

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«Курский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

На правах рукописи

Золотухина Юлия Вячеславовна

**СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность: 19.00.05 – социальная психология
(психологические науки)

диссертация
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук
профессор В.Б.Никишина

Ярославль – 2016

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава 1. Теоретико-методологический анализ социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.....	21
1.1. Категориально-проблемологический анализ понятия межличностного взаимодействия.....	21
1.2. Структурно-феноменологический анализ социальных установок.....	38
1.3. Теоретическое основание исследования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.....	69
Глава 2. Эмпирическое исследование социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.....	79
2.1. Изучение особенностей структурной организации и функционирования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.....	79
2.2. Исследование изменения социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности (нормативных, особых) и в аспекте длительности служебной деятельности.....	126
2.3. Анализ факторной структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.....	136
Глава 3. Программа психологической профилактики, направленная на повышение эффективности межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности.....	145
3.1. Теоретико-эмпирическое основание программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации	145

3.2. Организация и методы программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.....	149
3.3.Критериально-диагностическая оценка эффективности программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.....	155
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	164
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	172
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	197

Введение

Актуальность темы исследования. Актуальность проблемы социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлена двумя уровнями аргументации: социальным и социально-психологическим. Социальный уровень аргументации обусловлен тем, что макросоциальные установки в отношении представителей правоохранительных органов зачастую являются негативными или выражено негативными, что, безусловно, проецируется на качество установок представителей правоохранительных органов, которые регулируют межличностное взаимодействие на уровне правоохранительной системы в целом. Общественное «негативное ожидание» существенно определяет качество межличностных отношений сотрудников правоохранительных органов. По нашему мнению, этими «ожиданиями» надо управлять, изменяя их на позитивные, как во вне системы, так и внутри. Социально-психологический уровень аргументации связан с тем, что межличностное взаимодействие в служебной деятельности характеризуется высоким уровнем интенсивности, неопределенности и психической напряженности, что повышает вероятность нарушений социально-психологической адаптации, а также риск психических и психосоматических расстройств.

Вопрос об оценке особенностей межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, а также готовности к этому взаимодействию не входит в задачи, которые решает психологическая служба профессиональной среды, но, очевидно, должна решать. Субъект, включаясь в регламентированное профессиональное взаимодействие, должен знать и применять нормы и правила на условиях системы. Установки субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности играют роль системного регулятора в профессиональной среде.

Таким образом, актуальность работы обусловлена необходимостью решения прикладных проблем, связанных с необходимостью совершенствования службы психологического сопровождения в условиях

служебной деятельности, в части, касающейся повышения эффективности межличностного взаимодействия сотрудников правоохранительных органов.

Степень проработанности проблемы. Разработка проблемы межличностного взаимодействия осуществлялась с точки зрения аспектов условий, видов и эффективности межличностного взаимодействия. До настоящего времени изучение проблемы межличностного взаимодействия является одним из ведущих направлений как в отечественных исследованиях (Агеев В.С. [1], Ананьев Б.Г. [3, 4, 5], Андреева Г.М. [6, 7], Донцов А.И. [42, 43, 44], Журавлев А.Л. [49, 50], Ковалев Г.А. [75], Коханов Е.В. [78], Кричевский Р.Л. [81], Леонтьев А.Н. [89, 90], Ломов Б.Ф. [94, 95, 96, 97, 98], Машков В.Н. [105], Мясичев В.Н. [110, 111, 112], Новиков В.В. [129], Носков В.А. [133], Обозов Н.Н. [135, 136, 137, 138], Парыгин Б.Д. [143], Петровский А.В. [145, 146, 147, 148, 149], Платонов К.К. [150], Рассказова А.Л. [158], Рубинштейн С.Л. [160, 161], Сарычев С.В. [165, 166], Туровская А.А. [178], Уманский Л.И. [191] и др.), так и в зарубежных исследованиях (Бейлс Р. [218, 219], Берн Э. [25], Бидат Ч. [214], Знанецкий Ф. [256], Лири Т. [237], Парсон Т. [141, 142], Росс Л. [159], Щепаньский Я.И. [205] др.). Межличностное взаимодействие в профессиональной деятельности является предметом исследований Булгакова А.В. [29], Горностаева С.В. [37], Душкина А.С. [46], Ермолаевой Е.П. [48], Ивановой Н.Л. [63, 64], Карпова А.В. [69], Кашапова М.М. [71, 72], Ключевой Н.В. [73, 74], Мазилова В.А. [100], Маришук В.Л. [102], Марковой А.К. [103], Назарова В.И. [117, 118], Новикова В.В. [129], Пацакула И.И. [144], Поваренкова Ю.П. [151], Смирнова А.А. [169, 170, 171], Сочивко Д.В. [174], Цехновичери В.М. [196], Шадрикова В.Д. [201] и др. Проблема социальных установок первоначально разрабатывалась в трудах представителей Вюрцбургской школы (Ах Н. [211], Кульпе О. [235]). К проблеме в разные годы обращались как западные (Бродбент Д. [215], Гринвальд А. [228], Груман Ч.Ф. [227], Дуб Л. [219], Знанецкий Ф. [253], Крачфильд Р. [218], Кульпе О. [223], Кэмпбелл Д. [84, 216], Олпорт Г. [209, 210], Осгуд Ч. [243, 244, 245], Смит М. [249, 250], Томас У. [253], Фацио Р. [222], Хабер Р. [229], Халл К. [231], Шериф

М. [248] и др.), так и отечественные психологи (Асмолов А.Г. [12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20], Басин Ф.В. [21, 22, 23, 24], Бжалава И.Т. [26], Вопнерук Е.А. [31, 32], Гомелаури М.Л. [36], Девяткин А.А. [40], Запорожец А.В. [51, 88], Иосебадзе Т.Т. [65], Иосебадзе Т.Ш. [65], Леонтьев А.Н. [88, 89, 90], Леонтьев Д.А. [91], Надирашвили Ш.А. [113, 114, 115, 116], Натадзе Р.Г. [121], Небиеридзе А.Д. [122], Норакидзе В.Г. [130, 131, 132], Прангишвили А.С. [153, 154, 155], Сакварелидзе М.А. [162], Сарджвеладзе Н.И. [164], Сарычев С.В. [92, 93], Узнадзе Д.Н. [179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190], Хачапуридзе Б.И. [195], Чхартишвили Ш.Н. [200], Шерозия А.Е. [203, 204] и др.). Проблеме изучения социальных установок в профессиональной деятельности в связи с прогнозированием поведения человека в профессиональной среде посвящены работы Алимовой М.А. [2], Гавриной Е.Е. [34], Скрипкиной Н.А. [168], Цискаридзе М.А. [197], Цукерман Г.А. [198], Чарквиани Д.А. [199], Шептенко О.Б. [202] и других авторов.

Проблема, на решение которой направлено исследование заключается в определении особенностей социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности (с учетом условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий), с целью повышения эффективности межличностного взаимодействия сотрудников правоохранительных органов.

Цель исследования - выявление социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Объект исследования - межличностное взаимодействие в условиях служебной деятельности.

Предмет исследования - социальные установки субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Гипотеза исследования. Содержание и структура социальных установок в условиях служебной деятельности регулируют межличностное взаимодействие субъектов.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы решались следующие **задачи**:

1. Обобщить основные подходы к проблеме социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

2. Установить особенности структурной организации социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

3. Раскрыть функционирование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

4. Выявить изменение социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях служебной деятельности; а также в аспекте длительности служебной деятельности.

5. Проанализировать факторную структуру социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

6. Разработать программу психологической профилактики нарушений установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, с целью оптимизации системы установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

Методологической основой исследования принимаем положения метасистемного подхода Карпова А.В. (2011) [68], теории межличностного взаимодействия Ананьева Б.Г. (1968) [4], Леонтьева А.Н (1975) [89], положения экологической теории социальной установки Девяткина А.А., (1999) [40], положения теории саморегуляции Моросановой В.И. (2011) [109], положения теории межличностного взаимодействия в служебной деятельности Буданова А.В. (1992) [28].

Методы исследования. Методический инструментарий диссертационной работы, подобранный в соответствии с целью и задачами и направленный на проверку выдвинутой гипотезы, был представлен группами теоретических

(анализ научной литературы), эмпирических (архивный метод, клиническая беседа, психодиагностические методики, методы), статистических и психокоррекционных методов.

В числе психодиагностических методов были использованы: методика Шварц Ш. «Ценностный опросник» [66], методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере Потемкиной О.Ф. [157], «Копинг-тест» (Лазарус Р., Фолкман С., в адаптации Крюковой Т.Л., Куфтяк Е.В., Замышляевой М.С.) [83, 224], методика диагностики временных установок Нюттена Ж. [134], опросник «Стиль саморегуляции поведения» Моросановой В.И. [108], методика диагностики межличностных отношений Лири Т. в модификации Собчик Л.Н. [172, 173], методика «Опросник временной перспективы» Зимбардо Ф [177].

Организация и эмпирическая база исследования. Исследование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности проводилось на базе Управления Министерства внутренних дел по Курской области в 2010-2015гг. Общий объем выборки составил 306 человек в возрасте от 24 до 46 лет. Формирование выборок осуществлялось по следующим критериям: 1) длительность профессиональной деятельности (до 1 года – 96 человек; от 1 года до 5 лет – 98 человек; свыше 5 лет – 112 человек); 2) профиль профессиональной деятельности (оперативное взаимодействие – 168 человек; аналитическое взаимодействие – 138 человек); 3) условия профессиональной деятельности (нормативные условия профессиональной деятельности – 169 человек; особые условия профессиональной деятельности – 137 человек); 4) иерархическая система званий (в звании лейтенант – 74 человека, капитан – 87 человек, майор – 82 человека, подполковник – 63 человека). В число лиц, имеющих звание лейтенант, вошли 51 человек с присвоенным специальным званием младший лейтенант, 14 человек с присвоенным специальным званием лейтенант, 9 человек с присвоенным специальным званием старший лейтенант. Под нормативными условиями служебной деятельности понимаем условия, связанные с выполнением оперативных задач в местах постоянной дислокации.

Под особыми условиями служебной деятельности понимаем выполнение оперативных задач вне мест постоянной дислокации продолжительностью не менее 6 месяцев. Исследование испытуемых по критерию «особые условия профессиональной деятельности» осуществлялось в адаптационном периоде. Все группы испытуемых уравнивались по полу (в исследовании принимали участие только мужчины), возрасту (все испытуемые в возрасте от 24 до 46 лет), образовательному уровню (все испытуемые имели высшее юридическое образование), условиям профессиональной деятельности (все испытуемые являются сотрудниками правоохранительных органов).

Научная новизна исследования. Впервые применен алгоритм метасистемного анализа к проблеме изучения социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. Эмпирически обоснованы особенности структурной организации социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. Социальные установки межличностного взаимодействия в нормативных условиях вне зависимости от профиля и длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий представляют собой высоко организованную интегрированную гомогенную структуру, включающую в себя ценностный компонент, характеризующийся согласованностью ценностных ориентаций на уровне представлений и их поведенческой реализации; когнитивный компонент, характеризующийся эгоистической направленностью, ориентированной на результат, а также на материальное благосостояние; аффективно-поведенческий компонент, характеризующийся преобладанием поведенческих стратегий конфронтации и дистанцирования, а также позитивного будущего. В особых условиях служебной деятельности социальные установки межличностного взаимодействия являются дезинтегрированными, гетерогенными, представленными на уровне ценностного компонента рассогласованностью ценностных ориентаций на уровне представлений и их поведенческой реализации; на уровне когнитивного компонента – значимым снижением альтруистических, эгоистических и процессных установок при

значимом преобладании установок, ориентированных на результат; на уровне аффективно-поведенческого компонента – в преобладании поведенческих стратегий конфронтации, дистанцирования и принятия ответственности при снижении стратегий социальной поддержки и положительной переоценки.

Проанализировано функционирование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, исходя из специфики условий служебной деятельности (нормативные, особые), профиля служебной деятельности (аналитическая, оперативная), иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет). Установлено, что структурная организация системы социальных установок регулируется общим уровнем осознанной саморегуляции, регуляторными процессами планирования и оценивания результатов вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий.

Эмпирически выявлены изменения социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях служебной деятельности, а также в аспекте длительности служебной деятельности. Выявлено, что вне зависимости от условий служебной деятельности властно-лидирующий стиль межличностного взаимодействия является устойчиво выраженным, регулируется всеми структурными компонентами социальной установки субъектов межличностного взаимодействия. При этом диапазон реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов в нормативных условиях служебной деятельности существенно шире (властно-лидирующий, недоверчивый, зависимый, сотрудничающий и ответственный) в сравнении с особыми условиями (властно-лидирующий и ответственный). Вне зависимости от длительности служебной деятельности властно-лидирующий стиль межличностного взаимодействия, характеризующийся уверенностью в себе, умением быть организатором, позволяющим быть успешным в реализации организационно-управленческих функций, является устойчиво выраженным,

регулируется всеми структурными компонентами социальных установок (ценностным, когнитивным, аффективно-поведенческим).

Определена факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности. Установлено, что вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий факторная структура на уровне компонентов социальных установок содержит ценности власти, ориентацию на результат; на уровне регуляции процесс планирования и общий уровень осознанной саморегуляции, что реализуется во властно-лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, который является преобладающим.

Теоретическая значимость исследования. Результаты диссертационного исследования вносят вклад в развитие социальной психологии личности, конкретизированы представления о структурной организации, функционировании и изменении социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. На основании полученных эмпирических результатов уточнены и теоретические представления о специфике структурной организации социальных установок субъектов межличностного взаимодействия с учетом условий служебной деятельности (нормативных, особых), профиля служебной деятельности (аналитическая, оперативная), иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет). На основе структурно-психологического анализа раскрыта специфика структурной организации социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. Определена гомогенность, гетерогенность их организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что на основании результатов эмпирического исследования разработана, апробирована и внедрена программа психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест

постоянной дислокации, целью которой является оптимизация системы установочной регуляции межличностного взаимодействия. Реализация программы осуществлялась с теоретической проработкой социально-психологических особенностей профессионального взаимодействия субъектов служебной деятельности на начальных этапах, а также практической психодиагностической и психокоррекционной деятельностью на последующих этапах.

Достоверность и надёжность данных обеспечивается методологической обоснованностью исходных положений, репрезентативностью изучаемой выборки, использованием валидного психологического инструментария, применением методов статистической обработки данных. В числе статистических методов использованы: методы описательной (значения средних тенденций, стандартное отклонение), сравнительной статистики (непараметрические критерии Манна-Уитни (U-критерий), Н-критерий Крускала-Уоллиса, Т-критерий Вилкоксона, корреляционный анализ (r-критерий ранговой корреляции Спирмена)) и многомерной статистики (факторный анализ с varimax-вращением) [99, 120, 167]. Кроме того, нами был использован структурно-психологический анализ по обобщенным показателям индекса организованности, интегративности и дифференцированности структуры Карпова А.В., метод экспресс- χ^2 для сравнения матриц и кореллограмм на их «гомогенность-гетерогенность», предложенный Карповым А.В [67].

Апробация и практическая реализация основных положений. Результаты проведенных исследований были представлены на I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход» (Курск, 2011г.), международной научно-практической конференции «Аддикция в современном научном пространстве» (Курск, 2012г.), международной научно-практической конференции «Человек в сложной жизненной ситуации: клинико-психологический подход» (Курск, 2012г.), Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы здоровьесбережения студенческой

молодежи» (Курск, 2012г.), IV Национальном конгрессе неврологов, психиатров и наркологов Украины «Доказательная медицина в неврологии, психиатрии и наркологии. Сегодня и в будущем» (Харьков, 2012г.), II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, 2012г.), III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, 2013г.), Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел Российской Федерации (Москва, 2013г.); IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, 2014г.); V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, 2015г.).

Результаты исследования отражены в 16 научных публикациях, в том числе в 5 статьях, опубликованных в научных рецензируемых журналах.

Положения, выносимые на защиту.

1. Реализация метасистемного подхода к анализу социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности реализуется на следующих уровнях: на метапсихологическом уровне – через оценку служебной деятельности (регламентированность, иерархичность, экстремальность и др.), структурном уровне – через анализ структурной организации социальных установок в условиях служебной деятельности, на функциональном уровне – через анализ особенностей регуляции социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, на генетическом уровне – через изменение социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях, а также в параметрах длительности служебной деятельности, на интегративном уровне – через факторную структуру социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

2. Структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлена ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческим компонентами. Общими особенностями на уровне структурных компонентов социальных установок субъектов вне зависимости от условий, профиля служебной деятельности, иерархической системы званий и длительности служебной деятельности являются: на уровне ценностного компонента – преобладание ценностей «универсализма», «самостоятельности» и «безопасности»; когнитивной компонент характеризуется эгоистической направленностью, ориентированной на результат и на материальное благосостояние; аффективно-поведенческий компонент представлен «позитивным будущим», а также преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации» и «дистанцирования».

Система социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от профиля служебной деятельности (оперативный, аналитический), иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет), а также в нормативных условиях служебной деятельности является высокоорганизованной, качественно гомогенной. В особых условиях служебной деятельности структура системы социальных установок субъектов является дифференцированной, качественно гетерогенной. При оценке качественного своеобразия структур системы социальных установок с учетом условий служебной деятельности выявлено, что базовыми элементами (качествами), выполняющими роль интегратора структуры в нормативных условиях служебной деятельности, являются «альтруистическая направленность» и «ориентация на результат», в особых условиях – поведенческая стратегия «дистанцирования». Системообразующим элементом (качеством) при оперативном профиле служебной деятельности выступает поведенческая стратегия «конфронтации», при аналитическом профиле деятельности – «ориентация на результат». Базовыми элементами (качествами) для субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта являются

«эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», у субъектов служебной деятельности в званиях капитан, майор и подполковник – «ориентация на результат». Базовыми элементами (качествами) при длительности служебной деятельности до 1 года являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», при длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет и свыше 5 лет – «ориентация на результат».

3. Функционирование социальных установок субъектов межличностного взаимодействия определяется «общим уровнем осознанной саморегуляции», регуляторными процессами «планирования», «оценивания результатов» вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий.

В нормативных условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется высокой гибкостью и самостоятельностью, а также общим уровнем саморегуляции; на уровне когнитивного компонента регуляция осуществляется через процессы планирования и оценивания результатов; на уровне аффективно-поведенческого компонента – через процесс планирования. В особых условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется высоким уровнем самостоятельного принятия решений; на уровне когнитивного компонента и аффективно-поведенческого компонента регуляция осуществляется через процесс планирования.

Вне зависимости от профиля служебной деятельности (аналитический, оперативный) структурная организация системы социальных установок субъектов межличностного взаимодействия на уровне ценностного компонента регулируется высокой самостоятельностью и общим уровнем саморегуляции; на уровне когнитивного компонента регуляция осуществляется через процесс планирования и оценивания результатов; на уровне аффективно-поведенческого компонента определяется регуляторными процессами планирования. При аналитическом профиле служебной деятельности специфической особенностью

является взаимосвязь низкой «конформности» (ценностный компонент) и высокой «гибкости» на уровне ценностного компонента в структуре социальной установки. При оперативном профиле служебной деятельности специфической является взаимосвязь низкой выраженности ценности «традиции» и высокой «самостоятельности», а также «негативного прошлого» с «общим уровнем осознанной саморегуляции»

Вне зависимости от иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник) регуляция структуры социальных установок на уровне когнитивного компонента регулируется процессами планирования и оценивания результатов, регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через процесс планирования. У субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта на уровне ценностного компонента осуществляется через самостоятельность, а также общий уровень осознанной саморегуляции. У субъектов служебной деятельности в звании капитана на уровне ценностного компонента в структуре системы социальных установок субъектов регуляция осуществляется через общий уровень осознанной саморегуляции и самостоятельность; на уровне когнитивного компонента – «через процессы планирования и оценивание результатов. У субъектов служебной деятельности в звании майора на уровне ценностного компонента регуляция осуществляется процессами самостоятельности и общим уровнем осознанной саморегуляции. Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании подполковник на уровне ценностного компонента регулируется через высокую самостоятельность, моделирование, а также общий уровень осознанной саморегуляции; на уровне когнитивного компонента – через процессы планирования и оценивания результатов.

Регуляция структурной организации социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года на уровне ценностного компонента осуществляется через самостоятельность, гибкость, а также общий уровень осознанной саморегуляции. Когнитивный компонент регулируется

процессами планирования и оценивания результатов. Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через процесс планирования. Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет на уровне ценностного компонента регулируется через общий уровень осознанной саморегуляции, а также через регуляторный процесс самостоятельности. Когнитивный компонент регулируется процессами планирования и оценивания результатов. Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через планирование. Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет на уровне ценностного компонента регулируется через процесс моделирования, регуляторный процесс самостоятельности, а также через общий уровень осознанной саморегуляции. Когнитивный компонент регулируется планированием и оцениванием результатов. Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через планирование и общий уровень осознанной саморегуляции.

4. Изменение социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности (генез) наблюдается при переходе из нормативных условий служебной деятельности к особым условиям. Проявления изменений характеризуются уменьшением общего количества значимых связей между компонентами социальных установок и изменением стилей межличностного взаимодействия в особых условиях служебной деятельности. Изменение структуры взаимосвязей происходит за счет уменьшения количества связей ценностного компонента социальной установки и стилей межличностного взаимодействия. Взаимосвязи между когнитивным компонентом социальной установки и стилями межличностного взаимодействия остаются устойчивыми. Выявлено увеличение количества взаимосвязей между стилями межличностного взаимодействия и аффективно-поведенческим компонентом социальной установки субъектов. Властный – лидирующий стиль

межличностного взаимодействия вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативных, особых) является устойчиво выраженным и взаимосвязан со всеми компонентами социальной установки (ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческим).

Вне зависимости от длительности служебной деятельности выраженность властного – лидирующего стиля межличностного взаимодействия сохраняется. Властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности до 1 года взаимосвязан со всеми компонентами социальной установки: ценностным (ценность «власти»), когнитивным (ориентированность на результат) и аффективно-поведенческим (направленность на будущее). При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия взаимосвязан с когнитивным (ориентация на результат) и аффективно-поведенческим (ориентация на будущее) компонентами системы социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности и утрачивает взаимосвязь с ценностным компонентом. Изменение качества взаимосвязей властного – лидирующего стиля межличностного взаимодействия и социальных установок объясняется тем, что приоритетными задачами данного периода является расширение социальных связей в деятельности, самоутверждение, появляется необходимость закрепиться в системе, проявить свои полномочия. Властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности свыше 5 лет сохраняет взаимосвязь с когнитивным компонентом системы социальных установок (ориентация на результат), утрачивает взаимосвязь с аффективно-поведенческим компонентом, но при этом восстанавливается взаимосвязь с ценностным компонентом социальной установки, только уже в другом содержании, а именно, происходит замена взаимосвязи с ценностью «власти» на взаимосвязь с ценностью «безопасности». Данная тенденция объясняется тем, что субъекты служебной деятельности в этот период преимущественно реализуют свою деятельность в управленческих функциях, формируются

устойчивые схематизированные паттерны поведения, возможные перспективы профессионального роста соотносятся с ограничениями и возможными санкциями.

5. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также от иерархической системы званий компонентов содержит ценность «власти» и ориентацию на результат; на уровне регуляции – процесс «планирования» и «общий уровень осознанной саморегуляции», что реализуется во властном – лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, который является преобладающим. При этом выявлено качественное своеобразие факторной структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия как по количеству факторов, так и по их содержанию, которое определяется параметрами служебной деятельности: условиями служебной деятельности (нормативные, особые), профилем служебной деятельности (аналитический, оперативный), иерархической системой званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительностью служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет).

Соответствие диссертации паспорту научной специальности 19.00.05. Диссертационное исследование соответствует п. 2. «Закономерности общения и взаимодействия людей» в части рассмотрения основных типов интеракции; п. 4. «Социальная психология личности» в части рассмотрения социальной установки, подходов к изучению установки, изменения социальных установок личности, проблемы соотношения аттитюдов и поведения, измерения аттитюдов; п. 5. «Практические приложения социальной психологии» в части рассмотрения стратегий практической работы социального психолога, основных направлений прикладных исследований и практической работы в социальной психологии, сферы организационного развития паспорта специальности ВАК 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Структура и объём диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы, включающего 243 источника и приложений. В тексте имеется 17 таблиц и 58 рисунков.

Глава 1. Теоретико-методологический анализ социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

1.1. Категориально-проблемологический анализ понятия межличностного взаимодействия.

Разработка проблемы межличностного взаимодействия относится к основным задачам социальной психологии, так как именно через данное понятие раскрывается сущность бытия личности в системе социальных связей. Значительная часть психологических исследований межличностного взаимодействия осуществляется в русле социально-психологического изучения общения, отношений и совместной деятельности. Для понимания содержательного соотношения понятий общение, отношения, совместная деятельность и межличностное взаимодействие рассмотрим различные научные подходы.

Современные представления о содержании понятия «межличностное взаимодействие» строятся на трудах Ананьева Б.Г. [3, 4, 5] Андреевой Г.М. [6, 7], Бейлса Р. [212, 213], Берна Э. [25], Журавлёва А.Л. [49, 50], Знанецкого Ф. [256], Коломинского Я.Л. [76], Леонтьева А.Н. [89, 90], Лири Т. [237], Ломова Б.Ф. [94, 95, 96, 97, 98], Мясищева В.Н. [110, 111, 112], Парсонса Т. [141, 142], Парыгина Б.Д. [143], Петровского А.В. [145, 146, 147, 148, 149], Обозова Н.Н. [135, 136, 137, 138], Рубинштейна С.Л. [160, 161], Сарычыва С.В. [165, 166], Уманского Л.И. [191] и др.

В отечественной психологии сложилось несколько подходов к трактовке понятия межличностного взаимодействия. Первый подход рассматривает взаимосвязь межличностного взаимодействия и феномена общения (Андреева Г.М., Ломов Б.Ф., Парыгин Б.Д. и др.); второй подход – взаимосвязь межличностного взаимодействия и отношений (Коломинский Я.Л., Крысько В.Г., Мясищев В.Н., Обозов Н.Н., Рубинштейн С.Л. и др.); третий подход представляет собой межличностное взаимодействие как совместную

деятельность (Ананьев Б.Г., Журавлёв А.Л., Леонтьев А.Н., Петровский А.В., Уманский Л.И. и др.).

Ломов Б.Ф. выделяет факторы, определяющие способы, динамику и содержание общения, к которым относит социальные функции вступающих в него людей, их положение в системе общественных отношений, принадлежность к той или иной общности, а также феномены, связанные с производством, обменом и потреблением, с отношением к собственности, со сложившимися в обществе писаными и неписаными правилами, нравственными и правовыми нормами, социальными институтами, службами.

Ломов Б.Ф. затрагивает проблему мотивационной стороны общения, в которой отражается единство категорий общения и индивидуальной деятельности. Вступая в процесс общения, субъекты зачастую имеют различные мотивы и цели, по ходу взаимодействия субъекты оказывают влияние друг на друга, что отражается на мотивах, которые, в свою очередь, могут сближаться или отдаляться.

В рамках подхода взаимосвязи межличностного взаимодействия и общения Ломов Б.Ф. рассматривал факторы и проблему мотивационной стороны общения.

Парыгин Б.Д. также является сторонником позиции, согласно которой межличностное взаимодействие выступает категорией общения. Автор выделяет два основных аспекта рассмотрения способов общения: со стороны исследования собственно форм и способов групповой дифференциации; со стороны определения способов и средств групповой интеграции (см. рис. 1). Парыгин Б.Д. рассматривает взаимодействие как форму общения, в то время как коммуникация выступает в качестве его содержания.

Отдельно от вышеописанных аспектов Парыгин Б.Д. выделяет сами механизмы, посредством которых достигается согласованность групповой деятельности. Они подразделяются на механизмы влияния (заражение, внушение, убеждение) и отражения влияний в процессе группового взаимодействия (подражание, мода и др.) [143, с. 82].

Таким образом, Парыгин Б.Д. рассматривает межличностное взаимодействие как форму интеракции (см. рис. 1).

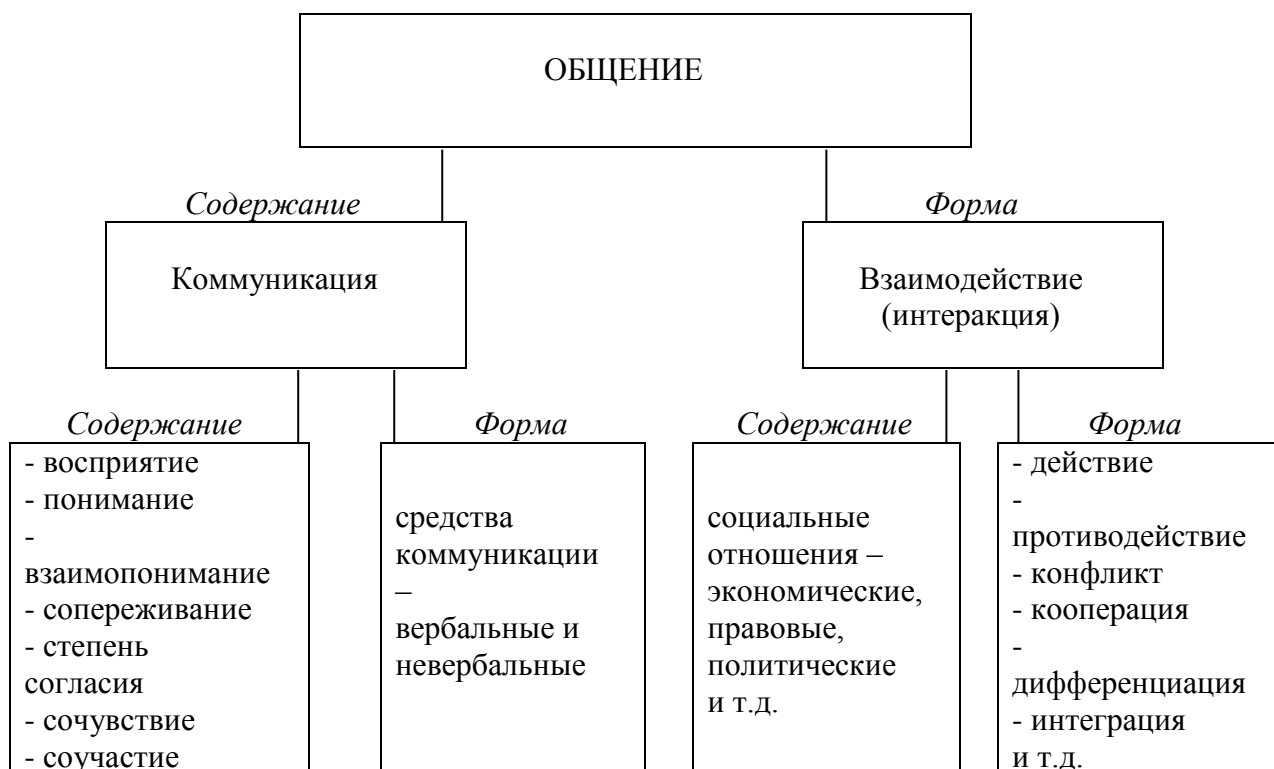


Рисунок 1 - Структура общения по Парыгину Б.Д.

Согласно предложенной Андреевой Г.М. структуры общения, общение в широком смысле слова, как реальность межличностных и общественных отношений, включает в себя коммуникацию в узком смысле слова как обмен информацией. В этом случае логично допустить такую интерпретацию взаимодействия, когда оно предстаёт как другая по сравнению с коммуникативной сторона общения.

Так, по мнению Андреевой Г.М., взаимодействие выступает как интерактивная сторона общения, обозначающая характеристику тех его компонентов, которые связаны с взаимовлиянием людей друг на друга, с непосредственной организацией их совместной деятельности. Автором предложена типология межличностного взаимодействия, основанная на дихотомическом делении способов взаимодействий на два противоположных вида, а именно, кооперацию и конкуренцию. Кооперация, или кооперативное взаимодействие, описывается как координация единичных сил участников

(упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил) и является необходимым элементом совместной деятельности. Что касается другого типа взаимодействий – конкуренции, то здесь наиболее яркой её формой является конфликт. Данные виды взаимодействия могут проявляться в приспособлении и оппозиции, ассоциации и диссоциации, и т.д. [6, 7].

Таким образом, позиционируя понятие взаимодействия как структурный элемент общения, представители данного подхода (Ломов Б.Ф., Парыгин Б.Д., Андреева Г.М.) в разных аспектах оценивают качество и организацию взаимодействия.

Изучая вопрос межличностного взаимодействия, нельзя не обратиться к понятию межличностных отношений. Представителями данного подхода являются Рубинштейн С.Л., Мясищев В.Н. и Обозов Н.Н., Коломинский Я.Л., Крысько В.Г.

По мнению Рубинштейна С.Л., межличностные отношения – «это специфическая форма отражения действительности. Отношение к другому человеку, к людям составляет основную ткань человеческой жизни, ее сердцевину». «Сердце человека все соткано из его человеческих отношений; то, из чего оно состоит, целиком определяется тем, к каким человеческим отношениям человек стремится» [160, 161].

Мясищев В.Н. также определял межличностное взаимодействие как отношения. Межличностные отношения выступают в рамках данного подхода как «целостная система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности». По мнению Мясищева В.Н., существует тесная связь между процессом взаимодействия людей и их взаимоотношениями. Однако автор подчёркивает неидентичность этих понятий.

Так, согласно Мясищеву В.Н., взаимоотношения являются внутренней личностной основой взаимодействия, а последнее – реализацией или следствием и выражением первого [110, 111, 112].

Обозов Н.Н., основываясь на собственных экспериментальных исследованиях, выделяет взаимосвязь межличностного взаимодействия с отношениями. Межличностные отношения, по данному автору, – это взаимная готовность субъектов к определённому типу взаимодействия.

Обозов Н.Н. выделяет следующие типы межличностных отношений: отношения знакомства, приятельские, товарищеские, дружеские, любовные, супружеские, родственные, деструктивные. Данная классификация основана на нескольких критериях: глубине отношений, избирательности в выборе партнёров, функциях отношений. Главным критерием является мера, глубина вовлечения личности в отношения. Автор уделяет значительное внимание феноменам межличностной симпатии и притяжения, которые оказывают непосредственное влияние на содержание мотивационной стороны межличностного взаимодействия. Так, например, дружеские и супружеские межличностные отношения возникают так же, как приятельские отношения. В последующем их развитие характеризуется переходом от межличностной привлекательности (симпатий, притяжения) к взаимной привязанности, что качественным образом отражается на мотивации межличностного взаимодействия. Основными факторами, оказывающими влияние на характер отношений, являются особенности восприятия и понимания партнёрами друг друга, своего положения в системе общегруппового эмоционального фона отношений.

В ходе изучения подхода, представленного Обозовым Н.Н., можно сделать вывод о том, что помимо взаимосвязи межличностного взаимодействия с отношениями он также выделял типы, критерии и факторы межличностных отношений [135, 136, 137, 138].

В работе Коломинского Я.Л. представлено взаимоопределяющее понимание категорий общения, отношений и межличностного взаимодействия. Автор определяет общение как «такое информационное и предметное взаимодействие между людьми, в процессе которого реализуются, проявляются и формируются их межличностные отношения». Коломинский Я.Л.

представляет структуру отношений, в которой выделяют три компонента: когнитивный, эмоциональный и поведенческий [76, с. 156].

Согласно Крысько В.Г., в результате взаимодействия субъектов возникают субъективные эмоционально окрашенные связи (межличностные отношения). В структуре взаимоотношений автор выделяет три компонента, являющиеся взаимосвязанными. Когнитивный компонент межличностных отношений включает в себя все психические процессы: ощущения, восприятие, представление, память, мышление, воображение. Взаимодействующий с другими людьми человек с помощью этих процессов познаёт индивидуально-психологические особенности партнёров по совместной деятельности. Под влиянием особенностей взаимных восприятий складываются и взаимопонимание, и взаимоотношения. Наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются его адекватность и идентификация.

Эмоциональный компонент взаимоотношений выражает положительные или отрицательные переживания, возникающие у человека под влиянием индивидуально-психологических особенностей других людей. Это могут быть симпатии или антипатии, удовлетворённость собой, партнёром, работой и т.д. Эмоциональная идентификация проявляется в отождествлении двух субъектов друг с другом и сопровождается симпатией – эмоциональным откликом на переживания другого, сопереживанием и сочувствием. Эмоциональный компонент выполняет основную регулирующую функцию при неофициальных взаимоотношениях.

Ведущую роль в регулировании взаимоотношений играет поведенческий компонент. Он включает невербальные средства общения и действия, выражающие отношения данного человека к другим людям, к группе в целом [82, с. 157].

Обобщая содержание теорий, представленных в рамках подхода взаимосвязи межличностного взаимодействия и отношений, следует отметить, что общим у всех представителей данного подхода является представление об

отношениях как базовой системе, в рамках которой осуществляется взаимодействие.

Ряд отечественных психологов (Ананьев Б.Г., Журавлёв А.Л., Леонтьев А.Н., Петровский А.В., Уманский Л.И. и др.) раскрывают проблему взаимосвязи базовых психологических категорий общения, межличностного взаимодействия и совместной деятельности.

Ананьев Б.Г. рассматривает общение как средство понимания людьми друг друга и самих себя. Автор подчёркивает единство феноменов общения, деятельности и межличностного взаимодействия. По словам автора, «...поведение человека выступает не только как сложный комплекс видов его социальных деятельностей, с помощью которых опредмечивается окружающая его природа, но и как общение, практическое взаимодействие с людьми в различных социальных структурах» [4, с. 44]. Взаимодействие людей друг с другом, являясь обязательным компонентом всех видов деятельности, предполагающих взаимодействие, оказывается условием, без которого невозможно познание действительности, формирование эмоционального отклика на эту действительность и основанного на этом познании и эмоциональном отношении поведения.

Таким образом, Ананьев Б.Г. указывает, что межличностное взаимодействие определяется всегда системой общественных отношений, в которую оно включено [3, 4, 5].

Особое место в рассмотрении проблемы совместной деятельности занимают работы Уманского Л.И., посвящённые различным формам организации совместной деятельности. Под типом совместной деятельности или формой организации совместной деятельности автор понимает способ взаимодействия между участниками группового решения задач или проблем.

Согласно классификации Уманского Л.И., к числу базовых можно отнести три типа совместной деятельности: совместно-взаимодействующую (тип деятельности, при которой каждый из участников решает общую задачу с примерно одинаковой интенсивностью, при этом условия деятельности

малоизменны и определяются руководителем), совместно-последовательную (особенность деятельности каждого участника задаётся спецификой целей совместного преобразования исходного сырья в конечный продукт, в этом случае характерен переход продукта деятельности от одного из участников процесса к другому) и совместно-индивидуальную (взаимодействие между участниками сведено к минимуму, каждый из исполнителей выполняет свою часть работы, специфика деятельности задаётся характером профессиональной позиции каждого) [191].

По мнению Леонтьева А.Н., взаимодействие – это коллективная деятельность, которую следует рассматривать не со стороны содержания или продукта, а в плане её социальной организации. Общение подразумевает передачу информации о деятельности, тем самым является основанным на деятельности и определяется ею. Относительно взаимосвязи феноменов общения и межличностного взаимодействия, автор указывает на то, что межличностное взаимодействие в большей степени, чем процесс передачи информации, определяет центральный момент общения и выступает в качестве внутреннего механизма жизни коллектива. Взаимодействие понимается автором как обмен идеями, интересами, взаимное влияние на установки, приобретение социального опыта [89, 90].

Постановка проблемы межличностного взаимодействия как особой социально-психологической категории неразрывно связана с социально-психологической теорией деятельностного опосредования межличностных отношений в группе, разработанной под руководством Петровского А.В.

В работах автора представлена трёхфакторная концептуальная модель «значимого другого». К первому фактору относится авторитет, что подразумевает право «значимого другого» принимать ответственные решения, признаваемые партнёрами. В данном случае человек предстаёт перед окружающими как честный, справедливый, компетентный, способный к принятию эффективных решений. Второй фактор выступает в качестве эмоционального статуса (аттракции) «значимого другого». Эмоциональный

статус отражает способность привлекать или отталкивать окружающих, быть социометрически избираемым или отвергаемым, вызывать симпатию или антипатию. Третий фактор – статус власти или властные полномочия, иллюстрацией которого является военная иерархия (как это ни парадоксально, генерал менее значим для солдата, чем сержант, у которого рядовой находится в непосредственном подчинении) [145, 146, 147, 148, 149].

Журавлёв А.Л. рассматривает взаимодействие как «существенную особенность структуры совместной деятельности, её основной отличительный признак по сравнению с индивидуальной деятельностью». Определяя взаимодействие как «систему действий, при которой действия одного человека или группы лиц обуславливают определённые действия других, а действия последних, в свою очередь, определяют действия первых», он отмечает, что «структура совместной деятельности фактически складывается, функционирует и развивается именно через взаимодействие между отдельными её участниками» [50].

Множественность подходов к пониманию взаимодействия и через совместную деятельность, и через отношения, и через общение существенным образом затрудняет методологическую определённость в изучении феномена взаимодействия. Мы по-прежнему констатируем факт методологической дифференцированности, и текущие десятилетия в развитии психологического знания внесли ещё больше аспектов в дифференцированность понятия взаимодействия.

Исходя из заданного тезиса, считаем необходимым проведение структурно-функционального анализа понятия межличностного взаимодействия в отечественной психологии с целью определения специфики собственного содержания понятия и его реализации (см. табл. 1).

Обобщённым смыслом анализа стала констатация факта широкой дифференцированности в определении понятия взаимодействия.

Результаты понятийного анализа понятий межличностного взаимодействия в отечественной психологии представлены в таблице 2.

Структурно-функциональный анализ понятия межличностного взаимодействия в отечественной психологии

Параметры рассмотрения межличностного взаимодействия	Межличностное взаимодействие в рамках подходов к изучению категорий			Межличностное взаимодействие
	Общение	Отношения	Совместная деятельность	
Виды	кооперация и конкуренция (Андреева Г.М.) групповая дифференциация и групповая интеграция (Парыгин Б.Д.)	отношения знакомства, приятельские, товарищеские, дружеские, любовные, супружеские, родственные, деструктивные (Обозов Н.Н.)	совместно-взаимодействующий тип совместной деятельности (Уманский Л.И.)	внутриличностные, межличностные, личностно-групповые, личностно-массовые, межгрупповые, массовогрупповые взаимодействия (Крысько В.Г.)
Участники	-	субъекты отношений (Ломов Б.Ф.)	-	субъекты взаимодействия (Крысько В.Г.)
Функции	познание действительности, формирование эмоционального отношения (Ананьев Б.Г.)	-	обмен идеями, интересами, взаимное влияние на установки, приобретение социального опыта (Леонтьев А.Н.)	-
Факторы	-	особенности восприятия и понимания партнёрами друг друга, своего положения в системе общегруппового эмоционального фона отношений (Обозов Н.Н.)	авторитет, эмоциональный статус, властные полномочия (Петровский А.В.)	физический контакт; перемещения в пространстве; восприятие и отношения его участников; духовный вербальный контакт; невербальный информационный контакт; совместная групповая деятельность

Таблица 2.

Понятийный анализ понятий межличностного взаимодействия в отечественной психологии

Параметры	Межличностное взаимодействие в рамках подходов к изучению понятий			Подходы к рассмотрению понятия межличностное взаимодействие
	Общение	Отношения	Совместная деятельность	
Соотношение с понятием межличностного взаимодействия	<p>интеракция как одна из сторон общения (Андреева Г.М.)</p> <p>межличностное взаимодействие как форма общения (Парыгин Б.Д.)</p> <p>единство феноменов общения, взаимодействия и совместной деятельности (Ананьев Б.Г.)</p> <p>взаимодействие определяет центральный момент общения (Леонтьев А.Н.)</p>	<p>- отношения – взаимная готовность субъектов к определённому типу взаимодействия (Обозов Н.Н.)</p> <p>- общественные отношения личности раскрываются в совместной деятельности и общении; общение – специфическая форма взаимодействия людей (Ломов Б.Ф.)</p> <p>- система межличностных отношений включает в себя процессы взаимодействия наряду с социально-перцептивными процессами и аттракцией (Ольшанский В.Б.)</p> <p>- общение – информационное и предметное взаимодействие между людьми, в процессе которого реализуются, проявляются и формируются их межличностные отношения (Коломинский Я.Л.)</p> <p>- взаимоотношение является внутренней личностной основой взаимодействия, а взаимодействие – реализацией или следствием и выражением взаимоотношения (Мясищев В.Н.)</p>	<p>- взаимодействие – это коллективная деятельность (Леонтьев А.Н.)</p> <p>- взаимодействие – существенная особенность структуры совместной деятельности, её основной отличительный признак по сравнению с индивидуальной деятельностью (Журавлёв А.Л.)</p> <p>- совместная деятельность – способ взаимодействия между участниками группового решения задач или проблем (Уманский Л.И.)</p>	<p>- взаимодействие – это процесс непосредственного или опосредованного влияния объектов (субъектов) друг на друга, порождающий взаимную обусловленность и связь (Крысько В.Г.)</p>

В результате осуществленного категориально-проблемологического анализа в межличностном взаимодействии выделяем два базовых уровня: на уровне отношения понятий «деятельности» и «взаимодействия» мы обращаемся к логике Ананьева Б.Г. [4] и рассматриваем взаимодействие как компонент деятельности, на содержательном уровне обращаемся к теории Леонтьева А.Н. [82] и понимаем взаимодействие как обмен идеями, взаимное влияние на установки и приобретение социального опыта.

Библиографический анализ исследований феномена межличностного взаимодействия в период с 2009 года по 2015 год в трудах отечественных учёных осуществлялся по информационной базе Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) по системе E-library. Процедура анализа проводилась по частотно-временному основанию. Отбор публикаций осуществлялся по ключевому слову «межличностное взаимодействие». В процесс анализа были включены публикации в период с 2009 года по 2015 год в количестве 1238 работ (см. рис. 2).

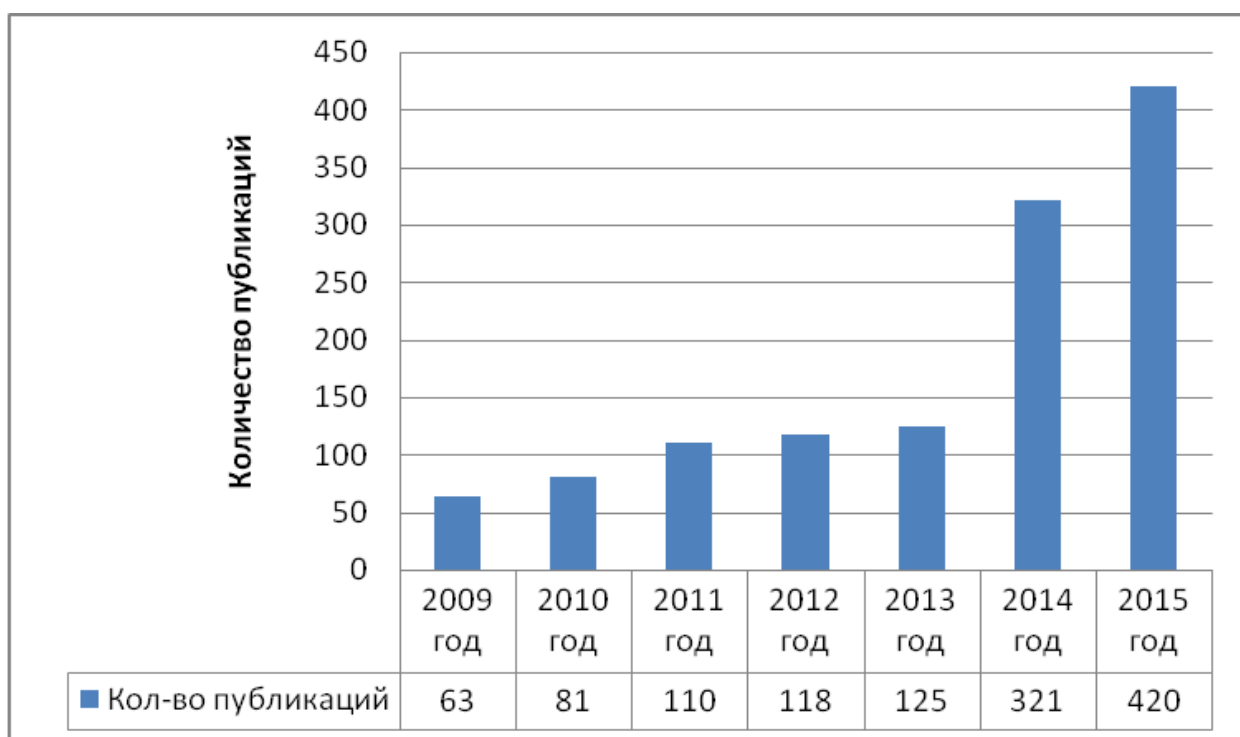


Рисунок 2 – Результаты библиографического анализа феномена межличностного взаимодействия в период с 2009года по 2015 год

Таким образом, выявлена положительная и интенсивная динамика исследовательского интереса к феномену межличностного взаимодействия в период с 2009 года по 2015 год: исследовательский интерес к проблеме межличностного взаимодействия увеличился в 6,7 раза в целом. При этом за последние два года (2014-2015 гг.) отмечается удвоение количества научных публикаций по проблеме межличностного взаимодействия.

Библиографический анализ исследований межличностного взаимодействия по проблемологическому основанию также проводился за период с 2009 года по 2015 год по публикациям отечественных учёных. Проблемное поле было сектарировано по следующим блокам: исследования межличностного взаимодействия как совместной деятельности, исследования особенностей межличностного взаимодействия, исследования возрастных аспектов межличностного взаимодействия, исследования гендерных особенностей и межличностного взаимодействия, эмпирико-феноменологические исследования межличностных отношений (рис. 3).

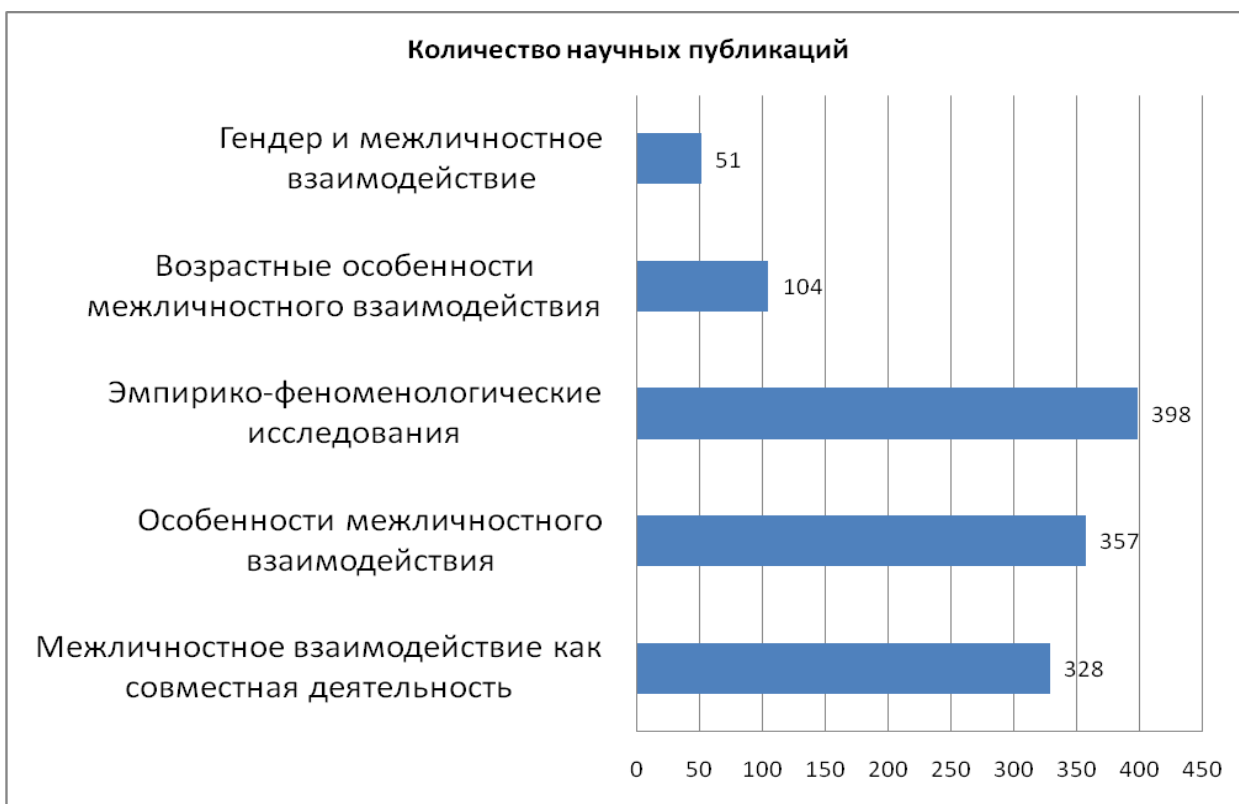


Рисунок 3 – Тематика анализа феномена межличностного взаимодействия в публикациях за период 2009-2015 годы

Общей тенденцией проведённого анализа является сосредоточенность исследовательского интереса в области феноменологии, особенностей межличностного взаимодействия, а также в области рассмотрения межличностного взаимодействия в рамках совместной деятельности. Однако профессиональные особенности межличностного взаимодействия в зону исследовательской активности не попадают.

В работах представителей зарубежной психологии категория межличностного взаимодействия рассматривается с точки зрения типологии, феноменологии, мотивационной стороны взаимодействия людей друг с другом, а также с точки зрения механизма и структуры, участников межличностного взаимодействия (Бейлс Р., Берн Э., Знанецкий Ф., Лири Т., Парсонс Т. и др.).

Для научного исследования феномен социального действия представляет интерес как фактор, позволяющий объяснить всю совокупность связей и отношений, в которые вступают люди в обществе. Данной проблемой занимался Знанецкий Ф. Автор рассматривал социальное действие как «такие и только такие действия, в которых главным объектом, подвергающимся влиянию действующего лица, являются сознающий себя индивид или группа». В теории Знанецкого Ф. виды социальных действий разделены на две общие категории: приспособление и оппозицию. К приспособлению автор отнёс действия, вызывающие желательное поведение индивидов или групп без угрозы каким-либо ценностям или возможностям партнёра по общению (такие, как приглашение, вовлечение, руководство в совместном труде, подражание и т.д.). К оппозиции относятся действия, связанные с угрозами и репрессиями (например, противопоставление себя другим, репрессии и бунт, агрессия, враждебность, сопротивление и т.д.) [35, с. 190].

Американский психолог Бейлс Р. разработал схему, иллюстрирующую взаимосвязь межличностного взаимодействия и интеракции [212, 213]. Данная схема позволяет регистрировать различные виды взаимодействия в

группе. Согласно его методике, все возможные взаимодействия были разделены на четыре категории: область позитивных эмоций (включает солидарность, снятие напряжения, согласие); область негативных эмоций (включает в себя предложение, указание, мнение, ориентацию других); область решения проблем (просьба об информации постановки, просьба высказать мнение проблем, просьба об указании) и область постановки (несогласие, создание напряжения, демонстрация антагонизма) [212, с. 56].

Категорию межличностного взаимодействия также рассматривал Лири Т. Автор выделил классификацию, основанную на сочетании двух параметров: доминирование – подчинение и дружелюбие – враждебность. Сочетание дружелюбия и доминирования соответствует стратегии позитивного доминирования, сочетание дружелюбия и подчинения – стратегии подчинения, сочетание враждебности и доминирования соответствует стратегии негативного доминирования, сочетание враждебности и подчинения близко по смыслу стратегии избегания [237, с. 57].

В своём подходе Парсонс Т. обращался к теории действия (теории социального действия). Пытаясь описать структуру данного феномена, принимал межличностное взаимодействие за основу социальной деятельности. Согласно данному подходу, на основе межличностных отношений строится человеческая деятельность, являющаяся результатом единичных действий, то есть отдельных элементарных актов. В результате из данных актов складываются системы действий. В качестве элементов действий Парсонс Т. выделял следующие: деятель, «другой» (объект, на который направлено действие), ценности, которые принимает каждый участник, ситуация, в которой совершается действие. Согласно этому подходу, мотивация деятеля определяется её направленностью на удовлетворение его потребностей. В отношении же объекта, на который направлено действие, автор развивает систему ориентаций и ожиданий и

выделяет пять пар подобных ориентаций, дающих описание различных видов взаимодействия [142, с. 190].

Таким образом, по мнению Парсонса Т., элементарное взаимодействие индивидов составляет содержание первичного уровня социальной структуры [141, 142].

Берн Э. в теории транзактного анализа описывает взаимодействие людей через состояния Я (транзакций). При этом автор выделяет три состояния Я: Родитель, Взрослый, Ребёнок. Взаимодействие в данном подходе рассматривается через понятия транзакционного стимула (направлен от одного человека к другому с целью «показать свою осведомлённость о присутствии друг друга») и транзакционной реакции, которая направляется в ответ на транзакционный стимул. Цель простого транзакционного анализа – выяснить, какое именно состояние Я ответственно за транзакционный стимул и какое состояние человека осуществило транзакционную реакцию. В наиболее простых транзакциях и стимул, и реакция исходят от Взрослого. Несколько более сложными являются транзакции Ребёнок – Родитель. Такие транзакции автор называет дополнительными. Кроме того, Э. Берн выделяет пересекающиеся транзакции, когда стимул рассчитан на взаимоотношения Взрослый – Взрослый, а ответ соответствует схеме Ребёнок – Родитель. Более сложными являются скрытые транзакции, требующие одновременного участия более чем двух состояний Я [25, с. 77].

Таким образом, согласно зарубежным психологам, понятие межличностного взаимодействия соотносится с такими понятиями, как интеракция и социальное действие.

Таким образом, в отечественной и зарубежной психологии можно выделить несколько подходов к изучению понятия межличностного взаимодействия. Отечественная психология изучает существование межличностного взаимодействия как общения, совместной деятельности и отношений. Зарубежная психология представляет подход, в рамках которого

изучается понятие межличностного взаимодействия как социального действия и интеракции (см. рис. 4).

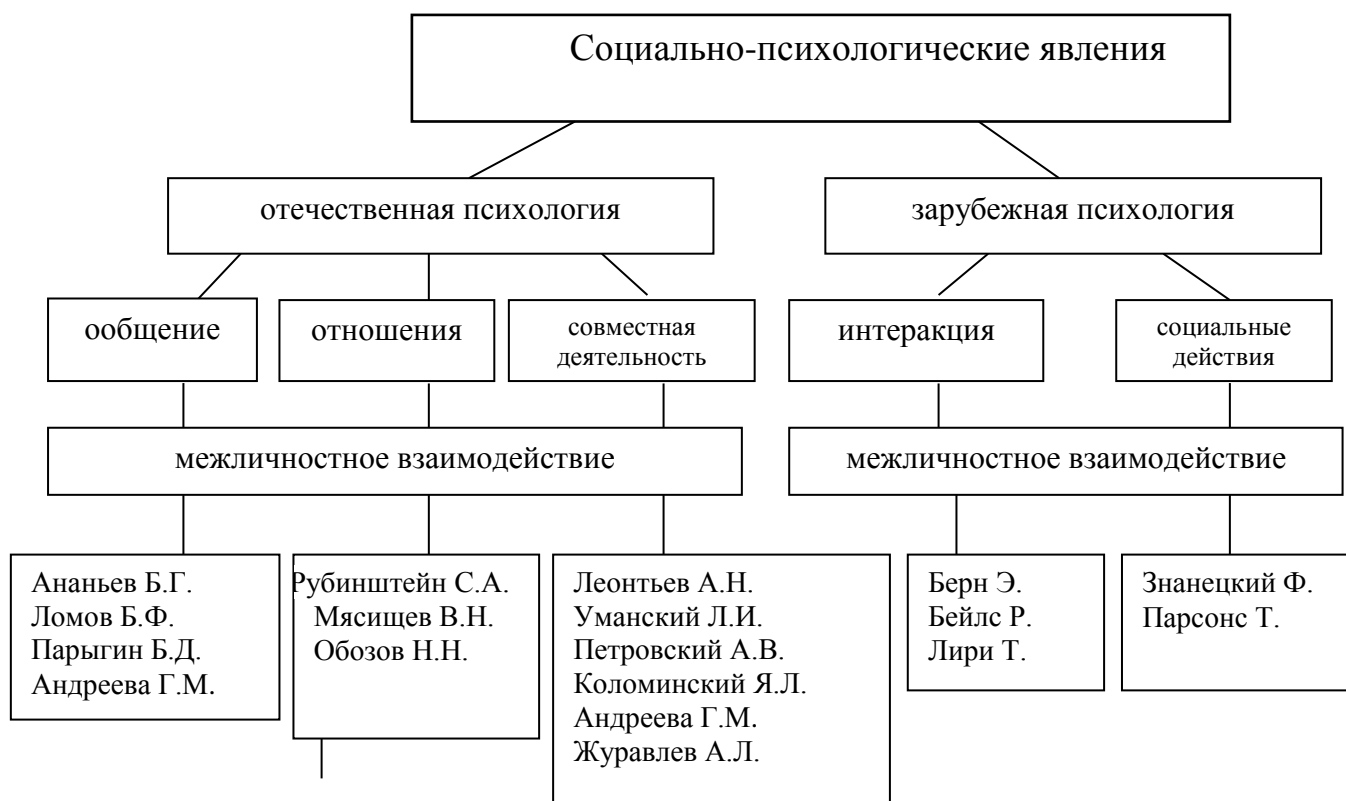


Рисунок 4 – Социально-психологические явления в рамках отечественной и зарубежной психологии

1.2. Структурно-феноменологический анализ социальных установок.

Решая задачу определения методологических оснований проводимого исследования, в качестве теоретических методов нами были использованы структурный и категориально-проблемологический анализ. Реализация структурного анализа осуществлялась нами в глубине 130 лет, начиная от первых исследований представителей немецкой школы в 1888 году (Lange L.), с учётом хронологической последовательности. Так как традиция изучения общих установок (set) и социальных установок (attitude) первоначально сложилась в западной социальной психологии и социологии, то и исследовательский анализ структурной композиции аттитюдов мы предлагаем начать с зарубежных исследований. Регламент нашего исследования осуществлялся в изучении феноменологических особенностей установок в логике историко-перспективного анализа по принципу выделения зарубежных и отечественных исследований.

В научный оборот понятие аттитюда впервые было введено Спенсером Г. (1874). Под установкой он понимал психологическое состояние предрасположенности субъекта к определённой активности в определённой ситуации. В его исследованиях структура установки не обозначалась как единица анализа, поскольку она рассматривалась как динамическая тенденция [175].

Томас У. и Знанецкий Ф. (1918-1920) впервые ввели понятие «аттитюд» для обозначения ориентации индивида в качестве члена группы относительно ценностей группы. Авторы рассматривали «аттитюд» как «психологическое переживание индивидом ценности, значения, смысла социального объекта» или как «состояние сознания индивида относительно некоторой социальной ценности». Их исследования стали катализатором в изучении установок [253].

Наиболее полный анализ определений понятия аттитюд был произведён Олпортом Г.В. в 1935 году [209, 72]. Им была опубликована

статья, в которой были приведены семнадцать дефиниций этого понятия. В более позднее время подобных обзоров в литературе не встречается. Различными авторами были предложены дополнения в определение понятия аттитюда, но общепринятым остаётся определение, сформулированное Олпортом Г.В., на основе выделения объединяющих характеристик. Он полагал, что аттитюд – это «определенное состояние сознания и нервной системы, выражающее готовность к реакции, организованное на основе предшествующего опыта, оказывающее направляющее и динамическое влияние на поведение» [210].

Таким образом, были установлены зависимость аттитюда от предшествующего опыта и его регулирующая роль в поведении.

Смит М. впервые определил структуру аттитюда, включающую в себя:

- 1) когнитивный компонент – связан с формированием стереотипа, конструкта, осознанием объекта социальной установки;
- 2) аффективный компонент – отвечает за формирование предубеждения к объекту или его привлекательности, эмоциональная оценка объекта, переживания, связанные с объектом установки;
- 3) поведенческий компонент – определяет способ включения поведения в процесс социального познания, последовательное поведение по отношению к объекту, планы, стремления, ожидания [249].

Кроме того, Олпортом Г.В. были предприняты попытки выделения функции аттитюда, обоснованный анализ которых впервые был представлен в работах Смита М. (1947), выделившего:

- 1) приспособительную функцию – аттитюд направляет субъекта к тем объектам, которые служат достижению его целей;
- 2) функцию знания – аттитюд даёт упрощённые указания относительно способа поведения по отношению к конкретному объекту;
- 3) функцию выражения – аттитюд выступает как средство освобождения субъекта от внутреннего напряжения, выражения себя как личности.

Четвёртая функция аттитюда была выделена Катцом Д. По мнению автора, это функция защиты – аттитюд способствует разрешению внутренних конфликтов личности.

Так, в 1960 году Катцом Д. была разработана функциональная теория установки, в рамках которой изучение аттитюда осуществлялось им с точки зрения потребностей индивида. Автором были выделены следующие функции установки: инструментальная, функция Эго-защиты, функция выражения ценностей и функция организации знаний.

Функциональный анализ структуры установки по Катцу Д. построен на принципе интеграции базовых направлений современной психологии: психоаналитического, экзистенциально-гуманистического [233].

Рокич М. усложнил структуру аттитюда, предположив одновременное существование двух аттитюдов, каждый из которых может актуализироваться в данный момент времени – на объект и на ситуацию. По мнению исследователя, по отношению к некоторому объекту, взятому в отдельности, аттитюд может быть обусловлен одними механизмами, а по отношению к тому же объекту, но ставшему частью другой сложно сконструированной ситуации, установка может быть обусловлена другими механизмами. Кроме того, им были выделены и экспериментально изучены свойства когнитивных элементов аттитюда, к которым он отнёс: дифференцированность, обобщённость, свойство транзитивности (переноса знания или основанного на знании отношения с одного компонента на другой). Автор полагал, что в этой структуре действует принцип, согласно которому знания стремятся к логической и психологической согласованности. Таким образом, на данном этапе впервые встал вопрос о возможности прогнозирования поведения при помощи аттитюда [246, с. 200].

Своё развитие теории аттитюдов получили в рамках следующих походов: когнитивного (Abelson E., Ajzen I., Festinger L., Fink A., Fishbein M., Haider F., Newcomb T.M., Osgood C.E., Rosenberg M.J., Tannenbaum P.H.), регуляторного (Edwards W., Greenwald A.G., Leippe M., Nutten J., Orbell S.,

Zimbardo F.), бихевиорального (Betz A.L., Doob L., Hall. C., Jussim L.J., Lynn A.R., Krosnick J.A., Staats A.W. and Staats C.K., Tolman E.C.) и структурного (Davis J., Frederick E., Haddock G., Huskinson T.L., Mead G., Neuwrith K) подходов (см. табл. 3).

В когнитивистской традиции социальная установка и её формирование рассматриваются через возникновение несоответствия в когнитивной структуре индивида. Направление изучения социальных установок представлено теориями структурного баланса, теорией коммуникативных актов, теорией конгруэнтности. Исходным объединяющим тезисом представляемого теоретического похода является понимание того, что для человека характерно стремление к внутренней согласованности своей когнитивной структуры и, в частном аспекте, – согласованности своих социальных установок.

Таблица 3

Историко-генетический анализ теорий аттитюдов в зарубежной психологии

Этапы	Подходы			
	Когнитивный	Регуляторный	Бихевиоральный	Структурный
Введение понятия аттитюда, 1870-1920 гг.				
Экспериментальный этап 1920-1930 гг.			Толмен Э.	Мид Дж.
Изучение структурных компонентов аттитюда 1940-1950 гг.	Хайдер Ф.		Дуб Л. Халл К. Стаатс А. Стаатс Ч.	
Изучение изменения аттитюдов 1951-1960 гг.	Фестингер Л. Осгуд Ч. Танненбаум П. Розенберг М. Абельсон Р. Ньюкомб Т.	Эдвардс В. Гринвальд Э.		
Период «мини-теорий» с целью объяснения эмпирического материала	Айзен А. Фишбайн М.	Нюттен Ж.		Дэвис Дж.

1970-1980 гг.				
Изучение взаимосвязи аттитудов поведения 1980-1990 гг.	и		Кросник Дж. Бец А. Джассим Л. Линн А.	Нойвирт К.
Современное состояние проблематики до наст. вр.	Финк А.	Зимбардо Ф. Ляйппе М. Орбелл Ш.		Хадек Д. Хускинсон Т.

В базовом методологическом посыле теории структурного баланса Хайдера Ф. (1946) люди и объекты взаимодействуют друг с другом аналогично динамическим когнитивным системам. В этом взаимодействии роль пускового механизма выполняют аттитюды. Согласно автору, аттитюд – это «состояние мыслительной (когнитивной структуры), которое образуется при оценке многообразных ситуаций в понятиях «цели – средства» деятельности». В статье Хайдера Ф. «Аттитюды и когнитивная ориентация» представлена аргументация идеи о том, что дисбаланс когнитивной структуры вызывает напряжение, которое активизирует силы, обеспечивающие восстановление баланса, и баланс возникает только тогда, когда ситуация воспринимается человеком как гармоничная. Согласно автору, действия человека могут быть представлены когнитивно в форме аттитюдов и, таким образом, оказывают влияние на другие аттитюды [8].

Согласно автору теории когнитивного диссонанса Фестингера Л., аттитюд – это «первичная внутренняя реакция человека на актуальную ситуацию, в которой эскизно представлено дальнейшее поведение человека и на основе которого развёртывается его дальнейшая активность». По мнению автора, причиной возникновения установки является либо конфликт между когнитивными и поведенческими компонентами установок, либо конфликт когнитивных элементов между собой. На макросоциальном уровне положения теории Фестингера Л. формируются на понимании социального мира через социальное согласие и консенсус, так как социальное согласие невозможно, когда люди не могут сопоставить свои взгляды, мнения, реакции, отсюда у человека формируется потребность сравнивать себя с

другими. Чем меньше различия, тем меньше тенденция к сравнению. Теория социальных установок Фестингера Л. представлена в терминах: «диссонанс», «консонанс» и «релевантность отношений». Величина диссонанса зависит от важности взаимодействующих элементов, которые существуют в константных или диссонансных отношениях. То есть, когда два элемента существуют в диссонансных взаимоотношениях, психологический дискомфорт побуждает человека редуцировать диссонанс и восстановить консонанс. Основные положения теории Фестингера Л. представлены в работе «Теории когнитивного диссонанса» [193, 223].

Теория аттитюдов Ньюкомба Т. значима для нашего исследования с точки зрения того аспекта, в котором отражается результат взаимоотношения между аттитюдами и межличностной аттракцией. С одной стороны, Ньюкомб Т. взял за основание своего подхода теорию структурного баланса Хайдера Ф., с другой – перенёс базовые принципы из области феноменологии в объективный мир межличностных отношений [241].

В экспериментальных исследованиях установок в рамках теории когнитивной консистентности Розенберга М. и Абельсона Р. представлены результаты изучения аттитюдов в онтогенезе с выделением соотношения аффективной и когнитивной составляющих. Авторы приходят к заключению о том, что на ранних этапах онтогенеза аффективный компонент установки преобладает над когнитивным. Основной задачей Розенберг М. и Абельсон Р. ставили выявление и определение соотношения когнитивного и эмоционального компонентов аттитюдов и определение условий их консистентности [206, 247, 252].

Разработанная Осгудом Ч. и Танненбаумом П. методика семантического дифференциала предоставляет возможность непосредственного измерения социальных установок личности и организована в негромоздкой процедуре многошкальных методик аттитюдов. Осгуд Ч. вводит измерение аттитюдов в семантическое пространство с возможностью структурировать содержание аттитюдов [243].

Своё развитие теории аттитюдов получили в работах современных западных исследователей. Айзенем А. и Фишбайном М. была разработана теория запланированного поведения, в основу которой легла взаимосвязь «аттитюд – намерение – поведение». В соответствии с теорией, факторы, влияющие на аттитюд, – это представление человека о возможных последствиях своих действий и их оценка. Субъективные нормы складываются из ожиданий определённого поведения со стороны группы или социума и намерения следовать этим ожиданиям со стороны конкретного человека. Разработанная Айзенем А. и Фишбайном М. модель аттитюдов показала свою эффективность в предсказании поведения людей в условиях, когда субъект непосредственно вовлечён в процесс принятия решения, связанного с когнитивной оценкой. Значимым недостатком этой теории является отсутствие эмоционального компонента [207].

В исследованиях аттитюда Финка А. выявлена иерархичность структуры аттитюдов. Попытки изменения приоритетного аттитюда приводят к изменению аттитюдов, находящихся в иерархическом соподчинении [221].

Регуляторный подход в рассмотрении формирования социальных установок реализует своё содержание в аспекте механизмов принятия нового аттитюда, а также определения последствий его принятия. Базовым аспектом формирования социальных установок выступают цена выбора и выгода от последствий выбора. В рамках регуляторного подхода можно выделить теорию когнитивного реагирования Гринвальда Э. и др., теорию ожидаемых преимуществ Эдвардса, теорию аттитюдов Зимбардо Ф. и Ляйппе М., теорию временных установок Нюттена Ж., теорию саморегуляции Орбелла Ш.

Теория ожидаемых преимуществ в формировании установок Эдвардса В. реализуется в оценке цены выбора и выгоды от последствий. Специфическим аспектом данной теории является введение в процесс выбора инвариантных возможностей и инвариантных последствий такового. Именно

оценка инвариантных возможностей и их сопоставление с инвариантами выгод даёт возможность человеку получить максимальную пользу [220].

В теории когнитивного реагирования Гринвальд Э. и др. в качестве основного фактора формирования социальной установки рассматривают максимальный выигрыш. Авторы сосредоточены на оценке мотивов, действующих только в актуальный момент, и в связи с этим из программы реализации установок выпадает элемент влияния обобщённого прошлого опыта человека. Социальная установка по Гринвальду Э. – это «способ реагирования на убеждающую информацию, оценочное отношение к какому-либо предмету или явлению, о которых у индивида имеются определённые знания» [228].

Основное содержание реагирования реализуется через мысли или когнитивные реакции. Когнитивные реакции представляют собой субъективные оценки человека. Социальная установка формируется на основе субъективных когнитивных реакций. Достижением автора является предпринятая им попытка объединить все известные теории социальных установок для создания «комплексной психологической теории, сконструированной на основе базисных психологических теорий научения». В авторском анализе дефиниций аттитюдов отражена недостаточность определений Дуба Л. (1947) [209] и Осгуда Ч. (1955) [243], предпочтение отдано определению аттитюда Инско Ч. (1967) [232] и Оллпорта Г. (1935) [209]. Автор не отрицает возможности существования различных определений аттитюдов (McGuire (1969) [238], Smith (1956) [250]) и стремится реализовать компромиссное сближение разных направлений (Campbell (1963) [216]). Это первая попытка провести теоретический анализ психологических теорий социальных установок [228].

Представляя теорию временных установок Нюттена Ж. как мотивационную теорию, основным элементом которой выступают аффективно окрашенные события в траектории: прошлое-настоящее-будущее, автор указывает, что из-за их мотивационной значимости индивид

их предвосхищает и помнит. Ситуации и события, не имеющие аффективной окраски, во временную перспективу не включаются. Негативная или позитивная значимость настоящих, прошлых и будущих мотивационных объектов составляют аффективную установку индивида на его настоящее, прошлое или будущее [134].

Социальные установки у Зимбардо Ф. и Ляйппе М. – «это результат деятельности индивидуальной системы чувств и знаний, и поведенческих реакций, связанных с объектом,...ценностная диспозиция, устойчивая настроенность на определённую оценку, которая базируется на когнитивных, аффективных реакциях, поведенческих намерениях». Автор структурирует установку в её когнитивном, аффективном и поведенческом компонентах [52, 255].

Согласно теории саморегуляции Орбелла Ш., аттитюды, интегрированные субъективными нормами и желаниями (желания в этом случае выступают как мотивационный компонент), формируют намерения и реализуются в поведении. Автор в своей теории описывает процессы, связанные с двумя волевыми задачами: поддержанием цели и саморегуляцией, имеющими причинное влияние на поведение [242].

Бихевиоральный подход в изучении социальных установок реализуется в рамках базовых парадигм бихевиоризма: классического обусловливания и оперантного или инструментального обусловливания. В рамках данного подхода социальная установка рассматривается как имплицитная опосредующая реакция, имеющая форму гипотетической конструкции или промежуточной переменной между объектным стимулом и внешней реакцией. Социальная установка выступает как связующий механизм между стимулом и реакцией. Представители данного подхода выделяют общее между процессом образования социальных установок и процессом образования навыков. В качестве основных механизмов, с участием которых происходит формирование социальных установок, выделяют стимулирование, подражание, возникновение ассоциаций и наблюдение.

Условием формирования социальных установок является его положительное подкрепление.

В рамках теории Толмена Э. установка – это «целостное отражение, на основе которого может возникнуть или созерцательное, или действенное отражение». В авторской теории представлено понятие «установочное отражение», заключающееся в своеобразном налаживании или готовности субъекта к тому, чтобы в нём проявились именно те психические или моторные акты, которые обеспечивают адекватное ситуации отражение [254].

Дуб Л. рассматривает социальную установку как «имплицитную произвольную реакцию относительно социального значения в индивидуальной сфере деятельности». Имплицитная оценочная реакция рассматривается как predisposition индивида к осуществлению различных форм поведения. В исследованиях Дуба Л. представлена экспериментальная аргументация того, как два человека могут иметь одинаковые социальные установки, но при этом реализовывать их в разных ответных реакциях [219]. Теоретические и экспериментальные построения Дуба Л. не были оригинальны, но при этом стали основанием для целой плеяды исследований, в частности Ховланда, Келли, Лота и др.

Гипотетико-дедуктивная теория социальных установок Халла К. рассматривает установки как «ожидание стимульных отношений ..., выработанное в условиях повторной стимуляции» [231].

Стаатс А. и Стаатс Ч. рассматривают аттитюды как реакцию, ассоциированную с предъявляемым стимульным объектом. Теория построена на теории обусловливания, основными элементами которой явились эффекты первенства и порядка предъявления. Согласно обозначенному принципу, скрытые реакции человека ассоциируются с предъявляемыми стимулами, а также с другими стимулами, которые вызывают аналогичные промежуточные реакции и становятся способными производить открытые реакции. В экспериментах Стаатс А. и Стаатс Ч. реализована задача

формирования критической или отрицательной установки. В частности, в исследованиях при изучении национальных установок, авторы приходят к выводу, что по отношению к избранной национальности установка изменяется, так как связь позитивных или негативных признаков, обозначаемых через прилагательное с названием национальности приводит к изменению характеристик, придаваемых людям этой национальности. Таким образом, готовность реагировать на представителей определённой национальности имеет характер простой ассоциации [251].

В 90-е годы XX века экспериментальные исследования социальных установок в большей степени реализовывались в практике рекламы манипулятивных воздействий. С позиции того, что при классическом обусловливании организм играет пассивную роль, которая не возникает через безусловное реагирование [234].

Структурный подход в изучении установок связан с именем Мида Дж. Возникает в 20-е годы в рамках Чикагской школы символического интеракционизма. В чистом виде теорию Мида Дж. нельзя отнести к психологическим теориям, хотя объяснительный механизм установок автор рассматривает и связывает с поведением человека, но только в терминах организационного поведения социальной группы.

Согласно автору, установка – это «нормативные предписания, основные ориентации личности; они выступают как принципы данного индивида, соответствующие ценностным ориентациям его социального окружения».

Основная проблема - исследование влияния человеческих установок на объекты, на других людей и на самих себя. Исследовательская гипотеза Мида Дж. состояла в предположении о том, что человек свои установки развивает путем принятия или интериоризации установок других. Таким образом, решающим фактором формирования социальных установок являются значимые другие люди. Сформулирован закон об обратном пропорциональном отношении установок и социальной дистанции. Обобщая

положения теории, автор рассматривает мир человеческих отношений как социальную сеть, построенную на сходстве и различии социальных установок. Условием формирования установок является процесс социальных взаимодействий. Ближайшее взаимодействие людей выполняет функцию стимулов к поведению друг друга, в результате чего возникает своеобразное копирование действий социальных партнёров. В рамках его теории максимально согласованно рассматривается понятие взаимодействия и понятие установки. Установки или комплексы установок составляют любую социальную ситуацию или действие и определяют их. Таким образом, установки выступают как единственная основа для появления действия [107, 239].

Дэвис Дж. установки рассматривает в рамках сетевого взаимодействия людей. Сетевое взаимодействие дифференцировано на малые группы и связано между собой позитивными установками её членов друг к другу и установками безразличия и неприязни по отношению к отдалённым другим. Социальный контекст формирования установок, согласно автору теории, соотносим со стремлением людей «подгонять» свои установки симпатии и антипатии под установки ближайшего окружения в рамках непосредственного сетевого взаимодействия. Механизм формирования социальных установок в рамках структурного подхода Дэвиса Дж. реализуется как на индивидуальном, так и на социальном уровне. Решающим фактором формирования аттитюда является степень близости дистанции взаимодействия людей друг с другом [47].

В исследованиях Нойвирта К. и Фредерика И., основанных на теории запланированного поведения, разработанной Айзенем А. [208], выделена структура аттитюда, включающая когнитивный компонент, субъективные нормы и взаимодействие оценок контролируемости (точности доступности, надёжности, своевременности информации) и самоэффективности [240].

Хадек Д. и Хускинсон Т. в своих исследованиях аттитюдов определили, что люди, у которых аттитюды структурированы плохо,

реагируют медленнее, чем те, у которых они структурированы хорошо. Кроме того, у вторых когнитивные реакции медленнее, чем эмоциональные [230].

Разные учёные выделяют в качестве ключевых моментов различные особенности аттитюда. Нами был осуществлён анализ содержания определений понятия аттитюда в работах зарубежных авторов, что, по нашему мнению, является важным моментом в контексте реализации теоретической задачи нашего исследования. Результаты анализа представлены в таблице (см. табл. 4).

Таблица 4

Сравнительный анализ определений аттитюда в зарубежных исследованиях

Автор	Определение аттитюда	Основной понятийный конструкт
Ланге Л.	психологическое состояние предрасположенности субъекта к определённой активности в определённой ситуации	психологическое состояние предрасположенности
Томас У.	психологическое переживание индивидом ценностей, значение, смысл социального объекта	психологическое переживание индивида
Знанецкий Ф.	состояние сознания индивида относительно некоторой социальной ценности	состояние сознания индивида
Оллпорт Г.В.	определённое состояние сознания нервной системы, выражающее готовность к реакции, организованное на основе предшествующего опыта, оказывающее направляющее и динамическое влияние на поведение	состояние сознания и нервной системы
Смит М.	предрасположенность к опыту, которая мотивирует индивида к определённым действиям относительно объектов	предрасположенность к опыту
Катц Д.	предрасположенность субъекта к сокрытию каких-либо чувств по поводу себя и собственного положения	предрасположенность субъекта к сокрытию чувств
Рокич М.	склонность реагировать положительно или отрицательно на определённый класс объектов	склонность реагировать
Хайдер Ф.	состояние мыслительной (когнитивной структуры), которое образуется при оценке многообразных ситуаций в понятиях «цели – средства» деятельности	состояние
Фестингер Л.	первичная внутренняя реакция человека на	первичная внутренняя

	актуальную ситуацию, в которой эскизно представлено дальнейшее поведение человека и на основе которого развёртывается его дальнейшая активность	реакция
Айзен А., Фишбайн М.	намерение – поведение	намерение
Фацио Р., Зана М.	ассоциация между объектом и его обобщённой оценкой, которая различается по силе, а значит, обладает разной доступностью памяти индивида	ассоциация, обобщённая оценка
Гринвальд Э.	способ реагирования на убеждающую информацию, оценочное отношение к какому-либо предмету или явлению, о которых у индивида имеются определённые знания	способ реагирования
Зимбардо Ф., Ляйппе М.	результат деятельности индивидуальной системы чувств и знаний, и поведенческих реакций, связанных с объектом, ...ценностная диспозиция, устойчивая настроенность на определённую оценку, которая базируется на когнициях, аффективных реакциях, поведенческих намерениях	результат деятельности
Толмен Э.	целостное отражение, на основе которого может возникнуть или созерцательное, или действенное отражение	целостное отражение
Дуб Л.	имплицитная произвольная реакция относительно социального значения в индивидуальной сфере деятельности	произвольная реакция
Халл К.	ожидание стимульных отношений ..., выработанное в условиях повторной стимуляции	ожидание стимульных отношений
Стаатс А., Стаатс Ч.	реакция, ассоциированная с предъявляемым стимульным объектом	реакция

Таким образом, на основе анализа литературы, мы выделили следующие подходы к определению понятия установки в зарубежной литературе:

- установка как предрасположенность к активности (Катц Д., Ланге Л., Смит М.);
- установка как готовность к осуществлению активности (Оллпорт Г.В., Рокич М.);
- установка как механизм реализации активности (Айзен А., Гринвальд Э., Дуб Л., Дэвис Дж., Зана М., Зимбардо Ф., Знанецкий Ф., Ляйппе М., Мид Дж., Стаатс А. и Стаатс Ч., Толмен Э., Томас У., Фацио Р., Фестингер Л., Фишбайн М., Хайдер Ф., Халл К.).

Итак, в результате реализации структурного и категориально-понятийного анализа феномена социальных установок в структуре исследований зарубежных учёных можно сделать вывод о преимущественном изучении психологической составляющей аттитюда: когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов, а также экспрессивно-оценочной функции и функции психологической защиты. Вся система зарубежных теорий социальных установок дифференцируется в трёх основных направлениях: установка как предрасположенность к активности, установка как готовность к осуществлению активности, установка как механизм реализации активности.

В отечественной психологии проблема установки рассматривается в рамках грузинской школы установки, субъектно-деятельностного и системного подходов (см. табл. 5).

Таблица 5

Генетический анализ теорий установки в российской психологии

Период	Грузинская школа установки	Субъектно-деятельностный подход	Системный подход
1930-1950 гг.	Узнадзе Д.Н.	Леонтьев А.Н., Запорожец А.В.	
1960-1970 гг.	Бассин Ф.В., Шерозия А.Е., Норакидзе В.Г., Норакидзе В.Г., Прангишвили А.С., Надирашвили Ш.А.	Леонтьев А.Н., Запорожец А.В., Асмолов А.Г.	
1980-1990 гг.	Иосебадзе Т.Т., Иосебадзе Т.Ш., Сакварелидзе М.А., Надирашвили Ш.А., Сарджвеладзе Н.И.	Асмолов А.Г.	
1990 г. по наст. вр.		Леонтьев Д.А.	Девяткин А.А.

Основателем отечественной теории установки является Узнадзе Д.Н. Согласно его теории, установка – это готовность, предрасположенность субъекта к восприятию будущих событий и действиям в определённом направлении; она обеспечивает устойчивый целенаправленный характер протекания деятельности [187].

В соответствии с теорией Узнадзе Д.Н., «установка возникает при взаимодействии индивида со средой, при «встрече» потребности с ситуацией её удовлетворения», является «бессознательным психическим явлением», действует «на внесознательном уровне как функция деятельности субъекта как целого», «установка актуализируется вследствие активности самого субъекта». По мнению автора, установка является основным регулятивным механизмом поведения, «являясь готовностью к совершению деятельности, предшествует актуально разворачивающейся деятельности» [186].

Автором были выделены следующие виды установок: 1) первичная установка, которая создаётся на основе единства актуальной потребности и объективной ситуации; 2) фиксированная установка, которая возникает на основе многократного повторения, вследствие этого упрочения первичной (актуальной) установки и обладает следующими свойствами: стабильность, обобщённость, иррадиация и генерализация, – и может выполнять также мотивационную и направляющую функции [187].

Разные виды установок реализуются двумя выделенными Узнадзе Д.Н. формами поведения: экстерогенными и интерогенными. К экстерогенным формам поведения относятся: потребление, обслуживание, труд, занятие. К интерогенным – эстетическое наслаждение, игра, развлечение, спорт, художественное творчество [187].

Узнадзе Д.Н. считал, что совокупность свойств в личности (характер) – это совокупность фиксированных диспозиционных установок.

Узнадзе Д.Н. впервые в отечественной психологии были сформулированы функции установок: 1) предваряет и определяет

развёртывание любой формы психической деятельности; 2) выступает как состояние мобилизованности, готовности к последующему действию; 3) функция объективации [182, 184].

Узнадзе Д.Н. была сформулирована двухуровневая система психической активности человека: установка и объективация. Объективация понимается автором как задержка или прекращение реализации имеющейся установки, приостановка соответствующей деятельности. Акт объективации включает в себя идентификацию того, что переживается сейчас, с тем, что переживалось только что перед этим, сознание их тождества, закрепляемого актом номинации в речи. В этом акте заключено познавательное отношение к миру, он равнозначен механизму сознания. Предметами объективации являются: душевный мир, который помогает индивиду выделять в процессе поведения мешающие ему предметы, а также социальные требования и «Я». В способности объективации заключён механизм выхода за пределы личного, в сферу другого человека [185].

Таким образом, в работах Узнадзе Д.Н. начался переход от психологии личности к социальной психологии личности.

Бассин Ф.В. рассматривает установки, причисляя их к механизмам психологической защиты. Выделяет «более широкое в смысловом отношении установки, которое направлено на нейтрализацию нереализуемой по различным причинам аффективно насыщенной установки». Функцией установки является, с одной стороны, создание потенциального предрасположения к ещё не наступившей активности, с другой стороны – актуальное управление уже реализованной активностью. Автор установку рассматривает как «промежуточную переменную, направляющую психические процессы, но при этом ещё и выполняющую задачи обратной связи в результате сознательной активности, когда она разворачивается в плане объективации» [22].

Теория установки Шерозия А.Е. интересна со стороны его функционального смысла, в котором установка выполняет функцию

взаимосвязи между психическим в целом и отдельными психическими актами и неосознаваемыми психическими процессами, т.е. в этом случае установка опосредует сознательное психическое и бессознательное психической реальности человека [203].

Норакидзе В.Г. изучены аспекты взаимосвязи установок характера и темперамента, т.е. реализован типологический подход в отношении установки. В работах представлена фиксированная установка, посредством которой осуществляется формирование личного опыта субъекта. Автор не ограничивает реализацию фиксированных установок только моторной сферой, распространяя её и на мнемические процессы, процессы памяти, мышления, воображения. Динамика формирования типологических установок обусловлена индивидуально-типологическими особенностями человека, которые закрепляются в виде привычек и формируют фенотипическую конструкцию определённого типа характера или темперамента [131].

Чхартишвили Ш.Н., рассматривая установку, осуществляет попытку связать, согласовать понятия «активности», «самоактивности», как структурные и динамические стороны организации поведения. Вслед за теорией Узнадзе Д.Н. в теории Чхартишвили Ш.Н. установка дифференцируется на первичную и фиксированную. Первичная установка выступает «как актуальное состояние готовности человека к определённой активности в каждый конкретный момент жизни», т.е. выполняет функцию «действенного начала». Основным признаком первичной установки, согласно автору, является постоянная актуальность, т.е. одна первичная установка сменяет другую, и этот процесс имеет бесконечную длительность, но при этом в каждый момент актуализации реализуется конкретная первичная установка. Фиксированная установка может быть дезактивированной в опыте человека, т.е. включаться в определённых условиях. Эту определённость создаёт как внешний, так и внутренний контекст условий. Фиксированные установки структурируют опыт субъекта. Можно сказать, что

фиксированные установки, или, как сам автор их называет, «инструментальные возможности поведения», выступают одним из трёх факторов первичных установок, помимо фактора потребности и соответствующей удовлетворению данной потребности ситуации. Автор признаёт тот факт, что первичные и фиксированные установки образуют единую, целостную систему и лишь путём «научной абстракции» их можно рассматривать дифференцировано по отношению друг к другу [200].

В 30-х годах в отечественной психологии возникла дискуссия в отношении вопроса побуждающей и направляющей функции установок, которая не решена до сегодняшнего дня. В частности, Прангишвили А.С. рассматривает установку одновременно как направляющую и побуждающую поведение человека. Автор под установкой понимает «направленность субъекта, не принимающую форм, характерных для содержания сознания, относящуюся к сфере психического, ибо она как «промежуточная переменная», с одной стороны, является отражением объективной ситуации поведения, а с другой стороны, определяет направленность процессов сознания и деятельности». Закономерности в реализации установок, согласно Прангишвили, выводят на понимание и объяснение вариативности форм поведения и их прогнозирование. Через установки человек не только может идентифицировать предметы или явления, но и определяет их значение для своего поведения [154].

С позиций Иосебадзе Т.Т., Иосебадзе Т.Ш. установка рассматривается с точки зрения двухсторонней связи субъекта с внешней средой. Автор не отрицает, что функционирование в этой системе зависит от внешней среды в первую очередь, так как внутренние факторы более изменчивы. Выделяя свойства установок, они выделяют устойчивость, целостность, динамичность и двухстороннюю детерминацию. Понятие установки рассматривается через явление диспозиции, т.е. готовности к определённому поведению в конкретной ситуации, что противоположно общему отношению к явлению установки. Это может проявляться в социальных установках следующим

образом: отрицательное отношение к конкретному человеку и множество даже взаимоисключающих установок по отношению к действиям этого человека в конкретной ситуации [65].

Сакварелидзе М.А. максимально близок в понимании установки к теории Узнадзе Д.Н., рассматривает её как «предварительное досознательное отражение объекта в состоянии субъекта», как «форму психической активности, которая может носить направленный характер и не регулироваться сознанием». При этом не отрицает и рассматривает формы, психическая активность которых требует участия сознания. То есть автор дифференцирует функции установок с участием сознания и без участия сознания. Авторский термин «досознательных установок» не имеет чёткой определённости в отношении сферы их реализации. Кроме того, Сакварелидзе, отмечая последовательности формирования установки в онтогенетической траектории, отмечает, что первоначально она возникает как досознательное психическое образование и только впоследствии проявляется на уровне сознания, но не перестаёт при этом реализовываться в бессознательных реакциях [162].

Развивая свою теорию в рамках теории Узнадзе Д.Н., принимая и дополняя её структурно-уровневую организацию, Надирашвили Ш.А. основной аспект изучения сосредоточил на социальных установках. Автор рассматривает социальную установку как усвоенный социальный опыт, проявляющийся в конкретных ситуациях, в действиях и поступках человека. Теорию установок Надирашвили Ш.А. необходимо рассматривать через понятие активности человека. Автор дополнил данную Узнадзе Д.Н. двухуровневую систему и выделил три уровня активности человека [108]. Трёх уровням психической активности соответствуют три формы установок (практическая, теоретическая и установка на социальную активность): 1) бессознательный уровень, на котором происходит формирование установки практического поведения; 2) сознательный уровень, на котором осуществляется объективация социально целесообразного поведения.

Возникает потребность познания. Создаётся система интеллектуальных операций, моральных рассуждений, проблемная ситуация. Формируется установка сознания и оценки. Результатом поведения второго уровня является выбор приемлемого решения – теоретическая деятельность;

3) социальный уровень, характеризующийся включением в сферу потребностей социальных потребностей, социальных аттитюдов, процессов мотивации, воображаемого, приемлемого поведения и автопортрета. Процесс принятия решения на основе этих психологических образований приводит к формированию установки социального поведения. Заключительным звеном реализации психической активности на этом уровне является социальное поведение [116].

Кроме того, Надирашвили Ш.А., в отличие от Узнадзе Д.Н., который рассмотрел только объективацию предмета, выделил виды объективации разных уровней (различные генетические ступени объективации): 1) объективацию предмета; 2) объективацию социальных требований (или социальности); 3) объективацию собственного «я» [116].

Для теории установки это имеет принципиальное значение, так как при этом складываются «различные типы установок и отношений между установкой и деятельностью» (Фельдштейн, 1988, с. 174).

Автором выделены факторы формирования социальных установок:

а) эффекты сосуществования, соактивности, сотрудничества, как факторы влияния на активность человека и его работоспособность. Данная группа факторов рассматривается как фактор социального взаимодействия на этапе подготовки человека к выполнению деятельности; б) фактор «социальных ожиданий», согласно которому вырабатывается способность действовать, проявлять активность по отношению к другому человеку или по отношению друг к другу; в) фактор социальных требований, которые рассматриваются личностью в виде обязательств, социальных норм, традиций, этикета. Установка, находящаяся в основе социального поведения, формируется в

результате совокупности воздействия витальных потребностей, физической среды и социальных требований [114].

Установка по Надирашвили Ш.А. – это психологическая основа социального поведения. Она создаётся на третьем уровне, т.е. на уровне личностной активности. Её основной функцией является регуляция социальных взаимоотношений. На третьем уровне активности социальные установки ориентированы на социальные ценности, и в этом ещё одна специфическая особенность данной теории [114, с. 68].

Представляемая авторская теория установки содержит и типологию установки, согласно которой выделены: 1) установка практического поведения, 2) установка познания, теоретического поведения, 3) установка социального поведения, 4) установка реализации психофизических сил, 5) установка творчества. Основной подход при этом заключается в том, что теория установки и сама установка являются базовыми для всех остальных теорий установки и аттитюда, объединяют их позиции воедино [114, с. 98].

Сарджвеладзе Н.И. определяет установку как «механизм перехода возможных структурно-динамических сторон системы «личность – социум» в реальное поведение». Представители современной грузинской школы готовы принять терминологические образцы: аттитюд и социальная установка как синонимы и основной акцент делают на разграничение первичной и фиксированной установки, где первичная выступает «центральным детерминантом конкретного поведения, и она представляет собой определённую целостность факторов внутреннего и внешнего порядка», фиксированная выступает «одним из составляющих наряду с другими внутренними факторами целостной структуры первичной установки». Сама по себе установка по своей внутренней структуре не сводима ни к фактору потребности, ни к фактору ситуации, она есть модус их взаимосвязи, поэтому установка функционирует в качестве способа отношения внутреннего и внешнего: потребности субъекта и ситуации её удовлетворения. С одной

стороны, природа установки заключается в её реляционности, а с другой стороны, она определяет конкретное поведение человека [164].

Рассматривая и представляя своё понимание установки в рамках субъектно-деятельностной парадигмы, Леонтьев А.Н. указывает, что она «направляет поисковую активность на предмет». Дифференцируя установку вслед за Узнадзе Д.Н. на первичную и фиксированную, автор отмечает, что первичная установка характеризуется определённой связью с конкретным предметом, и она может стать фиксированной в том случае, если предмет не изменится, но сам момент выделения предмета через понятие «опредмеченной потребности» он рассматривает как более глубокий механизм по отношению к установке. Для того чтобы произошло «опредмечивание», по мнению Леонтьева А.Н., необходимо направить потребность на встречу с предметом, обеспечив верное направление. Именно эта направленность и рассматривается автором как содержание понятия установки [89].

Запорожец А.В. представляет решение вопроса о связи установки и смысла в исследовании проблемы регуляции человеческих движений. Автор дифференцирует содержание установки и саму установку, указывая «содержание установки не есть ещё сама установка. О наличии последней можно говорить лишь в том случае, когда смысловой опыт, опыт отношения субъекта к определённому роду предметов, приобретённый в предшествующих действиях, в чём-то фиксируется, приобретает своего материального носителя и вследствие этого получает возможность актуализироваться до нового действия, предвосхищая его характер и направление» [51, с. 387]. На этом основании автор выделяет особый вид установки – смысловые установки. Помимо смысловых, им выделены моторные или операциональные установки, которые рассматривает как готовность двигательного аппарата, возникающие при наличии двигательных задач. Таким образом, установки классифицированы на моторные и смысловые, каждая из которых, в свою очередь, может быть реализована как

первичная и как фиксированная [88]. Кроме того, Запорожцем А.В. предложен ещё один подход к дифференциации установок, согласно которому установки классифицируются на ситуационно-действенные, предметные и личностные, в которых воплощается основное отношение личности к реальности. Данные установки, по мнению автора, находятся в соподчинённой иерархической связи друг с другом [51]. Если анализировать ситуационные и предметные установки по критерию объективного содержания, то они могут быть отнесены к одной группе, к одной категории и определяться как операциональные установки. Таким образом, важным положением теории Запорожца А.В. явилась мысль об уровневой природе установочной регуляции деятельности, согласно которой смысловые установки влияют на установки более низких иерархических уровней, в частности на операционально-моторные установки. Смысловая установка блокирует проявление несоответствующих ей операциональных установок и извлекает из предшествующего опыта только релевантные ей моторные установки. Установка – это форма выражения в деятельности человека того или иного содержания, личностного смысла или значения, которая может быть как осознанной, так и неосознанной.

Установка по Асмолову А.Г. – это готовность к реагированию, выступает носителем формы выражения того или иного содержания в деятельности субъекта [12]. Представляя теорию установки Асмолова А.Г. в рамках субъектно-деятельностной парадигмы, необходимо её рассматривать в двух аспектах: функциональном и генетическом. В функциональном аспекте установка выступает как сформированная предшествующей деятельностью, как способ регуляции деятельности и определяет её устойчивость. В генетическом аспекте установка регулирует деятельность, обеспечивая целенаправленность и устойчивость характера протекания деятельности. Сам автор соотносит свою теорию с теорией установок Узнадзе Д.Н. в понимании активности, где указывает, что активность у Узнадзе Д.Н. – «это не только приём», но и источник существования. В

рамках своей теории он акцентирует внимание на факте того, что в процессе активности должны быть выделены те средства, которые приводят к удовлетворению потребности, т.е. «до появления активности установка не возникает» [12, с. 38].

Дифференциация установок в теории осуществляется по критерию отношению к деятельности двух форм потребностей: потребность «до встречи» с предметом удовлетворения (является предпосылкой и условием возникновения деятельности) и потребность «после встречи» с предметом (это есть установка, направляющая процесс деятельности) [12, с. 40].

Классификация установок у Асмолова А.Г. представлена непосредственными и опосредованными установками по отношению к предмету. Непосредственные дифференцируются на индивидуальные и на результаты чужой объективации, т.е. опыта поколений. Другое классификационное основание, которое использует автор по отношению к установкам, – это происхождение. Согласно данному критерию, установки дифференцируются на установки практического поведения и установки теоретического поведения. Организацию установок автор определяет через три уровня: цель, смысл, операция. На уровне смысла, по мнению автора, установка – это готовность к действию, может быть осознаваемой и неосознаваемой, «сдвиг смысловых установок всегда опосредован изменением деятельности», смысловые установки являются «фильтром по отношению к установкам нижележащих уровней». На уровне цели установка «вызвана предвосхищением результата действия и выполняет функции стабилизации, проявляет себя только при возникновении препятствия». На уровне операции установки возникают в ситуационных условиях решения задач, «когда у субъекта уже есть опыт поведения в подобных ситуациях и установки актуализируются иногда независимо от воли и желания субъекта» [12, с. 70]. Система установочной организации Асмоловым А.Г. рассматривается как система перехода от установок одного уровня к

установкам другого уровня, что, в свою очередь, приводит к изменениям в структуре деятельности.

Леонтьев Д.А., обращаясь к вопросу установки, выделяет целевую, операциональную и смысловую установки. Операциональная установка определяется им как «распредмеченная форма существования условий деятельности». Смысловая установка, в свою очередь, определяется как «форма выражения личностного смысла в виде готовности к совершению определенным образом направленной деятельности, которая актуализируется мотивом деятельности и обеспечивает устойчивый характер деятельности» [91].

Изучению социальной установки посвящены работы Девяткина А.А., исследования которого методологически построены на теории Узнадзе Д.Н. и Надирашвили Ш.А. и согласуются с ними в основных положениях и в основных конструктивных единицах в определении понятия установки. Социальная установка по Девяткину А.А. – это «функция организма, которая обладает свойствами анализа возможностей окружающего мира, свойствами встраивания сформированных социальных установок в консистентную систему социальных установок. Эта функция должна отражать особенности вида *homo sapiens* и учитывать прошлый опыт индивида» [40, с. 178]. В авторской концепции заявлена необходимость объединения всех теорий установки, аттитюда и социальной установки с целью формирования единого подхода к изучению данного феномена. В качестве двух интегрирующих начал сам автор указывает на исследования и разработки Гибсона Дж. [225, 226], с одной стороны, и исследовательские подходы школы Узнадзе Д.Н. [179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190], с другой стороны. Также автор не отрицает наличия множества общих моментов между деятельностным походом Леонтьева А.Н. [88, 89, 90] и разрабатываемой им экологической концепцией социальных установок. Главной особенностью теории установок Девяткина А.А. является попытка взглянуть на проблему с точки зрения её интеграции в окружающее пространство человека [40].

Центральным вопросом теории является оценка взаимодействия индивида с окружающим миром через систему его установочной регуляции. В обозначении понятия окружающий мир Девяткин А.А. делает ссылку на Гибсона Дж. и определяет окружающий мир как «то, что непосредственно окружает человека» [226]. Автор выделяет свойства окружающего мира: структурность, информативность, целостность. Структура окружающего мира «определена структурой входящих в неё соподчинённых элементов, и наоборот», при этом они несводимы друг к другу. Такая структура организуется по принципам «встроенности» и «взаимозависимости».

По Девяткину А.А. «окружающий мир и индивид взаимосвязаны...на основе того, что индивид черпает возможности для удовлетворения своих потребностей из окружающего мира, а мир предоставляет ему эти возможности». Автор полагает, что ««возможность» подразумевает взаимодополнительность мира и индивида: воспринимать окружающий мир – это значит – воспринимать его возможности».

Понимание установки у Девяткина А.А. согласуется с подходом Узнадзе Д.Н., согласно которому установка формируется на основе встречи потребности и ситуации её удовлетворения, и в этой части определения автор заменяет понятие «ситуации» на понятие «окружающий мир», т.е. в конечном итоге, установка по Девяткину А.А. – это встреча потребности человека и его окружающего мира с целью удовлетворения первой. Более лаконичное означивание двух подходов Узнадзе Д.Н. и Девяткина А.А. можно сформулировать как отличие по формулам: у Узнадзе Д.Н. – это потребность + ситуация, у Девяткина А.А. – это потребность + возможность её удовлетворения. То есть базовая задача, которую решает Девяткин А.А. в рамках своей теоретической модели, – это задача выбора возможностей окружающего мира для формирования социальной установки.

Компонент возможности удовлетворения потребности Девяткин описывает через механизм выбора, как предпочтение той или иной возможности окружающего мира, т.е. именно на этой основе и формируется

установка. Поведенческой проекцией в этом случае будет установочное и внеустановочное поведение. Внеустановочное поведение описывается как ситуационное, установочное поведение – как поведение, обусловленное действием мотивационных структур. Мотивационные структуры всегда связаны с потребностями. Это отличие установочного поведения от внеустановочного поведения – ситуационно обусловленного. Ситуации могут не совпадать с потребностями, например, в ситуациях принуждения.

Система социальных установок в авторском подходе отражает структуру взаимодействия человека с окружающим миром с её оригинальным выбором возможностей этого взаимодействия.

В концепции социальной установки особое место отведено понятию времени, с дифференциацией на физическое, биологическое, социальное и психологическое. В авторской концепции временной компонент рассматривается как антиципационная реакция, как механизм предвосхищения, встроенный в настоящее. Данная особенность обеспечивает целостность социальной установки. Автор пишет, что социальная установка приобретает ту или иную степень структурированности в зависимости от взаимодействия её различных временных компонентов. Время структурирует социальную установку, не связывая однозначно прошлое, настоящее и будущее как следствие, но при этом связь не является исключённой.

Целостность структуры социальной установки, её подсистем возникает с момента выбора возможности, т.е. ситуационного выбора, когда формируются переживания субъекта и «дистраивание» до общей структуры на когнитивном, аффективном и поведенческом уровнях. На функциональном уровне социальная установка реализуется как тенденция к действию, как реализация намерения и уже в этом содержит поведенческий компонент.

На основании вышеизложенного структуру социальной установки представляем следующим образом.

Социальная установка имеет три уровня: уровень экологического компонента установки; уровень аттитюдного компонента социальной установки; уровень тенденции к действию.

1. Уровень экологического компонента социальной установки (или уровень собственно установки, по Узнадзе Д.Н.) имеет свойство первичного (экологического) выбора возможностей окружающего мира, свойство встраивания сформированных установок в общую структуру социальных установок индивида. Экологический компонент социальной установки обладает свойством интенциональности, которое позволяет ему анализировать возможности, содержащиеся в социально-экологической нише индивида. Формирование этого уровня происходит по схеме Узнадзе – «потребность» + «ситуация удовлетворения». Установка на этом уровне является неосознаваемой.

2. Уровень аттитюдного компонента содержит в себе когнитивный и аффективный элементы и обладает известными функциями аттитюда. Этот уровень меньше зависит от потребности и окружающего мира, но больше – от прошлого опыта и научения. Аттитюдный уровень является в той или иной мере осознаваемой частью социальной установки.

3. Уровень тенденции к действию выделен автором в отдельный уровень, чтобы подчеркнуть его особую – не жёсткую – связь с поведением индивида. На третьем уровне установки – тенденции к действию – установочные факторы ещё более ослабевают, уступая место факторам влияния внешней среды.

Включённость всех трёх элементов обеспечивает адекватное поведение человека [40].

Отечественные психологи по-своему анализируют содержание и особенности установки. Обобщая данную информацию, можно представить различные особенности установки в виде таблицы (см. табл. 6).

Таблица 6

Сравнительно-понятийный анализ установки в отечественных исследованиях

Автор	Определение установки	Основной понятийный конструкт
Узнадзе Д.Н.	готовность субъекта к восприятию будущих событий и действия в определённом направлении	готовность к восприятию
Бассин Ф.В.	один из видов психозащитных механизмов	вид психозащитных механизмов
Шерозия А.Е.	бессознательное психическое явление, являющееся стабилизатором деятельности	психическое явление, стабилизатор деятельности
Норакидзе В.Г.	готовность не только к определённым движениям и действиям, но и к определённым образам воспитания, памяти и воображения, к определённым эмоциональным и волевым реакциям	готовность реагировать
Чхартишвили Ш.Н.	инструментальные возможности поведения	возможности поведения
Прангишвили. А.С.	направленность субъекта, на принимающую форму, характерных для содержания сознания, относящуюся к сфере психического, ибо она как «промежуточная переменная», с одной стороны, является отражением объективной ситуации поведения, а с другой стороны, определяет направленность процессов сознания и деятельности	направленность субъекта
Иосебадзе Т.Т., Иосебадзе Т.Ш.	диспозиция – готовность к определённому поведению в конкретной ситуации	готовность к поведению
Сакварелидзе М.А.	форма психической активности, которая может носить направленный характер и не регулироваться сознанием	форма психической активности
Надирашвили Ш.А.	направляющая социального поведения, представляет собой его психологическую основу	основа социального поведения

Сарджвеладзе Н.И.	механизм перехода возможных структурно-динамических сторон системы «личность – социум» в реальное поведение	механизм
Леонтьев А.Н.	направляет поисковую активность на предмет	направляет поисковую активность на предмет
Запорожец А.В.	форма выражения в деятельности человека того или иного содержания, личностного смысла или значения, которая может быть как осознанной, так и неосознанной	форма выражения в деятельности
Асмолов А.Г.	готовность к достижению осознаваемого предвидимого результата, направленность определяющая данного конкретного действия.	готовность к достижению результата
Леонтьев Д.А.	механизм смысловой регуляции деятельности	механизм регуляции.
Девяткин А.А.	функция организма, которая обладает свойствами анализа возможностей окружающего мира, свойствами встраивания сформированных социальных установок в консистентную систему социальных установок	функция организма

Таким образом, в результате реализации структурно-феноменологического и категориально-понятийного анализа социальных установок в исследованиях отечественных учёных в рамках субъектно-деятельностной парадигмы, грузинской школы установки и системного подхода выявлено многообразие дефиниций понятия социальная установка и дифференцированность понятийных конструктов, но при этом авторы в большинстве своём сходятся в понимании социальных установок как готовности к реализации активности, в том числе и социальной.

1.3. Теоретическое основание исследования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

В результате теоретико-методологического анализа объектно-предметной области исследования социальных установок межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности, нами были выделены следующие методологические основания:

- положения метасистемного подхода (Карпов А.В., 2011);
- теории межличностного взаимодействия (Ананьев Б.Г., 1968; Леонтьев А.Н., 1975);
- положения экологической теории социальной установки (Девяткин А.А., 1999);
- положения теории саморегуляции (Моросанова В.И., 2011);
- положения теории межличностного взаимодействия в служебной деятельности (Буданов А.В., 1992).

В соответствии с основными положениями теории установки Девяткина А.А. [40], одним из ключевых вопросов является проблема взаимодействия человека с окружающим его миром, которое основано на непосредственном восприятии, базирующемся на идее взаимозависимости индивида и мира. Социальная установка по Девяткину А.А. – это функция, «обладающая свойствами анализа возможностей окружающего мира, свойствами встраивания сформированных социальных установок в консистентную систему социальных установок Эта функция должна отражать особенности вида *homo sapiens* и учитывать прошлый опыт индивида» [40, с. 178]. В структуре социальной установки Девяткин А.А. выделяет три уровня компонентов: уровень экологического компонента социальной установки, уровень собственно аттитюдного компонента социальной установки, уровень тенденции к действию [40]. В соответствии с рассматриваемой теорией, окружающий мир отражает содержание экологического компонента социальной установки, что соотносится с

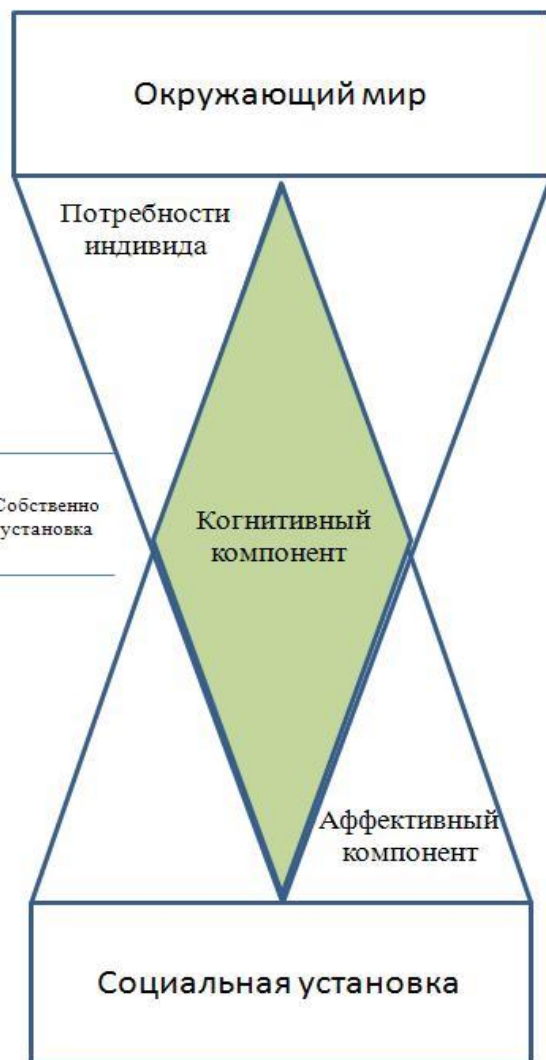
понятием собственно установки в классической теории Узнадзе Д.Н. Экологический компонент установки характеризуется возможностью уже сформированных установок встраиваться в общую структуру социальных установок личности. Уровень аттитюдного компонента включает в себя когнитивный и аффективно-поведенческий элементы, содержание которых, в отличие от экологического уровня, в большей степени определяется прошлым опытом, а также сформированными у индивида умениями и навыками, нежели потребностями и возможностями окружающего мира. Уровень тенденции к действию отражает связь социальной установки с поведением, при котором вновь усиливается влияние факторов окружающего мира при ослаблении собственно установочных [40].

В рамках представляемой работы окружающий мир рассматриваем через понятие профессиональной среды служебной деятельности, представляющей социальный уровень анализа социальной установки. Профессиональная среда служебной деятельности при этом рассматривается через параметры условий деятельности (нормативные или особые); профиль служебной деятельности (аналитический или оперативный), определяемый содержанием выполняемых служебных обязанностей; иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник); длительности служебной деятельности. Содержание служебной деятельности, реализуемое в описанных параметрах, определяет содержательную наполненность социальных установок субъектов служебной деятельности (см. рис. 5).

Субъектный уровень анализа социальной установки в условиях служебной деятельности представлен ценностно-смысловым, когнитивным и аффективно-поведенческим компонентами в структуре установки. Структурная организация компонентов социальной установки определяется содержанием параметров служебной деятельности (условиями служебной деятельности, профилем служебной деятельности, иерархической системой званий и длительностью служебной деятельности), регулируется через процессы системы саморегуляции личности и проявляется через

поведенческие стратегии. При этом социальная установка обеспечивает регуляцию межличностного взаимодействия, определяя стратегии взаимодействия в условиях служебной деятельности, характеризующие социальный уровень анализа социальной установки.

Схема модели социальной установки (Девяткин А.А., 1999)



УРОВНИ АНАЛИЗА УСТАНОВКИ

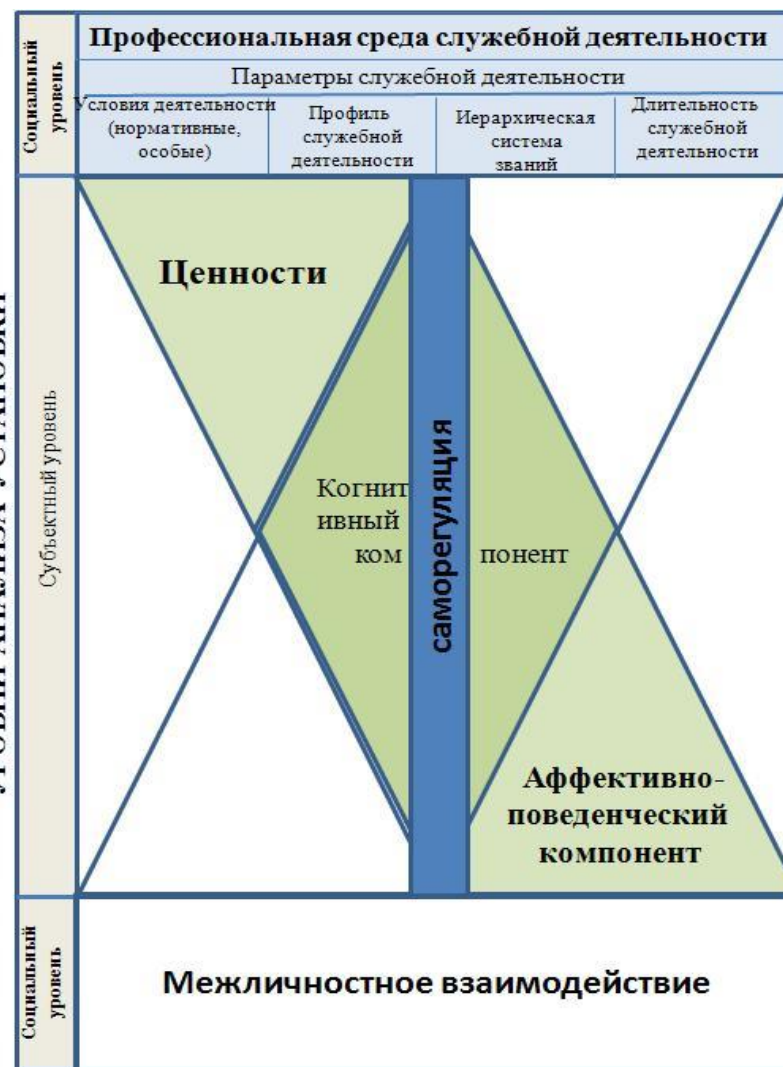


Рисунок 5 – Теоретическая схема эмпирического исследования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

Рассматривая социальную установку как сложно организованный феномен, характеризующийся множественностью проявлений, анализ социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности целесообразно осуществлять в логике метасистемного подхода, разрабатываемого Ярославской психологической школой (Карпов, 2011) [68]. Как указывает Карпов А.В., алгоритм системного анализа включает в себя пять уровней: метасистемный уровень (определение метасистемы по отношению к изучаемому объекту, его качественной определённости и специфичности); структурный уровень (определение компонентов, связей, структуры); функциональный уровень (определение специфических особенностей функционирования в конкретных условиях); генетический уровень (определение особенностей трансформации при изменении условий); интегративный уровень, представляющий собой интеграцию содержания четырёх предшествующих уровней анализа.

Представленные уровни системного анализа, являясь одновременно основными аспектами исследования социальной установки, в совокупности позволяют сформировать целостное представление, которое осуществляется через синтез получаемых в ходе реализации этапов системного анализа результатов. Через обозначенные этапы системного анализа предмет исследования получает основания причинного объяснения выявляемых в нем закономерностей в аспектах структурной, генетической и функциональной причинности.

Таким образом, системно организованное знание об особенностях социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности выступает в качестве необходимого условия его перевода с эмпирического уровня на теоретический. Системная логика исследования позволяет целостно раскрыть социальную установку на уровне построения теоретического знания (см. рис. 6).

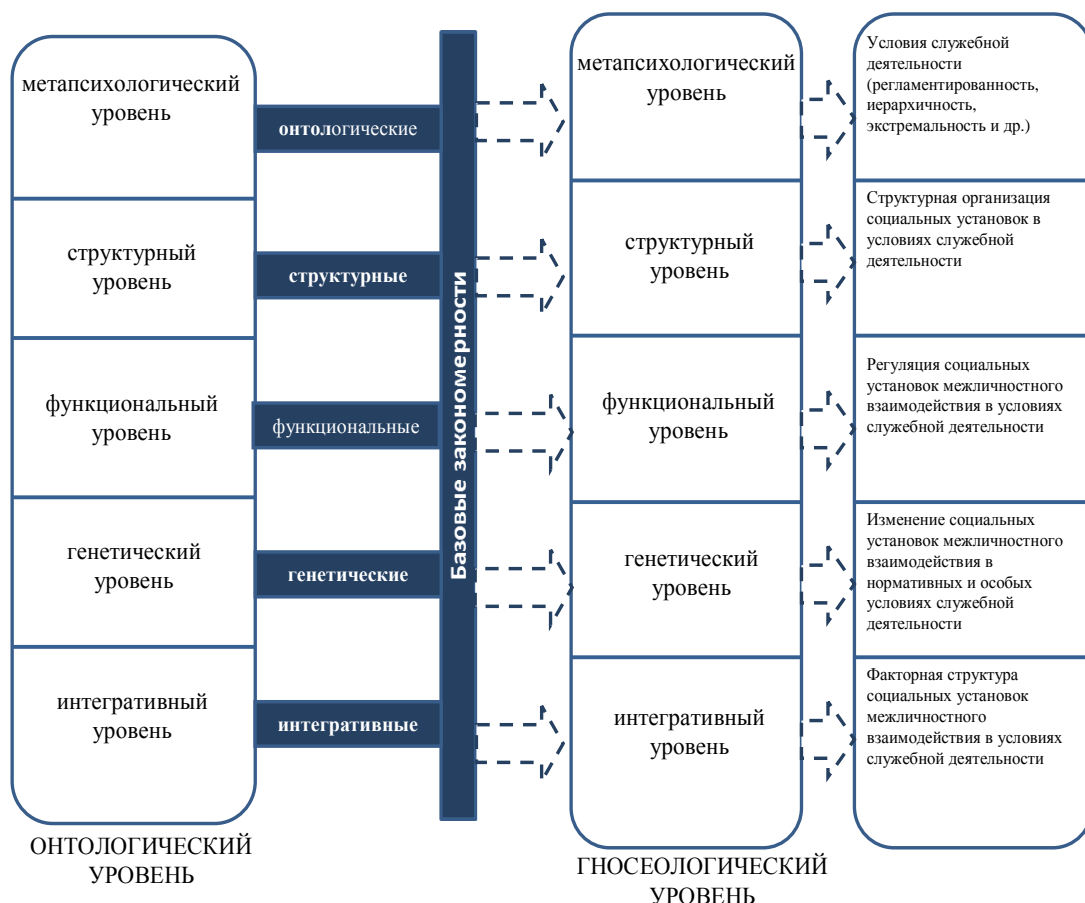


Рисунок 6 – Уровни метасистемного анализа социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

В соответствии с представленной логикой метасистемного анализа социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, реализация метасистемного уровня анализа осуществляется через анализ специфических особенностей социальных установок в условиях служебной деятельности с учётом параметров условий, профиля, иерархической системы званий и длительности служебной деятельности. Таким образом, в качестве метасистемы по отношению к социальным установкам субъектов служебной деятельности выступают условия служебной деятельности, рассматриваемые через параметры условий, профиля, иерархической системы званий и длительности, которые, в свою очередь, определяют качественную определённость и специфичность социальных установок субъектов служебной деятельности. Структурный

уровень раскрывается в особенностях структурной организации социальных установок в условиях служебной деятельности; функциональный уровень раскрывает специфику регуляции социальных установок в условиях служебной деятельности. Генетический уровень анализа реализуется в двух аспектах: изменение структурной организации социальных установок с учётом длительности служебной деятельности, а также в состоянии перехода из нормативных условий служебной деятельности к особым. На интегративном уровне анализа формируется факторная структура социальных установок в условиях служебной деятельности.

Рассматривая профессиональную среду служебной деятельности с точки зрения социального уровня анализа установки, необходимо учитывать ряд организационных, психологических и субъектно-деятельностных факторов, определяющих специфику служебной деятельности. Организационные факторы представлены, с одной стороны – строгой регламентацией деятельности, с другой – нестабильностью графика работы [77, 124, 176]; психологическими выступают особенности межличностных отношений, особенности восприятия как субъекты деятельности во внешней среде, социальный статус и ролевые позиции [9, 27, 29, 38, 53, 56, 57, 58, 62, 104, 140, 192] и субъектно-деятельностными являются: высокий уровень ответственности, высокий уровень рискантности; высокий уровень конфликтности; высокий уровень эмоциогенности [33, 39, 53, 56, 57, 80, 101, 124, 127, 194]. Согласно Буданову А.В. к факторам, обусловленным спецификой служебной деятельности, следует отнести: 1) детальную правовую регламентацию деятельности, что наряду с позитивным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма; 2) наличие властных полномочий по отношению к гражданам, что порой проявляется в злоупотреблении и необоснованном их использовании сотрудниками; 3) повышенную ответственность за результаты своей деятельности; 4) психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для

отдыха и восстановления затраченных сил; 5) экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск, непредсказуемость развития событий и др.) [28].

Эти особенности служебной деятельности являются наиболее общими, базовыми, но не в полной мере отражают специфику различных видов и условий труда, в большей степени характеризую деятельность сотрудников органов внутренних дел в нормативных условиях.

На сегодняшний день служба в системе МВД предполагает выполнение служебных задач как в местах постоянной дислокации, так и в зонах с особыми условиями службы, под которыми мы будем понимать выполнение служебных задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в Северо-Кавказском регионе Российской Федерации.

Несение службы в особых условиях характеризуется внезапной сменой жизненного и профессионального стереотипа в новых условиях жизнеобеспечения. К факторам, характеризующим специфику этого вида деятельности, следует отнести: длительность командирования (не менее 180 суток); вынужденность взаимодействия; наличие потенциальной витальной угрозы; нарушение ритма сна и бодрствования, отсутствие полноценного отдыха и физиологического восстановления; непривычный ландшафт и климатические условия, неоднозначное, нередко негативное отношение местного населения, своеобразие его жизненного уклада, культурных и религиозных традиций; недостаток информации, отсутствие привычных контактов с членами семьи и близкими людьми, невозможность участия в решении их проблем, осознание их беспокойства и переживаний.

Результаты сравнительного анализа особенностей межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлены в таблице (см. табл. 7).

Выделенные факторы служебной деятельности согласуются с исследованиями в этой области.

Таблица 7

**Сравнительный анализ особенностей межличностного взаимодействия
в условиях служебной деятельности (нормативных, особых)**

Особые условия		Нормативные условия	
специфические характеристики	общие характеристики		специфические характеристики
внезапность	регламентированность деятельности		предсказуемость
высокая рискантность	властные регуляторы взаимодействия		нормативная рискантность
непредсказуемость содержания и исхода деятельности	высокая ответственность		предсказуемость содержания деятельности
отсутствие привычных контактов с членами семьи и близкими людьми, невозможность участия в решении их проблем, осознание их беспокойства и переживаний	психические и физические перегрузки		наличие привычных контактов с членами семьи и близкими людьми, возможность участия в решении их проблем
высокая интенсивность взаимодействия	—		регламентированное взаимодействие
недостаток приспособительных возможностей			—

Параметры служебной деятельности, определяющие условия межличностного взаимодействия, представлены на рисунке 7.

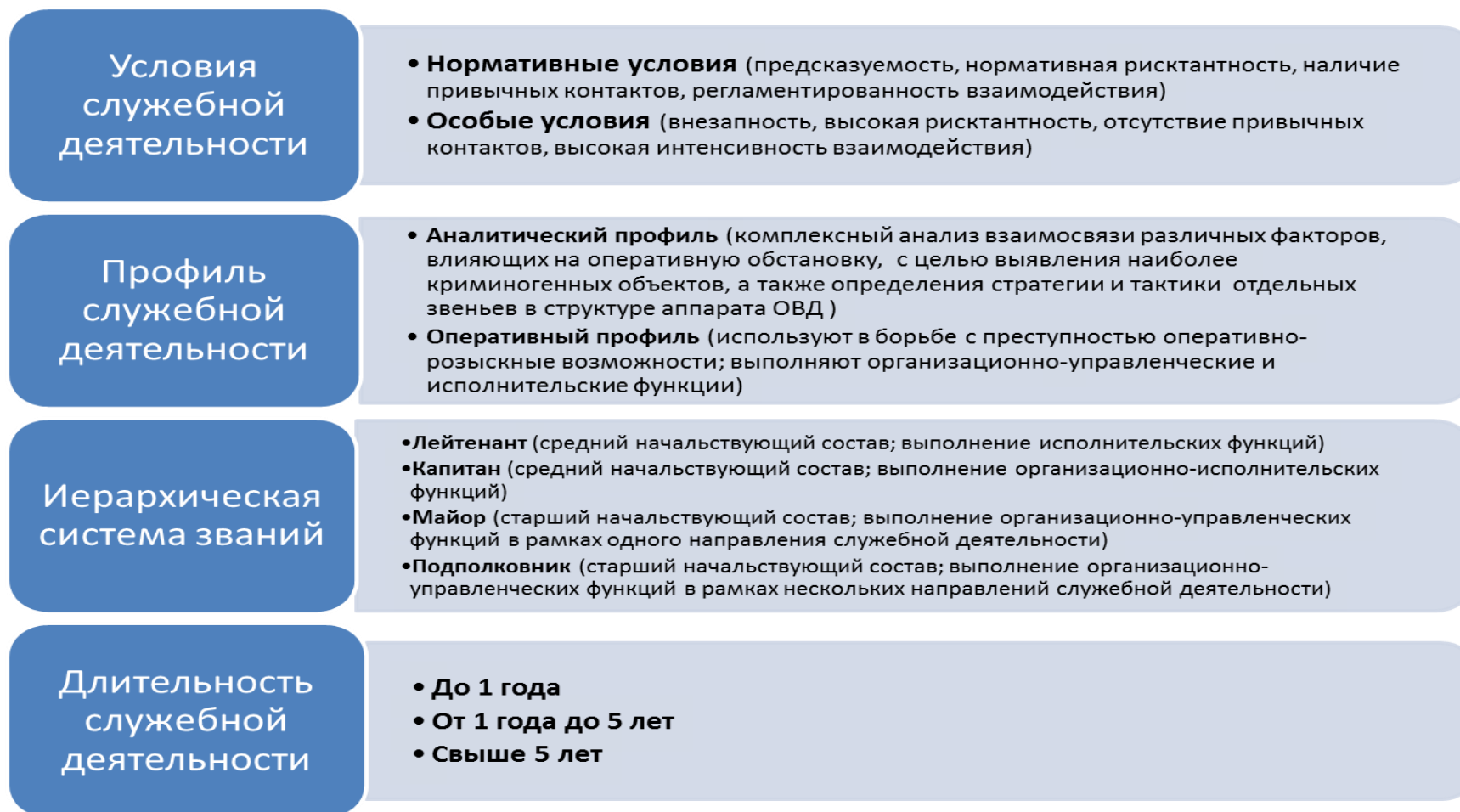


Рисунок 7 – Параметры служебной деятельности как условия межличностного взаимодействия

Глава 2. Эмпирическое исследование социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

2.1. Исследование особенностей структурной организации и функционирования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

В основу организации проводимого исследования особенностей структурной организации и функционирования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности легла последовательность выделенных нами задач в рамках поставленной цели.

Структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлена ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческими компонентами (Девяткин А.А.).

Изучение структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности реализовывался последовательно в два этапа.

На первом этапе осуществлён анализ уровня выраженности структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности через процедуру сравнительного анализа с использованием непараметрического U-критерия Манна-Уитни ($p < 0,05$) через процедуру попарного сравнения.

На втором этапе проанализирована организованность структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в служебной деятельности через процедуру корреляционного анализа с использованием r-критерия ранговой корреляции Спирмена ($p < 0,05$).

Решение поставленной задачи реализовывалось с использованием методики Шварца Ш. «Ценностный опросник», метода диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере

Потёмкиной О.Ф., «Копинг-теста» (Лазарус Р., Фолкман С., в адаптации Крюковой Т.Л., Куфтяк Е.В., Замышляевой М.С.) методики диагностики временных установок Нюттена Ж., опросника «Стиль саморегуляции поведения» Моросановой В.И.

При статистической обработке результатов использовался пакет прикладных программ Statistica 8.0.

Эмпирическое исследование проводилось на базе Управления Министерства внутренних дел РФ по Курской области в 2012–2013 гг. Общий объем выборки составил 306 человек в возрасте от 24 до 46 лет. Формирование выборок осуществлялось по следующим критериям: 1) длительность профессиональной деятельности (до 1 года – 96 человек; от 1 года до 5 лет – 98 человек; свыше 5 лет – 112 человек); 2) профиль профессиональной деятельности (оперативное взаимодействие – 168 человек; аналитическое взаимодействие – 138 человек); 3) иерархическая система званий (в звании лейтенант – 74 человека, капитан – 87 человек, майор – 82 человека, подполковник – 63 человек); 4) условия профессиональной деятельности (нормативные условия профессиональной деятельности – 169 человек; особые условия профессиональной деятельности – 137 человек). Под нормативными условиями профессиональной деятельности понимаются условия, не связанные с выполнением оперативных задач вне мест постоянной дислокации. К особым условиям служебной деятельности субъектов относится опыт выполнения оперативных и задач вне мест постоянной дислокации не менее 6 месяцев. Исследование испытуемых в особых условиях служебной деятельности осуществлялось в адаптационном периоде. Все группы испытуемых уравнивались по полу (в исследовании принимали участие только мужчины), возрасту (все испытуемые в возрасте от 24 до 46 лет), образовательному уровню (все испытуемые имели высшее юридическое образование), условиям профессиональной деятельности (все испытуемые являются сотрудниками правоохранительных органов).

Изучение ценностного компонента социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности реализовывалось с использованием «Опросника ценностей» Шварца Ш.

В обобщённом виде ценностный компонент представляет собой индивидуальные формы репрезентации общественных ценностей. Являясь одними из базовых оснований личности, ценности заключаются внутри более широкого синтетического понятия направленности личности, которая содержит в себе доминирующие ценностные ориентации и установки, проявляющиеся в любой ситуации.

Согласно теории Шварца Ш., ценности личности существуют на двух уровнях: на уровне нормативных идеалов (более стабилен и отражает представления человека о том, как нужно поступать, определяя тем самым его жизненные принципы поведения) и на уровне индивидуальных приоритетов (более зависим от внешней среды и соотносится с конкретными поступками человека) (по Карандашёву В.Н., 2004).

Вне зависимости от условий служебной деятельности у субъектов межличностного взаимодействия выявлено рассогласованность ценностного компонента между уровнем нормативных идеалов, отражающим содержание ценностных ориентаций на уровне представлений, и уровнем индивидуальных приоритетов, отражающим реализуемое в поведении содержание ценностных ориентаций. На уровне нормативных идеалов, в содержании ценностного компонента преобладают: ценность «универсализма» ($X=46,43\pm 8,88$), рассматривающая в качестве мотивационной цели понимание, терпимость, защиту благополучия всех людей и природы; ценность «безопасности» ($X=30,33\pm 6,06$), рассматривающая в качестве мотивационной цели стабильность и безопасность взаимоотношений и общества в целом; ценность «самостоятельности» ($X=27,38\pm 8,50$), рассматривающая в качестве мотивационной цели самостоятельность мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности., при поведенческой реализации ценностей «универсализма» и «гедонизма» у субъектов межличностного взаимодействия

как в нормативных, так и в особых условиях служебной деятельности (см. рис. 8).

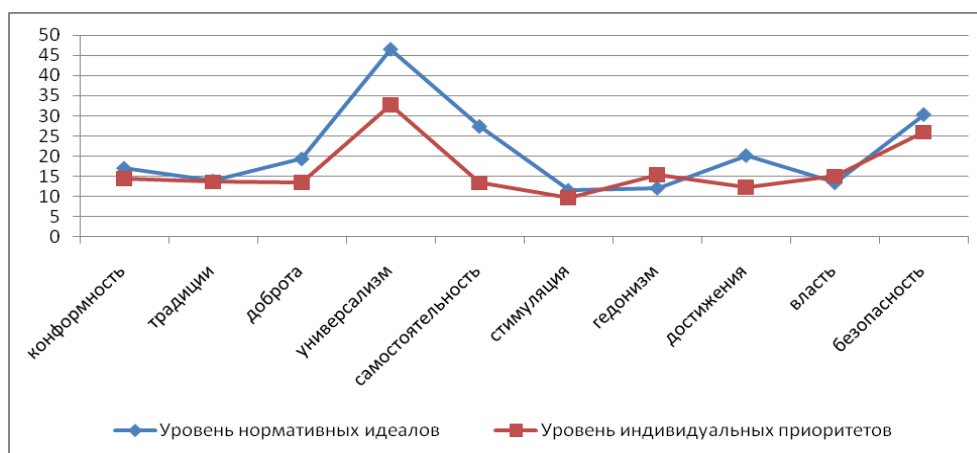


Рисунок 8 – Профиль уровней организации ценностного компонента социальных установок субъектов в нормативных условиях служебной деятельности

При исследовании ценностных ориентаций субъектов служебной деятельности в особых условиях профессиональной деятельности, связанных с выполнением оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, также выявлено преобладание ценностей «универсализма» ($X_1=47,51\pm 6,29$; $X_2=32,32\pm 8,35$) и «безопасности» ($X_1=31,61\pm 3,14$; $X_2=26,76\pm 8,05$) как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов.

Низкие показатели выявлены по ценности стимуляции также на обоих уровнях ($X_1=11,73\pm 4,52$; $X_2=9,41\pm 2,24$) (см. рис. 9).

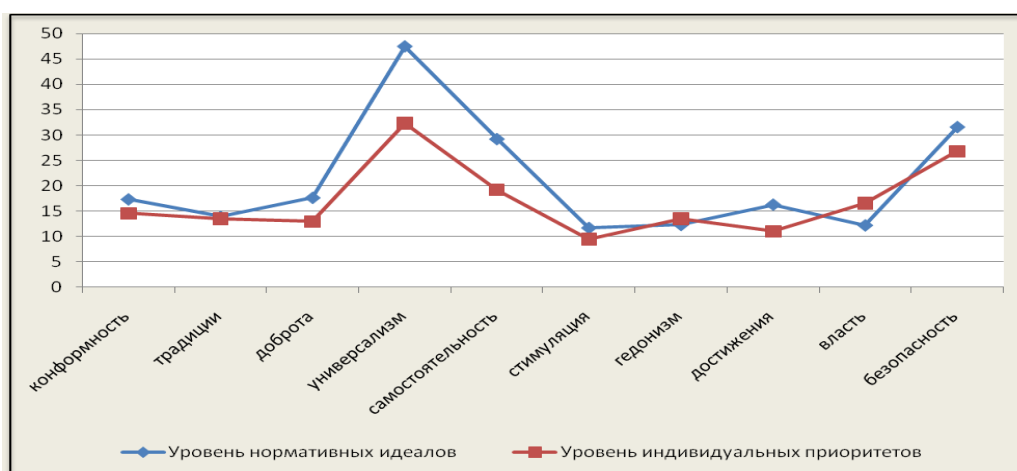


Рисунок 9 – Профиль уровней организации ценностного компонента социальных установок субъектов в особых условиях служебной деятельности

Выявлено рассогласование на уровне ценностного компонента между уровнем нормативных идеалов и уровнем индивидуальных приоритетов. Высокие показатели выявлены по ценности «самостоятельности» на уровне нормативных идеалов, характеризующем ценности на уровне представлений ($X=29,24\pm6,65$). Однако ценность «самостоятельности», проявляющаяся в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности является декларируемой, так как не находит реализации на уровне поведения. Низкие показатели на уровне нормативных идеалов выявлены по ценностям «гедонизма» и «власти» ($X=12,32\pm3,80$; $X=12,23\pm2,93$ соответственно). На уровне индивидуальных приоритетов низкой выраженностью характеризуется ценность «достижения» ($X=10,97\pm3,41$), проявляющаяся в стремлении к личному успеху через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами.

При оценке значимости различий в уровне выраженности ценностей субъектов с учётом условий служебной деятельности получены следующие результаты (см. рис. 10).



* – значимость различий

Рисунок 10 – Гистограммы показателей средних значений ценностей субъектов с учётом условий служебной деятельности (нормативные, особые)

На уровне нормативных идеалов (характеризующем систему представлений) выявлены значимо более высокие показатели по ценностям «достижения» ($U=7959,00$; $p=0,00$) и «власти» ($U=9494,00$; $p=0,01$) у субъектов служебной деятельности в нормативных условиях по сравнению с субъектами служебной деятельности в особых условиях. На уровне индивидуальных приоритетов (характеризующем реализацию ценностей на уровне поведения) в особых условиях профессиональной деятельности выявлены значимо более высокие показатели по ценностям «самостоятельности» ($U=6305,50$; $p=0,00$), «власти» ($U=8032,50$; $p=0,00$) и «безопасности» ($U=8998,50$; $p=0,01$) при значимо более низких показателях ценности «гедонизма» ($U=7709,50$; $p=0,00$).

Вне зависимости от профиля служебной деятельности (оперативный и аналитический) ценностный компонент социальных установок характеризуется согласованностью, что проявляется в поведенческой реализации ценностных ориентаций, выявленных на уровне представлений. Содержательно выявлено преобладание ценностей «универсализма», «достижения» и «безопасности» как на уровне нормативных идеалов (характеризующем уровень представлений), так и на уровне индивидуальных приоритетов (характеризующем уровень поведенческой реализации) (см. рис. 11, 12).

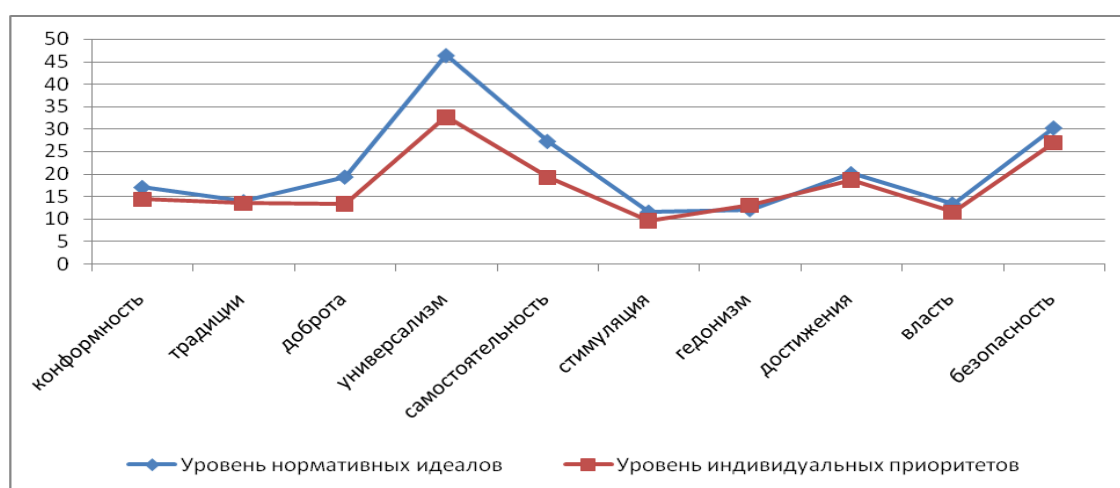


Рисунок 11 – Профиль уровней организации ценностного компонента социальных установок субъектов с учётом оперативного профиля служебной деятельности



Рисунок 12 – Профиль уровней организации ценностного компонента социальных установок субъектов с учётом аналитического профиля служебной деятельности

При оценке значимости различий показателей выраженности ценностных ориентаций субъектов с учётом профиля служебной деятельности статистически значимых различий не выявлено как на уровне нормативных идеалов, отражающем ценности на уровне представлений, так и на уровне индивидуальных приоритетов, отражающем реализацию ценностей на уровне поведения (см. табл. 1 приложения 1).

В результате исследования ценностного компонента социальных установок субъектов служебной деятельности с учётом иерархической системы званий и длительности профессиональной деятельности также выявлено преобладание ценностей «универсализма», «самостоятельности», «достижений» и «безопасности» как на уровне представлений, так и на уровне поведенческой реализации (см. табл. 2 приложения 1).

Рассогласованность уровней организации ценностных ориентаций субъектов служебной деятельности как с учётом иерархической системы званий, так и с учётом длительности профессиональной деятельности проявляется в более высоких показателях уровня выраженности ценностей на уровне нормативных идеалов при снижении показателей на уровне индивидуальных приоритетов. При этом выявлено совпадение общего рельефа ценностных профилей (см. рис. 13, 14).

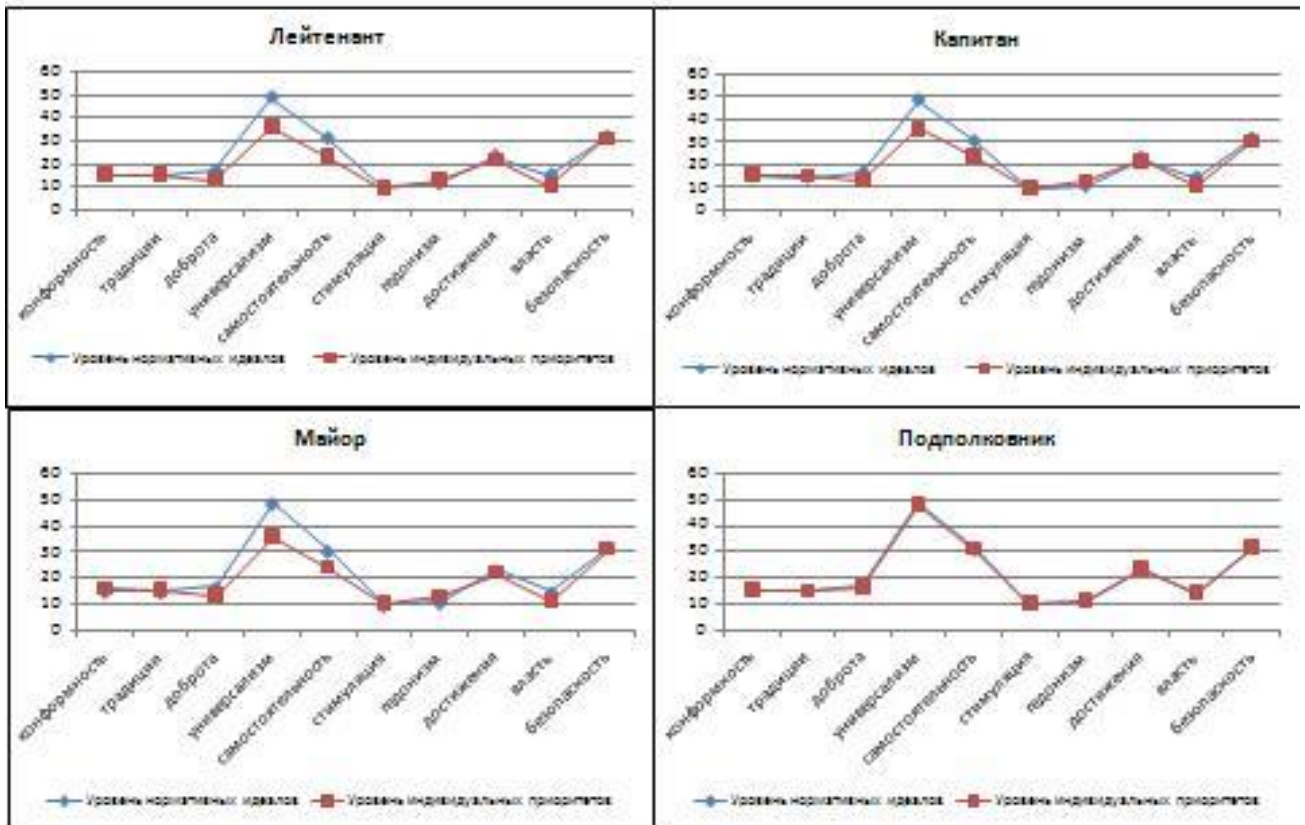


Рисунок 13 – Профили системы ценностных ориентаций субъектов служебной деятельности с учётом иерархической системы званий

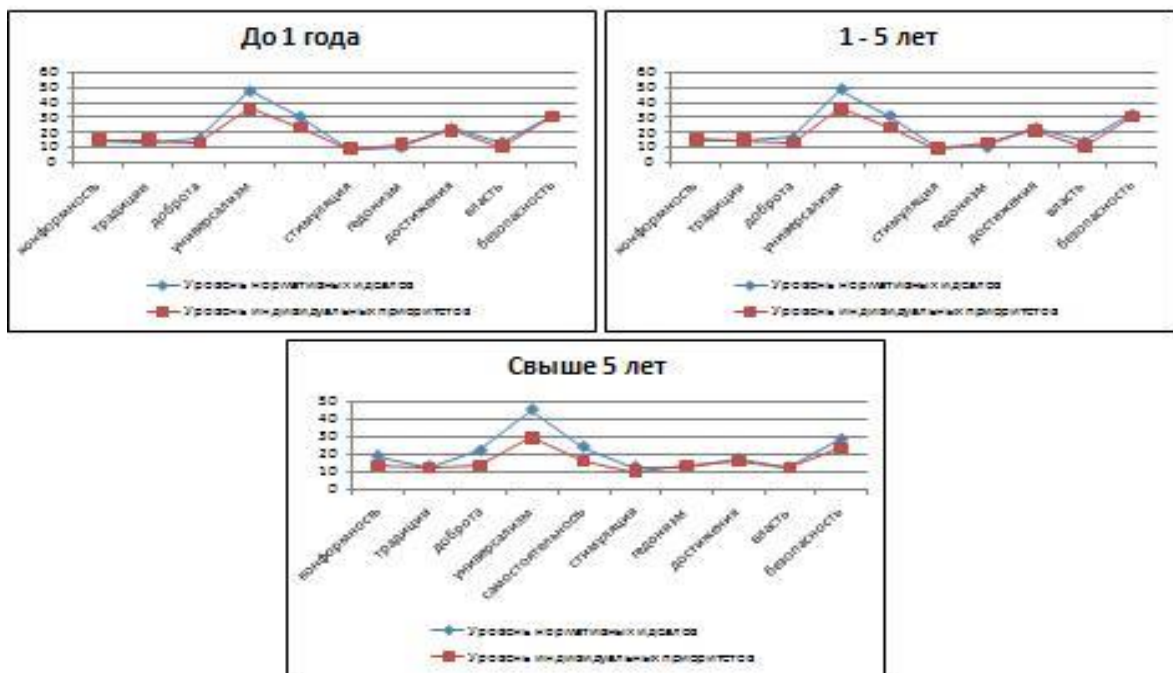


Рисунок 14 – Профили системы ценностных ориентаций субъектов с учётом длительности служебной деятельности

Таким образом, общими особенностями структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности вне зависимости от условий, профиля служебной деятельности, иерархической системы званий и длительности служебной деятельности на уровне ценностного компонента является преобладание ценности «универсализма», проявляющейся в понимании, терпимости, защите благополучия; ценности «самостоятельности», проявляющейся в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в исследовательской активности; и ценности «безопасности», мотивационной целью которой является стабильность общества и взаимоотношений, социальный порядок и взаимопомощь.

Изучение особенностей социальных установок межличностного взаимодействия на уровне когнитивного компонента реализовывалось с использованием методики диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере Потёмкиной О.Ф. (по Райгородскому, 2001).

Социальные установки, согласно мнению Потёмкиной О.Ф., представляют собой континуальные характеристики, содержательно отражающие состояние готовности к реализации мотивационной направленности в системе социального взаимодействия.

В результате исследования когнитивного компонента в структуре социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности с учётом условий профессиональной деятельности (нормативные, особые) по показателям средних значений уровня выраженности установок в континууме «альтруизм» – «эгоизм», «процесс» – «результат», «свобода» – «власть», «труд» – «деньги» были построены установочные профили (см. рис. 15).

Общей тенденцией на уровне когнитивного компонента социальных установок межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности является совпадение рельефа профилей социальных установок в сфере субъектов межличностного взаимодействия как в нормативных, так и в

особых условиях служебной деятельности. Специфические особенности социальных установок субъектов межличностного взаимодействия проявляются в значимом снижении уровня выраженности альтруистических ($U_{эмп}=8819,50$; $p=0,00$), эгоистических ($U_{эмп}=8863,00$; $p=0,00$) и процессных установок ($U_{эмп}=8569,50$; $p=0,00$) у субъектов служебной деятельности в особых условиях при значимом преобладании социальных установок в мотивационно-потребностной сфере, ориентированных на результат ($U_{эмп}=9298,50$; $p=0,00$) (см. рис. 16).

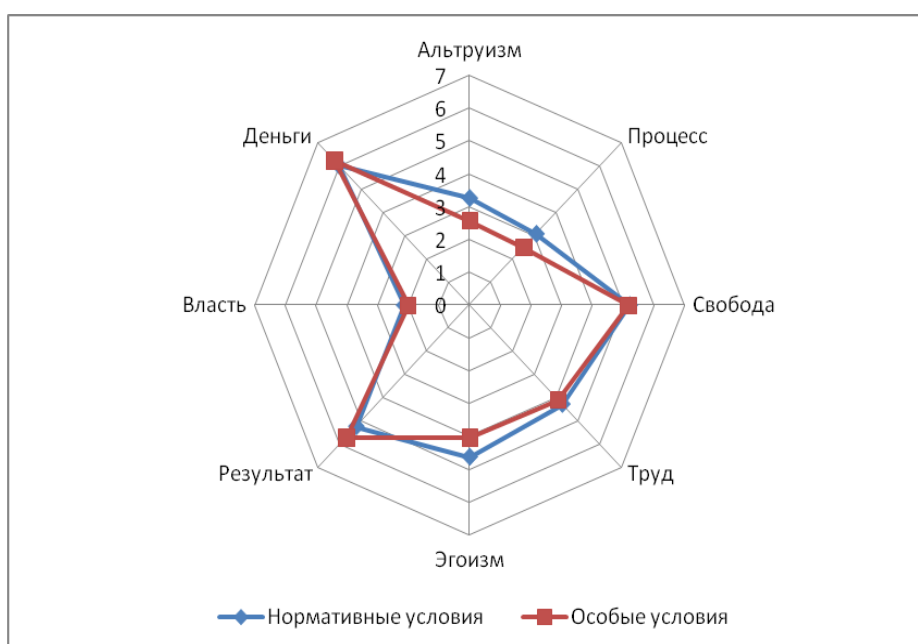


Рисунок 15 – Диаграмма усредненных профилей социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые)

Когнитивный компонент в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом профиля служебной деятельности (оперативная, аналитическая) характеризуется значимым преобладанием результатных установок ($U_{эмп}=11589,50$; $p=0,99$) при оперативном профиле деятельности в сравнении с аналитическим (см. рис. 16).

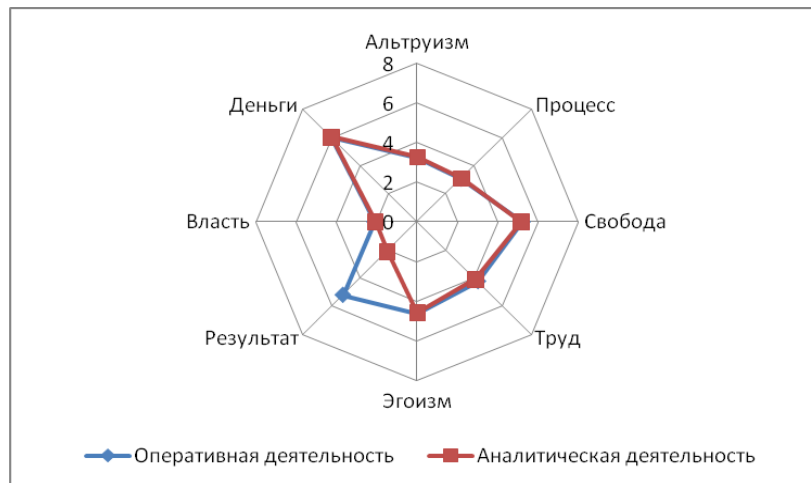


Рисунок 16 – Диаграмма усреднённых профилей социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в зависимости от профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

Когнитивный компонент в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник) характеризуются преобладанием результатных установок эгоистической направленности, ориентированностью на свободу и материальное благосостояние. Статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 17).

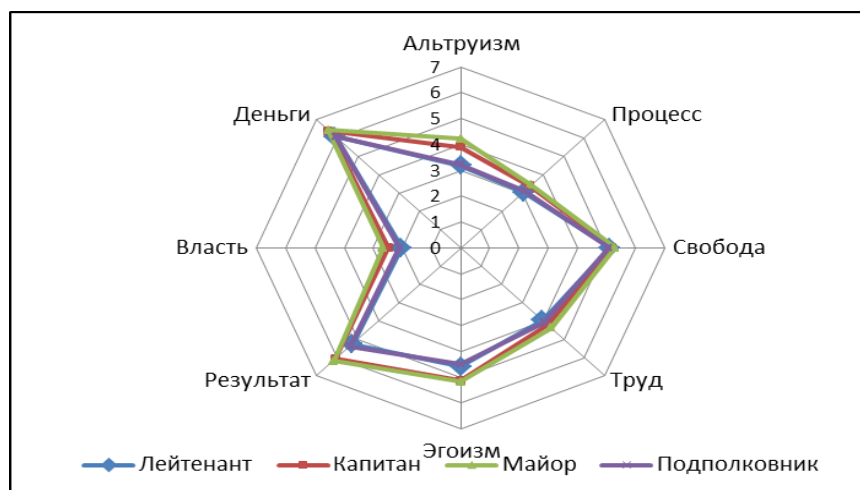


Рисунок 17 – Диаграмма усреднённых профилей социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник)

Когнитивный компонент в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в зависимости от длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет) характеризуются преобладанием результатных установок эгоистической направленности, ориентированностью на свободу и материальное благосостояние. Статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 18).

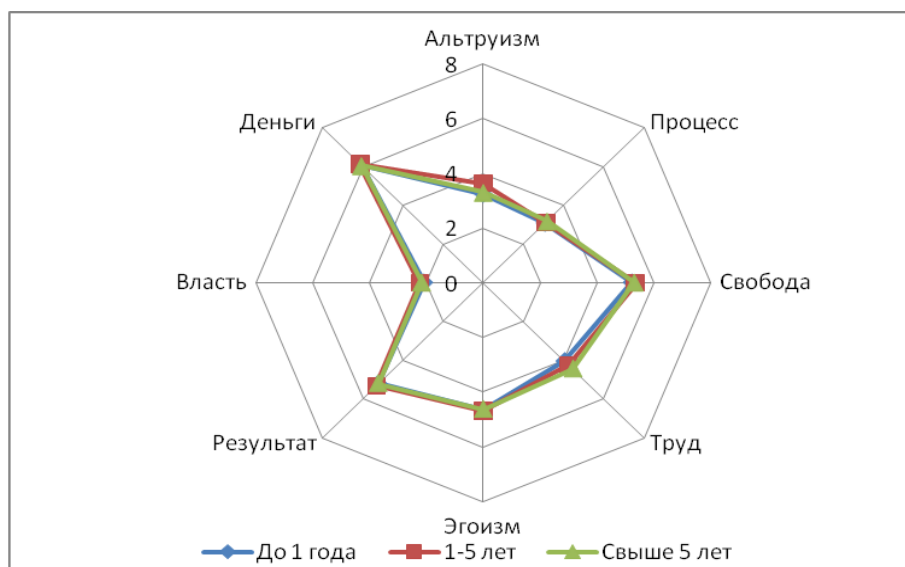


Рисунок 18 – Диаграмма усреднённых профилей социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом длительности профессиональной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет)

Таким образом, когнитивный компонент в структуре социальной установки представлен через результатные установки эгоистической направленности, проявляющиеся в стремлении достигать результата в своей деятельности вопреки неудачам и помехам, наличие таких установок может быть свидетельством надёжности сотрудника; ориентированностью на материальное благосостояние (ведущей тенденцией является стремление к увеличению своего благосостояния) вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативных или особых), иерархической системы званий (старший лейтенант, капитан, майор, подполковник) и длительности служебной деятельности (до 1 года, 1-5 лет, свыше 5 лет). Специфические

особенности проявляются в значимом снижении уровня выраженности альтруистических установок, характеризующихся стремлением действовать прежде всего на благо других, иногда в ущерб себе, и процессных установок, характеризующихся незначительным интересом к достижению результата у субъектов служебной деятельности в особых условиях при значимом преобладании социальных установок, ориентированных на результат [54, 55, 85].

Изучение особенностей структуры социальных установок межличностного взаимодействия на уровне аффективно-поведенческого компонента реализовывалось через совладающее поведение и временные установки с использованием «Коппинг-теста» (Лазарус Р., Фолкман С., в адаптации Крюковой Т.Л., Куфтяк Е.В., Замышляевой М.С.) (Крюкова, 2001) и методики диагностики временных установок Нюттена Ж. (2004).

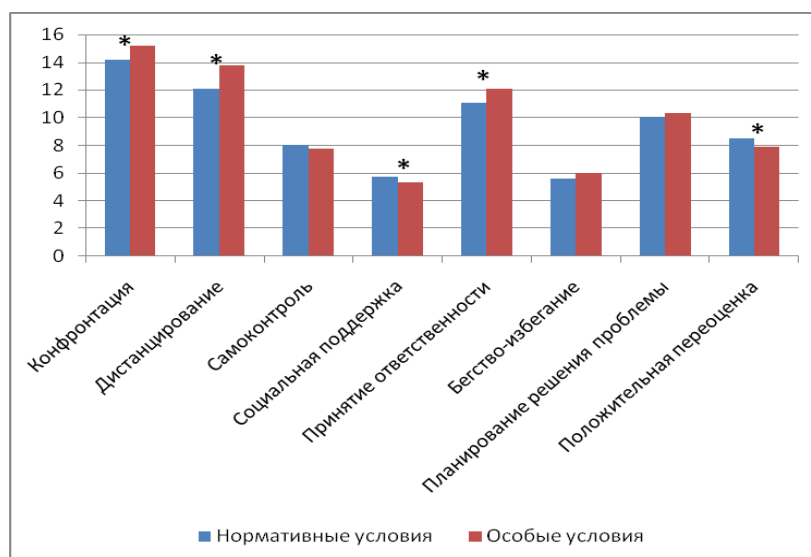
Изучению совладающего поведения посвящены работы Анциферовой Л.И. [10, 11], Дементия Л.И. [41], Карвера Ч. [217], Кашапова М.М. [70], Корытовой Г.С. [79], Лазаруса Р. [236], Лебедева И.Б. [86, 87], Нартовой-Бочавер С.К. [119], Никишиной В.Б. [126], Прайса Р. [152], Фолкман С. [224] и др.

Совладающее поведение, или копинг-поведение, представляет собой деятельность личности по поддержанию или сохранению баланса между требованиями среды и ресурсами, удовлетворяющими требованиям; реализуется посредством применения копинг-стратегий на основе личностных и средовых копинг-ресурсов.

В соответствии с концепцией Нюттена Ж., временные установки характеризуют личностное отношение к своему прошлому, настоящему и будущему. В качестве содержания будущего и прошлого выступают события, ситуации и проекты, занимающие сознание индивида и имеющие аффективно окрашенную значимость для субъекта [134].

Аффективно-поведенческий компонент в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в зависимости от

условий деятельности (нормативных и особых) в особых условиях характеризуется значимым преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации» ($U_{эмп}=8103,50$; $p=0,00$), «дистанцирования» ($U_{эмп}=6303,50$; $p=0,00$) и «принятия ответственности» ($U_{эмп}=6966,50$; $p=0,00$) при значимом снижении «социальной поддержки» ($U_{эмп}=10019,00$; $p=0,04$) и «положительной переоценки» ($U_{эмп}=8565,00$; $p=0,00$) (см. рис. 19, табл. 8).



* – значимость различий

Рисунок 19 – Гистограмма средних значений показателей совладающего поведения субъектов межличностного взаимодействия в зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые)

Таблица 8

Показатели средних тенденций стратегий совладающего поведения субъектов с учетом условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий

	К	Д	С	СП	ПО	БИ	ПРП	ПП
	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$
1	14,20±3,09	12,11±2,17	8,06±2,72	5,74±2,08	11,08±1,50	5,58±1,40	10,07±6,26	8,50±1,76
2	15,17±3,34	13,80±2,30	7,75±2,71	5,34±2,07	12,06±2,07	6,00±1,76	10,33±6,85	7,91±1,83
3	14,26±2,89	12,24±2,07	7,73±2,71	5,72±2,18	11,04±1,58	5,64±1,40	10,31±6,82	8,45±1,77
4	14,00±3,23	12,13±2,08	8,00±2,63	5,79±2,06	11,04±1,60	5,50±1,39	10,04±6,23	8,54±1,75

5	14,32±2,82	12,38±2,24	8,00±2,25	6,59±3,10	11,27±1,41	6,01±1,12	10,00±1,97	8,22±1,65
6	14,77±2,79	12,23±2,30	8,34±2,23	6,74±3,29	11,28±1,40	6,98±1,66	10,54±2,00	8,31±1,62
7	14,77±2,77	13,18±2,34	8,38±2,26	6,85±3,33	11,32±1,35	7,00±1,66	10,54±2,04	8,27±1,65
8	14,16±3,01	12,25±2,34	7,9±2,31	6,57±2,82	11,22±1,49	6,00±1,16	9,89±1,79	8,08±1,67
9	14,52±2,53	12,4±2,18	7,86±2,11	6,52±2,99	11,29±1,30	6,03±1,08	9,81±1,87	8,07±1,66
10	14,94±2,59	13,14±2,35	8,45±2,16	7,04±3,46	11,35±1,27	7,00±1,71	10,61±2,11	8,27±1,60
11	14,46±2,67	12,28±2,14	7,88±2,30	6,19±2,99	11,3±1,24	5,98±1,09	9,74±1,76	8,19±1,71

Условные обозначения: 1 – нормативные условия служебной деятельности; 2 – особые условия служебной деятельности; 3 – аналитический профиль служебной деятельности; 4 – оперативный профиль служебной деятельности; 5 – лейтенант; 6 – капитан; 7 – майор; 8 – подполковник; 9 – до 1 года; 10 – от 1 года до 5 лет; 11 – свыше 5 лет; К – конфронтация; Д – дистанцирование; С – самоконтроль; СП – социальная поддержка; ПО – принятие ответственности; БИ – бегство – избегание; ПРП – планирование решения проблемы; ПП – положительная переоценка

Вне зависимости от профиля деятельности (оперативная, аналитическая) на уровне аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности преобладает поведенческая стратегия «конфронтации». Статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 20).

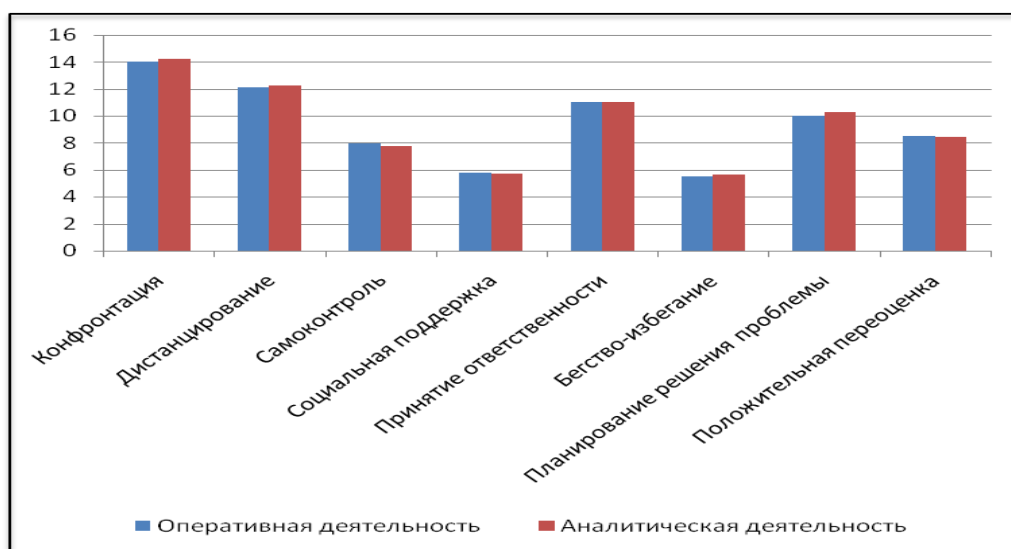
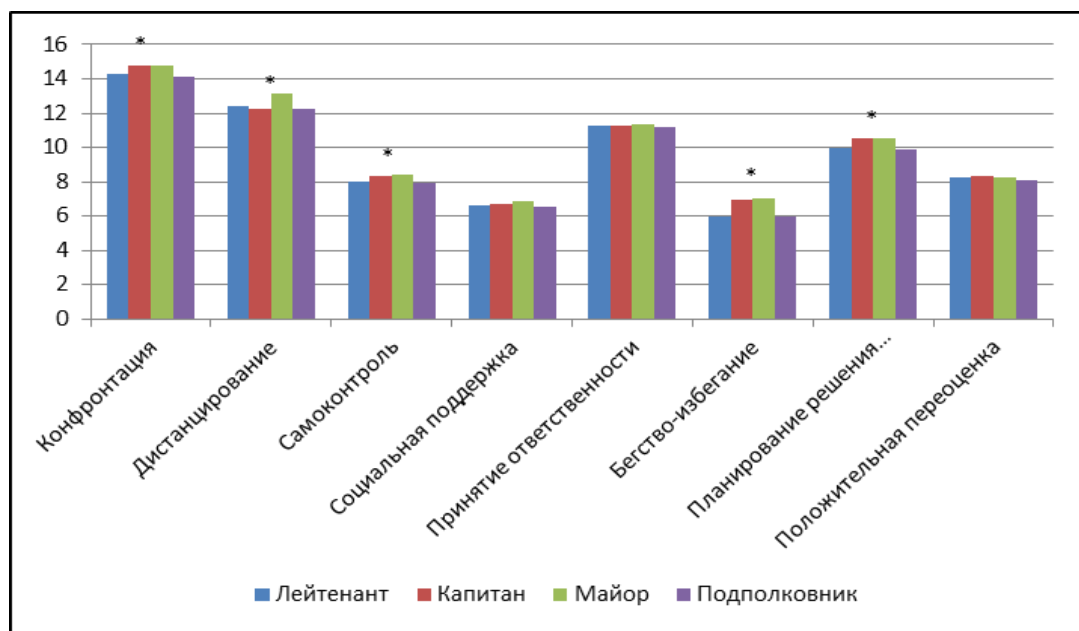


Рисунок 20 – Гистограмма средних значений показателей совладающего поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

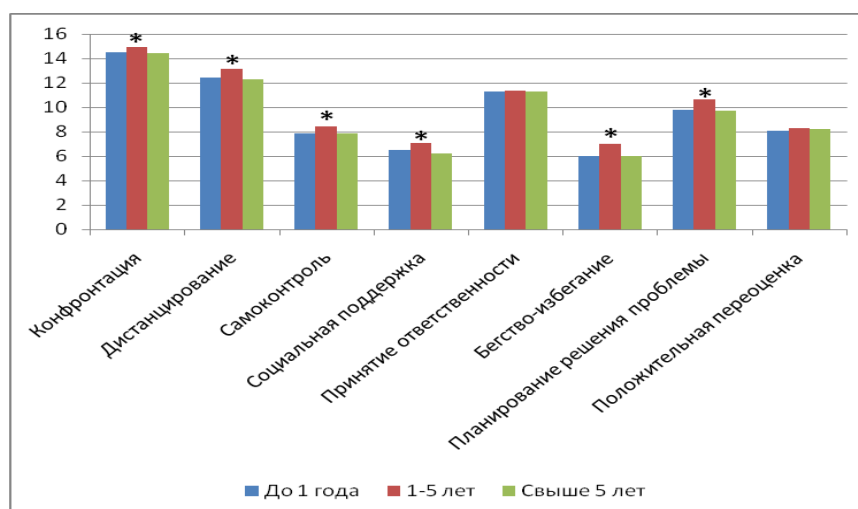
На уровне аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий выявлено значимое преобладание поведенческих стратегий «конфронтации» ($p=0,027$), «самоконтроля» ($p=0,031$), «бегства-избегания» ($p=0,007$) и «планирования решения проблемы» ($p=0,034$) у капитана и майора; «дистанцирование» значимо выше у майора (см. рис. 21).



*– значимость различий

Рисунок 21 – Гистограмма средних значений показателей совладающего поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник)

На уровне аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом длительности служебной деятельности выявлено значимое преобладание поведенческих стратегий «конфронтации» ($p=0,004$), «дистанцирования» ($p=0,012$), «самоконтроля» ($p=0,011$), «социальной поддержки» ($p=0,014$), «бегства-избегания» ($p=0,021$) и «планирования принятия решения проблемы» ($p=0,031$) при длительности службы от 1 до 5 лет (см. рис. 22) [1].



* – значимость различий

Рисунок 22 – Гистограмма средних значений показателей совладающего поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом длительности профессиональной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет)

Аффективно-поведенческий компонент в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в особых условиях характеризуется значимым преобладанием временных установок на прошлое ($U_{эмп}=9934,00$; $p=0,03$) при значимом снижении установок на настоящее ($U_{эмп}=9453,50$; $p=0,01$) и будущее ($U_{эмп}=4633,00$; $p=0,00$) (см. рис. 23).

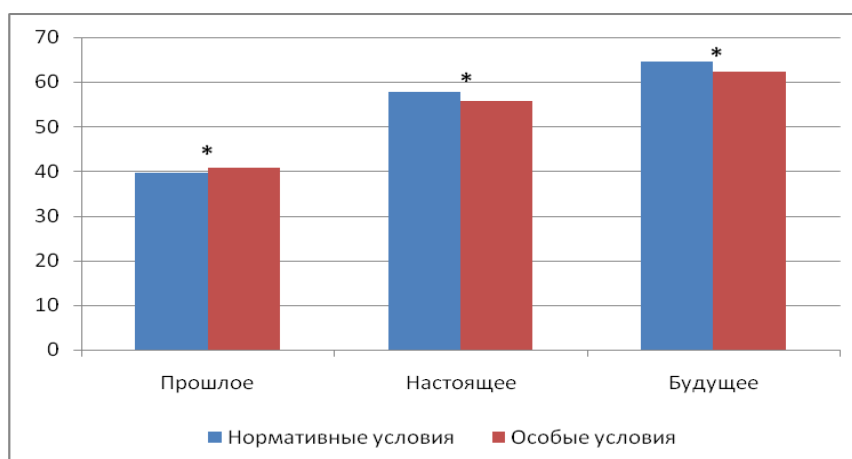


Рисунок 23 – Гистограмма средних значений временных установок субъектов межличностного взаимодействия с учётом условий служебной деятельности (нормативные, особые)

Данный факт обусловлен высоким уровнем эмоциогенности, событийной насыщенности прошлого опыта у субъектов служебной деятельности в особых условиях профессиональной деятельности, связанной с выполнением служебных задач вне мест постоянной дислокации.

Вне зависимости от профиля деятельности (оперативная, аналитическая) на уровне аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности преобладают временные установки на будущее при минимальной представленности временных установок на прошлое. Статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 24, табл. 9).

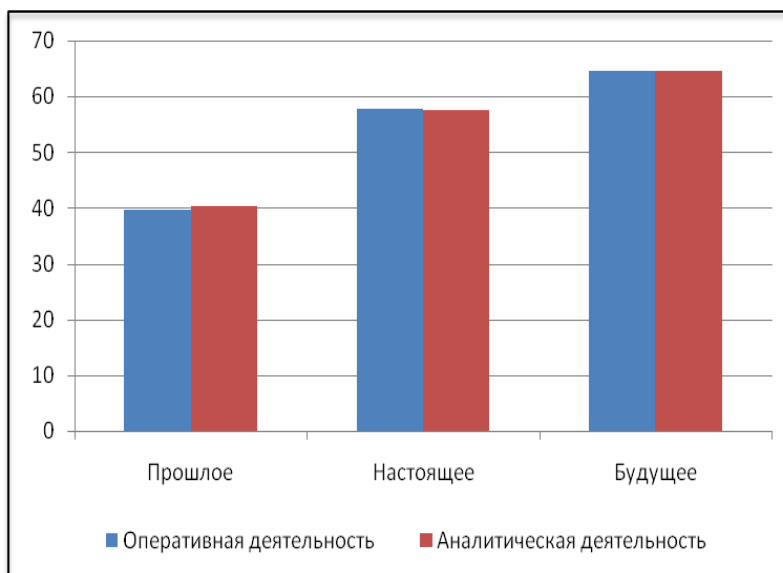


Рисунок 24 – Гистограмма средних значений временных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

Таблица 9

Показатели значимости различий уровня выраженности временных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

	RankSum	RankSum	U	p-level	Valid N	Valid N
Прошлое	25096,50	21874,50	10900,50	0,369249	168	138

Настоящее	26052,00	20919,00	11328,00	0,731755	168	138
Будущее	25730,00	21241,00	11534,00	0,939968	168	138

Условные обозначения: RankSum – сумма рангов; U – эмпирическое значение переменной; p-level – уровень статистической значимости; Valid N – объем выборки

При анализе аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий выявлено на уровне статистических тенденций повышение уровня выраженности временных установок на прошлое, настоящее и будущее у субъектов в звании капитана и майора при снижении указанных показателей у субъектов в звании лейтенанта и подполковника. Статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 25).

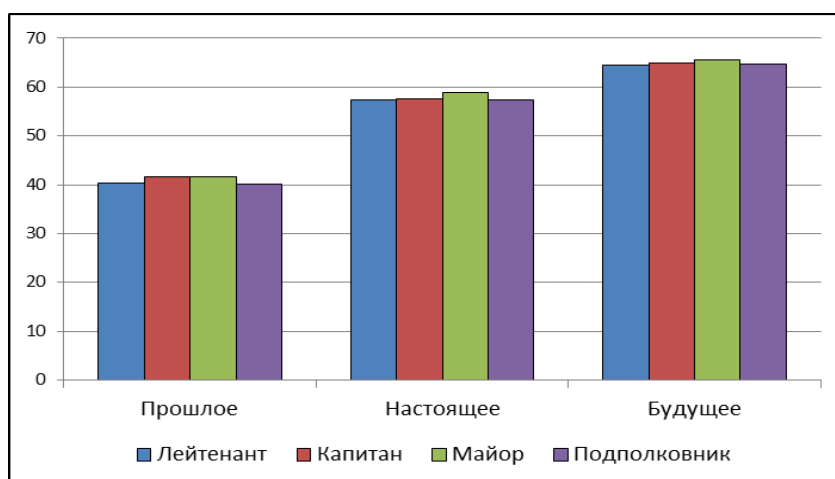


Рисунок 25 – Гистограмма средних значений временных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник)

На уровне аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет) выявлено преобладание на уровне статистической тенденции временных установок на прошлое и настоящее у субъектов межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности от 1 до 5 лет; снижение уровня выраженности временных

установок, ориентированных на прошлое и настоящее при длительности профессиональной деятельности свыше 5 лет. Статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 26) [60].

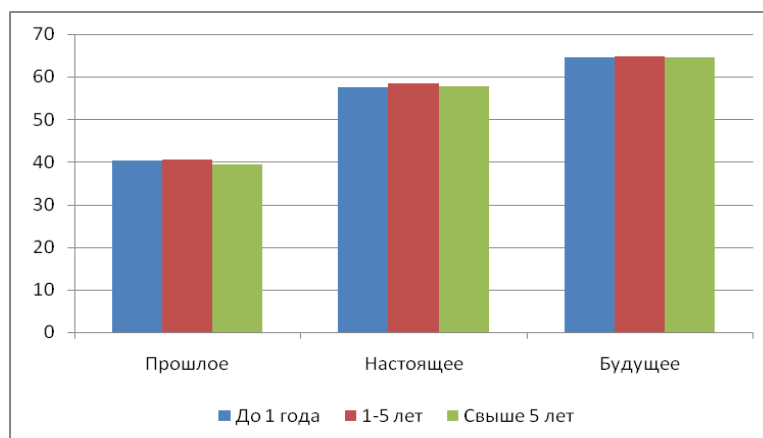


Рисунок 26 – Гистограмма средних значений временных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учетом длительности профессиональной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет)

Обобщенные результаты изучения структуры социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлены в таблицах 10, 11, 12, 13.

Таблица 10

Обобщённые результаты исследования структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия с учётом условий служебной деятельности (нормативные, особые)

Структурные компоненты	Условия служебной деятельности	
	Нормативные	Особые
ценностный компонент	преобладают ценности универсализма, самостоятельности и безопасности на уровне нормативных идеалов, характеризующих систему ценностей на уровне представлений, при поведенческой реализации ценностей универсализма и гедонизма	
когнитивный компонент	преобладают результатные установки материальной направленности, ориентированные на свободу и материальное благосостояние	преобладают социальные установки, ориентированные на результат, при значимом снижении альтруистических, эгоистических и процессных установок
аффективно-поведенческий	значимо преобладают поведенческие стратегии социальной поддержки и	преобладают поведенческие стратегии конфронтации, дистанцирования и

компонент	положительной переоценки при снижении конфронтации, дистанцирования и принятия ответственности	принятия ответственности при значимом снижении социальной поддержки и положительной переоценки
-----------	--	--

Таблица 11

Обобщённые результаты исследования структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник)

Структурные компоненты	Специальные звания			
	Лейтенант	Капитан	Майор	Подполковник
ценностный компонент	преобладают ценности универсализма, самостоятельности и безопасности как на уровне нормативных идеалов, характеризующих систему ценностей на уровне представлений, так и на уровне их поведенческой реализации			
когнитивный компонент	преобладают результатные установки эгоистической направленности, ориентированные на свободу и материальное благосостояние			
аффективно-поведенческий компонент	преобладают поведенческие стратегии конфронтации и принятия ответственности	преобладают поведенческие стратегии конфронтации, самоконтроля, бегства-избегания и планирования решения проблемы	преобладают поведенческие стратегии конфронтации самоконтроля, бегства-избегания, планирования решения проблемы, и дистанцирования	преобладают поведенческие стратегии конфронтации и принятия ответственности

Таблица 12

Обобщённые результаты исследования структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом длительности профессиональной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет)

Структурные компоненты	Длительность служебной деятельности		
	До 1 года	От 1 года до 5 лет	Свыше 5 лет
ценностный компонент	преобладают ценности универсализма, самостоятельности и безопасности как на уровне нормативных идеалов, характеризующих систему ценностей на уровне представлений, так и на уровне их поведенческой реализации		
когнитивный компонент	преобладают результатные установки эгоистической направленности, ориентированные на свободу и материальное благосостояние		
аффективно-	преобладают	значимо преобладают	преобладают

поведенческий компонент	поведенческие стратегии конфронтации, дистанцирования и принятия ответственности	поведенческие стратегии конфронтации, дистанцирования, самоконтроля, социальной поддержки, бегства-избегания и планирования принятия решения проблемы	поведенческие стратегии конфронтации, дистанцирования и принятия ответственности
-------------------------	--	---	--

Таблица 13

Обобщенные результаты исследования структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия с учётом профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

Структурные компоненты	Профиль служебной деятельности	
	Оперативная	Аналитическая
ценностный компонент	преобладание ценностей универсализма, достижения и безопасности как на уровне нормативных идеалов (характеризующем уровень представлений), так и на уровне индивидуальных приоритетов (характеризующем уровень поведенческой реализации)	
когнитивный компонент	значимо преобладают процессные установки эгоистической и материальной направленности	значимо преобладают результатные установки эгоистической и материальной направленности
аффективно-поведенческий компонент	преобладающими являются поведенческие стратегии конфронтации, дистанцирования, принятия ответственности и планирования решение при минимальной представленности социальной поддержки и избегания	

Таким образом, общими особенностями структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности вне зависимости от условий, профиля служебной деятельности, иерархической системы званий и длительности служебной деятельности являются:

1) на уровне ценностного компонента – преобладание ценности универсализма, проявляющейся в понимании, терпимости, защите общего благополучия; ценности самостоятельности, проявляющейся в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в исследовательской активности и потребности в самоконтроле; и ценности

безопасности, мотивационными целями которой являются стабильность общества и взаимоотношений, социальный порядок, взаимопомощь;

2) когнитивный компонент в структуре социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлен через эгоистическую направленность, ориентированную на результат, что проявляется в стремлении достигать результата в своей деятельности вопреки помехам, а также материальное благосостояние, при котором ведущей ценностью является увеличение своего материального благополучия;

3) на уровне аффективно-поведенческого компонента преобладающими являются конфронтация, обеспечивающая способность к сопротивлению трудностям, предприимчивость при разрешении проблемных ситуаций, умение противостоять стрессогенному воздействию; дистанцирование, характеризующееся попытками преодоления негативных переживаний, связанных с проблемой, за счет субъективного снижения её значимости; и установка на позитивное будущее, выражающая наличие целей и планов на будущее.

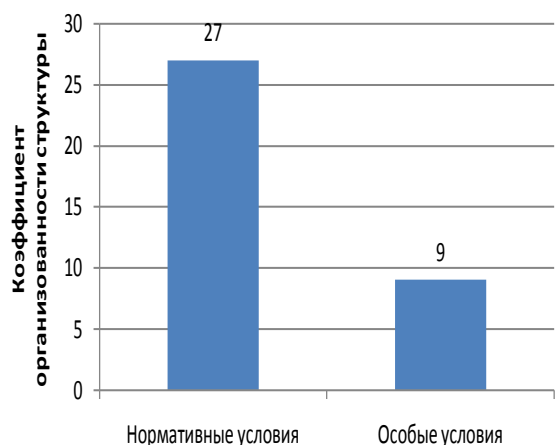
Исследование структурной организации системы социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности осуществлялось с использованием метода структурного анализа Карпова А.В. (ССЫлка). Как указывает автор, при оценке организованности системы необходимо исходить из сущности влияния элемента на актуализации функции системы, а не из знака корреляционной взаимосвязи элементов системы (Карпов А.В., 2004). Матрицы интеркорреляций определялись дифференцировано для субъектов служебной деятельности по условиям служебной деятельности (особые, нормативные), профилю служебной деятельности (оперативный, аналитический), в зависимости от иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник) и длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет). Процедура анализа

матриц интеркорреляций и коррелограмм каждой категории осуществлялась поэтапно: подсчет индексов когерентности (ИКС), дивергентности (ИДС) и общей организованности структуры (ИОС), а также подсчет весовых коэффициентов каждого элемента системы социальных установок межличностного взаимодействия, анализ функциональной роли каждого элемента системы, сравнение полученных коррелограмм по их гомогенности-гетерогенности с использованием метода экспресс- χ^2 . Представленный алгоритм соответствует процедуре обработки и анализа структур, разработанной Карповым А.В [67, с. 61].

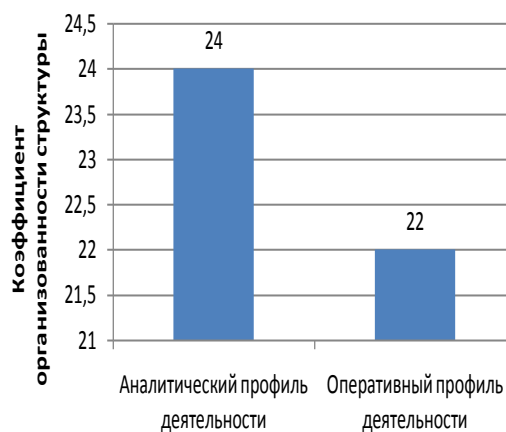
Индекс когерентности (ИКС) структур социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности определялся как функция числа положительных значимых связей ($p \leq 0,01$ и $p \leq 0,05$), индекс дивергентности – как функция числа отрицательных значимых связей ($p \leq 0,01$ и $p \leq 0,05$) [67, с. 61].

В общей теории систем под организованностью понимается внутренняя упорядоченность отношений и связей между её элементами, причём каждая связь или элемент системы должны способствовать целостности системы. Индекс общей организованности структуры является функцией от общего количества положительных и отрицательных связей, а также их значимости. Расчёт коэффициента организованности структур социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности осуществлялся через вычисление суммы значений индекса когерентности и индекса дивергентности (см. рис. 27).

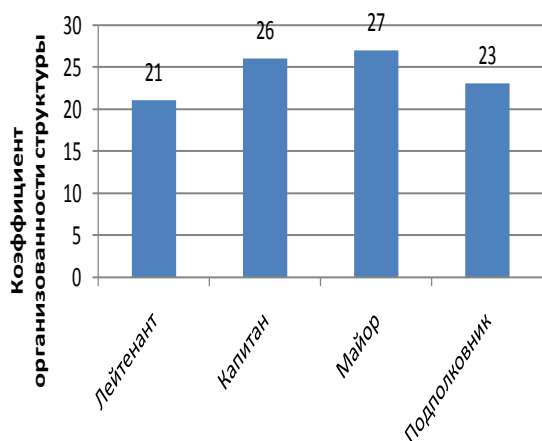
При определении структурного веса каждого элемента системы социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности связям, значимым при $p \leq 0,01$ приписывался весовой коэффициент 3 балла, связям, значимым при $p \leq 0,05$ – 2 балла [67, с. 61].



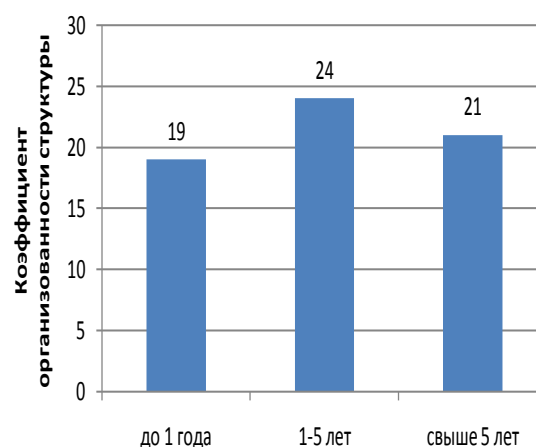
А. Гистограмма значений коэффициентов организованности структуры социально-психологических установок межличностного взаимодействия с учетом условий служебной деятельности



В. Гистограмма значений коэффициентов организованности структуры социально-психологических установок межличностного взаимодействия с учетом профиля служебной деятельности



С. Гистограмма значений коэффициентов организованности структуры социально-психологических установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учетом иерархической системы званий



Д. Гистограмма значений коэффициентов организованности структуры социально-психологических установок межличностного взаимодействия с учетом длительности служебной деятельности

Рисунок 27 – Гистограммы коэффициентов организованности структуры социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

Индексы организованности коррелограмм, базовые и ведущие элементы структур социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности представлены в таблице 14.

Таблица 14

Значение меры организованности коррелограмм структурных компонентов социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности, ведущие, базовые качества

Группы	ИКС	ИДС	ИОС	Ведущие качества	Базовые качества
Нормативные условия служебной деятельности	56	29	27	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента	Альтруистическая направленность на результат на уровне когнитивного компонента
Особые условия служебной деятельности	31	22	9	Негативное прошлое на уровне аффективно-поведенческого компонента	Дистанцирование на уровне эмоционально-поведенческого компонента
Аналитический профиль деятельности	51	27	24	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента	Результатная направленность на уровне когнитивного компонента
Оперативный профиль деятельности	50	28	22	Планирование решения на уровне аффективно-поведенческого компонента	Конфронтация на уровне эмоционально-поведенческого компонента
Субъекты служебной деятельности в звании лейтенанта	45	24	21	Эгоистическая направленность на уровне когнитивного компонента	Эгоистическая направленность на процесс на уровне когнитивного компонента
Субъекты служебной деятельности в звании капитана	55	29	26	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента	Результатная направленность на уровне когнитивного компонента
Субъекты служебной деятельности в звании майора	55	28	27	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента	Результатная направленность на уровне когнитивного компонента
Субъекты служебной деятельности в звании подполковника	55	26	23	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента	Результатная направленность на уровне когнитивного компонента
Длительность служебной деятельности до 1 года	43	24	19	Эгоистическая направленность на уровне когнитивного компонента	Эгоистическая направленность на процесс на уровне когнитивного компонента; ценность безопасности на уровне ценностного компонента
Длительность служебной деятельности от 1 года до 5 лет	51	27	24	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента	Результатная направленность на уровне когнитивного компонента
Длительность служебной деятельности свыше 5 лет	49	28	21	Ориентация на результат на уровне когнитивного компонента; положительная переоценка на уровне аффективно-поведенческого компонента.	Результатная направленность на уровне когнитивного компонента

Условные обозначения: ИКС – индекс когерентности структуры; ИДС – индекс дивергентности структуры; ИОС – индекс организованности структуры

Полученные результаты свидетельствуют о том, что социальные установки межличностного взаимодействия в нормативных условиях вне зависимости от профиля и длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий представляют собой высокоорганизованную интегрированную структуру. В особых условиях служебной деятельности социальные установки межличностного взаимодействия являются дифференцированными (см. рис. 28).

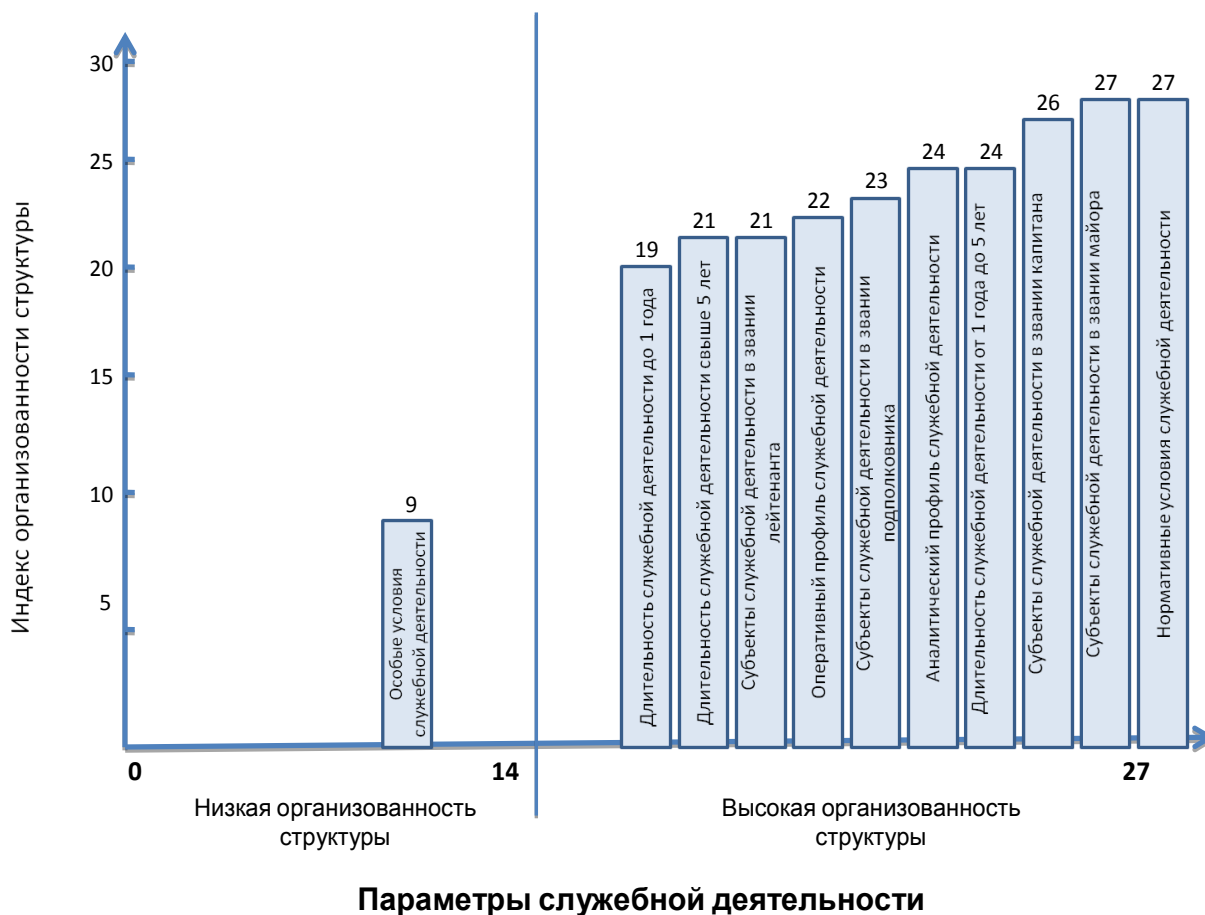


Рисунок 28 – Гистограммы распределения индексов организованности структуры социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

Структурный вес каждого элемента представлен в таблице 15, корреляционные коэффициенты, отражающие степень гомогенности-гетерогенности структур социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности отражены в таблице 16.

Таблица 15

Структурный вес компонентов социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности

Группы	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг	вес	ранг
Конформность	12	5,5	15	3	10	5,5	8	11,5	10	8,5	11	4	9	10	7	13,5	11	4	10	10,5	9	11,5
Традиции	14	2	8	14,5	12	3	9	8	11	5	10	7	12	3	8	10	11	4	12	4,5	11	4
Доброта	0	28	9	10,5	2	24,5	3	23,5	4	19,5	3	21	4	21	3	23,5	3	23,5	2	26	4	22,5
Универсализм	8	15	12	5,5	6	16	7	14,5	8	16	7	14	8	14	7	13,5	5	17	9	13	8	15
Самостоятельность	9	14	8	14,5	7	15	5	18	7	17	6	16	6	17,5	5	17,5	7	15	8	14,5	7	17
Стимуляция	10	11,5	3	19	8	12	6	16	9	13	8	11	9	10	5	17,5	9	9,5	10	10,5	9	11,5
Гедонизм	12	5,5	2	22,5	10	5,5	8	11,5	9	13	11	4	10	5,5	7	13,5	8	12,5	12	4,5	11	4
Достижения	4	22,5	10	7,5	2	24,5	0	29	1	28,5	3	21	2	26	1	27	3	23,5	4	22	3	25
Власть	6	18,5	9	10,5	3	21	1	27	3	22,5	2	24,5	1	28,5	0	29	4	20	6	19	5	20,5
Безопасность	12	5,5	1	26	10	5,5	8	11,5	10	8,5	10	7	9	10	9	7	10	7	12	4,5	10	7
Прошлое	4	22,5	9	10,5	2	24,5	1	27	3	22,5	2	24,5	3	23,5	1	27	3	23,5	4	22	3	25
Настоящее	2	25,5	8	14,5	0	29	1	27	2	26	0	28,5	2	26	1	27	1	28,5	2	26	1	27,5
Будущее	7	16,5	0	28,5	5	17,5	5	18	6	18	5	17,5	5	19	5	17,5	5	17	8	14,5	7	17
Конфронтация	0	28	14	4	1	27,5	26	1	2	26	1	27	2	26	8	10	2	26,5	0	29	1	27,5
Дистанцирование	4	22,5	27	1	3	21	4	21	3	22,5	3	21	4	21	4	21	4	20	4	22	3	25
Самоконтроль	2	25,5	16	2	1	27,5	2	25	1	28,5	0	28,5	1	28,5	2	25	1	28,5	2	26	0	29
Социальная поддержка	10	11,5	2	22,5	8	12	9	8	9	13	7	14	10	5,5	9	7	8	12,5	10	10,5	9	11,5
Принятие ответственности	11	8,5	1	26	9	8,5	10	5,5	11	5	10	7	10	5,5	11	4	10	7	12	4,5	10	7
Бегство-избегание	13	3	3	19	10	5,5	12	4	11	5	11	4	9	10	12	3	11	4	13	2	11	4
Планирование решения	11	8,5	2	22,5	8	12	10	5,5	9	13	8	11	9	10	9	7	8	12,5	10	10,5	9	11,5
Положительная переоценка	10	11,5	0	28,5	8	12	9	8	10	8,5	8	11	10	5,5	10	5	10	7	11	7,5	10	7
Альтруизм	29	1	6	17	22	2	21	2	20	2,5	22	2	21	2	21	2	22	2	26	1	20	2
Эгоизм	7	16,5	12	5,5	5	17,5	4	21	26	1	5	17,5	7	16	4	21	5	17	7	16,5	9	11,5
Процесс	12	5,5	3	19	9	8,5	8	11,5	10	8,5	9	9	8	14	8	10	9	9,5	11	7,5	7	17
Результат	0	28	9	10,5	24	1	19	3	20	2,5	26	1	24	1	24	1	23	1	1	28	26	1
Власть	5	20	1	26	3	21	5	18	4	19,5	2	24,5	6	17,5	5	17,5	3	23,5	6	19	5	20,5
Свобода	4	22,5	8	14,5	2	24,5	3	23,5	2	26	2	24,5	4	21	3	23,5	2	26,5	3	24	4	22,5
Труд	6	18,5	10	7,5	4	19	4	21	3	22,5	4	19	3	23,5	4	21	4	20	6	19	6	19
Деньги	10	11,5	2	22,5	8	12	7	14,5	9	13	7	14	8	14	7	13,5	8	12,5	7	16,5	9	11,5

Условные обозначения: 1-нормативные условия служебной деятельности; 2-особые условия служебной деятельности; 3-аналитический профиль служебной деятельности; 4-оперативный профиль служебной деятельности; 5-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании лейтенанта; 6-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании капитана; 7-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании майора; 8-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании подполковника; 9-субъекты межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности до 1 года; 10-субъекты межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет; 11- субъекты межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет.

Таблица. 16

Корреляционные коэффициенты, отражающие степень гомогенности-гетерогенности структур социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

Spearman Rank Order Correlations (STATISTICA Spreadsheet) MD pair wise deleted Marked correlations are significant at p <,05000											
группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1,000000										
2	-0,466468	1,000000									
3	0,962687	-0,424740	1,000000								
4	0,539896	-0,165302	0,627890	1,000000							
5	0,881521	-0,470238	0,940389	0,692480	1,000000						
6	0,895679	-0,392857	0,952311	0,632912	0,912946	1,000000					
7	0,849254	-0,466468	0,906716	0,706935	0,939643	0,937408	1,000000				
8	0,564699	-0,219568	0,645477	0,964130	0,701274	0,669908	0,737474	1,000000			
9	0,947840	-0,409226	0,985843	0,624721	0,945685	0,942708	0,893444	0,638541	1,000000		
10	0,982040	-0,527659	0,964076	0,529547	0,895375	0,917050	0,869764	0,568642	0,938724	1,000000	
11	0,925485	-0,558036	0,964979	0,606106	0,947173	0,946429	0,913563	0,621364	0,943452	0,959651	1,000000

Условные обозначения: 1-нормативные условия служебной деятельности; 2-особые условия служебной деятельности; 3-аналитический профиль служебной деятельности; 4-оперативный профиль служебной деятельности; 5-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании лейтенанта; 6-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании капитана; 7-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании майора; 8-субъекты межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании подполковника; 9-субъекты межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности до 1 года; 10-субъекты межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет; 11- субъекты межличностного взаимодействия с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет.

При анализе организованности системы социальных установок субъектов с учетом условий служебной деятельности выявлено снижение организованности структуры социальных установок в особых условиях служебной деятельности при повышении организованности структуры в нормативных условиях служебной деятельности. Выявлена статистически достоверная разнородность структур социальных установок субъектов с учетом условий служебной деятельности: структурная организация социальных установок субъектов в нормативных условиях служебной деятельности характеризуется гомогенностью, в особых условиях служебной деятельности – гетерогенностью.

Структурная организация системы социальных установок субъектов с учетом профиля служебной деятельности (аналитический, оперативный) при общем сходном показателе индекса организованности структуры проявляется через различные базовые качества. Базовым качеством для аналитического профиля служебной деятельности является результатная направленность (когнитивный компонент структуры социальных установок). Для оперативного профиля служебной деятельности базовым качеством, обеспечивающим структурную интегрированность системы социальных установок межличностного взаимодействия в условиях, является поведенческая стратегия «конфронтации» (аффективно-поведенческий компонент социальной установки).

На качественном уровне выявлена статистически достоверная однородность структур социальных установок субъектов по аналитическому и оперативному профилю служебной деятельности.

Вне зависимости от иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник) структурная организация системы социальных установок субъектов служебной деятельности интегрируется на уровне когнитивного компонента. Организованность структуры повышается при переходе на следующий иерархический уровень (от лейтенанта к подполковнику). При этом в качестве базового

системообразующего качества, обеспечивающего интегрированность структуры социальных установок, у субъектов в звании лейтенанта выступает эгоистическая направленность; у субъектов служебной деятельности в звании капитана, майора и подполковника – результатная направленность. В результате оценки качественного своеобразия структур социальных установок субъектов служебной деятельности с учетом иерархической системы званий выявлена статистически достоверная однородность структур социальных установок.

При анализе организованности системы социальных установок субъектов с учетом длительности служебной деятельности выявлено её повышение при увеличении длительности. Вне зависимости от длительности служебной деятельности интегрированность структурной организации обеспечивается на уровне когнитивного компонента в структуре социальной установки: при длительности служебной деятельности до 1 года базовым качеством является эгоистическая направленность субъектов служебной деятельности; при длительности служебной деятельности свыше 1 года базовым качеством является ориентация на результат. На качественном уровне вне зависимости от длительности служебной деятельности выявлена статистически достоверная однородность (гомогенность) структур социальных установок.

Функциональный уровень анализа социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности раскрывает специфику регуляции социальных установок.

На первом этапе для решения поставленной задачи изучения функционального уровня анализа социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности использован опросник «Стиль саморегуляции поведения» Моросановой В.И.

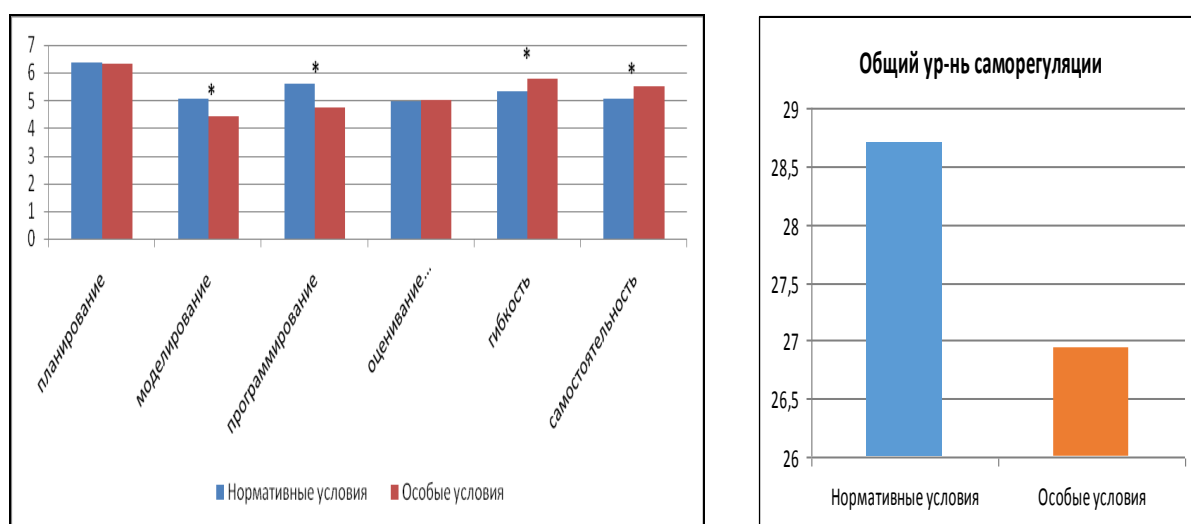
На эмпирическом уровне функциональный анализ реализуется через процедуру корреляционного анализа структурных компонентов социальных

установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с процессами саморегуляции личности через процедуру корреляционного анализа с использованием г-критерия ранговой корреляции Спирмена ($p \leq 0,05$) в соответствии с выделенными параметрами служебной деятельности.

Изучению процессов саморегуляции посвящены работы Моросановой В.И. [100], Прохорова А.О. [156] и др.

Саморегуляция реализуется в процессах планирования целей, моделирования значимых для достижения цели условий, программирования действий, оценивания, коррекции результатов, которые в совокупности образуют общий уровень саморегуляции [109].

При исследовании процессов саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности с учётом условий деятельности (нормативных, особых) выявлено значимое преобладание гибкости ($U=9642,50$; $p=0,01$) и самостоятельности ($U=9375,00$; $p=0,00$) у субъектов служебной деятельности в особых условиях. В нормативных условиях преобладающими процессами саморегуляции являются моделирование ($U=8845,00$; $p=0,00$) и программирование ($U=7356,50$; $p=0,00$) (см. рис. 29).



*— значимость различий

Рисунок 29 – Гистограмма средних значений процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия с учётом условий служебной деятельности (нормативные, особые)

Уровень выраженности по всем процессам саморегуляции как в нормативных, так и в особых условиях профессиональной деятельности субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности соответствует диапазону средних значений.

Вне зависимости от профиля служебной деятельности (оперативный, аналитический) в процессах саморегуляции субъектов служебной деятельности преобладающими являются процессы планирования, характеризующиеся реалистичностью и детализированностью планов, программирования, проявляющиеся в необходимости продумывания способов своих действий и поведения для достижения намеченных целей, и гибкости регуляторных процессов, проявляющейся в способности перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий. Статистически значимых различий в уровне выраженности процессов саморегуляции выявлено не было (см. рис. 30).

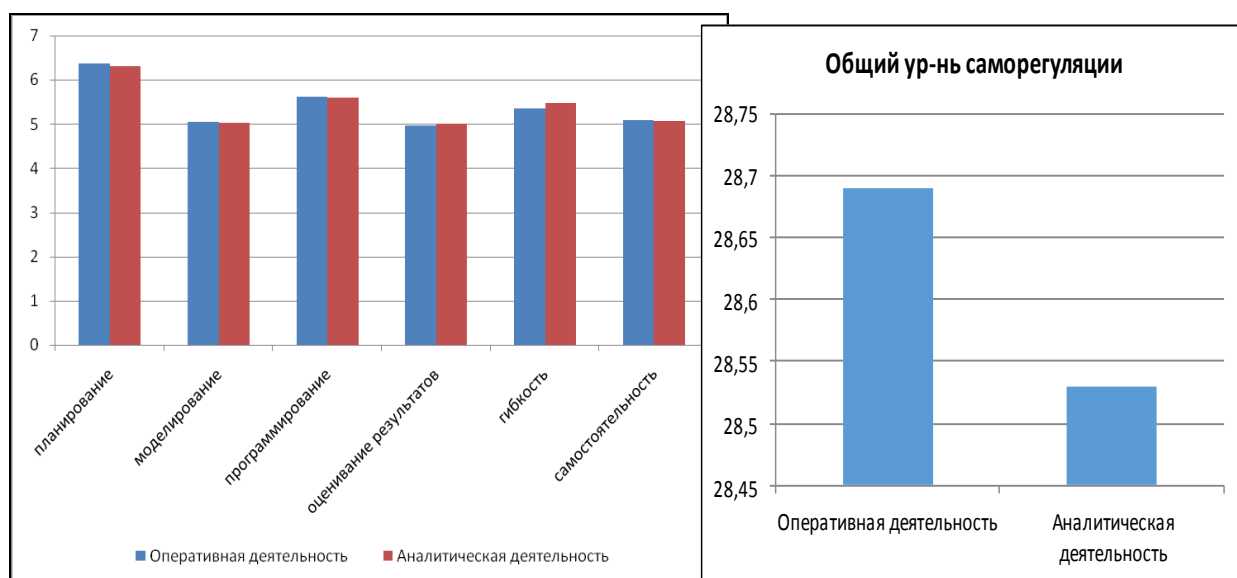


Рисунок 30 – Гистограмма средних значений процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

Вне зависимости от иерархической системы званий выявлено преобладание процессов планирования, программирования и гибкости (см. рис. 31).

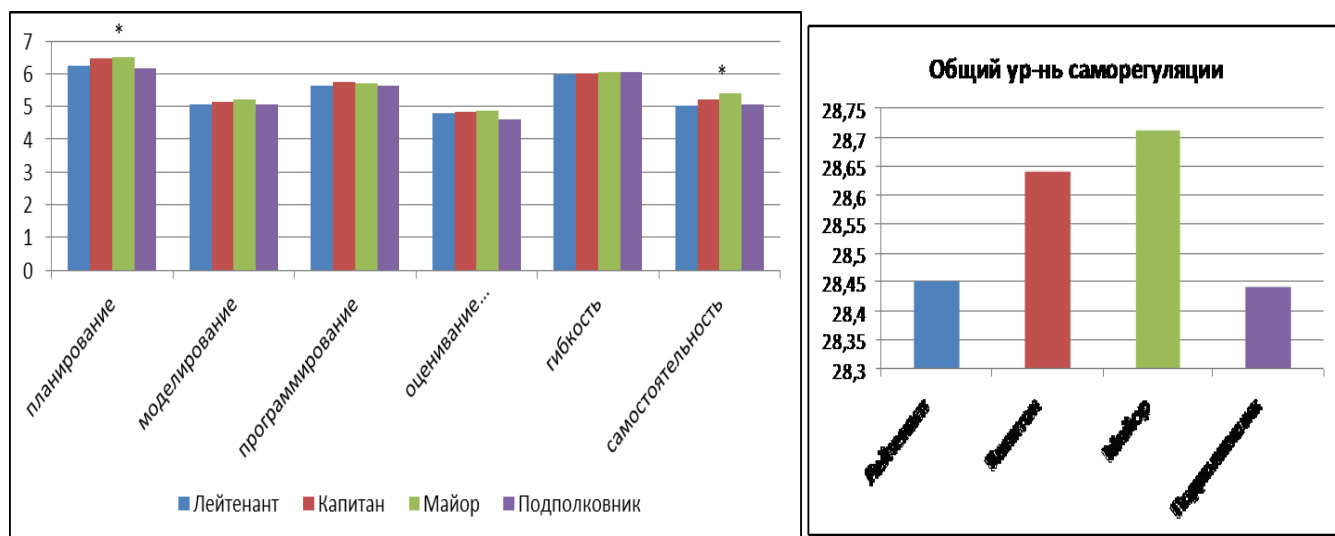


Рисунок 31 – Гистограмма средних значений процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник)

При исследовании процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник) выявлено значимое преобладание планирования ($p=0,034^*$) и гибкости ($p=0,029^*$) у субъектов в звании капитана и майора.

Вне зависимости от длительности служебной деятельности субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности при исследовании процессов саморегуляции выявлено преобладание процессов планирования ($p=0,031^*$), программирования ($p=0,007$) и гибкости ($p=0,004$). Специфические особенности проявляются в значимом возрастании процессов моделирования ($p=0,024^*$), оценивания результатов ($p=0,020^*$) и гибкости ($p=0,031$) при длительности профессиональной деятельности от 1 года до 5 лет при значимом снижении длительности профессиональной деятельности до 1 года и свыше 5 лет (см. рис. 32).

Минимальный уровень представленности выявлен по процессу оценивания результатов, характеризующему уровень адекватности оценки себя и результатов своей деятельности и поведения.

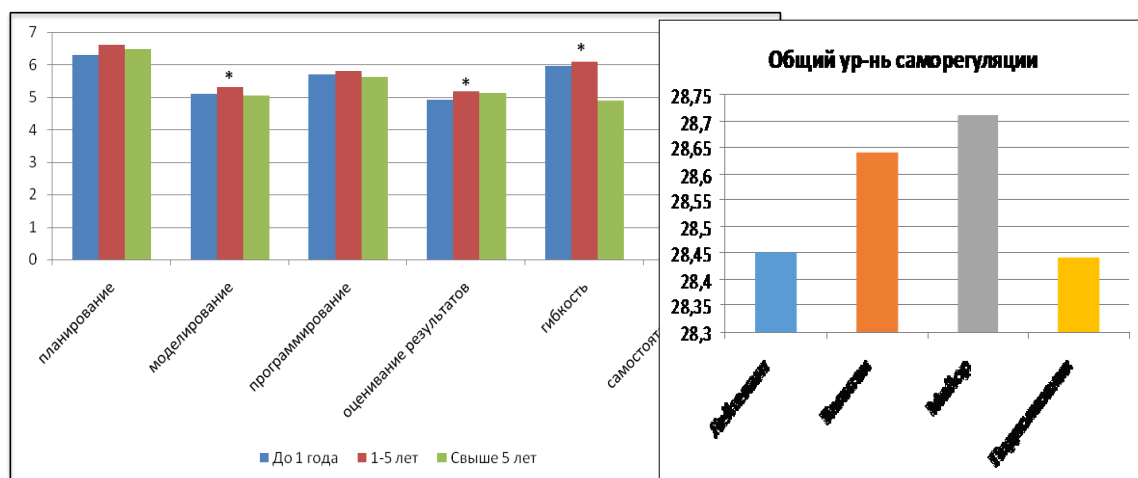


Рисунок 32 – Гистограмма средних значений процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом длительности профессиональной деятельности (до 1 года, 1-5 лет, свыше 5 лет)

Построены усреднённые профили процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия с учётом условий служебной деятельности (нормативные, особые), характеризующие процессы саморегуляции субъектов служебной деятельности на основании полученных данных (см. рис. 33).

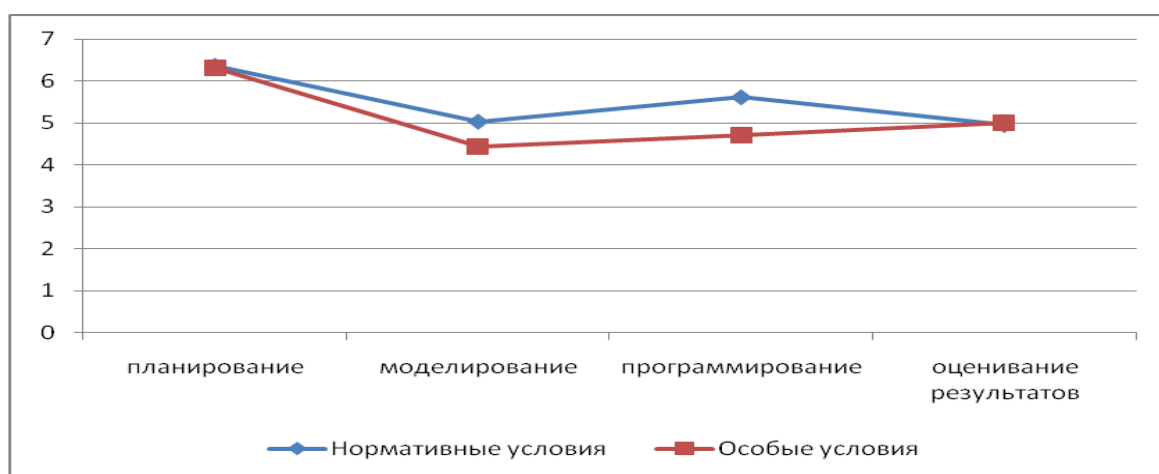


Рисунок 33 – Усреднённый профиль процессов саморегуляции поведения субъектов межличностного взаимодействия с учётом условий деятельности (нормативные, особые)

Описание полученных профилей осуществлялось в соответствии со следующими критериями: общий уровень саморегуляции (низкий, средний, высокий); рельеф (гармоничный или акцентуированный профиль); идентичность с одним из типичных профилей, описанных Моросановой В.И. (2004).

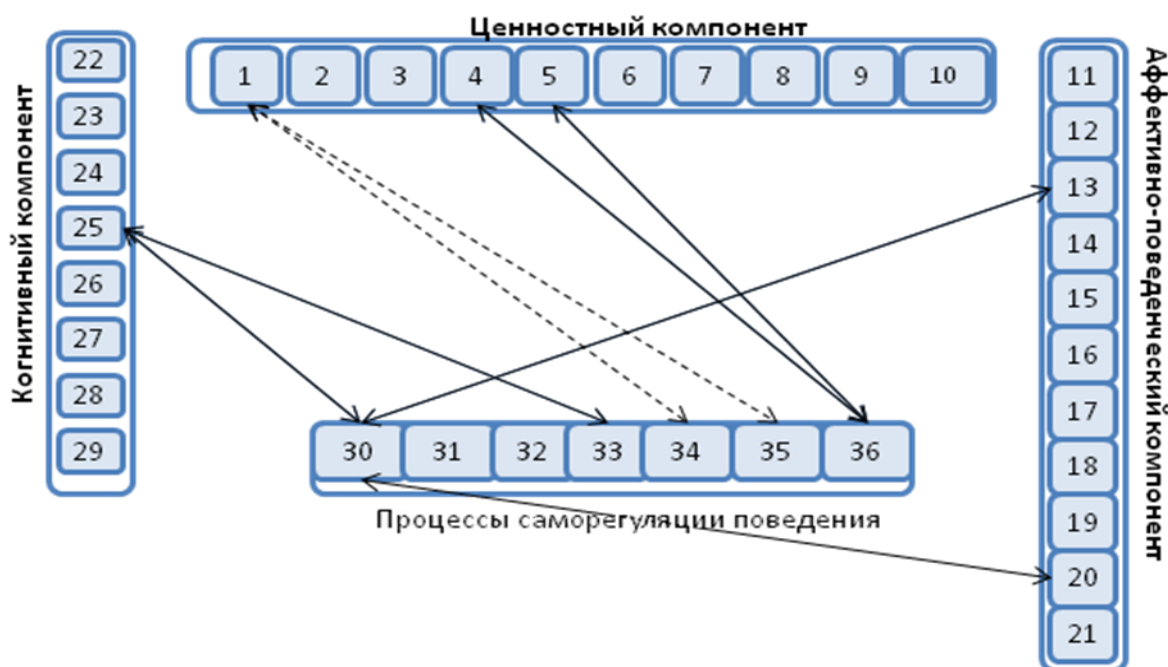
Процессы саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности характеризуется высоким общим уровнем осознанной саморегуляции, гармоничным рельефом профиля вне зависимости от профиля деятельности, иерархической системы званий и длительности профессиональной деятельности.

Анализируя полученные усреднённые профили процессов саморегуляции субъектов в условиях служебной деятельности на предмет их совпадения с одним из типичных профилей, описанных Моросановой В.И. (2004), выявлено совпадение полученного в результате эмпирического исследования усредненного профиля процессов саморегуляции поведения субъектов в особых условиях служебной деятельности по рельефу с типичным профилем № 1. Данный профиль характеризуется преобладанием процессов планирования целей и программирования действий над процессами моделирования значимых условий достижения цели и оценивания результатов собственных действий.

В рамках функционального уровня анализа социальных установок необходимым являлось установление того, какими регуляторными процессами регулируется структурная организация социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. На статистическом уровне данный вопрос решался с использованием метода корреляционного анализа (r -критерий ранговой корреляции Спирмена, $p \leq 0,05$).

В результате проведённого корреляционного анализа показателей структурных компонентов социальных установок субъектов с учётом условий служебной деятельности установлено, что в нормативных условиях служебной

деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: низкая «конформность» взаимосвязана с высокой «гибкостью» ($r=-0,39$) и «самостоятельностью» ($r=-0,43$), высокий «универсализм» ($r=0,46$) и «самостоятельность» ($r=0,42$) определяется «общим уровнем саморегуляции». Когнитивный компонент: регуляция «ориентации на результат» осуществляется через процессы «планирования» ($r=0,52$) и «оценивания результатов» ($r=0,51$). Аффективно-поведенческий компонент: планирование решений позитивного будущего взаимосвязано с «планированием» ($r=0,51$; $r=0,49$) (см. рис. 34, табл. 3 приложения 1).

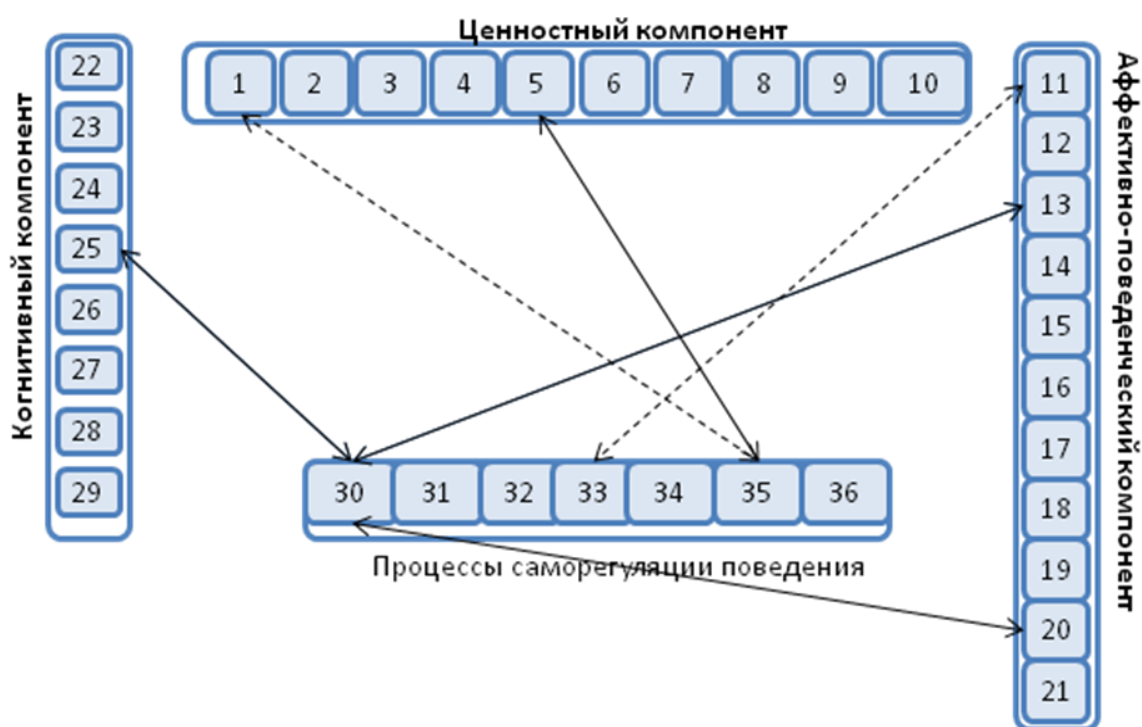


Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – планирование, 31 – моделирование, 32 – программирование, 33 – оценивание результатов, 34 – гибкость, 35 – самостоятельность, 36 – общий уровень саморегуляции

Рисунок 34 – **Схема взаимосвязей структурных компонентов**

социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов в нормативных условиях служебной деятельности

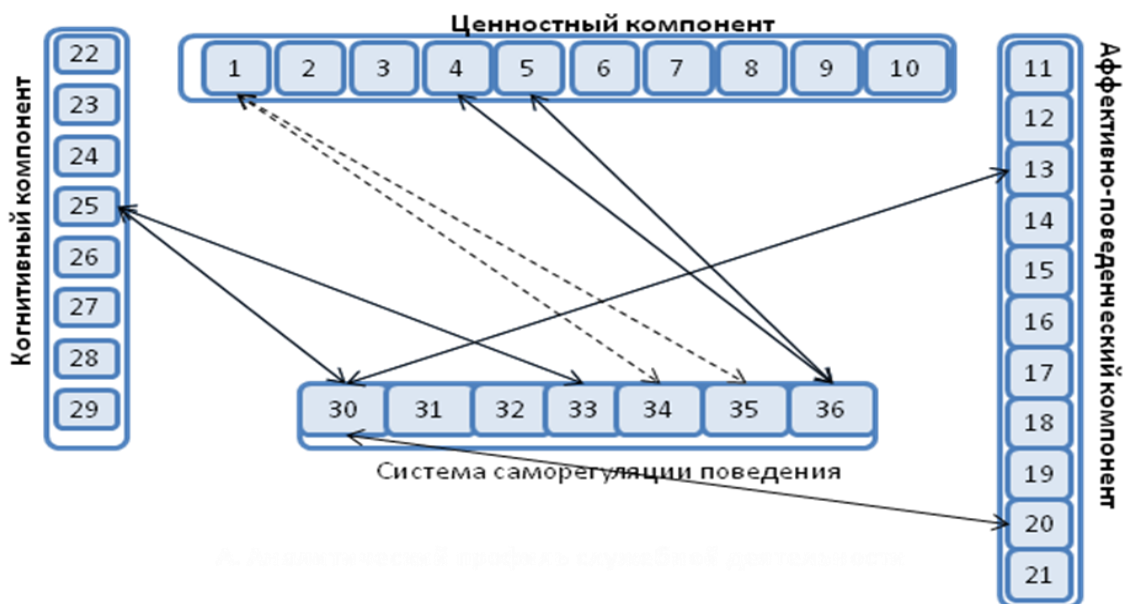
В особых условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: низкая «конформность» ($r=-0,43$) и высокая «самостоятельность» ($r=0,54$) – высоким уровнем «самостоятельного принятия решений». Когнитивный компонент: «ориентация на результат» в структуре социальных установок регулируется процессом «планирования» ($r=0,49$). Аффективно-поведенческий компонент: планирование решений с учётом негативного прошлого ($r=-0,39$) и позитивного будущего ($r=0,44$) также взаимосвязаны с «планированием» (см. рис. 35, табл. 4 приложения 1).



Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – планирование, 31 – моделирование, 32 – программирование, 33 – оценивание результатов, 34 – гибкость, 35 – самостоятельность, 36 – общий уровень саморегуляции

Рисунок 35 – Схема взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения в особых условиях служебной деятельности

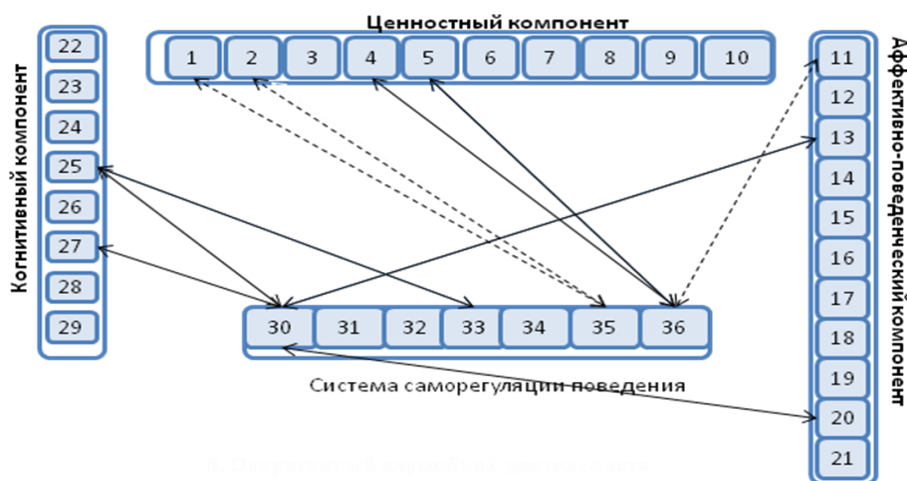
При аналитическом профиле служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: низкая «конформность» определяется высокой «гибкостью» ($r=-0,41$) и «самостоятельностью» ($r=-0,47$), высокий «универсализм» ($r=0,54$) и «самостоятельность» ($r=0,49$) – «общим уровнем саморегуляции». Когнитивный компонент: регуляция «ориентации на результат» осуществляется через процессы «планирования» ($r=0,51$) и «оценивания результатов» ($r=0,47$). Аффективно-поведенческий компонент: планирование решений позитивного будущего взаимосвязано с «планирование» ($r=0,51$; $r=0,53$) (см. рис. 36, табл. 5 приложения 1).



Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – планирование, 31 – моделирование, 32 – программирование, 33 – оценивание результатов, 34 – гибкость, 35 – самостоятельность, 36 – общий уровень саморегуляции

Рисунок 36 – Схема взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов при аналитическом профиле служебной деятельности

При оперативном профиле служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: низкая «конформность» ($r=-0,39$) и «традиции» ($r=-0,44$) взаимосвязаны с высокой «самостоятельностью», ценности «универсализма» ($r=0,54$) и «самостоятельности» ($r=0,59$) – с «общим уровне осознанной саморегуляции». Когнитивный компонент: регуляция «ориентации на результат» ($r=0,46$) и «свободу» ($r=0,53$)) осуществляется через процессы «планирования» и «оценивания результатов». Аффективно-поведенческий компонент: «негативное прошлое» ($r=-0,44$) взаимосвязано с «общим уровнем осознанной саморегуляции», «планирование решений позитивного будущего» ($r=0,57$) – высоким уровнем «планирования» (см. рис. 37, табл. 6 приложения 1).



Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – планирование, 31 – моделирование, 32 – программирование, 33 – оценивание результатов, 34 – гибкость, 35 – самостоятельность, 36 – общий уровень саморегуляции

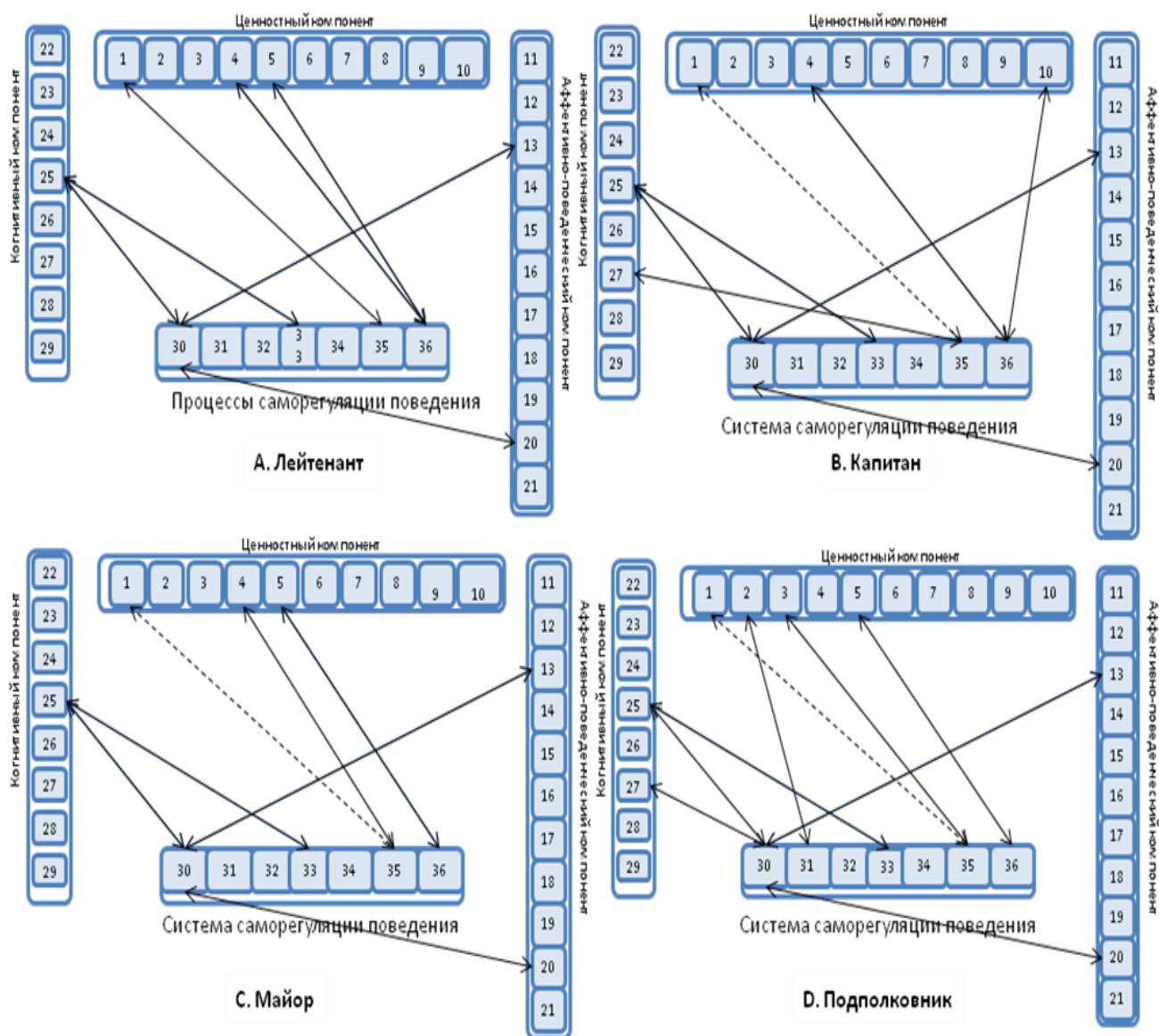
Рисунок 37 – Схема взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов при оперативном профиле служебной деятельности

Регуляция структурной организации социальных установок субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта на уровне ценностного компонента осуществляется следующим образом: проявления «конформности» определяются процессом «самостоятельности» ($r=0,58$), ценности «самостоятельности» и «универсализма» – «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,54$ и $r=0,57$ соответственно). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» регулируется процессами «планирования» ($r=0,48$) и «оценивания результатов» ($r=0,44$). Аффективно-поведенческий компонент социальной установки: планирование решений будущего взаимосвязано с регуляторным процессом «планирования» ($r=0,43$) (см. рис. 38, табл. 7 приложения 1).

Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании капитана на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: ценности «универсализма» и «безопасности» определяются «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,49$ и $r=0,59$ соответственно), поддержание низкой «конформности» взаимосвязано с «самостоятельностью» ($r=-0,39$). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» ($r=0,48$) и «свободу» ($r=0,40$) регулируется процессами «планирования» и «оценивания результатов». Регуляция аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через «планирование» ($r=0,43$) (см. рис. 38, табл. 8 приложения 1).

Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании майора на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: поддержание низкой «конформности» ($r=-0,42$) и высокой «доброты» ($r=0,57$) – через «самостоятельность», а также через «общий уровень осознанной саморегуляции», регулирующий «самостоятельность» ($r=0,62$). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» определяется процессами «планирования» ($r=0,55$) и «оценивания результатов» ($r=0,53$). Регуляция аффективно-поведенческого компонента

социальной установки осуществляется через «планирование» ($r=0,64$) (см. рис. 38, табл. 9 приложения 1).



Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – планирование, 31 – моделирование, 32 – программирование, 33 – оценивание результатов, 34 – гибкость, 35 – самостоятельность, 36 – общий уровень саморегуляции

Рисунок 38 – Схемы взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и системы саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности с учётом иерархической системы званий

Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании подполковника на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: проявления низкой «конформности» и высокой «доброты» определяются процессом «самостоятельности» ($r=-0,39$ и $r=0,44$ соответственно), поддержание ценности «традиций» – «моделированием» ($r=0,52$), «самостоятельность» регулируется «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,56$). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» и «свободу» регулируется «планированием» ($r=0,50$) и «оцениванием результатов» ($r=0,57$). Аффективно-поведенческий компонент социальной установки взаимосвязан с регуляторным процессом «планирования» ($r=0,63$) (см. рис. 38, табл. 10 приложения 1).

Регуляция структурной организации социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года на уровне ценностного компонента осуществляется следующим образом: проявления «конформности» определяются процессом «самостоятельности» ($r=0,47$), ценность «универсализма» взаимосвязана с гибкостью ($r=0,51$), ценности «универсализма» и «самостоятельности» регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,51$ и $r=0,54$ соответственно). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» определяется регуляторными процессами «планирования» ($r=0,46$) и «оценивания результатов» ($r=0,52$). Аффективно-поведенческий компонент социальной установки: планирование решений нейтрального настоящего при позитивном будущем взаимосвязано с «планированием» ($r=0,57$) (см. рис. 39, табл. 11 приложения 1).

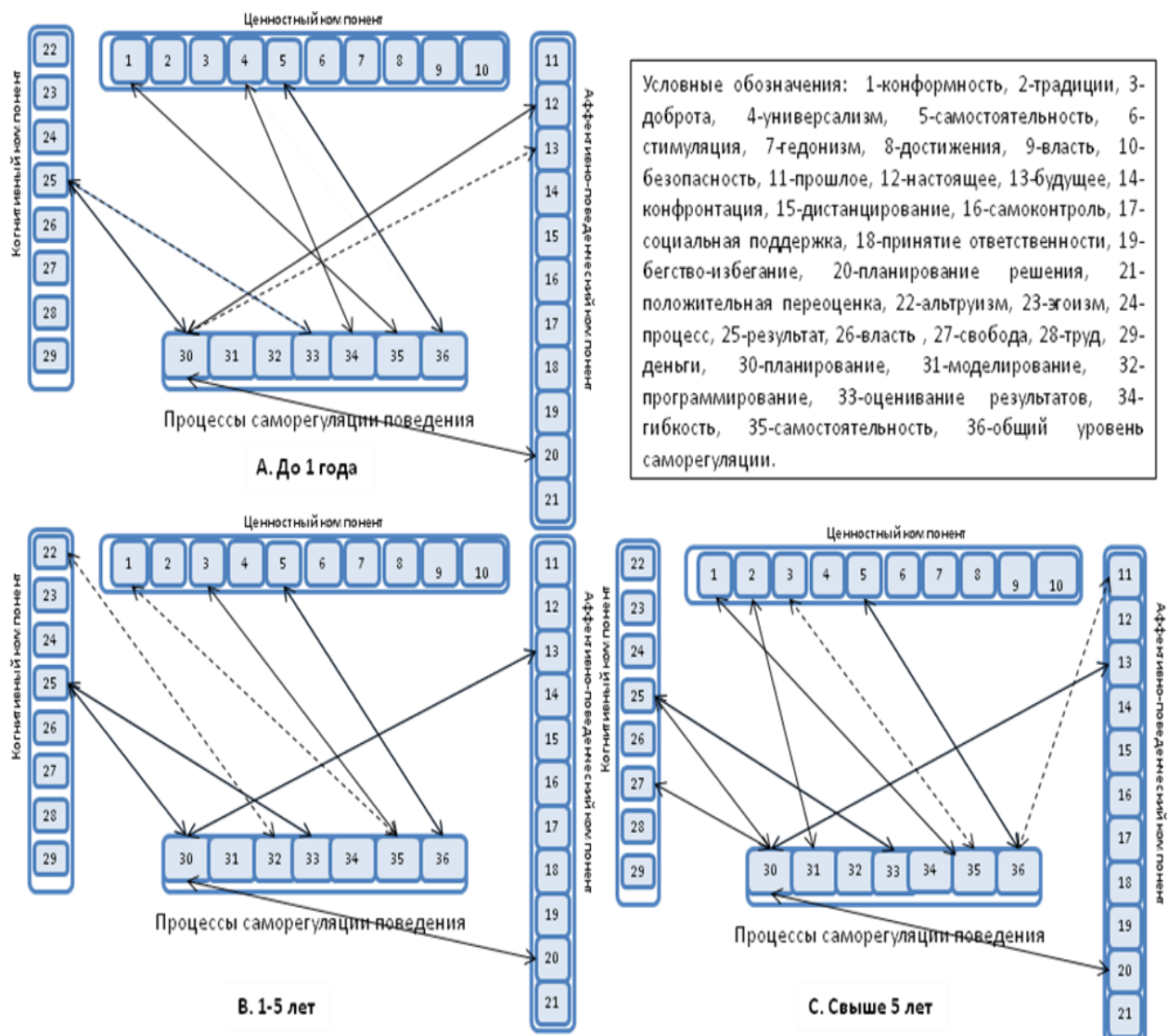


Рисунок 39 – Схемы взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и системы саморегуляции поведения субъектов с учётом длительности служебной деятельности

Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: ценность «самостоятельности» взаимосвязана с «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,49$), поддержание низкой «конформности» и высокой «доброты» определяется регуляторным процессом «самостоятельности» ($r=-0,41$ и $r=0,53$ соответственно). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» взаимосвязана с «планированием» ($r=0,52$) и «оцениванием

результатов» ($r=0,53$). Аффективно-поведенческий компонент социальной установки: планирование решений позитивного будущего регулируется процессом планирования ($r=0,57$) (см. рис. 39, табл. 12 приложения 1).

Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: поддержание ценности «традиций» определяется «моделированием» ($r=0,49$), ценности «конформности» и «доброты» взаимосвязаны с процессом «самостоятельности» ($r=0,51$ и $r=-0,39$ соответственно), «самостоятельность» определяется «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,46$). Когнитивный компонент: «ориентация на результат» ($r=0,46$) и «свободу» ($r=0,40$) регулируется «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент социальной установки: планирование решений позитивного будущего с учётом негативного прошлого взаимосвязано с процессом «планирования» ($r=0,43$) и «общим уровнем осознанной саморегуляции» ($r=0,52$) (см. рис. 39, табл. 13 приложения 1).

Таким образом, вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий функционирование социальных установок межличностного взаимодействия определяется «общим уровнем осознанной саморегуляции», регуляторными процессами «планирования» и «оценивания результатов».

В нормативных условиях служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия регулируется на уровне ценностного компонента высоким уровнем «гибкости», «самостоятельности», а также «общим уровнем произвольной саморегуляции». Когнитивный компонент взаимосвязан с высоким уровнем «планирования» и «оценивания результатов». Аффективно-поведенческий компонент в структуре социальной установки регулируется высоким уровнем «планирования».

В особых условиях служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия регулируется на уровне ценностного компонента низкой «самостоятельностью». Когнитивный компонент взаимосвязан со средним уровнем «планирования». Аффективно-поведенческий компонент регулируется средним уровнем «планирования» при низком «оценивании результатов».

Структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия при аналитическом профиле служебной деятельности на уровне ценностного компонента регулируется высокой «гибкостью», «самостоятельностью», а также «общим уровнем произвольной саморегуляции». Когнитивный компонент взаимосвязан с высоким уровнем «планирования» и «оценивания результатов». Аффективно-поведенческий компонент регулируется высоким уровнем «планирования». При оперативном профиле служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия на уровне ценностного компонента регулируется высоким уровнем «гибкости», «самостоятельности», «моделирования», а также «общим уровнем произвольной саморегуляции». Когнитивный компонент структуры социальной установки взаимосвязан со средним уровнем «планирования». Аффективно-поведенческий компонент регулируется высоким уровнем «планирования» и «общего уровня осознанной саморегуляции».

Вне зависимости от иерархической системы званий структурная организация системы социальных установок субъектов служебной деятельности на уровне ценностного компонента регулируется высоким «общим уровнем осознанной саморегуляции» и «самостоятельностью». На верхнем иерархическом уровне званий (подполковник) структурная организация социальных установок определяется процессом «моделирования». Когнитивный компонент структуры системы социальных

установок межличностного взаимодействия регулируется процессами «планирования» и «оценивания результатов» вне зависимости от иерархической системы званий. Структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия вне зависимости от иерархической системы званий на уровне аффективно-поведенческого компонента регулируется средним уровнем «планирования».

Вне зависимости от длительности служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного на уровне ценностного компонента регулируется высоким уровнем «самостоятельности» и «гибкости», а также «общим уровнем осознанной саморегуляции». Когнитивный компонент: регуляция структурной организации системы социальных установок межличностного взаимодействия обеспечивается высоким уровнем «планирования» и «оценивания результатов». Аффективно-поведенческий компонент взаимосвязан с высоким уровнем «планирования».

2.2. Исследование изменения социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях служебной деятельности, а также в аспекте длительности служебной деятельности.

Генетический уровень анализа социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности реализуется в двух аспектах:

- 1) изменение структурной организации социальных установок с учётом длительности служебной деятельности;
- 2) изменение структурной организации социальных установок в состоянии перехода от нормативных условий служебной деятельности к особым (выполнение оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации).

Исследование стилей межличностного взаимодействия осуществлялось с помощью метода диагностики межличностных отношений Лири Т. в адаптации Собчик Л.Н. [172, 173].

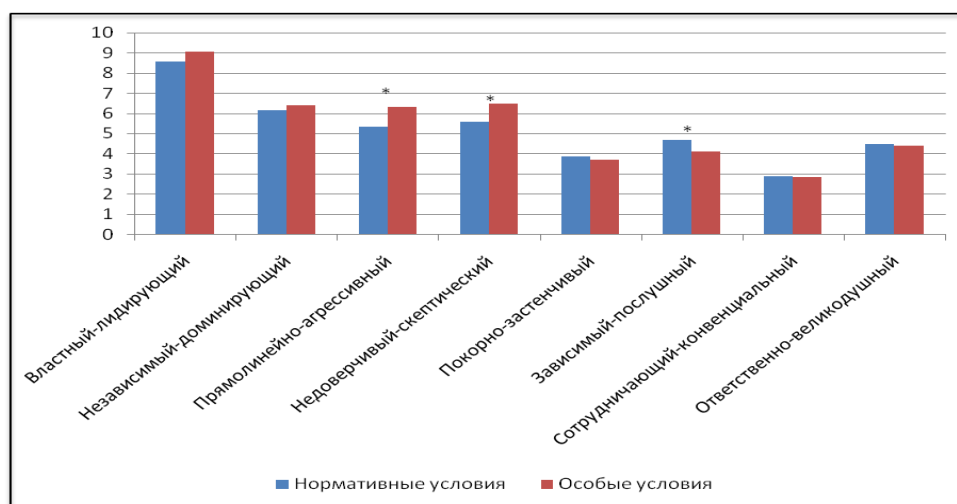
При статистической обработке результатов использовался пакет прикладных программ Statistica 8.0.

Эмпирическое исследование проводилось на базе Управления министерства внутренних дел РФ по Курской области в 2012– 2013 гг. Общий объём выборки составил 306 человек в возрасте от 24 до 46 лет. Формирование выборок осуществлялось по следующим критериям: 1) длительность профессиональной деятельности (до 1 года – 96 человек; от 1 года до 5 лет – 98 человек; свыше 5 лет – 112 человек); 2) условия профессиональной деятельности (нормативные условия профессиональной деятельности – 169 человек; особые условия профессиональной деятельности – 137 человек).

Вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые) властный-лидирующий стиль межличностного взаимодействия,

проявляющийся в уверенности в себе, умении быть организатором, нетерпимости к критике, является преобладающим.

Специфическими особенностями является значимое преобладание прямолинейного-агрессивного ($U_{эмп}=8122,50$; $p=0,00$) и недоверчивого-скептического ($U_{эмп}=7983,50$; $p=0,00$) стилей межличностного взаимодействия в особых условиях служебной деятельности, что проявляется в непосредственности, прямолинейности в отношениях, настойчивости в достижении целей, реалистичности базы суждений и поступков, скептицизме и неконформности поведения, при значимом снижении зависимого-послушного стиля межличностного взаимодействия ($U_{эмп}=9273,00$; $p=0,03$), характеризующегося потребностью в помощи и доверии со стороны окружающих и их признании (см. рис. 40, табл.17).



*—значимость различий

Рисунок 40 – Гистограмма средних значений показателей стилей межличностного взаимодействия субъектов в зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые)

Таблица 17

Показатели средних тенденций стилей межличностного взаимодействия субъектов в зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий

	ВЛ	НД	ПА	НС	ПЗ	ЗП	СК	ОВ
	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$	$X \pm \sigma$

1	8,58±2,84	6,16±1,69	5,36±1,94	5,60±1,76	3,89±1,75	4,69±1,64	2,91±1,89	4,50±1,96
2	9,06±2,98	6,42±1,49	6,34±1,98	6,47±1,88	3,7±1,73	4,13±1,41	2,85±1,86	2,11±4,42
3	8,62±2,85	6,2±1,6	5,25±1,97	5,51±1,82	3,85±1,76	4,76±1,65	2,85±1,85	4,57±2,08
4	8,58±2,85	6,17±1,68	5,36±1,84	5,60±1,77	3,88±1,74	4,7±1,64	2,89±1,88	4,48±1,95
5	8,80±2,90	6,28±1,56	5,20±1,92	5,74±1,84	3,74±1,74	4,84±1,72	3,01±1,88	4,95±2,35
6	9,08±2,89	6,66±1,76	5,32±1,89	5,97±1,79	3,80±1,74	4,76±1,69	3,20±1,99	5,05±2,16
7	9,13±2,85	6,61±1,40	5,67±1,83	6,10±1,75	3,90±1,78	4,80±1,70	3,15±1,90	5,26±2,05
8	8,65±2,88	6,25±1,62	5,19±1,88	5,89±1,75	3,71±1,69	4,73±1,72	3,02±1,93	4,84±2,29
9	8,73±2,86	6,25±1,57	5,29±1,97	5,68±1,79	3,80±1,79	4,80±1,69	3,14±1,94	4,60±2,29
10	9,08±2,71	6,45±1,59	5,94±2,33	5,71±1,79	3,88±1,81	4,83±1,69	3,22±1,96	4,93±2,05
11	8,48±2,85	6,09±1,71	5,44±1,95	5,37±1,71	4,02±1,74	4,65±1,57	2,78±1,86	4,08±1,54

Условные обозначения: 1 – нормативные условия служебной деятельности; 2 – особые условия служебной деятельности; 3 – аналитический профиль служебной деятельности; 4 – оперативный профиль служебной деятельности; 5 – лейтенант; 6 – капитан; 7 – майор; 8 – подполковник; 9 – до 1 года; 10 – от 1 года до 5 лет; 11 – свыше 5 лет; ВЛ – властный-лидирующий стиль; НД – независимый-доминирующий стиль; ПА – прямолинейный-агрессивный стиль; НС – недоверчивый-скептический стиль; ПЗ – покорный-застенчивый стиль; ЗП – зависимый-послушный стиль; СК – сотрудничающий-конвенциональный стиль; ОВ – ответственный-великодушный стиль

Вне зависимости от длительности профессиональной деятельности (до 1 года, 1-5 лет, свыше 5 лет) выражен властный-лидирующий стиль межличностного взаимодействия, статистически значимых различий не выявлено (см. рис. 41).

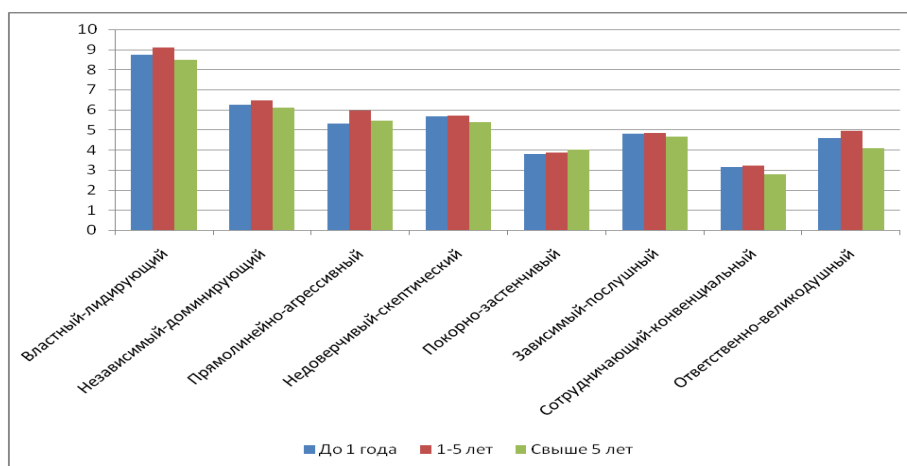


Рисунок 41 – Гистограмма средних значений показателей стилей межличностного взаимодействия субъектов с учетом длительности профессиональной деятельности (до 1 года, 1-5 лет, свыше 5 лет)

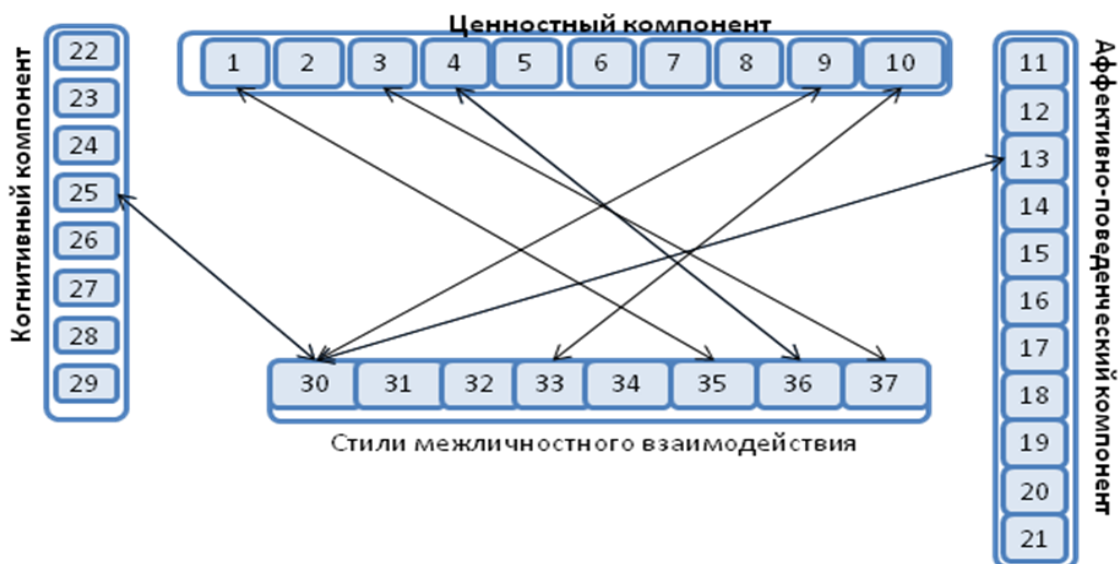
Максимальный уровень выраженности стилей межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности выявлен при длительности профессиональной деятельности от 1 года до 5 лет. Данная тенденция обусловлена наиболее интенсивным изменением системы социальных взаимосвязей в условиях служебной деятельности именно в данный период: с одной стороны, происходит изменение положения субъектов служебной деятельности в иерархической системе взаимоотношений «по вертикали», с другой – расширение количества и интенсивности социальных взаимосвязей в условиях профессиональной деятельности «по горизонтали» [123].

С целью определения того, как параметрами структурной организации социальных установок осуществляется регуляция межличностного взаимодействия субъектов с учётом условий и длительности служебной деятельности, нами был проведён корреляционный анализ показателей структурных компонентов социальных установок и стилей межличностного взаимодействия с использованием τ -критерия ранговой корреляции Спирмена ($p \leq 0,05$).

На основании полученных результатов установлено, что вне зависимости от условий служебной деятельности властный-лидирующий стиль межличностного взаимодействия является устойчиво выраженным,

взаимосвязан со всеми структурными компонентами социальной установки (ценностным, когнитивным, аффективно-поведенческим) субъектов межличностного взаимодействия. На уровне когнитивного компонента регуляция осуществляется через «ориентацию на результат» (в нормативных условиях служебной деятельности $r=0,49$; в особых условиях служебной деятельности $r=0,44$); на уровне аффективно-поведенческого компонента – через «позитивное будущее» ($r=0,52$) в нормативных условиях служебной деятельности, а также через «позитивное будущее» ($r=0,42$) и поведенческую стратегию «дистанцирования» ($r=0,39$) в особых условиях служебной деятельности. На уровне ценностного компонента – в нормативных условиях служебной деятельности регуляция осуществляется через ценность «власти» ($r=0,46$); в особых условиях служебной деятельности – через ценность «конформности» ($r=-0,51$).

В нормативных условиях служебной деятельности недоверчивый-скептический стиль межличностного взаимодействия регулируется преимущественно на уровне ценностного компонента в структуре социальной установки ценностью «безопасности» ($r=0,39$); зависимый стиль межличностного взаимодействия – ценностью «конформности» ($r=0,47$); сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия – ценностью «универсализма» ($r=0,49$); ответственный стиль межличностного взаимодействия регулируется преимущественно на уровне ценностного компонента в структуре социальной установки через ценность «доброты» ($r=0,51$) (см. рис. 42, табл. 14 приложения 1).

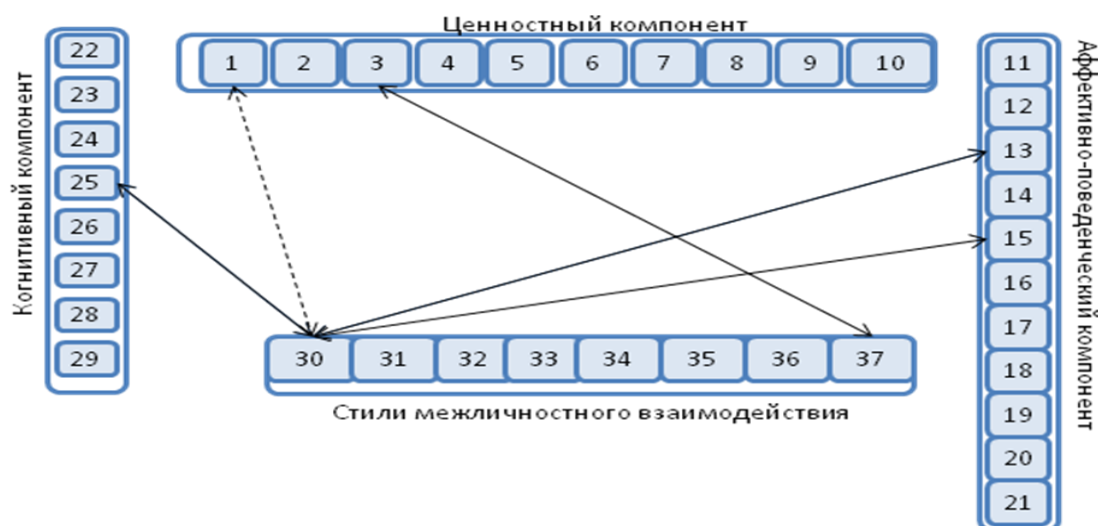


Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – властный-лидирующий, 31 – независимый-доминирующий, 32 – прямолинейный-агрессивный, 33 – недоверчивый-скептический, 34 – покорный-застенчивый, 35 – зависимый-попкорный, 36 – сотрудничающий-конвенциональный, 37 – ответственный-великодушный

Рисунок 42 – Схема взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов в нормативных условиях служебной деятельности

В особых условиях служебной деятельности ответственный стиль межличностного взаимодействия регулируется преимущественно на уровне ценностного компонента в структуре социальной установки через ценность «доброты» ($r=0,44$) (см. рис. 43, табл. 15 приложения 1).

Диапазон реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов в нормативных условиях служебной деятельности существенно шире (властный-лидирующий, недоверчивый, зависимый, сотрудничающий и ответственный) в сравнении с особыми условиями (властный-лидирующий и ответственный).



Условные обозначения: 1 – -конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – властный-лидирующий, 31 – независимый-доминирующий, 32 – прямолинейный-агрессивный, 33 – недоверчивый-скептический, 34 – покорный-застенчивый, 35 – зависимый-послушный, 36 – сотрудничающий-конвенциональный, 37 – ответственный-великодушный

Рисунок 43 – Схема взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов в особых условиях служебной деятельности

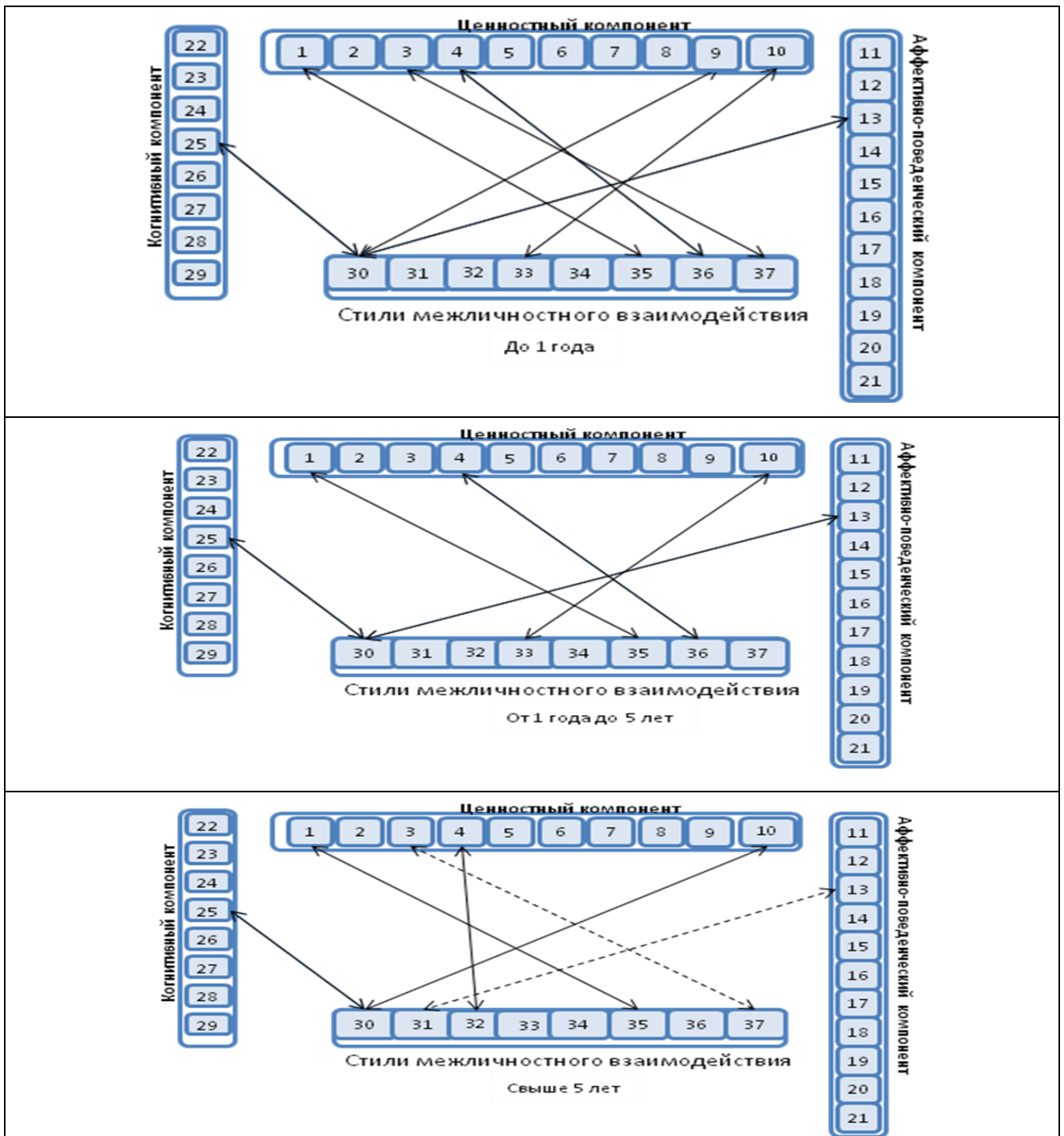
Вне зависимости от длительности служебной деятельности регуляция властного-лидирующего стиля межличностного взаимодействия субъектов на уровне когнитивного компонента в структуре социальной установки регулируется «ориентацией на результат» (при длительности служебной деятельности до 1 года $r=0,42$; от 1 года до 5 лет $r=0,47$; свыше 5 лет $r=0,51$); на уровне аффективно-поведенческого компонента – «позитивным будущим» (при длительности служебной деятельности до 1 года $r=0,48$; от 1 года до 5 лет $r=0,63$; свыше 5 лет $r=0,57$). На уровне ценностного компонента социальной установки регуляция властного-лидирующего стиля межличностного взаимодействия осуществляется через реализацию ценности «власти» ($r=0,53$) при длительности служебной деятельности до 1 года. При длительности служебной деятельности свыше 1 года ценностный компонент в структуре социальной установки не имеет значимой

взаимосвязи с проявлениями властно-лидирующего стиля межличностного взаимодействия (см. рис. 44).

При длительности служебной деятельности до 1 года недоверчивый-скептический стиль межличностного взаимодействия регулируется преимущественно ценностью «безопасности» ($r=0,57$); зависимый стиль межличностного взаимодействия – ценностью «конформности» ($r=0,49$); сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия – ценностью «универсализма» ($r=0,46$); ответственный стиль межличностного взаимодействия – ценностью «доброты» ($r=0,55$) (см. рис. 44, табл. 16 приложения 1).

При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет недоверчивый-скептический стиль межличностного взаимодействия также регулируется преимущественно ценностью «безопасности» ($r=0,49$); зависимый стиль межличностного взаимодействия – ценностью «конформности» ($r=0,46$); сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия – ценностью «универсализма» ($r=0,43$) (см. рис. 44, табл. 17 приложения 1).

При длительности служебной деятельности свыше 5 лет прямолинейно-агрессивный стиль межличностного взаимодействия регулируется преимущественно ценностью «универсализма» ($r=-0,61$); недоверчивый-скептический стиль межличностного взаимодействия – ценностью «безопасности» ($r=0,44$); зависимый стиль межличностного взаимодействия – ценностью «конформности» ($r=0,40$); ответственный стиль межличностного взаимодействия – ценностью «доброты» ($r=-0,57$) (см. рис. 44, табл. 18 приложения 1).



Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – властный-лидирующий, 31 – независимый-доминирующий, 32 – прямолинейный-агрессивный, 33 – недоверчивый-скептический, 34 – покорный-застенчивый, 35 – зависимый-послушный, 36 – сотрудничающий-конвенциональный, 37 – ответственный-великодушный

Рисунок 44 – Схемы взаимосвязей структурных компонентов социально-психологических установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия с учётом длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет) (г-критерий Спирмена)

Вне зависимости от длительности служебной деятельности властный-лидирующий стиль межличностного взаимодействия, характеризующийся уверенностью в себе, умением быть организатором, позволяющим быть успешным в реализации организационно-управленческих функций, является устойчиво выраженным.

2.3. Анализ факторной структуры социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Формирование факторной структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности предполагает интегративный уровень анализа социальных установок межличностного взаимодействия в логике метасистемного подхода.

На эмпирическом уровне интегративный анализ реализуется через процедуру факторного анализа с varimax-вращением ($p < 0,05$) структурных компонентов социальных установок (когнитивного, ценностного, аффективно-поведенческого), процессов системы саморегуляции личности, а также стилей межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности в соответствии с выделенными параметрами служебной деятельности (условия, профиль, иерархическая система званий и длительность служебной деятельности).

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия вне зависимости от условий служебной деятельности на уровне структурных компонентов содержит ценность «власти» (нормативные условия служебной деятельности – 0,784; особые условия служебной деятельности – 0,792), «ориентацию на результат» (нормативные условия служебной деятельности – -0,629; особые условия служебной деятельности – -0,684), а также поведенческую стратегию «конфронтации» (нормативные условия служебной деятельности – 0,687; особые условия служебной деятельности – 0,671); на уровне регуляции – процесс «планирования» (нормативные условия служебной деятельности – 0,657; особые условия служебной деятельности – 0,664) и «общий уровень осознанной саморегуляции» (нормативные условия служебной деятельности – 0,628; особые условия служебной деятельности – 0,634), что реализуется во властном- лидирующем стиле межличностного взаимодействия (нормативные условия служебной деятельности – 0,657; особые условия служебной

деятельности – 0,673) субъектов служебной деятельности, который является преобладающим (см. рис. 45).

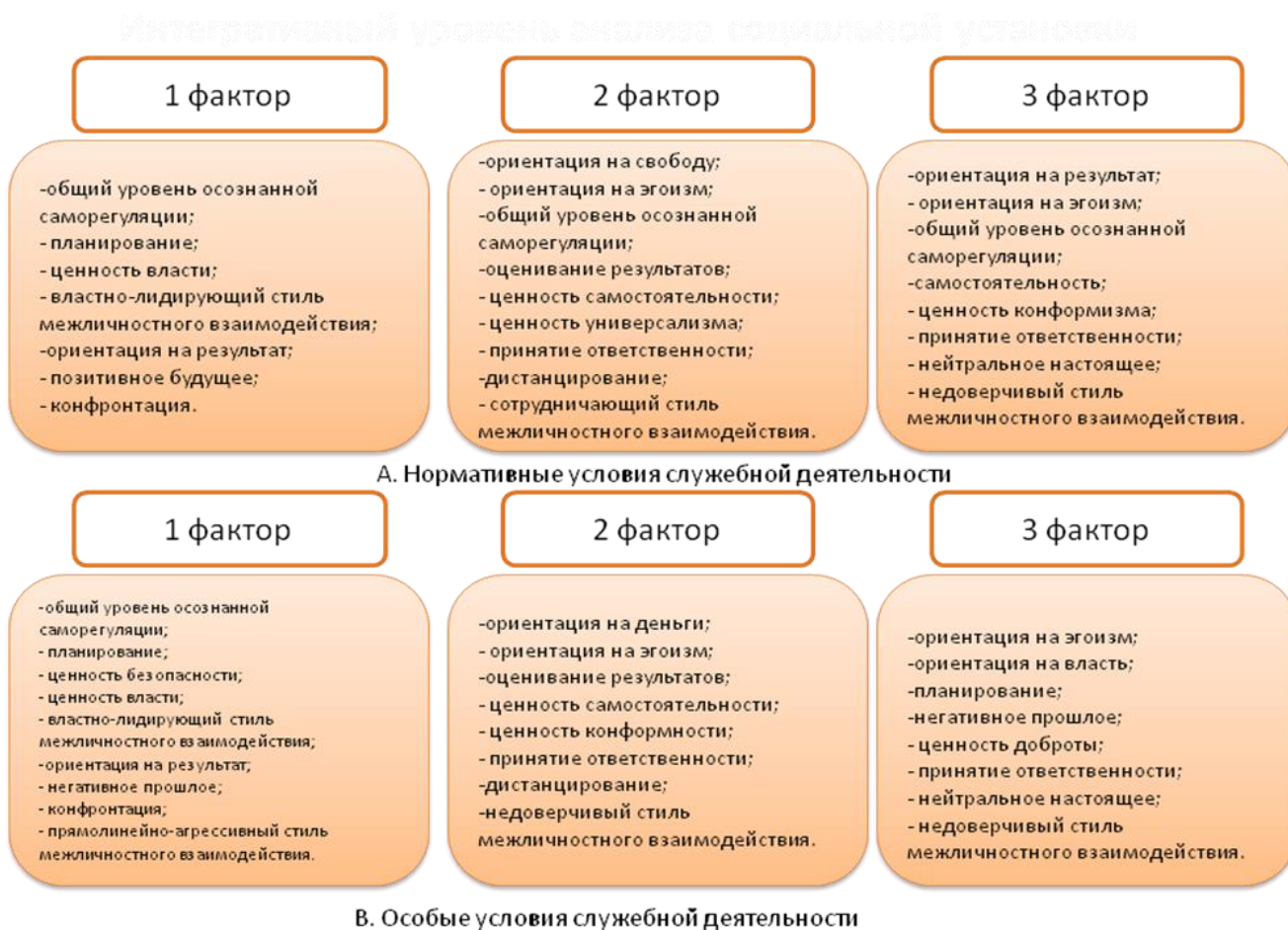


Рисунок 45 – Факторные структуры социальных установок межличностного взаимодействия субъектов с учётом условий служебной деятельности

В нормативных условиях служебной деятельности факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой содержит «позитивное будущее» (0,734); второй фактор представлен на уровне структурных компонентов «ориентацией на свободу» (0,659) и ценностью «универсализма» (0,681), регулирующимися «общим уровнем осознанной саморегуляции» (0,693) и реализующимися в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия (0,639). Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат» (0,599), ценности «конформности» (0,587) и «самостоятельности» (0,638) на уровне структурных компонентов социальной установки, а также процесс

«самостоятельности» (0,592) и «общий уровень осознанной саморегуляции» (0,614) как регуляторы структурной организации социальной установки (см. табл. 19 приложения 1).

В особых условиях служебной деятельности фактор с основной факторной нагрузкой включает в себя ценность «безопасности» (0,708) и «негативное прошлое» (-0,731) на уровне структурных компонентов социальной установки, которые проявляются преимущественно в прямолинейном-агрессивном стиле межличностного взаимодействия (0,736). Второй фактор на уровне структурных компонентов включает в себя «материальную ориентацию» (0,592) и ценность «конформности» (-0,589), проявляющиеся в недоверчивом стиле межличностного взаимодействия (0,639). Третий фактор представлен на уровне структурных компонентов ценностью «доброты» (-0,684), «негативным прошлым» (0,722), а также «ориентацией на власть» (0,694), регулирующимися процессом «планирования» (0,658) (см. табл. 20 приложения 1).

Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые).

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия вне зависимости от профиля служебной деятельности на уровне структурных компонентов содержит ценность «власти» (аналитический профиль служебной деятельности – 0,574; оперативный профиль служебной деятельности – 0,623), «ориентацию на результат» (аналитический профиль служебной деятельности – 0,638; оперативный профиль служебной деятельности – 0,712), а также поведенческую стратегию «конфронтации» (аналитический профиль служебной деятельности – 0,751; оперативный профиль служебной деятельности – 0,694); на уровне регуляции – «общий уровень осознанной саморегуляции» (аналитический профиль служебной деятельности – 0,612; оперативный профиль служебной деятельности – 0,654), что реализуется во властном-лидирующем стиле межличностного

взаимодействия (аналитический профиль служебной деятельности – 0,657; оперативный профиль служебной деятельности – 0,693) субъектов служебной деятельности (см. рис. 46).

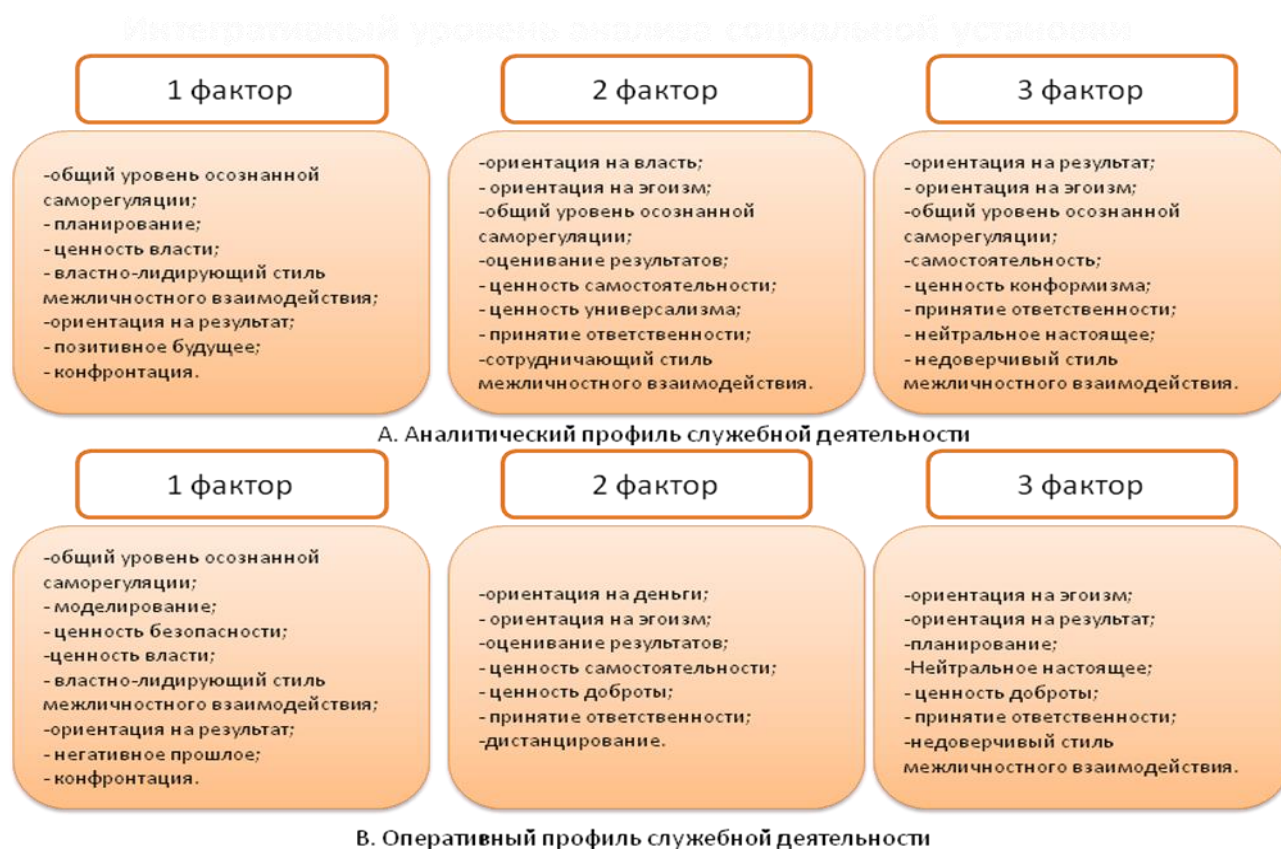


Рисунок 46 – Факторные структуры социальных установок межличностного взаимодействия субъектов с учетом профиля служебной деятельности

При оперативном профиле служебной деятельности фактор с основной факторной нагрузкой включает в себя ценность «безопасности» (0,659) и «негативное прошлое» (0,587) на уровне структурных компонентов социальной установки, которые регулируются через процессы «моделирования» (0,718). Второй фактор включает в себя «материальную ориентацию» (0,692), ценность «доброты» (0,588) и поведенческую стратегию «дистанцирования» (0,694). Третий фактор представлен на уровне структурных компонентов ценностью «доброты» (0,657), а также «эгоистической направленностью» (0,704), регулирующимися процессами «планирования» (0,592) (см. табл. 21 приложения 1).

При аналитическом профиле служебной деятельности факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой содержит «позитивное будущее» (0,739) и процесс «планирования» (0,682). Второй фактор на уровне структурных компонентов представлен «ориентацией на власть» (0,658) и ценностью «универсализма» (0,693), регулируемыми «общим уровнем осознанной саморегуляции» (0,752) и реализующимися в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия (-0,573). Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат» (0,629), ценности «конформности» (0,683) и «самостоятельность» (0,707) на уровне структурных компонентов социальной установки, а также «общий уровень осознанной саморегуляции» (0,691), определяющий структурную организацию социальной установки (см. табл. 22 приложения 1).

Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от профиля служебной деятельности (аналитический, оперативный).

С учётом иерархической системы званий факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности включает в себя два фактора. Вне зависимости от иерархической системы званий первый фактор с основной факторной нагрузкой представлен на уровне структурной организации социальной установки ценностью «власти», «ориентацией на результат» и поведенческой стратегией «конфронтации», которые, в свою очередь, регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализуются в преобладании властного-лидирующего стиля межличностного взаимодействия. Второй фактор включает в себя сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия вне зависимости от иерархической системы званий.

Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в звании лейтенанта и майора в условиях служебной деятельности, помимо обозначенных общих тенденций, также включает в себя

на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой «позитивное будущее» (0,632; 0,594 соответственно) и регуляторный процесс «планирования» (0,721; 0,692 соответственно); на уровне второго фактора – «эгоистическую ориентацию на свободу» (0,594; 0,633 соответственно), ценность «универсализма» (0,651; 0,732 соответственно), поведенческую стратегию «принятия ответственности» (0,754; 0,726 соответственно) и «общий уровень осознанной саморегуляции» (-0,674; -0,702 соответственно) (см. рис. 47, табл. 23 и 25 приложения 1 соответственно).

Интеграционный уровень влияния социальной установки



Рисунок 47 – Факторные структуры социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности с учётом иерархической системы званий

У субъектов межличностного взаимодействия в звании капитана в условиях служебной деятельности кроме перечисленных компонентов в структуру первого фактора также включено «позитивное будущее» (0,598), в структуру второго фактора – «эгоистическая направленность» (0,614) на уровне структурных компонентов; «оценивание результатов» (0,639) и «общий

уровень осознанной саморегуляции» (-0,721) как регуляторы структурной организации социальной установки (см. табл. 24 приложения 1).

У субъектов межличностного взаимодействия в звании подполковника в условиях служебной деятельности помимо перечисленных компонентов, определяющих содержательную наполненность первого фактора с основной факторной нагрузкой, в структуру второго фактора включены: «ориентация на свободу» (0,627), ценность «универсализма» (-0,739), процесс «оценивания результатов» (0,854), а также поведенческие стратегии «принятия ответственности» (0,732) и «дистанцирования» (0,657) (см. табл. 26 приложения 1).

Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник).

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности до 5 лет включает в себя два фактора; при длительности свыше 5 лет – три фактора. Общими тенденциями являются включение в первый фактор с основной факторной нагрузкой на уровне структурных компонентов ценности «власти» (0,781), «ориентации на результат» (0,639), а также поведенческой стратегии «конфронтации» (0,574), которые регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» (0,632) и проявляются в преобладании властного-лидирующего стиля межличностного взаимодействия (0,624). Второй фактор, вне зависимости от длительности служебной деятельности, включает в себя «эгоистическую направленность» (0,731) (см. рис. 48).

При длительности служебной деятельности до 1 года факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия также включает в себя: на уровне первого фактора – «позитивное будущее» (0,586) и регуляторный процесс «планирования» (0,673); на уровне второго фактора – ценность «универсализма» (0,703), «оценивание результатов» (0,742) и

сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия (0,616) (см. табл. 27 приложения 1).

При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия также включает в себя: на уровне первого фактора – «нейтральное настоящее» (0,571) и процесс «планирования» (0,629); на уровне второго фактора – «ориентацию на свободу» (0,704), ценность «универсализма» (0,644), регуляторный процесс «гибкости» (0,681), проявляющиеся в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия (0,754) (см. табл. 28 приложения 1).

Интегративный уровень анализа социальной установки



Рисунок 48 – Факторные структуры социальных установок межличностного взаимодействия субъектов с учётом длительности служебной деятельности

При длительности служебной деятельности свыше 5 лет факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия включает в себя: на уровне первого фактора – «негативное прошлое» (0,634) и регуляторный процесс «планирования» (0,721), на уровне второго фактора –

ценности «безопасности» (0,637) и «самостоятельности» (0,541), поведенческие стратегии «принятия ответственности» (0,598) и «дистанцирования» (0,907), «эгоистическую направленность» (-0,643), проявляющиеся также в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия (0,628). Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат» (0,766), «самостоятельность» (0,763), поведенческую стратегию «принятия ответственности» (0,692) и «позитивное будущее» (0,584), проявляющиеся в недоверчивом стиле межличностного взаимодействия (0,732) (см. табл. 29 приложения 1).

Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет).

При завершении выполнения служебных задач в особых условиях факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия вследствие своей устойчивости сохраняет свои качества и характеристики при переходе в нормативные условия. На этом основании считаем необходимым ввести в программу реабилитационных мероприятий психокоррекционную составляющую, основной задачей которой станет реорганизация системы социальных установок.

Глава 3. Программа психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

3.1. Теоретико-эмпирическое основание программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

Теоретические основания программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, сформированы по исследованиям в области психологии межличностных отношений, работам, раскрывающим понятие социальной установки, исследованиям, посвященным проблеме профессионального взаимодействия, а также работам, отражающим социально-психологическую специфику служебной деятельности [28, 30, 39, 40, 80, 126, 127, 192 и др.].

Программа психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, основана на полученных результатах эмпирического исследования, ориентирована на реализацию этических (принцип добровольного участия, принцип конфиденциальности), организационных (принцип регламентации длительности и периодичности коррекционно-диагностических занятий, принцип индивидуализации), содержательных (принцип единства психического и физиологического, принцип развития, принцип системности, принцип единства теоретического и практического) групп принципов.

Этический принцип добровольного участия требует, чтобы участники программы были извещены о целях, средствах и предполагаемых результатах психодиагностической, психокоррекционной деятельности и принимали в ней добровольное участие.

В процессе реализации программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных

задач вне мест постоянной дислокации, решение принять в ней участие принималось индивидуально каждым участником после предварительного ознакомления с целями, форматом взаимодействия, гарантиями конфиденциальности. Субъекты служебной деятельности были вольны прекратить участие в программе на любом из этапов её реализации.

Общий смысл этического принципа конфиденциальности заключается в том, что материал, полученный в процессе психодиагностики и психокоррекции, не подлежит сознательному или случайному разглашению вне согласованных условий и должен быть представлен таким образом, чтобы он не мог скомпрометировать никого из участников взаимодействия.

С целью реализации принципа конфиденциальности на начальном этапе программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, между участниками и организаторами было заключено письменное информированное согласие о неразглашении информации, выявленной в ходе диагностических и коррекционных мероприятий.

Реализация организационного принципа регламентации длительности и периодичности коррекционно-диагностических занятий предполагает соблюдение заранее разработанного плана коррекционно-диагностической деятельности, в обязательном порядке включающего в себя определённую длительность и периодичность занятий.

На протяжении всего процесса реализации программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, длительность занятий составляла полтора часа, занятия проводились ежедневно с понедельника по пятницу в течение двух недель (общая продолжительность занятий – 10 дней). Участники программы были заранее ознакомлены с планом проведения занятий.

С точки зрения организационного принципа индивидуализации, во главе угла любого психологического исследования должен стоять анализ индивидуальных случаев, который, с одной стороны, служит основанием для выводов об общих закономерностях, а с другой – подразумевает индивидуальный подход к разработке методов психокоррекции и психопрофилактики.

Психодиагностический этап программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, был реализован в форме индивидуальной работы с каждым из участников, что позволило построить психокоррекционную работу с учетом индивидуальных особенностей участников.

Содержательный принцип единства психического и физиологического базируется на утверждении о том, что жёсткого разрыва между физиологическим и психическим не существует. В ходе реализации программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, был взят во внимание тот факт, что характер нервной деятельности участников оказывает непосредственное влияние на социально-психологические особенности профессионального взаимодействия и соотнесен с комплексом общего медицинского обследования.

Согласно принципу развития, который относится к группе содержательных, психика субъекта – результат продолжительного и непрерывного развития в филогенезе и онтогенезе.

Согласно данному принципу в основу программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, были заложены методы, которые посредством индивидуальной и групповой активности способствовали приобретению участниками продуктивных форм поведения, мышления, эмоционального реагирования. Диагностическое исследование, в

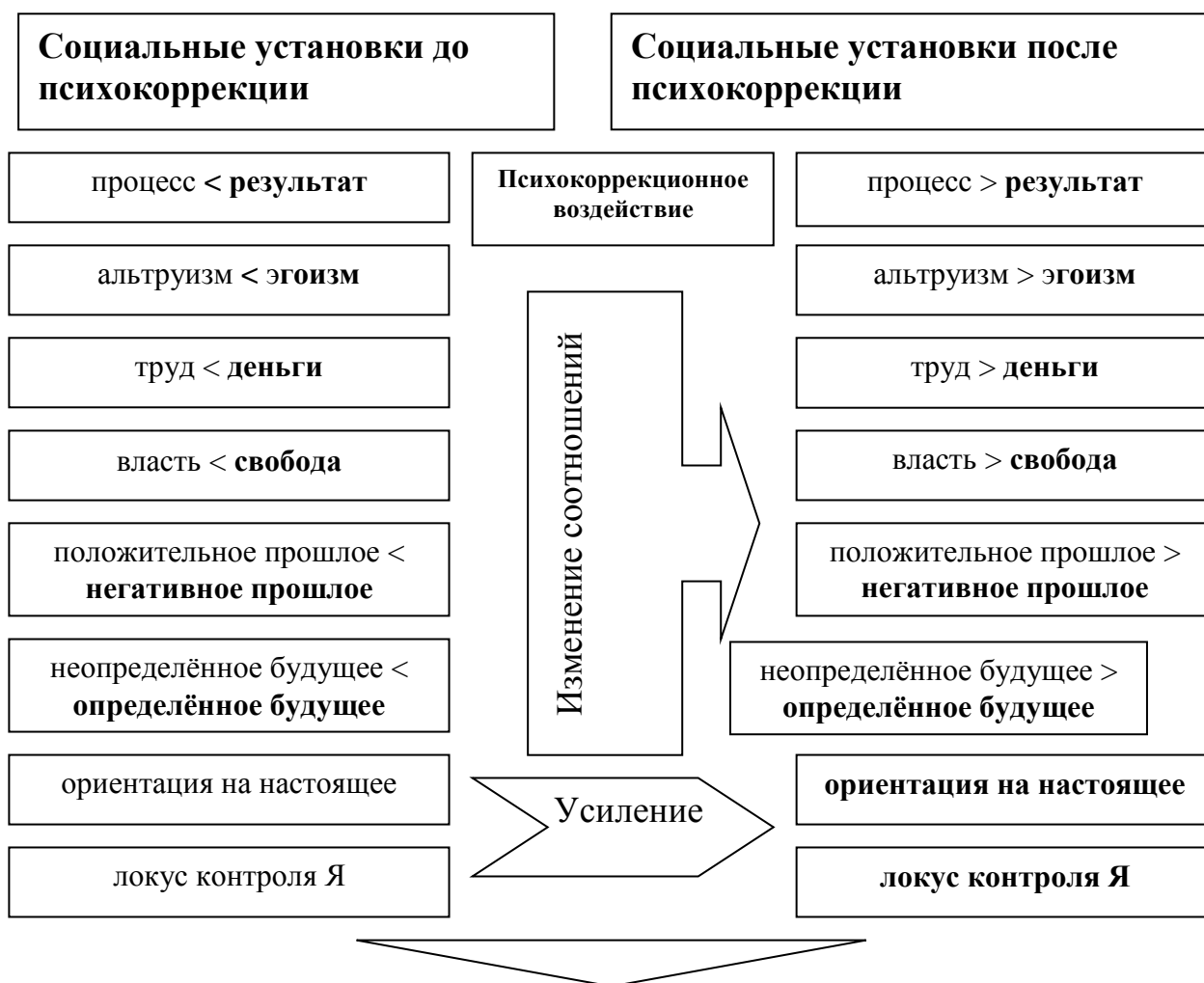
свою очередь, было нацелено на отслеживание динамики корригируемых показателей социальных установок в полугодовой период жизнедеятельности участников программы.

Содержательный принцип системности выступает в качестве методологического подхода к анализу психологических явлений, когда соответствующие явления рассматриваются как система, не сводимая к сумме своих элементов, обладающая структурой, при которой свойства элемента определяются его местом в структуре.

Программа психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, базировалась на том убеждении, что социальные установки профессионального взаимодействия субъектов служебной деятельности представляют собой системное образование, что, в свою очередь, подразумевало системный характер психокоррекционного воздействия и оценки его эффективности.

В соответствии с содержательным принципом единства теоретического и практического в психологии должны оптимально сочетаться, с одной стороны, описание теоретических идей, их логические обоснования, а с другой стороны, конкретные эмпирические факты.

Разработка и реализация программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, осуществлялась с теоретической проработкой проблемы социально-психологических особенностей профессионального взаимодействия субъектов служебной деятельности на начальных этапах, а также с практической психодиагностической и психокоррекционной деятельностью на последующих этапах (см. рис. 49).



Критерий: • Оптимизация стилей межличностного взаимодействия

Рисунок 49 – Теоретическая схема программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации

3.2. Организация и методы программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

Программа психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, реализовывалась на базе реабилитационного отделения ФКУЗ «Медико-санитарная часть МВД России по Курской области». Апробация проводилась с участием двух групп сотрудников

внутренних дел. Первая группа в количестве 15 человек проходила реабилитационные мероприятия в срок с 09.02.2015 г. по 21.02.2015 г. Вторая группа в количестве 16 человек проходила реабилитационные мероприятия в срок с 02.03.2015 г. по 14.03.2015 г. Занятия проводились ежедневно с понедельника по пятницу в течение двух недель (общая продолжительность занятий – 10 дней).

Формирование выборки осуществлялось по следующим социально-демографическим критериям: пол (в исследовании принимали участие только мужчины), возраст (все испытуемые в возрасте от 23 до 46 лет), образовательный уровень (все испытуемые имели высшее образование), профессиональная деятельность (субъекты служебной деятельности).

При формировании выборки были соблюдены следующие критерии:

- опыт выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации, реализуется в том, что все субъекты служебной деятельности, принимавшие участие в программе психологической профилактики, имели опыт выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации непрерывной длительностью не менее 180 суток, количество служебных командировок не менее двух;
- профессиональное взаимодействие в условиях выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации, реализуется в непосредственном взаимодействии сотрудников в процессе решения профессиональных задач;
- иерархичность, реализуется в том, что одной из ключевых характеристик служебной деятельности является субординация профессионального взаимодействия, выражающаяся установленными правилами взаимоотношений, определяемыми иерархической системой званий;
- эквивалентность, реализуется в том, что выборка испытуемых характеризовалась гомогенностью по половому признаку, возрасту участников, образовательному уровню и сфере профессиональной деятельности;

- репрезентативность, реализуется в том, что абсолютную преобладающую долю генеральной совокупности представителей правоохранительных органов составляют мужчины в возрасте от 20 до 50 лет, имеющие высшее образование, что было полностью отражено в выборке участников программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.
- содержательный критерий был определён в результате эмпирического исследования социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности и подразумевал включение в выборку участников, системы социальных установок которых отличались преобладанием эгоистической направленности, ориентацией на деньги, свободу, отношением к будущему как неопределённому, негативной оценкой прошлого, сниженной ориентацией на настоящее.

Организация программы исследования осуществлялась согласно экспериментальному плану для одного испытуемого [45]. Выбор данного экспериментального плана обусловлен эквивалентностью участников исследования по половым, возрастным, профессиональным и образовательным параметрам между собой и по отношению к составу генеральной совокупности. Эксперимент осуществлялся по схеме: А – В – А, где А, – диагностическое исследование особенностей социальных установок субъектов служебной деятельности до начала психокоррекционного воздействия; В – диагностическое исследование особенностей социальных установок субъектов служебной деятельности непосредственно после психокоррекционного воздействия; А – диагностическое исследование социальных установок субъектов служебной деятельности спустя шесть месяцев после психокоррекционного воздействия.

Реализация программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, осуществлялась последовательно в три этапа.

1. Диагностический этап.

Задачей, которая легла в основу данного этапа, являлась оценка структурных особенностей социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, принимавших участие в программе психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации. Решение данной задачи осуществлялось посредством психодиагностических методов, представленных в таблице 18.

Таблица 18

Психодиагностические методы программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации

Психодиагностический метод	Цель
«Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (Потёмкина О.Ф.)	выявление степени выраженности социальных установок на альтруизм, эгоизм, процесс, результат, свободу, власть, труд, деньги.
Опросник временной перспективы (Зимбардо Ф.)	оценка особенностей временных ориентаций личности на будущее, прошлое и настоящее.
Шкала временных установок (Нюттен Ж.)	оценка характера установок (положительные, отрицательные, нейтральные) по отношению к прошлому, настоящему и будущему.
Тест межличностных отношений (Лири Т., адаптация Собчик Л.Н.)	выявление преобладающего типа межличностного взаимодействия по факторам «доминирование-подчинение», «дружелюбие-

	агрессивность».
--	-----------------

2. Коррекционный этап.

В ходе данного этапа решались следующие задачи:

1. Оптимизация системы социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности на уровне её структурных компонентов через трансформацию системы социальных установок на уровне когнитивного компонента в структуре социальных установок и трансформацию системы социальных установок на уровне аффективно-поведенческого компонента в структуре социальных установок. Для решения поставленной задачи использованы экзистенциальные упражнения: техника «Исполнение желаний» [163], техника «Жизненные цели», техника «Эпитафия», техника «Линия жизни», сказка-история «Алексей – боец», техника «Письмо правнуку» (см. приложение 2).

2. Оптимизация процессов регуляции социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности путём оптимизации процессов регуляции социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности через активизацию процесса планирования и оптимизацию процессов регуляции социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности через активизацию процесса оценивания результатов.

Для решения поставленной задачи использованы: методика событийной реконструкции временной перспективы личности [128], методика исследования редукции достижений в условиях служебной деятельности (СОРДсд) [106].

3. Оптимизация стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности путём снижения уровня выраженности прямолинейно-агрессивного стиля межличностного взаимодействия в

условиях служебной деятельности; повышения уровня выраженности ответственного стиля межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Для решения поставленной задачи использованы следующие методы психокоррекционного воздействия: методика «Ханойская башня» [139], метод ролевых игр, метод моделирования совместной деятельности (пазлы) (см. приложение 2).

Психокоррекционное воздействие на социальные установки межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности осуществлялось в форме тренингов.

3. Постдиагностический этап.

Заключительный этап программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, был направлен на оценку эффективности психокоррекционного воздействия на социальные установки межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности.

Для выполнения этой задачи нами были использованы те же психодиагностические методы, которые использовались для оценки особенностей социальных установок межличностного взаимодействия на первом этапе программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации. Постдиагностический этап реализовался в двух временных диапазонах:

1 временной интервал – сразу после завершения коррекционного этапа программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации;

2 временной интервал – спустя шесть месяцев после психокоррекционного воздействия.

Вывод об эффективности психокоррекционных мероприятий программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации осуществлялся на основе анализа результатов, полученных на диагностическом и постдиагностическом этапах [60, 61, 125].

3.3. Критериально-диагностическая оценка эффективности программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации

По результатам проведённого психокоррекционного воздействия, критериально-диагностическая оценка была осуществлена в отношении анализа изменения качества и структуры целевого феномена воздействия, представленного социальными и временными установками.

Исследование характера и степени психокоррекционного воздействия на структурные компоненты социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности осуществлялось при помощи психодиагностической «методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (Потёмкина О.Ф.) [157] (см. табл. 19).

Таблица 19

Результаты оценки значимости различий показателей социальных установок субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

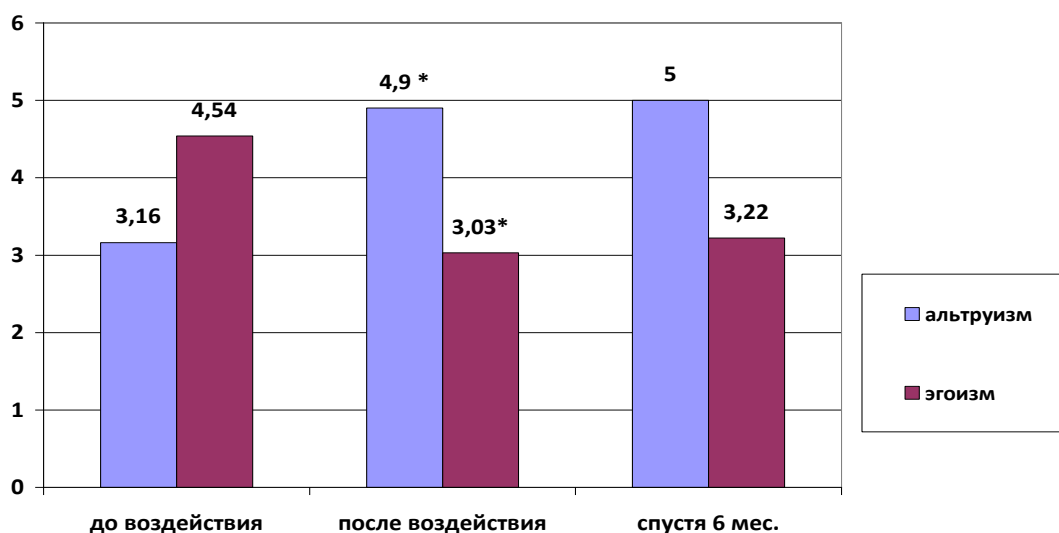
(критерий Т-Вилкоксона, $p\text{-level} < 0,01$)

	Valid	T	Z	p-level
Альтруизм 1 & Альтруизм 2	31	0,000	3,723	0,000196
Эгоизм 1 & Эгоизм 2	31	0,000	3,295	0,000982
Процесс 1 & Процесс 2	31	0,000	3,179	0,001474
Результат 1 & Результат 2	31	0,000	2,934	0,003346

Власть 1 & Власть 2	31	0,000	2,803	0,005062
Труд 1 & Труд 2	31	4,500	3,152	0,001621
Деньги 1 & Деньги 2	31	19,000	2,896	0,003779

Условные обозначения: 1– после психокоррекционного воздействия, 2 – после психокоррекционного воздействия

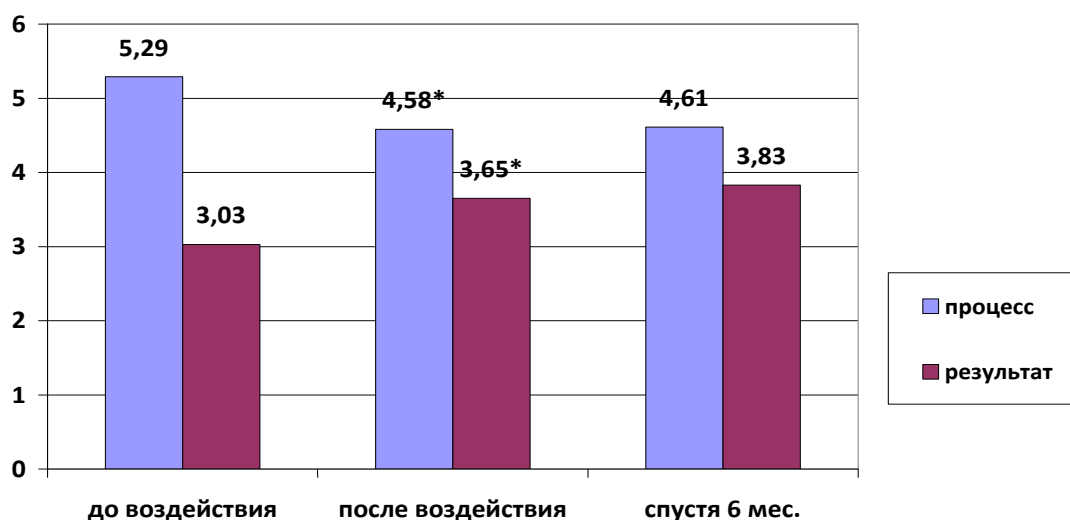
Выявлена тенденция усиления выраженности установки на «альтруизм» ($\bar{X}_1=3,16$; $\bar{X}_2=4,90$; $\bar{X}_3=5,00$) и тенденция снижения выраженности показателя установки на «эгоизм» ($\bar{X}_1=4,54$; $\bar{X}_2=3,03$; $\bar{X}_3=3,22$). Статистическая значимость изменений выраженности обоих показателей обнаружена при сравнении результатов диагностического и постдиагностического этапов реализации программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации (p level (альтруизм)=0,000196, p -level (эгоизм)=0,000982) (см. рис. 50).



*-обнаружены статистически значимые различия ($p < 0,01$)

Рисунок 50 – Гистограмма средних значений показателей «альтруизм» и «эгоизм» у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

Выявлена тенденция увеличения выраженности установки на «результат» ($\bar{X}_1=3,03$; $\bar{X}_2=3,65$; $\bar{X}_3=3,83$) и тенденция снижения выраженности установки на «процесс» ($\bar{X}_1=5,29$; $\bar{X}_2=4,58$; $\bar{X}_3=4,61$). Изменения выраженности показателей статистически значимо подтверждены при сравнении результатов диагностического и постдиагностического этапов (p -level (результат)=0,0003346, p -level (процесс)=0,001474) (см. рис. 51).

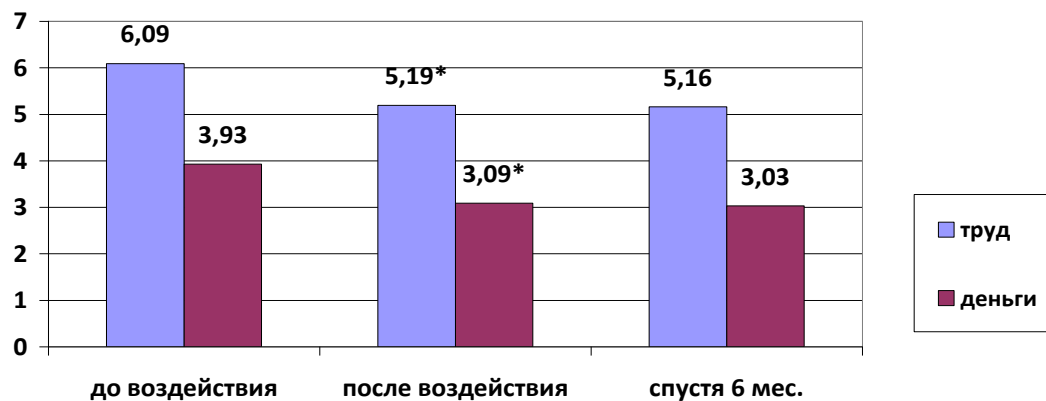


*- статистически значимые различия ($p < 0,01$)

Рисунок 51 – Гистограмма средних значений показателей «процесс» и «результат» у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

Отмечена тенденция снижения выраженности установки на «труд» и «деньги» в ходе реализации программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации (\bar{X}_1 (труд)=6,09; \bar{X}_2 (труд)=5,19; \bar{X}_3 (труд)=5,16; \bar{X}_1 (деньги)=3,93; \bar{X}_2 (деньги)=3,09; \bar{X}_3 (деньги)=3,03). Статистическая значимость изменений выявлена при сравнении результатов диагностического и постдиагностического этапов (p -level (труд)=0,001621, p -level (деньги)=0,003779). В то же время стоит отметить тенденцию уменьшения разницы средних значений показателей ориентации на «труд» и

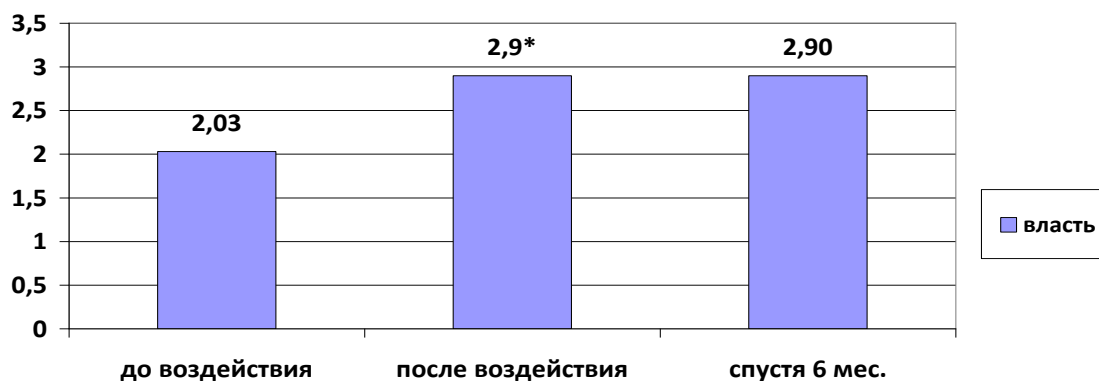
«деньги» на постдиагностическом этапе по сравнению с результатами диагностического этапа ($X1$ (труд) - $X1$ (деньги) = 2,1613; $X2$ (труд) - $X2$ (деньги) = 2,0967; $X3$ (труд) - $X3$ (деньги) = 2,129) (см. рис. 52).



*- статистически значимые (достоверные) различия ($p < 0,01$)

Рисунок 52 – Гистограмма средних значений показателей «труд» и «деньги» у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

Обнаружена тенденция увеличения выраженности установки на «власть» ($X1=2,03$; $X2=2,90$; $X3=2,90$). Статистическая значимость изменений выявлена при сравнении результатов диагностического и постдиагностического этапов (p -level (власть)=0,005062) (см. рис. 53).

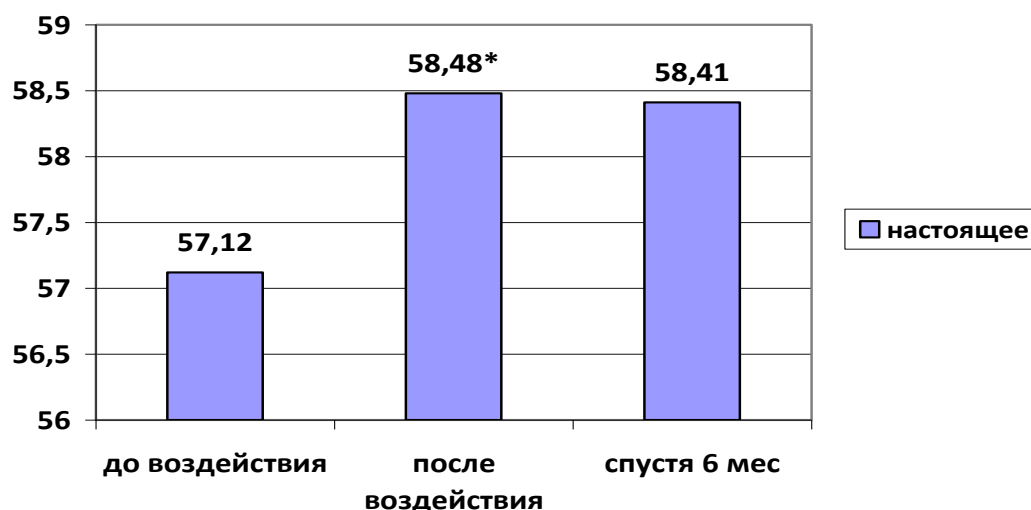


*- статистически значимые (достоверные) различия ($p < 0,01$)

Рисунок 53 – Гистограмма средних значений показателей «власть» и «свобода» у субъектов служебной деятельности после выполнения

служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

Оценка эффективности психокоррекционного воздействия на временные параметры социальных установок осуществлялась при помощи психодиагностических методик «Шкала временных установок» (Нюттен Ж.) [134] и «Опросник временной перспективы» (Зимбардо Ф.) [177]. Выявлена тенденция увеличения показателя «настоящее» ($\bar{x}_1=57,12$; $\bar{x}_2=58,48$; $\bar{x}_3=58,41$). Статистическая значимость изменений выявлена при сравнении результатов диагностического и постдиагностического этапов ($p\text{-level}$ (настоящее)=0,001887) (см. рис. 54).



*- статистически значимые (достоверные) различия ($p<0,01$)

Рисунок 54 – Гистограмма средних значений показателя «настоящее» («Шкала временных установок» (Нюттен Ж.)) у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

На уровне статистически не подтвержденной тенденции было выявлено увеличение выраженности показателя «трансцендентное будущее» ($\bar{X}_1=3,35$; $\bar{X}_2=3,51$; $\bar{X}_3=3,58$) (см. рис 55).

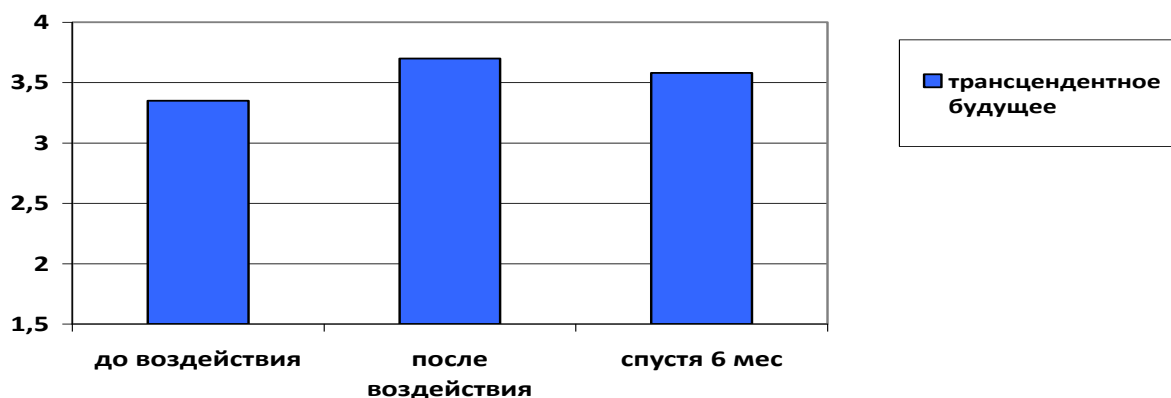


Рисунок 55 – Гистограмма средних значений показателя «трансцендентное будущее» («Опросник временной перспективы» (Зимбардо Ф.)) у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

На уровне статистически не подтверждённой тенденции было выявлено увеличение выраженности показателя «позитивное прошлое» ($\bar{X}_1=3,58$; $\bar{X}_2=3,70$; $\bar{X}_3=3,70$). Отмечено снижение выраженности показателя «негативное прошлое» непосредственно после психокоррекционного воздействия; по прошествии шести месяцев уровень выраженности показателя превысил результат до психокоррекции ($\bar{X}_1=2,19$; $\bar{X}_2=2,16$, $\bar{X}_3=2,22$). Статистическая значимость изменения показателя «негативное прошлое» не выявлена (см. рис. 56, 57).

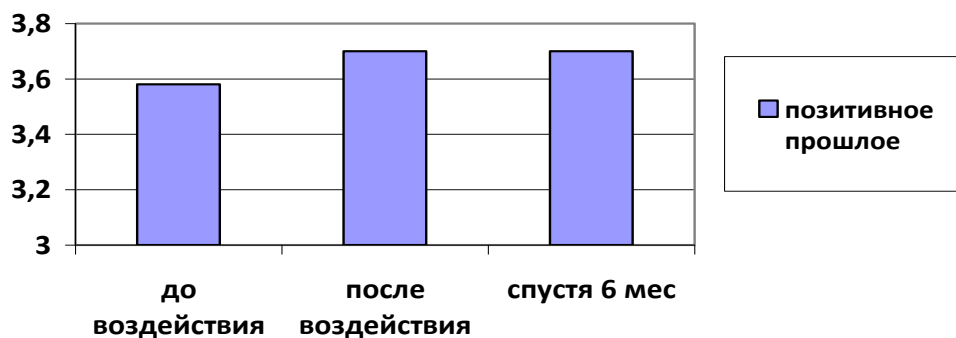


Рисунок 56 – Гистограмма средних значений показателя «положительное прошлое» («Опросник временной перспективы» (Зимбардо Ф.)) у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

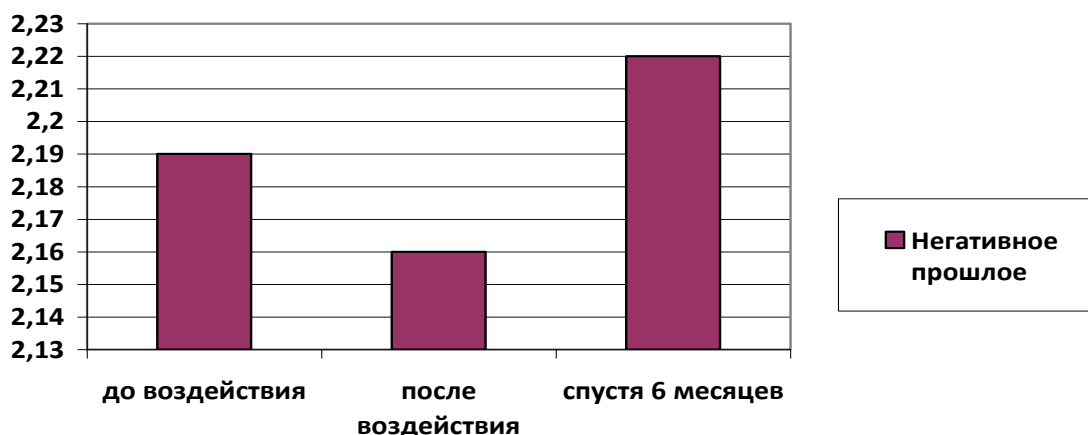


Рисунок 57 – Гистограмма средних значений показателя «негативное прошлое» («Опросник временной перспективы» Зимбардо Ф.)) у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной дислокации до и после психокоррекционного воздействия

Исследование успешности воздействия психокоррекционных мероприятий на качественные характеристики межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности осуществлялось

посредством психодиагностической методики «Тест межличностных отношений» (Лири Т., адаптация Собчик Л.Н.) [172]. Анализ результатов диагностического и постдиагностического этапов программы в отношении данных показателей позволяет сделать выводы на уровне статистически не подтверждённых тенденций. Было отмечено повышение выраженности показателей «авторитарность» ($\bar{X}1=8,61$; $\bar{X}2=8,80$; $\bar{X}3=8,74$), «альтруизм» ($\bar{X}1=8,00$; $\bar{X}2=8,12$; $\bar{X}3=8,96$); снижение показателей «агрессивность» ($\bar{X}1=5,06$; $\bar{X}2=4,93$; $\bar{X}3=4,29$), «подозрительность» ($\bar{X}1=3,45$; $\bar{X}2=4,41$; $\bar{X}3=2,93$) (см. рис. 58) [59, 117].

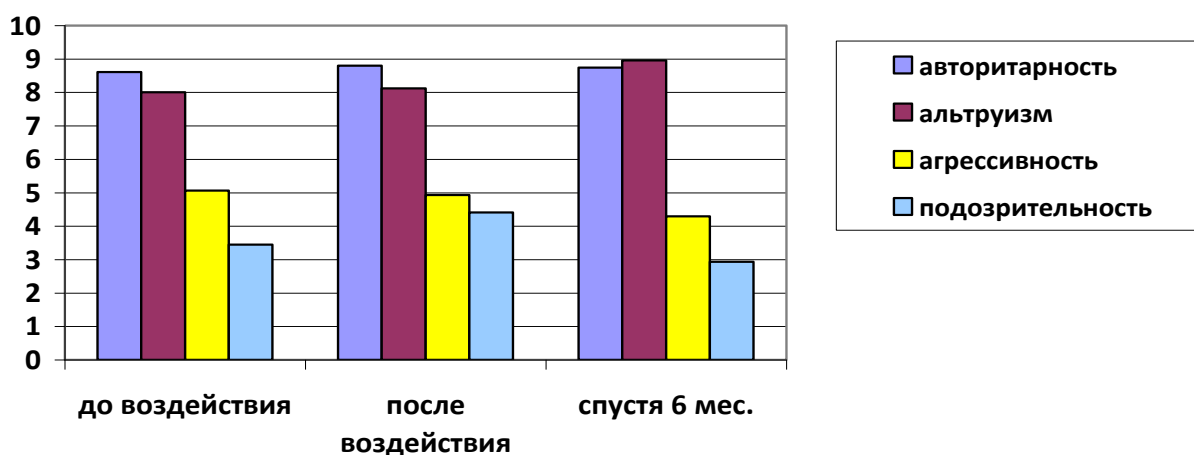


Рисунок 58 – Гистограмма средних значений показателей качественных характеристик межличностного взаимодействия («Тест межличностных отношений» (Лири Т., адаптация Собчик Л.Н.) у субъектов служебной деятельности после выполнения служебных задач вне мест постоянной до и после психокоррекционного воздействия

Таким образом, в результате критериально-диагностической оценки эффективности психокоррекционного воздействия программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, получено (см. табл. 1 приложения 2):

- в результате решения задачи оптимизации структурных компонентов системы социальных установок субъектов межличностного взаимодействия:

трансформация системы социальных установок на уровне когнитивного компонента в структуре социальных установок – в направлении усиления выраженности результатных установок альтруистической направленности при снижении процессных установок эгоистической направленности. На уровне аффективно-поведенческого компонента – снижение показателя ориентации на негативное прошлое при увеличении показателя ориентации на положительное прошлое, а также увеличение показателя ориентации на настоящее и трансцендентное будущее;

- в результате решения задачи оптимизации процессов регуляции социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности – частичная оптимизация процессов регуляции социальных установок субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, проявляющаяся через активизацию процессов планирования и оценивания результатов;
- в результате решения задачи оптимизации стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности – частичная оптимизация реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, реализованная в направлении повышения выраженности ответственного стиля межличностного взаимодействия при снижении прямолинейно-агрессивного.

Обобщение результатов критериально-диагностической оценки социальных установок субъектов межличностного взаимодействия позволяет сделать вывод об эффективности психокоррекционных мероприятий по программе психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Содержательная наполненность социальных установок субъектов служебной деятельности определяет сама служебная деятельности, реализуемая в параметрах условий деятельности (нормативные или особые); профиля служебной деятельности (аналитический или оперативный), определяемого содержанием выполняемых служебных обязанностей; иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник); длительности служебной деятельности, которая рассматривается при этом как содержательная часть окружающего мира. На уровне субъекта служебной деятельности социальная установка представлена ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческим компонентами, структурная организация которых определяется содержанием параметров служебной деятельности (условиями служебной деятельности, профилем служебной деятельности, иерархической системой званий и длительностью служебной деятельности), регулируется через процессы саморегуляции личности и проявляется в поведенческих стратегиях. Социальная установка обеспечивает регуляцию межличностного взаимодействия, определяя стратегии взаимодействия в условиях служебной деятельности, характеризующие социальный уровень анализа социальной установки.

2. Структура социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности, включающая в себя когнитивный, ценностный и аффективно-поведенческий компоненты, вне зависимости от профиля, длительности служебной деятельности, иерархической системы званий характеризуется качественной гомогенностью и высоким уровнем организованности. Качественное своеобразие структур системы социальных установок определяется параметрами служебной деятельности. При этом в нормативных условиях служебной деятельности структура социальных установок также является высокоорганизованной, качественно гомогенной; в особых условиях – дифференцированной, качественно гетерогенной. При оценке качественного своеобразия структур системы социальных установок с учетом условий

служебной деятельности установлено, что базовыми элементами (качествами), выполняющими роль интегратора структуры в нормативных условиях служебной деятельности, являются «альтруистическая направленность» и «ориентация на результат», в особых условиях – поведенческая стратегия дистанцирования.

3. При оценке качественного своеобразия структур системы социальных установок выявлено, что базовым элементом (качеством) при оперативном профиле служебной деятельности является поведенческая стратегия конфронтации, при аналитическом профиле деятельности – «ориентация на результат». С учетом иерархической системы званий базовыми элементами (качествами) у субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», у субъектов служебной деятельности в званиях капитан, майор и подполковник – «ориентация на результат». С учетом длительности служебной деятельности базовыми элементами (качествами) при длительности служебной деятельности до 1 года являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», при длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет и свыше 5 лет – «ориентация на результат».

4. Функционирование социальных установок субъектов межличностного взаимодействия определяется особенностями регуляции их структурной организации с учетом условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий. Регуляция структурной организации системы социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности осуществляется через индивидуальную систему осознанной саморегуляции произвольной активности субъекта, включающей в себя регуляторные процессы планирования, программирования, моделирования, гибкость, оценивание результатов, самостоятельность.

Структурная организация системы социальных установок субъектов межличностного взаимодействия на уровне функционирования в условиях служебной деятельности вне зависимости от условий, профиля, длительности,

а также иерархической системы званий обеспечивается регуляторными процессами планирования и оценивания результатов, характеризующими особенности целеполагания, а также развитость и адекватность оценки субъектом себя и результатов своей служебной деятельности и поведения. Регуляторные процессы планирования и оценивания результатов, в свою очередь, являются определяющими в индивидуальной системе осознанной саморегуляции субъектов служебной деятельности.

Параметры служебной деятельности (условия, профиль, длительность, иерархическая система званий) определяют специфические особенности регуляции структурной организации социальных установок межличностного взаимодействия субъектов, определяющие специфику их функционирования на уровне структурных компонентов (ценностного, когнитивного, аффективно-поведенческого).

5. При изменении условий служебной деятельности (при переходе из нормативных условий реализации служебной деятельности к особым условиям, характеризующимся выполнением оперативных задач вне мест постоянной дислокации), с одной стороны, а также при различной длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет), с другой, выявлено изменение социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, что указывает на их динамический характер.

Изменение социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности проявляются в изменении системы взаимосвязей структурных компонентов социальных установок субъектов с реализуемыми стилями межличностного взаимодействия. При этом в условиях служебной деятельности устойчиво выраженным является властно-лидирующий стиль межличностного взаимодействия субъектов, что является закономерным, так как отражает содержание служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

6. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые) на уровне структурных компонентов содержит ценность «власти», «ориентацию на результат», а также поведенческую стратегию «конфронтации»; на уровне регуляции – «процесс планирования» и «общий уровень осознанной саморегуляции», что реализуется во властном–лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, который является преобладающим.

7. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в нормативных условиях служебной деятельности на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой содержит «позитивное будущее». Вторым фактором представлен «ориентацией на свободу» и ценностью «универсализма», которые регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализуются в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат», ценности «конформизма» и «самостоятельности» на уровне структурных компонентов социальной установки, а также «самостоятельность» и «общий уровень осознанной саморегуляции» как регуляторы структурной организации социальной установки. В особых условиях служебной деятельности фактор с основной факторной нагрузкой включает в себя ценность «безопасности» и «негативное прошлое» на уровне структурных компонентов социальной установки, которые проявляются преимущественно в прямолинейно-агрессивном стиле межличностного взаимодействия. Вторым фактором на уровне структурных компонентов включает в себя «материальную ориентацию» и ценность «конформности», проявляющиеся в недоверчивом стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор представлен ценностью «доброты», «негативным прошлым», а также «ориентацией на власть», которые регулируются процессами «планирования». Таким образом, факторная структура социальных установок

субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые).

8. Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия вне зависимости от профиля служебной деятельности на уровне структурных компонентов содержит ценность «власти», «ориентацию на результат», а также поведенческую стратегию «конфронтации»; на уровне регуляции – «общий уровень осознанной саморегуляции», что реализуется во властном – лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности. При аналитическом профиле служебной деятельности факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой содержит «позитивное будущее» и «процесс планирования»; второй фактор представлен «ориентацией на власть» и ценностью «универсализма», регулирующимися «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализующимися в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат», ценности «конформизма» и «самостоятельности» на уровне структурных компонентов социальной установки, а также «общий уровень осознанной саморегуляции», определяющий структурную организацию социальной установки. При оперативном профиле служебной деятельности фактор с основной факторной нагрузкой включает в себя ценность «безопасности» и «негативное прошлое» на уровне структурных компонентов социальной установки, которые регулируются через процессы «моделирования». Вторым фактором включает в себя «материальную ориентацию», ценности «доброты» и «дистанцирования». Третий фактор представлен на уровне структурных компонентов ценностью «доброты», а также «эгоистической направленностью», регулирующимися процессами «планирования». Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от профиля служебной деятельности (аналитический, оперативный).

9. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учетом иерархической системы званий включает в себя два фактора. Вне зависимости от иерархической системы званий первый фактор с основной факторной нагрузкой представлен на уровне структурной организации социальной установки ценностью «власти», «ориентацией на результат» и поведенческой стратегией «конфронтации», которые, в свою очередь, регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализуются в преобладании властного – лидирующего стиль межличностного взаимодействия. Второй фактор включает в себя сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия вне зависимости от иерархической системы званий. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в звании лейтенант и майор в условиях служебной деятельности, помимо обозначенных общих тенденций, также включает в себя на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой «позитивное будущее» и регуляторный процесс «планирования»; на уровне второго фактора – эгоистическую ориентацию на свободу, ценность «универсализма», поведенческую стратегию «принятие ответственности» и «общий уровень осознанной саморегуляции». У субъектов межличностного взаимодействия в звании капитан в условиях служебной деятельности кроме перечисленных компонентов в структуру первого фактора также включено «позитивное будущее», в структуру второго фактора – «эгоистическая направленность» на уровне структурных компонентов, а также «общий уровень осознанной саморегуляции» и «оценивание результатов» как регуляторы структурной организации социальной установки. У субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании подполковник, помимо перечисленных компонентов, определяющих содержательную наполненность первого фактора с основной факторной нагрузкой, в структуру второго фактора включены: «ориентация на свободу», ценность «универсализма», регуляторный процесс «оценивания результатов», а также поведенческие

стратегии «принятия ответственности» и «дистанцирования». Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник).

10. Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности до 5 лет включает в себя два фактора; при длительности свыше 5 лет – три фактора. Общими тенденциями являются: включение в первый фактор с основной факторной нагрузкой на уровне структурных компонентов ценности «власти», «ориентации на результат», а также поведенческой стратегии «конфронтации», которые регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и проявляются в преобладании властного – лидирующего стиля межличностного взаимодействия. Второй фактор вне зависимости от длительности служебной деятельности включает в себя «эгоистическую направленность». При длительности служебной деятельности до 1 года факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия также включает в себя на уровне первого фактора «позитивное будущее» и регуляторный процесс «планирования»; на уровне второго фактора – ценность «универсализма», регуляторный процесс «оценивания результатов» и сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия. При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия также включает в себя на уровне первого фактора «нейтральное настоящее» и регуляторный процесс «планирования»; на уровне второго фактора – «ориентацию на свободу», ценность «универсализма», регуляторный процесс «гибкости», проявляющиеся в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. При длительности служебной деятельности свыше 5 лет факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия включает в себя: на уровне первого фактора – «негативное прошлое» и регуляторный процесс «планирования», на уровне второго фактора – ценности «безопасности» и «самостоятельности», поведенческие

стратегии «принятия ответственности» и «дистанцирования», эгоистическую направленность, проявляющиеся также в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат», регуляторный процесс «самостоятельности», поведенческую стратегию «принятия ответственности» и «позитивное будущее», проявляющиеся в недоверчивом стиле межличностного взаимодействия. Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет).

11. Апробирована и внедрена программа психологической профилактики нарушений установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, с целью оптимизации системы установочной регуляции межличностного взаимодействия. Результатом реализации программы стала: частичная оптимизация системы социальных установок на уровне её структурных компонентов (когнитивного, аффективно-поведенческого); частичная оптимизация системы регуляции социальных установок; частичная оптимизация реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

Литература

1. Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 240 с.
2. Алимova, М.А. Проявление личностной ригидности в динамике становления профессиональных установок: автореф. дис. ... канд. психол. наук / М.А. Алимova. – Барнаул, 2002. – 174 с.
3. Ананьев, Б.Г. Очерки истории русской психологии XVIII и XIX веков / Б.Г. Ананьев. – М. : Госполитиздат, 1947. – 68 с.
4. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
5. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
6. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 375 с.
7. Андреева, Г.М. Социальная психология : учебное пособие для студ. вузов, обучающихся по напр. и спец. «Психология» / Г.М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2007. – 363 с.
8. Андреева, Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учебное пособие для вузов / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
9. Андреева, И.А. Методика организации социально-психологических исследований в органах внутренних дел: методическое пособие / И.А. Андреева, И.А., Корчмарюк ; ред. В.Л. Кубышко. – М. : ЦОКР МВД России, 2008. – 64 с.
10. Анцыферова, Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15, № 1. – С. 3-18.

11. Анцыферова, Л.И. Психология повседневности: жизненный мир личности и «техники» её бытия / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1993. – № 2. – С. 3-16.
12. Асмолов, А.Г. Деятельность и установка / А.Г. Асмолов // Новые исследования в психологии. – 1975. – № 2.
13. Асмолов, А.Г., Об иерархической структуре установки / А.Г. Асмолов, М.А. Ковальчук, М.А. Яглом // Новое в психологии. – М., 1975. – вып. I.
14. Асмолов, А.Г. Проблема установки в необихевиоризме: прошлое и настоящее / А.Г. Асмолов // Вероятностное прогнозирование в деятельности человека – М., 1977. – С. 60-111.
15. Асмолов, А.Г. О соотношении понятий установки в общей и социальной психологии / А.Г. Асмолов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1977. – С. 143-163.
16. Асмолов, А.Г. Деятельность и уровни установок / А.Г. Асмолов // Вестник МГУ. Сер. 14, Психология. – 1977. – № 1. – С.3-12.
17. Асмолов, А.Г. Об иерархической структуре установки как механизма регуляции деятельности / А.Г. Асмолов // Бессознательное. Природа, функции, методы исследования. – Тбилиси : «Мецниереба», 1978. – Т. I. – С. 147-157.
18. Асмолов, А.Г. Деятельность и установка / А.Г. Асмолов. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 1979. – 150 с.
19. Асмолов, А.Г. Историко-эволюционный подход к пониманию личности / А.Г. Асмолов // Вопросы психологии. – 1986. – № 1. – С. 28-40.
20. Асмолов, А.Г. По ту сторону сознания. Методологические проблемы неклассической психологии / А.Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2002. – 480 с.
21. Бассин, Ф.В. Сознание и «бессознательное» / Ф.В. Бассин // Философские вопросы физиологии высшей нервной деятельности и психологии. – М., 1963. – С. 425-474.
22. Бассин, Ф.В. Проблема бессознательного (О неосознаваемых формах высшей нервной деятельности) / Ф.В. Бассин. – М. : Медицина, 1968. – 468 с.

23. Бассин, Ф.В. К проблеме осознаваемости психологических установок / Ф.В. Бассин // Психологические исследования, посвящённые 85-летию Д.Н. Узнадзе. – Тбилиси, 1973. – С. 45-51.
24. Бассин, Ф.В. О современном подходе к проблеме неосознаваемой психической деятельности (бессознательного) / Ф.В. Бассин, В.Е. Рожнов // Вопросы философии. – 1975. – С. 94-108.
25. Берн, Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы / Э. Берн. ; пер. с англ. М.С. Мацковского. – М. : Лист-Нью : Центр общечеловеческих ценностей, 1997. – 336 с.
26. Бжалава, И.Т. Установка и механизмы мозга / И.Т. Бжалава. – Тбилиси, 1971. – 195 с.
27. Бовина, В.Г. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: справ. пособие / под. ред. В.Г. Бовиной, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М. : Науч.-исследоват. центр проблем мед. обеспечения МВД России, 1997. – 344 с.
28. Буданов, А.В. Работа с сотрудниками ОВД по профилактике профессиональной деформации / А.В. Буданов. – М., 1992. – 175 с.
29. Булгаков, А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации (по материалам экспериментального исследования на кораблях ВМФ России). / А.В. Булгаков. – М. : МГОУ, 2006. – 229 с.
30. Васильев, В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – СПб. : Питер, 2009. – 608с.
31. Вопнерук, Е.А. Исследование личности: установки на сохранение и изменение социальной реальности / Е.А. Вопнерук // Известия Уральского государственного университета. – 2010. – № 2 (75). – С. 7-16.
32. Вопнерук, Е. А. Установки на изменение и сохранение как основа развития личности / Е.А. Вопнерук // Известия Уральского государственного университета. – 2009. – № 1/2 (62). – С. 46-52.

33. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации / В.Я. Кикоть [и др.]. – М. : ЦОКР МВД РФ, 2009. – 480 с.
34. Гаврина, Е.Е. деструктивные установки в межличностных отношениях сотрудников правоохранительных органов / Е.Е. Гаврина, Ю.А. Костюк, Т.А. Симакова // Акмеология. – 2015. – № 4 (56). – С. 162-168.
35. Ганжа, А. Гуманистическая социология Флориана Знанецкого / А. Ганжа, А. Зотов // Социологические исследования. – 2002. – № 3. – С. 112-120.
36. Гомелаури, М.Л. Взаимоотношение роли и аттитюда в социальном поведении личности / М.Л. Гомелаури // Вопросы инженерной и социальной психологии. – Тбилиси, 1974. – С. 131-144.
37. Горностаев, С.В. Психологические проблемы служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 4. – С. 39-41.
38. Гранат, Н.Л. Деформация профессионального сознания личности работников правоохранительных органов и возможности её профилактики / Н.Л. Гранат // Проблемы действия права в новых исторических условиях. Труды Академии. – М. : Изд-во Акад. МВД РФ, 1993. – С. 30-43.
39. Дашкевич, О.В. Эмоциональная регуляция деятельности в экстремальных условиях: автореф. дис. д-ра психол. наук /О.В. Дашкевич. – М., 1985. – 136 с.
40. Девяткин, А.А. Явление социальной установки в психологии XX века : монография / Девяткин А.А. – Калинингр. ун-т. : Калининград, 1999. – 309 с.
41. Дементий, Л.И. К проблеме диагностики социального контекста и стратегий копинг-поведения /Л.И. Дементий // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 3. – С. 20-25.
42. Донцов, А.И. О понятии «группа» в понятии «группа» в социальной психологии / А.И. Донцов // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1997. – № 4. – С. 17-25.
43. Донцов, А.И. Психологические основы интеграции коллектива: автореф. дис... доктора психол. наук / А.И. Донцов. – М., 1998. – 39 с.

44. Донцов, А.И. Разработка критериев анализа совместной деятельности / А.И. Донцов, Е.М. Дубовская, И.М. Улановская // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 61-71.
45. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – СПб. : Питер, 2008. – 320 с.
46. Душкин, А.С. Профессиографическое изучение деятельности сотрудников оперативных подразделений МВД России / А.С. Душкин, Е.А. Щелкушкина // Прикладная юридическая психология. – 2014. – № 4. – С. 106-117.
47. Дэвис Дж. Социология установки / Дж. Дэвис // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. Пер. с англ. – М. : Прогресс, 1972. – 392 с.
48. Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М. : Изд-во института психологии РАН, 2008. – 347 с.
49. Журавлёв, А.Л. Роль системного подхода в исследовании психологии коллектива / А.Л. Журавлёв // Психологический журнал. – 1988. – Т. 9., № 6. – С. 53-64.
50. Журавлёв, А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования / А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова // Совместная деятельность: Методология, теория, практика. – М. : Наука, 1988. – С. 19-36.
51. Запорожец, А.В. Развитие произвольных движений / А.В. Запорожец. – М. : Изд-во Академии педагогических наук РСФСР, 1960. – 431 с.
52. Зимбардо, Ф. Социальное влияние (The psychology of attitude change and social influence) / Ф. Зимбардо, М. Ляйппе. [Пер. с англ. Н. Мальгина, А. Федоров]. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.
53. Золотухина, Ю.В. Психологические факторы группы риска при профессиональном психологическом отборе в органы внутренних дел / Ю.В. Золотухина // Учёные записки Российского государственного социального университета. – 2012. – № 2 (102). – С. 278-284.
54. Золотухина, Ю.В. Особенности взаимосвязи социально-психологических установок со специфичностью межличностного взаимодействия и копинг-

- поведения в стрессовых ситуациях представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина, А.А. Кузнецова // Известия Юго-западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. – № 2. – С. 278-284.
55. Золотухина, Ю.В. Основные стратегии совладающего поведения у представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // Известия Юго-западного государственного социального университета. – 2013. – № 2(47). – С. 188-191.
56. Золотухина, Ю.В. Психологические факторы группы риска при профессиональном психологическом отборе в органы внутренних дел / Ю.В. Золотухина // всероссийская научно-практическая конференция с международным участием: «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, КГМУ, 24-25 ноября 2011г.). – Курск, 2011. – С. 129-134.
57. Золотухина, Ю.В. Критерии профессионального здоровья молодых специалистов правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // международная научно-практическая конференция: «Актуальные проблемы здоровьесбережения студенческой молодёжи» (Курск, ЮЗГУ, 10 июня 2012 г.). – Курск, 2012. – С. 176-179.
58. Золотухина, Ю.В. Установочные предикторы зависимого поведения представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // международная научно-практическая конференция: «Аддикция в современном научном пространстве» (Курск, КГМУ, 12-13 апреля 2012г.). – Курск, 2012. – С. 49-55.
59. Золотухина, Ю.В. Социально - психологические и организационные параметры межличностных отношений представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // II всероссийская научно-практическая конференция: ««Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, КГМУ, 22-23 ноября 2012 г.) – Курск, 2012. – С. 124-129.

60. Золотухина, Ю.В. Программа психофизиологической диагностики Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть МВД России по Курской области / Ю.В. Золотухина // III всероссийская научно-практическая конференция с международным участием: «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, 21-23 ноября 2013г.), – Курск, КГМУ. – С. 84-88.
61. Золотухина, Ю.В. Социально-психологические установки межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности: монография / Ю.В. Золотухина, В.Б. Никишина. [Электронный ресурс]. – М. : ФГУП НТЦ «Информрегистр» : Диппозитарий электронных изданий от 14 марта 2015 года №0321501167.
62. Иваницкий, А.Т. Организационно-педагогическая система профессионального развития и саморазвития курсантов (слушателей) вузов МВД России: автореф. дис. ... доктора пед. наук / А.Т. Иваницкий. – СПб., 2000.- 37 с.
63. Иванова, Н.Л. Проблема карьерного консультирования государственных и муниципальных служащих / Н.Л. Иванова, Е.Н. Дубиненкова // Психология обучения. – 2012. – № 1. – С. 114-123.
64. Иванова, Н.Л. Проблема профессиональных деформаций личности в современных исследованиях / Н.Л. Иванова // Психология обучения. – 2012. – № 3. – С. 4-15.
65. Иосебадзе, Т.Т. Проблема бессознательного и теория установки школы Д.Н. Узнадзе / Т.Т. Иосебадзе, Т.Ш. Иосебадзе // Бессознательное. Природа, функции, методы исследования. – Тбилиси : Изд-во «Мецниереба», 1985 г. – Т. 4, – С. 37-44.
66. Карандашёв, В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашёв. – СПб. : Речь, 2004. – 70с.

67. Карпов, А.В. Психология стилей управленческих решений. Учебное пособие / А.В. Карпов, Е.В. Маркова. – Ярославль : Изд-во «Аверс Пресс», 2003. – 108 с.
68. Карпов, А.В. Психология сознания: Метасистемный подход / А.В. Карпов. – М. : РАО, 2011. – 188 с.
69. Карпов, А.В. Психология труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология» / А.В. Карпов ; под ред. проф. А.В. Карпова. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с.
70. Кашапов, М.М. Конструктивная конфликтность как копинг-ресурс личности / М.М. Кашапов // международная научно-практическая конференции «Психология стресса и совладающего поведения» (Кострома, 29-28 сентября 2013г.). – Кострома, 2013. – С. 247
71. Кашапов, М.М. Профессионально важные качества как основа формирования профессиональной компетентности будущих офицеров / М.М. Кашапов, А.В. Субботин // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2014. – № 3-2. – С. 26-31.
72. Кашапов, М.М. Влияние личностных качеств на успешность организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища / М.М. Кашапов, А.В. Субботин, А.С. Павлов // Вестник Ярославского университета им. П.Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 2. – С. 92-96.
73. Ключева, Н.В. Теоретическое и методическое обоснование подхода к социально-психологической подготовке государственных служащих / Н.В. Ключева // Конфликтология. – 2012. – Т. 2. – С. 102-109.
74. Ключева, Н.В. Формирование социально-психологической компетентности государственных служащих / Н.В. Ключева // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2011. – № 4. – С. 12-16.

75. Ковалёв, Г.А. Теория социально-психологического воздействия / Г.А. Ковалёв // Основы социально-психологической теории. – М., 1995. – С. 352-374.
76. Коломинский, Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности) / Я.Л. Коломинский. – Минск : Тера Системс, 2000. – 432 с.
77. Колос, И.В. Суицидальное поведение сотрудников органов внутренних дел / И.В. Колос // Вестник МВД России. – М., 1998. – С. 83-88.
78. Коханов, Е.Ф. Общение как взаимодействие социальных субъектов (к основам социальной психологии паблик рилейшнз) / Е.Ф. Коханов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – N 5. – С. 49-59.
79. Корытова, Г.С. Защитное и совладающее поведение личности: теоретические основания / Г.С. Корытова. – Улан-Удэ : Изд-во Бурятского ун-та. – 2006. – 890 с.
80. Котенёв, И.О. Психологическая диагностика постстрессовых состояний у сотрудников органов внутренних дел. Методическое пособие для практических психологов / И.О. Котенёв. – М., 1997. – 40 с.
81. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 207 с.
82. Крысько, В.Г. Социальная психология. Курс лекций / В.Г. Крысько. – 3-е изд. – М. : Омега-Л, 2006. – 352 с.
83. Крюкова, Т.Л. О методологии исследования и адаптации опросника диагностики совладающего (копинг) поведения / Т.Л. Крюкова // Психология и практика: сб. науч. тр. – Кострома, 2001. – С. 70-82.
84. Кэмпбелл, Д.Т. Социальные диспозиции индивида и их групповая функциональность: эволюционный аспект / Д.Т. Кэмпбелл // Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М. : Наука, 1979. – С. 76-102.
85. Лапшов, А.Ф. Социально-психологические установки межличностного взаимодействия представителей правоохранительных органов / А.Ф. Лапшов, Ю.В. Золотухина // всероссийская научно-практическая конференция,

посвященная 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел (Домодедово, Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 23-25 декабря 2013г.), – Домодедово, 2013. – С. 219-222.

86. Лебедев, И.Б. Копинг-поведение сотрудников ОВД: Монография / И.Б. Лебедев. – М. : Московская академия МВД России, 2000. – 300 с.
87. Лебедев, И.Б. Психологические основы стресс преодолеляющего поведения сотрудников ОВД: Монография / И.Б. Лебедев. – М. : Единение, 2001. – 300 с.
88. Леонтьев, А.Н. Восстановление движений / А.Н. Леонтьев, А.В. Запорожец. – М. : Советская наука, 1945. – 231 с.
89. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.
90. Леонтьев, А.Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / А.Н. Леонтьев ; ред. В.В. Давыдова [и др.]. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 2. – 318 с.
91. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – 2-е изд., испр. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.
92. Логвинов, И.Н. социально-психологическое исследование социальной установки на поведение в конфликтной ситуации молодёжных лидеров мужского и женского пола / И.Н. Логвинов, С.В. Сарычев // Учёные записки. Электронный журнал Курского государственного университета. – 2011. – № 18. – С. 211-216.
93. Логвинов, И.Н. Гендерные особенности социальной установки молодёжных лидеров студенческого возраста на поведение в конфликте / И.Н. Логвинов, С.В. Сарычев // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – 2013. – № 1. – С. 75-78.
94. Ломов, Б.Ф. Психические процессы и общение / Б.Ф. Ломов // Методологические проблемы социальной психологии. – М. : Наука, – 1975. – С. 151-164.

95. Ломов, Б.Ф. Общение как проблема общей психологии / Б.Ф. Ломов // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975. – 422 с.
96. Ломов, Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2, № 5, – С. 3-23.
97. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Изд-во «Наука», 1984. – 444 с.
98. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Директ.-Медиа, 2008. – 1174 с.
99. Лупандин, В.И. Математические методы в психологии : учеб. пособие / В.И. Лупандин. – 3-е изд., перераб. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2009. – 203 с.
100. Мазиллов, В.А. Коррупция как юридический и психологический феномены / В.А. Мазиллов, В.Г. Морогин // международная научно-практическая конференция «Чтения Ушинского» (Ярославль, педагогический факультет ЯГПУ, 2015 г.). – Ярославль, 2015. – С. 385-396.
101. Маклаков, А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: дис. ... д-ра психол. наук / А.Г. Маклаков. – СПб., 1996. – 393 с.
102. Маришук, В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дис. ... д-ра психол. наук / В.Л. Маришук. – Ленинград, 1982. – 418 с.
103. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Изд-во: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 400 с.
104. Масленников, Д.В. Профессиональный психологический отбор судебных приставов: автореф. дисс. ... канд. психол. наук / Д.В. Масленников. – Ростов-н/Д : ЮФУ, 2007. – 17 с.
105. Машков, В.Н. Психология управления / В.Н. Машков. – М. : ЭКСМО-ПРЕСС, 2008. – 254 с.
106. Методика исследования редукции достижений в условиях служебной деятельности (СОРДсд) / В.Б. Никишина [и др.] // Научные ведомости

- Белгородского государственного университета. Серия Гуманитарные науки. – 2015. – № 12 (209). – Вып. 26. – С. 137-144.
107. Мид, Дж. От жеста к символу / Дж. Мид ; пер. А. Гараджи // From Gesture to Symbol. – Chicago, 1934. – 400 с.
108. Моросанова, В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство / В.И. Моросанова. – М. : Когито-Центр, 2004. – 44 с.
109. Моросанова, В.И. Психология саморегуляции в XXI веке / В.И. Моросанова. – СПб. ; М. : Нестор-История, 2011. – 468 с.
110. Мясищев, В.Н. О связи проблем психологии отношений и психологии установки / В.Н. Мясищев // симпозиум: «Понятия установки и отношений в медицинской психологии» (Тбилиси, 1970). – Тбилиси, 1970. – С. 9-15.
111. Мясищев, В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды / В.Н. Мясищев. – М. ; Воронеж, 1995. – 320 с.
112. Мясищев, В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды / В.Н. Мясищев ; под ред. А.А. Бодалёва. – М. : Модэк МПСИ, 2004.- 399 с.
113. Надирашвили, Ш.А. Особенности закономерностей действия установки на различных уровнях психической активности / Ш.А. Надирашвили // Психологические исследования, посвященные 85-летию со дня рождения Д.Н. Узнадзе. – Тбилиси, 1973. – С. 266-273.
114. Надирашвили, Ш.А. Понятие установки в общей и социальной психологии / Ш.А. Надирашвили. – Тбилиси, 1974. – 167 с.
115. Надирашвили, Ш.А. Закономерности формирования и действия установок различных уровней / Ш.А. Надирашвили // Бессознательное. Природа, функции, методы исследования. – Тбилиси : Изд-во «Мецниереба», 1978 г. – Т. 1 – С. 147-157.
116. Надирашвили, Ш.А. Установка и деятельность / Ш.А. Надирашвили. – Тбилиси : Мецниереба, 1987. – 361 с.
117. Назаров, В.И. Безопасность субъекта профессиональной деятельности: психолого-акмеологический анализ и подходы к изучению / В.И. Назаров, Н.Л.

- Шлыкова // Личность. Культура. Общество.– 2003. – Т.V. – № 1-2 (15-16). – С. 240-251.
118. Назаров, В.И. Опыт изучения социальной перцепции в управлении // Вестник Ярославского университета им. П.Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 2. – С. 137-142.
119. Нартова-Бочавер, С.К. "Coping behavior" в системе понятий психологии личности / С.К. Нартова-Бочавер // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18, № 5. – С. 20-30.
120. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие / А.Д. Наследов. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Речь, 2006. – 388 с.
121. Натадзе, Р.Г. Экспериментальные основы теории установки Д.Н. Узнадзе / Р.Г. Натадзе // Психологическая наука в СССР: сборник статей: в 2 т. – Т. 2. – М.: АПН СССР, 1960. – 656 с.
122. Небиеридзе, А.Д. Действие установки в различных сферах психической активности / А.Д. Натадзе // Экспериментальные исследования по психологии установки. – Т. 5. – Тбилиси, 1971. – С. 124-146.
123. Никишина, В.Б. Структурно-содержательная организация социально-психологических установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности / В.Б. Никишина, Ю.В. Золотухина, Е.А. Петраш // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 12 (209). – Вып. 26. – С. 174-180.
124. Никишина, В.Б. Социально-психологические факторы социальной дезадаптации представителей правоохранительных органов / В.Б. Никишина, И.В. Запесоцкая, Ю.В. Золотухина // международная научно-практическая конференция: «Человек в сложной жизненной ситуации: клинико-психологический подход» (Курск – Вена, 2012 г.). – Курск, 2012. – С. 150-153.
125. Никишина, В.Б. Опыт разработки и внедрения программы психологической профилактики для сотрудников органов внутренних дел с нормальным

- уровнем здоровья по итогам внепланового осмотра, проходящих реабилитацию после выполнения оперативно-боевых задач вне мест постоянной дислокации / В.Б. Никишина, Ю.В. Золотухина // всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел (Домодедово, Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2013 г.) – Домодедово, 2013. – С.163-168.
126. Никишина, В.Б.. Психология установки: хрестоматия: учебное пособие: для студентов факультетов клинической психологии» / В.Б. Никишина, Ю.В. Золотухина. – ФГУП НТЦ «Информрегистр» : Дипозитарий электронных изданий от 16 августа 2012. – № 0321202341.
127. Никишина, В.Б. Алгоритмы экстренной психологической помощи в условиях профессиональной деятельности экстремального профиля: учебное пособие: для студентов факультетов клинической психологии» / В.Б. Никишина Ю.В. Золотухина, Л.М. Марадзе. – ФГУП НТЦ «Информрегистр» : Дипозитарий электронных изданий от 04 июля 2013. – № 0321302480.
128. Никишина, В.Б. Апробация методики событийной реконструкции временной перспективы личности / В.Б. Никишина, Е.А. Петраш, А.А. Кузнецова // Вопросы психологии. – 2015. – № 2. – С. 140-148.
129. Новиков, В.В. Социальная психология: Феномены и наука: учебное пособие / В.В. Новиков. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. – 345 с.
130. Норакидзе, В.Г. Типы характера и фиксированная установка / В.Г. Норакидзе. – Тбилиси, 1966. – 190 с.
131. Норакидзе, В.Г. Методы исследования характера личности / В.Г. Норакидзе. – Тбилиси, 1975. – 242с.
132. Норакидзе, В.Г. Свойства личности и фиксированная установка / В.Г. Норакидзе // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 130-136.
133. Носков, В.А. Психотехника общения. Учебное пособие / В.А. Носков. – Н. Новгород : Нижегородский юридический институт МВД России, 1997. – 150 с.

134. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего: пер. с англ. У.Ю. Патяевой, Р.Р. Толстых, В.И. Шевяховой / Ж. Нюттен. – М. : Смысл, 2004. – 607 с.
135. Обозов, Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1979. – 152 с.
136. Обозов, Н.Н. Психология малых групп и коллективов / Н.Н. Обозов // Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1979. – С. 121-174.
137. Обозов, Н.Н.. Психологическая культура взаимных отношений / Н.Н. Обозов. – М. : Знание, 1986. – 89 с.
138. Обозов, Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – Киев : Наукова думка, 2006. – 192 с.
139. Окулов, С.М. Ханойские башни [Электронный ресурс] / С.М. Окулов, А.В. Лялин. – 2-е изд. (эл.). – Электрон. Текстовые дан. (1 файл pdf : 248 с.). – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015. – (Развитие интеллекта школьников). – Систем. требования: Adobe Reader XI ; экран 10''. ISBN 978-5-9963-2810-9.
140. Организация работы по профилактике самоубийств в органах внутренних дел. Методические рекомендации для руководителей подразделений органов внутренних дел. – М. : ЦОКП МВД России. 2001. – 24 с.
141. Парсонс, Т. Общетеоретические проблемы социологии / Т. Парсонс // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. – М., 1965. – С. 25-41.
142. Парсонс, Т. Ценности, мотивы и системы действия. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический проект, 2002. – 322 с.
143. Парыгин, Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин ; ред. В.А. Ядова. – Л. : Наука. Ленинградское отд-е, 1981. – 192 с.
144. Пацакула, И.И. Психология профессиональной безопасности сотрудников спецподразделений правоохранительных органов в экстремальных условиях деятельности (на материале исследования индивидуальной профессиональной

- безопасности): дис. ... канд. психол. наук / И.И. Пацакула. – Рязань, 2001. – 216 с.
145. Петровский, А.В. К построению социально – психологической теории коллектива / А.В. Петровский // Вопросы философии. – 1973. – № 12. – С. 71-81.
146. Петровский, А.В. Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1973. – № 5. – С. 3-17.
147. Петровский, А.В. Психологическая теория коллектива / А.В. Петровский. – М. : Педагогика., 1979. – 240 с.
148. Петровский, А.В. Личность в психологии с позиции системного подхода / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1981. – №1 – 61 с.
149. Петровский, А.В. Вопросы истории и теории психологии / А.В. Петровский // Избранные труды. – М., 1984. – 272 с.
150. Платонов, К.К. Коллектив и личность / К.К. Платонов. – М. : Наука. – 1975. – 263 с.
151. Поваренков, Ю.П. Профессиональное становление личности: дис. ... д-ра психол. наук / Ю.П. Поваренков. – Ярославль, 1999. – 359 с.
152. Прайс, Р. Ситуации риска / Р. Прайс // Психология социальных ситуаций. Хрестоматия / ред. Н.В. Гришина. – СПб. : Питер, 2001. – С. 354-362.
153. Прангишвили, А.С. Психологические очерки / А.С. Прангишвили. – Тбилиси : Мецниереба, 1975. – 111 с.
154. Прангишвили, А.С. Основные критерии рассмотрения бессознательного в качестве своеобразной формы психической деятельности. Вступительная статья от редакции / А.С. Прангишвили, А.Е. Шерозия, Ф.В. Бассин // Бессознательное. Природа, функции, методы исследования. – Тбилиси, 1978. – Т. I, – С. 71-83.
155. Прангишвили, А.С. К проблеме бессознательного в свете теории установки: школа Д.Н. Узнадзе. - В сб.: Бессознательное. Природа, функции, методы

- исследования. / Под ред. А.С. Прангишвили, А.Е. Шерозия, Ф.В. Бассина. Тбилиси. Т. I., 1978. – 786с., т. II – 686 с., т. III – 796 с.
156. Прохоров, А.О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности / А.О. Прохоров. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – 350 с.
157. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара, 2001. – 672 с.
158. Рассказова, А.Л. Эффективность внутригрупповых коммуникаций при решении задач разной сложности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А.Л. Рассказова. – М., 2005. – 216 с.
159. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / Пер. с англ. В.В. Румынского под ред. Е.Н. Емельянова, В. С. Магуна — М.: Аспект Пресс, 1999. – 429с.
160. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Монография / С.Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во Акад. наук СССР, 1957. – 328 с.
161. Рубинштейн, С.Л. Теоретические вопросы психологии и проблема личности / С.Л. Рубинштейн // Психология личности. [Тексты]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – С.16-20.
162. Сакварелидзе, М.А. Проблема бессознательного на международном симпозиуме "Бессознательное" в г. Тбилиси. – Тбилиси: Мецниереба, 1985. – С. 70, 74-75.
163. Санлайт, Э. Техника исполнения желаний / Э. Санлайт. – СПб. : ООО «Астрель СПб», 2011 – 12 с.
164. Сарджвеладзе, Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сакварелидзе. – Тбилиси : Мецниереба, 1989 . – 204 с.
165. Сарычев, С.В. Экспериментальное исследование совместной деятельности и группового поведения в различных социальных условиях / С.В. Сарычев, А.С. Чернышев // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2010. – № 1. – С. 49-63.
166. Сарычев, С.В. Социальная психология: учебн. пособие / С.В. Сарычев, О.В. Чернышова. – Курск : Университетская книга, 2015. – 125 с.

167. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – М. : Речь, 2003. – 395 с.
168. Скрипкина, Н.В. О методах и результатах исследования педагогических профессиональных установок / Н.В. Скрипкина // Молодой ученый. – 2011. – № 11. – Т. 2. – С. 113-116.
169. Смирнов, А.А. Динамика развития личности юриста в вузе / А.А. Смирнов, Н.Г. Живаев, А.А. Постнова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 7. – С. 31-38.
170. Смирнов, А.А. Генезис компонентов личности юриста на вузовском этапе профессионализации / А.А. Смирнов, А.А. Постнова // Вестник Ярославского университета им. П.Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 3. – С. 109-113.
171. Смирнов, А.А. Юридическая психология: учеб. пособие / А.А. Смирнов. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 128 с.
172. Собчик, Л.Н. Методы психологической диагностики. Вып. 3 : Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Лири Т: Методическое руководство / Л.Н. Собчик. – М. : МКЦ ГУ по труду и социальным вопросам Мосгорисполкома, 1990. – 48 с.
173. Собчик, Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2005. – 624 с.
174. Сочивко, Д.В. Понятие экстремальных условий жизнедеятельности / Д.В. Сочивко // NovaInfo.Ru. – 2015. – Т. 1. – № 31. – С. 284-289.
175. Спенсер, Г. Основания психологии / Г. Спенсер ; ред. Т. Цинген. – М. : ООО «Издательство АСТ-ЛТД», 1998. – 560 с.
176. Столяренко, А.М. Юридическая педагогика и практика органов МВД / А.М. Столяренко // Труды Академии управления МВД России. – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ» : Издательство «ЭКМОС», 2006. – 496 с.
177. Сырцова, А. Методика Зимбардо Ф. по временной перспективе / А. Сырцова, Е.Т. Соколова, О.В. Митина // Психологическая диагностика. – 2007. – № 1. – С. 85-106.

178. Туровская, А.А. Экспериментальное изучение зависимости группового поведения от степени присвоения целей деятельности / А.А. Туровская // Вопросы психологии. – 1976. – № 2. – С. 42-49.
179. Узнадзе, Д.Н. Основы экспериментальной психологии / Д.Н. Узнадзе // Известия Тифл. ун-та. – 1925. – Т. XVI. – 468 с.
180. Узнадзе, Д.Н. К вопросу об основном законе смены установки / Д.Н. Узнадзе // Психология. – М., 1930. – Т. III. – Вып. 3. – С. 116-135.
181. Узнадзе, Д.Н. Иллюзия скорости движения / Д.Н. Узнадзе // Сообщения Груз. филиала АН ГССР. – 1940. – Т. 1. – № 3. – С. 225-231.
182. Узнадзе, Д.Н. Общая психология / Д.Н. Узнадзе. – 1940. – Т. XIV. – 510 с.
183. Узнадзе, Д.Н. Формы поведения человека / Д.Н. Узнадзе // Труды Тбил. гос. ун-та. – Тбилиси, 1941. – Т. 17. – С 1-39.
184. Узнадзе, Д.Н. К проблеме сущности внимания / Д.Н. Узнадзе / Психология. – 1947. – Т. 4. – С. 139-163.
185. Узнадзе, Д.Н. Проблема объективации / Д.Н. Узнадзе // Труды Тбил. Гос. ун-та. – Тбилиси, 1947. – Т. XXXIV. – С. 329-353.
186. Узнадзе, Д.Н. Психологические исследования / Д.Н. Узнадзе. – М., 1960. – 452 с.
187. Узнадзе, Д.Н. Психологические исследования / Д.Н. Узнадзе. – М., 1966. – С. 140-158, 179-180, 231-233.
188. Узнадзе, Д.Н. Общее учение об установке / Д.Н. Узнадзе // Хрестоматия по психологии. – М. : Просвещение, 1987. – 440 с.
189. Узнадзе, Д.Н. Теория установки / Д.Н. Узнадзе ; ред. Ш.А. Надирашвили, В.К. Цаева. – М. : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЕК», 1998. – 448 с.
190. Узнадзе, Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д.Н. Узнадзе // Психология установки. – СПб. : Питер, 2001. – 414 с.
191. Уманский, Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив / Л.И. Уманский // Избранные труды. – Кострома : КГУ им. Н.А. Некрасова, 2001. – 208 с.

192. Факторы «группы риска» и профессиональная пригодность кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел и учёбу в образовательные учреждения системы МВД России. Методические указания. / Н.И. Мягких [и др.]. – М. : МУ, ГУК и КМ МВД России, 1999, – 27 с.
193. Фестингер, Л. Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. – СПб., 1999г. – 273 с.
194. Фетискин, Н.П. Коммуникативная стрессогенность деятельности следователя / Н.П. Фетискин, Г.А. Бредихин, Е.Н. Кондрат. – М. ; Кострома, 2010.- 220 с.
195. Хачапуридзе, Б.И. Проблемы и закономерности действия фиксированной установки / Б.И. Хачапуридзе. – Тбилиси : Изд-во Тбилис. ун-та, 1962. – 290 с.
196. Цехновичери, В.М. Социально-психологические особенности межличностного взаимодействия в торговых коллективах: автореф. дисс. ... канд. психол. наук / В.М. Цехновичери. – Москва, 1988. – 19 с.
197. Цискаридзе, М.А. Имитация и статистическая оценка в процессе прогнозирования / М.А. Цискаридзе, И.А. Рухадзе // Вероятностное прогнозирование в деятельности человека. – М. : Наука, 1977. – С. 10-23.
198. Цукерман, Г.А. Установка на поиск как развивающий эффект учебной деятельности / Г.А.Цукерман, А.Л. Вагнер // Вопросы психологии. – 2007. – №3. – С. 30-42.
199. Чарквиани, Д.А. Степени коммуникативного противоречия, созданные убеждающим сообщением, и смена социальной установки / Д.А. Чарквиани // Вопросы инженерной и социальной психологии. – Тбилиси, 1974. – С. 153-165.
200. Чхартишвили, Ш.Н. Некоторые спорные проблемы психологии установки / Ш.Н. Чхартишвили. – Тбилиси : Мецниереба, 1971. – 274 с.
201. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.
202. Шептенко, О.Б. Системная детерминация профессиональных установок в реальной жизнедеятельности (на материале педагогического труда): автореф. дисс. ... канд. психол. наук / О.Б. Шептенко. – Барнаул, 1998. – 153 с.

203. Шерозия, А.Е. К проблеме сознания и бессознательного психического. Опыт исследования на основе данных психологии установки / А.Е. Шерозия. – Тбилиси : Мецниереба, 1969. – 379 с.
204. Шерозия, А.Е. К проблеме сознания и бессознательного психического. Опыт интерпретации и изложения общей теории / А.Е. Шерозия. – Тбилиси : Мецниереба, 1973. – 522 с.
205. Щепаньский, Ян. Элементарные понятия социологии / Я. Щепаньский. – М. : Прогресс, 1969. – 237 с.
206. Abelson, R.P. Symbolic psychologic: a model of attitudinal cognition / R.P. Abelson, M.J. Rosenberg // Behavioral Science. – 1958. – Vol. 3. – P. 1-13.
207. Ajzen, I. Attitudes and normative variables as predictors of specific behaviors / I. Ajzen, M. Fishbein // Journal of Personality and Social Psychology. – 1973, – Vol. 27. – P. 41-57.
208. Ajzen, I. The theory of planned behavior / I. Ajzen // Organization Behavior and Human Decision Processes. – 1991. – Vol. 50. – P. 179-211.
209. Allport, G.W. Attitudes / G.W. Allport, C. Murchison // Handbook of Social Psychology. – New York: Oxford University Press, 1935. – P.798-884.
210. Allport, G.W. Personality: A psychological interpretation / G.W. Allport. – New York, 1937. – 588 p.
211. Asch, N. Ober die Willenstatigkeit und das Denken / N. Asch. – Gottingen, 1905. – 294 p.
212. Bales, R.F. Interaction Process Analysis / R.F. Bales. – Cambridge, 1950. – 468 p.
213. Bales, R.F. Social Interaction Systems: Theory and Measurement / R.F. Bales. – New Brunswick : Transaction Publishers, 1999. – 396 p.
214. Bidart, C. L’Amitié, un lien social / C. Bidart. – Paris : La Découverte, 1997. – 403 p.
215. Broadbent, D.E. Stimulus set and response set: two kinds of selective attention / D.E. Broadbent // Attention: Contemporary Theory and Analysis. – New York : Appleton-Century-Crofts, 1970. – P. 51-60.

216. Campbell, D.T. Social attitudes and other acquired behavioral dispositions / D.T. Campbell // Psychology: A study of a science. – New York : McGraw-Hill, 1963. – Vol. 6. – P. 94-172.
217. Carver, C.S. Assessing coping strategies: a theoretically based approach / C.S. Carver, M.F. Scheier, J.K. Weintraub // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – Vol. 56. – P. 267-283.
218. Crutchfield, R.S. Conformity and character / R.S. Crutchfield // Current Perspectives in Social Psychology. – 1967. – Vol. 12. – N2. – 191-198.
219. Doob, L. W. The behavior of attitudes / L.W. Doob // Psychol. Review – 1947. – Vol. 54. – P. 135-156.
220. Edwards, W. The theory of decision-making / W. Edwards // Psychological Bulletin. – 1954. – Vol. 51. – P. 380-417.
221. Fink, A. How to conduct surveys, third ed. / A. Fink. – Thousand oaks, CA: Sage Publications. Covers survey-based report-writing, 2005.
222. Fazio, R.H. Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use / R.H. Fazio, M.A. Olson // Annual Review of Psychology. – 2003. – Vol. 54. – P. 297-327.
223. Festinger, L.A. Theory of cognitive dissonance / L.A. Festinger. – California : Stanford University Press, 1962 – 291 p.
224. Folkman, S. Coping and emotion / S. Folkman, R.S Lazarus // Stress, Appraisal and Coping. – N.-Y, 1991 – P. 207-227.
225. Gibson, J.J. Ecological optics / J.J. Gibson // Vision Research. – 1961. – N 1. – P. – 253-262.
226. Gibson, J.J. The Ecological approach to visual perception / J.J. Gibson. – N.-Y. : Taylor and Francis Group, 1986 – 315 p.
227. Graumann, C.F. Eigenschaften als Problem der Persönlichkeits-Forschung / C.F. Graumann // Handbuch der Psychologie. – Gottingen, 1960. – Bd. 4. – 612 p.

228. Greenwald, A.G. Cognitive learning, cognitive response to persuasion, and attitude change attitudes / A.G. Greenwald, R.E. Petty, T.M. Ostrom, T.C. Brock // Psychological foundation of N.-Y. – 1968. – P. 613-628.
229. Haber, R.N. The nature of the effect of set on perception / R.N. Haber // Psychol. Rev. – 1966. – 73 p.
230. Haddock, G. Individual differences in attitude structure / G. Haddock, T.L.H. Huskinson // Contemporary perspectives on the psychology of attitudes. – Hove, UK : Psychology Press, 2004. – P. 35-56.
231. Hall, C.S. What people dream about / C.S. Hall // Scientific American. – 1951. – P. 60-63.
232. Insko, Ch. A. Theories of attitude Change / Ch. A. Insko. – N.-Y. : Appleton-Century-Crofts. – 1967.
233. Katz, D. The Functional Approach to the Study of Attitudes / D. Katz // Public Opinion Quarterly. – 1960. – Vol. 26 (3). – P. 377-388.
234. Krosnick, J.A. Subliminal Conditioning of Attitudes / J.A. Krosnick, A.L. Betz, L.J. Jussim, A.R. Lynn // Personality and Social Psychology Bulletin. – 1992. – № 18 (2) – P. 152-162.
235. Kulpe, O. Versuche uber Abstraktion / O. Kulpe // I. Kongr. exper. Psychol. – Berlin, 1904 – P. 56-68.
236. Lazarus, R.S. The concept of coping emotion / R.S Lazarus, S. Folkman // Stress, Appraisal and Coping. – N.-Y., 1991. – 189-206.
237. Leary, T. Interpersonal Diagnosis of Personality: Functional Theory and Methodology for Personality Evaluation / T. Leary. – N.-Y. : Roland Press Company, 1957. – 518 p.
238. McGuire, D. Handbook of social psychology / D. McGuire. – N.-Y., 1969. – 348 p.
239. Mead, G. Mind, Self and Society / G. Mead. – Chicago : University of Chicago Press, 1934. – 374 p.

240. Neuwrith, K. Peer and social influence on opinion expression: combining the theories of planned behavior and the spiral of silence / K. Neuwrith, E. Frederick // *Communication Research*. – 2004. – Vol. 31. – P. 669-703.
241. Newcomb, T. Persistence and regression of changed attitude: Long-range studies / T. Newcomb // *Journal of Social Studies*. – 1963. – Vol. 19. – P. 3-14.
242. Orbell, S. Personality systems interactions theory and the theory of planned behavior: Evidence that self-regulatory volitional components enhance enactment of studying behavior / S. Orbell // *British Journal of Social Psychology*. – 2003. – Vol. 42. – P. 95–112.
243. Osgood, C.E. The principle of congruity in the prediction of attitude change / C.E. Osgood, P.H. Tannenbaum // *Psychological Review*. – 1955. – Vol 62 (1). – P. 42-55.
244. Osgood, C.E. The measurement of meaning / C.E. Osgood, G.J. Suci, P.H. Tannenbaum. – Urbana, Chicago and London : University of Illinois Press, 1957. – 342 p.
245. Osgood, C.E. Studies on generality of affective meaning system / C.E. Osgood // *Amer. Psychologist*. – 1962. – Vol. 17. – P. 10-28.
246. Rokeach, M. Beliefs, attitudes and values / M. Rokeach. – San-Francisco : Jossey-Bass, 1972. – 214 p.
247. Rosenberg, M.J. Cognitive affective and behavioral components of attitudes / M.J. Rosenberg, C.I. Hovland // *Attitude organization and change*. – New Haven, 1960. – P. 1-14.
248. Sherif, M. The psychology of attitudes / M. Sherif, H. Cantril // *Psychol. Rev.* 1945. – Vol. 52. – P. 295-319.
249. Smith, M.B. The personal setting of public opinions: a study of attitudes toward Russia / M.B. Smith // *Public Opinions Quarterly*. – 1947. – N 11. – P.507-523.
250. Smith, M.B., & Opinions and personality / M.B. Smith, J.S. Bruner, R.W. White. – N.-Y. : John Wiley & Sons, 1956. – 294 p.

251. Staats A.W. Attitudes established by classical conditioning / A.W. Staats, C.K. Staats // Journal of Abnormal and Social Psychology. – 1958. – P. 37-40.
252. Theories of cognitive consistency: a sourcebook / R.P. Abelson, E. Aronson, W. McGuire et al. – Chicago : Rand McNally, 1968. – P. 5-27
253. Thomas, W.I. The Polish Peasant in Europe and America: A Classic Work in immigration History / W.I. Thomas, F. Znaniecki. – University of Illinois Press, 1996. – 127 p.
254. Tolman, E.C. Purposive Behavior in Animals and men / E.C. Tolman. – University of California Press, 1931. – 463 p.
255. Zimbardo, P.G. The psychology of attitude change and social influence / P.G. Zimbardo, M.R. Leippe. – N.-Y. : McGraw-Hill, 1991. – 288 p.

Показатели значимости различий уровня выраженности ценностных ориентаций субъектов служебной деятельности с учетом профиля деятельности (оперативная, аналитическая)

	RankSum	RankSum	U	p-level	Valid N	Valid N
Конформность (и)	25444,50	21526,50	11248,50	0,655583	168	138
Традиции (и)	25892,50	21078,50	11487,50	0,892068	168	138
Доброта (и)	25544,00	21427,00	11348,00	0,751378	168	138
Универсализм (и)	25613,00	21358,00	11417,00	0,820245	168	138
Самостоятельность (и)	26189,00	20782,00	11191,00	0,602589	168	138
Стимуляция (и)	25464,50	21506,50	11268,50	0,674449	168	138
Гедонизм (и)	25532,50	21438,50	11336,50	0,740074	168	138
Достижения (и)	25870,50	21100,50	11509,50	0,914692	168	138
Власть (и)	26005,00	20966,00	11375,00	0,778124	168	138
Безопасность (и)	25755,00	21216,00	11559,00	0,965822	168	138
Конформность (п)	25700,50	21270,50	11504,50	0,909543	168	138
Традиции (п)	26043,00	20928,00	11337,00	0,740564	168	138
Доброта (п)	25836,50	21134,50	11543,50	0,949786	168	138
Универсализм (п)	26004,50	20966,50	11375,50	0,778622	168	138
Самостоятельность (п)	26028,00	20943,00	11352,00	0,755322	168	138
Стимуляция (п)	25680,00	21291,00	11484,00	0,888476	168	138
Гедонизм (п)	26114,00	20857,00	11266,00	0,672079	168	138
Достижения (п)	25844,00	21127,00	11536,00	0,942034	168	138
Власть (п)	26614,00	20357,00	10766,00	0,283485	168	138
Безопасность (п)	25896,50	21074,50	11483,50	0,887963	168	138

Условные обозначения: (и) – уровень нормативных идеалов; (п) – уровень индивидуальных приоритетов; * – значимость различий

Показатели средних тенденций уровня выраженности ценностных ориентаций на уровне нормативных идеалов и уровне индивидуальных приоритетов с учетом иерархической системы званий и длительности профессиональной деятельности

Ценности	Л		К		М		П		До 1 года		1–5 лет		Свыше 5 лет	
	X	σ	X	σ	X	σ	X	σ	X	σ	X	σ	X	σ
Конформизм (и)	14,99	3,05	15,08	3,00	15,10	3,07	15,06	3,26	15,11	3,19	15,41	3,28	19,18	6,15
Традиции (и)	14,78	3,79	14,75	3,70	14,84	3,62	14,79	3,68	14,58	3,64	14,95	3,42	13,23	3,18
Доброта (и)	16,50	3,69	16,51	3,44	16,52	3,54	16,44	3,62	16,38	3,34	16,68	3,29	22,10	7,85
Универсализм (и)	48,73	5,05	48,61	4,68	48,63	4,81	48,19	5,16	48,05	5,93	48,48	5,95	45,21	10,41
Самостоятельность (и)	30,8	5,24	30,54	5,71	30,44	5,85	30,57	5,60	30,82	5,51	31,31	4,84	24,27	9,45
Стимуляция (и)	9,92	2,50	9,70	2,54	9,80	2,53	9,87	2,61	9,74	2,62	9,90	2,57	13,12	5,27
Гедонизм (и)	10,85	2,20	10,74	2,15	10,76	2,20	10,76	2,31	10,70	2,08	10,90	2,01	12,21	4,36
Достижения (и)	23,07	3,81	23,13	3,92	23,02	4,00	23,08	3,73	23,25	3,76	23,26	3,73	17,67	7,26
Власть (и)	14,69	3,81	14,56	3,60	14,68	3,63	14,32	3,64	14,34	3,72	14,45	3,81	12,70	4,35
Безопасность (и)	31,43	4,88	31,71	4,56	31,73	4,73	31,27	5,26	31,65	4,43	32,00	4,48	28,55	7,96
Конформизм (п)	15,64	3,60	15,62	3,47	15,68	3,56	15,54	3,45	15,45	3,41	15,40	3,40	13,43	2,98
Традиции (п)	15,39	2,78	15,40	2,58	15,40	2,65	15,49	2,98	15,35	2,62	15,65	2,83	12,01	4,40
Доброта (п)	13,42	3,55	13,33	3,32	13,34	3,41	13,54	3,82	13,45	3,63	13,79	3,62	13,38	3,78
Универсализм (п)	35,89	5,88	36,16	5,62	36,21	5,69	35,52	6,28	36,24	5,37	36,22	5,31	29,86	8,83
Самостоятельность (п)	23,50	4,12	23,91	4,00	23,96	4,10	23,43	4,33	23,41	4,72	23,53	4,70	15,63	9,43
Стимуляция (п)	9,39	2,22	9,68	2,30	9,87	2,12	9,51	2,29	9,48	2,41	9,70	2,37	9,79	2,28
Гедонизм (п)	12,95	3,00	12,72	3,09	12,73	3,10	12,94	3,03	12,79	3,02	13,35	3,08	12,23	3,47
Достижения (п)	21,5	5,11	21,79	4,89	21,96	4,71	21,98	4,77	21,84	4,71	21,92	4,70	15,88	7,89
Власть (п)	10,93	2,51	11,00	2,37	11,02	2,41	10,83	2,45	10,92	2,36	11,16	2,31	12,33	4,18
Безопасность (п)	30,72	4,55	30,79	4,38	21,22	4,97	30,89	4,06	30,75	4,63	30,69	4,57	23,42	8,92

Условные обозначения: Л – лейтенант; К – капитан; М – майор; П – подполковник; (и) – уровень нормативных идеалов; (п) – уровень индивидуальных приоритетов; X – среднее значение; σ – величина стандартного отклонения

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов в нормативных условиях служебной деятельности (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	0,12	0,29	0,31	0,34	-0,39*	-0,43*	0,22
2	0,21	0,34	0,22	-0,28	0,18	0,21	0,16
3	0,19	0,16	-0,17	0,26	0,35	0,09	-0,18
4	0,05	-0,15	0,34	0,00	-0,29	0,14	0,46*
5	0,08	0,27	0,18	0,19	0,11	-0,15	0,42*
6	0,14	-0,13	0,21	0,15	0,10	0,14	0,29
7	0,27	0,10	-0,18	0,31	0,12	0,19	0,27
8	0,14	-0,37	0,02	0,19	0,05	-0,17	0,22
9	0,31	0,15	0,00	0,22	0,09	0,28	0,28
10	0,29	0,09	0,15	0,27	0,00	0,14	0,14
11	0,36	0,11	-0,11	-0,16	0,18	0,02	-0,16
12	0,04	0,13	-0,18	0,11	0,22	0,08	-0,24
13	0,49*	-0,26	0,08	0,10	-0,24	0,24	-0,13
14	0,03	0,17	0,16	-0,32	0,20	0,16	-0,15
15	-0,14	0,18	0,29	0,17	-0,16	-0,18	-0,26
16	0,24	0,22	0,16	0,21	0,22	-0,27	-0,31
17	0,00	0,37	0,31	0,26	0,14	-0,34	0,25
18	-0,20	0,15	0,24	0,10	0,18	0,31	0,13
19	0,11	-0,26	0,27	-0,15	-0,22	0,26	-0,24
20	0,51*	0,11	0,30	-0,18	-0,16	0,18	-0,08
21	0,13	0,08	0,29	0,27	-0,17	0,30	0,24
22	0,02	0,19	0,14	0,13	-0,31	0,01	0,31
23	0,28	0,29	-0,27	0,10	0,09	0,00	0,24
24	0,31	-0,31	0,16	0,09	0,00	-0,18	0,29
25	0,52*	0,00	0,14	0,51*	-0,30	0,16	0,19
26	0,01	-0,24	0,07	0,18	0,02	0,14	0,34
27	0,01	0,07	0,00	0,26	0,18	0,22	0,21
28	0,12	0,16	-0,19	0,31	0,01	0,28	0,08
29	0,05	0,05	0,24		0,12	0,13	0,00

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов в особых условиях служебной деятельности (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	0,32	0,24	0,18	0,12	0,13	-0,43*	0,27
2	0,34	0,19	0,24	0,11	0,24	0,16	0,34
3	0,31	-0,18	-0,35	0,00	-0,11	-0,27	0,29
4	0,12	0,24	0,27	-0,10	0,00	0,11	0,37
5	0,16	0,03	0,31	0,29	-0,21	0,54*	0,24
6	0,27	0,00	0,34	0,36	0,11	0,16	0,38
7	-0,18	0,17	0,28	0,12	-0,18	0,24	0,31
8	0,20	0,16	0,23	-0,18	0,31	0,32	0,16
9	0,31	0,03	-0,14	0,34	-0,24	0,28	0,29
10	0,16	0,00	0,20	0,16	0,13	0,14	0,34
11	-0,39*	-0,27	0,16	0,01	0,21	0,26	-0,26
12	0,22	-0,05	0,27	0,13	0,24	0,15	0,11
13	0,44*	0,14	0,16	-0,16	0,18	0,11	-0,18
14	0,18	0,13	0,18	-0,28	0,09	-0,28	0,24
15	0,16	0,27	-0,28	0,34	0,34	0,32	-0,31
16	0,18	0,18	0,18	0,31	0,06	0,16	0,28
17	-0,24	0,21	-0,16	0,26	0,00	-0,15	-0,34
18	0,16	0,20	0,34	-0,34	-0,21	0,24	0,22
19	0,08	0,20	-0,28	0,28	0,16	0,31	0,15
20	0,57*	-0,14	0,15	0,24	0,25	0,28	0,18
21	0,17	0,15	0,27	0,02	0,13	-0,16	0,39
22	0,21	0,16	-0,19	0,00	0,25	0,11	0,21
23	0,30	0,12	0,00	-0,31	-0,16	0,29	0,03
24	-0,18	0,16	-0,16	0,20	0,27	0,37	0,09
25	0,49*	-0,14	0,34	-0,31	0,18	0,11	-0,01
26	0,27	0,23	0,29	-0,09	0,28	-0,06	0,00
27	0,00	0,26	0,25	0,16	-0,24	0,19	0,14
28	0,16	0,00	0,18	0,15	0,15	0,28	0,18
29	0,19	-0,14	0,14	0,08	0,31	0,14	0,23

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов по аналитическому профилю служебной деятельности (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	0,12	0,14	0,18	0,34	-0,41*	-0,47*	0,29
2	0,16	0,14	0,21	0,26	0,19	0,27	0,11
3	0,21	0,37	0,29	0,29	0,27	0,11	0,13
4	0,37	0,24	0,11	0,37	0,16	0,31	0,54*
5	0,34	0,28	0,15	0,00	-0,31	0,24	0,49*
6	0,12	0,26	0,18	-0,18	0,09	0,16	0,27
7	0,00	0,1	0,29	0,37	0,39	-0,32	0,33
8	0,8	0,02	0,34	0,26	0,19	0,38	0,12
9	0,29	0,15	0,16	0,34	0,27	0,21	0,15
10	0,27	0,15	0,29	0,31	-0,18	0,29	0,31
11	0,27	0,12	0,18	0,28	0,16	0,37	-0,27
12	0,21	-0,37	0,26	-0,15	0,00	0,12	-0,08
13	0,53*	0,37	0,12	0,18	0,22	0,34	-0,12
14	0,16	0,12	0,00	-0,12	0,31	-0,19	0,24
15	0,18	0,05	-0,16	0,24	0,31	0,24	0,19
16	0,24	0,27	0,34	0,12	0,11	-0,10	0,22
17	0,33	0,15	-0,16	0,29	0,14	0,31	0,18
18	0,09	0,19	0,27	-0,17	0,26	0,24	0,22
19	0,31	0,34	0,16	0,28	0,17	0,29	0,29
20	0,51*	0,21	0,15	0,17	-0,29	0,08	0,13
21	0,18	0,29	0,37	0,16	0,12	0,22	0,01
22	0,00	0,15	0,18	0,16	0,16	-0,29	0,28
23	0,14	0,21	0,20	0,23	0,01	0,34	-0,21
24	0,21	0,24	0,31	0,15	0,29	0,17	0,31
25	0,51*	0,17	0,26	0,47*	0,23	0,24	0,21
26	0,14	-0,22	0,12	0,21	0,18	-0,17	0,26
27	0,00	0,14	0,14	0,15	0,27	0,22	0,29
28	-0,21	0,15	0,22	-0,17	0,24	0,29	0,15
29	0,15	0,02	0,13	0,21	-0,08	0,34	0,04

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов по оперативному профилю служебной деятельности (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	0,26	0,28	0,14	0,16	0,22	-0,39*	0,13
2	0,10	0,24	0,29	0,18	0,00	-0,44*	0,27
3	-0,15	0,02	0,21	0,24	-0,17	-0,24	-0,14
4	-0,18	0,00	0,15	0,33	0,24	-0,13	0,54*
5	0,27	-0,31	0,32	0,09	0,15	-0,15	0,59*
6	0,13	0,20	0,12	0,09	0,17	-0,26	0,15
7	0,10	-0,31	0,00	0,00	0,24	-0,31	0,12
8	0,09	-0,09	-0,15	0,18	0,29	0,25	0,31
9	0,21	0,16	0,17	0,22	0,22	0,13	-0,19
10	0,29	0,15	0,24	-0,24	0,08	-0,24	0,36
11	0,16	0,08	0,20	0,20	0,22	-0,08	-0,44*
12	0,15	-0,31	0,31	-0,16	-0,29	0,24	0,21
13	0,50*	0,21	0,26	0,22	0,34	0,31	0,37
14	0,29	0,16	0,12	0,14	0,17	0,24	0,34
15	0,15	0,27	0,14	0,18	0,24	0,29	0,12
16	-0,18	0,29	0,22	-0,22	-0,17	0,19	0,00
17	0,25	0,14	0,13	-0,16	0,22	0,34	0,8
18	0,14	0,16	0,21	-0,17	0,29	0,21	0,29
19	0,27	0,31	0,29	-0,31	0,15	0,08	0,27
20	0,57*	0,27	0,15	0,24	0,05	0,21	0,15
21	0,12	0,17	0,27	0,14	0,21	0,13	0,14
22	0,11	-0,22	0,23	0,27	0,13	0,25	0,22
23	0,10	0,05	0,26	0,15	-0,24	0,29	-0,15
24	0,32	0,18	0,25	0,28	0,31	0,13	0,13
25	0,46*	-0,31	0,14	0,49*	0,37	0,21	0,09
26	-0,12	0,14	-0,11	0,05	-0,21	-0,17	0,18
27	0,53*	0,16	0,10	0,58*	0,10	0,29	0,31
28	0,26	0,29	0,28	-0,27	0,12	0,15	-0,12
29	0,13	0,00	0,13	0,15	0,00	0,28	0,07

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	-0,14	0,15	0,10	-0,06	0,19	0,58*	0,18
2	0,06	0,02	0,02	0,18	0,23	0,17	0,29
3	0,16	0,05	0,16	0,09	0,02	0,31	0,37
4	-0,12	0,12	-0,09	0,09	0,19	0,01	0,57*
5	0,13	0,14	-0,07	0,02	0,16	0,18	0,54*
6	-0,10	0,05	-0,03	0,17	0,11	0,20	0,11
7	-0,26	0,23	0,12	-0,07	-0,22	-0,02	-0,30
8	0,06	0,07	0,31	-0,06	0,16	-0,05	-0,01
9	-0,09	0,17	0,13	-0,15	-0,05	-0,01	0,05
10	0,29	0,01	0,24	-0,11	0,03	-0,23	0,05
11	0,31	-0,11	0,02	-0,07	0,12	0,05	-0,19
12	0,09	-0,04	0,05	-0,11	0,16	0,01	0,11
13	0,43*	0,07	0,11	-0,06	-0,16	0,04	0,06
14	0,10	-0,08	0,02	0,04	-0,14	0,01	-0,06
15	-0,02	-0,03	-0,08	-0,13	0,21	-0,09	-0,04
16	-0,20	0,09	0,04	0,10	-0,04	0,28	0,17
17	-0,05	0,09	-0,09	0,03	-0,22	-0,13	-0,13
18	0,10	-0,16	0,10	0,21	-0,01	-0,10	-0,16
19	-0,07	-0,18	0,12	-0,09	-0,09	0,00	0,01
20	0,09	-0,25	0,17	0,00	0,22	0,00	0,17
21	-0,05	0,02	-0,07	-0,01	0,14	0,17	-0,09
22	0,18	0,09	0,25	-0,12	0,01	0,17	-0,24
23	0,02	0,11	0,08	-0,26	0,08	0,08	-0,15
24	-0,08	0,19	-0,01	-0,12	-0,11	0,12	-0,09
25	0,48*	0,26	-0,06	0,44*	-0,04	0,34	-0,16
26	0,21	0,34	0,18	0,22	-0,22	0,15	0,10
27	0,29	0,19	0,09	-0,16	0,14	0,01	-0,26
28	0,30	-0,14	0,26	0,00	0,02	0,28	-0,14
29	0,21	0,22	0,21	0,21	0,00	0,11	0,07

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности в звании капитана (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	-0,23	0,10	0,06	0,04	-0,10	-0,39*	0,22
2	0,00	-0,02	-0,27	-0,14	0,06	0,08	0,16
3	0,10	-0,02	0,15	0,07	-0,07	0,10	0,37
4	0,14	-0,11	0,09	-0,03	-0,01	-0,14	0,49*
5	-0,27	0,24	0,27	0,09	-0,03	0,11	0,21
6	-0,25	0,03	-0,08	0,01	-0,06	-0,05	0,04
7	-0,20	-0,01	0,10	-0,18	-0,10	0,02	0,15
8	0,02	0,09	0,08	0,10	-0,20	0,24	0,1
9	0,12	-0,08	-0,22	0,14	-0,30	0,15	0,00
10	0,31	-0,09	-0,14	-0,12	0,20	-0,18	0,59*
11	0,24	-0,07	-0,10	-0,03	0,07	0,03	-0,17
12	0,29	0,09	0,13	0,20	-0,25	0,03	-0,20
13	0,43*	-0,07	-0,17	-0,08	-0,20	0,14	-0,06
14	-0,02	-0,30	-0,21	-0,09	-0,02	0,01	0,10
15	-0,06	0,06	0,08	-0,20	0,07	0,24	-0,12
16	0,17	0,17	0,18	0,08	-0,30	0,28	-0,29
17	-0,23	-0,16	-0,12	0,13	-0,14	-0,12	-0,13
18	-0,16	0,08	-0,13	-0,11	-0,13	-0,01	0,05
19	-0,18	-0,10	0,20	-0,13	0,12	0,03	-0,08
20	0,00	0,12	0,08	0,25	0,26	0,21	-0,14
21	0,09	-0,02	0,03	0,09	0,08	0,09	-0,05
22	0,16	-0,09	-0,12	0,23	-0,24	0,18	0,18
23	0,21	0,11	0,25	0,22	0,06	-0,21	0,05
24	0,15	-0,30	-0,25	0,12	-0,10	0,01	0,14
25	0,48*	-0,15	0,19	0,31	-0,29	-0,10	-0,28
26	-0,12	0,07	0,08	0,22	-0,21	-0,21	-0,26
27	-0,20	0,02	-0,01	0,40*	-0,06	0,29	-0,20
28	-0,12	-0,17	-0,10	0,14	0,06	0,14	0,01
29	-0,10	0,08	0,14	0,21	0,11	0,23	0,29

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности в звании майора (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	-0,01	0,09	0,24	-0,04	-0,27	-0,42*	0,34
2	-0,05	-0,07	-0,09	0,15	-0,18	0,29	0,18
3	0,00	0,16	-0,21	-0,02	0,24	0,57*	0,22
4	0,19	0,17	0,04	-0,07	0,22	0,23	0,20
5	-0,04	-0,13	0,09	0,05	0,26	0,34	0,62*
6	-0,22	-0,18	-0,22	0,05	0,14	0,39	0,16
7	0,01	-0,06	-0,07	-0,18	-0,31	-0,27	0,21
8	0,16	-0,02	-0,09	0,02	-0,29	0,37	0,28
9	0,30	0,27	0,11	0,05	-0,11	0,18	0,22
10	0,37	-0,07	-0,18	-0,19	0,04	0,15	0,29
11	0,29	-0,14	0,12	-0,09	-0,06	0,29	0,34
12	0,64*	0,01	-0,16	0,11	0,02	0,12	-0,22
13	0,51*	0,14	-0,07	-0,06	0,06	-0,29	-0,02
14	-0,17	-0,12	-0,07	0,06	-0,02	-0,22	-0,08
15	-0,18	0,02	0,12	0,02	0,19	0,12	-0,10
16	0,00	0,04	-0,19	0,20	-0,02	0,12	0,01
17	0,13	-0,09	0,18	-0,08	0,05	-0,28	-0,03
18	-0,02	-0,07	0,13	-0,10	-0,12	-0,09	-0,06
19	0,13	0,03	-0,11	0,34	0,11	0,13	-0,17
20	-0,02	-0,19	0,07	0,21	-0,02	0,06	0,16
21	0,09	-0,19	-0,20	0,09	-0,03	0,00	-0,28
22	-0,26	-0,03	0,27	0,26	-0,26	-0,01	-0,14
23	0,10	0,12	0,09	0,21	-0,12	-0,16	-0,07
24	0,22	-0,13	-0,20	0,08	-0,09	-0,05	0,14
25	0,55*	0,37	0,18	0,53*	0,04	0,19	0,12
26	0,10	0,19	0,29	0,25	-0,04	-0,05	0,19
27	0,29	0,24	0,21	0,14	-0,27	-0,24	0,13
28	0,15	0,12	0,14	0,27	-0,18	0,12	0,07
29	0,18	0,07	0,32	0,13	0,38	0,09	0,23

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов служебной деятельности в звании подполковника (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	-0,11	0,21	-0,26	-0,27	-0,11	-0,39*	0,21
2	-0,13	0,52*	0,24	0,03	-0,13	0,29	0,19
3	0,08	0,19	0,24	0,22	0,08	0,44*	0,38
4	0,04	0,14	0,03	-0,05	0,04	0,24	0,41
5	0,24	-0,32	0,09	-0,21	0,24	0,12	0,56*
6	0,15	0,09	-0,13	-0,05	0,36	0,00	0,18
7	0,04	0,01	0,24	0,10	0,07	0,37	0,12
8	-0,13	-0,09	0,22	0,24	0,05	0,14	0,19
9	0,19	-0,06	-0,06	-0,02	0,13	0,09	0,14
10	0,23	-0,29	-0,10	-0,15	0,21	-0,01	0,16
11	0,04	-0,03	0,09	-0,10	-0,30	-0,16	0,10
12	0,24	-0,07	0,13	0,19	0,09	-0,18	0,00
13	0,63*	0,03	-0,10	0,02	-0,02	-0,05	-0,20
14	0,00	0,03	0,03	0,00	0,23	-0,13	-0,15
15	-0,20	-0,01	0,01	0,03	0,04	0,08	-0,21
16	-0,15	-0,01	-0,18	-0,13	0,24	0,04	-0,15
17	-0,21	0,31	-0,12	-0,10	-0,06	-0,08	0,05
18	-0,15	0,20	-0,27	-0,24	-0,11	-0,04	-0,04
19	0,05	0,10	-0,11	-0,18	-0,14	0,28	-0,12
20	0,22	0,13	0,07	0,12	-0,07	0,23	0,28
21	0,31	0,08	0,03	0,09	0,11	0,15	0,31
22	0,24	0,21	-0,05	0,11	0,08	0,03	0,14
23	0,19	0,24	-0,30	0,29	0,28	0,07	0,26
24	0,29	0,31	0,14	0,16	0,14	0,07	0,29
25	0,50*	0,29	-0,03	0,18	0,19	0,24	0,35
26	0,34	0,12	0,23	0,09	-0,03	0,00	0,06
27	0,20	0,00	0,02	0,57*	-0,26	0,01	0,00
28	0,08	0,03	-0,22	0,31	-0,21	0,14	0,21
29	0,00	0,10	-0,01	0,14	0,21	0,21	0,13

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	0,23	0,05	-0,17	0,09	0,29	0,47*	0,19
2	-0,24	-0,07	0,13	-0,01	0,16	0,39	0,29
3	0,04	0,20	-0,05	-0,16	0,38	0,26	0,31
4	-0,16	-0,30	-0,26	-0,18	0,51*	0,24	0,51*
5	-0,05	0,02	0,04	-0,05	0,41	0,22	0,54*
6	0,00	0,03	-0,19	0,00	-0,03	0,04	0,40
7	0,10	-0,04	0,09	0,07	0,09	0,18	0,29
8	0,19	0,19	0,19	0,23	0,24	0,22	0,03
9	-0,08	-0,06	-0,03	0,05	-0,06	-0,08	-0,18
10	0,01	-0,10	-0,01	0,07	0,09	0,05	0,26
11	0,03	0,03	-0,18	0,14	0,06	0,04	0,34
12	0,07	0,08	-0,01	0,03	0,05	0,09	0,15
13	0,20	0,08	0,15	0,14	0,16	0,11	0,21
14	-0,05	-0,17	-0,02	-0,04	0,02	-0,07	0,17
15	-0,09	-0,06	-0,22	-0,09	-0,06	-0,07	-0,11
16	0,07	0,08	-0,01	0,03	0,05	0,09	-0,23
17	0,07	0,15	0,04	0,09	0,08	0,11	-0,11
18	0,16	0,11	0,05	0,21	0,05	0,11	-0,05
19	0,32	-0,28	0,03	0,34	-0,18	-0,28	0,23
20	0,57*	0,10	0,10	0,12	0,27	0,10	0,12
21	0,21	0,16	-0,10	0,07	-0,01	0,16	-0,02
22	0,29	-0,13	-0,22	0,16	-0,24	-0,13	-0,06
23	0,14	-0,06	-0,14	0,32	-0,02	-0,06	-0,02
24	0,00	-0,04	0,05	0,11	0,00	-0,04	-0,27
25	0,46*	-0,11	-0,08	0,52*	-0,14	-0,11	0,01
26	0,23	-0,19	0,16	0,00	0,19	-0,19	0,05
27	0,18	-0,07	-0,10	-0,26	0,24	0,16	0,21
28	0,16	0,04	-0,03	0,38	0,29	0,32	0,31
29	0,19	-0,07	-0,08	-0,29	0,37	0,24	0,19

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет (r-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	-0,25	0,01	-0,25	0,03	-0,14	-0,41*	0,24
2	0,17	0,08	0,12	0,04	-0,08	0,37	0,19
3	0,06	0,22	0,06	-0,11	-0,05	0,53*	0,09
4	0,01	-0,37	-0,12	0,09	-0,22	0,30	0,00
5	0,26	-0,20	-0,07	0,12	-0,23	-0,24	0,49*
6	-0,10	-0,06	0,03	-0,14	0,13	-0,23	0,03
7	-0,02	0,34*	0,25	-0,23	0,13	0,03	0,05
8	0,04	-0,06	0,05	-0,23	-0,04	0,07	0,00
9	0,34	0,26	0,12	-0,03	-0,11	0,25	0,14
10	0,29	0,08	0,11	0,02	-0,01	0,02	0,30
11	0,12	-0,06	0,20	-0,10	-0,29	-0,15	-0,10
12	0,00	0,16	0,01	-0,08	0,01	0,14	0,01
13	0,57*	0,00	0,01	0,29	0,20	0,24	-0,26
14	0,17	0,25	0,23	0,03	-0,08	-0,03	0,02
15	0,27	-0,08	-0,04	0,12	-0,30	0,26	-0,02
16	-0,05	0,22	0,13	-0,17	-0,09	-0,10	0,03
17	-0,14	-0,01	-0,02	-0,12	0,06	-0,14	-0,01
18	0,20	-0,15	0,32	0,20	0,24	0,01	0,16
19	-0,09	-0,22	-0,08	0,08	0,13	-0,33	0,02
20	0,21	-0,02	-0,30	0,11	-0,11	0,03	0,18
21	-0,14	-0,13	-0,09	0,01	-0,06	0,03	0,04
22	-0,03	-0,15	0,06	-0,15	0,12	-0,15	-0,10
23	-0,06	-0,18	0,24	0,14	0,29	0,13	-0,23
24	0,26	0,15	0,13	0,16	0,16	0,06	0,14
25	0,52*	-0,18	-0,11	0,53*	0,00	-0,06	0,05
26	0,14	-0,09	-0,06	0,14	0,34	0,16	0,16
27	0,12	0,04	-0,02	0,29	0,10	0,09	-0,21
28	0,24	-0,03	0,31	0,37	0,05	-0,08	0,20
29	0,06	-0,11	-0,08	0,14	0,00	0,29	-0,04

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и процессов саморегуляции поведения субъектов с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	0,13	0,31	0,18	0,11	0,24	0,51*	0,22
2	0,06	0,49*	0,22	0,16	0,24	0,29	0,03
3	-0,06	0,29	0,12	0,07	0,16	-0,39*	0,18
4	0,16	-0,13	0,08	0,08	-0,14	0,05	0,31
5	0,09	0,07	0,15	0,11	0,20	0,01	0,46*
6	-0,08	0,05	-0,08	0,01	-0,09	0,28	0,24
7	-0,15	0,11	-0,04	-0,15	0,21	0,26	0,26
8	-0,15	-0,30	0,21	0,14	-0,14	0,16	0,05
9	-0,09	-0,07	0,33	0,16	-0,03	0,02	-0,15
10	0,03	0,25	-0,19	-0,03	-0,06	-0,05	0,18
11	-0,02	0,28	0,25	0,09	0,13	-0,09	-0,32
12	0,27	-0,08	0,26	-0,10	-0,05	-0,21	0,24
13	0,43*	-0,01	-0,26	0,13	0,03	-0,10	0,52*
14	-0,04	-0,02	-0,01	0,06	0,03	-0,23	0,13
15	-0,02	0,10	-0,02	-0,06	-0,15	-0,16	0,06
16	0,14	-0,13	-0,13	0,16	-0,22	-0,10	-0,06
17	-0,01	0,14	-0,15	0,09	0,02	0,20	0,16
18	-0,13	0,05	-0,18	-0,08	0,00	0,24	0,09
19	0,07	0,16	0,15	-0,15	-0,01	-0,13	-0,08
20	0,05	-0,21	-0,18	-0,15	0,10	0,29	-0,15
21	0,11	0,20	-0,09	-0,09	-0,09	-0,25	-0,15
22	-0,30	-0,04	0,04	0,03	-0,23	0,17	-0,09
23	0,15	-0,02	-0,03	-0,02	0,25	0,06	0,03
24	0,18	0,14	-0,11	0,27	0,11	0,01	-0,02
25	0,46*	0,21	0,18	0,29	0,09	0,26	0,27
26	0,22	0,34	0,29	0,34	0,16	0,29	0,12
27	0,08	0,15	0,33	0,40*	0,20	0,14	0,25
28	0,14	0,00	0,24	0,12	0,07	-0,14	0,24
29	0,18	-0,21	0,16	0,00	0,06	0,18	0,21

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов в нормативных условиях служебной деятельности (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Властный-лидирующий	Независимый-доминирующий	Прямойно-агрессивный	Недоверчивый-скептический	Покорно-застенчивый	Зависимый-послушный	Сотрудничающий-конвенциональный	Ответственно-великодушный
1	-0,18	-0,08	0,21	-0,14	-0,01	0,47*	0,14	-0,22
2	0,11	0,11	0,05	0,03	-0,05	0,10	-0,38	0,15
3	0,18	0,09	-0,04	0,02	-0,20	0,27	-0,10	0,51*
4	0,24	0,17	0,00	0,05	0,03	-0,29	0,49*	-0,16
5	-0,05	0,03	-0,16	0,16	0,03	0,06	-0,29	-0,03
6	-0,05	-0,14	-0,01	0,14	0,32	0,08	0,01	0,07
7	-0,01	-0,01	0,09	-0,06	-0,01	0,01	-0,25	0,21
8	0,13	-0,06	-0,30	0,21	-0,02	-0,06	-0,02	0,36
9	0,46*	-0,11	0,04	0,11	-0,15	0,08	-0,27	0,06
10	0,24	-0,14	0,26	0,39*	-0,10	-0,01	-0,25	0,10
11	0,15	0,03	0,03	-0,01	0,19	-0,01	0,14	-0,06
12	-0,35	-0,16	-0,12	0,02	0,29	-0,03	0,08	-0,22
13	0,42*	0,14	0,19	-0,05	0,10	0,14	0,02	0,03
14	-0,09	-0,07	0,17	0,10	-0,02	0,02	0,30	0,02
15	0,02	-0,19	-0,10	0,04	0,21	0,14	-0,03	0,27
16	0,11	0,01	0,04	-0,14	0,01	0,12	0,05	0,38
17	0,14	-0,25	-0,01	0,18	0,06	0,09	-0,03	0,02
18	0,12	-0,19	-0,02	-0,17	0,02	-0,05	0,06	0,11
19	-0,13	0,17	0,06	-0,01	-0,11	0,17	0,29	0,01
20	-0,22	0,12	0,16	-0,08	-0,28	0,20	-0,16	0,22
21	-0,26	0,16	-0,19	0,05	-0,13	-0,04	-0,01	0,25
22	-0,15	0,19	0,00	-0,06	-0,13	-0,06	0,10	0,14
23	0,06	0,00	-0,28	0,09	0,12	0,03	0,19	-0,18
24	-0,14	0,08	-0,31	0,29	0,04	-0,22	0,23	0,13
25	0,49*	0,20	-0,21	-0,04	-0,07	-0,12	0,13	0,15
26	-0,12	0,08	-0,13	-0,07	-0,03	0,11	-0,18	0,01
27	0,00	-0,03	0,10	-0,11	-0,31	0,23	-0,06	0,20
28	0,07	0,00	-0,26	0,16	0,17	-0,12	0,01	0,12
29	0,23	0,07	0,20	-0,05	0,15	-0,12	0,26	0,08

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов в особых условиях служебной деятельности (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Властный-лидирующий	Независимый-доминирующий	Прямойно-агрессивный	Недоверчивый-скептический	Покорно-застенчивый	Зависимый-послушный	Сотрудничающий-конвенциональный	Ответственно-великодушный
1	-0,51*	-0,08	-0,11	-0,18	-0,33	-0,08	0,13	-0,10
2	-0,32	0,28	0,10	0,18	0,26	0,04	-0,10	-0,21
3	-0,02	-0,02	-0,15	0,26	0,00	0,02	-0,07	0,44*
4	0,01	0,27	-0,04	-0,21	-0,13	0,19	0,17	0,20
5	-0,08	0,07	-0,26	0,00	-0,03	0,00	0,23	0,06
6	0,05	0,11	0,07	-0,07	0,02	0,21	0,23	-0,06
7	0,34	0,13	0,05	0,10	0,06	0,12	-0,16	0,08
8	0,28	-0,04	0,04	0,01	-0,04	0,22	-0,08	0,21
9	-0,09	0,13	0,11	-0,21	0,15	0,05	0,04	0,01
10	0,10	0,21	0,09	0,12	0,16	0,27	0,19	-0,08
11	0,06	0,12	0,07	0,01	0,28	-0,02	-0,16	-0,11
12	-0,28	0,02	0,07	-0,09	-0,13	0,02	-0,01	0,07
13	0,42*	-0,09	0,03	-0,08	-0,10	0,09	0,19	0,09
14	-0,16	0,05	-0,32	0,20	-0,12	-0,11	0,10	-0,05
15	0,39*	-0,14	0,01	0,08	0,20	-0,16	0,18	-0,15
16	0,20	0,05	-0,08	0,06	0,09	-0,02	-0,05	-0,25
17	-0,19	0,00	0,01	-0,12	-0,08	-0,04	0,10	0,08
18	-0,04	0,00	-0,10	-0,20	0,20	-0,06	-0,09	-0,14
19	0,05	0,03	0,33	0,02	0,30	0,02	-0,18	-0,01
20	0,17	0,17	0,06	0,21	-0,16	0,02	-0,13	-0,05
21	-0,14	0,16	0,00	0,10	-0,14	-0,25	-0,10	-0,12
22	0,10	-0,03	-0,16	-0,19	-0,14	-0,02	0,00	-0,07
23	0,13	-0,20	-0,04	-0,05	0,01	-0,10	-0,09	-0,09
24	0,15	0,02	0,15	0,13	0,09	0,12	-0,30	-0,20
25	0,44*	-0,19	0,06	-0,05	0,06	0,14	0,09	0,09
26	-0,15	0,10	-0,03	-0,13	0,18	-0,13	0,17	0,30
27	0,02	-0,22	0,09	-0,06	0,05	-0,11	0,10	0,05
28	0,01	0,07	0,01	0,22	0,11	0,11	0,29	0,18
29	-0,19	-0,02	-0,16	-0,13	-0,16	-0,25	0,00	0,16

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Властный-лидирующий	Независимый-доминирующий	Прямойно-агрессивный	Недоверчивый-скептический	Покорно-застенчивый	Зависимый-попугайный	Сотрудничающий-конвенциональный	Ответственно-великодушный
1	-0,11	0,27	-0,12	0,21	-0,11	0,49*	-0,06	0,01
2	0,08	0,10	-0,22	-0,17	-0,11	0,04	0,07	0,07
3	0,02	0,13	0,12	-0,08	0,13	0,12	-0,14	0,55*
4	0,18	-0,10	-0,30	-0,20	-0,15	-0,11	0,45*	0,16
5	-0,07	-0,15	0,40*	0,12	0,11	-0,04	-0,09	-0,19
6	-0,02	-0,13	0,16	0,10	-0,04	0,21	0,13	0,01
7	0,08	0,02	0,03	-0,03	-0,02	0,01	-0,16	-0,10
8	0,07	0,10	0,36	-0,11	-0,15	-0,19	-0,12	-0,03
9	0,53*	0,10	0,03	-0,08	-0,04	0,12	0,22	-0,08
10	-0,06	0,20	-0,11	0,57*	0,04	-0,06	-0,03	-0,09
11	0,20	-0,09	0,03	-0,04	0,20	0,00	-0,18	0,03
12	0,02	0,05	-0,38	-0,06	0,00	0,02	-0,19	0,10
13	0,48*	0,04	-0,20	0,05	0,13	-0,15	0,05	-0,20
14	-0,05	-0,06	-0,02	-0,13	0,05	0,06	0,13	0,06
15	-0,02	0,02	-0,13	-0,06	0,19	-0,02	0,05	0,09
16	0,03	-0,02	-0,09	-0,32	0,18	-0,18	0,27	-0,06
17	-0,13	0,11	0,07	0,14	0,24	-0,34	-0,21	-0,20
18	-0,26	0,04	0,00	0,08	0,04	0,11	0,06	-0,17
19	-0,14	-0,12	0,18	-0,11	0,00	-0,04	0,23	0,00
20	-0,22	0,05	-0,15	0,29	0,01	0,07	-0,04	-0,34
21	0,05	0,01	0,20	-0,05	0,19	0,29	-0,01	0,17
22	-0,13	-0,05	0,13	-0,30	0,09	-0,10	-0,11	0,05
23	-0,02	-0,02	-0,28	0,04	0,23	0,14	0,03	0,00
24	0,40	-0,05	-0,13	-0,29	0,05	0,22	-0,14	0,16
25	0,42*	-0,10	-0,14	-0,01	0,29	0,06	-0,04	0,37
26	-0,11	0,22	0,11	0,10	-0,02	-0,14	0,00	-0,04
27	0,13	0,06	0,10	-0,12	-0,18	0,05	-0,12	0,06
28	-0,15	0,29	0,09	0,36*	0,29	0,19	0,30	-0,29
29	0,11	-0,08	0,28	0,11	0,16	0,18	0,06	0,24

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Властный-лидирующий	Независимый-доминирующий	Прямойно-агрессивный	Недоверчивый-скептический	Покорно-застенчивый	Зависимый-послушный	Сотрудничающий-конвенциональный	Ответственно-великодушный
1	-0,06	0,15	0,01	0,22	0,09	0,46*	0,30	0,03
2	0,06	0,22	0,10	-0,12	0,14	0,01	-0,24	0,05
3	0,14	0,13	-0,03	0,21	0,15	0,17	-0,23	0,00
4	-0,34	-0,29	-0,26	-0,32	-0,18	-0,32	0,43*	0,14
5	0,11	0,12	-0,25	0,12	0,19	0,14	0,07	0,30
6	-0,12	-0,04	-0,14	-0,03	-0,10	-0,18	0,25	-0,10
7	0,12	0,15	0,05	0,04	0,09	0,24	0,02	0,01
8	-0,10	-0,14	-0,23	0,00	-0,15	0,12	-0,15	-0,26
9	-0,37	-0,31	-0,37	-0,29	-0,25	-0,16	0,14	0,02
10	0,09	0,12	0,10	0,49*	0,15	-0,12	0,24	-0,02
11	0,08	0,17	-0,06	0,03	0,23	-0,05	-0,03	0,03
12	-0,17	-0,09	-0,20	-0,26	-0,02	-0,05	0,26	-0,01
13	0,14	0,11	0,02	0,19	0,13	0,05	-0,10	0,16
14	0,10	0,19	0,08	-0,02	0,17	-0,18	-0,14	0,02
15	-0,10	-0,06	-0,13	0,06	-0,05	0,10	0,01	0,18
16	0,00	-0,11	0,08	0,24	0,03	-0,01	-0,33	0,04
17	0,09	0,07	-0,07	0,11	0,13	0,06	0,03	-0,10
18	0,11	0,17	0,03	-0,04	0,16	0,07	0,03	-0,23
19	0,16	-0,06	0,11	0,11	0,20	0,01	-0,15	-0,16
20	-0,08	-0,04	-0,23	-0,12	-0,03	0,11	-0,22	-0,10
21	0,00	-0,20	0,13	0,04	0,11	-0,13	0,21	0,14
22	0,13	0,22	0,22	0,06	0,07	-0,14	0,26	0,16
23	-0,11	-0,08	0,10	0,11	-0,11	-0,01	0,18	0,29
24	-0,05	-0,04	0,04	0,03	0,03	-0,38	0,31	0,14
25	0,47*	-0,24	0,03	-0,12	-0,17	-0,15	0,21	0,21
26	0,16	0,03	0,22	0,09	0,14	-0,07	0,00	0,27
27	-0,10	-0,18	-0,18	0,14	-0,02	0,07	0,18	0,00
28	0,18	0,09	0,2	0,38	0,11	0,05	0,14	-0,15
29	0,29	0,00	0,15	0,18	0,31	0,26	0,09	0,07

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Приложение 1

Таблица 18

Коэффициенты корреляции структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия субъектов с длительностью служебной деятельности до свыше 5 лет (г-критерий ранговой корреляции Спирмена, $p < 0,05$)

Показатели	Властный-лидирующий	Независимый-доминирующий	Прямойно-агрессивный	Недоверчивый-скептический	Покорно-застенчивый	Зависимый-попугайный	Сотрудничающий-конвенциональный	Ответственно-великодушный
1	-0,11	-0,12	-0,03	-0,33	0,04	0,40*	-0,07	-0,13
2	-0,10	-0,20	-0,08	-0,03	-0,07	0,02	0,10	0,25
3	-0,10	0,03	0,27	-0,03	0,10	0,10	0,04	-0,57*
4	-0,21	0,17	-0,61*	-0,24	-0,13	-0,15	-0,05	0,15
5	-0,18	-0,08	0,20	0,19	-0,05	-0,10	-0,33	0,23
6	0,14	-0,07	-0,22	0,16	0,00	-0,13	0,11	0,23
7	0,02	0,28	-0,02	-0,25	0,04	-0,13	-0,14	0,11
8	0,09	-0,15	0,08	-0,06	-0,42	0,03	0,19	-0,28
9	-0,08	-0,05	-0,02	0,13	0,25	0,08	-0,21	0,10
10	-0,13	-0,14	-0,16	0,44*	-0,17	-0,17	0,17	0,16
11	0,05	-0,07	0,19	-0,06	-0,04	0,11	-0,32	-0,13
12	0,15	-0,07	-0,11	-0,06	-0,10	0,14	0,02	-0,06
13	0,57*	-0,16	0,02	0,01	-0,25	-0,20	0,03	-0,04
14	0,22	-0,15	-0,05	0,25	0,00	-0,21	-0,16	-0,11
15	0,25	0,05	-0,12	0,12	-0,11	-0,03	0,12	-0,19
16	0,02	0,37	-0,27	-0,09	0,17	0,04	-0,14	-0,07
17	0,11	0,22	-0,06	-0,08	0,11	0,05	-0,25	0,04
18	0,16	-0,12	-0,02	0,16	-0,27	-0,18	-0,06	-0,42
19	-0,05	-0,18	-0,01	0,19	0,03	0,27	0,13	0,25
20	0,00	0,31	-0,21	0,05	-0,01	-0,01	0,07	-0,17
21	-0,34	0,10	0,11	-0,03	0,15	-0,24	-0,06	-0,04
22	0,26	-0,25	0,01	0,23	-0,11	-0,02	-0,06	-0,10
23	-0,11	0,04	-0,11	0,12	-0,22	0,00	0,01	-0,25
24	-0,13	0,07	-0,24	0,10	0,05	-0,14	0,25	0,00
25	0,51*	-0,17	0,03	-0,14	0,07	0,19	0,12	-0,11
26	0,15	0,02	-0,01	0,01	0,09	0,33	-0,09	0,17
27	0,28	-0,10	-0,13	0,25	-0,06	-0,09	-0,08	0,11
28	0,17	0,13	-0,03	0,18	0,09	0,37	0,16	-0,27
29	-0,15	-0,07	-0,19	0,03	-0,08	-0,07	0,19	0,03

Условные обозначения: 1-конформность, 2-традиции, 3-доброта, 4-универсализм, 5-самостоятельность, 6-стимуляция, 7-гедонизм, 8-достижения, 9-власть, 10-безопасность, 11-прошлое, 12-настоящее, 13-будущее, 14-конфронтация, 15-дистанцирование, 16-самоконтроль, 17-социальная поддержка, 18-принятие ответственности, 19-бегство-избегание, 20-планирование решения, 21-положительная переоценка, 22-альтруизм, 23-эгоизм, 24-процесс, 25-результат, 26-власть, 27-свобода, 28-труд, 29-деньги.

Приложение 1

Таблица 19

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных условиях служебной деятельности (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Конформность	-0,233161	-0,282826	0,587296
Традиции	0,025871	-0,103530	0,079484
Доброта	0,242854	-0,140794	0,054810
Универсализм	0,097644	0,681214	-0,314408
Самостоятельность	0,152818	-0,109714	0,638109
Стимуляция	-0,023641	-0,186651	0,006790
Гедонизм	0,174543	-0,341817	0,023147
Достижения	0,242668	-0,166320	0,043985
Власть	0,078425	0,072479	0,297821
Безопасность	0,072404	-0,010891	0,020695
Прошлое	0,012688	0,050544	-0,056959
Настоящее	-0,012382	-0,096881	-0,274812
Будущее	0,734210	0,152318	0,004725
Конфронтация	0,687120	-0,026726	0,094472
Дистанцирование	0,026706	0,277734	0,203699
Самоконтроль	0,118772	0,302421	0,339483
Социальная поддержка	0,014693	-0,334559	0,137962
Принятие ответственности	-0,306002	-0,006566	-0,354700
Бегство-избегание	0,112000	0,333262	-0,052103
Планирование решения	0,046851	0,015921	-0,018240
Положительная переоценка	0,021475	0,173669	-0,247726
Альтруизм	-0,025766	-0,107018	0,287957
Эгоизм	0,335785	-0,223015	0,063325
Процесс	0,170059	0,035135	-0,207089
Результат	-0,629841	-0,062929	0,599125
Власть	0,060132	0,030024	0,033011
Свобода	0,009155	0,659231	-0,024801
Труд	0,035521	-0,037345	-0,039215
Деньги	-0,002828	0,048106	0,143467
Планирование	0,657240	-0,120032	-0,355001
Моделирование	-0,149252	0,274352	-0,393673
Программирование	0,079029	0,335134	-0,320720
Оценивание результатов	0,327733	-0,336899	0,028038
Гибкость	0,004297	0,019227	-0,268725
Самостоятельность	0,249010	0,032553	0,592324
Общий уровень саморегуляции	0,628321	0,693145	0,614521
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,673253	-0,053159	0,030850
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,191034	0,288199	-0,001184
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	-0,193795	-0,074883	-0,088386
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	-0,121256	-0,095489	0,020671
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	0,007954	-0,293118	0,138187
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,243216	0,120838	-0,019536
Сотрудничающий-конвенциальный стиль взаимодействия	-0,160518	0,639541	-0,313821
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	0,123440	0,115218	-0,224649

Приложение 1

Таблица 20

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия в особых условиях служебной деятельности (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Конформность	0,082346	-0,589221	0,398774
Традиции	-0,119575	0,123381	0,226541
Доброта	0,021509	-0,016054	-0,684214
Универсализм	-0,234868	0,283550	-0,037645
Самостоятельность	-0,051642	0,218518	0,183935
Стимуляция	0,074786	0,035461	0,053669
Гедонизм	0,002160	0,325480	0,238924
Достижения	0,298214	-0,360610	0,202672
Власть	0,792683	-0,100413	-0,111876
Безопасность	0,708125	0,131823	0,214437
Прошлое	-0,731254	-0,288343	0,722312
Настоящее	-0,167334	-0,090012	-0,163230
Будущее	-0,376801	-0,256250	0,025388
Конфронтация	0,671203	0,348638	-0,053733
Дистанцирование	0,054844	-0,029594	-0,118791
Самоконтроль	-0,018699	-0,056072	0,026604
Социальная поддержка	-0,195788	-0,150365	-0,078332
Принятие ответственности	-0,060183	-0,277518	0,012407
Бегство-избегание	-0,071585	0,229199	0,251762
Планирование решения	-0,126552	-0,067589	0,088379
Положительная переоценка	-0,079237	0,052442	-0,039542
Альтруизм	0,012178	0,342206	-0,364023
Эгоизм	0,023024	0,080256	-0,217982
Процесс	-0,010500	0,150732	-0,046391
Результат	-0,684236	0,358302	0,024195
Власть	-0,347652	0,170372	0,694512
Свобода	-0,184697	-0,035601	-0,095723
Труд	0,295680	-0,194766	0,217039
Деньги	0,220484	0,592314	0,043903
Планирование	0,664021	-0,065110	0,658121
Моделирование	-0,012047	0,126693	-0,038722
Программирование	-0,130598	-0,361516	-0,025902
Оценивание результатов	-0,251835	-0,128549	-0,140733
Гибкость	-0,198977	0,377721	0,015153
Самостоятельность	-0,091115	-0,394564	-0,111536
Общий уровень саморегуляции	0,634122	0,183803	0,359443
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,010444	0,279112	0,088516
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,292127	-0,128770	0,042887
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	0,736524	0,045924	0,209657
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,026715	0,639521	-0,096112
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	0,058042	-0,164029	0,328686
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	-0,050421	0,118056	-0,088769
Сотрудничающий-конвенциальный стиль взаимодействия	0,067338	0,017676	-0,019403
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,012481	-0,228672	-0,041197

Приложение 1

Таблица 21

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов по оперативному профилю служебной деятельности (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Конформность	0,081605	0,233954	0,278446
Традиции	0,001397	-0,046816	0,091851
Доброта	0,021697	0,588004	0,657203
Универсализм	0,070586	-0,091692	0,110308
Самостоятельность	0,264126	0,326873	-0,267316
Стимуляция	-0,154433	-0,147485	-0,077559
Гедонизм	0,218919	0,392902	0,260635
Достижения	-0,368619	0,153767	0,127738
Власть	0,623124	0,235163	-0,120102
Безопасность	0,659121	-0,002488	0,221200
Прошлое	0,587104	0,171653	0,136648
Настоящее	-0,020103	0,025603	-0,138595
Будущее	0,054632	0,310717	0,051774
Конфронтация	0,694129	0,098638	0,203112
Дистанцирование	-0,103808	0,694203	-0,101611
Самоконтроль	0,124894	0,189705	0,125062
Социальная поддержка	-0,021360	-0,031211	-0,000373
Принятие ответственности	0,050769	0,063278	-0,087043
Бегство-избегание	0,046084	-0,219023	0,251691
Планирование решения	-0,015493	-0,394980	-0,026143
Положительная переоценка	0,045520	0,003265	-0,353213
Альтруизм	-0,115402	-0,042670	-0,031392
Эгоизм	0,085928	0,057360	0,704129
Процесс	0,065696	-0,375173	-0,127960
Результат	0,712014	-0,029651	0,154397
Власть	0,156430	0,063974	0,301077
Свобода	-0,300245	0,000807	0,213758
Труд	-0,006780	0,115452	-0,229379
Деньги	0,081290	0,692123	0,258828
Планирование	-0,029254	0,172725	0,592237
Моделирование	0,718201	-0,114985	-0,151181
Программирование	0,033348	-0,367950	-0,091534
Оценивание результатов	0,388123	0,207918	-0,125258
Гибкость	-0,056146	0,185584	0,244624
Самостоятельность	0,228445	-0,021417	0,065231
Общий уровень саморегуляции	0,654203	-0,163819	0,066240
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,693023	0,045156	-0,063542
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,246597	0,132370	0,006365
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	-0,069879	-0,276866	0,108795
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	-0,097090	0,092269	0,238075
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	-0,271978	0,144484	0,075008
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,227867	0,230634	-0,361917
Сотрудничающий-конвенциальный стиль взаимодействия	0,127123	0,105176	0,386115
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,210612	0,089271	0,111206

Приложение 1

Таблица 22

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов по аналитическому профилю служебной деятельности (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Конформность	0,220432	-0,211078	0,683214
Традиции	0,398043	0,055748	-0,134108
Доброта	0,057083	-0,164814	0,177146
Универсализм	0,173303	0,185663	-0,171722
Самостоятельность	-0,066033	0,186215	0,707521
Стимуляция	-0,236843	-0,127570	0,019446
Гедонизм	-0,315338	0,178249	-0,197392
Достижения	-0,304808	-0,002610	0,076082
Власть	0,574214	0,693120	0,203512
Безопасность	-0,246214	-0,004006	0,089571
Прошлое	-0,052158	0,201952	0,387378
Настоящее	-0,321162	-0,001575	0,088324
Будущее	0,739004	0,166570	0,118998
Конфронтация	0,751231	-0,109126	0,178607
Дистанцирование	-0,062028	-0,173703	-0,112295
Самоконтроль	0,126905	-0,129034	0,143616
Социальная поддержка	0,014886	0,063608	-0,108085
Принятие ответственности	0,020784	0,102390	-0,095118
Бегство-избегание	-0,095065	-0,030594	-0,112988
Планирование решения	-0,159037	0,095987	-0,282723
Положительная переоценка	-0,220263	0,116654	0,192040
Альтруизм	0,141086	0,328446	0,174445
Эгоизм	0,165080	-0,048073	0,085555
Процесс	0,137691	0,271123	0,164943
Результат	0,638124	-0,122900	0,629025
Власть	-0,191308	-0,035615	0,138600
Свобода	-0,075016	0,138024	0,051245
Труд	0,006425	0,095589	-0,065130
Деньги	-0,037287	0,297747	0,095195
Планирование	0,682204	0,057392	-0,069545
Моделирование	0,106867	0,071532	0,390032
Программирование	-0,323696	0,111089	0,158266
Оценивание результатов	-0,167754	-0,373373	0,181657
Гибкость	-0,186798	-0,070029	0,095195
Самостоятельность	-0,268258	0,028751	0,130149
Общий уровень саморегуляции	0,612354	0,752312	0,6910211
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,657121	0,005660	0,300986
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	-0,005992	0,046761	0,221529
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	0,138707	0,150990	-0,257597
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,260943	0,144988	-0,013448
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	-0,157654	0,018388	-0,154939
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	-0,084008	0,198463	0,070308
Сотрудничающий-конвенциальный стиль взаимодействия	0,011524	-0,573124	0,125737
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	0,017006	-0,134108	-0,291380

Приложение 1

Таблица 23

**Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов
служебной деятельности в звании лейтенанта (факторный анализ с varimax-вращением,
 $p < 0,05$)**

Показатели	1 фактор	2 фактор
Конформность	0,294809	-0,097117
Традиции	0,028190	0,223927
Доброта	-0,107071	-0,074501
Универсализм	0,293139	0,651234
Самостоятельность	-0,291713	0,236849
Стимуляция	-0,185120	-0,043535
Гедонизм	-0,158551	-0,100221
Достижения	0,060459	0,197786
Власть	0,629123	-0,192730
Безопасность	0,033203	0,050226
Прошлое	-0,026226	0,116152
Настоящее	0,014850	-0,107555
Будущее	0,632234	0,107696
Конфронтация	0,587203	-0,048877
Дистанцирование	0,307152	0,142568
Самоконтроль	-0,250830	0,059203
Социальная поддержка	0,207577	-0,137872
Принятие ответственности	0,061924	0,754821
Бегство-избегание	0,014541	-0,094613
Планирование решения	-0,573432	0,318040
Положительная переоценка	0,258624	-0,051715
Альтруизм	0,237125	0,050498
Эгоизм	0,011266	0,594235
Процесс	-0,288829	0,176487
Результат	0,729104	0,019229
Власть	0,216320	-0,009765
Свобода	0,184530	0,632541
Труд	0,035784	0,174868
Деньги	-0,293499	0,084599
Планирование	0,721203	-0,353604
Моделирование	0,076877	0,200131
Программирование	0,150913	-0,352581
Оценивание результатов	-0,316605	-0,034242
Гибкость	-0,032105	0,172122
Самостоятельность	-0,318411	0,203984
Общий уровень саморегуляции	0,629712	-0,674214
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,823021	0,005939
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	-0,017705	0,069595
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	0,212552	0,094221
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,087247	0,187168
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	-0,151020	-0,000439
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,069595	0,214966
Сотрудничающий-конвенциальный стиль взаимодействия	0,081014	0,694102
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,231251	-0,047946

Приложение 1

Таблица 24

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности в звании капитана (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор
Конформность	-0,332527	0,233047
Традиции	0,229227	-0,290810
Доброта	0,053527	0,148967
Универсализм	0,350783	-0,178710
Самостоятельность	-0,385201	0,240775
Стимуляция	0,185179	-0,155934
Гедонизм	0,348867	0,174915
Достижения	0,072838	0,005287
Власть	0,573021	0,000880
Безопасность	-0,177276	0,051975
Прошлое	-0,024545	0,048467
Настоящее	0,237127	0,185193
Будущее	0,598129	0,036911
Конфронтация	0,629307	0,103175
Дистанцирование	0,005232	0,023581
Самоконтроль	-0,192462	0,075903
Социальная поддержка	-0,109847	-0,092024
Принятие ответственности	-0,009052	-0,251165
Бегство-избегание	0,178634	0,109824
Планирование решения	-0,105592	0,323051
Положительная переоценка	-0,208851	0,096745
Альтруизм	-0,031562	0,304972
Эгоизм	-0,189155	0,614523
Процесс	0,054982	0,089347
Результат	0,681235	0,029810
Власть	-0,056453	-0,299768
Свобода	0,073347	0,060009
Труд	-0,143234	0,047091
Деньги	-0,061917	-0,297860
Планирование	-0,069529	-0,005653
Моделирование	-0,083137	-0,143428
Программирование	0,046728	0,159841
Оценивание результатов	0,052739	0,639241
Гибкость	-0,078628	0,268695
Самостоятельность	-0,016242	0,034694
Общий уровень саморегуляции	0,598207	-0,721541
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,753204	-0,009485
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,250565	0,183522
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	0,319302	0,002529
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,145244	0,371757
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	0,208743	-0,014225
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	-0,048792	0,029794
Сотрудничающий-конвенциональный стиль взаимодействия	0,029758	0,701235
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,039120	0,150179

Приложение 1

Таблица 25

**Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов
служебной деятельности в звании майора (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)**

Показатели	1 фактор	2 фактор
Конформность	0,021841	-0,223931
Традиции	0,118722	-0,023570
Доброта	-0,062520	0,332664
Универсализм	0,075582	0,732154
Самостоятельность	-0,067833	0,220349
Стимуляция	0,009927	0,012479
Гедонизм	-0,045471	-0,150381
Достижения	-0,305710	-0,239449
Власть	0,658204	0,064528
Безопасность	-0,316692	0,013928
Прошлое	-0,198669	-0,121738
Настоящее	0,152451	-0,059420
Будущее	0,594241	0,136265
Конфронтация	0,593257	0,171919
Дистанцирование	0,099023	-0,131622
Самоконтроль	0,083131	-0,200195
Социальная поддержка	-0,032092	0,253370
Принятие ответственности	0,245868	0,726321
Бегство-избегание	0,122615	0,188237
Планирование решения	0,117844	-0,175161
Положительная переоценка	0,290784	0,001153
Альтруизм	0,042966	0,217137
Эгоизм	-0,028143	0,633214
Процесс	0,191329	0,036840
Результат	0,635871	-0,140437
Власть	0,072233	-0,158501
Свобода	0,157997	0,594123
Труд	-0,183803	-0,073416
Деньги	0,280621	0,310565
Планирование	0,692354	-0,237703
Моделирование	0,339186	0,017608
Программирование	0,156137	-0,184519
Оценивание результатов	-0,081719	0,165755
Гибкость	-0,043220	0,042479
Самостоятельность	0,018647	-0,013999
Общий уровень саморегуляции	0,598723	-0,702104
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,614523	-0,004296
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	-0,126801	-0,060414
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	-0,041151	0,016488
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,076076	-0,197807
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	0,246823	0,000603
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,123614	0,055499
Сотрудничающий-конвенциональный стиль взаимодействия	-0,054792	0,637851
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,088663	-0,052066

Приложение 1

Таблица 26

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности в звании подполковника (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор
Конформность	0,105278	-0,034901
Традиции	0,165310	0,199621
Доброта	0,347716	-0,055615
Универсализм	0,123786	-0,739204
Самостоятельность	0,254285	0,022077
Стимуляция	0,026393	-0,049123
Гедонизм	-0,024530	-0,296676
Достижения	-0,200003	0,340060
Власть	0,587236	0,020995
Безопасность	-0,224565	0,005462
Прошлое	-0,156193	0,087921
Настоящее	-0,036551	-0,129582
Будущее	-0,014365	0,119472
Конфронтация	0,561234	-0,310716
Дистанцирование	-0,204367	0,657233
Самоконтроль	0,382735	-0,102672
Социальная поддержка	0,112141	-0,287858
Принятие ответственности	0,134700	0,732125
Бегство-избегание	0,127769	-0,318277
Планирование решения	-0,131933	-0,195765
Положительная переоценка	0,224030	-0,030588
Альтруизм	0,085881	0,083269
Эгоизм	0,083269	-0,051727
Процесс	-0,007077	0,211840
Результат	0,684521	-0,118539
Власть	-0,202411	-0,088375
Свобода	0,187395	0,627214
Труд	0,161123	0,045053
Деньги	0,129398	0,071030
Планирование	0,146805	0,038879
Моделирование	0,017222	-0,161603
Программирование	0,095419	0,027805
Оценивание результатов	-0,035209	0,854123
Гибкость	-0,216309	0,028749
Самостоятельность	-0,040710	-0,159077
Общий уровень саморегуляции	0,726510	0,206739
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,784128	0,109353
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,159347	0,116408
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	-0,070415	0,331816
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	-0,020935	0,496026
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	-0,385523	-0,161663
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,082410	-0,307241
Сотрудничающий-конвенциональный стиль взаимодействия	0,320474	0,654237
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,023449	0,090465

Приложение 1

Таблица 27

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор
Конформность	0,182555	0,185402
Традиции	-0,178750	0,233713
Доброта	0,128887	0,055685
Универсализм	0,013732	0,703214
Самостоятельность	0,173730	-0,001183
Стимуляция	0,048449	-0,178750
Гедонизм	0,066071	0,154306
Достижения	-0,176884	0,026634
Власть	0,781214	-0,162449
Безопасность	-0,097614	0,167571
Прошлое	0,027078	0,331633
Настоящее	-0,087587	-0,173881
Будущее	0,586211	0,014658
Конфронтация	0,574121	-0,396110
Дистанцирование	0,206135	0,114824
Самоконтроль	-0,159771	-0,036677
Социальная поддержка	-0,313713	0,280793
Принятие ответственности	-0,025208	0,317006
Бегство-избегание	-0,207220	-0,041223
Планирование решения	-0,060876	0,013567
Положительная переоценка	0,169375	0,295430
Альтруизм	0,184938	0,343518
Эгоизм	0,143945	0,731236
Процесс	-0,110532	0,174665
Результат	0,639521	0,150118
Власть	-0,117970	0,274465
Свобода	-0,233732	0,072924
Труд	-0,337388	-0,031767
Деньги	0,044819	-0,220228
Планирование	0,673241	0,061643
Моделирование	-0,113690	0,067950
Программирование	0,304921	0,278707
Оценивание результатов	0,040347	0,742325
Гибкость	0,208905	-0,173497
Самостоятельность	-0,040221	-0,115846
Общий уровень саморегуляции	0,632122	0,020296
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,624121	-0,224483
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	-0,027722	-0,094220
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	-0,064428	-0,103860
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,212113	0,319572
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	0,395107	-0,121584
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,162161	0,036236
Сотрудничающий-конвенциональный стиль взаимодействия	0,172125	0,616203
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,075784	-0,010842

Приложение 1

Таблица 28

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет (факторный анализ с варимакс-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор
Конформность	0,153275	0,065710
Традиции	-0,007983	-0,286603
Доброта	0,083281	0,134560
Универсализм	-0,270167	0,644123
Самостоятельность	-0,279788	0,027246
Стимуляция	0,010559	-0,357459
Гедонизм	-0,051136	0,131348
Достижения	0,154677	0,060568
Власть	0,695324	0,007182
Безопасность	0,099038	-0,060898
Прошлое	0,039566	-0,053825
Настоящее	0,571244	0,054216
Будущее	-0,175494	-0,396248
Конфронтация	0,632412	0,025813
Дистанцирование	-0,175574	-0,047890
Самоконтроль	-0,377070	0,233526
Социальная поддержка	-0,098586	-0,072342
Принятие ответственности	-0,184418	-0,094477
Бегство-избегание	0,214679	0,066334
Планирование решения	-0,357330	0,032656
Положительная переоценка	-0,012025	-0,104420
Альтруизм	-0,032506	0,210299
Эгоизм	0,379032	0,704213
Процесс	-0,016849	-0,266400
Результат	0,523417	0,081581
Власть	-0,331673	0,202245
Свобода	-0,047169	0,704129
Труд	0,020086	-0,258602
Деньги	-0,123715	0,164418
Планирование	0,629321	-0,310567
Моделирование	0,122283	0,019792
Программирование	-0,235075	-0,082947
Оценивание результатов	-0,098485	0,162885
Гибкость	0,168026	0,681455
Самостоятельность	0,060663	-0,005753
Общий уровень саморегуляции	0,652312	0,024720
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,596541	0,069813
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,382589	0,117584
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	0,127529	0,235515
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,169626	0,058303
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	-0,079309	-0,131554
Зависимый-попкорный стиль взаимодействия	0,008725	0,022594
Сотрудничающий-конвенциональный стиль взаимодействия	0,365034	0,754120
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,154870	0,298839

Приложение 1

Таблица 29

Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет (факторный анализ с varimax-вращением, $p < 0,05$)

Показатели	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Конформность	-0,054444	0,367715	-0,233490
Традиции	0,067694	-0,042664	-0,082875
Доброта	0,109584	-0,338068	-0,158132
Универсализм	0,047238	0,174695	0,107327
Самостоятельность	-0,086978	0,541231	-0,027079
Стимуляция	0,379556	-0,062766	-0,125967
Гедонизм	-0,007555	0,371986	0,188295
Достижения	0,055461	0,068347	-0,441042
Власть	0,652312	0,210183	-0,081517
Безопасность	0,111617	0,637203	0,231912
Прошлое	0,634521	0,055789	0,236182
Настоящее	-0,225611	-0,196157	0,213712
Будущее	0,223515	0,528026	0,584127
Конфронтация	0,623214	0,255177	0,284908
Дистанцирование	-0,093736	0,902031	0,222512
Самоконтроль	-0,386464	-0,077966	0,079213
Социальная поддержка	-0,168664	-0,002352	-0,205831
Принятие ответственности	0,037333	0,598401	0,692314
Бегство-избегание	0,197183	-0,031100	0,264618
Планирование решения	0,327102	-0,183669	-0,056289
Положительная переоценка	-0,385848	0,263367	0,062761
Альтруизм	-0,049681	0,041497	0,158219
Эгоизм	-0,068575	-0,643251	0,174781
Процесс	-0,295965	-0,077682	-0,153940
Результат	0,691234	0,306457	0,766213
Власть	-0,019992	-0,048606	-0,353103
Свобода	-0,054146	0,189517	0,193726
Труд	-0,161290	-0,108054	0,033664
Деньги	0,104946	0,067356	0,133188
Планирование	0,721451	0,263985	0,140620
Моделирование	-0,006954	0,040781	0,330236
Программирование	-0,028244	0,170449	0,283504
Оценивание результатов	-0,237421	0,180568	-0,087265
Гибкость	0,057457	-0,020595	-0,198093
Самостоятельность	-0,156264	0,154270	0,763214
Общий уровень саморегуляции	0,712340	0,290251	0,126681
Властный-лидирующий стиль взаимодействия	0,574354	-0,183943	-0,155039
Независимый-доминирующий стиль взаимодействия	0,103997	0,143975	0,312645
Прямолинейно-агрессивный стиль взаимодействия	0,109361	-0,136051	-0,208516
Недоверчивый-скептический стиль взаимодействия	0,031217	0,131206	0,732231
Покорно-застенчивый стиль взаимодействия	-0,133949	-0,137786	0,048885
Зависимый-послушный стиль взаимодействия	0,123598	-0,295441	0,062951
Сотрудничающий-конвенциальный стиль взаимодействия	-0,088967	0,628120	0,043523
Ответственно-великодушный стиль взаимодействия	-0,007865	0,061438	0,037330

Таблица 1

Результаты реализации программы психологической профилактики субъектов межличностного взаимодействия, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации

Задачи	Методы психопрофилактического воздействия	Результаты психопрофилактического воздействия
<p>1. Оптимизация системы социальных установок межличностного взаимодействия на уровне ее структурных компонентов</p>	<p>экзистенциальные упражнения: -техника «Исполнение желаний» -техника «Жизненные цели» -техника «Эпитафия» -техника «Линия жизни» -история-сказка «Алексей – боец» -техника «Письмо правнуку»</p>	<p>- трансформация системы социальных установок на уровне когнитивного компонента в структуре социальных установок – в направлении усиления выраженности результатных установок альтруистической направленности при снижении процессных установок эгоистической направленности. На уровне аффективно-поведенческого компонента – в направлении снижения показателя ориентации на негативное прошлое при увеличении показателя ориентации на положительное прошлое, а также увеличение показателя ориентации на настоящее и трансцендентное будущее</p>
<p>2. Оптимизация системы регуляции социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности</p>	<p>- методика событийной реконструкции временной перспективы личности - методика исследования редукции достижений в условиях служебной деятельности (СОРДсд)</p>	<p>- частичная оптимизация системы регуляции социальных установок субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, проявляется через активизацию процессов планирования и оценивания результатов.</p>
<p>3. Оптимизация стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности</p>	<p>- метод ролевых игр - метод моделирования совместной деятельности (пазлы) - методика «Ханойская башня»</p>	<p>- частичная оптимизация реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, реализована в направлении повышения выраженности ответственного стиля межличностного взаимодействия при снижении прямолинейного – агрессивного</p>

Экзистенциальные упражнения

Техника «Эпитафия».

Цель: повысить готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни.

Описание процедуры:

1. Этап. Участники рассаживаются в круг и ведущий рассказывает такую примерно притчу: «Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить при мерно такие надписи: « Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, у мер в 1858 году. Прожил 3 года ... », или «Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...» Далее ведущий может спросить у группы: «Что на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?». Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность, и общую ценность жизни данного человека». Данный пример в несколько видоизмененном виде взят из книги Головаха, Е.И. Психологическое время личности / Е.И. Головаха, А.А. Кроник. – Киев : Наукова думка, 1984. – 208 с., где авторы разводят время паспортное (физическое) и время психологическое, наполненное тем или иным смыслом. Кроме того, развивается идея "событийного подхода" в планировании и оценивании жизненных и профессиональных перспектив.

2. Этап. Общая инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время (например, в 1995 году) окончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека — из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то...— по типу «комсомольско-молодежной биографии»), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали

великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими «веселыми ребятами-суперменами...»). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалась интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по-настоящему...).

3. Этап. Ведущий называет первое событие, например, «наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками». Далее, остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры мало (всего 6-8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, т.е. дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Этап. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Этап. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Этап. Все по очереди называют свои варианты (лет, прожитых не напрасно...).

7. Этап. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу первого героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 и т.п. лет (а по паспорту — 75 лет!). Нередко группа выражает желание «еще разок попробовать». Но часто и после второго проигрывания (даже с несколько иным героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне

фантазировать и многие, потом сами заявляют, что «все это не похоже на правду — чушь какая-то (или «...мрак какой-то»)». Таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем непросто.

8. Этап. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Этап. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего – не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Этап. Можно даже предложить участникам «задание на дом»: «Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойно подумать, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни».

11. Этап. Если позволяет время, после завершения игры попросить игроков на отдельных листочках выписать 15-20 основных событий жизни некоего воображаемого героя (мальчика или девочки – определяет сам игрок), который так же окончил школу в настоящее время и прожил (по паспорту) 75 лет, после чего внизу каждый должен просто написать, сколько же он прожил в психологическом смысле. Опыт показывает, что это дополнительное задание выполняется большинством игроком очень серьезно и заинтересованно.

Упражнение «Линия жизни».

Цель: формирование осознанного отношения к жизненной перспективе.

Описание процедуры:

1. Этап. Участники рисуют «линию жизни», отмечая на ней возрастные вехи пятилетиями, начиная с нуля; отмечая свой настоящий возраст.

2. Этап. Работа в парах – посмотреть на жизненные цели и попробовать распределить их на «линии жизни» в соответствии с тем, когда хотелось бы их достичь.

3. Этап. Самостоятельная работа (возможно обсуждение в парах) по вопросам: каким образом вы будете достигать этих целей? Что нужно сделать для этого? Какие препятствия могут встретиться, что может помешать в достижении ваших целей? Какие ресурсы у вас есть, что может помочь в достижении целей? Что можно взять из настоящего, прошлого и будущего для достижения целей? Что сейчас не хватает для достижения целей, что нужно привлечь как ресурс?

4. Этап. Работа в мини-группах. Участники делятся своими жизненными целями, а затем совместно создают групповую «линию жизни» (усредненный вариант «линий жизни» участников). Затем «линии жизни» презентуются в общей группе.

Техника «Жизненные цели»

Цель: формирование навыков построения иерархии жизненных целей в соответствии с системой ценностей личности.

Описание процедуры:

Построение иерархии жизненных целей осуществляется с использованием процедуры построения дерева целей.

Дерево целей имеет «ствол» и «ветви». «Ствол» представляет собой генеральную (главную, стратегическую) цель, а «ветви» - подцели первого, второго и т.д. уровней. Сколько должно быть ветвей и разветвлений - неизвестно. Важно, чтобы достижение генеральной цели было достаточно адекватно описано с помощью подцелей различных уровней и чтобы эти подцели были упорядочены по иерархии. Цели более высокого уровня всегда

носят более широкий характер и имеют более долгосрочный временной интервал достижения. Цели более низкого уровня становятся условиями для достижения целей более высокого уровня. Становится ясно, что и в какой последовательности надо делать.

Правила построения «дерева целей»:

- подцели должны исчерпывать цель. Важно не «забыть» ни одну подцель
- развитие отдельных «ветвей» дерева может заканчиваться на разных уровнях управления организации (на разных звеньях скалярной цепи)
- «Ветвление» дерева целей продолжается до тех пор, пока не исчерпаются все подцели для достижения вышестоящих целей.

Дерево целей изображают на листе бумаги следующим образом:

Генеральная цель

Подцели 1 уровня

Подцели 2 уровня

История-сказка «Алексей – боец».

Цель: оптимизация системы социальных установок на уровне когнитивного компонента с использованием механизма проекции через повышение уровня осознанности содержания собственной системы социальных установок межличностного взаимодействия.

Описание процедуры:

Участникам группы предлагается придумать историю-сказку жизни героя по аналогии с героями русских былин (Алеша Попович, Добрыня Никитич, Святогор, Илья Муромец и др.) на современном этапе исходя из современных реалий и опыта участия в выполнении оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации.

Далее необходимо представить результаты сравнительного анализа героев русских былин и созданного персонажа.

Письмо правнуку.

Цель: повышение уровня осознанности и понимания содержания системы социальных установок межличностного взаимодействия через визуализацию своего прошлого.

Описание процедуры включает в себя два последовательных этапа:

1 Этап. Самостоятельная работа – участникам группы предлагается от лица солдата, имеющего боевой опыт, написать письмо своему правнуку, в котором представить историю своей жизни. Обязательным условием является подробное описание событий периода жизни, когда принимали участие в боевых действиях.

2 Этап. Работа в группе – каждый из участников группы представляет свое написанное письмо с последующим обсуждением в группе того, что определяло поведение в разных жизненных ситуациях (представленных и описанных в письме, включая ситуацию участия в боевых действиях).

Рефлексивная процедура "Что? Кто? Как? Где? Когда?".

Цель: составление «жизненной программы» на ближайший период времени, планирование участником желаемого жизненного результата.

Описание процедуры:

1 Этап. Ведущий предлагает каждому участнику составить для себя список желаемых результатов в различных сферах жизни (профессия, семья, здоровья и др.) и расположить его в порядке убывания значимости или ценности каждого.

2. Этап. Далее Ведущий предлагает участникам выбрать из составленного списка первоочередное желание и составить программу его достижения на основе следующих правил планирования результата:

- сформулировать результат в позитивном ключе («что у меня будет», «что я хочу иметь», «как я буду чувствовать» и т.д.);
- планировать только то, что каждый участник может сделать сам и с собой;
- результат должен быть представлен во всех сенсорных системах: чувствах, ощущениях, звуках, настроении и т.д.;
- представить себе: где, когда и с кем будет нужен этот результат (мысленное проигрывание ситуаций, в которых участник сможет пользоваться произошедшими изменениями);
- продумать последствия достижения желаемого результата — «что будет, если это будет?» (результат должен сберечь и сохранить все то лучшее, что было раньше).

3. Этап. Обсуждение результатов на группе.

Метод ролевых игр

Упражнение «Слалом»

Цель: оптимизация стилей межличностного взаимодействия.

Описание процедуры:

Общая инструкция проговаривается перед всей группой. Также представляются другие участники упражнения. Инструкции каждому участнику передаются в письменном виде.

По дороге к начальнику наш специалист встречает:

- друга детства, с которым он не виделся более 10 лет;
- бизнес-партнер, с которым взаимодействуют специалисты Вашего отдела;
- коллегу-конкурента, соперника при перспективном повышении;
- своего заместителя, который занимается текущими вопросами деятельности;
- представителя прессы, который периодически появляется в вашей организации для написания очередной статьи;

Задача – успеть за 10 минут пройти через этих людей, успев к назначенному времени к начальнику (у которого пунктик на пунктуальности) и быть в состоянии вести с ним серьезный договор, возможно, о перспективах повышения.

Инструкция «герою»:

Вы – руководитель среднего звена солидной компании. Вы знаете, что в вашем отделе ожидаются кадровые перестановки, и поскольку Вы на хорошем счету у руководства, то считаете себя вправе рассчитывать на повышение. Вчера Ваш босс многозначительно попросил Вас зайти к нему сегодня в определенное время для серьезного разговора.

Инструкция друга детства:

Вы не виделись более 10 лет. Однако в данной организации Вы оказались по делам: Вам предложили войти с бизнес в качестве соучредителя и одного из директоров. Прежде чем принять решение, вы хотели бы получить дополнительную (желательно - неофициальную) информацию об организации. И тут в коридоре видите

Инструкция бизнес-партнера:

С данным специалистом у Вас чисто деловые отношения. Сейчас вы явились в организацию потому, что на сутки просрочена поставка важного оборудования Вашим клиентам. Для Вас важно срочно решить этот вопрос, поскольку Вам грозят серьезные неустойки. Вы – клиент такого уровня, что Вам хотелось бы, чтобы с Вами взаимодействовал именно начальник отдела, а не рядовой менеджер. Вы специально разыскали его в коридорах фирмы, чтобы сказать... .

Инструкция коллеги-конкурента:

Всю свою жизнь в этой организации Вы с коллегой шли, что называется, «ноздря в ноздю»: если повышали одного, то соответственно рос в должности и другой. Теперь Вы на той ступеньке, когда повысить могут только одного. При всем доброжелательном уровне отношений, между Вами никогда не было дружбы.

К Вам на руки попал черновик отчета, составленного Вашим коллегой – соперником. Вы как раз шли к вашему общему руководителю, чтобы использовать повод доложить начальству о допущенных серьезных ошибках в отчете. Увидев (как некстати) своего коллегу–соперника, Вы вдруг решаете сохранить корректную мину и обратиться к нему со своими замечаниями, предупредив его, что «если он не исправит «эти грубые ошибки», то пострадает репутация всего отдела». При этом, Вы не будете огорчаться, если он даст Вам повод «с чистой совестью» выйти в этой информацией на руководство. Что ж, он приближается... .

Инструкция заместителя:

В условиях жесткого цейтнота деятельности, который всегда наступает в конце квартала, к Вам в отдел нагрянула налоговая инспекция, требующая открыть сейф и предоставить документы на проверку. Вы меньше всего хотели бы стать краеугольным камнем в этой разборке, поэтому разыскиваете своего начальника, чтобы сообщить ему о случившемся. Ваша задача – получить четкие инструкции (желательно - письменные), гарантии ухода от необходимости нести ответственность за возможные негативные последствия ситуации. С этим настроем Вы идете по коридору и встречаете своего начальника... .

Инструкция журналиста:

Вы приехали сделать репортаж об этой организации. Но пока не определились, будет ли этот репортаж хвалебным (чтобы он прошел как рекламный материал) или скандальным (чтобы порадовать читателей). Вы решили определиться по ходу дела. И тут (какая удача) Вам навстречу направляется человек явно руководящего вида... .

После завершения упражнения участники группы обсуждают, какие стили межличностного взаимодействия были наиболее эффективными в представленных ситуациях.

Метод моделирования совместной деятельности

Цель: актуализация процесса совместной деятельности, формирование стратегии получения вознаграждения в зависимости от индивидуального вклада в результат совместной деятельности.

Процедура: предлагается картинка-пазл размером А₃, состоящая из 56 деталей различной неправильной формы в разобранном виде, которую участникам группы (7-12 человек) необходимо собрать.

Инструкция: перед Вами находятся детали одной картинки. Вам всем вместе необходимо собрать как можно быстрее картинку.

Фиксируемые параметры: общая длительность сбора картинки; количество членов группы, участвующих в процессе сбора пазла; организатор-руководитель процесса сбора пазла; инициатор сбора пазла (кто первый инициировал процедуру сбора пазла).

После того как пазл собран, каждый из участников получает по 3 жетона. Ведущий дает задание: «Отдайте полученные жетоны, тем участникам группы, действия которых, по вашему мнению, были наиболее полезными в процессе сбора пазла. Затем группа получает усложненное задание собрать пазл, не совещаясь в процессе взаимодействия. После этого участники вновь получают по 3 жетона, процедура с их распределением повторяется. На заключительном этапе участники получают задание собрать пазл, не совещаясь, при этом работать можно только правой рукой. Теперь участникам необходимо из уже имеющихся у них жетонов (у кого-то из участников может и не быть жетонов) отдать все свои жетоны тем, кто, по их мнению, работал наиболее эффективно. Уже накопленные жетоны оставлять себе нельзя.

После завершающего распределения жетонов участников просят высказаться, согласны ли они с количеством полученных жетонов.