оценкам, предпочитают детально анализировать проблемы. Они более ориентированы на признание фактов, и «реальным» для них является только то, что можно непосредственно почувствовать, лично увидеть или услышать, в большей степени их мышление характеризуется конкретностью и установкой на коррекцию, исправление ситуаций, не вписывающихся в их представления, в целях достижения результата.

В стрессовых ситуациях проявляют меньшую активность, направленную на преодоление трудностей, отстаивание своих позиций. Чаще, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, прибегают к осторожным действиям, т.е. они предпочитают обдумать и тщательно взвесить все возможные варианты решений, ничего не принимают на веру, долго готовятся в трудных ситуациях, прежде чем действовать.

3.2 Пути влияния толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения в стрессовых ситуациях

В соответствии с целью работы для подтверждения гипотезы о том, что ТН выступает в качестве предиктора выраженности профессионально-важных качеств у руководителей, был проведен однофакторный регрессионный анализ.

На первом этапе была выполнена проверка на соответствие закону нормального распределения исследуемых показателей. От этого зависит корректность применения многомерных методов анализа данных (в частности, регрессионного анализа).

Для проверки на нормальность распределения мы опираемся на метод оценки показателей асимметрии и эксцесса. Распределение примерно соответствует нормальному, если показатели его асимметрии и эксцесса лежат в диапазоне от -1 до $+1$. Тем не менее, как отмечает А.Д. Наследов, в большинстве случаев вполне допустимо считать нормальным распределение с эксцессом и асимметрией, по модулю не превосходящими 2. В таблице 10 приведены описательные статистики исследуемых параметров: минимум, максимум, среднее значение, стандартное отклонение, асимметрия и эксцесс.

Описательные статистики исследуемых показателей для регрессионного анализа

№	Показатели	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экцесс
1	Толерантность к неопределенности	-37	60	11,1	16,74	-0,285	0,292
2	Автономность– зависимость	2	15	11,3	2,38	-0,958	1,006
3	Властный–лидирующий тип МО	1	15	8,7	3,24	0,021	-0,496
4	Независимый–доминирующий тип МО	2	14	6,3	2,21	0,646	0,432
5	Прямолинейный–агрессивный тип МО	1	14	6,7	2,57	0,226	-0,263
6	Недоверчивый–скептический тип МО	0	13	4,4	2,91	0,789	0,205
7	Покорный–застенчивый тип МО	0	14	5,1	2,89	0,915	0,375
8	Зависимый–послушный тип МО	1	13	5,2	2,48	1,053	1,142
9	Сотрудничающий–конвенциональный тип МО	1	16	7,2	2,75	0,141	-0,149
10	Ответственный–великодушный тип МО	1	15	6,8	3,15	0,263	-0,776
11	Доминирование	-10,5	22,8	6,1	5,81	0,072	0,166
12	Дружелюбие	-19,8	22,9	1,3	6,99	-0,051	0,264
13	Шкала общей интернальности (Ио)	11	38	27,1	5,16	-0,162	-0,459
14	Интернальность в суждениях о жизни вообще (Ж)	5	19	12,8	3,13	-0,144	-0,672
15	Интернальность при описании личного опыта (Я)	6	20	14,3	2,80	-0,163	-0,615
16	Шкала интернальности в сфере достижений (Ид)	2	8	6,0	1,37	-0,346	-0,437
17	Шкала интернальности в сфере неудач (Ин)	1	8	5,5	1,46	-0,228	-0,409
18	Показатель предрасположенности к самообвинению (Псоб)	-5	4	-0,5	1,62	0,008	0,367
21	Шкала интернальности в профессиональной деятельности (Ип)	5	16	11,1	2,48	-0,192	-0,387
19	Инициативу и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве (пс)	2	8	5,1	1,49	-0,105	-0,645
20	Навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности (пп)	2	8	5,9	1,46	-0,542	0,065
22	Шкала интернальности в межличностном общении (Им)	4	15	10,5	2,46	-0,271	-0,633
23	Компетентности в межличностном общении (мк)	1	8	5,5	1,91	-0,340	-0,982
24	Ответственность в межличностном общении (мо)	2	8	5,0	1,31	-0,098	-0,444
25	Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис)	2	8	5,0	1,33	-0,220	-0,528

26	Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из)	1	8	5,2	1,57	-0,415	-0,146
27	Шкала отрицания активности (Оа)	0	12	4,8	2,90	0,401	-0,626
28	Готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей (Дт)	0	8	5,0	2,11	-0,364	-0,790
29	Готовность к самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за нее (Дс)	2	8	6,2	1,42	-0,800	0,275
30	Рациональность	-7	12	6,1	3,57	-0,848	0,664
31	Готовность к риску	-10	12	2,3	4,28	-0,315	-0,218
32	Синтетический стиль мышления	36	68	48,1	5,71	0,286	0,301
33	Идеалистический стиль мышления	39	70	52,3	5,25	0,550	0,828
34	Прагматический стиль мышления	37	68	53,6	5,96	-0,038	-0,113
35	Аналитический стиль мышления	41	77	59,5	7,02	-0,192	0,078
36	Реалистический стиль мышления	39	75	56,5	6,41	0,005	0,339
37	Ассертивные действия	11	29	20,9	3,24	-0,211	0,248
38	Вступление в социальный контакт	15	30	24,1	2,90	-0,396	-0,249
39	Поиск социальной поддержки	8	30	24,0	3,90	-0,923	1,823
40	Осторожные действия	13	29	21,6	3,70	-0,180	-0,578
41	Импульсивные действия	7	30	17,5	3,92	-0,087	0,100
42	Избегание	7	26	16,0	4,00	0,098	-0,308
43	Манипулятивные действия	9	30	20,3	4,14	-0,233	-0,250
44	Асоциальные действия	6	28	16,7	4,74	0,131	-0,487
45	Агрессивные действия	6	29	18,2	4,77	0,044	-0,424

Таким образом, все переменные в исследовании измерены с помощью метрической шкалы, и распределение рассматриваемых показателей близко к нормальному закону, поэтому для оценки связи между изучаемыми переменными был использован коэффициент корреляции r -Пирсона. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 11.

Таблица 11

Коэффициенты корреляций между показателем «толерантность к неопределенности» и показателями профессионально важных качеств у руководителей

№	Показатели	Толерантность к неопределенности
1	Автономность–зависимость	0,398**

2	Властный–лидирующий тип МО	0,309**
3	Независимый–доминирующий тип МО	0,273**
4	Покорный–застенчивый тип МО	-0,303**
5	Зависимый–послушный тип МО	-0,260**
6	Сотрудничающий–конвенциональный тип МО	-0,181*
7	Доминирование	0,490**
8	Дружелюбие	-0,220**
9	Шкала общей интернальности (Ио)	0,267**
10	Интернальность в суждениях о жизни вообще (Ж)	0,154*
11	Интернальность при описании личного опыта (Я)	0,320**
12	Шкала интернальности в профессиональной деятельности (Ип)	0,231**
13	Инициатива и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве (пс)	0,196*
14	Навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности (пп)	0,193*
15	Шкала интернальности в межличностном общении (Им)	0,295**
16	Компетентности в межличностном общении (мк)	0,334**
17	Шкала отрицания активности (Оа)	-0,219**
18	Готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей (Дт)	0,253**
19	Готовность к риску	0,463**
20	Идеалистический стиль мышления	0,195*
21	Реалистический стиль мышления	-0,227**
22	Ассертивные действия	0,307**
23	Избегание	-0,236**
24	Агрессивные действия	-0,159*

Примечания. Уровень статистической значимости: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

На основе полученных данных (таблица 11) можно заключить, что показатель «толерантность к неопределенности» статистически значимо положительно коррелирует с показателями «автономность–зависимость» ($r=0,398$), «властный–лидирующий тип МО» ($r=0,309$), «независимый–доминирующий тип МО» ($r=0,273$), «доминирование» ($r=0,490$), «шкала общей интернальности» ($r=0,267$), «интернальность в суждениях о жизни вообще» ($r=0,154$), «интернальность при описании личного опыта» ($r=0,320$), «шкала интернальности в профессиональной деятельности» ($r=0,231$), «инициатива и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве» ($r=0,196$), «навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности» ($r=0,193$), «шкала

интернальности в межличностном общении» ($r=0,295$), «компетентности в межличностном общении» ($r=0,334$), «готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей» ($r=0,253$), «готовность к риску» ($r=0,463$), «идеалистический стиль мышления» ($r=0,195$), «ассертивные действия» ($r=0,307$) и статистически значимо отрицательно коррелирует с показателями «покорный–застенчивый тип МО» ($r=-0,303$), «зависимый–послушный тип МО» ($r=-0,260$), «сотрудничающий–конвенциональный тип МО» ($r=-0,181$), «дружелюбие» ($r=-0,220$), «шкала отрицания активности» ($r=-0,219$), «реалистический стиль мышления» ($r=-0,227$), «избегание» ($r=-0,236$), «агрессивные действия» ($r=-0,159$).

Цель регрессионного анализа заключается в том, чтобы статистически адекватно описать зависимость прогнозируемых переменных (такие переменные называются зависимыми) от ряда других переменных, которые называются независимыми. Независимые переменные называют предикторами, а зависимые переменные часто называют откликами. На основании наличия статистически значимых корреляций между ТН и данными показателями психологических особенностей руководителей, ТН может быть включена в регрессионный анализ в качестве предиктора данных параметров. Результаты однофакторного регрессионного анализа представлены в таблице 12.

Таблица 12

Результаты однофакторного линейного регрессионного анализа

Зависимые переменные	Предиктор	Коэффициенты регрессии		Коэффициент детерминации (R^2)	F	p
		Константа	B			
Автономность–зависимость	Толерантность к неопределенности	10,670	0,057	0,158	31,026	0,000
Властный–лидирующий тип МО	Толерантность к неопределенности	8,060	0,060	0,095	17,383	0,000
Независимый–доминирующий тип МО	Толерантность к неопределенности	5,916	0,036	0,075	13,332	0,000
Покорный–застенчивый тип МО	Толерантность к неопределенности	5,689	-0,052	0,092	16,684	0,000

Зависимый– послушный тип МО	Толерантность к неопределенности	5,591	-0,039	0,068	11,979	0,001
Сотрудничающий– конвенциональный тип МО	Толерантность к неопределенности	7,486	-0,030	0,033	5,575	0,019
Доминирование	Толерантность к неопределенности	4,207	0,170	0,241	52,249	0,000
Дружелюбие	Толерантность к неопределенности	2,343	-0,092	0,048	8,363	0,004
Шкала общей интернальности (Ио)	Толерантность к неопределенности	26,180	0,082	0,071	12,698	0,000
Интернальность в суждениях о жизни вообще (ж)	Толерантность к неопределенности	12,458	0,029	0,024	4,028	0,046
Интернальность при описании личного опыта (я)	Толерантность к неопределенности	13,722	0,054	0,103	18,860	0,000
Шкала интернальности в профессиональной деятельности (Ип)	Толерантность к неопределенности	10,674	0,034	0,053	9,265	0,003
Инициатива и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве (пс)	Толерантность к неопределенности	4,950	0,017	0,038	6,595	0,011
Навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности (пп)	Толерантность к неопределенности	5,724	0,017	0,037	6,386	0,012
Шкала интернальности в межличностном общении (Им)	Толерантность к неопределенности	9,992	0,043	0,087	15,764	0,000
Компетентности в межличностном общении (мк)	Толерантность к неопределенности	5,032	0,038	0,112	20,733	0,000
Шкала отрицания активности (Оа)	Толерантность к неопределенности	5,217	-0,038	0,048	8,309	0,004
Готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей (Дт)	Толерантность к неопределенности	4,645	0,032	0,064	11,297	0,001
Готовность к риску	Толерантность к неопределенности	0,948	0,118	0,214	45,005	0,000
Идеалистический стиль мышления	Толерантность к неопределенности	51,638	0,061	0,038	6,517	0,012

Реалистический стиль мышления	Толерантность к неопределенности	57,446	-0,087	0,052	9,006	0,003
Ассертивные действия	Толерантность к неопределенности	20,201	0,060	0,095	17,222	0,000
Избегание	Толерантность к неопределенности	16,577	-0,056	0,056	9,696	0,002
Агрессивные действия	Толерантность к неопределенности	18,677	-0,045	0,025	4,273	0,040

Результаты, приведенные в таблице 12, свидетельствуют о том, что влияние независимой переменной ТН объясняет 15,8% дисперсии переменной «автономность-зависимость», 9,5% дисперсии переменной «властный–лидирующий тип МО», 7,5% дисперсии переменной «независимый–доминирующий тип МО», 9,2% дисперсии переменной «покорный–застенчивый тип МО», 6,8% дисперсии переменной «зависимый–послушный тип МО», 3,3% дисперсии переменной «сотрудничающий–конвенциональный тип МО», 24,1% дисперсии переменной «доминирование», 4,8% дисперсии переменной «дружелюбие», 7,1% дисперсии переменной «шкала общей интернальности», 2,4% дисперсии переменной «интернальность в суждениях о жизни вообще», 10,3% дисперсии переменной «интернальность при описании личного опыта», 5,3% дисперсии переменной «шкала интернальности в профессиональной деятельности», 3,8% дисперсии переменной «инициатива и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве», 3,7% дисперсии переменной «навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности», 8,7% дисперсии переменной «шкала интернальности в межличностном общении», 11,2% дисперсии переменной «компетентности в межличностном общении», 4,8% дисперсии переменной «шкала отрицания активности», 6,4% дисперсии переменной «готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей», 21,4% дисперсии переменной «готовность к риску», 3,8% дисперсии переменной «идеалистический стиль мышления», 5,2% дисперсии переменной «реалистический стиль мышления», 9,5% дисперсии переменной

«ассертивные действия», 5,6% дисперсии переменной «избегание», 2,5% дисперсии переменной «агрессивные действия».

Таким образом, наибольшее влияние независимая переменная ТН оказывает на переменные «доминирование» ($R^2=0,241$; $p=0,000$; рисунок 15), «готовность к риску» ($R^2=0,211$; $p=0,000$; рисунок 16), «автономность-зависимость» ($R^2=0,158$; $p=0,000$; рисунок 17), «компетентность в межличностном общении» ($R^2=0,112$; $p=0,000$; рисунок 18) и «интернальность при описании личного опыта» ($R^2=0,103$; $p=0,000$; рисунок 19).

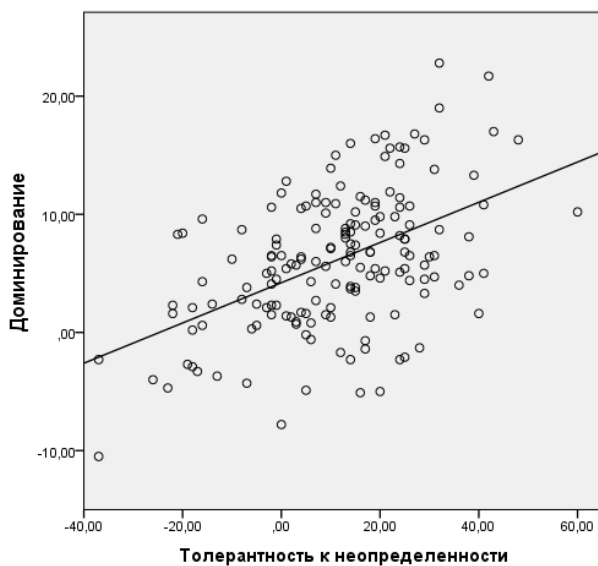


Рис. 15. Результаты регрессионного анализа влияния ТН на показатель «доминирование»

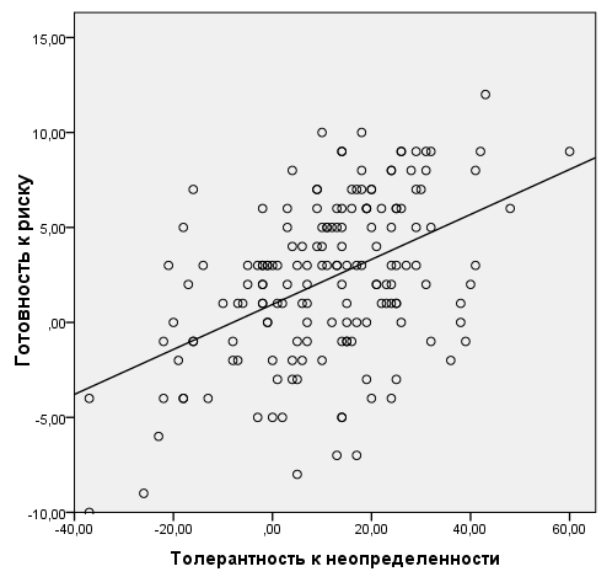


Рис. 16. Результаты регрессионного анализа влияния ТН на показатель «готовность к риску»

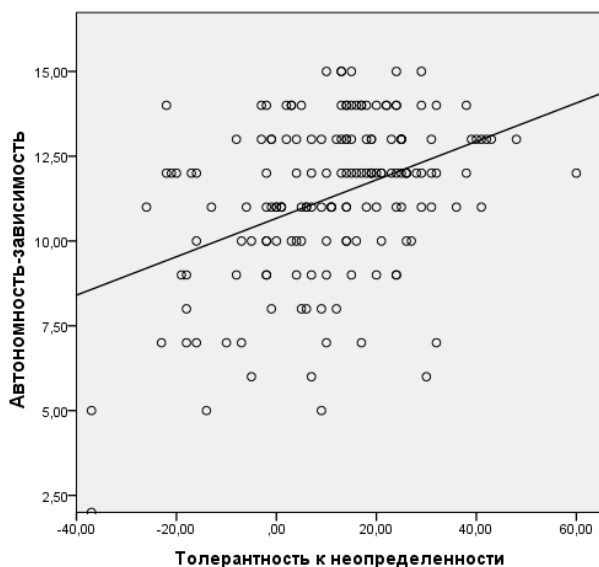


Рис. 17. Результаты регрессионного анализа влияния ТН на показатель «автономность-зависимость»

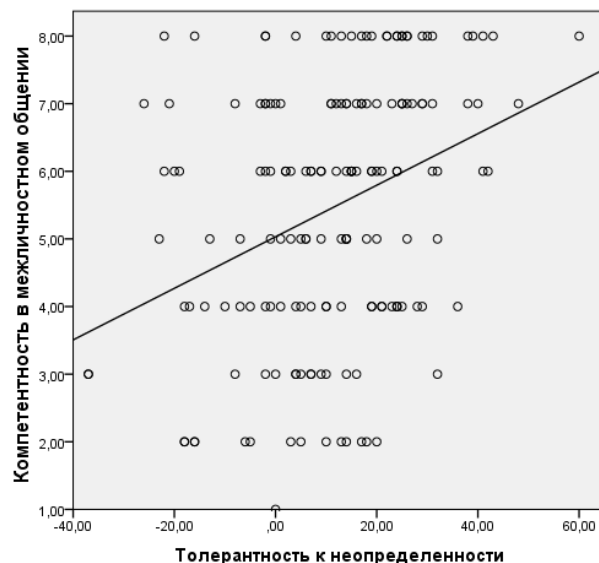


Рис. 18. Результаты регрессионного анализа влияния ТН на показатель «компетентность в межличностном общении»

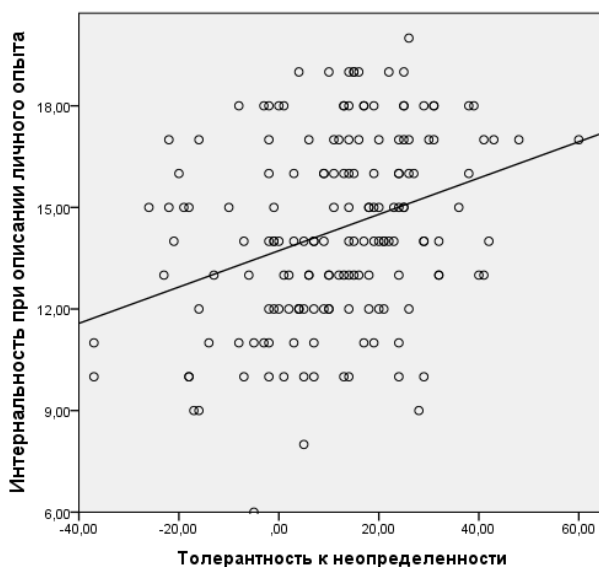


Рис. 19. Результаты регрессионного анализа влияния ТН на показатель «интернальность при описании личного опыта»

Обозначения:

○ – наблюдения

— - линия регрессии

Можно сделать вывод, что ТН влияет на поведение в сфере межличностных отношений, на действия в условиях риска, на специфику организации собственной деятельности.

Так, чем выше ТН у руководителей, тем они более склонны к доминированию, при взаимодействии с окружающими они стремятся

распространять свое влияние на окружающих, иметь вес и значение в глазах других, в деятельности чаще исходят из мотивации борьбы, реже идут на уступки, проявляют независимость и практичность, способны поддерживать свой статус в группе, при этом могут чувствовать настроения и потребности других людей, умеют сопереживать, другие могут тянуться к ним за сочувствием и поддержкой, при взаимодействии с таким руководителем подчиненные чувствуют себя «как за каменной стеной».

При больших значениях ТН руководители при принятии решений демонстрируют большую готовность к риску, т.е. в ситуациях неопределенности, ситуациях шанса, когда не только не обнаружено несоответствие требуемых и наличных возможностей, но и где невозможна оценка таких возможностей, они чаще полагаются на себя и демонстрируют большую готовность к действию в таких условиях.

Чем выше ТН у руководителей, тем ярче у них выражен симптомокомплекс качеств личности, позволяющий при выполнении деятельности опираться, главным образом, на собственные знания, суждения, личные качества и достигать результатов деятельности, соответствующих субъективным критериям успешности, не прибегая к помощи других лиц. Тем больше у них выражена склонность к самостоятельной работе, без контроля со стороны, настойчивость в достижении поставленных целей, уверенность в себе и результатах выполненной работы. Тем легче им заставить себя сосредоточиться на выполнении задания, а в случае необходимости, легко переключиться с одной работы на выполнение другой. Сильнее у них выражена внутренняя потребность всегда доводить работу до конца, тем сильнее у них развит самоконтроль, рефлексия, способность к антиципации и способность критически оценивать свой успех (или неудачу) в деятельности и правильно проанализировать их причины.

При более высоких значениях ТН руководители в большей степени считают достаточно компетентными в межличностных отношениях, способными найти подход к любому человеку.

Чем выше ТН у руководителей, тем больше у них выражена интернальность при описании личного опыта, т.е. в ситуациях, связанных с опытом самого респондента (формулируются от первого лица), они считают, то, что с ними происходит, в значительной степени является результатом их активности, и, соответственно, чаще берут на себя ответственность за эти события.

В целом, в области приписывания причин успехов и неудач ТН наибольшее влияние оказывает на параметры «компетентность в межличностном общении» ($R^2=0,112$; $p=0,000$), «интернальность при описании личного опыта» ($R^2=0,103$; $p=0,000$) и «интернальность в межличностном общении» ($R^2=0,087$; $p=0,000$), т.е. на сферу межличностных отношений и на сферу ситуаций, участником которых выступает непосредственно сам субъект, и меньшее влияние - на параметры «шкала общей интернальности» ($R^2=0,071$; $p=0,000$), «готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей» ($R^2=0,064$; $p=0,001$), «шкала интернальности в профессиональной деятельности» ($R^2=0,053$; $p=0,003$), «шкала отрицания активности» ($R^2=0,048$; $p=0,004$), «инициатива и принятие ответственности в сфере социальных отношений на производстве» ($R^2=0,038$; $p=0,011$), «навыки обеспечения процесса профессиональной деятельности» ($R^2=0,037$; $p=0,012$), «интернальность в суждениях о жизни вообще» ($R^2=0,024$; $p=0,046$).

Необходимо отметить, что хотя ТН и оказывает статистически значимое влияние на переменные «идеалистический стиль мышления» ($R^2=0,038$; $p=0,012$), «реалистический стиль мышления» ($R^2=0,052$; $p=0,003$), на способы преодоления стрессовых ситуаций в виде ассертивных действий ($R^2=0,095$; $p=0,000$), избегания ($R^2=0,056$; $p=0,002$), агрессивных действий ($R^2=0,025$; $p=0,040$), коэффициенты детерминации достаточно малы, чтобы делать вывод о состоятельности линейной регрессионной модели влияния ТН на данные параметры при решении задачи прогноза поведения руководителей.

Мы предполагаем, что влияние ТН как диспозиционной черты на социальное поведение (в данном случае - на поведение в стрессовых ситуациях) имеет более сложную структуру, которая не может быть достаточно точно идентифицирована

при помощи однофакторного регрессионного анализа. Так, мы предполагаем наличие опосредующих третьих переменных, посредством которых независимая переменная ТН может влиять на интересующие нас зависимые переменные (ассертивные действия, избегание, агрессивные действия). Данные третьи переменные могут выступать как в роли медиаторов (усиливать влияние независимой на зависимые), так и в роли модераторов (ослаблять влияние независимой на зависимые).

С. Хоббфол отмечает, что предложенные им модели стратегий преодоления стрессовых ситуаций реализуются в ситуациях проблемного общения в системе человек–человек. В связи с этим нами были отобраны переменные, чья изменчивость обусловлена ТН, и которые характеризуют сферу межличностных отношений и специфику организации собственной деятельности с опорой на себя и свои возможности или на окружающий. В качестве возможных медиаторов были отобраны переменные «доминирование», «готовность к риску», «автономность–зависимость», «компетентность в межличностном общении» и «интернальность при описании личного опыта».

Для выявления третьих переменных, опосредующих влияние ТН на стратегию преодоления стрессовых ситуаций «ассертивные действия», на первом этапе был проведен корреляционный анализ, позволивший отобрать переменные, статистически значимо коррелирующие как с показателем ТН, так и с показателем «ассертивные действия». Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 13.

Результаты корреляционного анализа

Параметр	ТН	Доминирование	Готовность к риску	Автономность-зависимость	Компетентность в межличностном общении	Интернальность при описании личного опыта
Ассертивные действия	,307**	,432**	,257**	,262**		,222**
ТН		,490**	,463**	,398**	,334**	,320**
Доминирование			,516**	,323**	,201**	,315**
Готовность к риску				,181*		
Автономность-зависимость					,371**	,379**
Компетентность в межличностном общении						,660**

Примечания. Уровень статистической значимости: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Обнаружены статистически значимые корреляции параметра «ассертивные действия» с параметрами «доминирование» ($r=0,432$), «ТН» ($r=0,307$), «автономность-зависимость» ($r=0,262$), «готовность к риску» ($r=0,257$), «интернальность при описании личного опыта» ($r=0,222$).

На втором этапе нами был проведен множественный регрессионный анализ, где в качестве зависимой переменной выступала переменная «ассертивные действия», а в качестве независимых - «доминирование», «ТН», «автономность-зависимость», «готовность к риску», «интернальность при описании личного опыта».

Первоначально в уравнение регрессии методом принудительного включения были включены все пять предикторов (Таблица 14).

Результаты множественного регрессионного анализа методом принудительного включения всех независимых переменных

Зависимая переменная	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Ассертивные действия	1	Доминирование	17,129	0,185	0,332	0,000	0,211	8,621	0,000
	2	ТН		0,015	0,076	0,393			
	3	Автономность-зависимость		0,136	0,100	0,213			
	4	Готовность к риску		0,020	0,026	0,758			
	5	Интернальность при описании личного опыта		0,060	0,052	0,512			

В данной модели лишь коэффициент регрессии предиктора «доминирование» достигает статистической значимости. Следовательно, вклад всех пяти предикторов в прогноз зависимой переменной «ассертивные действия» не может быть интерпретирован и результат имеет сомнительную ценность.

Далее был проведен множественный регрессионный анализ с методом пошагового включения предикторов (таблица 15).

Результаты множественного регрессионного анализа методом пошагового включения независимых переменных

Зависимые переменные	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Ассертивные действия	1	Доминирование	19,394	0,241	0,432	0,000	0,186	37,767	0,000

В результате применения пошагового метода из пяти предикторов в уравнение регрессии был включен лишь один: «доминирование». При этом 18,6% дисперсии переменной «ассертивные действия» обусловлены влиянием данного предиктора. Коэффициент регрессии предиктора «доминирование» статистически значим.

Необходимо отметить, что предиктор ТН был исключен из данной модели.

На третьем этапе для выявления предикторов параметра «доминирование» нами был проведен множественный регрессионный анализ, где в качестве зависимой переменной выступала переменная «доминирование», а в качестве независимых - «готовность к риску», «ТН», «автономность-зависимость», «интернальность при описании личного опыта», «компетентность в межличностном общении». Независимые переменные были отобраны на основании наличия статистически значимых корреляций с параметром «доминирование» (таблица 13).

Первоначально в уравнение регрессии методом принудительного включения были включены все пять предикторов (таблица 16).

Результаты множественного регрессионного анализа методом принудительного включения всех независимых переменных

Зависимые переменные	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Доминирование	1	Готовность к риску	-3,943	0,501	0,369	0,000	0,393	20,852	0,000
	2	ТН		0,083	0,239	0,002			
	3	Автономность-зависимость		0,288	0,118	0,095			
	4	Интернальность при описании личного опыта		0,461	0,222	0,009			
	5	Компетентность в межличностном общении		-0,344	-0,133	0,179			

В данной модели коэффициенты регрессии только трех предикторов (готовность к риску, ТН, интернальность при описании личного опыта) достигают статистической значимости. Следовательно, вклад всех пяти предикторов в прогноз зависимой переменной «ассертивные действия» не может быть интерпретирован и результат имеет сомнительную ценность.

Далее был проведен множественный регрессионный анализ с методом пошагового включения предикторов (таблица 17).

Результаты множественного регрессионного анализа методом пошагового включения независимых переменных

Зависимые переменные	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Доминирование	1	Готовность к риску	-1,564	0,506	0,373	0,000	0,378	32,950	0,000
	2	ТН		0,090	0,258	0,001			
	3	Интернальность при описании личного опыта		0,386	0,186	0,005			

В результате применения пошагового метода из пяти предикторов в уравнение регрессии были включены три: «готовность к риску», «ТН», «интернальность при описании личного опыта». При этом 37,8% дисперсии переменной «доминирование» обусловлены влиянием данных предикторов. Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными ($p < 0,05$), что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов. Так, независимая переменная «готовность к риску» ($\beta = 0,373$) вносит несколько больший вклад в оценку зависимой переменной, чем независимые переменные ТН ($\beta = 0,258$) и «интернальность при описании личного опыта» ($\beta = 0,186$).

При этом, по результатам однофакторного регрессионного анализа (таблица 12), ТН также выступает в качестве статистически значимого предиктора параметров «готовность к риску» (влияние ТН объясняет 21,4% дисперсии переменной) и «интернальность при описании личного опыта» (влияние ТН объясняет 10,3% дисперсии переменной).

В результате мы построили четыре линейные регрессионные модели.

Первая регрессионная модель описывает влияние переменной «доминирование» на стратегию преодоления стрессовой ситуации «ассертивные действия» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Ассертивные действия}_{\text{прогноз}} = 19,394 + 0,241 * (\text{Доминирование})$$

Вторая регрессионная модель описывает влияние переменных «готовность к риску», ТН, «интернальность при описании личного опыта» на переменную «доминирование» и может быть представлена в виде уравнения регрессии.

$$\text{Доминирование}_{\text{прогноз}} = -1,564 + 0,506 * (\text{Готовность к риску}) + 0,090 * (\text{ТН}) + 0,386 * (\text{Интернальность при описании личного опыта})$$

Третья регрессионная модель описывает влияние переменной ТН на переменную «готовность к риску» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Готовность к риску}_{\text{прогноз}} = 0,948 + 0,118 * (\text{ТН})$$

Четвертая регрессионная модель описывает влияние переменной ТН на переменную «интернальность при описании личного опыта» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Интернальность при описании личного опыта}_{\text{прогноз}} = 13,722 + 0,054 * \text{ТН}$$

Таким образом, переменная «доминирование» может быть рассмотрена как переменная, опосредующая влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «ассертивные действия». При этом ТН выступает в качестве как непосредственного предиктора переменной «доминирование», так и оказывает на параметр «доминирование» опосредованное влияние через переменные «готовность к риску» и «интернальность при описании личного опыта».

Для выявления третьих переменных, опосредующих влияние ТН на стратегию преодоления стрессовых ситуаций «избегание», на первом этапе, нами был проведен корреляционный анализ, позволивший отобрать переменные, статистически значимо коррелирующие как с показателем ТН, так и с показателем «избегание». Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 18.

Результаты корреляционного анализа

Параметры	ТН	Доминирование	Готовность к риску	Автономность-зависимость	Компетентность в межличностном общении	Интернальность при описании личного опыта
Избегание	-,236**			-,351**	-,226**	-,397**
ТН		,490**	,463**	,398**	,334**	,320**
Доминирование			,516**	,323**	,201**	,315**
Готовность к риску				,181*		
Автономность-зависимость					,371**	,379**
Компетентность в межличностном общении						,660**

Примечания. Уровень статистической значимости: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Обнаружены статистически значимые корреляции параметра «избегание» с параметрами «интернальность при описании личного опыта» ($r=-0,397$), «автономность-зависимость» ($r=-0,351$), «ТН» ($r=-0,236$), «компетентность в межличностном общении» ($r=-0,226$).

На втором этапе нами был проведен множественный регрессионный анализ, где в качестве зависимой переменной выступала переменная «избегание», а в качестве независимых - «интернальность при описании личного опыта», «автономность-зависимость», «ТН», «компетентность в межличностном общении».

Первоначально в уравнение регрессии методом принудительного включения были включены все четыре предиктора (таблица 19).

Результаты множественного регрессионного анализа методом
принудительного включением всех независимых переменных

Зависимая переменная	Предикторы		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Избегание	1	Интернальность при описании личного опыта	26,652	-0,532	-0,373	0,000	0,216	11,141	0,000
	2	Автономность-зависимость		-0,387	-0,231	0,004			
	3	ТН		-0,016	-0,067	0,389			
	4	Компетентность в межличностном общении		0,269	0,128	0,178			

В данной модели коэффициенты регрессии только двух предикторов (интернальность при описании личного опыта, автономность-зависимость) достигают статистической значимости. Следовательно, вклад всех четырех предикторов в прогноз зависимой переменной «избегание» не может быть интерпретирован и результат имеет сомнительную ценность.

Далее был проведен множественный регрессионный анализ с методом пошагового включения предикторов (таблица 20).

Результаты множественного регрессионного анализа методом пошагового включения независимых переменных

Зависимая переменная	Предикторы		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Избегание	1	Интернальность при описании личного опыта	26,689	-0,440	-0,308	0,000	0,205	20,082	0,000
	2	Автономность-зависимость		-0,393	-0,234	0,002			

В результате применения пошагового метода из четырех предикторов в уравнение регрессии были включены два: «интернальность при описании личного опыта», «автономность-зависимость». При этом 20,5% дисперсии переменной «избегание» обусловлены влиянием данных предикторов. Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными ($p < 0,05$), что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов. Так, независимая переменная «интернальность при описании личного опыта» ($\beta = -0,308$) вносит несколько больший вклад в оценку зависимой переменной, чем независимая переменная «автономность-зависимость» ($\beta = -0,234$).

Необходимо отметить, что предиктор ТН был исключен из данной модели. Однако, по результатам однофакторного регрессионного анализа (таблица 12), ТН выступает в качестве статистически значимого предиктора параметров «интернальность при описании личного опыта» (влияние ТН объясняет 10,3% дисперсии переменной) и «автономность-зависимость» (влияние ТН объясняет 15,8% дисперсии переменной).

В результате мы построили три линейные регрессионные модели.

Первая регрессионная модель описывает влияние переменных «интернальность при описании личного опыта» и «автономность-зависимость» на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

Избегание $_{\text{прогноз}} = 26,689 - 0,440 * (\text{Интернальность при описании личного опыта}) - 0,939 * (\text{Автономность-зависимость})$

Вторая регрессионная модель описывает влияние переменной ТН на переменную «интернальность при описании личного опыта» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Интернальность при описании личного опыта}_{\text{прогноз}} = 13,722 + 0,054 * \text{ТН}$$

Третья регрессионная модель описывает влияние переменной ТН на переменную «автономность-зависимость» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Автономность-зависимость}_{\text{прогноз}} = 10,670 + 0,057 * \text{ТН}$$

Таким образом, переменные «интернальность при описании личного опыта» и «автономность-зависимость» могут быть рассмотрены как переменные, опосредующая влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание».

Для выявления третьих переменных, опосредующих влияние ТН на стратегию преодоления стрессовых ситуаций «агрессивные действия», на первом этапе был проведен корреляционный анализ, позволивший отобрать переменные, статистически значимо коррелирующие как с показателем ТН, так и с показателем «агрессивные действия». Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 21.

Результаты корреляционного анализа

Параметры	ТН	Доминирование	Готовность к риску	Автономность- зависимость	Компетентность в межличностном общении	Интернальность при описании личного опыта
Агрессивные действия	-,159*			-,168*		
ТН		,490**	,463**	,398**	,334**	,320**
Доминирование			,516**	,323**	,201**	,315**
Готовность к риску				,181*		
Автономность- зависимость					,371**	,379**
Компетентность в межличностном общении						,660**

Примечания. Уровень статистической значимости: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Обнаружены статистически значимые корреляции параметра «агрессивные действия» с параметрами «автономность-зависимость» ($r=-0,168$) и ТН ($r=-0,159$).

На втором этапе нами был проведен множественный регрессионный анализ, где в качестве зависимой переменной выступала переменная «агрессивные действия», а в качестве независимых - «автономность-зависимость» и «ТН».

Первоначально в уравнение регрессии методом принудительного включения были включены оба предиктора (таблица 22).

Результаты множественного регрессионного анализа методом
принудительного включением всех независимых переменных

Зависимая переменная	Предикторы		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Агрессивные действия	1	Автономность-зависимость	21,329	-0,249	-0,124	0,139	0,038	3,258	0,041
	2	ТН		-0,031	-0,110	0,191			

В данной модели коэффициенты регрессии ни одного из двух предикторов (автономность-зависимость и ТН) не достигают статистической значимости. Следовательно, вклад обоих предикторов в прогноз зависимой переменной «избегание» не может быть интерпретирован и результат имеет сомнительную ценность.

Далее был проведен множественный регрессионный анализ с методом пошагового включения предикторов (таблица 23).

Таблица 23

Результаты множественного регрессионного анализа методом пошагового
включения независимых переменных

Зависимая переменная	Предикторы		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Агрессивные действия	1	Автономность-зависимость	21,968	-0,336	-0,168	0,030	0,028	4,774	0,030

В результате применения пошагового метода из двух предикторов в уравнение регрессии был включен лишь один: «автономность-зависимость». При этом 2,8% дисперсии переменной «агрессивные действия» обусловлены влиянием данного предиктора. Коэффициент регрессии предиктора «автономность-зависимость» статистически значим.

Необходимо отметить, что предиктор ТН был исключен из данной модели.

Однако, по результатам однофакторного регрессионного анализа (таблица 12), ТН выступает в качестве статистически значимого предиктора параметра «автономность-зависимость» (влияние ТН объясняет 15,8% дисперсии переменной).

В результате мы построили две линейные регрессионные модели.

Первая регрессионная модель описывает влияние переменной «автономность-зависимость» на стратегию преодоления стрессовой ситуации «агрессивные действия» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Агрессивные действия}_{\text{прогноз}} = 21,698 - 0,336 * (\text{Автономность-зависимость})$$

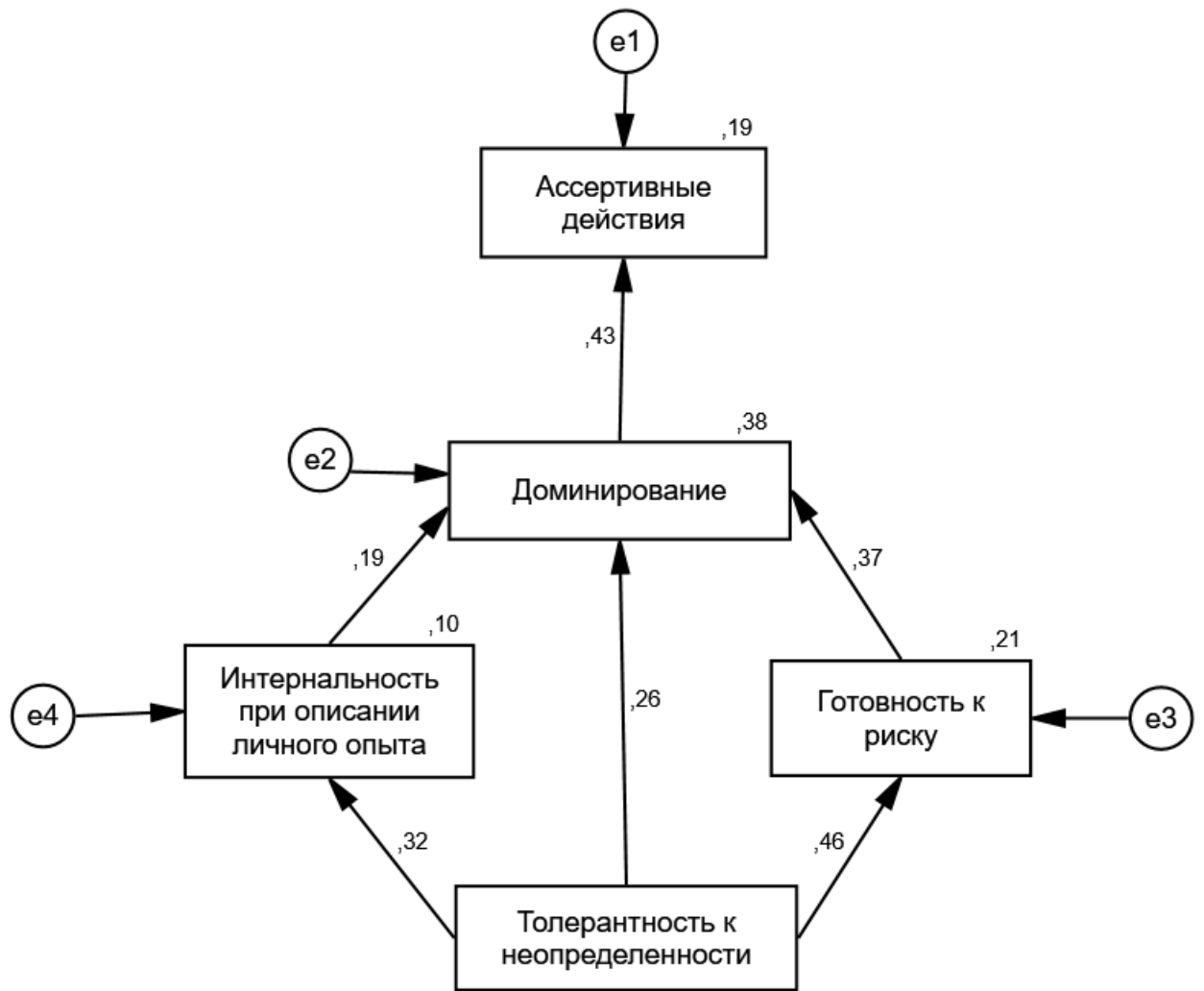
Вторая регрессионная модель описывает влияние переменной ТН на переменную «автономность-зависимость» и может быть представлена в виде уравнения регрессии:

$$\text{Автономность-зависимость}_{\text{прогноз}} = 10,670 + 0,057 * \text{ТН}$$

Таким образом, переменная «автономность-зависимость» может быть рассмотрена как переменная, опосредующая влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «агрессивные действия».

Проверка опосредованного влияния ТН на стратегии поведения в стрессовых ситуациях была реализована путем построения моделей путей посредством моделирования структурными уравнениями (SEM - structural equation modeling).

Для проверки гипотезы об опосредованном влиянии ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «ассертивные действия» на основании результатов множественного регрессионного анализа (таблица 15, таблица 17) и однофакторного регрессионного анализа (таблица 12) была построена априорная гипотетическая модель, представленная на рисунке 20.



CMIN=3,707 df=4 p=,447
 RMSEA=,000 GFI=,991 AGFI=,967
 CFI=1,000 PCLOSE=,637

Рис. 20. Априорная гипотетическая модель путей «Влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «ассертивные действия»»

Модель включает в себя пять явных переменных («ТН», «готовность к риску», «интернальность при описании личного опыта», «доминирование», «ассертивные действия»). Направленные связи отражают исходные гипотезы исследования.

Результаты проверки на многомерную нормальность распределения представлены в таблице 24.

Результаты проверки на нормальность распределения

Параметр	Мин.	Макс.	Асимметрия	с.г.	Эксцесс	с.г.
ГН	-37	60	-0,283	-1,491	0,247	0,652
Готовность к риску	-10	12	-0,312	-1,647	-0,247	-0,651
Интернальность при описании личного опыта	6	20	-0,161	-0,851	-0,632	-1,668
Доминирование	-10,5	22,8	0,072	0,377	0,125	0,331
Ассертивные действия	11	29	-0,209	-1,105	0,205	0,542
Multivariate					-0,225	-0,174

С.Р. для многомерного эксцесса явных переменных модели составил -0,174, что не превышает рекомендованное П. Бентлером значение 5 [72] и говорит о многомерной нормальности исходных данных. Это позволило выбрать для оценки параметров модели наиболее робастный метод Максимального правдоподобия (ML — Maximum likelihood).

Проверка достаточности объема выборки также дала положительный результат: соотношение объема выборки ($N = 168$) и числа оцениваемых параметров ($T = 11$) равно 15,27, что значительно превышает недопустимо малое значение, равное 5.

Индексы согласия демонстрируют высокий уровень соответствия модели исходным данным, так $\chi^2/df < 2$; $p > 0,05$; $GFI > 0,95$; $AGFI > 0,9$; $CFI > 0,95$; $RMSEA < 0,05$.

Все регрессионные коэффициенты статистически достоверны (таблица 25).

Регрессионные коэффициенты

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.	S.E.	C.R.	p
Интернальность при описании личного опыта	<-	ТН	0,054	0,012	4,356	0,000
Готовность к риску	<-	ТН	0,118	0,018	6,729	0,000
Доминирование	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,386	0,134	2,877	0,004
Доминирование	<-	Готовность к риску	0,506	0,094	5,401	0,000
Доминирование	<-	ТН	0,009	0,025	3,579	0,000
Ассертивные действия	<-	Доминирование	0,241	0,039	6,175	0,000

Модель интерпретируется по стандартизированным регрессионным весам (числа у стрелок, таблица 26), отражающим знак и силу прямого эффекта влияния одной переменной на другую, по квадратам множественной корреляции (R^2 , числа рядом с контурами переменных, таблица 27), имеющим смысл долей дисперсии зависимых переменных, которые объясняются влиянием соответствующих независимых переменных, а также по стандартизированным прямым (таблица 28), косвенным (таблица 29) и общим (таблица 30) эффектам влияния независимых переменных (столбцы) на зависимые (строки) переменные, позволяющим интерпретировать относительную степень прямого, общего и косвенного влияния каждого из предикторов. Стандартизированный прямой эффект соответствует стандартизированному регрессионному весу, стандартизированный косвенный эффект отражает опосредованное влияние через третьи переменные, общий эффект является суммой прямого и косвенного эффекта.

Стандартизированные регрессионные коэффициенты

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.
Интернальность при описании личного опыта	<-	MSTAT	0,320
Готовность к риску	<-	MSTAT	0,463
Доминирование	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,186
Доминирование	<-	Готовность к риску	0,373
Доминирование	<-	MSTAT	0,258
Ассертивные действия	<-	Доминирование	0,432

Таблица 27

Квадраты множественной корреляции

Зависимая переменная	Знач.
Готовность к риску	0,214
Интернальность при описании личного опыта	0,103
Доминирование	0,380
Ассертивные действия	0,187

Таблица 28

Стандартизированные прямые эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Готовность к риску	Интернальность при описании личного опыта	Доминирование
Готовность к риску	0,463	0	0	0
Интернальность при описании личного опыта	0,320	0	0	0
Доминирование	0,258	0,373	0,186	0
Ассертивные действия	0	0	0	0,432

Таблица 29

Стандартизированные косвенные эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Готовность к риску	Интернальность при описании личного опыта	Доминирование
Готовность к риску	0	0	0	0
Интернальность при описании личного опыта	0	0	0	0
Доминирование	0,232	0	0	0
Ассертивные действия	0,212	0,161	0,080	0

Стандартизированные общие (прямые и косвенные) эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Готовность к риску	Интернальность при описании личного опыта	Доминирование
Готовность к риску	0,463	0	0	0
Интернальность при описании личного опыта	0,320	0	0	0
Доминирование	0,490	0,373	0,186	0
Ассертивные действия	0,212	0,161	0,080	0,432

Предложенная модель объясняет 18,7% дисперсии переменной «ассертивные действия», 38% дисперсии переменной «доминирование», 21,4% дисперсии переменной «готовность к риску» и 10,3% дисперсии переменной «интернальность при описании личного опыта».

Как видно из таблицы 30, в данной модели ТН оказывает влияние на все переменные.

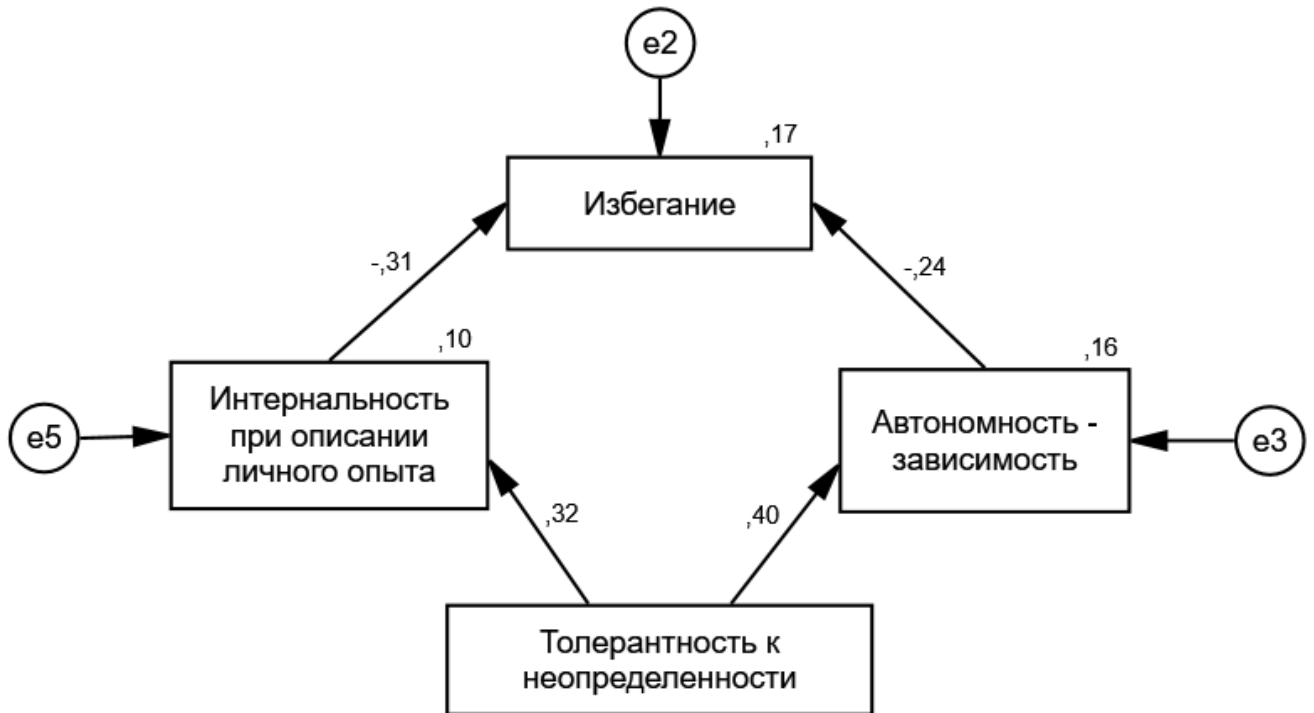
ТН оказывает прямое влияние на переменные «готовность к риску» и «интернальность при описании личного опыта».

Влияние ТН на параметр «доминирование» реализуется как напрямую (прямой эффект влияния = 0,258), так и опосредованно через переменные «готовность к риску» и «интернальность при описании личного опыта» (косвенный эффект влияния через данные медиаторы = 0,232), что позволяет рассматривать ТН в качестве предиктора, вносящего больший вклад в объяснение изменчивости переменной «доминирование» (общий эффект влияния = 0,490) по сравнению с переменными «готовность к риску» (общий эффект влияния = 0,373) и переменной «интернальность при описании личного опыта» (общий эффект влияния = 0,186).

Параметр «доминирование» в данной модели выступает в качестве единственного прямого предиктора параметра «ассертивные действия» (общий эффект влияния = 0,432).

Таким образом, наша гипотеза об опосредованном влиянии ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «ассертивные действия» подтвердилась, при этом было обнаружено дополнительное опосредующее влияние переменной «ТН» на переменную «доминирование» через переменные «готовность к риску» и «интернальность при описании личного опыта».

Для проверки гипотезы об опосредованном влиянии ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание» на основании результатов множественного регрессионного анализа (таблица 20) и однофакторного регрессионного анализа (таблица 12) была построена априорная гипотетическая модель, представленная на рисунке 21.



CMIN=15,000 df=2 p=,001
 RMSEA=,198 GFI=,958 AGFI=,792
 CFI=,861 PCLOSE=,003

Рис. 21. Априорная гипотетическая модель путей «Влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание»»

Модель включает в себя четыре явных переменных («ТН», «автономность-зависимость», «интернальность при описании личного опыта», «избегание»). Направленные связи отражают исходные гипотезы исследования.

Результаты проверки на многомерную нормальность распределения представлены в таблице 31.

Результаты проверки на нормальность распределения

Параметр	Мин	Макс	Асимметрия	с.г.	Эксцесс	с.г.
Толерантность к неопределенности	-37	60	-0,283	-1,491	0,247	0,652
Автономность - зависимость	2	15	-0,949	-5,009	0,941	2,482
Интернальность при описании личного опыта	6	20	-0,161	-0,851	-0,632	-1,668
Избегание	7	26	0,098	0,515	-0,334	-0,882
Multivariate					0,385	0,359

S.R. для многомерного эксцесса явных переменных модели составил 0,359, что не превышает рекомендованное П. Бентлером значение 5 и говорит о многомерной нормальности исходных данных. Это позволило выбрать для оценки параметров модели наиболее робастный метод Максимального правдоподобия (ML — Maximum likelihood).

Проверка достаточности объема выборки также дала положительный результат: соотношение объема выборки ($N = 168$) и числа оцениваемых параметров ($T = 8$) равно 21, что значительно превышает недопустимо малое значение, равное 5.

В процессе проверки соответствия модели исходным данным было обнаружено, что индексы согласия модели свидетельствуют о плохом соответствии модели исходным данным. Так, Хи-квадрат является статистически значимым ($p < 0,005$), относительный Хи-квадрат (Хи-квадрат, деленный на степени свободы) составляет 7,5, что значительно превышает максимально допустимое значение, равное 2, AGFI (скорректированный показатель качества соответствия) меньше допустимого минимального значения в 0,9, CFI (сравнительный показатель соответствия) меньше допустимого минимального значения в 0,95, RMSEA (среднеквадратическая ошибка аппроксимации) больше 0,05. Следовательно,

требуется модификация модели. Необходимо отметить, что уже эта модель выявила, что все регрессионные коэффициенты (таблица 32) и дисперсии ошибок (таблица 33) статистически достоверны.

Таблица 32

Регрессионные коэффициенты априорной модели

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.	S.E.	C.R.	p
Интернальность при описании личного опыта	<-	ТН	0,054	0,012	4,356	***
Автономность - зависимость	<-	ТН	0,057	0,010	5,587	***
Избегание	<-	Интернальность при описании личного опыта	-0,44	0,100	-4,413	***
Избегание	<-	Автономность - зависимость	-0,393	0,117	-3,359	***

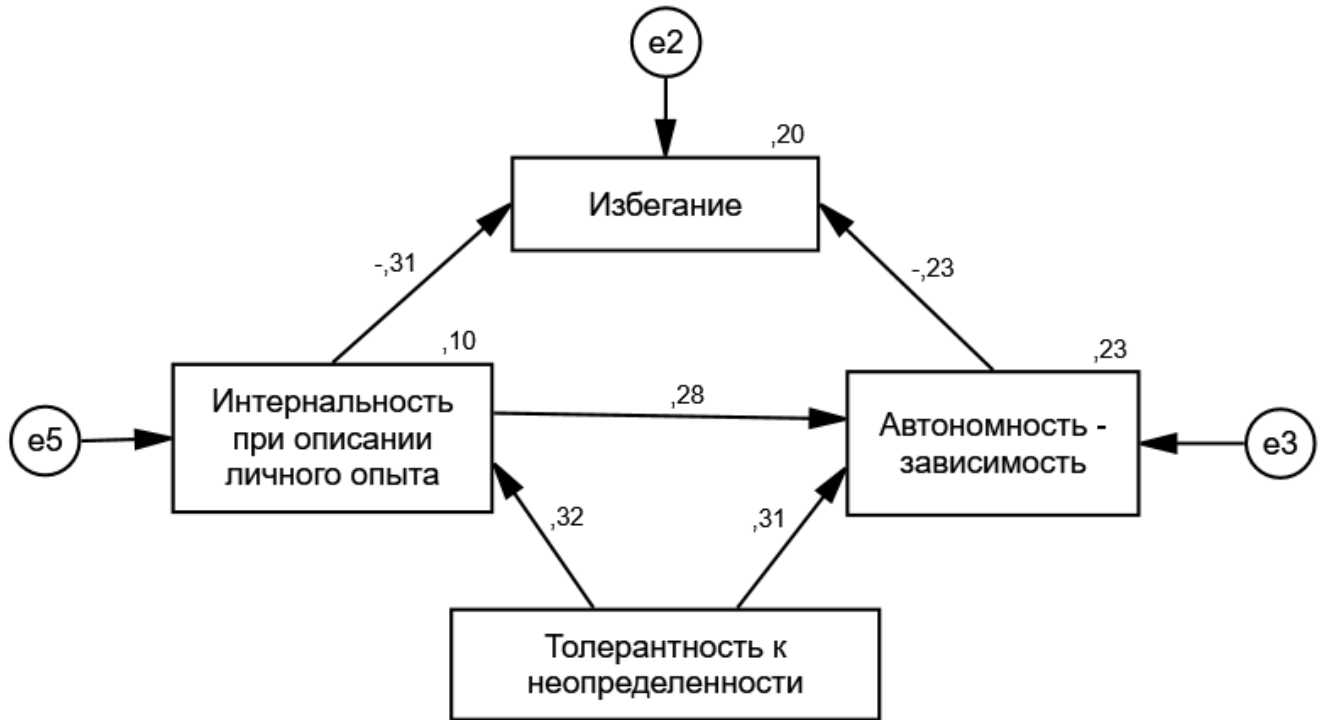
Таблица 33

Показатели дисперсий переменных

Параметр	Коэф.	S.E.	C.R.	p
ТН	278,467	30,566	9,11	***
e3	4,753	0,522	9,11	***
e5	7,008	0,769	9,11	***
e2	12,65	1,388	9,11	***

В связи с этим, модификация априорной модели производилась путем добавления новых направленных связей с опорой на индексы модификации (M.I. - Modification Indices). На основании индексов модификации нами была добавлена направленная связь, отражающая влияние интернальности при описании личного опыта на автономность-зависимость. Данная связь соотносится с теоретическими положениями и логична, так как восприятие себя как основного источника и причины

происходящий с человеком событий является основанием формирования у него способа организации собственной деятельности без опоры на окружающих, то есть самостоятельности. Окончательные результаты модификации исходной модели представлены на рисунке 22.



CMIN=,494 df=1 p=,482
 RMSEA=,000 GFI=,999 AGFI=,985
 CFI=1,000 PCLOSE=,566

Рис. 22. Итоговая апостериорная модель путей «Влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание»»

Так как в модель не были включены новые переменные, то показатели многомерной нормальности распределения не изменились ($C.R=0,359$; меньше максимально допустимого значения, равного 5). Следовательно, для оценки параметров модели был выбран метод Максимального правдоподобия (ML — Maximum likelihood).

Индексы согласия демонстрируют высокий уровень соответствия модели исходным данным, так $\chi^2/df < 2$; $p > 0,05$; $GFI > 0,95$; $AGFI > 0,9$; $CFI > 0,95$; $RMSEA < 0,05$.

Все регрессионные коэффициенты статистически достоверны (таблица 34).

Таблица 34

Регрессионные коэффициенты

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.	S.E.	C.R.	p
Интернальность при описании личного опыта	<-	ТН	0,054	0,012	4,356	***
Автономность - зависимость	<-	ТН	0,044	0,01	4,282	***
Автономность - зависимость	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,238	0,061	3,894	***
Избегание	<-	Интернальность при описании личного опыта	-0,44	0,107	-4,118	***
Избегание	<-	Автономность - зависимость	-0,393	0,126	-3,134	0,002

Модель интерпретируется по стандартизированным регрессионным весам (числа у стрелок, таблица 35), по квадратам множественной корреляции (R^2 , числа рядом с контурами переменных, таблица 36), по стандартизированным прямым (таблица 37), косвенным (таблица 38) и общим (таблица 39) эффектам влияния независимых переменных (столбцы) на зависимые (строки) переменные

Стандартизированные регрессионные коэффициенты

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.
Интернальность при описании личного опыта	<-	ТН	0,320
Автономность - зависимость	<-	ТН	0,308
Автономность - зависимость	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,280
Избегание	<-	Интернальность при описании личного опыта	-0,308
Избегание	<-	Автономность - зависимость	-0,234

Квадраты множественной корреляции

Параметр	Коэф.
Интернальность при описании личного опыта	0,103
Автономность - зависимость	0,229
Избегание	0,205

Таблица 37

Стандартизированные прямые эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Интернальность при описании личного опыта	Автономность - зависимость
Интернальность при описании личного опыта	0,320	0	0
Автономность - зависимость	0,308	0,280	0
Избегание	0	-0,308	-0,234

Таблица 38

Стандартизированные косвенные эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Интернальность при описании личного опыта	Автономность - зависимость
Интернальность при описании личного опыта	0	0	0
Автономность - зависимость	0,090	0	0
Избегание	-0,192	-0,066	0

Стандартизированные общие (прямые и косвенные) эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Интернальность при описании личного опыта	Автономность - зависимость
Интернальность при описании личного опыта	0,320	0	0
Автономность - зависимость	0,398	0,28	0
Избегание	-0,192	-0,374	-0,234

Предложенная модель объясняет 20,5% дисперсии переменной «избегание», 22,9% дисперсии переменной «автономность-зависимость», 10,3% дисперсии переменной «интернальность при описании личного опыта».

Как видно из таблицы 39, в данной модели ТН оказывает влияние на все переменные.

ТН оказывает прямое влияние на переменные «интернальность при описании личного опыта».

Влияние ТН на параметр «автономность-зависимость» реализуется как напрямую (прямой эффект влияния = 0,308), так и опосредованно через переменную «интернальность при описании личного опыта» (косвенный эффект влияния через данные медиаторы = 0,09). Сочетание прямого и опосредованного влияния ТН в данной модели позволяет объяснить 22,9% дисперсии переменной «автономность-зависимость»

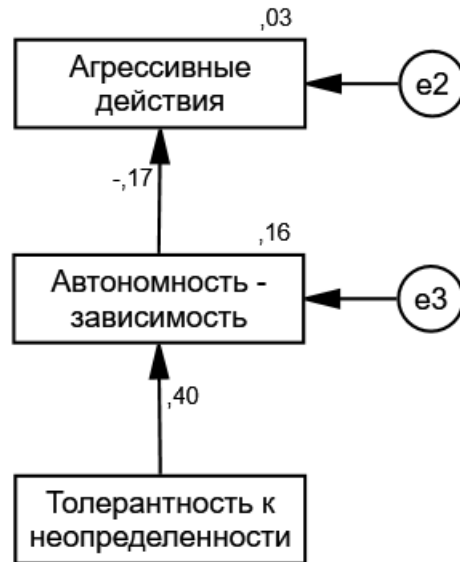
Параметр и «автономность-зависимость» оказывает прямое влияние на параметр «избегание» (прямой эффект влияния = -0,234).

Параметр «интернальность при описании личного опыта» оказывает как прямое (прямой эффект влияния = -0,308), так и опосредованное через переменную «автономность-зависимость» (косвенный эффект влияния = -0,066) влияние на параметр «избегание» (общий эффект влияния = -0,374).

Таким образом, из рассмотренных переменных, обуславливающих параметр «избегание», наибольший вклад в изменчивость параметра «избегание» вносит переменная «интернальность при описании личного опыта» (общий эффект влияния = -0,374; реализуется как напрямую, так и опосредованно через переменную «автономность-зависимость»), меньший вклад вносят переменные «автономность-зависимость» (общий эффект влияния = -0,234; реализуется напрямую) и «ТН» (общий эффект влияния = -0,192; реализуется только опосредованно через переменные «автономность-зависимость» и «интернальность при описании личного опыта»)

Таким образом, наша гипотеза об опосредованном влиянии ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание» подтвердилась, при этом была обнаружена более сложная система опосредованного влияния, описанная при интерпретации модели.

Для проверки гипотезы об опосредованном влиянии ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «избегание» на основании результатов множественного регрессионного анализа (таблица 23) и однофакторного регрессионного анализа (таблица 12) была построена априорная гипотетическая модель, представленная на рисунке 23.



CMIN=1,733 df=1 p=,188
 RMSEA=,066 GFI=,993 AGFI=,959
 CFI=,977 PCLOSE=,276

Рис. 23. Априорная гипотетическая модель путей «Влияние ТН на стратегию преодоления стрессовой ситуации «агрессивные действия»»

Модель включает в себя три явных переменных («ТН», «автономность-зависимость», «агрессивные действия»). Направленные связи отражают исходные гипотезы исследования.

Результаты проверки на многомерную нормальность распределения представлены в таблице 40.

Таблица 40

Результаты проверки на нормальность распределения

Параметр	Мин	Макс	Асимметрия	с.г.	Экссесс	с.г.
ТН	-37	60	-0,283	-1,491	0,247	0,652
Автономность - зависимость	2	15	-0,949	-5,009	0,941	2,482
Агрессивные действия	6	29	0,043	0,227	-0,447	-1,179
Multivariate					0,991	1,169

C.R. для многомерного эксцесса явных переменных модели составил 1,169, что не превышает рекомендованное П. Бентлером значение 5 и говорит о многомерной нормальности исходных данных. Это позволило выбрать для оценки параметров модели наиболее робастный метод Максимального правдоподобия (ML — Maximum likelihood).

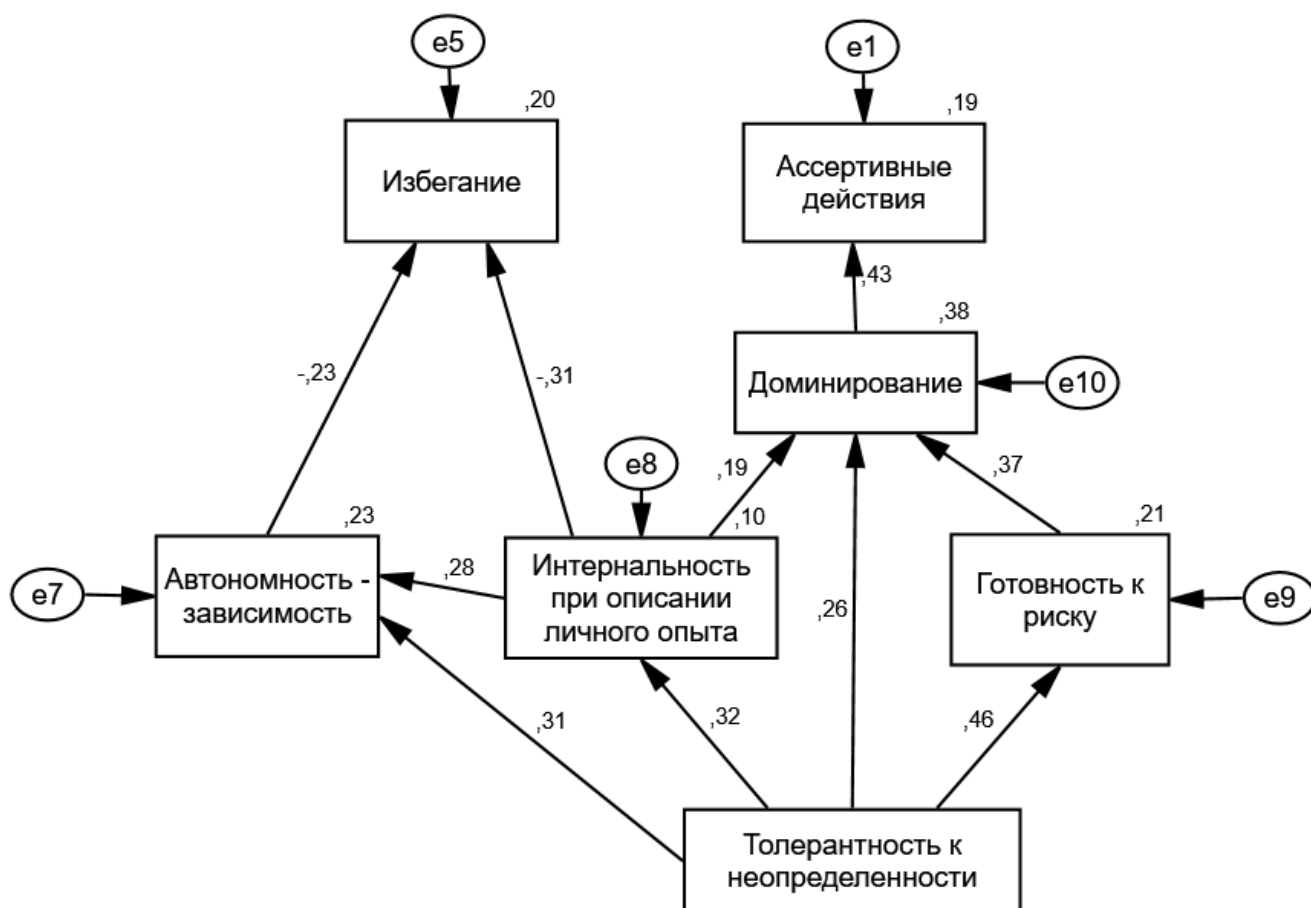
Проверка достаточности объема выборки также дала положительный результат: соотношение объема выборки ($N = 168$) и числа оцениваемых параметров ($T = 5$) равно 33,6, что значительно превышает недопустимо малое значение, равное 5.

В процессе проверки соответствия модели исходным данным было обнаружено, что индексы согласия модели свидетельствуют о плохом соответствии модели исходным данным. Так, RMSEA (среднеквадратическая ошибка аппроксимации) больше 0,05. Следовательно, необходима модификация модели.

Однако, дальнейшая модификация путем удаления статистически недостоверных или добавления новых связей невозможна. Было принято решение исключить из дальнейшего рассмотрения модель опосредованного влияния ТН на стратегию преодоления стрессовых ситуаций «агрессивные действия»

Таким образом, были подтверждены гипотезы об опосредованном влиянии ТН на стратегии преодоления стрессовых ситуаций «ассертивные действия» и «избегание».

На следующем этапе нами была построена общая модель, объединившая в себе две, созданные ранее. Модель путей «Влияние ТН на поведение в стрессовых ситуациях» представлена на рисунке 24.



CMIN=13,809 df=11 p=,244
 RMSEA=,039 GFI=,978 AGFI=,943
 CFI=,989 PCLOSE=,562

Рис. 24. Итоговая модель путей «Влияние ТН на стратегии преодоления стрессовой ситуации «ассертивные действия» и «Избегание»»

Модель включает в себя семь явных переменных («ТН», «готовность к риску», «интернальность при описании личного опыта», «автономность-зависимость», «доминирование», «ассертивные действия», «избегание»). Направленные связи отражают идентифицированные в ранее созданных моделях влияния.

Результаты проверки на многомерную нормальность распределения представлены в таблице 41.

Результаты проверки на нормальность распределения

Параметр	Мин.	Макс.	Асимметрия	с.г.	Эксцесс	с.г.
ТН	-37	60	-0,283	-1,491	0,247	0,652
Готовность к риску	-10	12	-0,312	-1,647	-0,247	-0,651
Интернальность при описании личного опыта	6	20	-0,161	-0,851	-0,632	-1,668
Автономность - зависимость	2	15	-0,949	-5,009	0,941	2,482
Доминирование	-10,5	22,8	0,072	0,377	0,125	0,331
Ассертивные действия	11	29	-0,209	-1,105	0,205	0,542
Избегание	7	26	0,098	0,515	-0,334	-0,882
Multivariate					0,664	0,382

С.Р. для многомерного эксцесса явных переменных модели составил 0,382, что не превышает рекомендованное П. Бентлером значение 5 и говорит о многомерной нормальности исходных данных. Это позволило выбрать для оценки параметров модели наиболее робастный метод Максимального правдоподобия (ML — Maximum likelihood).

Проверка достаточности объема выборки также дала положительный результат: соотношение объема выборки ($N = 168$) и числа оцениваемых параметров ($T = 17$) равно 9,9, что значительно превышает недопустимо малое значение, равное 5.

Индексы согласия демонстрируют высокий уровень соответствия модели исходным данным, так $\chi^2/df < 2$; $p > 0,05$; $GFI > 0,95$; $AGFI > 0,9$; $CFI > 0,95$; $RMSEA < 0,05$.

Все регрессионные коэффициенты статистически достоверны (таблица 42).

Регрессионные коэффициенты

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.	S.E.	C.R.	p
Интернальность при описании личного опыта	<-	ТН	0,054	0,012	4,356	***
Готовность к риску	<-	ТН	0,118	0,018	6,729	***
Доминирование	<-	Готовность к риску	0,506	0,094	5,401	***
Доминирование	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,386	0,134	2,877	0,004
Доминирование	<-	ТН	0,09	0,025	3,579	***
Автономность - зависимость	<-	ТН	0,044	0,01	4,282	***
Автономность - зависимость	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,238	0,061	3,894	***
Избегание	<-	Интернальность при описании личного опыта	-0,44	0,107	-4,118	***
Избегание	<-	Автономность - зависимость	-0,393	0,126	-3,134	0,002
Ассертивные действия	<-	Доминирование	0,241	0,039	6,175	***

Модель интерпретируется по стандартизированным регрессионным весам (числа у стрелок, таблица 42), по квадратам множественной корреляции (R^2 , числа рядом с контурами переменных, таблица 43), по стандартизированным прямым (таблица 44), косвенным (таблица 45) и общим (таблица 46) эффектам влияния независимых переменных (столбцы) на зависимые (строки) переменные.

Стандартизированные регрессионные коэффициенты

Зависимая переменная		Независимая переменная	Коэф.
Интернальность при описании личного опыта	<-	ТН	0,320
Готовность к риску	<-	ТН	0,463
Доминирование	<-	Готовность к риску	0,373
Доминирование	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,186
Доминирование	<-	ТН	0,258
Автономность - зависимость	<-	ТН	0,308
Автономность - зависимость	<-	Интернальность при описании личного опыта	0,280
Избегание	<-	Интернальность при описании личного опыта	-0,308
Избегание	<-	Автономность - зависимость	-0,234
Ассертивные действия	<-	Доминирование	0,432

Квадраты множественной корреляции

Параметр	Коэф.
Готовность к риску	0,214
Интернальность при описании личного опыта	0,103
Автономность - зависимость	0,229
Доминирование	0,38
Ассертивные действия	0,187
Избегание	0,205

Таблица 44

Стандартизированные прямые эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Готовность к риску	Интернальность при описании личного опыта	Автономность - зависимость	Доминирование
Готовность к риску	0,463	0	0	0	0
Интернальность при описании личного опыта	0,320	0	0	0	0
АЗ	0,308	0	0,280	0	0
Доминирование	0,258	0,373	0,186	0	0
Ассертивные действия	0	0	0	0	0,432
Избегание	0	0	-0,308	-0,234	0

Стандартизированные косвенные эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Готовность к риску	Интернальность при описании личного опыта	Автономность - зависимость	Доминирование
Готовность к риску	0	0	0	0	0
Интернальность при описании личного опыта	0	0	0	0	0
Автономность - зависимость	0,09	0	0	0	0
Доминирование	0,232	0	0	0	0
Ассертивные действия	0,212	0,161	0,080	0	0
Избегание	-0,192	0	-0,066	0	0

Стандартизированные общие (прямые и косвенные) эффекты влияния независимых переменных на зависимые переменные.

Параметр	ТН	Готовность к риску	Интернальность при описании личного опыта	Автономность - зависимость	Доминирование
Готовность к риску	0,463	0	0	0	0
Интернальность при описании личного опыта	0,320	0	0	0	0
Автономность - зависимость	0,398	0	0,280	0	0
Доминирование	0,490	0,373	0,186	0	0
Ассертивные действия	0,212	0,161	0,080	0	0,432
Избегание	-0,192	0	-0,374	-0,234	0

Предложенная модель объясняет 20,5% дисперсии переменной «избегание», 18,7% дисперсии переменной «ассертивные действия», 38% дисперсии переменной «доминирование», 21,4% дисперсии переменной «готовность к риску», 10,3% дисперсии переменной «интернальность при описании личного опыта», 22,9% дисперсии переменной «автономность-зависимость».

В модели присутствуют две пересекающиеся по составу группы характеристик, обуславливающих стратегии преодоления стрессовых ситуаций «ассертивные действия» и «избегание» соответственно. В группу характеристик, обуславливающих стратегию преодоления стрессовых ситуаций «ассертивные действия», входят переменные: «ТН», «готовность к риску», «интернальность при описании личного опыта» и «доминирование». В группу характеристик, обуславливающих стратегию преодоления стрессовых ситуаций «избегание», входят переменные: «ТН», «автономность-зависимость», «интернальность при описании личного опыта»

3.3. Влияние показателей представлений об отношении к неопределенности в организации на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации

Для проверки гипотезы о влиянии показателей представлений об отношении к неопределенности в организации на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации был проведен многофакторный регрессионный анализ. Так как распределение рассматриваемых параметров близко к нормальному, то для анализа взаимосвязи изучаемых параметров был использован коэффициент корреляции r -Пирсона. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 47.

Коэффициенты корреляций между показателем «удовлетворенность деятельностью в организации» и показателями шкал представления об организации

Параметр	Удовлетворенность деятельностью в организации
Планирование	0,421**
Избегание неопределенности	-0,461**
Интерес к сложным проблемам	0,466**
Неприятие сомнений	-0,110

Примечания. Уровень статистической значимости: ** - $p \leq 0,01$.

На основании данных, представленных в таблице 47, можно отметить, что параметр «удовлетворенность деятельностью в организации» статистически значимо положительно коррелирует с параметрами «планирование» ($r=0,421$), «интерес к сложным проблемам» ($r=0,466$) и статистически значимо отрицательно коррелирует с параметрами «избегание неопределенности» ($r=-0,461$). Взаимосвязь между параметрами «удовлетворенность деятельностью в организации» и «неприятие сомнений» не была обнаружена.

На основании наличия статистически значимых корреляций между параметром «удовлетворенность деятельностью в организации» и параметрами отношения к неопределенности в организации («планирование», «интерес к сложным проблемам» и «избегание неопределенности») последние могут быть включены в регрессионный анализ в качестве предикторов параметра «Удовлетворенность деятельностью в организации».

В уравнение регрессии методом принудительного включения были включены все три предиктора (таблица 48).

Результаты множественного регрессионного анализа методом принудительного включения всех независимых переменных

Зависимая переменная	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Удовлетворенность деятельностью в организации	1	Планирование	3,123	0,375	0,308	0,000	0,368	31,638	0,000
	2	Избегание неопределенности		-0,246	-0,228	0,003			

В данной модели коэффициенты всех трех предикторов являются статистически значимы. При этом 36,8% дисперсии переменной «удовлетворенность деятельностью в организации» обусловлены влиянием данных предикторов. Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными ($p < 0,05$), что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов. Так, независимая переменная «планирование» ($\beta = 0,308$) вносит больший вклад в прогноз зависимой переменной, чем независимые переменные «интерес к сложным проблемам» ($\beta = 0,286$) и «избегание неопределенности» ($\beta = -0,228$).

В результате была построена линейная регрессионная модель, описывающая влияние показателей шкал представления об организации на общую удовлетворенность деятельностью в организации:

$$\text{Удовлетворенность деятельностью в организации} = 3,123 + 0,375 * (\text{Планирование}) + 0,374 * (\text{Интерес к сложным проблемам}) - 0,246 * (\text{Избегание неопределенности})$$

Поскольку частое пребывание в ситуации неопределенности является одной из важных характеристик деятельности руководителя, была выдвинута гипотеза о наличии связи ТН и общей удовлетворенностью руководителя деятельностью в организации. Так как распределение рассматриваемых параметров близко к нормальному, то для анализа взаимосвязи изучаемых параметров был использован коэффициент корреляции r -Пирсона. Однако, статистически значимой корреляции

между ТН и параметром «удовлетворенность деятельностью в организации» обнаружено не было – $r=0,142$, $p>0,05$.

Таким образом, на общей выборке руководителей были выявлены следующие закономерностей:

1. Избегание неопределенности в организации связано с такими характеристиками организации, как «планирование», «интерес к сложным проблемам» и «неприятие сомнений».

Чем сильнее выражено избегание неопределенности в организации, тем

- меньше в организации принято планировать, ставить цели, разрабатывать пути их достижения. Это может быть связано с тем, что, с одной стороны, планирование представляет собой способ снижения неопределенности через упорядочивание активности в соответствии с выбранными приоритетами и поставленными целями, а с другой стороны – планирование требует качественного мониторинга среды, обработки большого количества информации, в которой могут быть обнаружены противоречия, а это может привести к возникновению ситуации неопределенности.

- меньше выражен интерес к сложным проблемам в организации, сильнее среди сотрудников распространено убеждение, что решение сложным проблем не может доставить удовольствие, а необходимость искать решение в неожиданной ситуации создает дискомфорт и вызывает негативные переживания.

- меньше в организации руководство открыто к критике, замечаниям со стороны сотрудников, которые воспринимает как саботаж и источник нестабильности.

2. Удовлетворенность деятельностью в организации обусловлена такими параметрами представлений об организации, как «планирование», «интерес к сложным проблемам» и «избегание неопределенности». Так, что чем сильнее в организации выражено применение планирования, чем ярче выражен интерес к сложным проблемам в организации и чем меньше в ней принято избегать неопределенность, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в

организации. При этом параметр «планирование» по сравнению с анализируемыми предикторами оказывает наибольшее влияние на параметр «удовлетворенность деятельностью в организации».

3.4 Специфика влияния параметров отношения к неопределенности в организации и толерантности к неопределенности на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации в зависимости от формы собственности организации

Для дальнейшего анализа значение полученных шкал отношения к неопределенности в организации были подвергнуты z-преобразованию. Оно позволило привести шкалы к одному масштабу со средним значением 0 и стандартным отклонением 1, но при этом сохранить специфику распределения значений каждой из шкалы.

Для решения задачи по выявлению различий в представлениях об отношении к неопределенности в организации у руководителей бюджетных и коммерческих организаций был применен t-критерий Стьюдента для двух независимых выборок. Применение данного критерия обосновано, так как анализируемые показатели представлены в метрической шкале.

Группа руководителей коммерческих организаций включала в себя 88 человек (50 мужчин и 38 женщин) в возрасте от 21 до 57 лет (среднее значение = 30,4; стандартное отклонение = 6,56). Группа руководителей бюджетных организаций состояла из 79 человек (22 мужчины и 57 женщин) в возрасте от 22 до 53 лет (среднее значение = 34,8; стандартное отклонение = 7,53).

Результаты анализа различий в показателях представлений об отношении к неопределенности в организации представлены в таблице 49

Результаты анализа различий в показателях представлений об отношении к неопределенности в организации и удовлетворенности деятельностью в организации у руководителей коммерческих и бюджетных организаций

Параметр	Среднее значение		Критерий Ливеня		t	p
	Коммерческие	Бюджетные	F	p		
Планирование	2,22	3,34	0,003	0,960	-1,387	0,167
Избегание неопределенности	-4,40	-2,47	0,374	0,542	-2,117	0,036
Интерес к сложным проблемам	2,28	0,58	0,070	0,792	2,27	0,025
Неприятие сомнений	1,30	1,09	0,294	0,588	0,354	0,724
Удовлетворенность	6,02	5,05	0,207	0,650	0,979	0,329

На основании данных, представленных в таблице 49, можно заключить, что в параметрах представлений об отношении к неопределенности руководителей бюджетных и коммерческих организаций существуют статистически значимые различия по параметрам «избегание неопределенности» и «интерес к сложным проблемам». Исходя из анализа представлений, можно сделать вывод, что бюджетным организациям, по сравнению с коммерческими, более характерно избегание неопределенности и менее выражен интерес к сложным проблемам. В коммерческих организациях, наоборот, более выражен интерес к сложным проблемам и менее выражено избегание неопределенности. Это может быть объяснено тем, что коммерческие организации в большей степени, чем бюджетные, зависят от ситуации на рынке и для своего существования должны адаптироваться под меняющиеся условия.

Несмотря на то, что не было обнаружено статистически значимых различий по параметру «удовлетворенность деятельностью в организации», можно

предположить наличие специфики обусловливания данной переменной параметрами представления об организации у руководителей коммерческих и бюджетных организаций.

Поскольку у руководителей бюджетных и коммерческих организаций были выявлены статистически значимые различия по таким параметрам представлений об организации, как «избегание неопределенности» и «интерес к сложным проблемам», видится необходимым проверить факт наличия влияния ТН на удовлетворенность деятельностью в организации у руководителей бюджетных и коммерческих организаций.

Для выявления специфики влияния параметров представления об отношении к неопределенности и ТН у руководителей бюджетных организаций был проведен множественный регрессионный анализ.

Для выбора переменных, которые будут включены в множественный регрессионный анализ, был проведен корреляционный анализ, в который вошли параметры «удовлетворенность деятельностью в организации», «планирование», «избегание неопределенности», «интерес к сложным проблемам», «неприятие сомнений» и ТН. Так как распределение рассматриваемых параметров близко к нормальному, то для анализа взаимосвязи изучаемых параметров был использован коэффициент корреляции r -Пирсона. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 50.

Коэффициенты корреляций между показателем «удовлетворенность деятельностью в организации» и показателями шкал представления об организации и ТН у руководителей бюджетных организаций

Параметр	Удовлетворенность деятельностью в организации
Планирование	,473**
Избегание неопределенности	-,448**
Интерес к сложным проблемам	,407**
Неприятие сомнений	,014
ТН	,025

Примечания. Уровень статистической значимости: * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$.

На основании данных, представленных в таблице 50, можно отметить, что у руководителей бюджетных организаций параметр «удовлетворенность деятельностью в организации» статистически значимо коррелирует с параметрами отношения к неопределенности в организации «планирование» ($r=0,473^{**}$), «интерес к сложным проблемам» ($r=0,407^{**}$) и «избегание неопределенности» ($r=-0,448^{**}$). Таким образом, последние могут быть включены в регрессионный анализ в качестве предикторов параметра «удовлетворенность деятельностью в организации». Статистически значимой корреляции между параметрами «удовлетворенность деятельностью в организации» и ТН обнаружено не было.

На основании наличия статистически значимых корреляций между параметром «Удовлетворенность деятельностью в организации» и параметрами отношения к неопределенности в организации («планирование», «избегание неопределенности» и «интерес к сложным проблемам») последние могут быть

включены в регрессионный анализ в качестве предикторов параметра «удовлетворенность деятельностью в организации».

В уравнение регрессии методом принудительного включения были включены все три предиктора (таблица 51).

Таблица 51

Результаты множественного регрессионного анализа методом принудительного включением всех независимых переменных

Зависимая переменная	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Удовлетворенность деятельностью в организации	1	Планирование	2,472	0,496	0,385	0,000	0,383	15,502	0,000
	2	Избегание неопределенности		-0,315	-0,288	0,008			
	3	Интерес к сложным проблемам		0,247	0,176	0,105			

В данной модели лишь коэффициенты регрессии двух предикторов («планирование», «избегание неопределенности») достигают статистической значимости. Следовательно, вклад всех трех предикторов в прогноз зависимой переменной «удовлетворенность деятельностью в организации» не может быть интерпретирован и результат имеет сомнительную ценность.

Далее был проведен множественный регрессионный анализ с методом пошагового включения предикторов (таблица 52).

Результаты множественного регрессионного анализа методом пошагового включения независимых переменных

Зависимая переменная	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Удовлетворенность деятельностью в организации	1	Планирование	2,286	0,524	0,406	0,000	0,361	21,432	0,000
	2	Избегание неопределенности		-0,411	-0,376	0,000			

В результате применения пошагового метода из трех предикторов в уравнение регрессии были включены два: «планирование», «избегание неопределенности». Необходимо отметить, что предиктор «интерес к сложным проблемам» был исключен из уравнения множественной регрессии, так как оказался статистически не значим. При этом 36,1% дисперсии переменной «удовлетворенность деятельностью в организации» обусловлены влиянием данных предикторов. Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными ($p < 0,05$), что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов. Так, независимая переменная «планирование» ($\beta = 0,406$) вносит больший вклад в прогноз зависимой переменной, чем независимая переменная «избегание неопределенности» ($\beta = -0,376$).

В результате была построена линейная регрессионная модель, описывающая влияние показателей шкал представления об организации на общую удовлетворенность деятельностью в организации у руководителей бюджетных организаций:

$$\text{Удовлетворенность деятельностью в организации} = 2,286 + 0,524 * (\text{Планирование}) - 0,411 * (\text{Избегание неопределенности})$$

Таким образом, у руководителей бюджетных организаций выявлена следующая закономерность: чем сильнее в организации выражено применение планирования и чем меньше в ней принято избегать неопределенность, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации.

Необходимо отметить, что не было зафиксировано факта влияния ТН на удовлетворенность деятельностью в организации. Это может быть объяснено тем, что сам внутриорганизационный контекст деятельности руководителя, согласно представленным ранее данным, отличается большим избеганием неопределенности и меньшим интересом к сложным проблемам. В бюджетных организациях предпочтение отдается типичным ситуациям, которые достаточно ясны и предсказуемы, в них не актуализируется ТН, т.е. она реже выступает в качестве ПВК, участвующего в регуляции деятельности и позволяющего результативно реализовывать деятельность руководителя.

Для выявления специфики влияния параметров представления об отношении к неопределенности и ТН у руководителей коммерческих организаций был проведен множественный регрессионный анализ.

Для выбора переменных, которые будут включены в множественный регрессионный анализ, был проведен корреляционный анализ, в который вошли параметры «удовлетворенность деятельностью в организации», «планирование», «избегание неопределенности», «интерес к сложным проблемам», «неприятие сомнений» и ТН. Так как распределение рассматриваемых параметров близко к нормальному, то для анализа взаимосвязи изучаемых параметров был использован коэффициент корреляции r -Пирсона. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 53.

Коэффициенты корреляций между показателем «удовлетворенность деятельностью в организации» и показателями шкал представления об организации и ТН у руководителей коммерческих организаций

Параметр	Удовлетворенность деятельностью в организации
Планирование	,396**
Избегание неопределенности	-,465**
Интерес к сложным проблемам	,513**
Неприятие сомнений	-,239*
ТН	,227*

Примечания. Уровень статистической значимости: * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$.

На основании данных, представленных в таблице 53, можно отметить, что у руководителей коммерческих организаций параметр «удовлетворенность деятельностью в организации» статистически значимо коррелирует с параметрами отношения к неопределенности в организации «планирование» ($r=0,396^{**}$), «избегание неопределенности» ($r=-0,465^{**}$), «интерес к сложным проблемам» ($r=0,513^{**}$), «неприятие сомнений» ($r=-0,239^{*}$) и ТН ($r=0,227^{*}$). Таким образом, последние могут быть включены в регрессионный анализ в качестве предикторов параметра «удовлетворенность деятельностью в организации».

На основании наличия статистически значимых корреляций между параметром «Удовлетворенность деятельностью в организации» и параметрами отношения к неопределенности в организации («планирование», «избегание неопределенности» и «интерес к сложным проблемам», «неприятие сомнений») и

ТН последние могут быть включены в регрессионный анализ в качестве предикторов параметра «удовлетворенность деятельностью в организации».

В уравнение регрессии методом принудительного включения были включены все три предиктора (таблица 54).

Таблица 54

Результаты множественного регрессионного анализа методом принудительного включением всех независимых переменных

Зависимая переменная	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Удовлетворенность деятельностью в организации	1	Планирование	3,608	0,314	0,270	0,004	0,431	12,416	0,000
	2	Избегание неопределенности		-0,068	-0,062	0,580			
	3	Интерес к сложным проблемам		0,519	0,413	0,000			
	4	Неприятие сомнений		-0,339	-0,204	0,019			
	5	ТН		0,052	0,151	0,095			

В данной модели только коэффициенты регрессии трех предикторов («планирование», «интерес к сложным проблемам», «неприятие сомнений») достигают статистической значимости. Следовательно, вклад всех пяти предикторов в прогноз зависимой переменной «удовлетворенность деятельностью в организации» не может быть интерпретирован и результат имеет сомнительную ценность.

Далее был проведен множественный регрессионный анализ с методом пошагового включения предикторов (таблица 55).

Результаты множественного регрессионного анализа методом пошагового включения независимых переменных

Зависимая переменная	Предиктор		Коэффициенты регрессии				R ²	F	p
			Константа	B	β	p			
Удовлетворенность деятельностью в организации	1	Интерес к сложным проблемам	3,726	0,555	0,442	0,000	0,429	15,573	0,000
	2	Планирование		0,332	0,286	0,001			
	3	Неприятие сомнений		-0,353	-0,212	0,013			

В результате применения пошагового метода из пяти предикторов в уравнение регрессии были включены четыре: «интерес к сложным проблемам», «планирование», «неприятие сомнений» и ТН. При этом 42,9% дисперсии переменной «удовлетворенность деятельностью в организации» обусловлены влиянием данных предикторов. Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными ($p < 0,05$), что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов. Так, независимая переменная «интерес к сложным проблемам» ($\beta = 0,406$) вносит больший вклад в прогноз зависимой переменной, чем другие независимые переменные. Параметр «толерантность к неопределенности» вносит меньший вклад ($\beta = 0,167$) в изменчивость параметра «удовлетворенность деятельностью в организации», чем параметры представления об организации («интерес к сложным проблемам» ($\beta = 0,442$), «планирование» ($\beta = 0,286$) и «неприятие сомнений» ($\beta = -0,212$)). Тем не менее, включение параметра «толерантность к неопределенности» позволяет улучшить модель прогноза.

В результате была построена линейная регрессионная модель, описывающая влияние показателей шкал представления об организации и толерантности к неопределенности на общую удовлетворенность деятельностью в организации у руководителей коммерческих организаций:

Удовлетворенность деятельностью в организации = $3,736 + 0,555 * (\text{Интерес к сложным проблемам}) - 0,353 * (\text{Неприятие сомнений}) + 0,332 * (\text{Планирование}) + 0,058 * \text{ТН}$

Таким образом, у руководителей коммерческих организаций выявлена следующая закономерность: чем сильнее в организации выражен интерес к сложным проблемам, чаще применяется планирование, чем меньше в ней выражено неприятие сомнений и чем выше толерантность к неопределенности у руководителя, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации.

Необходимо отметить, что у руководителей коммерческих организаций зафиксирован факт влияния ТН на удовлетворенность деятельностью в организации. Это может быть объяснено тем, что сам внутриорганизационный контекст деятельности руководителя, согласно представленным ранее данным, отличается меньшим избеганием неопределенности и большим интересом к сложным проблемам. В коммерческих организациях руководителям чаще приходится сталкиваться со сложными проблемами и нетипичными ситуациями, которые недостаточно ясны и предсказуемы, в них актуализируется ТН, т.е. она чаще выступает в качестве ПВК, участвующего в регуляции деятельности и позволяющего результативно реализовывать деятельность руководителя.

Выводы по главе 3

По результатам эмпирического исследования были сделаны следующие выводы:

1. Существуют различия в выраженности профессионально важных качеств у руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности.
2. Влияние толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения носит не прямой характер, а реализуется при помощи третьих переменных, актуализируемых толерантностью к неопределенности. Построены

модели путей влияния толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения «ассертивные действия» и «избегание».

3. Отношение к неопределенности в организации может зафиксировано в представлениях об организации и может быть объективировано через четыре самостоятельных шкалы: планирование, интерес к сложным проблемам, избегание неопределенности и неприятие сомнений.

4. Параметры представлений руководителей об отношении к неопределенности в организации оказывают влияние на удовлетворенность деятельностью в организации. Чем сильнее в организации выражено применение планирования, чем ярче выражен интерес к сложным проблемам в организации и чем меньше в ней принято избегать неопределенность, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации.

5. Толерантность к неопределенности выступает в качестве предиктора удовлетворенности деятельностью в организации только у руководителей коммерческих организаций.

6. Выявлена специфика влияния параметров отношения к неопределенности в организации на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации в зависимости от формы собственности.

ВЫВОДЫ

1. Толерантность к неопределенности является чертой личности, проявляющейся в принятии или отвержении объектов, которые воспринимаются как сложные, противоречивые, неясные, так как не могут быть однозначно соотнесены с прошлым опытом. Она, во-первых, выступает в качестве базового феномена, влияющего на протекание всех эмоциональных и когнитивных процессов, когнитивные стили личности, убеждения и систему социальных установок, межличностное и социальное поведение, а также поведение в сложных ситуациях, а, во-вторых, выступает в качестве характеристики «перцептивного аппарата» личности.

Толерантность к неопределенности выступает в качестве профессионально важного качества руководителя и определяет специфику реализации его деятельности при планировании и принятии решений, что нашло отражения в существующих теоретических концепциях и эмпирических исследованиях.

2. Толерантность к неопределенности связана с профессионально-важными качествами руководителя, обуславливающими специфику межличностных отношений, тип осознанной саморегуляции деятельности (самостоятельность или зависимость от других), локализацию локуса контроля, готовность к риску и стратегии преодоления стрессовых ситуаций.

Существуют различия в психологических особенностях руководителей, обусловленные уровнем толерантности к неопределенности.

Руководители с высоким уровнем толерантности к неопределенности, по сравнению с руководителями со средним и низким уровнем толерантности к неопределенности, в межличностных отношениях более склонны к доминированию, отличаются низкой подчиняемостью, могут проявлять нетерпимость к критике, в большей степени ориентированы на результат, успех в деле. В деятельности чаще исходят из мотивации борьбы, реже идут на уступки. Они заботятся о своих подчиненных, но в ответ требуют подчинения и выполнения своих распоряжений. Чаще видят себя причиной происходящих событий и чаще

берут ответственность за такие ситуации на себя. Считают себя достаточно компетентными в межличностных отношениях.

Демонстрируют большую готовность к риску, чем руководители с низкой и средней толерантностью к неопределенности. Они более склонны к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем. В стрессовых ситуациях чаще демонстрируют ассертивные действия, т.е. в сложных ситуациях они в большей степени склонны активно и последовательно отстаивать свои интересы, открыто заявлять о своих целях и намерениях, уважая при этом интересы окружающих. При этом в стрессовых ситуациях менее склонны к детальному планированию, взвешиванию всех возможных вариантов, меньше внимания уделяют тщательной подготовке перед действиями.

Руководители с низким уровнем толерантности к неопределенности, по сравнению с руководителями со средним и высоким уровнем толерантности к неопределенности, в межличностных отношениях более склонны к проявлению дружелюбия, они более общительны. Более склонны выступать в качестве руководителя демократического компромиссного типа, стремятся сотрудничать с группой. Менее упрямы и не склонны давить на других. Стремятся опекать слабых и незащищенных, сочувствовать и помогать им, менее склонны к соревновательности и соперничеству. Они в меньшей степени стремятся концентрировать власть в своих руках и распространять свое влияние на других. Они реже берут на себя ответственность за происходящие с ними события и в большей степени склонны объяснять их внешними, независимыми от них, причинами.

Демонстрируют меньшую готовность к риску. Менее склонны к интуитивным оценкам, предпочитают детально анализировать проблемы. В стрессовых ситуациях проявляют меньшую активность, направленную на преодоление трудностей, отстаивание своих позиций. Чаще, чем руководители со средним и высоким уровнем ТН, прибегают к осторожным действиям, т.е. они предпочитают обдумать и тщательно взвесить все возможные варианты решений, ничего не принимают на веру, долго готовятся в трудных ситуациях, прежде чем действовать.

3. Влияние толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения носит не прямой характер, а реализуется при помощи третьих переменных, актуализируемых толерантностью к неопределенности. Построены модели путей влияния толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения «ассертивные действия» и «избегание».

Чем выше толерантность к неопределенности у руководителя, тем выше готовность к риску и интернальность в описании личного опыта. Толерантность к неопределенности, готовность к риску и интернальность при описании собственного опыта обуславливают готовность к доминированию в межличностных отношениях. Чем выше готовность к доминированию в межличностных отношениях, тем выше вероятность использования руководителем ассертивных действий в стрессовых ситуациях. Толерантность к неопределенности и интернальность при описании собственного опыта обуславливают автономность руководителя при саморегуляции деятельности и меньшую зависимость от других. Чем более руководители интернальны при описании собственного опыта и чем более самостоятельны при саморегуляции собственной деятельности, тем реже прибегают к избеганию в стрессовых ситуациях.

4. Отношение к неопределенности в организации может зафиксировано в представлениях об организации и может быть объективировано через четыре самостоятельных шкалы: планирование, интерес к сложным проблемам, избегание неопределенности и неприятие сомнений.

5. Параметры представлений руководителей об отношении к неопределенности в организации оказывают влияние на удовлетворенность деятельностью в организации. Чем сильнее в организации выражено применение планирования, чем ярче выражен интерес к сложным проблемам в организации и чем меньше в ней принято избегать неопределенность, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации. При этом параметр «планирование» по сравнению с анализируемыми предикторами оказывает наибольшее влияние на параметр «удовлетворенность деятельностью в организации».

Выявлена специфика влияния параметров отношения к неопределенности в организации и толерантности к неопределенности на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации в зависимости от формы собственности. У руководителей бюджетных организаций выявлена следующая закономерность: чем сильнее в организации выражено применение планирования и чем меньше в ней принято избегать неопределенность, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации. У руководителей коммерческих организаций выявлена следующая закономерность: чем сильнее в организации выражен интерес к сложным проблемам, чаще применяется планирование, чем меньше в ней выражено неприятие сомнений и чем выше толерантность к неопределенности у руководителя, тем выше удовлетворенность руководителя деятельностью в организации.

Толерантность к неопределенности выступает в качестве предиктора удовлетворенности деятельностью в организации только у руководителей коммерческих организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях труд руководителя часто оказывается связан с действиями в условиях неопределенности и вероятностных сценариев развития событий.

Высокая степень неопределенности и слабая структурированность проблем, на решение которых направлена совместная управленческая деятельность, предполагают активное личностно-опосредованное доопределение содержания, условий, способов и критериев эффективности решения стоящих проблем самими руководителями.

В силу того, что деятельность руководителя связана с управлением другими людьми и группами, проблема преодоления неопределенности и прогноза действий в условиях неопределенности руководителя предполагает не только индивидуальный аспект рассмотрения, но и социально-психологический.

В процессе исследования была достигнута цель по выявлению влияния толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителей. Было выявлено, что толерантность к неопределенности, являясь базовой чертой, оказывает влияние на профессионально важные качества руководителей, актуализирующиеся в процессе его профессиональной деятельности.

Выявленные различия в выраженности профессионально важных качеств руководителя показали, что руководители с высоким уровнем толерантности к неопределенности более склонны к риску, чаще проявляют готовность к доминированию в межличностных отношениях, более интернальны и независимы в организации деятельности и в большей степени готовы к проявлению ассертивных действий в стрессовых ситуациях.

Влияние толерантности к неопределенности, как диспозиционной черты, на поведение в стрессовых ситуациях имеет сложную структуру. Выявлены третьи переменные, являющиеся профессионально важными качествами руководителя,

через которые реализуется влияние толерантности к неопределенности на поведение в стрессовой ситуации.

Выявленная специфика влияния параметров отношения к неопределенности в организации на удовлетворенность руководителя деятельностью в организации позволяет рассматривать толерантность к неопределенности в качестве предиктора удовлетворенности деятельностью в организации только у руководителей коммерческих организаций.

Изучение путей влияния толерантности к неопределенности на специфику реализации профессиональной деятельности руководителя позволяет рассматривать толерантность к неопределенности не только в аспекте принятия решений, но и изучать ее влияние на другие внутренние аспекты содержания деятельности руководителя. Такой подход открывает перспективу новых исследований в этой области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Автономова, Н. С. Открытая структура : Якобсон - Бахтин - Лотман - Гаспаров : монография / Н. С. Автономова. - М. : РОССПЭН, 2009. - 503 с.
2. Автономова, Н. С. Познание и перевод. Опыты философии языка : монография / Н. С. Автономова. - М. : РОССПЭН, 2008. - 704 с.
3. Асмолов, А. Г. Историко-эволюционный синтез: взаимная помощь как фактор эволюции : статья / А. Г. Асмолов, Е. Д. Шехтер, А. М. Черноризов // Вопросы психологи. - 2013. - №. 6. - С. 3-14.
4. Асмолов, А. Г. Оптика просвещения: социокультурные перспективы : монография / А. Г. Асмолов. - М.: Просвещение, 2012. - 447 с.
5. Асмолов, А. Г. По ту сторону принципа гомеостаза: Историко-эволюционный подход к развитию сложных систем : статья / А. Г. Асмолов, Е. Д. Шехтер, А. М. Черноризов // Вопросы психологии. - 2014. - №. 4. - С. - 3-13.
6. Асмолов, А. Г. Психология современности: вызовы неопределенности, сложности и разнообразия : статья [Электронный ресурс] / А. Г. Асмолов // Психологические исследования. - 2015. - Т. 8., № 40. Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1109-asmolov40.html> (дата обращения: 14.09.2015).
7. Афанасьев, В. Г. Системность и общество : монография / В. Г. Афанасьев. - М.: Политиздат, 1980. - 368 с.
8. Бауман, З. Текущая современность : монография / З. Бауман ; пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова. - СПб.: Питер, 2008. - 240 с.
9. Бек, У. Общество риска: на пути к новому модерну : монография / У. Бек ; пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. - М.: Прогресс-традиция, 2000. - 383 с.
10. Борманн, Д. Менеджмент. Предпринимательская деятельность в рыночной экономике : монография / Д. Борманн, Л. Воротина, Р. Федерманн ; пер. с нем. М.: ИНФРА-М, 2004. - 238 с.

11. Борщов, А. С. Принцип детерминизма и основные законы диалектики : монография / А. С. Борщов. - Саратов: Издательство Саратовского университета, 1990. - 150 с.
12. Бутенко, Т. П. Субъективная неопределенность жизненных ситуаций: когнитивно-эмоциональные оценки и стратегии поведения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Татьяна Петровна Бутенко. - М., 2009. - 28 с.
13. Веселкова, В.С. Определенность и неопределенность в социальном познании : дис... канд. филос. наук : 09.00.11. / Вера Сергеевна Веселкова. - Саранск, 2006 - 172 с.
14. Визир, П. И. Определенность и неопределенность как категории материалистической диалектики : автореф. канд. филос. наук / Павел Иванович Визир. - Кишинев, 1972. - 26 с.
15. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : монография / М. Вудкок, Д. Френсис ; пер. с англ. - М.: «Дело», 1991. - 320 с.
16. Вульф, К. Вместо предисловия: неопределенность как условие человеческой жизни. / К. Вульф // Неопределенность как вызов. Медиа. Антропология. Эстетика / под ред. К. Вульф, В. Савчук. – СПб.: РХГА, 2013. – С. 5-6.
17. Гайнутдинов, Р. К. Проблема дискретности и непрерывности в свете диалектики определенности и неопределенности : автореф. канд. филос. наук / Равиль Камилевич Гайнутдинов. - Л., 1977. - 21 с.
18. Гайнутдинов, Р. К. Проблема предвидения в свете диалектики определенности и неопределенности / Р. К. Гайнутдинов // Развитие, предвидение, планирование. - Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1984. - С. 42-45.
19. Гарфинкель, Г. Исследования по этнометодологии : монография / Г. Гарфинкель. - СПб.: Питер, 2007. - 335 с.
20. Гидденс, Э. Последствия современности : монография / Э. Гидденс ; пер. с англ. Г. К. Ольховикова, Д. А. Кибальчича. - М.: Праксис, 2011. - 343 с.
21. Гидденс, Э. Ускользящий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь / Э. Гидденс; пер. с англ. - М.: Весь мир, 2004. - 120 с.

22. Готт, В. С. Определенность и неопределенность как категории научного познания / В. С. Готт, А. Д. Урсул. - М.: Знание, 1971. - 124 с.
23. Гречанова, В. А. Неопределенность и противоречивость в концепции детерминизма / В. А. Гречанова. - Л.: Издательство Ленинградского университета, 1990. - 136 с.
24. Гуревич, И. И. Какие вероятности «работают» в психологии / И. И. Гуревич, И. М. Фейгенберг // Вероятностное прогнозирование в деятельности человека / под ред. И. И. Гуревича, И. М. Фейгенберга. - М.: Наука, 1977. - С. 9-21
25. Гусев, А. И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала / А. И. Гусев. // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2011. - С. 300-329
26. Гусельцева, М. С. Интеллектуальные традиции российской психологии (культурно-аналитический подход): монография / М. С. Гусельцева. - М.: Акрополь, 2014. - 424 с.
27. Гусельцева, М. С. Культурно-аналитический подход в психологии и методологии гуманитарных исследований / М. С. Гусельцева. // Вопросы психологии. - 2009. - № 5. - С. 16-26.
28. Гусельцева, М. С. Культурно-аналитический подход к феномену информационной социализации / М. С. Гусельцева. // Мир психологии. - 2010. - №3 (63).- С. 26-34.
29. Гусельцева, М. С. Эволюция психологического знания в смене типов рациональности (историко-методологическое исследование): монография. / М. С. Гусельцева. - М.: Акрополь, 2013. - 366 с.
30. Делёз, Ж. Различие и повторение / Ж. Делёз.- СПб.: Петрополис, 1998 - 384 с.
31. Дорожкин, А. М. Неопределенность как форма фиксации противоречия в процессе познания / А. М. Дорожкин // Противоречия в процессе познания. Горький: Изд-во Горьков. ун-та, 1985. - С. 38-51.

32. Жаров, А. М. Время и неопределенность как факторы социально-экономического прогресса / А. М. Жаров // Методологические проблемы социально-экономических наук. - Л., 1991. - С. 242-258.
33. Жаров, А. М. Фактор неопределенности в научной картине мира / А. М. Жаров // Научная картина мира: основания, формирование, развитие. - Уфа: Изд-во Уфим. ун-та, 1987. - С. 73-78.
34. Завалишина, Д. Н. Уровни и этапы принятия решения / Д. Н. Завалишина, Б. Ф. Ломов, В. Ф. Рубахин // Проблемы принятия решения. - М.: Наука, 1976. - С. 16-32.
35. Завершнева, Е. Ю. Принципы неопределенности и дополнительности в квантовой механике и психологии: проблема методологических заимствований / Е. Ю. Завершнева // Вестник Московского университета. - 2001. - Сер.14, №4. - С.76-77; 2002. - Сер.14, №1. - С. 75-80
36. Зверьков, В. С. Проблема определенности и неопределенности в социальном прогнозировании : автореф. канд. филос. наук / Владимир Семенович Зверьков. - Новосибирск, 1983. - 16 с.
37. Зинченко, В. П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция / В. П. Зинченко // Вопросы психологии - 2007. - №6. - С. 3-20.
38. Исследование авторитарной личности / Т. Адорно [и др.]; пер. с нем. - М.: Астрель, 2012. - 473 с.
39. Карпов, А. В. Понятие профессионально важных качеств деятельности // А. В. Карпов // Психология труда: Учебник для студентов высш. учебн. заведений / под ред. А.В. Карпова. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. - 352 с.
40. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебное пособие / А. В. Карпов. - М.: Гардарики, 2005. - 584 с.
41. Карпов, А. В. Психология принятия решения в профессиональной деятельности / А.В. Карпов. - М.: ИП АН СССР, 1991. - 180 с.
42. Козелецкий, Ю. Психологическая теория решений / Ю. Козелецкий. - М.: Прогресс, 1979. - 504 с.

43. Корнилова, Т. В. Новый опросник толерантности к неопределенности / Т. В. Корнилова // Психологический журнал. - 2010. - Т.31, №1. - С. 74-86.
44. Корнилова, Т. В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска [Электронный ресурс] / Т. В. Корнилова // Психологические исследования. - 2015. - Т. 8, № 40. - С. 3. Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1111-kornilova40.html> (дата обращения: 14.09.2015).
45. Корнилова, Т. В. Принцип неопределенности в психологии: основания и проблемы [Электронный ресурс] / Т. В. Корнилова // Психологические исследования. - 2010. - №3(11). Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2010n3-11/320-kornilova11.html> (дата обращения: 14.09.2015)
46. Корнилова, Т. В. Психология риска и принятия решений: учеб. пособие для вузов / Т. В. Корнилова. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 286 с.
47. Корнилова, Т. В. Толерантность к неопределенности и креативность у преподавателей и студентов / Т. В. Корнилова, С. Д. Смирнов // Вопросы психологии - 2012. - №2. - С. 117-126
48. Корнилова, Т.В. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера / Т. В. Корнилова, М. А. Чумакова // Экспериментальная психология. - 2014. - №1. - С. 24-36
49. Кривцова, С. В. Вызовы неопределенности и становление внутренней прочности личности в процессе онтогенеза (экзистенциально-аналитический подход) [Электронный ресурс] / С. В. Кривцова // Психологические исследования. - 2015. - Т. 8, № 40. - С. 8. Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1116-krivtsova40.html> (дата обращения: 14.09.2015).
50. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства : учебное пособие / Р. Л. Кричевский - М.: Стаут, 2007. - 541 с.

51. Кузнецова, Ю. Н. Ценностные детерминанты содержания принимаемых личностью решений : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Юлия Николаевна Кузнецова. - Казань, 2007. - 23 с.

52. Кунц, Г. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, С. О'Доннел ; пер. с англ. - М.: Прогресс, 1981. - 250 с.

53. Курчиков, Л. Н. Диалектика определенности и неопределенности в научном познании / Л. Н. Курчиков // Методологические проблемы уровней научного познания. - Одесса, 1983. - С. 2-14.

54. Курчиков, Л. Н. Категория неопределенности в науке и ее методологическое значение для современного естествознания : автореф. канд. филос. наук / Леонид Николаевич Курчиков. - Ленинград, 1970. - 35 с.

55. Кучин, И. А. Неравновесные процессы в открытом обществе: проблема управления / И. А. Кучин // Порядок и хаос в развитии социально-экономических систем: матер. науч. семинара. - Томск: Спектр, 1998. - С. 37-39.

56. Лебедева, Н. М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.М. Лебедева. - М.: Юрайт, 2014. - 647 с.

57. Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев. // Психологические исследования. - 2015. - Т. 8, № 40. - С. 2. Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html> (дата обращения: 14.09.2015).

58. Лешкевич, Т. Г. Неопределенность в мире и мир неопределенности / Т. Г. Лешкевич. - Ростов н/Д: Изд-во Рост, ун-та, 1994. - 231 с.

59. Лешкевич, Т. Г. Феномен неопределенности. Философско-методологический и культурологический анализ : дис. д-ра филос. наук / Татьяна Геннадьевна Лешкевич. - Ростов н/Д, 1994. - 334 с.

60. Ломов, Б. Ф. Человек в системах управления / Б.Ф. Ломов. - М.: Знание, 1967. - 46 с.

61. Ломов, Б.Ф. Антиципация в структуре деятельности / Б. Ф. Ломов, Е. Н. Сурков. - М.: Наука, 1980. - 278 с.
62. Лотман, Ю. М. Непредсказуемые механизмы культуры / Ю.М. Лотман. - Таллинн: TLU Press, 2010. - 232 с.
63. Луковицкая, Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Елена Геннадьевна Луковицкая. - СПб., 1998. - 173 с.
64. Лустина, Е. А. Преодоление ситуации неопределенности в процессах мышления и воображения / Е. А. Лустина // Вопросы психологии. - 1982. - № 5. - С. 122-125.
65. Мадди, С. Смыслообразование в процессах принятия решения. / С. Мадди. // Психологический журнал. - 2005 - Т. 26, №6. - С. 87-102.
66. Мануйлов, Н. В. Категория неопределенности в структуре научного познания : автореф. канд. филос. наук / Н. В. Мануйлов. - Л., 1985. - 22 с.
67. Мегилл, А. Историческая эпистемология : научная монография / А. Мегилл ; пер. с англ. - М.: Канон, 2007. - 480 с.
68. Мескон, М. Основы менеджмента : учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. - М.: Дело ЛТД, 2010.- 701 с.
69. Мириманова, М. С. Воспитание толерантности через социокультурное взаимодействие / М.С. Мириманова, А.С. Обухов // Развитие исследовательской деятельности учащихся : метод, сб. / сост., ред. А.С. Обухов. - М.: Народное образование, 2001. - С. 88-98.
70. Мокий, В. С. Основы трансдисциплинарности : монография / В. С. Мокий. - Нальчик: ГП КБР «Республиканский полиграфкомбинат им. Революции 1905 года», 2009. - 368 с.
71. Морена, Э. Метод. Природа Природы. / Э. Морена ; пер. с франц. Е. Н. Князевой. - М.: Прогресс-Традиция, 2005 - 464 с.
72. Наследов, А. IBM SPSS Statistics и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. / А. Наследов. - СПб: Питер, 2013. - 416 с.

73. Одинцева, Е.Ю. Связь толерантности к неопределенности с жизнестойкостью и креативностью (на материале подросткового возраста) [Электронный ресурс] / Е. Ю. Одинцева // Молодежь и наука: сборник материалов IX Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 385-летию со дня основания г. Красноярска [Электронный ресурс]. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2013. - Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2013/section084.html>, (дата обращения: 14.09.2015).
74. Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера: в 2-х тт: Т.1. ; пер. с англ. Чеботарева Е. Ю. - М.: Вече АСТ, 2003. - 592.
75. Осин, Е. Н. Факторная структура версии шкалы общей толерантности к неопределённости Д. МакЛейна / Е. Н. Осин // Психологическая диагностика. - 2010. - №2. - С. 65-86
76. Панасюк, А. Ю. Управленческое общение: практические советы / А. Ю. Панасюк. - М.: Экономика, 1990. - 112 с.
77. Петрова, Н. И. Толерантность самоактуализирующейся личности / Н. И. Петрова // Толерантность и проблема идентичности. Материалы международной научно-практической конференции. Ежегодник Российского психологического общества. - 2002. - Т.9, №4 - С. 254.
78. Поваренков, Ю. П. Проблема индивидуально-психологического содержания профессионально важных качеств субъекта труда / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. - 2008 - Т.2, №1. - С. 34-40.
79. Поваренков, Ю. П. Системогенетический подход к пониманию профессионально важных качеств субъекта труда / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник - 2012. - Т.2, №1 - С. 232-237.
80. Поддьяков, А. Н. Исследовательское поведение: стратегии познания, помощь, противодействие, конфликт. / А. Н. Поддьяков - М.: Просвещение, 2000. - 266 с.

81. Практический интеллект / Р. Дж. Стернберг [и др.] ; под общ. ред. Р. Дж. Стернберга ; пер. с англ. К. Щукина, Ю. Буткевич. - СПб.: Питер, 2002. - 265 с
82. Пригожин, И. Время, хаос, квант: К решению парадокса времени / И. Пригожин, И. Стенгерс ; пер. с англ. - М.: Прогресс, 1994. - 272 с.
83. Пригожин, И. Конец определенности. Время, хаос и новые законы природы / И. Пригожин. - Ижевск: НИЦ «Регулярная и хаотическая динамика», 2000 - 208 с.
84. Пригожин, И. Определено ли будущее / И. Пригожин ; пер. с англ. - Ижевск: ИКИ, 2005. - 240 с.
85. Пригожин, И. От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках / И. Пригожин, И. Стенгерс ; пер. с англ. - М.: Наука, 1985.- 265 с.
86. Пригожин, И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс ; пер. с англ. - М.: Прогресс, 1986. - 432 с.
87. Пригожин, И. Философия нестабильности / И. Пригожин ; пер. с англ. Я. И. Свирского // Вопросы философии. - 1991. - №6. - С. 46-52
88. Пружинин, Б. И. Ratio serviens? Контурь культурно-исторической эпистемологии / Б. И. Пружинин. - М.: РОССПЭН, 2009. - 423 с.
89. Психология неопределенности: Единство интеллектуально-личностного потенциала человека / Т. В. Корнилова [и др.]. - М.: Смысл, 2010. – 334 с.
90. Пятницын, Б. Н. Методы описания и устранения неопределенностей : автореф. д-ра филос. наук / Будимир Николаевич Пятницын. - М., 1987. - 37 с.
91. Реан, А.А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А Баранов. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. - 479 с.
92. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. / С. Л. Рубинштейн. -СПб.:Питер, 2003 - 512 с.
93. Сачков, Ю. В. Эволюция учения о причинности / Ю. В. Сачков // Вопросы философии. - 2003. - №4. - С. 3-14.

94. Соколова, Е. Т. Культурно-историческая и клиничко-психологическая перспектива исследования феноменов субъективной неопределенности / Е. Т. Соколова // Вестник Московского Университета. - 2012 - Сер.14, №2. - С.37-48.

95. Солдатова, Г. У. Рефлексия множественности выбора в психологии межкультурных коммуникаций [Электронный ресурс] / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова // Психологические исследования. - 2015. - Т.8, № 40. - С. 10. Режим доступа: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 14.09.2015).

96. Солнцева, Г. Н. Психологический анализ проблемы принятия решения: учеб. пособие / Г. Н. Солнцева. - М.: Изд-во Москов. ун-та, 1985. - 164 с.

97. Степаносова, О. В. Интуитивные компоненты в процессе принятия решений. автореф. дисс. .канд. психол. наук / Ольга Владимировна Степаносова. - Москва, 2004. - 25 с

98. Стрелков, Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. К Стрелков. - М.: Академия, 2001. - 360 с.

99. Талеб, Н. Н. Антихрупность: Как извлечь выгоду из хаоса / Н. Н. Талеб. - М.: КоЛибри, 2013. - 768 с.

100. Талеб, Н. Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости / Н. Н. Талеб. - М.: КоЛибри, 2015. - 736 с.

101. Татарко, А. Н. Методы этнической и кросс-культурной психологии : учебно-методическое пособие / А. Н. Татарко, Н. М. Лебедева. - М.: ИД Высшей школы экономики, 2011. - 163 с.

102. Тягунов, А. А. Философский анализ ситуаций риска, случайности и неопределенности: дис. д-ра. филос. наук : 09.00.01, 09.00.11 / Александр Александрович Тягунов. - Тверь, 1999. - 342 с.

103. Фабер, В. О. Проблема неопределенности в структуре философского знания: онтологический, гносеологический, антропологический аспекты: дис. канд. филос. наук : 09.00.01 / Владимир Олегович Фабер. - Саратов, 2004. - 155 с.

104. Фейгенберг, И. М. Видеть-предвидеть-действовать: Психологические этюды / И. М. Фейгенберг. - М.: Книга по Требованию, 2013. - 160 с.
105. Филиппов, А. В. Проблемы совместной деятельности в психологии управления / А. В. Филиппов, Г. Л. Ильин // Вопросы психологии. - 1984. - №6. - С. 5-15.
106. Хайдеггер, М. Бытие и время / М. Хайдеггер ; пер. с нем. - Харьков: Фолио, 2003. - 503 с.
107. Хиценко, В. Е. От принципа неопределенности к контингентности / В. Е. Хиценко // Принцип неопределенности и прогноз развития социально-экономических систем: матер, науч. семинара. - Томск: Спектр, 1999. - С. 12-16.
108. Черник, В. Г. Понятие определенности и неопределенности в науке / В. Г. Черник // Принципы и категории научного познания. - Ташкент, 1983. - С. 115-123.
109. Шадриков, В. Д. Деятельность и способности / В. Д. Шадриков - М.: Изд. корпорация «Логос», 1994. - 315 с.
110. Шадриков, В. Д. Мир внутренней жизни человека / В. Д. Шадриков. - М.: Университетская книга-Логос, 2006.- 392 с.
111. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. - М.: Наука, 1982. - 185 с.
112. Эволюционная эпистемология. Антология / научн. ред., сост. Е. Н. Князева. - М.: Центр гуманитарных инициатив, 2012. - 704 с.
113. Adler, N. J. International dimensions of organizational behavior. / N. J. Adler. - Cincinnati, OH: South-Western College Publishing, 1997. - 398 p.
114. Andersen, S. M. Intolerance of ambiguity and depression: A cognitive vulnerability factor linked to hopelessness / S. M. Andersen, A. H. Schwartz // Social Cognition. - 1992. - Vol. 10, №3. - P.271-298.
115. Ashby, W. R. Principles of the self-organizing system / W. R. Ashby // Modern systems research for the behavioral scientist / ed. by W. Buckley. - Chicago: Aldine Publishing Company, 1968. - P. 108-118.

116. Bakalis, S. Participation in tertiary study abroad programs: The role of personality / S. Bakalis, T. A. Joiner // *International Journal of Educational Management*. - 2004. - Vol.18, Iss.5. - P.286-291.
117. Bennett, N. The effects of tolerance for ambiguity on feedback-seeking behavior / N. Bennett, D. M. Herold, S. J. Ashford. // *Journal of Occupational Psychology*. - 1990. - Vol.63, Iss.4. - P. 343-348
118. Berger, C. R. Some Exploration in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Communication / C. R. Berger, R. J. Calabrese // *Human Communication Research*. - 1975.-№1. - P 99-112.
119. Berlyne, D. E. Structure and direction in thinking / D. E. Berlyne. - New York. London. Sydney: John Wiley & Sons, Inc., 1966. - 378 p.
120. Bhushan, L. A situational test of intolerance ambiguity / L. Bhushan, S. Amal. // *Psychologia*. - 1986. - №29. - P. 254-261.
121. Bochner, S. Defining Intolerance of Ambiguity / S. Bochner // *The Psychological Record*. - 1965. - Vol.15. - P. 393-400.
122. Brashers, D. E. Communication and Uncertainty Management / D. E. Brashers. // *Journal of Communication*. - 2001. - Vol.51., Iss.3. - P. 477-497.
123. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // *Journal of Personality*. - 1962. - Vol.30. - P. 29-50.
124. Chen, C. C. Ambiguity intolerance and support for valuing diversity interventions / C. C. Chen, R. Hooijberg // *Journal of Applied Social Psychology*. - 2000. - Vol.30, №11. - P. 2392-2408.
125. Clampitt, P. G. Conceptualizing and measuring how employees and organizations manage uncertainty / P. G. Clampitt, M. L. Williams. // *Communication Research Reports*. - 2005. - Vol.22, №4. - P. 315-324.
126. Clampitt, P. G. Embracing uncertainty: The essence of leadership / P. G. Clampitt, R. J. DeKoch. - Routledge, 2001 - 224 p.
127. Courtney, H. 20/20 Foresight: Crafting strategy in an uncertain world / H. Courtney. - Boston: Harvard Business School Press, 2001. - 224 p.

128. Courtney, H. Strategy under uncertainty / H. Courtney, J. Kirkland, P. Viguerie. // Harvard Business Review. - 2003. - Iss.6. - P. 67-79.
129. De Meyer, A. Management of novel projects under conditions of high uncertainty [Electronic resource] / A. De Meyer, C. H. Loch, M. T. Pich. - Available at: http://https://www.jbs.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/research/workingpapers/wp0621.pdf (access date: 14.09.2015).
130. DeRoma, V. M. The relationship between tolerance for ambiguity and need for course structure / V. M. DeRoma, K. M. Martin, M. L. Kessler // Journal of Instructional Psychology. - 2003. - Vol.30., Iss.2. - P. 104-109.
131. Duncan, R. B. Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty / R. B. Duncan // Administrative Science Quarterly. - 1972. - Vol.17, Iss.3. - P. 313-327.
132. Durrheim, K. Tolerance of ambiguity as a content specific construct / K. Durrheim, D. Foster. // Personality and Individual Differences. - 1997. - Vol.22, №5. - P. 741-750.
133. Ely, C. M. Tolerance of ambiguity and the teaching of ESL / C. M. Ely // Learning styles in the ESL/EFL classroom / ed. by J. M. Reid. - New York: Heinle And Heinle Publishers, 1995. - P. 85-95.
134. Ely, C. M. Tolerance of ambiguity and use of second language strategies / C. M. Ely // Foreign Language Annals. - 1989. - Vol.22, №5. - P. 437-445.
135. Foxman, P. Tolerance for ambiguity and self-actualizing / P. Foxman. // Journal of Personality Assessment. - 1976. - Vol.40. - P. 67-72.
136. Frenkel-Brunswik, E. Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Variable / E. Frenkel-Brunswik // Journal of Personality. - 1949. - Vol.18. - P. 108-143.
137. Frenkel-Brunswik, E. Tolerance of Ambiguity as a Personality Variable / E. Frenkel-Brunswik // American Psychologist. - 1948. - Vol.3. - P. 268.
138. Furnham, A. A content, correlational and factor-analytic study of 4 tolerance of ambiguity questionnaires / A. Furnham. // Personality and Individual Differences. - 1994. - №16. - P. 403-410.

139. Furnham, A. Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications / A. Furnham, T. Ribchester // *Current Psychology*. - 1995. - Vol.14, №3. - P. 179-199.
140. Furnham, A. Tolerance of Ambiguity: A Review of the Recent Literature / A. Furnham, J. Marks // *Psychology*. - 2013. - №4. - P. 717-728.
141. Geller, G. Tolerance for ambiguity among medical students / G. Geller, R. Faden, D. Levine. // *Social Science and Medicine*. - 1990. - Vol.31, Iss.5. - P. 619-629.
142. Hallman, R. J. The Necessary and Sufficient Conditions of Creativity / R. J. Hallman // *Journal of Humanistic Psychology*. - 1963. - Vol.3, №1. - P. 14-27.
143. Hartmann, F. The effects of tolerance for ambiguity and uncertainty on the appropriateness of accounting performance measures / F. Hartmann. // *Abacus*. - 2005. - Vol.41, №3. - P. 241-264.
144. Hatch, M. J. *Organization theory* / M. J. Hatch. - Oxford, NY: Oxford University Press, 2013. - 384 p.
145. Hecht, M. Measures of communication satisfaction / M. Hecht // *Human Communication Research*. - 1978. - №4. - P. 351-368
146. Hofstede, G. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. / G. Hofstede. - Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2003. - 616 p.
147. House, R. Understanding cultures and implicit Leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE / R. House, M. Javidan, P. Hanges. // *Journal of World Business*. - 2002. - Vol.37, №1. - P. 3-10.
148. Howard, A. Predictions of managerial success over long periods of time: Lessons from the Management Progress Study / A. Howard, D. Bray. // *Measures of Leadership* / ed. by K. E. Clark, M. B. Clark. - Greensboro (N. C): Center for Creative Leadership. - 1990. - P. 113-130
149. Huber, N. An experiential leadership approach for teaching tolerance for ambiguity / N. Huber // *Journal of Education for Business*. - 2003. - Vol.79, №1. - P. 52-55.

150. Kajs, L. T. Dealing with ambiguity: assessment of tolerance for ambiguity in the context of school leadership / L. T. Kajs, D. L. McCollum // *Educational Leadership*. - 2010. - Vol.14(Special Issue). - P.77-91.

151. Kanter, R. M. The change masters: innovation for productivity in the American corporation / R. M. Kanter. - New York: Simon & Schuster, 1983. - 432 p.

152. Kenny, D. T. The specificity of intolerance of ambiguity measures / D. T. Kenny, R. Ginsberg. // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. - 1958. - Vol.56., №3. - P. 300-304.

153. Kotter, J. What Effective General Managers Really Do / J. Kotter // *Harvard Business Review*. - 1999. - Vol.77., №2. - P. 145-159

154. Kramer, M. W. Motivation to reduce uncertainty: A reconceptualization of uncertainty reduction theory / M. W. Kramer // *Management Communication Quarterly*. - 1999. - Vol.13, Iss.2. - P. 305-316.

155. Lakhana, A. Tolerance of Ambiguity in Educational Technology: A Review of Two Social Science Concepts. Masters thesis / A. Lakhana. - Concordia University, 2012. - 136 p.

156. Lamberton, B. Tolerance for ambiguity and IT competency among accountants / B. Lamberton, J. Fedorowicz, S. J. Roohani. // *Journal of Information Systems*. - 2005. -Vol.19, Iss.1. - P.75-95.

157. Lane, M. S. The ambiguity tolerance interface: A modified social cognitive model for leading under uncertainty / M. S. Lane, K. Klenke // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. - 2004. - Vol.10, №3. - P. 69-81.

158. Lawrence, P. Differentiation and Integration in Complex Organizations / P. Lawrence, J. Lorsch. // *Administrative Science Quarterly*. - 1967. - №12. - P. 1-30.

159. Lipshitz, R. Coping with uncertainty: A naturalistic decisionmaking analysis / R. Lipshitz, O. Strauss. // *Organizational Behavior and Human Decision Process*. - 1997. - Vol.69, Iss.2. - P. 149-163.

160. Litman, J. A. Relationships between measures of I- and D-type curiosity, ambiguity tolerance, and need for closure: An initial test of the wanting-liking model of

information-seeking / J. A. Litman // *Personality and Individual Differences*. - 2010. - Vol.48, №4. - P. 397-402.

161. Lorsch, J. W. *Organizations and their members: a contingency approach* / J. W. Lorsch, J. J. Morse. - New York: Harper and Row, 1974. - 177 p.

162. Lumpkin, G.T. «If not entrepreneurship, can psychological characteristics predict entrepreneurial orientation?» - a pilot study / G. T. Lumpkin, B. Erdogan // *ICFAI Journal of Entrepreneurship Development*. - 2004. - Vol.1, Iss.1. - P. 21-33.

163. MacDonald, A. P. Revised scale for ambiguity tolerance: reliability and validity / A. P. MacDonald // *Psychological Reports*. - 1970. - №26 - P. 791-798.

164. Marsh, P. *The rules of disorder* / P. Marsh, R. Harre, E. Rosser. - London, UK: Routledge and Kegan Paul, 1978. - 140 p.

165. McCall, M. *Leadership Research: Choosing Gods and Devils on the Run* / M. McCall // *Journal of Occupational Psychology*. - 1976. - №49. - P. 139-153.

166. McCall, M. *Whatever Takes: Decision Makers at Work* / M. McCall, R. Kaplan. - Englewood Cliffee (N. J.): Prentice-Hall, 1985. - 132 p.

167. McLain, D. L. The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity / D. L. McLain // *Educational and Psychological Measurement*. - 1993. - Vol.53, №1. - P. 183-189.

168. Merenluoto, K. Number concept and conceptual change: Towards a systemic model of the processes of change / K. Merenluoto, E. Lehtinen // *Learning and Instruction*. - 2004. - Vol.14, №5. - P. 519-534.

169. *Middle level leadership for the 21st century: Principals' views on essential skills and knowledge; Implications for successful preparation.* / V. A. Anfara [et al.] // *The Handbook of Research in Middle Level Education* / ed. by V. A. Anfara. - Greenwich, CT: Information Age, 2001. - P. 183-214.

170. Milliken, F. J. Three Types of Perceived Uncertainty about the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty / F. J. Milliken. // *The Academy of Management Review*. - 1987. - Vol.12, №1. - P. 133-143.

171. Naemi, B. D. Personality predictors of extreme response style / B. D. Naemi, D. J. Beal, S. C. Payne // *Journal of Personality*. - 2009. - Vol.77, №1. - P. 261-286.

172. Norr, J. L. Evaluating college teaching as leadership / J. L. Norr, K. S. Crittenden. // *Higher Education*. - 1975. - Vol.4., Iss.3. - P. 335-350.
173. Norton, R. W. Measure of ambiguity tolerance / R. W. Norton // *Journal of Personality Assessment*. - 1975. - Vol.39, №6. - P. 607-619.
174. Oblinger, D. G. What business wants from higher education / D. G. Oblinger, A. Verville. - Phoenix, AZ: Oryx Press, 1998. - 200 p.
175. O'Connor, P. Ethnocentrism, «intolerance of ambiguity», and abstract reasoning ability / P. O'Connor // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. - 1952. - №47. - P. 526-530.
176. Osman, M. Controlling uncertainty: a review of human behavior in complex dynamic environments / M. Osman. - *Psychological Bulletin*. - 2010. - 136(1). P. 65-86.
177. Papadopoulou, D. Reading-time studies of second language ambiguity resolution / D. Papadopoulou // *Second Language Research*. - 2005. - 21(2). - P. 98-120.
178. Parents' perspectives on participating in genetic research in autism / M. Trottier [et al.] // *Journal of Autism and Developmental Disorders*. - 2013. - Vol.43, №3. -P. 556-568.
179. Patterson, J. Resilience in the face of adversity / J. Patterson // *The School Administrator*. - 2001. - Vol.58, Iss.6. - P. 18-24.
180. Ray, J. J. Intolerance of ambiguity among psychologists: A comment on maier and lavrakas / J. J. Ray // *Sex Roles*. -1987. - Vol.16, №11-12. - P. 559-562.
181. Rotter, N. G. The relationships among sex-role orientation, cognitive complexity and tolerance for ambiguity / N. G. Rotter, A. N. O'Connell // *Sex Roles*. - 1982. - Vol.8, №12. - P. 1209-1220.
182. Rowland, G. A little ambiguity can go a long way [Electronic resource] / G. A. Rowland. // Paper presented at the International Conference of the Association for Educational Communications and Technology, Anaheim, CA, October 22-25, 2003. - Available at <http://www.learndev.org/ambiguity.html>. (access date: 14.09.2015).
183. Rydell, S. Measurement and some correlates of need cognition / S. Rydell, E. Rosen. // *Psychological Reports*. - 1966. - №19. - P. 139-165.

184. Sallot, L. M. Investigating effects of tolerance-intolerance of ambiguity and the teaching of public relations writing: A quasi-experiment / L. M. Sallot, L. Lyon // *Journalism and Mass Communication Educator*. - 2003. - Vol.58, №3. - P.251-272.

185. Schoemaker, P. Profiting from uncertainty: Strategies for succeeding no matter what the future brings / P. Schoemaker. - New York: Free Press, 2002. - 288 p.

186. Schor, R. Tolerance of uncertainty of medical students and practicing physicians / R. Schor, D. Pilpel, J. Benbassat. // *Medical Care*. - 2000. - Vol.38, Iss.3. - P. 272-280.

187. Sherrill, W. W. Tolerance of ambiguity among MD/MBA students: Implications for management potential / W. W. Sherrill. // *Journal of Continuing Education in the Health Professions*. - 2005. - Vol.21, №2. P. 117-122.

188. Sidanius, J. Intolerance of ambiguity and socio politico ideology: A multidimensional analysis / J. Sidanius // *European Journal of Social Psychology*. - 1978. - №.8. - P. 215-235.

189. Spiker, B. Information adequacy and communication relationships: An empirical investigation of 18 organizations / B. Spiker, T. Daniels. // *Western Journal of Speech Communication*. - 1981 - №45. - P. 342-354.

190. Stacey, R. D. Managing the unknowable: Strategic boundaries between order and chaos in organizations / R. D. Stacey. - San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992. - 240 p.

191. Stoycheva, K. Tolerance for ambiguity, creativity, and personality / K. Stoycheva // *Bulgarian Journal of Psychology (SEERCP 2009 Conference Papers, Part Two)*. - 2010. - Vol.1, №4. - P. 178-188.

192. Taylor, M. Cultural variance as a challenge to global public relations: A case study of the Coca-Cola scare in Europe / M. Taylor // *Public Relations Review*. - 2000. - Vol.26, Iss.3. - P. 277-293.

193. Taylor, P. A. Strategies for enhancing student learning by managing ambiguities in clinical settings / P. A. Taylor // *Nurse Educator*. - 2000. - Vol.25, Iss.4. - P. 173-174.

194. The Good Language Learner / N. Naiman [et al.] - Toronto: Ontario Institute for Studies in Education, 1978. - 240 p.
195. The role of ambiguity tolerance in consumer perception of remanufactured products / B. T. Hazen [et al.] // International Journal of Production Economics. - 2012. - Vol.135, №2. - P. 781-790.
196. The tolerance for ambiguity scale: Towards a more refined measure for international management research / J. L. Herman [et al.] // International Journal of Intercultural Relations. - 2010. - Vol.34, №1. - P. 58-65.
197. Thompson, J. D. Organizations in action: social science bases of administrative / J. D. Thompson. - New York: McGraw hill, 1967. - 192 p.
198. Våpenstad, E. V. The ambiguity of the psychoanalytic situation and its relation to the analyst's reverie / E. V. Våpenstad // Psychoanalytic Psychology. - 2010. - Vol.27, №4. - P. 513-535.
199. Visser, Y. L. Ambiguity in learning: issues and implications for instructional design / Y. L. Visser // Ambiguity, cognition, learning, teaching, and design: workshop and special panel session held at the International Conference of the Association for Educational Communications and Technology. Anaheim (CA). October 22-25, 2003. - Available at: <http://www.learndev.org/ambiguity.html> (access date: 14.09.2015).
200. Wanous, J. Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers / J. Wanous. - MA: Addison-Wesley, 1992. - 269 p.
201. Weaver, W. The Mathematical Theory of Communication / W. Weaver, C. E. Shannon. - Univ. of Illinois Press, 1963. - 144 p.
202. Weick, K. E. Making sense of the organization / K. E. Weick. - Oxford, UK: Blackwell Ltd, 2001. - 496 p.
203. Wilkinson, D. J. The ambiguity advantage: what great leaders are great at / D. J. Wilkinson. - Palgrave Macmilligan, 2006. - 224 p.
204. Williams, M. L. Equivocation: Character insurance / M. L. Williams, B. Goss // Human Communication Theory. - 1975. - №1. - P. 265-270.

205. Williams, R. B. Leadership for school reform: Do principal decision-making reflect a collaborative approach? / R. B. Williams // *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. - 2006. - №.53. - P. 1-7.
206. Yaffa, C. High school principals' managerial perceptions and their tolerance of ambiguity / C. Yaffa. - 2003. Available at: <http://www.graduate.technion.ac.il/Theses/Abstracts.asp?Id=12776> (access date: 14.09.2015).
207. Yukl, G. Theory and research on leadership in Organizations / G. Yukl, D. D. Van Fleet // *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* / ed. by M. D. Dunnett, L. M. Hough. - Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1992. - P. 147-197)
208. Zenasni, F. Creativity and tolerance of ambiguity: An empirical study. / F. Zenasni, M. Besanson, T. Lubart // *Journal of Creative Behavior*. - 2008. - Vol.42, №1. - P. 61-73.
209. Zhu, D. When do people feel more risk? The effect of ambiguity tolerance and message source on purchasing intention of earthquake insurance / D. Zhu, X. Xie, J. Xie // *Journal of Risk Research*. - 2012. - Vol.15, №8. - P. 951-965.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник «Отношение к неопределенности в организации»

Инструкция. Внимательно прочтите каждое из приведенных далее суждений. На специальном бланке оцените по шкале от -3 («полностью не согласен») до +3 («полностью согласен») баллов высказывания относительно Вашей организации.

1. Перед началом проекта в моей организации требуется представить детально описанный ожидаемый результат.
2. В моей организации принято избегать решения проблем, которые необходимо рассматривать с разных точек зрения.
3. Моей организации интересно решение проблем, которые довольно сложны и неопределенны.
4. В моей организации проявление неуверенности - признак слабости.
5. Перед началом работы или выполнением проекта в моей организации обычно прорабатывается детальный план выполнения.
6. В моей организации принято избегать проблем, которые не имеют единственного "лучшего" решения.
7. Моя организация позитивно относится к проблемным ситуациям, которые своей сложностью могут поставить в тупик.
8. В моей организации не поощряются сомнения сотрудников относительно реализуемых проектов.
9. В моей организации не принято требовать детальный и подробный план перед началом работы или выполнением проекта.
10. В моей организации считается, что новые ситуации более опасны, чем привычные.
11. В моей организации необходимость искать выход в неожиданной ситуации не вызывает переживаний.

12. В моей организации не принято, чтобы сотрудники выражали неуверенность по тому или иному поводу.

13. В нашей организации все действия строго регламентированы.

14. Обыденность - так одним словом можно охарактеризовать климат нашей организации.

15. В моей организации считается, что понимание и решение сложных проблем может доставить удовольствие.

16. Слухи, а не факты, - вот основной источник информации в нашей организации.

Обработка результатов

По каждой шкале подсчитывается сумма баллов по пунктам, указанным в ключе. Пункты, помеченные знаком «-», инвертируются.

Ключ

Планирование: 1; 5; 9(-); 13.

Избегание неопределенности: 2; 6; 10; 14.

Интерес к сложным проблемам: 3; 7; 11; 15

Неприятие сомнений: 4; 8; 12.

Интерпретация

«Планирование». Отражает представление сотрудника о том, что в его организации большое внимание уделяется планированию, оно выступает в качестве неотъемлемого этапа перед началом любой работы или проекта. В организации принято детально формулировать ожидаемый результат своей деятельности, на достижение которого будут направлены усилия сотрудников. При этом все действия сотрудников строго регламентируются в соответствии с целью и планом по ее достижению. Именно планирование может рассматриваться как технология снижения внешней и внутренней неопределенности, выступая

инструментом упорядочивания активности сотрудников в соответствии с задаваемыми целями.

«Избегание неопределенности». Отражает представление сотрудника о том, что в организации принято избегать проблем, которые требуют детального анализа с разных точек зрения, а также проблем, не имеющих единственного верного решения. Сотрудники относятся к новым нетипичным ситуациям с опасением, а предпочтение отдают привычным ясным ситуациям. При этом обстановку в организации характеризуют как обыденную, а для снижения неопределенности в случае недостатка информации опираются на слухи.

«Интерес к сложным проблемам». Данный фактор репрезентирует представление сотрудника о том, что в организации сотрудники и руководство позитивно относятся и проявляют интерес к сложным проблемам, способным создать неопределенность. В организации распространено убеждение, что решение сложным проблем может доставить удовольствие, а необходимость искать решение в неожиданной ситуации не вызывает переживаний.

«Неприятие сомнений». Отражает представление сотрудника о том, что в организации сомнения сотрудников не поощряются, неуверенность рассматривается как проявление слабости. Соответственно, открытое высказывание сомнений, возникающих относительно деятельности в организации, не поощряется. Неприятие сомнений отражает нечувствительность организации к критике, которая может становиться угрозой сложившемуся порядку, обнаруживать противоречия и увеличивать неопределенность.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б**Шкала «Удовлетворенность деятельностью в организации»**

Инструкция. Внимательно прочтите каждое из приведенных далее суждений. На специальном бланке оцените по шкале от -3 («полностью не согласен») до +3 («полностью согласен») баллов высказывания относительно Вашей организации.

1. Свое будущее я связываю с данной организацией.
2. Свою карьеру я связываю с данной организацией.
3. Я доволен тем, что работаю в данной организации.
4. В целом я удовлетворен работой в данной организации.
5. Я удовлетворен тем, какие задачи мне приходится решать в данной организации.

Обработка результатов

Подсчитывается сумма баллов по всем пунктам опросника.