

**Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации**  
**Государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования**  
**«Башкирская академия государственной службы и управления при  
Главе Республики Башкортостан»**

На правах рукописи

**Кроповницкий Олег Владимирович**

**КОПИНГ-СТРАТЕГИИ В СТРУКТУРЕ  
ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Специальность 19.00.05 – «Социальная психология»

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель  
доктор психологических наук,  
профессор  
Кудашев Азат Ришатович

Уфа – 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК РУКОВОДИТЕЛЕЙ.....	17
1.1. Понятие копинга в отечественной и зарубежной научной психологической литературе.....	17
1.2. Классификации копинг-стратегий.....	37
1.3. Современные концепции социально-психологических характеристик личности .....	52
1.4. Социально-психологические характеристики личности руководителя ..	63
1.4.1. Интернальность-экстернальность.....	63
1.4.2. Социально-психологический портрет личности.....	68
1.4.3. Социальный интеллект .....	74
1.4.4. Мотивация к успеху и боязнь неудач.....	79
Выводы по 1-ой главе .....	84
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ .....	88
2.1. Постановка проблемы исследования .....	88
2.2. Характеристика процедуры исследования .....	89
2.3. Описание методик исследования.....	90
Выводы по 2-ой главе .....	93

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ .....	95
3.1. Эмпирическое исследование копинга и социально-психологических характеристик испытуемых.....	95
3.2. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и интернальности-эстернальности и мотивации к успеху и боязни неудач .....	126
3.3. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и социального интеллекта .....	129
3.4. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения .....	131
3.5. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик личности .....	134
3.6. Эмпирическое исследование структур взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей.....	140
3.7. Социально-психологическая типология руководителей.....	155
3.8. Интерпретация результатов исследования социально-психологической типологии руководителей.....	184
Выводы по 3-ей главе.....	199
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	203
ЛИТЕРАТУРА .....	208
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	230
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	234

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** В конце 1980-х – начале 1990-х гг. в нашем обществе начали происходить кардинальные изменения, которые в значительной степени изменили устоявшиеся и привычные для людей способы жизнедеятельности. Общество в целом и каждый человек в отдельности были вынуждены приспособливаться к стремительно меняющейся социальной ситуации. Изменившаяся коренным образом общественно-политическая ситуация привела к ухудшению качества жизни людей: спад экономики, снижение уровня жизни, высокая неопределенность, угроза собственной безопасности, высокий риск террористических актов и многое другое. Совладание является одним из способов, с помощью которых люди справляются со стрессовыми ситуациями. Этим объясняется повышенный интерес психологической науки к изучению данного поведенческого феномена.

Многочисленные исследования совладания личностью с разнообразными сложными ситуациями социальной среды привели к образованию такого нового направления в психологии, как копинг-исследования, получившего широкое развитие как в России (Л. И. Анцыферова, В. А. Бодров, Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова, А. Н. Демин, Е. Ю. Кожевникова, Л. Г. Дикая, А. В. Махнач, Т. Л. Крюкова, Е. В. Куфтяк, О. А. Москвитина, Н. И. Наенко, С. К. Нартова-Бочавер, В. Е. Орёл, С. А. Хазова), так и за рубежом (G. W. Allport, J. H. Amirkhan, A. G. Billings, C. S. Carver, F. Cohen, S. Folkman, R. Lazarus, R. H. Moss, L. Murphy, K. R. Parkes, L. I. Pearlin, C. Schaefer, M. F. Scheier, C. Schooler). Активное развитие исследований копинг-поведения объясняется еще и тем, что стрессогенные факторы, оказывая значительное давление на личность, способны вызывать серьёзные физиологические и психические изменения в организме и даже в личностной сфере, в частности, в ее когнитивной

составляющей. Это говорит о необходимости исследования социально-психологических характеристик личности, направленных на совладание с критическими ситуациями. Так, в частности, А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик, А. В. Юревич указывают на важность повышения способности людей справляться с трудностями в современных условиях все возрастающих террористических угроз и высокой нестабильности социальной среды.

В связи с этим, актуальным становится вопрос о личностных факторах копинг-поведения. Факторами, определяющими выбор и особенности копинг-стратегий, могут являться социальный статус, уровень жизни, уровень образования, возрастные и гендерные особенности и пр., но, наиболее важными и устойчивыми, на наш взгляд, являются такие личностные особенности, как мотивация, локус контроля, особенности личностных черт.

В прикладном аспекте высокую значимость имеет исследование копинг-поведения руководителя, чей труд характеризуется высоким уровнем сложности и предъявляет специфические требования к личностным характеристикам руководителя. Он вынужден решать огромное количество разнообразных управленческих задач, перерабатывать большие объемы информации, а также находить выходы из неясных ситуаций, в которых нет готовых решений и возможности действовать по инструкции. Руководитель берет на себя ответственность за принятие решений, управляет и координирует деятельность других людей, отвечает за действия своих подчиненных и т. п. Вся это профессиональная деятельность, как правило, сопряжена с ненормированностью рабочего дня, высоким уровнем интенсивности, невозможностью уйти в отпуск в течение многих лет, а также прессингом со стороны вышестоящего руководства.

Вместе с этим, на сегодняшний день, как показывают исследования, остро ощущается дефицит знаний, в первую очередь, у самих руководителей о способах и методах совладания со сложными жизненными, в том числе, профессиональными ситуациями. Остается не изученным вопрос о связи

копинг-стратегий с социально-психологическими качествами руководителей и формирующих определенный тип. Недостаточно исследований особенностей копинг-стратегий руководителей реального сектора экономики. Отсутствуют данные о социально-психологических факторах, формирующих поведенческие паттерны совладания, которые закрепляются и кристаллизуются в типы руководителей.

Таким образом, высокая теоретическая и практическая значимость проблемы копинг поведения руководителей в сочетании с недостаточным уровнем изученности целого ряда важных особенностей проблемы обуславливает высокую актуальность ее дальнейшей разработки.

Проблема, на решение которой направлено исследование. Существует противоречие между возрастающими требованиями управленческой деятельности, сопряженной с постоянно увеличивающимся объемом перерабатываемой информации, высоким уровнем ответственности, напряженностью и интенсивностью и, как следствие, возрастающей стрессогенностью и неудовлетворительным уровнем компетентности руководителей в сфере выбора стратегий совладания со стрессом. Соответственно, исследование направлено на повышение эффективности социально-психологических механизмов копинга современных руководителей.

**Цель исследования:** выявить особенности взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей.

**Задачи исследования.**

1. Осуществить теоретический анализ копинга как социально-психологического феномена и проблемы копинг-стратегий в отечественной и зарубежной науке.

2. Исследовать социально-психологические особенности и копинг-стратегии руководителей.

3. Изучить и сравнить социально-психологические особенности и копинг-стратегии руководителей.

4. Определить совокупность взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей.

5. Выделить и описать психологические типы руководителей на основе кластерного анализа предпочитаемых ими копинг-стратегий и их социально-психологических качеств.

**Объект исследования:** поведенческие особенности совладания в контексте социально-психологических свойств личности руководителей реального сектора экономики.

**Предмет исследования:** специфика копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей.

**Общая гипотеза исследования:** существует закономерная связь между копинг-стратегиями и социально-психологическими качествами руководителей. Эта общая гипотеза конкретизируется в следующих частных гипотезах.

**Частные гипотезы:**

1. Существует закономерная связь между социально-психологическими качествами (интернальность, доминирование и т. п.) и копинг-стратегиями, направленными на решение проблем.

2. Соотношение копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей позволяет выделить типы руководителей.

**Методологическую основу исследования** составляют: основные положения системного и метасистемного подхода (П. К. Анохин, Л. Ф. Берталанфи, Б. Г. Ананьев, А. В. Карпов, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов), согласно которому копинг может быть представлен как системный комплекс, включающий совокупность взаимосвязанных систем; принцип единства сознания и деятельности (Г. М. Андреева, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.), отражающий активное взаимодействие субъекта с социальным

окружением посредством деятельности и общения; теория стресса Г. Селье; когнитивная теория стресса Р. Лазаруса, С. Фолкман; диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности (Р. Лапьер, В. А. Ядов, А. Г. Асмолов); методология планирования и организации эмпирического исследования, представленная в трудах В. Н. Дружинина, Д. Кэмпбелла, А. В. Карпова, Т. В. Корниловой.

**Теоретическую основу** исследования составили: понимание рефлексии в качестве психического процесса, состояния и свойства (А. В. Карпов); понимание рефлексии в качестве интегративного психического свойства (А. В. Карпов, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов); психосоциальные аспекты безопасности личности (А. И. Донцов). Подходы в социальной психологии (Г. М. Андреева, А. И. Донцов, Б. Д. Парыгин, А. Л. Свенцицкий, Е. В. Шорохова и др.), где рассматриваются вопросы ответственности личности перед социумом и социума перед личностью, а также психологические факторы, закономерности и механизмы ответственного социального поведения личности; подходы к профессиональному стрессу А. Б. Леоновой, В. А. Бодрова; подходы к пониманию копинга С. Carver, J. E. Singer, L. M. Davidson, P. A. Thoits, Л. И. Анцыферовой, В. А. Бодрова, Р. М. Грановской, Л. И. Дементий, А. Н. Демина, Т. Л. Крюковой, К. Муздыбаева, С. К. Нартовой-Бочавер, Н. М. Никольской и др.

**Методы исследования.** Для реализации поставленной цели и задач в исследовании использовались следующие методы: общенаучные (обобщение, категоризация, синтез и анализ научной зарубежной и отечественной литературы по проблеме исследования), эмпирические (анкетный опрос, метод тестирования). Для решения эмпирических задач исследования были использованы следующие методики. Для выявления предпочитаемых руководителями копинг-стратегий были применены такие методики, как «Опросник способов совладания» (Folkman и Lasarus, адаптация Т. Л. Крюковой) и методика многомерного измерения копинга «Копинг-



поведение в стрессовых ситуациях» (Н. С. Эндлер (в соавторстве с Дж. А. Паркером), в переводе Т. Л. Крюковой). Для диагностики социально-психологических качеств личности были использованы методики диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (УСК) (адаптирована Е. Ф. Бажиным, С. А. Голынкиной, А. М. Эткингом), 16-ти факторный личностный опросник Р. Кэттелла, личностный опросник Т. Лири, методика исследования социального интеллекта Е. С. Михайловой, представляющая собой российскую адаптацию теста Дж. Гилфорда и М. О'Салливена, опросник А. А. Реана (мотивация успеха и боязнь неудачи).

Статистическая обработка полученных эмпирических данных была проведена с помощью следующих методов: 1) методы первичной описательной статистики; 2) для определения значимости различий использовался критерий углового преобразования Фишера ( $\phi^*$ ) и критерий для установления значимых различий между двумя зависимыми выборками (t-критерий Стьюдента); 3) метод проверки на нормальность распределения Колмогорова-Смирнова; 4) для выявления взаимосвязи социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей был использован факторный анализ; 5) для изучения взаимосвязи социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей применялся корреляционный анализ (коэффициент линейной корреляции Пирсона); 6) для выделения типов руководителей был применен кластерный анализ методом К-средних; 7) для установления значимых различий между двумя независимыми выборками был применен критерий U Манна-Уитни.

Обработка количественных данных проводилась с помощью программы Microsoft Excel 2016, а также пакета программ статистической обработки данных IBM SPSS Statistics 23. 0.

**Эмпирическая база исследования.** В исследовании принимали участие слушатели (руководители реального сектора экономики) президентской программы Башкирской академии государственной службы и управления при

Главе Республики Башкортостан. В общей сложности в исследовании принимали участие 136 испытуемых, в том числе непосредственно в эмпирическом исследовании 96 человек: 58 мужчин и 38 женщин, в возрасте от 25 до 49 лет со стажем управленческой деятельности от 2 до 20 лет.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** обеспечены использованием методологии и положений психологической науки, применением стандартизированных и валидных эмпирических методов получения данных, которые соответствуют цели и задачам исследования, эмпирической проверкой основных положений, основательным и адекватно осуществленным качественным анализом, а также использованием научных и математически достоверных методов статистической обработки данных.

**Научная новизна работы** заключается в том, что впервые выявлена структура взаимосвязей социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей реального сектора экономики. Было установлено, что самооценка и подозрительность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как «конфронтативный копинг», «бегство-избегание» и «эмоционально-ориентированный копинг». Такие личностные качества, как покорность, рассудительность, мечтательность, тревожность и эмоциональная напряженность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как самоконтроль, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг. Практичность, прямолинейность, консерватизм руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как планирование решения проблемы, поиск социальной поддержки, принятие ответственности и проблемно-ориентированный копинг.

Впервые выявлены значимые различия между предпочитаемыми руководителями копинг-стратегиями. Руководители, в среднем, реже используют фронтативный копинг, бегство-избегание, дистанцирование и статистически значимо чаще такие копинг-стратегии, как самоконтроль, поиск социальной поддержки, стратегию планирования решения проблемы и

стратегию положительной переоценки в сравнении с другими копинг-стратегиями. Кроме того, руководители, в среднем, чаще используют стратегию проблемно-ориентированного копинга, в сравнении с эмоционально-ориентированным копингом и копингом, ориентированным на избегание.

Впервые выявлена взаимосвязь копинг-стратегий руководителей реального сектора экономики и их локуса контроля и мотивации успеха. Было обнаружено, что экстернальность является фактором копинг-стратегий, основанных на уходе, в той или иной форме. Интернальность и мотивация успеха являются факторами копинг-стратегий, основанных на активном включении руководителей в непосредственное решение проблемной, сложной ситуации.

Впервые выявлена взаимосвязь копинг-стратегий руководителей и различных компонент их социального интеллекта. Было обнаружено, что социальный интеллект является фактором таких копинг-стратегий, как положительная переоценка и поиск социальной поддержки.

Выявлены различия в копинг-поведении руководителей в зависимости от описанных личностных типов, выделенных в процессе исследования. В итоге выделяется двухуровневая типология, первый уровень которой состоит из интерналов и экстерналов, а второй уровень включает в себя пять типов руководителей, в зависимости от их социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий. Каждый тип руководителей обладает своим сочетанием копинг-стратегий. Характерной особенностью всех типов руководителей является низкий уровень интернальности в области производственных отношений и высокий – в области своих достижений.

**Теоретическая значимость работы** заключается в обогащении и уточнении существующих знаний о копинге как социально-психологическом феномене. В результате теоретического анализа уточняется сущность понятия

копинг, как когнитивных и поведенческих усилий, направленных на совладание со сложными и стрессовыми ситуациями управленческой деятельности, а также его соотношение с социально-психологическими характеристиками личности руководителей.

Исследование вносит вклад в разработку теоретических проблем совладающего поведения личности, занятой руководящей деятельностью. Копинг-поведение руководителей рассматривается с позиций социально-психологического подхода и во взаимосвязи с социально-психологическими характеристиками личности. Развита теоретические представления о структуре копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей. Копинг-стратегии руководителей рассмотрены относительно их социально-психологических характеристик.

Результаты исследования способствуют разработке теоретических представлений о закономерностях проявления копинг-стратегий в их взаимосвязи с социально-психологическими характеристиками личности, занятой руководящей деятельностью. Эмпирическим путем доказано, что выбор определенной стратегии совладающего поведения руководителей связан с их структурой социально-психологических характеристик. Социально-психологические характеристики руководителей оказывают влияние на особенности копинга. Представлена возможность прогнозирования копинг поведения руководителей на основе диагностики их социально-психологических характеристик. Таким образом, выполненное исследование вносит вклад в социальную психологию личности, организационную психологию, психологию труда.

**Практическая значимость исследования.** Результаты исследования могут быть использованы в социальной психологии личности, психологии труда и организационной психологии, психологии управления, при проведении аттестации и отборе персонала на руководящие должности, при создании и реализации программ стресс-менеджмента, направленных на

повышение стрессоустойчивости руководителей в процессе совладания со сложными профессиональными ситуациями.

Результаты проведенного исследования внедрены в учебный процесс кафедры менеджмента и социальной психологии ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» в рамках президентской программы Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат и магистратура). В программу курса «Психология стресса» включен раздел «Особенности психологии совладающего поведения у руководителей».

Разработан и внедрен в образовательную практику курс «Психология совладающего поведения». Полученные в результате исследования данные с осени 2019 года используются в лекционном формате при подготовке управленческих кадров (Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации) в рамках Президентской программы.

Результаты работы могут служить основанием для проведения различных психологических исследований в управленческой деятельности и организации психологического обеспечения различных предприятий и организаций народного хозяйства.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Выделены специфические способы поведения руководителей в сложных жизненных ситуациях. Паттерны поведения руководителей обладают характерными особенностями совладания и социально-психологических качеств личности и обозначают определенный тип руководителя. Каждый тип руководителя обладает своим, только ему присущим, сочетанием копинг-стратегий и социально-психологических характеристик. Психологическое содержание типов включает в себя

специфическое сочетание социально-психологических характеристик и социальных качеств руководителей, а также характерные только для них особенности копинг-поведения.

2. Базовым личностным качеством, которое лежит в основе дифференциации типов, является свойство интернальность-экстернальность и в зависимости от него дифференцируется два типа руководителей, которые, в свою очередь, подразделяются на подтипы второго уровня. В результате формируется эмпирически обоснованная классификация типов руководителей, включающая в себя два основных типа (интернальный и экстернальный), которые разбиваются на 5 подтипов второго уровня (доминантный, ответственный, социальный, заботливый и властный).

3. Симптомокомплекс личностных особенностей руководителей диктует определенные способы поведения, а поведенческие паттерны закрепляются и кристаллизуются в типы руководителей. Способы поведения реализуются через совокупность предпочитаемых копинг-стратегий и определенное сочетание социально-психологических характеристик руководителей, выявленных в ходе исследования. Специфические паттерны поведения, характерные для руководителей, формируют выделенные типы руководителей.

4. В качестве социально-психологических факторов типов руководителей выступают такие качества, как «авторитарность», «агрессивность», «доминирование» и «ответственность». Доминирование, авторитарность и агрессивность являются факторами типов руководителей, использующих, в основном, такие копинг-стратегии, как проблемно-ориентированный копинг, конфронтативный копинг, планирование решения проблемы. Экстернальность является фактором, формирующим тип руководителя, характеризующегося уходом от решения проблем, направленного на регуляцию эмоционального состояния, как своего, так и подчиненных. Интернальность является фактором, формирующим тип

руководителя, характеризующегося активным включением в непосредственное решение проблемной, сложной ситуации, направленности руководителя на работу и решение проблем. Особенностью интернального типа руководителя, по сравнению с экстренальным, является бóльшая направленность в сторону проблемно-ориентированного копинга. Кроме того, особенностью экстренального типа руководителя, по сравнению с интернальным, является бóльшая направленность в сторону эмоционально-ориентированного копинга.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Тематика данной работы соответствует паспорту специальности 19. 00. 05 (социальная психология): в области исследований закономерностей общения и взаимодействия людей (специфика человеческой коммуникации, общение и познание) (п. 2. 1, п. 2. 5), социальной психологии личности (социально-психологические качества личности, личностные и ситуативные детерминанты социального поведения) (п. 4. 6, п. 4. 7).

**Апробация результатов работы.** Материалы диссертации представлялись на заседаниях кафедры общей и социальной психологии БГПУ им. М. Акмуллы, на заседаниях кафедры менеджмента и социальной психологии БАГСУ. Помимо этого, основные результаты и выводы диссертации были представлены на VI Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых «Актуальные проблемы современных общественных наук. Социальный вектор развития государственного управления и экономики» – «Педагогическая наука и педагогическое образование в классическом вузе» (г. Уфа, 26 мая 2016 г.), на IV Международной конференции «Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие» (г. Кострома, 2016), на XII Международной научно-практической конференции 14 декабря 2017 г. «Гуманистическое наследие просветителей в культуре и образовании» (г. Уфа, 14 декабря 2017 г.), на Конгрессе «Психология XXI столетия» (Новиковские

чтения) (г. Ярославль, 18-20 мая 2018 г.); на международной научно-практической конференции «Социокультурные проблемы современного человека» (г. Новосибирск, 2018), на 20-м Международном Конгрессе «Психология XXI столетия (Новиковские чтения)» (г. Ярославль, 17-19 мая 2019 г.); обсуждена на заседаниях методологических семинаров факультета психологии Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (г. Ярославль, 2018-2019 гг.) и рекомендована к защите. По теме диссертации опубликованы 8 статей, из них 4 – в изданиях, рекомендованных ВАК.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. Материал изложен на 229 страницах, содержит 20 таблиц, 39 рисунков, 2 приложения. Список литературы включает в себя 210 источников, в том числе 40 – на английском языке.



# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

## **1.1. Понятие копинга в отечественной и зарубежной научной психологической литературе**

Копинг или копинг-поведение – относительно новое понятие в отечественной и зарубежной психологии, которое обозначает целое направление исследований в науке [176, 184]. Термин копинг является производным от английского слова «to cope» – преодолевать, справляться. В отечественной психологии принято также употреблять такие термины как преодолевающее, совладающее или адаптивное поведение [36, 42, 46, 58, 118, 133, 156 и др.].

В настоящее время проблематика преодолевающего поведения в психологии насчитывает довольно широкий список научных работ. Копинг-поведение как психологическая проблема является предметом исследования таких ученых, как J. H. Amirklian [173], C. S. Carver и M. P. Scheier [175], S. Folkman и R. S. Lazarus [177, 178], E. A. Locke и M. S. Taylor [191], R. R. McCrae [194] и др. [179, 187, 188, 195, 203]. В отечественной психологии среди ученых, которые занимаются изучением проблемы копинг-поведения и стресса в целом, можно выделить таких авторов, как Т. Л. Крюкова [87-91], Л. И. Анцыферова [7, 8], С. К. Нартова-Бочавер [120], Л. И. Дементий [46-49], Е. А. Сергиенко [149], Н. А. Сирота и В. М. Ялтонский [153],

И. М. Никольская [122], Р. М. Грановская [42-44], В. А. Бодров [18-20, 22-24, 27] и мн. др. [40, 66, 120, 136, 145].

Теории копинг-поведения достаточно тесно связаны с концепцией стресса, поскольку само копинг-поведение часто является следствием той или иной стрессовой ситуации. Понятие стресса ввел канадский физиолог Г. Селье, когда описывал общий адаптационный синдром (general adaptation syndrome) [148, 202]. Ученый говорил о том, что «стресс является неспецифическим ответом организма на какое бы то ни было требование, предъявленное ему» [148]. Он же является и автором физиологической теории стресса [76]. Физиологический стресс связан, в основном, с нарушением физиологических систем организма [148, 197, 202]. Он возникает в ситуациях эмоционального возбуждения, сильного страха, усталости, боли, потери крови, воздействия различных стимулов высокой интенсивности и пр. [196]. Организм при этом рассматривается в качестве реактивной системы, отвечающей специфическими изменениями в своём состоянии на внешние стимулы, которые она воспринимает как угрозу своему существованию или благополучию [197]. Как показали медицинские исследования, в стрессовой ситуации у людей возникают одни и те же биохимические процессы в организме, которые помогают им справляться с требованиями окружающей среды [201].

С процессуальной точки зрения развития стресса Г. Селье выделил три стадии: стадию «мобилизации» (характеризуется активизацией всех адаптационных и защитных механизмов организма с их максимальным расходом), стадию «резистентности» (если действие источника стресса не прекращается и организм не справляется с ситуацией, то он переходит на режим экономии и начинает умеренно расходовать свои адаптационные ресурсы), стадию «истощения» (характеризуется тем, что ресурсы организма заканчиваются и он истощается) [148].

Согласно вышесказанному, можно было бы сделать вывод о том, что стресс играет исключительно негативную роль. Однако автор отмечает не только негативное влияние стресса на организм, но и то, что он является необходимым и даже полезным элементом в жизни каждого человека. Процессы адаптации, которые запускает стресс в организме и с помощью которых он преодолевает кризисные ситуации, создают благоприятные условия для развития и повышения адаптационных возможностей индивида. Для того, чтобы различать позитивные и негативные воздействия на организм Г. Селье вместе с понятием стресса использует понятие «дистресс». В буквальном смысле, дистресс (от англ. Distress) – это горе, недомогание, несчастье, нужда, напряжение и пр. По сути – это стресс, который длится достаточно долго и превышает ресурсы человека, то есть превышает его возможности, необходимые для того, чтобы справиться со стрессом. Губительное воздействие на организм автор связывает именно с этим понятием [148]. Несмотря на это, в научной литературе, касающейся проблем стресса, авторы, как правило, используют понятие «стресс», понимая под ним «дистресс» [3, 17, 28, 78, 84, 99, 110 и др.].

Явление, которое описал Г. Селье, стали обозначать как «эмоциональный стресс», под которым стали понимать «аффективные переживания, ведущие к неблагоприятным изменениям в организме человека» [78]. Однако, как было сказано выше, особенностью эмоционального стресса является наличие не только отрицательных эмоциональных состояний, но и положительных, вследствие чего, как отмечает Л. А. Китаев-Смык, понятием «эмоциональный стресс» начали обозначать «...широкий круг изменений психических проявлений, сопровождающихся выраженными неспецифическими изменениями биохимических, электрофизиологических и других коррелятов стресса» [78]. В разработанной Г. Селье концепции стресса основной акцент был сделан на исследовании физических и физиологических проявлений стресса. В качестве показателей стресса учитывались только

физиологические и эндокринологические изменения в организме, при этом психологические составляющие никак не учитывались [202].

Новый взгляд на проблему стресса предложили Р. Лазарус и С. Фолкман. Они отметили тот факт, что при возникновении стресса человек находится в системе «человек-среда» и сделали акцент на взаимодействии этих двух элементов системы, а именно: с одной стороны, среда угрожает существованию человека, с другой стороны, возможности и ресурсы человека недостаточны для удовлетворения требования среды [177, 178].

Таким образом, авторы обозначили психологические аспекты стресса: характеристики взаимодействия человека с окружающей средой, в результате которого у него формируется стрессовое состояние. В частности, они обозначили важную роль такого когнитивного фактора, как фактор оценки в момент возникновения и в процессе развития стрессовых переживаний. На этом основании мы делаем вывод о наличии связи психологической теории стресса с различными когнитивными концепциями [186, 187, 189], которые утверждают, что когнитивные процессы лежат в основе эмоциональных переживаний и поведения человека вообще, и в стрессовых ситуациях, в частности [25].

Физиологическая теория стресса изучает то, как организм реагирует на стресс. В отличие от неё, когнитивная теория стресса изучает особенности когнитивной сферы людей в процессе совладания со стрессом, механизмы мышления, восприятия, принятия решений и, как следствие, способов их реализации, выявляет различия в копинг-поведении, копинг-стратегиях. В частности, J. E. Singer и L. M. Davidson говорят о существовании индивидуальных различий в степени проживания стресса в аналогичной ситуации, то есть стимул один, а реакции, в виде эмоциональных состояний, разные. Кроме того, они отмечают стремление людей создавать для себя сложные жизненные ситуации. Авторы объясняют такое, на первый взгляд, странное стремление желанием людей избавиться от скучной монотонности

повседневной жизни и потребностью в острых ощущениях, которые играют роль своеобразного наркотика, перчинки, придающей вкус жизни. Способы, с помощью которых люди создают себе такие ситуации, довольно разнообразны. Самый прямой путь – это овладение каким-либо экстремальным видом спорта: скалолазанием, гонками, дайвингом и др. В этих видах спорта максимально высока вероятность того, что человек столкнется с максимальным напряжением сил и актуализацией всех своих ресурсов. Кроме характера эмоциональных состояний, люди также по-разному интерпретируют и воспринимают стрессовую ситуацию при определении ее сложности, а также расходятся в оценке своих ресурсов и возможностей ее преодоления [203].

По мнению Е. А. Locke и М. S. Taylor, индивид воспринимает стресс как угрозу своей безопасности и, как следствие, у него возникает чувство страха и неуверенности, а также желание тем или иным образом противодействовать ей [191].

В психоаналитической литературе копинг понимается как психологическая защита личности. Копинг включает в себя «...реалистичные и гибкие мысли и действия, решающие проблемы и посредством этого снижающие действие стресса» [185].

В психоанализе разные авторы связывают некоторые процессы копинга с защитными механизмами. В частности, К. Menninger описывает пять процессов, которые различаются степенью внутренней дезорганизации. К ним он относит такие копинг-стратегии, как ругательства, юмор, самоконтроль, разговоры об отвлеченном, плачь и пр. G. Valliant выделяет следующие механизмы: во-первых, психотические механизмы (индивид теряет контакт с реальностью, искажает ее, строит планы действий, которые опираются не на реальность, а на иллюзии); во-вторых, незрелые механизмы (индивид проецирует, фантазирует, ведет себя пассивно-агрессивно); в-третьих, невротические механизмы (происходит подавление чувств,

интеллектуализация) и, наконец, наиболее эффективный и адекватный уровень – зрелые механизмы (альтруизм, сублимация, юмор). Поэтому G. Vaillant полагает, что копинг – это один из способов защитного механизма [207].

N. A. Наап предложила следующую границу между процессами копинга и защитными механизмами. В качестве критерия она выдвинула точность отражения реальности. По ее мнению, копингом являются те процессы, которые основаны на объективной реальности. В случае искажения реальности, такие процессы являются уже не копинг-поведением, а механизмом защиты [181].

При этом, такие авторы, как Е. В. Куфтяк, Т. Л. Крюкова, С. К. Нартова-Бочавер, С. А. Хазова рассматривают психологические защиты как вариант копинга с позиций динамики Эго. Вместе с этим, авторы весьма критично относятся какому подходу. В частности, С. К. Нартова-Бочавер замечает, что описание копинг-поведения в качестве одной из форм психологической защиты есть ни что иное, как попытка отождествить копинг с его результатом, что, на ее взгляд, не соответствует действительности [120]. При этом, С. А. Хазова указывает на то, что при данном подходе игнорируется такая важная характеристика копинг-поведения, как роль сознания, а защитные механизмы, основанные на бессознательном, не могут обеспечить качественный анализ такого феномена как копинг-поведение [165]. Копинг и психологические защиты различаются тем, что, по мнению С. А. Хазовой, «совладание – пластичный, зависящий от ситуации процесс, имеющий «отложенный эффект», то есть рассчитанный на перспективу» [165]. На важную роль сознания также указывает и Т. Л. Крюкова: «целенаправленное социальное поведение, позволяющее субъекту справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, через осознанные стратегии действий» [90].

Р. Лазарус и С. Фолкман указывают на еще одну сложность в использовании психоаналитического подхода при анализе копинг-поведения. Эта сложность связана с представлением о совладании как о реалистичных мыслях и действиях, которые помогают снизить напряжение и решить проблему на том или ином уровне функционирования Эго: высоком, зрелом или регрессивном, психотическом. Как следствие, мы ограничиваем копинг-поведение только стратегиями, связанными с минимальной дисфункциональностью Эго и его разрушением (например, продумывание, альтруизм, самообладание, юмор и др.). Любое другое, незрелое, невротическое, примитивное поведение, например, деперсонализация, нарколепсия, фобии, фантазирование, искажение и опровержение действительности уже не может быть определено в качестве преодолевающего [189].

Отечественные психологи И. М. Никольская и Р. М. Грановская предложили свое понимание границы между копингом и психологическими защитами. Их идея состоит в представлении копинга как высшей формы поведения, включённой в психологическую систему защиты человека [42, 122]. В частности, Р. М. Грановская говорит о том, что система психологической защиты – это целостная система, последовательно формирующаяся в онтогенезе, в рамках которой копинг-поведение является сознательной формой и зависит при этом не только от уровня сформированности сознания личности, но и от самосознания [42].

В свою очередь, И. М. Никольская, анализируя защитную систему человека, отмечает, что психологические защиты находятся на бессознательном уровне психики, а совладающее поведение осуществляется на сознательном уровне, при котором адаптация происходит путем «осознания возникших трудностей» [122].

Т. Л. Крюкова, С. А. Хазова и др. придерживаются радикальный, с точки зрения роли сознания, позиции при анализе соотношения психологической защиты и копинга.

Основные отличия, по мнению С. А. Хазовой, заключаются в том, что копинг характеризуется гораздо большей гибкостью, зависимостью от процесса, динамики ситуации, а также имеет отложенный эффект [165].

Т. Л. Крюкова полагает, что копинг-поведение всецело есть функция сознания субъекта и является «целенаправленным социальным поведением, позволяющим субъекту справиться с трудной жизненной ситуацией... через осознанные стратегии действий» [90].

Учитывая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что проблема взаимоотношений и разграничения психологических защит и копинг-поведения на сегодняшний день полностью и однозначно не разрешена. Вследствие того, что копинг может включать в себя как сознательное, так и бессознательное поведение, а также неосознанные (автоматические) действия, представляется довольно сложным провести четкую демаркационную линию между психологическими защитами и копинг-поведением. Данная проблема является отдельным направлением в исследовании совладания и выходит за рамки данной работы. В нашем случае важно отметить, что копинг является сложным, системным, многоплановым и в большой степени осознанным процессом совладания личностью с трудными жизненными ситуациями.

Кроме того, стоит отметить, что в психоаналитическом подходе к проблеме копинга недостаточно учитывается его процессуальный характер. При этом, само копинг-поведение является результатом адаптации индивида к окружающей среде [185].

С. Фолкман и Р. Лазарус предложили принципиально иной подход к анализу копинг-поведения. В первую очередь, они рассматривают копинг в качестве динамического процесса, включающего в себя различные структурные элементы [189]. Подобного понимания копинга, как процесса, в



котором человек использует разные стратегии и способы преодоления, а также их конфигурации, придерживаются и отечественные ученые – Л. И. Анцыферова, К. Муздыбаев, С. К. Нартова-Бочавер и др. [7, 118, 120 и др.].

Поскольку копинг является процессом, его необходимо рассматривать в динамике и изучать с позиций изменчивости и целостности, что даст возможность исследователям обнаружить гораздо больше сложных и тонких механизмов преодолевающего поведения. Другим следствием, выведенным из данного утверждения, является смещение основного акцента с того, что человек приобретает в результате такого поведения, на изучение того, каким образом он осуществляет это преодоление.

С. Фолкман и Р. Лазарус в своей теории копинга выдвинули ещё одно важное положение о том, что копинг не есть автоматизированное адаптивное поведение [189]. Авторы говорят о том, что нужно различать волевые усилия, направленные на преодоление трудной жизненной ситуации и автоматизированные действия. Причём, критерием различения, на наш взгляд, является степень осознанности личностью своих действий. В случае, например, если человек оказывается в новой для себя ситуации, его сознание будет полностью направлено на его действия. Однако, если подобная ситуация будет повторяться многократно, то участие сознания будет постепенно уменьшаться, а его реакции будут всё более автоматическими, вследствие научения [189]. Наличие сознательных усилий по преодолению сложных жизненных ситуаций, как существенная характеристика копинга, признается и другими исследователями [124, 194 и др.]. Поведение, направленное на преодоление трудностей, требует сознательной активности личности и не является простым приспособлением к окружающей среде.

Таким образом, «... не все адаптационные процессы есть копинг. Копинг – это подкласс адаптационной активности, который связан с усилиями и не

включает абсолютно все то, что мы делаем во взаимодействии с окружающей средой» [124].

Затрагивая вопрос личностно-средового взаимодействия, важно, на наш взгляд, отметить подход, представленный отечественным ученым А. Н. Деминым [50-53]. Автор полагает, что преодоление личностью сложных, кризисных жизненных ситуаций характеризуется широким спектром реагирования и копинг-поведение является лишь одним из способов преодоления, обладающим своими особенностями. В частности, процесс преодоления понимается как «сложная многоплановая активность, включающая в себя психологические защиты, совладание, саморегуляцию и самоорганизацию личности» [50].

Осуществляя сравнительный анализ дефиниций «самоорганизация» и «совладание» А. Н. Демин отмечает, что самоорганизация обладает стратегической ориентацией, она «интегративна», нацелена на будущее и «включает активность, направленную как на самого субъекта, так и на организацию внешних обстоятельств жизнедеятельности» [52]. Кроме того, смысловое поле понятия «самоорганизация» шире, чем у понятия «совладающее поведение» по критериям «конструктивность-деструктивность», «осознанность-неосознанность» и «адаптивность-надситуативность» [52].

Таким образом, копинг-поведение личности понимается достаточно широко и изучается как с позиции социально-психологического приспособления, так и с позиции активного преобразования окружающей среды.

Ф. Cohen в своем анализе зарубежных подходов к копингу приходит к выводу о том, что копинг – это система диспозиций, стиль или эпизодическое поведение. В соответствии с первой точкой зрения, копинг – это определенный тип совладания с различными стрессовыми ситуациями. Личность демонстрирует наличие у неё типичных способов поведения (преодоления) в

различных трудных жизненных обстоятельствах. Подход, в котором копинг является эпизодическим поведением, заключается в том, чтобы исследовать процесс преодоления конкретным человеком конкретной трудной жизненной ситуации. То есть, исследователь максимально детально изучает каждый конкретный случай. Однако, как отмечает автор, этот способ не позволяет стабильно прогнозировать перенос индивидом освоенных им копинг-стратегий из данной ситуации в последующие. Кроме того, человек иногда прибегает к различным копинг-стратегиям в пределах конкретной ситуации на разных этапах ее разрешения. Поэтому данный подход не дает возможности описать и обобщить весь спектр копинг-стратегий, которые используются для всего разнообразия стрессовых событий. Наконец, понимание копинга как стиля, характеризуется комплексным личностным поведением, зависящим от особенностей индивида и среды, а также их взаимосвязей [176].

В настоящее время остается нерешенной проблема изменчивости копинга, используемого конкретным человеком в зависимости от его восприятия стрессовой ситуации, ее объективных характеристик и социально-психологических качеств самого человека [181].

С. Фолкман и Р. Лазарус описывают копинг как «...поведенческие и когнитивные попытки справляться с особыми внешними и/или внутренними требованиями, которые оцениваются как угрожающие или чрезвычайные для возможностей человека» [189].

В контексте данного определения копинг может быть понят в качестве фактора психологического комфорта и психического благополучия [66]. Его основное предназначение заключается в приспособлении человека к окружающей среде и сохранении гомеостаза [122, 123]; при этом копинг способствует контролю над ситуацией, ослабляя или смягчая ее негативное воздействие [118].

Наряду с основной, адаптационной, функцией совладающего поведения некоторые авторы выделяют и другие функции копинга. В частности,

К. Муздыбаев отмечает, что копинг может быть направлен на преодоление трудностей или снижение их негативного воздействия, связанного с тяжелыми жизненными событиями, либо на избегание стрессовых ситуаций или на формирование устойчивости к стрессовым событиям низкой интенсивности, имеющим хронический характер [118]. Автор обращает внимание на наличие взаимосвязи копинг-поведения и готовности решать жизненные проблемы, а также усилий, затрачиваемых на то, чтобы ослабить влияние стрессовой ситуации [118].

В настоящее время словосочетание «coping behavior» используют для обозначения способов поведения в самых различных ситуациях, начиная от экстремальных, стрессовых и до бытовых, обыденных событий [7, 118, 120]. При этом, несмотря на существенное увеличение количества исследований в сфере копинга, малоизученной областью научного познания остаются способы совладания со стрессовыми ситуациями [46].

В зарубежной психологии оформились три ведущих направления в изучении копинг-поведения: 1) ситуационный или динамический подход; 2) диспозиционный подход; 3) интегративный подход [90].

Ситуационного подхода придерживаются R.Lazarus, S. Folkman и др. В соответствии с данным подходом процесс преодоления характеризуется развивающимся динамическим процессом когнитивного оценивания, переоценивания и эмоциональной переработки. По мнению приверженцев данного подхода, та или иная копинг-стратегия, которую выберет человек, будет зависеть от того, как он оценивает степень угрозы, доступные ресурсы, необходимые для разрешения ситуации, возможный репертуар своих собственных действий и их эффективность с точки зрения преодоления стресса [177, 186, 187]. Т. Л. Крюкова отмечает, что основная критика этого подхода состоит в том, что эмоциональная сфера личности противопоставляется когнитивным процессам оценивания, которые

выдвигаются на первый план, тем самым, обесценивая эмоциональную сторону копинга [90].

Основная идея диспозиционного подхода заключается в том, что существует взаимосвязь устойчивых индивидуальных личностных особенностей и способов копинга. Кроме того, ключевая идея данного подхода состоит в определении стиля совладающего поведения в качестве устойчивого личностного образования. Основная проблема, которая рассматривается в рамках этой позиции заключается в том, как выяснить уровень успешности «диспозиционной направленности, которая чаще всего называется стилем совладания, какова вероятность достижения с ее помощью необходимых целей, таких, как обеспечение и формирование психологического благополучия и психического и физического здоровья» [90]. К приверженцам диспозиционного подхода относятся такие ученые, как Паркер, Зайндер, Эндлер и другие.

В рамках данного подхода основным предметом исследования является поиск личностных черт, связанных с выбором способов совладания со стрессом и преодоления трудных жизненных ситуаций [90]. В науке уже существуют на данный момент теоретические и эмпирические данные о подобных чертах. В частности, на выбор той или иной копинг-стратегии совладания со стрессовой ситуацией влияют такие личностные характеристики, как враждебность, оптимизм, нейротизм и некоторые другие.

В свою очередь, в рамках интегративного подхода была предпринята попытка объединить два предыдущих и показать, что на выбор того или иного копинг-поведения влияют как личностные особенности, так и характер ситуации [90]. К представителям такого подхода относятся А. G. Billings, R. H. Moss [174] и др. Они уделяют особое внимание личностным чертам, которые обеспечивают выбор наиболее эффективного способа копинг-поведения. При этом, любые негативные следствия стресса, будь то болезни, сложности в отношениях, снижение качества жизни в целом, связываются с

отсутствием, либо недостатком ресурсов и с низкой эффективностью выбранных копинг-стратегий. В интегративном подходе копинг-поведению отводится ведущая роль, в нем также учитывается степень контролируемости ситуации, эффективность поддержки социального окружения, способность человека выбрать наиболее действенную стратегию.

Несмотря на то, что сам термин «копинг-поведение» появился в отечественной психологии в 1990 г., исследования, направленные на изучение того, как человек справляется с трудными жизненными ситуациями, осуществлялись задолго до этого времени. В частности, проблемы адаптации личности к различным ситуациям рассматривались в работах А. Н. Дорожевец [58], В. А. Бодрова [21, 22, 27], А. Г. Маклакова [106] и других авторов. Особенности трудных ситуаций изучали такие ученые, как Л. И. Анцыферова [8], Л. Ф. Бурлачук [31], Л. В. Виноградова [35], Л. Г. Дикая [54], Е. Ю. Коржова [31, 83], Н. Б. Михайлова [114], А. В. Махнач [54], Н. Б. Малкина-Пых [107, 108], Е. В. Улько [164] и ряд других авторов.

В последнее время проблемы копинг-поведения, а также различные аспекты стресса являются предметом исследования Л. И. Анцыферовой [7, 8], В. А. Бодрова [18-20, 23], Л. Л. Заики и Т. Н. Разуваевой [66], В. В. Знакова [67], Т. Л. Крюковой [87-91], С. К. Нартовой-Бочавер [120], К. Муздыбаева [118] и других отечественных психологов. В. А. Бодров [18-20, 23], Т. Л. Крюкова [87-91], В. А. Мазиллов [103] и другие авторы активно обсуждают вопрос методологических основ изучения совладающего поведения. Также достаточно много работ направлено на изучение социально-демографических, культурных и возрастных особенностей копинга (например, работы таких авторов, как Т. Л. Крюкова [87, 90], Н. Б. Михайлова [114], О. А. Москвитина [116], Н. А. Сирота и В. М. Ялтонский [153, 170]). В. А. Бодров [19], Л. К. Дементий [48, 49], Т. Л. Крюкова [86-88], С. К. Нартова-Бочавер [120] обращают внимание на диагностику совладающего поведения. Ситуационные особенности, ресурсы и факторы

детерминации копинга изучают Л. И. Анцыферова [7], В. А. Бодров [19, 20], В. Т. Голованевская [40], Л. И. Дементий [46, 47], Т. Л. Крюкова [88, 89], С. К. Нартова-Бочавер [120], В. Е. Орёл [123], Ю. П. Поваренков [131], А. И. Приходько [133], Е. А. Сергиенко [149], Н. А. Сирота и В. М. Ялтонский [153, 170], Ю. Л. Сорокина [156]. Кроме перечисленных, существуют работы, посвященные исследованию механизмов психологической защиты, где копинг предстаёт в качестве уровня или компонента системы защиты личности. Данный аспект копинг-поведения рассматривают Р. М. Грановская [44], И. М. Никольская [122], Л. Ю. Субботина [162].

Отечественная психология включает в себя собственную концепцию копинг-поведения. Ведущими учеными в этом направлении являются Л. И. Анцыферова [7], В. А. Бодров [18-20, 23], Т. Л. Крюкова [87-91], С. К. Нартова-Бочавер [120]. Т. Л. Крюкова предложила объединить положения интегративного и субъектно-деятельностного подходов [90].

Основными положениями в субъектно-деятельностном подходе, по мнению К. А. Абульхановой, являются следующие. Субъект: 1) сам организует свои личностные и психические возможности в ходе деятельности; подобная самоорганизация выполняется на основе саморегуляции; 2) сообразует, увязывает «пространство-время», где энергия его психики встраивается в реально сформированную деятельность; 3) находит свой личный способ реализации деятельности, который согласуется с внешними и внутренними требованиями; 4) перестраивает извне поставленные требования деятельности с целью достижения общественно значимого и лично желаемого результата; 5) устанавливает «пространство-время» своей активности, в соответствии со своими возможностями, степенью ее сложности, за которую готов взять ответственность» [1].

Основные положения концепции Т. Л. Крюковой, базирующиеся на двух вышеуказанных подходах, заключаются в следующем. Во-первых, в данном подходе человек – это субъект, который активно противостоит

неблагоприятным обстоятельствам и разрушающим воздействиям с помощью копинг-поведения. Копинг-поведение предстаёт сознательным социальным поведением, посредством которого человек справляется с трудными жизненными обстоятельствами или стрессом способами и методами, которые адекватны его личностным характеристикам и актуальной ситуации, в которой он находится. Выбор той или иной копинг-стратегии, который осуществляет активный, сознательно действующий субъект, зависит от личностных (структурных), ситуативных (динамических) и экологических (социокультурных и социально-психологических) факторов. Результатом копинг-поведения является либо разрешение проблемной ситуации, либо ее переструктурирование, либо приспособление к ее условиям. При этом, человек может овладеть конструктивными навыками совладания, то есть выработать у себя навыки адекватного и эффективного копинг-поведения, чтобы сохранить свое психическое и физическое здоровье [90].

Таким образом, в отечественной и зарубежной психологии собрано уже достаточно большое количество теоретического и эмпирического материала, связанного с изучением копинг-поведения. Отечественные и зарубежные психологи создали целостные теории поведения, разработанные в русле ситуационного (динамического), диспозиционного и интегративного подходов.

В наибольшей степени, на наш взгляд, интеграция позиций по проблеме совладающего поведения нашла свое отражение в работах С. Фолкман, Р. Лазаруса и К. Муздыбаева. Опираясь на взгляды названных авторов, мы предприняли попытку обозначить некоторые подходы к пониманию копинг поведения.

В рамках первого подхода, представленного в работах С. Фолкман, Р. Лазаруса, копинг рассматривается в качестве совладания с жизненными трудностями. При этом он является не автоматическим реагированием на обычные бытовые ситуации, а, напротив, поведением, которое требует от



человека креативности, собранности и мобилизации сил [186]. Авторы полагают, что необходимо различать навык и копинг. Это различие связано с этапами формирования навыка, так как, только на ранних стадиях от человека требуются огромные усилия и концентрация, характеризующие преодолевающее поведение. В то время как на поздних стадиях, в сформированном навыке они отсутствуют.

Из-за того, что переход из стадии в стадию происходит достаточно постепенно, чаще всего сложно определить, в какой момент завершается преодолевающее поведение и начинается навык, характеризующийся автоматизированными действиями.

Однако разграничение копинга и навыка является важной задачей, так как, в противном случае, все наши умения и навыки превратились бы в преодоление, совладание с жизнью, и «копинг-поведение состояло бы из всего, что мы делаем» [186].

Говоря о некоторой схеме, запускающей копинг-поведение, К. Муздыбаев определяет это следующим образом: необычная ситуация предъявляет индивидууму определённые требования, которые являются для него испытаниями, превышающими его возможности и те ресурсы, которыми он располагает. Это заставляет индивида совершать определенные действия с целью соответствовать этим требованиям. Далее автор замечает, что С. Фолкман и Р. Лазарус направляют фокус внимания на характер и содержание попыток совладания, на усилия человека по разрешению ситуации и не анализируют процесс копинга с точки зрения успешности этих усилий, при том, что цель копинг-поведения как раз и заключается в преодолении трудностей либо снижении их отрицательных воздействий, уходе от них, либо способности выносить их присутствие [118].

Другой подход к исследованию копинг-поведения мы можем назвать процессуальным. В качестве примера К. Муздыбаев рассматривает концепцию С. Шиффмана и Т. А. Уиллса, которые описывают три этапа

копинг-процесса: предупреждающий (человек, зная о возможных проблемах, готовится к их решению), собственно совладание (человек реализует когнитивные и поведенческие акты с целью справиться с трудной ситуацией) и восстанавливающий (человек оценивает результаты воздействия стрессовой ситуации, определяет степень потерь, переходит в обычное комфортное состояние) (цит. по [118]). В. А. Бодров также считает, что совладание со стрессом – это процесс, который включает следующие этапы: мотивационно-целевой (нацелен на преодоление с учётом особенностей ситуации); этап первичной ориентировки в ситуации и оценка степени угрозы, оценка личных возможностей с ней справиться (получение знаний о них, на основе полученных знаний выбирается наиболее эффективный способ поведения); эмоционально-волевой этап (эмоционально-волевая регуляция проявления выбранной стратегии); мобилизация ресурсов (подготовка ресурсов для выбранного способа преодолевающего поведения); оценка результата или его переоценка (в случае надобности) стрессогенности ситуации. Перечисленные стадии, как считает автор, тесно взаимосвязаны и являются закономерной цепью структурных единиц деятельности по разрешению трудной жизненной ситуации [20]. Как следствие, «процесс совладания со стрессом можно расценивать как систему психологической деятельности индивида, цель которой – оценить степень угрозы и наличие необходимых ресурсов, выбрать и осуществить определенную стратегию поведения, проконтролировать полученный результат и, в случае необходимости, повторить цикл для достижения удовлетворительного результата» [20].

В соответствии с третьим пониманием, совладание со сложными жизненными ситуациями необходимо определять, как тот или иной способ реагирования человека на стресс, на что указывает В. N. Carpenter (цит. по [118]). Однако, как считает К. Муздыбаев, хотя данное понимание и разграничивает повседневное, обыденное поведение индивида и его же поведение в сложных, экстремальных ситуациях, но оно не обращает

внимания на некоторые обстоятельства. К ним автор относит способность субъекта избегать стрессовых ситуаций, изучение его поведения до момента возникновения стрессовой реакции в качестве первого этапа копинга и др. (цит. по [118]). Дополнительным показателем современного взгляда на копинг-поведение, который выходит за ограничение такого понимания, как считает С. К. Нартова-Бочавер, является расширение круга ситуаций, связанных с проблемой совладания, с экстремальных до субъективно воспринимаемых значимыми, важными для человека [120]. «Постепенно термин coping перестал быть связанным только лишь с экстремальными ситуациями и начал успешно использоваться при анализе поведения человека в ключевые моменты его жизни, а в последующем – для анализа воздействия длительных стрессоров и повседневной активности» [120] – отмечает автор.

Еще одним аспектом в изучении проблематики копинга, как указывает К. Муздыбаев, является стремление разделить собственно усилия индивида, направленные на то, чтобы справиться со стрессовой ситуацией, и результаты этих попыток, то есть вычленение одномоментно и процессуального (действия, направленные на разрешение сложной жизненной ситуации) и результативного (эффективность этих действий) аспектов копинг-поведения [118]. По мнению Р. Лазаруса и С. Фолкман, необходимо четко разделять два направления в исследовании копинга: процесса совладания и его результата, при этом, недопустимо их смешивать. «Понятие coping определяется поведением, а не успехом этих поведений...», поэтому «определения копинга должны включать усилия по управлению требованиями ситуации, независимо от результата» [189].

По мнению К. Муздыбаева, именно такой подход позволяет оценивать степень значимости эффективности и ценности любых попыток справляться с тяжёлыми жизненными ситуациями [118]. В данном аспекте следует заметить, что в психологии пока ещё не найдено однозначного ответа на вопрос об эффективности той или иной копинг-стратегии. Многие авторы

придерживаются порой противоположных оценок продуктивности того или иного копинг-поведения вне контекста конкретной ситуации. По-видимому, как и в шахматах, не существует самого лучшего хода, так и здесь особенности конкретной ситуации и степень ее субъективной значимости в конкретный момент жизни человека делают ту или иную копинг-стратегию наилучшим выбором, который максимально эффективно и продуктивно позволяет справиться с конкретной стрессовой ситуацией. Р. Лазарус и С. Фолкман отвергают возможность выделить из всех стратегий «наилучшую»: «никакая стратегия не должна быть помечена как неотъемлемо хорошая или плохая... Совершенство (эффективность, уместность) стратегии определено только ее эффектами в данном столкновении и ее эффектах в долгосрочной перспективе» [189]. Чтобы проиллюстрировать это утверждение, они в некоторых случаях предлагают проанализировать в качестве примера стратегию отрицания с целью показать ее эффективность, в то время, как некоторые авторы категорически не признают ее продуктивной. В частности, в ситуации, в которой отсутствует что-либо конструктивное, невозможны никакие уместные действия, в ситуации бессилия, в которой невозможно что-либо изменить, например, в ситуациях неизлечимых болезней, потерь, а также на начальных стадиях кризиса «отрицание и подобные ему процессы содержат потенциал для облегчения бедствия, не изменяя функционирование и не создавая дополнительного вреда» [189]. Кроме того, отрицание является первым и важным этапом работы горя. Этот этап необходим человеку для того, чтобы собраться с силами, успеть ассимилировать новую информацию для дальнейшего проживания всех чувств, связанных с работой горя.

«Поскольку психологическое преодоление «запускается» ситуацией, – указывает С. К. Нартова-Бочавер, – естественно считать его завершенным, состоявшимся, когда ситуация для субъекта утрачивает свою значимость как раздражитель и тем самым освобождает его энергию для решения других задач» [120]. Иначе говоря, каждая стратегия совладания может являться

эффективной в зависимости от конкретной ситуации и от личности того, кто ее использует.

## 1.2. Классификации копинг-стратегий

Теоретическое и эмпирическое исследование проблемы копинг-поведения нуждается в конкретизации путем уточнения стратегий, с помощью которых человек справляется со сложными жизненными ситуациями либо объективно являющимися таковыми, либо субъективно так воспринимаемыми индивидом. Такие стратегии принято называть копинг-стратегиями и понимать их в качестве способа реализации копинг-поведения. В отечественной и зарубежной психологии разработано уже достаточно большое количество различных подходов к дифференциации стратегий совладающего поведения. Остановимся более подробно на некоторых классификациях способов психологического преодоления.

Копинг-стратегии связаны с особенностями и характером протекания психологического стресса [26], кроме того, они являются значимыми с точки зрения всей жизнедеятельности личности в качестве важного условия, необходимого для того, чтобы справиться с «поворотными моментами» жизни; при этом, стратегии совладания могут быть рассмотрены как «частный пример личной стратегии жизни», а само копинг-поведение является «ситуационной модификацией жизненного стиля» [36].

Копинг-стратегии, обладающие процессуальной природой, на наш взгляд, тесно связаны с целеполаганием индивида. Они направлены на восстановление равновесия, нарушенного вследствие возникновения стрессовой ситуации. Однако, сама цель, в отличие от копинг-стратегий, носит не процессуальный, а результативный характер. Поэтому деятельность,

направленная на реализацию той или иной копинг-стратегии «детерминируется не процессом целеобразования непосредственно, а его результатом – самой целью как преимущественно структурным (а не динамическим) компонентом деятельности» [73]. Структурным компонентом деятельности, в данном случае, является образ желаемого будущего, к которому стремится индивид, созданный им на основе своего прошлого опыта. При этом, цель копинг-стратегий, как и любого вида деятельности – «это еще и такой образ, содержание которого допускает трансформации по ходу самой деятельности» [73]. Поэтому «совершенно понятно, что такая трансформация не может реализовываться никак иначе, чем в процессуальном виде. Исходя из этого, вопрос о структурной организации целеобразования должен решаться на основе принципа дополнительности его трактовки и в качестве собственно процессуального образования, и в качестве структурной «составляющей» – функционального блока психологической системы деятельности одновременно» [73]. Соответственно, мы видим, что копинг-стратегия, как вид деятельности, представляет из себя сложный психологический феномен, характеризующийся диалектической взаимосвязью процесса и результата. Таким образом, рассмотрение копинг-стратегий при изучении копинга имеет важное значение.

Общепринятых оснований для классификации способов и методов совладания в настоящее время не существует [49, 120, 189].

Мы хотим начать анализ с работ Р. Лазаруса и С. Фолкман, которые под копингом понимают усилия индивида, направленные на контроль над внутренними и внешними запросами, с которыми он сталкивается. Свои поведенческие и интеллектуальные усилия человек постоянно пересматривает в зависимости от изменений, происходящих в окружающей среде. Как следствие, человек направляет свои усилия либо в форме действий, направленных вовне, либо на себя, на изменение своего эмоционального состояния и отношения к ситуации. Таким образом, выделяются две основные

стратегии совладания – одна направлена на решение проблемы (проблемная ориентация), вторая – на изменение своего отношения к сложившейся ситуации (эмоциональная ориентация). И та, и другая стратегия направлены на удовлетворение требований ситуации, но, в одном случае – за счет мобилизации поведенческих ресурсов, а в другом – за счет внутренних ресурсов эмоционального регулирования. Авторы отмечают, что при возникновении стрессовых ситуаций и попытках справиться с ними, люди используют разные варианты названных способов поведения, выбирая тот, который, по их мнению, является наиболее эффективным в данном контексте [189].

Данная классификация, как отмечают авторы, вовсе не означает, что человек использует исключительно один тип копинга. По их мнению, любой человек применяет комплекс методов и приемов как эмоционально-ориентированного, так и проблемно-ориентированного копинга, направленных на совладание со стрессом [189].

Следовательно, процесс копинга состоит из целого комплекса ответных реакций на стресс.

В последующем авторы описали 8 разных стратегий совладания. В их числе следующие стратегии, которые они обозначили как проблемно-ориентированный копинг:

1) стратегия конфронтации (confrontive) – включенные действия индивида по исправлению ситуации, агрессивное реагирование по направлению к источнику стресса;

2) стратегия планирования (planning on decision of the problem) – формирование тактики и стратегии поведения с целью решения проблемы [186].

Еще шесть копинг-стратегий авторы определяют как эмоционально-ориентированный копинг:

1) стратегия дистанцирования (distancing) – стремление индивида отдалиться от источника угрозы;

2) стратегия избегания (avoidance) – попытка полностью уйти от источника угрозы;

3) стратегия самоконтроля над выражением эмоций (exercising self-control over the expression of feeling) – стремление индивида управлять своими эмоциями и контролировать их;

4) стратегия поиска социальной поддержки (seeking social support) – действия индивида, направленные на получение разной (информационной, материальной, психологической) поддержки от социального окружения;

5) стратегия принятия ответственности или вины (accepting responsibility or blame) – способность признать свой вклад в создание сложившейся сложной ситуации;

б) стратегия позитивной переоценки (positive reappraisal) – стремление обнаружить в сложной ситуации что-то положительное [186].

При этом авторы подчёркивают, что распределение стратегий по двум типам копинга является достаточно условным. Определить их функцию можно только через контекст ситуации, в которой они используются. Иногда проблемно-ориентированная, казалось бы, копинг-стратегия может осуществлять функцию эмоциональной ориентации. В частности, планирование действий, при котором человек размышляет над тем, что сделать, чтобы решить проблему, ранжирование заданий и т. п., снижает у него тревогу. С другой стороны, эмоционально-фокусированная стратегия, подобная принятию успокоительного для снижения тревоги, является проблемно-ориентированной в случае, когда человек использует это лекарство как способ решения проблемы и осведомлён о том, что оно снизит его эмоциональную напряженность.

Таким образом, копинг-стратегии сфокусированы в трех главных областях: анализ ситуации (фокус внимания на анализе), решение конкретной



проблемы (фокус внимания на задаче) и личные эмоциональные переживания (фокус внимания на эмоциях). Утверждение, сформулированное Лазарусом и Фолкман, как нам кажется, может являться изначальным, основным пунктом, отправной точкой для выделения различных типов копинг-стратегий, что представляется особенно значимым при отсутствии признаваемый всеми единой системы классификации способов совладания.

Анализ существующих подходов к выделению копинг-стратегий, показывает, что каждая из указанных стратегий находит отражение, детализацию в различных типах классификаций.

Например, проблемно-ориентированная стратегия описывается исследователями посредством прямого преодоления (К. Parkes), изменения самой ситуации (А. Billings и R. Moos), решения проблемы путём конкретных действий (Н. Weber), исключения или снижения степени воздействия факторов, которые привели к сложной ситуации (L. I. Pearlin, C. Schooler), концентрации внимания на проблеме для ее устранения (Е. В. Куфтяк, М. В. Сапоровская, О. Б. Подобина) [95, 132, 147, 174, 197, 198, 208].

Копинг-стратегии эмоционально ориентированного направления включают психологическое подавление, смещение расстраивающих факторов (К. Parkes), избегание, самообман, самообвинение, предпочтительную интерпретацию и др. (Л. Billings, R. Moos, Н. Weber), эмоциональное выражение (Н. Weber), сохранение эмоциональных последствий возникшей проблемы в разумных пределах, управление эмоциональным дистрессом (L. I. Pearlin, C. Schooler), стремление регулировать свои эмоциональные переживания (Е. В. Куфтяк, М. В. Сапоровская, О. Б. Подобина) [95, 132, 147, 174, 197, 198, 208].

Сфокусированная на оценке стратегия реализуется через ментальное преодоление (А. Billings и R. Moos), интеллектуальное решение сложности (Н. Weber), стремление получить необходимую информацию или её избегание, игнорирование, переосмысление переживаний с целью снижения

их негативного характера, замена способа восприятия проблемы на другой, более позитивный и конструктивный (L. I. Pearlin, C. Schooler).

К. Муздыбаев так описывает характер вышеперечисленных стратегий. Стратегия, сфокусированная на оценке, включает функцию осознания субъектом смысла и значимости ситуации, оценки её предполагаемых отрицательных последствий. Соответственно, осуществление предполагает анализ ситуации, разделение её на составные части, определение негативных и положительных аспектов и интеллектуальную подготовку к её разрешению. При этом, человек может применять такие защитные механизмы как обесценивание угрозы или её отрицание.

Проблемно-ориентированная стратегия, направленная на решительное противостояние субъекта стрессорам и их последствиям, стремление к активному взаимодействию с критическими событиями: поиск достоверной информации о ситуации, получение эмоциональной поддержки и помощи у окружающих (родных и знакомых, иногда посторонних, но равнодушных людей), формулировка решений и их реализация. Эмоционально-фокусированная стратегия предполагает регулирование чувств, возникшими в трудной ситуации, а также формирование и поддержание устойчивого эмоционального состояния с помощью надежды на лучшее, построения позитивного образа будущего, собранности и отвлечения от негативных и деструктивных мыслей [118].

Р. А. Thoits выделяет два вида копинг-поведения: поведенческий и когнитивный. Оба вида включают в себя три типа стратегий, направленных на ситуацию, урегулирование своего эмоционального самочувствия или проявление переживаемых чувств [204].

Поведенческий копинг включает в себя следующие стратегии:

1) сфокусированные на ситуации – деятельность, направленная на конструктивное разрешение ситуации, получение достоверной информации, необходимой для решения проблемы, действия, направленные на

организацию поддержки от других людей, игнорирование ситуации, обесценивание степени угрозы;

2) сфокусированные на урегулировании своего эмоционального самочувствия – использование лекарств и психотропных веществ, высокая физическая активность;

3) сфокусированные на проявлении переживаемых чувств – спонтанное проявление испытываемых эмоций, подавление и регуляция своих чувств, эмоций и пр. (цит. по [51]).

Когнитивный копинг включает в себя следующие стратегии:

1) сфокусированные на ситуации – обдумывание проблемы, переосмысление ситуации, внутреннее принятие произошедшего, стремление не заикливаться на проблеме, попытка отвлечься, переключить свое внимание на что-то другое и пр.

2) сфокусированные на урегулировании своего эмоционального самочувствия – осмысление, придание смысла возникшим чувствам, попытка убедить себя в отсутствии негативных чувств;

3) сфокусированные на проявлении переживаемых чувств – мечтание, медитация, молитва (цит. по [51]).

В работах Э. Фрайденберга и Р. Льюиса также представлена достаточно полная классификация копинг-стратегий. Они предложили выделить три группы стратегий совладающего поведения: совладание, ориентированное на решение задачи; совладание, нацеленное на извлечение социальной поддержки; «неконструктивное совладание». Совладание, направленное на разрешение проблемной ситуации, включает в себя использование таких, например, стратегий: фокусировка внимания на сути проблемы (систематический анализ проблемы с различных позиций); настойчивость и упорство в работе, достижения; фокусировка внимания на позитивном будущем, оптимистичный взгляд на актуальную ситуацию; спортивный отдых (например, плавание, сплав, лыжи и т. п.). При совладании, направленном на

получение социальной поддержки, человек стремится разделить свою проблему с окружающими людьми, получить их поддержку и одобрение; приобрести новых друзей и активизировать общение с давними; стремится принадлежать к социальной группе; ищет общественную поддержку, участвует в групповых действиях; обращается к специалистам; ищет духовную опору. При «неконструктивном совладании» человек беспокоится, тревожится о будущем; надеется на чудесное избавление; отказывается от каких бы то ни было действий; разряжается, вымещая недовольство на ближних, прибегает к алкоголю, наркотикам и т.п.; игнорирует проблему, выставляет сознательные и бессознательные блоки, препятствующие ее осознанию; уходит в себя; стремится отвлечься, отдохнуть, использует разные способы избегания проблемы [179].

Еще одну классификацию стратегий совладания предложил П. Тойтс. Его подход основан на предположении, что когда человек попадает в трудную жизненную ситуацию, то он может разрешить ее либо поведенчески, либо ментально. В результате образуется пара групп копинг-стратегий, которые делятся на подгруппы.

Группа поведенческих стратегий включает в себя три подгруппы:

1) стратегии, направленные на ситуацию – «проблема как цель» (непосредственные действия, направленные на изменение ситуации; усилия по поиску социальной поддержки; выход из ситуации);

2) стратегии, направленные на изменение физиологических состояний – «тело как цель» (переход в измененное состояние сознания с помощью алкоголя или наркотиков; работа; формирование трансовых состояний; удовлетворение потребностей организма и др.);

3) стратегии, направленные на экспрессивные выражения – «экспрессия как цель» (подавление и контроль эмоций; облегчение с помощью выражения чувств).

Группа ментальных стратегий включает в себя также три подгруппы:

- 1) стратегии, ориентированные на разрешение ситуации (обдумывание ситуации; рассмотрение ситуации с иной точки зрения; принятие; фантастическое решение; отвлечение; сдерживание);
- 2) стратегии, ориентированные на экспрессию (молитва; фантастическое выражение);
- 3) стратегии, ориентированные на изменение эмоций (переинтерпретация) [204].

Следовательно, сложная жизненная ситуация формулирует перед личностью проблему, которую он может решить путём переструктурирования или ухода из неё (поведенческая группа копинг-стратегий) или изменением смыслового содержания этой ситуации для него (когнитивная группа копинг-стратегий).

Наиболее удобная модель копинг-стратегий с точки зрения эмпирического исследования, как нам кажется, была представлена С. S. Carver и его сотрудниками. Они описывают 15 способов преодоления, которые раскрывают как ситуативную сторону копинг-поведения, так и диспозиционную – типичное реагирование человека на стресс:

1. Активный копинг (поведение с целью уничтожить или уйти от стрессора).
2. Планирование (обдумывание стратегии противостояния источнику стресса).
3. Деятельность с целью найти активную общественную поддержку.
4. Деятельность с целью найти эмоциональную общественную поддержку.
5. Противостояние конкурирующей деятельности.
6. Уход в религию.
7. Позитивное истолкование и развитие.
8. Удержание (пассивный копинг с помощью сдерживания усилий по преодолению до того времени, когда эти действия будут эффективны).

9. Принятие (осознание реальности сложившейся ситуации).
10. Сосредоточение на эмоциях и способах их выражения (осознание эмоций и желание их проявить).
11. Отрицание (отказ признавать, что стрессовая ситуация существует в реальности).
12. Ментальное отстранение (внутренний уход от проблемы, решение которой фрустрирует стрессор).
13. Поведенческое отстранение (физический уход из ситуации, отказ от достижения цели, на пути к которой встает источник стресса).
14. Употребление наркотиков и алкоголя.
15. Юмор [175].

Важной характеристикой копинг-стратегий является их эффективность, которая связана с успешностью решения задач копинга. R. Lazarus и F. Cohen выделяют следующие основные задачи копинга:

- 1) уменьшение негативного воздействия обстоятельств и увеличение ресурсов в восстановлении активности;
- 2) терпение, адаптация или переструктурирование жизненной ситуации;
- 3) сохранение позитивной Я-концепции, уверенности в своей способности достичь цель;
- 4) сохранение эмоциональной уравновешенности;
- 5) поддержание тесных контактов и взаимоотношений с окружающими людьми [176, 188].

Успешность совладания связана со степенью реализации перечисленных задач. M. S. Taylor предлагает такие критерии эффективности преодоления в области здоровья: «Совладающее поведение оценивается как успешное, если оно: а) устраняет физиологические и уменьшает поведенческие проявления напряжения; б) дает личности восстановить

дострессовый уровень активности; в) оберегает индивида от психического истощения, иными словами предотвращает дистресс» [191].

В действительности, определить эффективность копинг-стратегий довольно сложно, поскольку они могут быть эффективны в одних ситуациях и совершенно не эффективны в других. Кроме того, конкретная стратегия копинг-поведения может быть успешна для одного человека и не успешна и даже вредна для другого. Тем не менее, можно попытаться определить «среднюю» эффективность отдельных стратегий копинга. Как замечает С. К. Нартова-Бочавер, весьма действенной является стратегия, которая преобразует ситуацию или перетолковывает ее [120]. Защитные формы преодоления, выражающиеся в искаженном восприятии действительности, с точки зрения эффективности оцениваются неоднозначно. В частности, Н. Хан считает такие способы поведения абсолютно дезадаптивными, поскольку они дезориентируют человека в окружающем мире [120]. П. Бекер и К. Карвер, в свою очередь, полагают, что временное ослабление воздействия стрессора вследствие его иллюзорного восприятия помогает человеку подготовиться к действительному преодолению жизненных трудностей [88, 120].

Эмоционально-экспрессивная форма выделения агрессии, по мнению С. К. Нартовой-Бочавер, обычно считается весьма эффективным методом совладания со стрессом. Психосоматические исследования свидетельствуют о том, что подавление гнева может нарушать психологическое благополучие [120].

К. Накахо утверждает, что эмоциональное перетолкование ситуации и самообвинение ведёт к ухудшению психосоматического и психологического здоровья человека, а решение проблем и социальная поддержка уменьшают уровень тревоги у личности (цит. по [120]).

Д. Терри и В. Конвэй утверждают, что инструментальная стратегия совладания эффективна в случае, когда человек контролирует ситуацию, а

стратегия эмоционального типа уместна в случае отсутствия такого контроля (цит. по [120]).

R. R. McCrae полагает что, в ситуациях, требующих вмешательства, наилучшей стратегией будет такая, которая ведет к снижению возбуждения, но при этом не мешает воспринимать необходимую информацию [194]. Неожиданное увольнение с работы вполне может быть отнесено к ситуациям, которые нуждаются во вмешательстве. Вмешательство в подобную ситуацию предполагает изменение аспектов профессиональной деятельности. Подобное вмешательство может иметь форму возобновления работы на новом месте, ухода на пенсию или переобучения на другую специальность или даже профессию. Все перечисленные варианты предполагают перемену ситуации, которая существовала перед увольнением. Таким образом, наилучшей для данной ситуации стратегией или стилем поведения будет тот, который снижает уровень нервозности, улучшает эмоциональное состояние.

Таким образом, можно констатировать, что зарубежными исследователями описано и представлено достаточно много эффективных способов совладания со стрессом. Однако, как считает С. К. Нартова-Бочавер, «создание удовлетворительной системной классификации видов психологического преодоления – дело будущего» [120]. Для этого С. К. Нартова-Бочавер предлагает следующие критерии: направленность или локус coping; сфера, в которой осуществляется совладание (внешняя активность, фантазирование или эмоции); степень достижения цели; длительность сохранения достигнутого результата; критичность или обыденность ситуации, запускающей копинг-поведение [120].

В отечественной психологии, как нам кажется, заслуживающий внимания подход к проблеме совладания со сложными жизненными ситуациями представлен Л. И. Анцыферовой. По мнению автора, условием, являющимся пусковым механизмом копинг-поведения, является уверенность человека в своей способности контролировать ситуацию, которая



(уверенность) появляется в результате интеллектуальной оценки. В ходе осуществления такой оценки человек распознаёт детали ситуации, определяет её степень значимости для себя, а также определяет размеры собственных ресурсов. Важность такого оценивания возрастает ещё в силу того, что «от уровня развития механизма когнитивного оценивания, его гибкости, от способности человека с разных точек зрения рассматривать трудную ситуацию и прибегать к приемам переоценки зависит правильный выбор стратегии совладания с травмирующим событием» [7].

Л. И. Анциферова выделяет следующие стратегии преодоления. Трансформирующие (конструктивные) стратегии преодоления: человек оценивает ситуацию как проблему, которая должна быть решена, устанавливает долгосрочные и среднесрочные цели, создаёт план действий, определяет предполагаемые результаты и так далее. Одна из техник такого типа копинг-стратегий – корректировка собственных предположений и ожиданий. Такой прием человек может использовать, если терпит поражение при разрешении сложной ситуации, при этом он может отказаться от своих желаний и скорректировать первоначальную цель. Л. И. Анциферова считает, и мы согласны с ней в том, что такой приём «обедняет» человека и оказывает негативное влияние на развитие его личности. Ещё одна техника – «сравнение, идущее вниз». Этот метод позволяет человеку повысить самооценку и компенсировать собственную неудачу в разрешении ситуации, столкнувшись с людьми, находящимися в еще более бедственном положении. Третья тактика – «сравнение, идущее вверх» – при этом человек воспроизводит в памяти свои достижения и победы в разное время и в разных ситуациях. В дополнение к этим методам Л. И. Анциферова определяет две более конкретные стратегии: «антиципирующего совладания» и «предвосхищающей печали». Техника «антиципирующего совладания» представляет из себя мысленную репетицию возможной сложной ситуации, анализ вариантов её развития, что, в определенной степени, затем облегчает ее проживание и преодоление [7].

Способы приспособления помогают человеку в изменении своей позиции относительно восприятия проблемы, в корректировке своих психологических свойств, которые мешают её решению, путем выбора соответствующего ролевого поведения, реализуя его через определенную последовательность действий. Такой вариант особенно эффективен в случае, когда тяжёлое событие неизбежно. Еще одним способом является идентификация себя с людьми, которые смогли преодолеть невероятные трудности и победили [7].

Вспомогательные приемы самосохранения – отстранение от ситуации, при котором человек избегает думать о проблеме. Л. И. Анциферова считает, что такое приём используют чаще всего люди, с которыми многократно происходили несчастные случаи и неприятности. Такие люди ведут себя очень осторожно и не используют возможности, кажущиеся на первый взгляд рискованными, но являющиеся решением проблемы.

Еще одним вспомогательным приемом совладания автор считает «фокусирующую на эмоциях» копинг-стратегию. Иногда её используют люди, которые не могут уйти из ситуации (например, неизлечимая болезнь, увечье и т. п.). По мнению Л. И. Анциферовой такая стратегия неэффективна, поскольку не решает проблему, но может быть использована для облегчения эмоционального состояния человека. Стратегия «отрицания» также относится к способам самосохранения. В этом случае человек создает свой иллюзорный образ ситуации, отличный от реальности и считает реальным его, а не то, что на самом деле случилось [7].

«Самопоражающие» стратегии». Вместо того чтобы решать проблему, человек уходит из реальности полностью (совершает суицид), либо частично (алкоголь, наркотики и т. п.). Л. И. Анциферова считает такие стратегии наиболее деструктивными [7].

Л. И. Анциферова, помимо частных стратегий, определяет «метастратегические методы». Один из них – способность предвидеть и

предотвращать сложные ситуации. Другой – способность своевременно распознать неразрешимость проблемы и концентрацию сил на других [7].

Т. Л. Крюкова указывает на то, что «наиболее часто применяемые стратегии объединяются в стили совладающего поведения, более устойчивые, обобщенные личностные (структурные) образования» [90]. В. А. Бодров обозначает копинг-стратегии как личностно индивидуальную, автоматическую, привычную или предпочитаемую последовательность действий по разрешению ситуации, снижению её критичности конкретным человеком. Он замечает, что выделяют реактивные и проактивные стили. Первые характеризуются мерами, направленными на предотвращение развития стресса, вторые – превентивными мерами, направленными на предотвращение самого стресса [20].

Как отмечает Т. Л. Крюкова, «исследователи сходятся на выделении трёх базовых стилей: 1) проблемно-ориентированный стиль, направленный на рациональный анализ проблемы, связан с созданием и выполнением плана разрешения трудной ситуации и проявляется в таких формах поведения, как самостоятельный анализ случившегося, обращение за помощью к другим людям, поиск дополнительной информации; 2) эмоционально-ориентированный стиль является следствием эмоционального реагирования на ситуацию и проявляется в виде погружения в собственные переживания, самообвинении, вовлечении других в свои переживания; 3) избегание как стиль совладания проявляется в виде ухода от проблемы, попыток не думать о проблеме вообще, желании забыться во сне, растворить свои невзгоды в алкоголе или компенсировать отрицательные эмоции едой, спрятаться за спиной компетентных людей, гарантирующих социальную поддержку» [90].

Показатели результативности совладания связаны, в первую очередь, с позитивным эмоциональным состоянием субъекта и обычно определяются снижением уровня невротизма. Другими словами, преодоление считается эффективным в случае, если использование человеком конкретной стратегии

совладания повышает уровень его психологического благополучия [20, 90, 120].

Другие исследователи в качестве ресурсов, которые повышают эффективность и результативность совладания со стрессом, выделяют психологические свойства личности. В. А. Бодров считает личностными ресурсами следующие качества: уверенность в себе, вера в свои способности, умение сохранять надежду, вера в способность управлять окружающей средой, самоуважение, позитивный настрой, способность к саморегуляции [20].

Т. Л. Крюкова, в свою очередь, к интернальным (внутренним) ресурсам совладания относит общий уровень здоровья, интернальность, адекватную самооценку, оптимальный уровень тревоги, качество «харди», высокий уровень самоуважения, коммуникабельность. Экстернальными (внешними) ресурсами она считает финансы, социальную поддержку, образование, стиль жизни. Всё это способствует более эффективному противодействию стрессорам, снижению уровня стресса в целом [90].

### **1.3. Современные концепции социально-психологических характеристик личности**

Многообразие коннотаций понятия «социально-психологические характеристики личности» существенно осложняет процесс обнаружения и взаимосвязи этих характеристик. Сложность однозначной дефиниции данного понятия представляет из себя один из краеугольных камней психологии личности и рассматривается каждым автором по-своему [5].

Чтобы понять личность как психологический феномен, нужно проанализировать её структуру. Структура личности, как пишет Б. Г. Ананьев,

«есть целостное образование и определенная организация свойств. Функционирование такого образования возможно лишь посредством взаимодействия различных свойств, являющихся компонентами структуры личности» [4]. Подобная структура является результатом социального взаимодействия, которая постоянно обогащается на всех этапах личностного развития. Структура личности – это не конфигурация отдельных элементов, составляющих целое, а «известное единство переходящих друг в друга противоположностей. Вследствие этого способ структурирования отдельных элементов отражает ведущие качества, основные свойства, служащие притягательным центром всех остальных» [4]. Данное определение структуры личности используется и в социальной психологии [14, 15, 157]. При этом среди исследователей нет общепринятой договорённости по поводу самих характеристик, входящих в структуру личности, их количества, а также специфики связей между ними.

В силу этого довольно сложно очертить круг социально-психологических характеристик. Именно поэтому в литературе существуют различные мнения относительно данной проблемы [5, 15], основанные на разных методологических принципах. Опишем основные из них:

– отсутствие определенности в использовании словосочетаний «социальные свойства личности» и «социально-психологические свойства личности». Различие в их использовании заключается только в том, что первое используют при обсуждении вопросов соотношения социального и биологического в индивидуе; а второй вариант применяют в случае, когда хотят противопоставить общепсихологический и социально-психологический подходы, а также когда хотят развести «базовые» и «вторичные» свойства. В некоторых случаях их используют как синонимы [15];

– разные методологические подходы к решению проблемы структуры личности – в одном случае под ней понимают совокупность конкретных качеств (чёрт, характеристик), а в другом – некоторую систему,

составными частями которой являются не свойства, а другие показатели проявления [9].

В результате в социально-психологическом анализе появляются неясные, неоднозначные категории: а) социально-психологические характеристики и основания для их вычленения; б) соотносённость социально-психологических особенностей и социально-психологических характеристик личности.

М. И. Бобнева считает характеристики личности «вторичными» относительно «базовых», которые изучаются в общей психологии. «Вторичные» характеристики группируются следующим образом: 1) способствуют формированию, развитию и использованию социальных способностей: воображение, социальная перцепция, социальный интеллект и т. п.; 2) характеристики, условием формирования которых является включение индивида в социум; 3) характеристики, обусловленные поведением индивида в социуме, его статусом и ролью (склонность к сотрудничеству, ответственность, социальная активность); 4) социальные характеристики, условием формирования которых являются социально-психологические и общие психологические свойства (анархический или авторитарный способ мышления, открытое или кулуарное решение проблем и т. д.) [14]. Однако, несмотря на всю полезность такого выделения социально-психологических характеристик личности, остаётся достаточно много вопросов. В частности, отсутствует чёткое основание для классификации. Кроме того, достаточно расплывчатым является сам критерий вторичности. Тем не менее, М. И. Бобнева полагает, что конфигурация социально-психологических характеристик соотносится с социально-психологическим статусом личности [14].

Поскольку человек является социальным индивидом, постольку, как отмечает А. В. Карпов, «личность представляет собой определенное социальное качество, точнее – систему таких качеств, а еще точнее – уровень

в общей организации индивида» [73]. Таким образом, социально-психологические характеристики, образуя определенный слой в психике личности, «...не только могут, но и должны быть поняты как, прежде всего, индивидуальная форма существования социального мира, как продукт и результат транспонирования социальных институтов (и соответствующих им норм, правил, ценностей и др.), социума в целом в содержание и структурно-функциональную организацию индивидуальной психики» [73].

Если говорить о самих качествах, то их список включает в себя в основном те, которые выявляются с помощью личностных опросников (в первую очередь, опросников Р. Кеттэлла и Г. Айзенка). Иногда к социально-психологическим характеристикам личности причисляют индивидуальные психологические качества индивида, в которых проявляется социальная специфика психических особенностей (интеллект, воля, восприятие и т. п.).

За рубежом при описании человека с позиции теории черт применяют словосочетание «диспозиционный набор» [71, 160, 165], под которым понимается определённый набор характеристик личности, формирующих склонность индивида к определённой реакции на внешний стимул [165].

По мнению Б. Ф. Ломова социализация формирует природу психологических характеристик [101]. В. Г. Крысько также видит их как взаимосвязь социального и индивидуального, проявляющуюся в повседневной жизнедеятельности [86]. Л. М. Столяренко считает, что социально-психологические характеристики – это особенности личности, связанные с социальными нормами и ценностями и проявляющиеся в социальной деятельности индивида [157]. Подобную позицию поддерживает и Г. М. Андреева: «социально-психологические качества личности формируются в общей социальной деятельности и общении. Они формируются, развиваются и реализуются в тех конкретных социальных группах, в которые включён индивид» [5].

Разные ученые пытались создать систему социально-психологических характеристик личности путем формирования социально-психологической структуры личности.

А. Маслоу ввёл понятие самоактуализации. Он изучал самоактуализирующиеся личности, перечислив характеристики, свойственные им [109].

А. М. Столяренко предложил свою структуру социально-психологических качеств, выделив 10 групп характеристик на основе особенностей взаимоотношения человека с окружающей реальностью [157]. А. А. Деркач, А. Н. Сухов и другие предложили своё понимание структуры личности, основанное на акмеологическом подходе [158].

В. А. Богданов [15] пользуется особой моделью для построения структуры личности. В основу своей классификации он положил список из 1300 характеристик личности, присутствующих в русском языке и опубликованных Г. Г. Голубевым и К. К. Платоновым [130]. Используя семантический анализ, он выбрал из этого списка 140 характеристик. Их он разделил на две категории – общепсихологические и социально-психологические. В качестве критериев для разделения он выделил следующие принципы:

1. Каждая личностная характеристика связана с глаголом, описывающим определённые действия человека.
2. Каждая выделенная черта используется для диагностики психических процессов и состояний личности.
3. Связь каждой черты с остальными характеристиками определяется на основе соотношения свойств и психических процессов личности [15].

Основой структуры личности являются «психологические оси анализа личности». Они взаимосвязаны и взаимообусловлены и описывают 3 уровня: психические процессы (восприятие, внимание, мышление и т. п.); подструктуры личности (мотивация, темперамент, характер) и групповые



процессы (принятие групповых решений, лидерство, конкуренция). На основе пересечения психологических осей личности выделяются различные качества. Социально-психологическими обозначаются те качества, которые образуются на уровне пересечения с групповыми процессами. Например, на пересечении темперамента и эмоциональной идентификации образуются качества «чувственность-бессердечность», на пересечении мотивации и консолидации «хитрость-простота».

При исследовании социально-психологических характеристик личности часто упоминается такое понятие как «социально-психологические способности личности». В основном, это качества, связанные с общением. В частности, это способности, которые формируются, развиваются и проявляются в социальных контактах: «наблюдательность» и «проницательность» [62], «общая способность к оценке другого» [171], «способность к эмоциональному отклику» [16], «перцептивная способность» [96] и т. п. Когда говорят о социально-психологических способностях и свойствах, то в качестве синонимов используют такие понятия, как «личность как объект познания» [141], «социально-перцептивный стиль», «межличностная компетентность», «компетентность в общении», «социально-психологическая компетентность», «коммуникативная компетентность» [92] и др.

Достаточно полно описаны коммуникативные качества, что, скорее всего, обусловлено многочисленными исследованиями социально-психологических тренингов, направленных на их развитие [128]. По мнению Б. Г. Ананьева существует взаимосвязь коммуникативных качеств и самооценки личности [4].

По мнению большинства исследователей, отличительной особенностью социально-психологических качеств личности является их включённость в общение и социальную деятельность. Б. Ф. Ломов отмечал, что «личностные свойства как проявления социального качества индивида можно понять лишь

при изучении его жизни в обществе» [101]. Как отмечалось выше, на этот аспект социально-психологических качеств личности обращает внимание и Г.М. Андреева, говоря о том, что они «формируются, развиваются и реализуются в тех конкретных социальных группах, в которые включён индивид» [5].

Качества, необходимые для совместной деятельности, определяют эффективность индивида с точки зрения групповых процессов. Понятие «эффективность деятельности» часто применяется для описания групповой работы. При этом, надо понимать, что она складывается на основе совокупности эффективности каждого члена группы. Вклад любого из участников определяется его способностью контактировать с другими людьми, находиться в диалоге, уметь договариваться, разрешать конфликтные ситуации, сонастраиваться на групповой ритм и т. д., и т. п. При этом, в каждом случае проявляются конкретные качества личности, которые являются не элементами, из которых «состоит» личность, а способами её проявления в тех или иных ситуациях групповой жизни. Они показывают, как направленность усилий личности, так и их степень эффективности. На основе внутригрупповых критериев эффективности группа либо положительно оценивает деятельность каждого участника (при этом создается комфортная психологическая атмосфера в группе), либо негативно (при этом формируется основа для конфликтной ситуации). Групповая оценка, как следствие, оказывает влияние на продуктивность деятельности каждого из своих членов что, в свою очередь, показывает, в какой степени группа способствует повышению эффективности деятельности каждого из её участников, либо же, наоборот, подавляет её.

Данный подход с теоретической точки зрения помогает чётче дифференцировать общую активность личности и эффективность её деятельности, которые не всегда совпадают, поскольку активность необязательно связана с целью групповой деятельности и в силу этого не

является продуктивной для группы. Понятно, что общая энергичность, активная социальная позиция человека является важным фактором. Однако, речь о том, что важно определить условия, которые способствуют повышению эффективности деятельности личности в той или иной социальной группе.

Проблему социально-психологических качеств необходимо рассматривать не в отрыве, а в связи с другими качествами личности. В реальной социальной деятельности и общении обнаруживаются и используются, конечно же, не одни только социально-психологические качества, но все психологические характеристики личности. Решение этой проблемы требует рассмотрения и акцентуированных черт, то есть, таких, которые влияют на акцентуацию личности [98], описывающих не просто индивидуальные вариации психики, но достаточно выраженный акцент на какую-то одну или совокупность черт. Такая особенность не является патологией. Люди, ею обладающие, социально адаптированы, социализированы, общаются и взаимодействуют в группе, но обнаруживают некоторые ярко выраженные качества, которые влияют и на общий характер поведения личности.

На сегодняшний день недостаточно исследована проблема взаимосвязи психологических защит личности и её социально-психологических качеств, в том числе, перцептивной защиты (как одного из вариантов копинга). Перцептивная защита в рамках «Нового взгляда» Дж. Брунера [30] была частью исследований социальной перцепции, а конкретно – при изучении восприятия человека человеком. Несмотря на то, что экспериментальные данные, подтверждающие бессознательное стремление человека при восприятии объекта игнорировать стимул, содержащий опасность, были раскритикованы, сама идея осталась в несколько измененном виде: значимость влияния мотивации на процессы социальной перцепции. Кроме того, механизм перцептивной защиты является важным психологическим регулятором поведения.

G. E. Vaillant [207] связывает механизмы защиты с психологическим уровнем развития личности. Личность, находящаяся на здоровом уровне, использует зрелые психологические механизмы защиты, которые представлены сублимацией и предвосхищением. Незрелая и невротическая личность использует проекцию, отрицание и искажение. Между этими уровнями располагаются личности, использующие замещение, вытеснение и формирование реакции [207].

В своей теории, лежащей на пересечении психоанализа и социобиологии, Г. Келлерман [45] выдвинул предположение о связи эмоций и психологических механизмов защиты:

1. В основе всех механизмов защиты лежит подавление (вытеснение), предназначенное для совладания с чувством страха.
2. Выделяется 8 основных защитных механизмов, соотнесенных с восемью основными эмоциями.
3. Ведущие защитные механизмы характеризуются полярностью и схожестью.
4. Выделяются другие защитные механизмы, формирующие определенные черты характера (идентификационные защиты).
5. Типы характера формируются на основе ведущих стилей защиты.
6. Каждый механизм защиты направлен на управление конкретными эмоциями с целью приспособления к окружающей действительности.
7. В процессе приспособления к реальности человек может использовать любую совокупность защитных механизмов.

Г. Келлерман также описал личностные характеристики, связанные с определёнными механизмами защиты и эмоциями, которые актуализируются у человека при совладании им со сложными жизненными ситуациями [45].

Ю. С. Савенко под механизмами защиты понимает психологическую компенсацию, которая способствует самоактуализации личности. Он выделяет механизмы, направленные на реализацию возможностей,

заложенных внутри личности, меняющие способы жизнедеятельности, саму структуру личности, влияющие на характер контактирования «Я» с окружающей действительностью, также разные варианты социальной «мимикрии» [145].

С. Л. Рубинштейн отмечал, что «психические свойства личности в ее поведении, в действиях и поступках, которые она совершает, одновременно и проявляются, и формируются» [144]. Соглашаясь с этим положением, мы считаем, что социально-психологические характеристики личности руководителей необходимо изучать в их взаимосвязи с определёнными копинг-стратегиями, являющимися определенным способом реализации копинг-поведения, проявляющегося в конкретных действиях и поступках.

А. Л. Журавлёв считает, что особенности управленческой деятельности требуют наличия у руководителя достаточно высокого уровня развития именно социально-психологических характеристик [64].

Анализ литературы говорит о том, что на сегодняшний день в науке отсутствует общепринятое решение проблемы дефиниции понятия «социально-психологические характеристики личности». Кроме того, не в полной мере исследован вопрос о взаимосвязи социально-психологических характеристик и копинг поведения руководителя. В силу этого нам бы хотелось описать, некоторые, на наш взгляд, значимые социально-психологические характеристики личности, которые, предположительно, связанные с копинг поведением руководителей. Их перечень был сформулирован в результате осуществленного теоретического анализа отечественных и зарубежных научных материалов по теме исследования. При формировании перечня важных социально-психологических характеристик личности, кроме всего прочего, мы учитывали их практико-ориентированность, их необходимость в управленческой деятельности; их «потенциальность» [121], чтобы они поддавались развитию в течение разумного периода времени.

Интернальность определена существенной социально-психологической характеристикой, поскольку К. Муздыбаев, Дж. Роттер, Т. Митчелл [94] многократно в своих исследованиях писали о её связи с эффективностью и качеством выполняемой человеком работы. Кроме того, А. В. Филиппов, А. В. Карпов, А. Р. Кудашев, Р. Л. Кричевский, и др. [129] причисляют ответственность к профессионально важным качествам, свойственным эффективным руководителем.

Представленные на сегодня модели ответственности (Дж. Роттер, К. Роджерс, Д. Мак-Клелланд, А. А. Реан, К. К. Платонов, А. Л. Журавлев, В. А. Бодров и др.) не выявляют исчерпывающе содержание этого понятия в контексте профессионального поведения личности.

Мотивация к успеху выделена в качестве важной социально-психологической характеристики, связанной с управленческой деятельностью руководителя на основе работ Д. Мак-Клелланда, А. А. Реана, Ю. М. Орлова, А. Р. Кудашева [125, 136, 193].

По мнению А. А. Реана, люди, стремящиеся достичь успеха, в целом, обладают большей уверенностью в себе и более высоким уровнем ответственности [136]. Ю. М. Орлов также указывает на связь мотивации к успеху с ответственностью. Он считает, что мотивация к успеху является основной потребностью человека, которая заставляет его соревноваться с самим собой, чтобы с каждым днём преодолевать всё более высокие вершины и решать всё более сложные задачи в своей профессиональной деятельности. Таким образом, Ю. М. Орлов определяет источником ответственности саму личность и утверждает, что мотивация достижения заставляет человека непрерывно расширять горизонты достигнутого [125]. Дж. Аткинсон и Д. Мак-Клелланд обнаружили, что, чем выше уровень мотивации достижения, тем в большей степени человек верит в свои силы и способность достичь намеченную цель [193].

Таким образом, социально-психологические характеристики личности, представляющие совокупность свойственных ей характерных черт, обладают своей внутренней структурой, суть которой заключается в выделении социально-психологических качеств путем осознания всех черт, обладающих как индивидуальной, так и социальной природой.

Принципиальными свойствами социально-психологических характеристик личности являются: 1) уровень развития их у разных индивидов; 2) трансситуативность (они актуализируются в большинстве схожих ситуаций); 3) возможность измерения (они поддаются измерению с помощью специфических методик).

Социально-психологические качества – это качества, которые приняты в социуме, то есть, это операциональные единицы, которыми пользуются в «культурной» среде. Эти качества, таким образом, становятся некоторой характеристикой среды. При этом, перечень культурологических качеств определяет семантическое поле, в рамках которого индивид соотносит свои личные качества или качества других индивидов с целью их выделения и оперирования.

## **1.4. Социально-психологические характеристики личности руководителя**

### **1.4.1. Интернальность-экстернальность**

Интернальность – это склонность человека брать на себя ответственность за свои достижения и неудачи. Развитие интернальности играет существенную роль в формировании и выборе тех или иных копинг-

стратегий руководителя. Данная характеристика позволяет ему испытывать чувство контроля над своей жизнью, повысить ощущение безопасности в столь изменчивом и нестабильном мире. Данное качество особенно важно в стремительно меняющихся культурных, политических, социальных и экономических условиях в нашей стране, что предъявляет высокие требования к адаптивности руководителей. Управленческая деятельность, в большинстве случаев, обладает двойственным характером: исполнительная деятельность относительно вышестоящего руководства и управленческая деятельность относительно своих подчинённых. Для того, чтобы совмещать названные профессиональные роли руководителю необходим высокий уровень развития интернальности.

Понятие «интернальность» предложил американский бихевиорист Дж. Роттер в 1956 году в рамках разработанной им концепции социального научения. Он понимал интернальность как психологическое качество человека, формирующееся у него на основе осмысления им периодичности событий своей жизни и анализа их последствий. Поведение является основным фактором, формирующим данную личностную характеристику.

В соответствии с его теорией фундаментальные типы поведения реализуются в социальных ситуациях и тесно связаны с потребностями, удовлетворение которых возможно только с помощью других людей. По мнению Дж. Роттера, подкрепление формирует поведение, которое, в свою очередь, позже само становится подкреплением. Отличие его концепции от классической формулы бихевиоризма «стимул-реакция» заключается в том, что у человека формируется ожидание связи между собственными действиями и их последствиями, которое влияет на последующее поведение. Чем в большей степени человек убежден в наличии взаимосвязи своего поведения и его последствия, тем сильнее ослабляется это ожидание в случае отсутствия такой связи. Верно и обратное: чем слабее ожидание связи поступка и его последствия, тем меньше влияние её отсутствия на формирование ожидания.



Важным фактором формирования такого ожидания является представление человека о способности влиять своим поведением на те или иные события жизни, как своей, так и других людей. Дж. Роттер обозначил такое представление через внутренний и внешний локус (точка расположения) контроля подкрепления [199]. У человека с лёгкостью формируются обобщенные представления о способности собственного влияния относительно целых сфер жизнедеятельности, в рамках которых он может влиять на события либо в большей (внутренний контроль), либо в меньшей (внешний контроль) степени. Эти представления оказывают влияние на культуру человека в целом, систему ценностных ориентаций, на убеждения относительно того, какие факторы влияют на судьбу, удачу или невезение. Существуют различия между людьми относительно этих убеждений. Дж. Роттер утверждает, что подобные ожидания относительно внешнего либо внутреннего контроля имеют настолько высокий уровень обобщения, что касаются всех сфер жизни и в силу этого становятся личностной диспозицией, которую он назвал интернальностью. Для обнаружения этой диспозиции Дж. Роттер создал специальную методику – опросник, измеряющий внутренний и внешний локус контроля [199].

Соответственно, внутренний локус контроля обозначен как интернальность, а внешний – как экстернальность. Обе эти структуры являются устойчивыми и формируются в процессе социализации личности. Прошлый жизненный опыт влияет на формирование ожиданий у человека относительно связи между его поведением и последующими событиями. На основе анализа прошлых жизненных ситуаций у человека формируется отношение к различным событиям как внутренне детерминированным, на которые он может влиять, в этом случае развивается интернальная ориентация, либо как внешне детерминированным, зависящим не от человека, а от внешних факторов, ситуации и других людей и тогда развивается экстернальная ориентация. Крайним случаем экстернальной ориентации

является феномен выученной беспомощности, когда человек убежден, что от него ничего не зависит и, чтобы он не сделал, – это никак не повлияет на ситуацию. Интернальность и экстернальность влияют в первую очередь на атрибуцию социальной ответственности [199].

Атрибуция ответственности относительно побед и поражений, достижений и провалов различается у интерналов и экстерналов. Экстерналы возлагают ответственность за последствия на внешние факторы, при неудачах причину ищут в сложности проблем, нехватке времени для совладания с ними, возникших помехах и т. д. Они ориентируются на оценки других людей, от которых зависит их уровень притязаний. Поэтому после успеха они снижают уровень своей активности, а после неудачи – начинают прикладывать больше усилий. У экстерналов низкий уровень уверенности в себе, в свою способность достичь намеченной цели, часто они ставят перед собой задачи, не соответствующие их возможностям, удовлетворяются кратковременными и несущественными достижениями.

Интерналы считают себя ответственными за свои успехи и неудачи, их характеризует средний уровень притязаний. Они активизируются после успеха и снижают уровень активности после поражения, предпочитают решать сложные задачи, после успеха у них поднимается эмоциональный настрой, который придает им дополнительные силы.

Само собой разумеется, что не существует людей абсолютно интернальных или экстернальных, поскольку в каждой личности сформирован определенный уровень той или иной ориентации. Даже в случае, если они представлены равной степени, то одновременно может проявиться только один тип ориентации.

В научной психологической литературе достаточно много свидетельств, показывающих связь интернальности с ответственным поведением человека. А ответственность связывается со смыслом жизни. По данным К. Муздыбаева интернальность также связана с осознанием личностью смысла своей жизни.

Неспособность брать на себя ответственность может быть обусловлена представлением о предопределенности судьбы. Экстернальность связана с ощущением беспомощности и убеждением в предначертанности судьбы [118]. А. А. Реан отмечает, что данные корреляции экспериментально подтверждены в работах зарубежных (Г. Левинсон, К. Крампен) и отечественных психологов (И. М. Кондаков, М. Н. Нилопец) [139].

А. А. Реан отмечает, что локус контроля личности также связан с социальной зрелостью. Он пишет о том, что, чем выше уровень интернальности, тем выше социальная зрелость и просоциальное поведение; экстернальность имеет положительную корреляцию с социальной незрелостью и девиантным поведением [139].

Испытуемые, независимо от пола, находящиеся на высоких руководящих постах и считающие себя успешными руководителями обнаружили высокий уровень внутреннего локуса контроля. Причины своих достижений они видят в высоком уровне личной ответственности, большом трудолюбии и профессиональной компетентности [139].

Исходя из вышесказанного, может сложиться представление о том, что, чем выше уровень интернальности, тем лучше, что внутренний локус контроля обладает неоспоримой самооценностью. Однако, на самом деле, это не так. Интерналы «...менее тревожны, менее подвержены депрессии, менее склонны к агрессии, более благожелательны, терпимы и более популярны в группе. Они более уверены в себе и чаще находят смысл и цели жизни. За всеми этими выводами стоит большое число исследований и эмпирических фактов. Однако что-то не дает возможности абсолютно, полностью принять эту идиллическую картину» [139]. При этом, человек, который всегда и полностью считает себя ответственным за успехи и не успехи, победы и поражения в своей жизни, с большой вероятностью подвергается риску дезадаптации, дистрессу, повышению чувства напряжения и дискомфорта,

формированию комплекса вины, а также других факторов, снижающих качество жизни.

В связи с этим, он предлагает дифференцировать интернальность-экстернальность в области неудач по каузальным сферам. Для этого нужно разграничить ответственность за причины возникновения сложностей и ответственность за совладание с ними. Причины неуспеха, поражения находятся в прошлом, это уже произошло и этого не изменить. А ответственность за исправление ошибки находится в сфере настоящего и будущего. Кроме того, тотальный контроль, присущий людям с высоким уровнем интернальности, ведет к возникновению большого числа конфликтов, как внутриличностных, так и межличностных. Сверхответственные руководители зачастую не могут доверить своим подчинённым самим принимать решения, недооценивают их способности и возможности. Такие руководители возлагают только на себя всю тяжесть решения профессиональных и личных проблем, что, конечно же, требует больших усилий, но не даёт ощущение удовлетворения и ведет к эмоциональному выгоранию.

#### **1.4.2. Социально-психологический портрет личности**

Попытка разработки общей структуры личности руководителя была предпринята отечественными психологами В. Ф. Рубахиным и А. В. Филипповым, которая включала в себя три уровня: психофизиологический, психологический и социальный [143]. Позже А. Л. Журавлев включил в неё социально-психологический уровень,

определив его как промежуточное звено между психологическим и социальным уровнями [64].

Вместе с общей структурой личности была сформулирована и специальная, состоящая из 5 подструктур, играющих важную роль в управленческой деятельности руководителя: организаторские способности, профессиональная компетентность, коммуникативные и нравственные качества [64, 65, 81, 155].

Одним из важных профессиональных критериев эффективности современного руководителя, свидетельствующем об уровне мастерства, является профессиональная компетентность. Она включает в себя умения, навыки, знания и опыт руководителя в урегулировании проблем, связанных с функционированием организации. Показателем уровня профессиональной компетентности является эффективность и адекватность решений, которые принимает и реализует руководитель [111].

Организационные навыки отражают способность организовывать работу группы сотрудников, планировать и распределять её компетентным образом, назначать менеджеров и выполнять контроль [111].

А. Т. Ковалев считает, что профессиональная ответственность является частью структуры профессиональных качеств руководителя и должна быть включена в его профессиональную подготовку [81].

Педагогические качества свидетельствуют о способности руководителя обучать и воспитывать своих подчинённых, анализировать свое поведение, быть способным видеть потенциал для развития своей деятельности, действовать соотносительно с задачами своего подразделения и организации в целом [155].

Коммуникативными качествами являются те, которые реализуются непосредственно в общении с командой, старшим менеджером и коллегами и подчиненными, надзорными органами и т. д. Большое количество

исследований в психологии касается лидерских качеств [5, 52, 63-65, 83, 96, 128].

Нравственные качества – это качества, которые соответствуют личным принципам и ценностям руководителя, например, честность, скромность, порядочность и т. д. Высокое развитие нравственных качеств руководителя способствует эффективному формированию организаторской и педагогической подструктуры профессиональной структуры личности.

Социально-психологический портрет личности руководителя формируется на основе следующих качеств:

- компетентность в сфере производства;
- организаторская интуиция как сплав профессиональных знаний и опыта;
- способность к организаторской деятельности;
- педагогические способности;
- эмоционально-волевая действенность.

Способность к организаторской деятельности включает в себя три компонента: а) готовность к организаторской деятельности; б) ощущение комфорта-дискомфорта в ходе выполнения организаторской деятельности; в) высокий уровень работоспособности, который проявляется в способности руководителя длительный период времени заниматься организаторской деятельностью без критического снижения эффективности [135].

Готовность к организаторской деятельности связана с мотивационной сферой личности. Её характеризуют способность спонтанно включаться в организаторскую деятельность. Потребность включаться в организаторскую деятельность настолько сильна, что человек не может оставаться в стороне. Эта характеристика проявляется у людей уже в ранние годы, выделяя лидеров.

Эмоционально-волевая действенность – это умение руководителя поднимать в своих сотрудниках уровень энергии, формировать у них благоприятный эмоциональный настрой. Данное качество включает в себя три

компонента: социальную или общую энергичность, критичность и требовательность.

Социальная или общая энергичность заключается в том, что сотрудники с энтузиазмом и заинтересованностью включаются в решение задач, которые перед ними ставит руководитель. Наличие у руководителя такой способности можно легко определить по выражению лиц его сотрудников во время деловых совещаний.

Требовательность – это умение руководителя последовательно и настойчиво контролировать выполнение подчинёнными поставленных перед ними профессиональных задач. Большое значение в этом случае имеет соответствие требований сложившейся ситуации и целям организации. Важной характеристикой требовательности является её индивидуальность. Если, требуя от подчинённых решение задач, руководитель опирается на вышестоящее начальство (в том смысле, что это не он требует, а они), то это говорит о том, что такая социально-психологическая черта его личности, как требовательность у него не сформирована.

Критичность означает умение руководителя выявлять существенные недостатки при реализации намеченной программы по достижению цели. Критичность не следует путать придирчивостью, когда критике подвергаются несущественные отклонения от нормы или намеченного пути, а также личные особенности и действия подчинённых.

Социально-психологический портрет руководителя, по мнению большинства специалистов, кроме перечисленных качеств включает в себя следующие: высокий уровень интеллекта и стремление к получению новых знаний; креативность и развитое воображение; энергичность и волевую саморегуляцию [68].

К социально-психологическим характеристикам личности руководителя относится та или иная система ценностей, на которую он опирается в своей работе. Одну из типологий, основанных на подобной ориентации, предложил

Р. Лайкерт [190]. В ее основу он положил дихотомию: «руководитель, нацеленный на дело – руководитель, нацеленный на сотрудника». Между этими двумя полюсами расположилось все множество руководителей, сочетающих в себе в разных пропорциях обе направленности.

Направленность на работу характеризует руководителя, основным приоритетом которого является обеспечение эффективности деятельности сотрудников и организации в целом, а также успешное решение стоящих перед ними задач; кроме того, он беспокоится о выстраивании сбалансированной системы вознаграждения с целью увеличения производительности труда. Направленность на человека характеризует руководителя, основным приоритетом которого является улучшение межличностных отношений сотрудников, их эмоционального состояния и психологической атмосферы в коллективе, в целом, как средства повышения производительности труда. Позднее Р. Лайкерт расширил данный подход путем добавления теории «четырёх систем (стилей) лидерства»:

Система 1 – эксплуататорско-авторитарная. К этому стилю принадлежат руководители с ярко выраженными автократическими характеристиками.

Система 2 – благосклонно-авторитарная. Руководители этой системы устанавливают авторитарные отношения с подчиненными, при этом, в исключительных случаях могут допускать их к процессу принятия решений. Такие руководители в качестве мотивационного механизма для сотрудников используют принцип «кнута и пряника». В целом в этой системе руководители реализуют модель поведения благосклонного автократа.

Система 3 – консультативная. Руководители этой системы проявляют уже гораздо большее, хотя и далеко не полное доверие к своим сотрудникам. Они способны на взаимное общение со своими подчиненными и даже консультироваться с ними по некоторым вопросам. Значимые решения по-прежнему они принимают единолично, однако, уже большое количество конкретных решений могут поручить своим подчиненным.



Система 4 характеризуется основным упором на коллективное самоуправление и групповое участие сотрудников в процессе принятия большинства решений. Данная система основана на участии. Система интеракций между ее участниками осуществляется на равноправной основе, носит доверительный характер. Все решения принимаются максимально децентрализованно. Общение является двусторонним и носит неформальный характер. Руководители этой системы стремятся активизировать участие сотрудников в управлении. При этом, они в максимальной степени ориентируются на людей, в отличие от руководителей системы 1, нацеленных только на работу.

В настоящее время считается, что система Р. Лайкерта является не альтернативной в отношении континуума «авторитарность – либеральность», а углубляющей и уточняющей его.

Данный подход характеризуется одномерностью – присутствует один критерий, параметр, на основании которого выделяются стили руководства. Этот подход получил своё развитие в следующем, который основывается на двухмерной системе управленческой деятельности и использует два критерия, на основе которых выделяются общие управленческие стили. Такой подход предложили Р. Блейк и Д. Моутон [13]. По их мнению, руководитель может уделять много внимания не только работе, но и взаимоотношениям со своими подчинёнными. То есть, согласно подходу Р. Лайкерта, он может быть одновременно ориентирован и на человека, и на работу. Таким образом, критерием для выделения стилей руководства становится сочетание названных ориентаций. На основе такого сочетания формируется знаменитая «управленческая решётка» – *managerial grid*.

Сочетание двух критериев позволяет выделить пять ведущих стилей руководства:

1. Обеднённое управление («страх перед нищетой»). Руководитель прикладывает минимальное количество собственных усилий и,

соответственно, требует от подчинённых такого же минимума, необходимого только лишь для того, чтобы соответствовать минимальным требованиям и не быть уволенным.

2. Руководство по типу клуба по интересам («дом отдыха»). Руководитель основное внимание уделяет выстраиванию комфортных отношений с сотрудниками и мало заботится о продуктивности решения профессиональных задач.

3. Власть-подчинение («доминирование»). Руководитель всецело погружён в решение производственных задач и мало включается в налаживание позитивного психологического климата в трудовом коллективе.

4. Управление организацией («организация»). Руководитель пытается найти баланс между приемлемым качеством выполнения профессиональных задач и хорошим эмоциональным настроем сотрудников, обращая внимание как на профессиональную сторону процесса организации, так и на взаимоотношения с подчиненными.

5. Групповое управление («команда»). Будучи полностью погруженным в нужды и потребности подчинённых, а также стремясь к максимальной эффективности работы, руководитель обеспечивает приобщение сотрудников к целям организации. В итоге формируются хорошие взаимоотношения в коллективе и достигаются высокие показатели профессиональной работы. Данный стиль руководства считается наиболее эффективным [75].

### **1.4.3. Социальный интеллект**

Социальный интеллект – это интегральная интеллектуальная способность, влияющая на эффективность коммуникации и социальную

адаптацию, управляющая познавательными процессами, связанными с восприятием других людей и социальных групп, а также взаимодействием с ними.

Социальный интеллект, наряду с мотивацией достижения, социально-психологическими качествами и способностями, а также специальными знаниями и навыками, является фактором успешного развития познавательной деятельности, обучения и решения профессиональных практических и научных задач, а также социальной зрелости личности [26, 91, 153, 155 и др.].

Понятие «социальный интеллект» (social intelligence) было предложено Э. Торндайком в значении «дальновидности в межличностных отношениях» что, в свою очередь, определялось как умение человека правильно понимать партнеров по общению и благоразумно с ними взаимодействовать [205, 206]. Кроме социального интеллекта Э. Торндайк говорил об абстрактном интеллекте как способности понимать и оперировать с абстрактными вербальными и математическими символами, а также конкретный интеллект, позволяющий понимать и взаимодействовать с вещественными предметами материального мира.

Научный мир с интересом воспринял концепцию, предложенную Э. Торндайком, однако этот интерес периодически менялся. Интенсивность исследований социального интеллекта временами снижалась, что обусловлено неопределённостью его границ (сложностью дифференциации академической и не академической форм интеллекта), многомерностью и имплицитным (неявным) характером. Несмотря на это, теория социального интеллекта постоянно расширялась, дополнялась аспектами социального поведения людей. Такими аспектами являются умение ладить с другими людьми (Moss & Hunt, 1927); способность взаимодействовать с окружающими (Hunt, 1928); знания о людях (Strang, 1930); способность легко налаживать контакт с людьми, способность к эмпатии (Vernon, 1933); умение точно оценивать

эмоциональный настрой, чувства и мотивы поведения других людей (Wedecle, 1947) [159].

Г. Оллпорт (G. Allport) под социальным интеллектом понимал особый «социальный дар», помогающий выстраивать гладкие отношения с людьми, предназначенный для социального приспособления, а не для глубокого понимания. Он считал, что социальный интеллект дает возможность формулировать быстрые, практически автоматические мнения о людях, строить прогнозы относительно наиболее вероятных реакций человека [172].

В 1958 году Д. Векслер, с учетом вышеперечисленных точек зрения, пришел к пониманию социального интеллекта как умению индивида приспособиться к человеческому бытию (D. Wechsler, 1958) [209].

В отечественной психологии социальный интеллект исследовался с позиции коммуникативной компетентности (К. К. Альбуханова-Славская, Т. В. Бендас, А. А. Бодалев, Н. Д. Былкина, Ю. А. Калашникова, Е. В. Коблянская, В. Н. Куницына, В. А. Лабунская, Н. А. Лужбина, Н. Н. Обозов, Т. И. Семенова, Д. В. Ушаков, А. Л. Южанинова и др.) и профессиональной деятельности (Н. А. Аминов, М. И. Бобнева, Г. П. Герантошкии, Ю. Н. Емельянов, Е. И. Ишутина, М. М. Кашапов, А. А. Кидрон, М. В. Молоканов, А. Л. Южатгинова и др.).

Понятие «социальный интеллект» в отечественной психологии ввёл Ю. Н. Емельянов: «Сферу возможностей субъект-субъектного познания индивида можно назвать его социальным интеллектом, понимая под этим устойчивую, основанную на специфике мыслительных процессов, аффективного реагирования и социальной опыта способность понимать самого себя, а также других людей, их взаимоотношения и прогнозировать межличностные события» [54].

М. И. Бобнева рассматривает социальный интеллект в аспекте социального развития индивида. Личность формируется в процессе социализации. Под социализацией М. И. Бобнева понимает процесс, цель

которого заключается в том, чтобы человек стал полноценным членом той или иной социальной группы или общности. Становление человека представителем такой группы означает формирование у него определенных установок, норм, ценностей, ориентаций и т. п., разделяемых всеми членами группы, что, в свою очередь, требует развития у него специальных качеств и способностей [14].

Однако М. И. Бобнева подчеркивает, что социализация сама по себе не способна обеспечить целостное формирование личности. Она обращает внимание на такую важную особенность процесса социального развития человека, как две противоположные тенденции – типизация и индивидуализация, являющиеся одним из механизмов становления и развития социального интеллекта.

Весомый вклад в разработку концепции социального интеллекта внесла В. Н. Куницына, предложившая своё решение проблемы. Она определяет социальный интеллект таким образом: «социальный интеллект – глобальная способность, возникающая на базе комплекса интеллектуальных и личностных, коммуникативных и поведенческих черт, включая уровень энергетической обеспеченности процессов саморегуляции. Эти черты обуславливают прогнозирование развития межличностных ситуаций, интерпретацию информации и поведения, готовность к социальному взаимодействию и принятию решений» [93]. Это качество способствует достижению гармонии с самим собой и другими людьми.

В. Н. Куницына определяет социальный интеллект как свойство, обладающее многомерной, сложной структурой, включающей в себя следующие компоненты:

1. Коммуникативный личностный потенциал – совокупность свойств, помогающих или мешающих общению. На их основе формируются коммуникативная совместимость и психологическая контактность, являющиеся основным стержнем социального интеллекта.

2. Характеристики сознания – самоуважение, отсутствие комплексов, предрассудков, готовность к восприятию всего нового.

3. Высокий уровень развития перцепции, мышления, воображения, представлений в отношении социальных объектов, способность моделировать и понимать социальные явления, внутренние мотивы поведения людей.

4. Энергетические характеристики: активность, психологическая устойчивость, физическая выносливость.

Социальный интеллект, по мнению автора, выполняет следующие функции:

- обеспечивает приспособляемость к окружающей среде, адекватность реакций на меняющиеся условия;
- построение тактики и стратегии эффективного взаимодействия, совладание с текущими проблемами;
- моделирование межличностных событий и гипотез их развития;
- вдохновляющая функция;
- развитие социальной компетентности;
- саморазвитие, самообучение, самопознание [93].

В рамках своей концепции В. Н. Куницына определяет социальный интеллект как индивидуальные задатки, характеристики, способности, которые облегчают формирование социальных умений и навыков, необходимых для взаимодействия с другими людьми.

Социальный интеллект способствует прогнозированию межличностных событий, развивает интуицию, предвидение, повышает психологическую устойчивость. Высшим уровнем развития социального интеллекта характеризуется личность в гуманистической направленности: она является социально зрелой, обладает адекватной самооценкой, самодостаточна, хорошо адаптирована, с высоким уровнем чувства собственного достоинства и т. п.

Социальный интеллект является самостоятельным психологическим феноменом, а не проявлением общего интеллекта в социальной среде.

Таким образом, социальный интеллект является системой ментальных способностей, необходимых для взаимодействия с социальной информацией. Эти способности кардинально отличаются от тех, которые необходимы для теоретического, абстрактного мышления, выявляемого многочисленными тестами на интеллект.

Понятие социального интеллекта является относительно новым в психологии и, в настоящее время, достаточно активно разрабатывается и уточняется. Будучи социально-значимым практическим качеством, проблематика социального интеллекта в последнее время интересует всё большее количество психологов [6, 11, 38, 69, 93, 102, 113, 115, 151, 159, 161 и др.], что помогает обнаруживать не только новые способности и характеристики, но и «новые и совсем неочевидные стороны его применения» [151].

#### **1.4.4. Мотивация к успеху и боязнь неудач**

Проблематика мотивации и мотивов деятельности широко разрабатывалась и разрабатывается как в нашей стране (В. Г. Асеев, Л. И. Божович, Р. С. Вайсман, В. К. Вилюнас, Л. С. Выготский, В. А. Иванников, Е. П. Ильин, Т. В. Корнилова, А. Н. Леонтьев, Д. А. Леонтьев, М. Ш. Магомед-Эминов, А. К. Маркова, В. С. Мерлин, В. Н. Мясищев, А. Б. Орлов, Ю. М. Орлов, А. В. Петровский, В. А. Петровский, Д. Н. Узнадзе и др.), так и за рубежом (А. Адлер, Дж. Аткинсон, Б. Вейнер, В. Врум, У. Джемс, Дж. Куль, К. Левин, У. Макдаугол, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Г. Мюррей, Г. Олпорт, Дж. Райнор, Дж. Роттер, Х. Хекхаузен, Р. де Чармс и др.).

Вслед за Т. О. Гордеевой под мотивацией достижения мы понимаем мотивацию, стимулирующую человека как можно лучше выполнять деятельность, направленную на достижение результата, который может быть оценен с помощью критерия успешности [41]. Анализируя мотивацию достижения как психологический феномен, важно, на наш взгляд, определить основные концепции и подходы к её исследованию, сложившиеся к настоящему времени.

Впервые о мотиве достижения, как устойчивой характеристике личности, заговорил Г. А. Мюррей. В 1938 году, составляя свой список потребностей, он включил его под названием «потребность в достижении». Ключевыми понятиями в изучении мотивации у него являются потребность личности и давление ситуации. Понятие «потребность» он определял как некоторое желаемое соотношение системы «личность-окружение», «давление» – как ситуацию, которую необходимо либо достичь, либо избежать. Потребности запускают поведение, необходимое для их удовлетворения. Потребность достижения он определил так: «преодолевать что-то трудное. Преодолевать сопротивление других людей, физических объектов и явлений, организовывать и контролировать их, взаимодействовать с ними. Осуществлять это насколько возможно быстрее и самостоятельнее. Справляться с препятствиями и подниматься на высшую ступень в иерархической лестнице. Постоянно совершенствоваться. Конкурировать с другими людьми и опережать их. Повышать собственное самоуважение путем успешного использования своих способностей» [196]. Помимо этого, он стоял у истоков эмпирического исследования мотивации достижения, сконструировал тематический апперцептивный тест, ставший в начале пятидесятых годов с помощью Д. Мак-Клелланда и его соавторов инструментом измерения мотивов (J. Atkinson, R. A. Clark, E. L. Lowell, D. C. McClelland) [193].



В 1953 году Д. Мак-Клелланд расширил понятие мотивация достижения, соотнеся его «с критерием качества деятельности» [193]. Такое определение позволяло, во-первых, охватить широкий круг видов деятельности и их объектов, а также критериев качества выполнения и, во-вторых, подчеркнуть принципиальный аспект – стремление человека выполнять работу наилучшим образом (по сравнению с другими людьми). Занимаясь изучением мотивации достижения, Д. Мак-Клелланд обнаружил в ней полярные компоненты, которые не всегда соответствовали друг другу. Эти компоненты он обозначил как две мотивационные тенденции: направленность на достижение успеха и направленность на избегание неудач [193]. Мотивацию достижения он также изучал в контексте ожидания и того, как она влияет на поведение человека. Однако, в целом, его концепцию можно обозначить как когнитивную.

В настоящее время, как отмечает С. А. Шапкин, зарубежные психологи изучают мотивацию достижения в контексте дифференцирования основных компонентов мотивации, которые были разработаны еще на начальных этапах исследования в данной сфере [168]. Полученные модели мотивации включают в себя значительное количество ситуационных переменных (инструментальность, уверенность, ожидание, уровень притязаний и др.). В результате, данные, получаемые при исследовании мотивации достижения, становятся обусловленными многочисленными ситуационными факторами, что создает большие трудности для их использования в других ситуациях. Таким образом, для объяснения взаимосвязи «результат деятельности – мотив деятельности» вводится множество дополнительных переменных. Следствием этого является большое количество концепций мотивации достижения, которые отличаются методологически и концептуально; а также отсутствие общего направления в изучении мотивации достижения.

Таким образом, в зарубежной психологии можно выделить следующие подходы к изучению мотивации достижения: атрибутивный (Дж. Роттер,

Ф. Хайдер, Б. Вейнер); когнитивный (Д. Мак-Клелланд, Дж. Райнор, В. Врум); когнитивно-аффективный (Дж. Аткинсон); структурный (Х. Хекхаузен); основанный на анализе внутренней мотивации (Р. де Чармс); подход, изучающий мотивацию в контексте волевых процессов (Дж. Куль, М. Селигмай).

Что касается отечественной психологии, то изучение мотивации достижения осуществляется в рамках мотивации деятельности и опирается на такие, уже классические подходы, как:

- теория установки Д. Н. Узнадзе;
- содержательно смысловой аспект мотивации в трудах С. Л. Рубинштейна;
- мотивация деятельности и опредмеченная потребность в теории А. Н. Леонтьева;
- мотивация в контексте межличностных отношений в концепции В. Н. Мясищева.

В отечественной психологии проблематика, связанная с мотивацией достижения, получила активное внимание с середины 1970-х гг. Однако первоначально изучение мотивации достижения затрагивало лишь некоторые отдельные аспекты (Р. С. Вайсман [32], Л. Б. Орлов [124], В. И. Степанский [160] и др.).

Отечественные психологи при изучении мотивации достижения делают акцент не на когнитивные составляющие, а на анализе деятельности, характеризующейся целенаправленностью. Среди теоретических направлений, изучающих мотивацию достижения, можно выделить следующие: системно-процессуальное (системно-динамическая модель М. Ш. Магомед-Эминова; системная модель Т. О. Гордеевой), исследование уровня притязаний в деятельности (О. Г. Мельниченко, В. К. Горбачевский, В. С. Мерлин, и др.), изучение мотивации достижения в контексте потребностей (Ш. Н. Чхартишвили [167], Ю. М. Орлов [126]).

На сегодняшний день понятие «мотивация достижения» достаточно прочно укоренилось в отечественной психологии. Созданы и адаптированы методы, измеряющие уровень развития мотивации достижения [103, 104]. М. Ш. Магомед-Эминов сформулировал системную динамическую модель мотивации, объединяющую в себе, с одной стороны, результаты исследования проблем психологии мотивации и, с другой стороны, положения теории деятельности. В рамках этой модели выделяется 4 этапа мотивационного процесса: этап активизации мотивации и начала деятельности; этап целеполагания, выбора тактики и стратегии и формирования интенции; этап осуществления деятельности по достижению цели и этап постконтакта. Каждый из этапов характеризуется своими функциями и основными детерминантами. Первый этап включает в себя эмоциональную оценку ситуации, второй – её когнитивную оценку. На третьем этапе осуществляется саморегуляция и выполнение в реальности намеченного плана, на четвёртом – оценка результата, ассимиляция полученного опыта и переключение. Представленная модель, в отличие от моделей, разработанных когнитивистами, соединяет в себе когнитивный и эмоциональный аспекты мотивации, исследует мотивацию с точки зрения динамического процесса.

Мотивация достижения есть результирующая двух сил: мотива достижения успеха и мотива избегания неудач. При этом, говорят о наличии положительной (активный поиск) направленности, когда мотив успеха перевешивает мотив избегания неудач и об отрицательной (уклонение) направленности, когда тенденция избегания неудач перевешивает мотивацию достижения успеха.

Мотивация достижения представляет из себя системную характеристику личности. В её структурные компоненты входят:

– устойчивые личностные диспозиции – индивидуальный уровень развития мотива достижения успеха и мотивации избегания неудач, выраженность потребности в достижении;

– ситуативные, конкретные детерминанты поведения – прогнозирование, субъективно воспринимаемая мотивационная ценность ожидаемого успеха или неудачи: их привлекательность либо опасность, оценка вероятности ожидаемых последствий действия.

Уровень развития мотивации достижения коррелирует с такими факторами, как устойчивость или изменчивость деятельности, самооценка личности и уровень притязаний, способность брать на себя ответственность за последствия деятельности, локализация контроля.

### **Выводы по 1-ой главе**

На основе теоретического анализа литературы по вопросу социально-психологических научных подходов к проблеме совладающего поведения можно сделать следующие выводы.

1. Теории копинг-поведения достаточно тесно связаны с концепцией стресса, поскольку само копинг-поведение часто является следствием той или иной стрессовой ситуации.

2. С процессуальной точки зрения развития стресса Г. Селье выделил три стадии: стадию «мобилизации» (характеризуется активизацией всех адаптационных и защитных механизмов организма с их максимальным расходом), стадию «резистентности» (если действие источника стресса не прекращается и организм не справляется с ситуацией, то он переходит на режим экономии и начинает умеренно расходовать свои адаптационные ресурсы), стадию «истощения» (характеризуется тем, что ресурсы организма заканчиваются и он истощается).

3. Поскольку копинг является процессом, постольку его необходимо рассматривать в динамике и изучать с позиций изменчивости и целостности,

что даст возможность исследователям обнаружить гораздо больше сложных и тонких механизмов совладающего поведения.

4. Копинг может быть понят в качестве фактора психологического комфорта и психического благополучия. Его основное предназначение заключается в приспособлении человека к окружающей среде и сохранении гомеостаза, при этом копинг способствует контролю над ситуацией, ослабляя или смягчая ее негативное воздействие.

5. В зарубежной психологии в настоящее время оформились три ведущих направления в изучении копинг-поведения:

- ситуационный или динамический подход (процесс преодоления характеризуется развивающимся динамическим процессом когнитивного оценивания, переоценивания и эмоциональной переработки);
- диспозиционный подход (существует взаимосвязь устойчивых индивидуальных личностных особенностей и способов копинга);
- интегративный подход (предметом исследования является поиск личностных черт, связанных с выбором способов совладания со стрессом и преодоления трудных жизненных ситуаций, на выбор того или иного копинг-поведения влияют как личностные особенности, так и характер ситуации).

6. Отечественная психология включает в себя собственную концепцию копинг-поведения: человек – это субъект, который активно противостоит неблагоприятным обстоятельствам и разрушающим воздействиям с помощью копинг-поведения. Копинг-поведение предстаёт сознательным социальным поведением, с помощью которого человек совладевает с трудными жизненными ситуациями или стрессом механизмами и методами, адекватными его личностным особенностям и актуальным обстоятельствам, в которых он находится.

7. Единых критериев для классификации приемов и техник совладания до сих пор не предложено.

8. С. Фолкман и Р. Лазарус выделили восемь различных стратегий совладания. Две из них авторы отнесли к проблемно-ориентированному копингу:

- стратегия конфронтации;
- стратегия планирования.

Шесть стратегий копинга относятся к эмоционально-ориентированному копингу:

- стратегия дистанцирования;
- стратегия избегания;
- стратегия самоконтроля над выражением эмоций;
- стратегия поиска социальной поддержки;
- стратегия принятия ответственности или вины;
- стратегия позитивной переоценки.

На основе теоретического анализа литературы по вопросу социально-психологических научных подходов к проблеме социально-психологических характеристик личности можно сделать следующие выводы.

1. Трудность определения понятия «социально-психологические характеристики личности» представляет из себя один из краеугольных камней психологии личности и рассматривается каждым автором по-своему.

2. Под социально-психологическими качествами личности в данном исследовании мы будем понимать те качества, которые формируются и реализуются в общении и деятельности и которые связаны с индивидуально-типологическими особенностями личности.

3. Интернальность понимается как некоторая черта личности, сформированная в результате анализа, обобщения и ожидания определенных повторяющихся последствий из определенных повторяющихся событий. Основными факторами, определяющими данную личностную диспозицию, выступают поведенческие детерминанты.

4. Социально-психологический портрет личности руководителя –

специальная структура личности, включающая в себя пять подструктур, наиболее важных для деятельности руководителя, а именно: профессиональная компетентность, организаторские способности, педагогические, коммуникативные и нравственные качества.

5. Социальный интеллект – многомерная, сложная структура, имеющая следующие аспекты:

- Коммуникативный личностный потенциал – совокупность свойств, помогающих или мешающих общению. На их основе формируются коммуникативная совместимость и психологическая контактность, являющиеся основным стержнем социального интеллекта.
- Характеристики сознания – самоуважение, отсутствие комплексов, предрассудков, готовность к восприятию всего нового.
- Высокий уровень развития перцепции, мышления, воображения, представлений в отношении социальных объектов, способность моделировать и понимать социальные явления, внутренние мотивы поведения людей.
- Энергетические характеристики: активность, психологическая устойчивость, физическая выносливость.

6. Социальный интеллект является системой ментальных способностей, необходимых для взаимодействия с социальной информацией. Эти способности кардинально отличаются от тех, которые необходимы для теоретического, абстрактного мышления, выявляемого многочисленными тестами на интеллект.

7. Мотивация достижения есть результирующая двух сил: мотива достижения успеха и мотива избегания неудач. При этом, говорят о наличии положительной (активный поиск) направленности, когда мотив успеха перевешивает мотив избегания неудач и об отрицательной (уклонение) направленности, когда тенденция избегания неудач перевешивает мотивацию достижения успеха.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

### 2.1. Постановка проблемы исследования

Существует противоречие между возрастающими требованиями управленческой деятельности, сопряженной с постоянно увеличивающимся объемом перерабатываемой информации, высоким уровнем ответственности, напряженностью и интенсивностью и, как следствие, возрастающей стрессогенностью и неудовлетворительным уровнем компетентности руководителей в сфере выбора стратегий совладания со стрессом. Соответственно, исследование направлено на повышение эффективности социально-психологических механизмов копинга современных руководителей.

*Цель исследования:* выявить особенности структур взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей.

*Объект исследования:* взаимосвязь поведенческих особенностей совладания и социально-психологических свойств личности руководителей реального сектора экономики.

*Предмет исследования:* специфика копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей.

*Гипотеза исследования:* существует закономерная связь между копинг-стратегиями и социально-психологическими качествами руководителей. Эта общая гипотеза конкретизируется в следующих частных гипотезах.



*Частные гипотезы:*

1. Существует закономерная связь между социально-психологическими качествами (интернальность, доминирование и т. п.) и копинг-стратегиями, направленными на решение проблем.

2. Соотношение копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей позволяет выделить типы руководителей.

Для достижения поставленной цели и проверки сформулированных гипотез определены *задачи эмпирического исследования:*

1. Исследовать социально-психологические особенности и копинг-стратегии руководителей.

2. Изучить и сравнить социально-психологические особенности и копинг-стратегии руководителей.

3. Определить структуру взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей.

4. Выделить и описать психологические типы руководителей на основе кластерного анализа предпочитаемых ими копинг-стратегий и их социально-психологических качеств.

## **2.2. Характеристика процедуры исследования**

Наше исследование проводилось в течение 2014-2018 гг. и включало в себя три этапа. Первый этап (2014-2015 гг.) был посвящен анализу и обобщению научной литературы по проблеме исследования, определению теоретической основы исследования, подбору методов и методик исследования, их апробации. На втором этапе (2016-2017 гг.) продолжался теоретический анализ литературы по исследуемой проблематике, определялись понятийный аппарат и методология исследования,

отрабатывались гипотезы исследования, проводилось эмпирическое исследование. На третьем этапе (2017-2018 гг.) осуществлялась обработка, анализ и интерпретация полученных результатов, оформление диссертации, подготовка автореферата. На всех этапах осуществлялось оформление промежуточных результатов в виде научных публикаций в периодических научных журналах, в том числе, в изданиях, рекомендованных ВАК.

Исследование проводилось на базе Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. В исследовании принимали участие слушатели (руководители реального сектора экономики) президентской программы Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. В общей сложности в исследовании принимали участие 136 испытуемых, в том числе непосредственно в эмпирическом исследовании 96 человек: 58 мужчин и 38 женщин, в возрасте от 25 до 49 лет со стажем управленческой деятельности от 2 до 20 лет.

### **2.3. Описание методик исследования**

Выбор методик был продиктован целью и задачами диссертационного исследования. Для выявления особенностей копинг-стратегий в структуре социально-психологических характеристик руководителей, использовались следующие методики:

1. «Методика WCQ (Ways of Coping Questionnaire), 1985) или «Опросник способов совладания» [89]. (Folkman и Lazarus, 1985, адаптация Т. Л. Крюковой). Методика представляет собой первый стандартизированный опросник, направленный на измерение копинга и является диагностичной по двум основным стратегиям совладания – проблемно-фокусированный и эмоционально-фокусированный копинг, которые проявляются у человека в

стрессовых ситуациях, таких, например, как потеря близких людей, работы, серьезные заболевания, катастрофы и т. д. Более поздняя версия 1988 года включает 50 вопросов и состоит уже из 8 эмпирически полученных шкал. Копинг-стратегии разделены на 3 группы по следующим главным критериям: разрешение проблемной ситуации, поиск и использование социальной поддержки, эмоциональное совладание: 1. Фокусировка на проблеме (одна шкала). 2. Фокусировка на внешней поддержке (одна шкала). 3. Фокусировка на эмоциях (шесть шкал).

2. «Методика многомерного измерения копинга CISS (Coping Inventory for Stressful Situations – GRI- VI)» в переводе Т. Л. Крюковой называется «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» или сокращенно КПСС – опросник обобщенных реакций) [89] была создана в 1990 году Н. С. Эндлером (в соавторстве с Дж. А. Паркером) – ведущим канадским специалистом в области клинической психологии и психологии здоровья. Она используется для диагностики испытуемых от 18 лет и старше, включает в себя 48 утверждений, сгруппированных в 3 шкалы (по 16 утверждений в каждой шкале). Данный опросник предназначен для измерения трех ведущих стратегий копинга: стратегия, сфокусированная на проблеме (проблемно-ориентированная стратегия), стратегия, сфокусированная на своих эмоциях (эмоционально-ориентированная стратегия) и стратегия, реализующая избегание проблемы.

3. «Методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (УСК)» (адаптирована Е. Ф. Бажиным, С. А. Голынкиной, А. М. Эткингом) [137].

Методика УСК состоит из 44 вопросов. Анализ ответов на эти вопросы позволяет говорить о том, насколько высок уровень интернальности по следующим диагностическим показателям: 1. Ио – шкала общей интернальности. 2. Ид – шкала интернальности в области достижений. 3. Ин – шкала интернальности в области неудач. 4. Ис – шкала интернальности в

семейных отношениях. 5. Ип – шкала интернальности в производственных отношениях. 6. Им – шкала интернальности в области межличностных отношений. 7. Из – шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.

4. «16-ти факторный личностный опросник Р. Кэттелла» [64]. В теоретико-методологической основе опросника лежит факторный анализ личности. Интерпретация результатов, полученных после проведения тестирования, позволяет описать личность испытуемого на основе 16-ти фундаментально независимых и психологических содержательных факторов. Все факторы имеют условное обозначение и содержат устойчивую связь между различными характеристиками личности. Методика включает в себя текст вопросов, бланк для ответов и ключи (количественный и качественный). В данном исследовании была использована форма С опросника Кэттелла, которая насчитывает 105 вопросов. После обработки ответов испытуемого с помощью количественного ключа, исследователь получает сырые баллы (которые затем переводятся в стенограммы) по 17-ти полярным факторам личности, включая фактор самооценки, который показывает степень ее адекватности.

5. «Лири интерперсональный диагноз (Leary Interpersonal Diagnosis) – личностный опросник» [137]. Создан Т. Лири в 1957 г. и предназначен для диагностики социальных свойств и межличностных отношений личности, играющих важную роль в социальном взаимодействии с другими людьми. В соответствии с ключом подсчитываются количественные показатели по 16-ти характеристикам, из которых формируются 8 типов, описывающих определенный стиль межличностных отношений: 1. Властный — лидирующий; 2. Независимый — доминирующий; 3. Прямолинейный — агрессивный; 4. Недоверчивый — скептический; 5. Покорный — застенчивый; 6. Зависимый — послушный; 7. Сотрудничающий — конвенциональный; 8. Ответственный — великодушный.

6. «Методика исследования социального интеллекта» Е. С. Михайловой, представляющая собой российскую адаптацию теста Дж. Гилфорда и

М. О'Салливена [113], который создавался в 1960–70-е гг. Используемая в данном исследовании адаптация основана на французской версии методики, которая была опубликована в 1977 году. Разработка отечественной версии теста продолжалась в период с 1986 по 1990 гг. В исследовании принимали участие 210 человек в возрасте от 18 до 55 лет. Тест основан на знаменитой модели интеллекта Дж. Гилфорда, которая характеризуется набором интеллектуальных способностей личности в виде куба. Методика включает в себя 4 субтеста: 1. «Истории с завершением». 2. «Группы экспрессии». 3. «Вербальная экспрессия». 4. «Истории с дополнением».

7. «Мотивация успеха и боязнь неудачи». Опросник А. А. Реана [137] включает в себя 21 вопрос и измеряет уровень мотивации успеха и боязни неудачи. Определяет ведущую мотивацию: либо на достижение результата, либо на избегание ошибок и неудач.

### **Выводы по 2-ой главе**

1. Предполагается, что существует закономерная связь между копинг-стратегиями и социально-психологическими качествами руководителей, которая выражается в наличии связи между социально-психологическими качествами (интернальность, доминирование и т. п.) и копинг-стратегиями, направленными на решение проблем. Кроме того, соотношение копинг-стратегий и социально-психологических качеств руководителей позволяет выделить типы руководителей.

2. Для выявления особенностей копинг-стратегий в структуре социально-психологических характеристик руководителей, использовались следующие методики: Опросник способов совладания (Folkman и Lasarus, адаптация Т. Л. Крюковой); методика многомерного измерения копинга –

«Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (Н. С. Эндлер, в переводе Т. Л. Крюковой); методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (УСК) (адаптирована Е. Ф. Бажиным, С. А. Голынкиной, А. М. Эткиндом); 16-ти факторный личностный опросник Р. Кэттелла; Лири интерперсональный диагноз – личностный опросник; методика исследования социального интеллекта (Дж. Гилфорд и М. О'Салливан, адаптация Е. С. Михайловой); мотивация успеха и боязнь неудачи (А. А. Реан).

3. Для решения поставленных задачи эмпирического исследования были использованы такие методы математико-статистической обработки данных, как:

- методы первичной описательной статистики;
- для определения значимости различий использовался критерий углового преобразования Фишера ( $\phi^*$ ) и критерий для установления значимых различий между двумя зависимыми выборками (t-критерий Стьюдента); метод проверки на нормальность распределения Колмогорова-Смирнова;
- для выявления взаимосвязи социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей был использован факторный анализ; для изучения взаимосвязи социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей применялся корреляционный анализ (коэффициент линейной корреляции Пирсона);
- для выделения типов руководителей был применен кластерный анализ методом К-средних;
- для установления значимых различий между двумя независимыми выборками был применен критерий U Манна-Уитни.

### ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

#### 3.1. Эмпирическое исследование копинга и социально-психологических характеристик испытуемых

Анализ результатов диагностики испытуемых мы начали с формальных показателей. К формальным показателям мы отнесли такие, как уровень управления (низшее, среднее и высшее звено), стаж управленческой работы и возраст испытуемых.

Результаты распределения испытуемых по уровню управления представлены на рисунке 1.

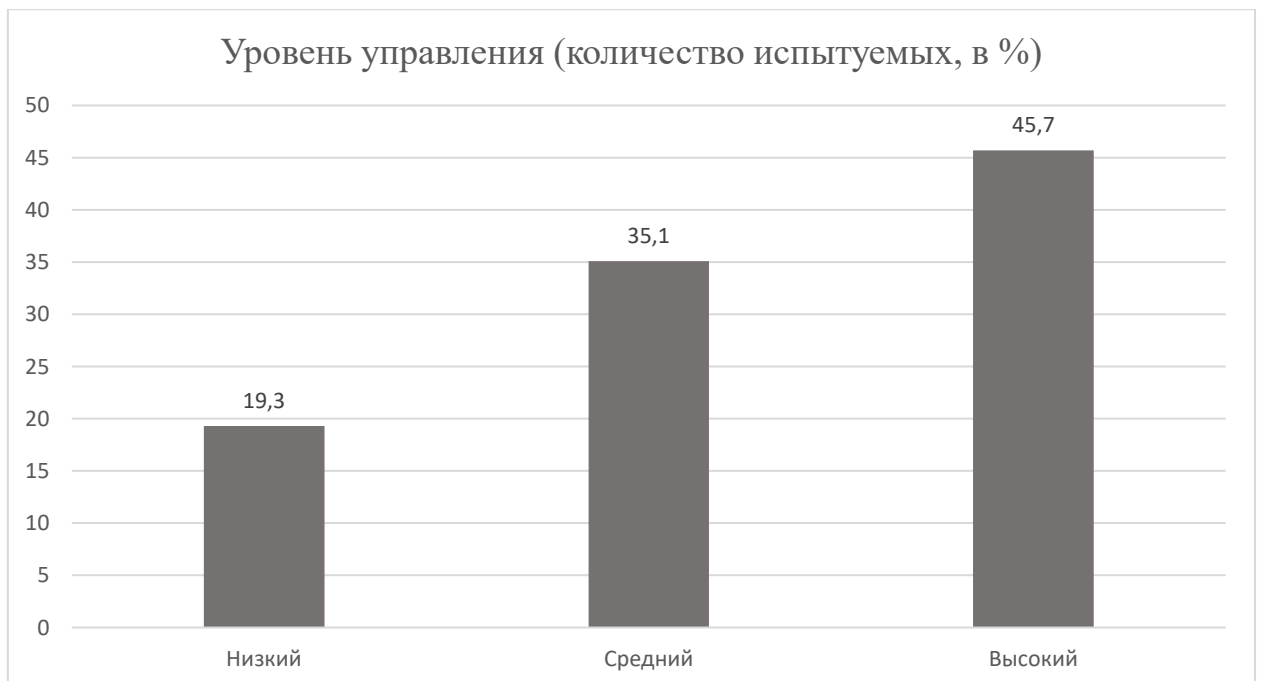


Рисунок 1. Результаты распределения испытуемых по уровню управления

Как видно из результатов, представленных на рисунке 1, наибольшее количество испытуемых находятся на высшем уровне управления – 45,7%. Среднее звено составили 35,1% испытуемых. В сумме, общее количество испытуемых, находящихся на высшем и среднем уровнях управления составило 80,8%.

Результаты распределения испытуемых по стажу управленческой работы представлены на рисунке 2.

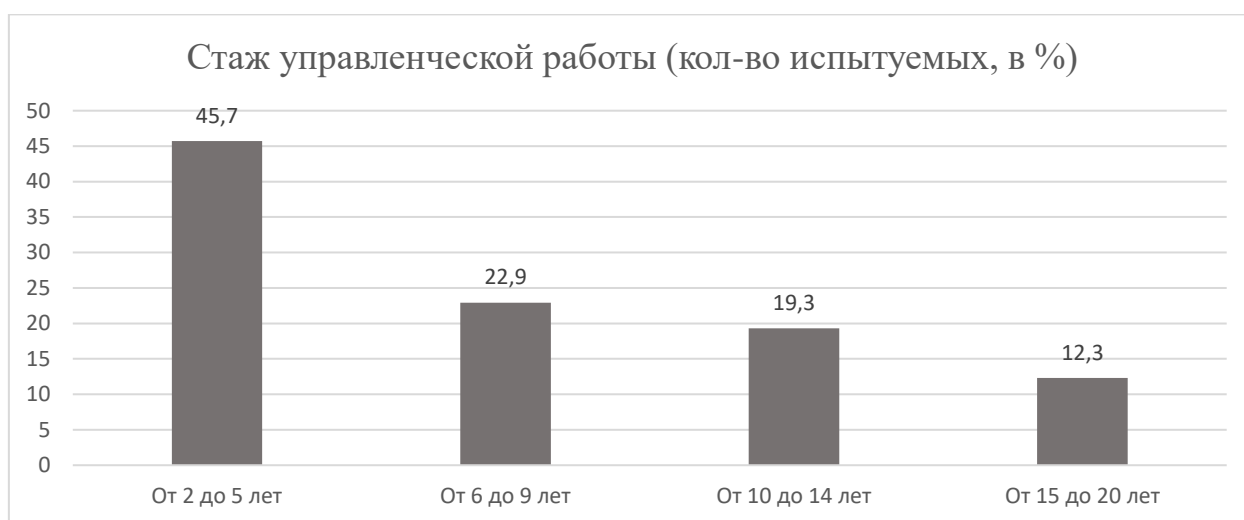


Рисунок 2. Результаты распределения испытуемых по стажу управленческой работы

Как видно из результатов, представленных на рисунке 2, наибольшее количество испытуемых имеют опыт управленческой работы от 2 до 5 лет – 45,7%. Приблизительно одинаковое количество испытуемых обладают опытом работы на руководящей должности от 6 до 9 лет и от 10 до 14 лет, 22,9% и 19,3% соответственно. И только 12,3% испытуемых имеют стаж управленческой работы от 15 до 20 лет.

Результаты распределения испытуемых по возрасту представлены на рисунке 3.

Как видно из результатов, представленных на рисунке 3, наибольшее количество испытуемых находятся в среднем возрасте – от 31 до 35 лет и от



36 до 40 лет (28,1% и 33,4% соответственно). Меньше всего испытуемых старше 40 лет – 17,6%.

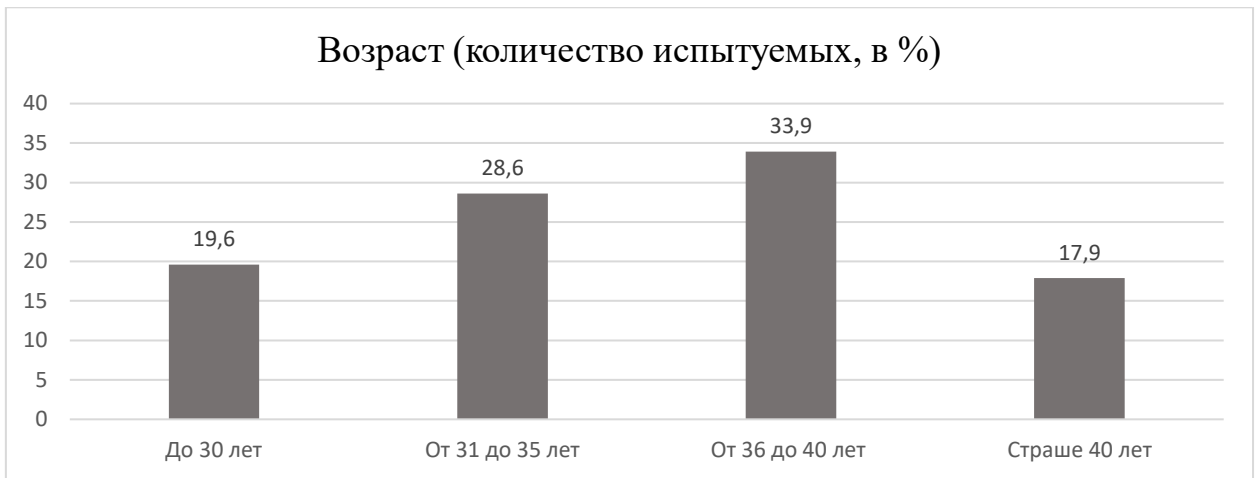


Рисунок 3. Результаты распределения испытуемых по возрасту

Результаты диагностики социального интеллекта испытуемых представлены на рисунке 4.

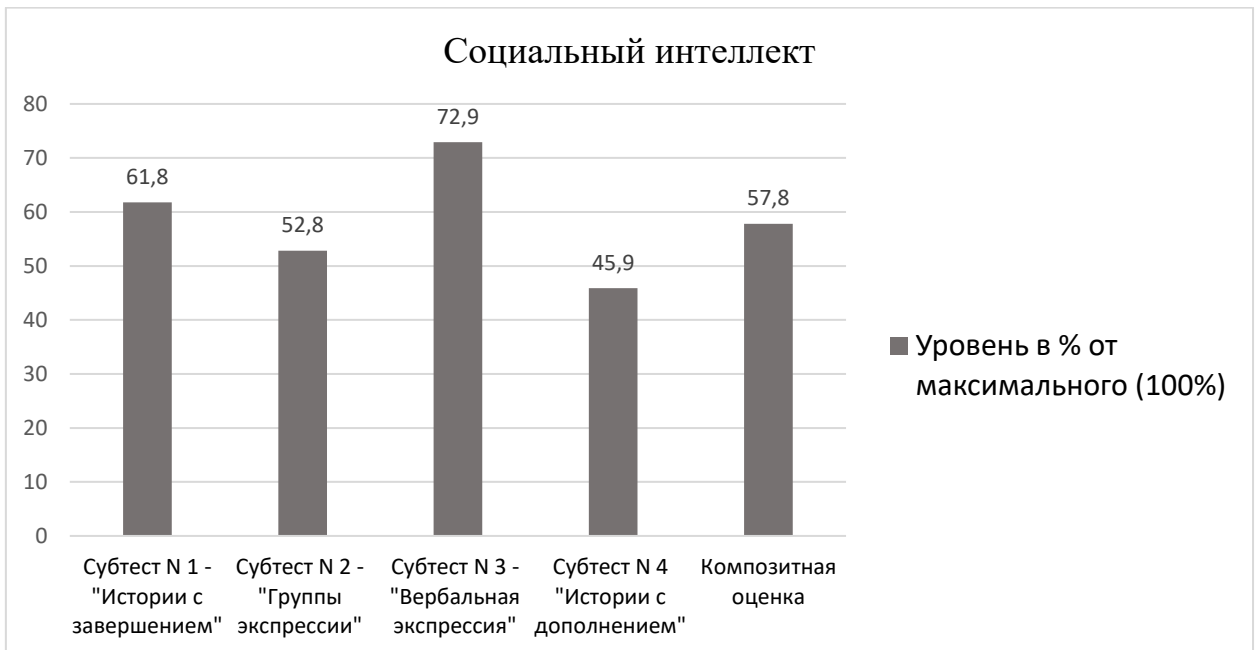


Рисунок 4. Результаты диагностики социального интеллекта испытуемых

Для проверки гипотезы о различии средних значений успешности решения каждого субтеста и итоговой (композитной) оценки был применен t-

критерий Стьюдента. Как известно [29, 39, 150], для применения данного критерия необходимо проверить следующие гипотезы:

- 1) о нормальности распределения признака в выборках;
- 2) о гомогенности дисперсий.

Для проверки на нормальность распределения использовался, как наиболее мощный [61, 97, 110] для имеющегося размера выборки, W-критерий Шапиро-Уилка в отношении группы по субтестам (см. Приложение А, рисунок А.1). Исходя из полученных результатов, представленных в таблице 1, можно сделать вывод о том, что распределение эмпирических данных испытуемых не отличается от нормального, поскольку во всех случаях  $W_{\text{эмп.}} > W_{\text{табл.}}$  при  $p_{\text{эмп.}} > 0,05$ .

Таблица 1

Результаты применения W-критерия Шапиро-Уилка в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике социального интеллекта

Субтест	W	p
Субтест № 1 – «Истории с завершением»	0,962	0,348
Субтест № 2 – «Группы экспрессии»	0,961	0,334
Субтест № 3 – «Вербальная экспрессия»	0,957	0,258
Субтест № «Истории с дополнением»	0,962	0,338
Композитная оценка	0,944	0,119

Для проверки гипотезы о гомогенности дисперсий в распределениях признаков нами был использован F-критерий Фишера. На основе результатов, представленных в таблице 2 (F-ratio var и p var), можно сделать вывод о равенстве дисперсий во всех сравниваемых субтестах.

Таким образом, требования к данным для использования t-критерия выполнены. Результаты (см. таблицу 2) непосредственного применения t-критерия (столбец t) позволяют сделать следующие выводы.

Обнаружены значимые различия ( $t=-2,9963$ ) между успешностью решения задач по субтесту № 2 «Группы экспрессии» и композитной оценкой.

Таблица 2

Результаты применения t-критерия Стьюдента и F-критерия Фишера в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике социального интеллекта

Сравниваемые субтесты		Mean	Std.Dv.	N	Diff.	Std.D v.	t	df	p	F-ratio var	p var
1	Субтест № 1 – «Истории с завершением» и Композитная оценка	63,809	21,950	30	2,173	15,835	0,751	29	0,458	3,847	0,0005
		61,636	11,191								
		52,619	15,748								
2	Субтест № 2 – «Группы экспрессии» и Композитная оценка	55,777	13,040	30	-5,858	10,707	<b>-2,9963</b>	29	0,0055	1,357	0,415
		61,636	11,191								
3	Субтест № 3 – «Вербальная экспрессия» и Композитная оценка	76,944	18,136	30	15,308	12,968	<b>6,465</b>	29	0,000	2,626	0,011
		61,636	11,191								
4	Субтест № 4 «Истории с дополнением» и Композитная оценка	52,619	15,748	30	-9,017	13,571	<b>-3,639</b>	29	0,001	1,980	0,070
		61,636	11,191								

Способность понимать последствия поведения развита у руководителей, в среднем, ниже, чем способность понимать невербальный язык поведения и способность понимать сообщения в зависимости от характера человеческих взаимоотношений. Понимание невербального языка поведения в зависимости от контекста находится в ситуации здесь и сейчас, а понимание последствий

поведения требует способности предвидения и прогнозирования, основанной на теоретическом и абстрактном мышлении, поэтому обнаруженные различия говорят о том, что у руководителей в большей степени развито конкретное мышление, нежели теоретическое.

Обнаружены значимые различия ( $t=6,465$ ) между успешностью решения задач по субтесту № 3 «Вербальная экспрессия» и композитной оценкой. Способность понимать информацию в зависимости от характера человеческих взаимоотношений развита у руководителей, в среднем, выше, чем способность понимать невербальный язык поведения, умение понимать последствия поведения и способность осознавать логику развития сложных ситуаций взаимодействия. Спецификой руководящей должности является необходимость выстраивать взаимоотношения, как с подчиненными, так и с вышестоящим руководством, что требует от руководителя способности к тонкому пониманию и различению значений слов в зависимости от того контекста, в котором они произносятся. В любом сообщении есть два уровня: уровень содержания и уровень отношения. Очень часто уровень отношения является определяющим с точки зрения цели, задач и результата межличностного взаимодействия.

Обнаружены значимые различия ( $t=-3,639$ ) между успешностью решения задач по субтесту № 4 «Истории с дополнением» и композитной оценкой. Способность понимать логику развития сложных ситуаций взаимодействия развита у руководителей, в среднем, ниже, чем способность понимать невербальный язык поведения и способность понимать содержание информации в зависимости от характера человеческих взаимоотношений. Понимание логики развития сложных ситуаций взаимодействия требует от руководителей достаточно высокого уровня развития абстрактного мышления, а понимание невербального языка и смысла слов в зависимости от контекста требует конкретного мышления, которое в большей степени развито у руководителей, чем абстрактное, присущее, скорее, ученым.

### Опросник способов совладания

Результаты диагностики способов совладания испытуемых представлены на рисунке 5.

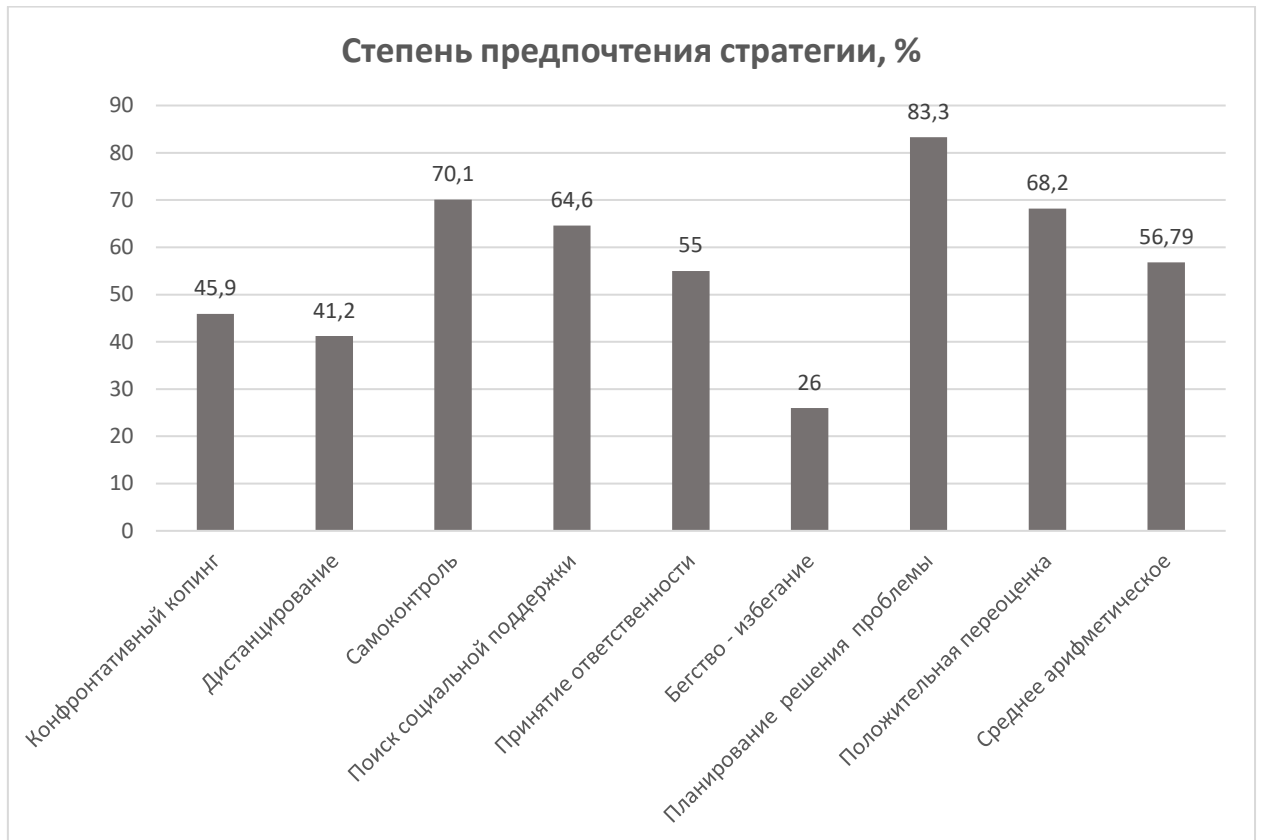


Рисунок 5. Результаты диагностики способов совладания испытуемых

Для проверки гипотезы о различии средних значений в степени предпочтения каждой копинг-стратегии и среднего арифметического предпочтения всех стратегий был применен t-критерий Стьюдента. Как известно [29, 39, 150], для применения данного критерия необходимо проверить следующие гипотезы:

- 1) о нормальности распределения признака в выборках;
- 2) о гомогенности дисперсий.

Для проверки на нормальность распределения использовался, как наиболее мощный [61, 97, 110] для имеющегося размера выборки, W-критерий Шапиро-

Уилка в отношении группы по копинг-стратегиям (см. Приложение А, рисунок А.2). Исходя из полученных результатов, представленных в таблице 3, можно сделать вывод о том, что распределение эмпирических данных испытуемых не отличается от нормального, поскольку во всех случаях  $W_{\text{эмп.}} > W_{\text{табл.}}$  при  $p_{\text{эмп.}} > 0,05$  (в случае стратегии «Планирование решения проблемы»  $W_{\text{эмп.}} > W_{\text{табл.}}$  при  $p_{\text{эмп.}} > 0,01$ ).

Таблица 3

Результаты применения W-критерия Шапиро-Уилка в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике способов совладания

Копинг-стратегия	W	p
Конфронтативный копинг	0,961	0,339
Дистанцирование	0,934	0,061
Самоконтроль	0,975	0,675
Поиск социальной поддержки	0,975	0,688
Принятие ответственности	0,945	0,125
Бегство – избегание	0,941	0,097
Планирование решения проблемы	0,916	0,021
Положительная переоценка	0,958	0,277
Среднее арифметическое	0,973	0,634

Для проверки гипотезы о гомогенности дисперсий в распределениях предпочтений нами был использован F-критерий Фишера. На основе результатов, представленных в таблице 4 (F-ratio var и p var), можно сделать вывод о равенстве дисперсий во всех сравниваемых копинг-стратегиях.

Таким образом, требования к данным для использования t-критерия выполнены. Результаты (см. таблицу 4) непосредственного применения t-критерия (столбец t) позволяют сделать следующие выводы.

Результаты применения t-критерия Стьюдента и F-критерия Фишера в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике способов совладания

Сравниваемые стратегии		Mean	Std.Dv.	N	Diff.	Std.Dv.	t	df	p	F-ratio var	p var
1	Конфронтативный копинг и среднее арифметическое	45,926	13,604	30	-10,898	10,641	<b>-5,609</b>	29	0,000005	2,738	0,008383
		56,825	8,22								
2	Дистанцирование и среднее арифметическое	41,297	15,962	30	-15,528	14,469	<b>-5,878</b>	29	0,000002	3,77	0,000613
		56,825	8,22								
3	Самоконтроль и среднее арифметическое	70,159	11,991	30	13,334	11,533	<b>6,332</b>	29	0,000001	2,127	0,046272
		56,825	8,22								
4	Поиск социальной поддержки и среднее арифметическое	64,63	16,409	30	7,804	14,354	<b>2,978</b>	29	0,005809	3,984	0,000373
		56,825	8,22								
5	Принятие ответственности и среднее арифметическое	55	19,154	30	-1,824	13,289	-0,752	29	0,458080	5,429	0,000018
		56,825	8,22								
6	Бегство – избегание и среднее арифметическое	26	17,626	30	-30,824	13,755	<b>-12,274</b>	29	0,000000	4,598	0,000097
		56,825	8,22								
7	Планирование решения проблемы и среднее арифметическое	83,334	12,207	30	26,508	12,864	<b>11,286</b>	29	0,000000	2,205	0,037074
		56,825	8,22								
8	Положительная переоценка и среднее арифметическое	68,254	15,636	30	11,429	13,794	<b>4,538</b>	29	0,000091	3,618	0,000882
		56,825	8,22								

Обнаружены значимые различия ( $t=-5,609$ ) между степенью предпочтения конфронтативного копинга и средним арифметическим

значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, реже используют конфронтативный копинг, в сравнении с другими копинг-стратегиями. То есть, руководители стараются не идти на конфликт, поскольку считают его не самым удачным и эффективным способом решения проблем. Руководители, в силу специфики своей должности, вынуждены хорошо разбираться в межличностных отношениях, поэтому выбирают менее прямолинейные способы разрешения сложных жизненных ситуаций.

Обнаружены значимые различия ( $t=-5,878$ ) между степенью предпочтения дистанцирования и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, реже используют дистанцирование, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Руководители, в силу особенностей своей должности, а именно, наличия власти и ответственности, не могут отстраняться от решения проблем, а вынуждены включаться в их решение.

Обнаружены значимые различия ( $t=6,332$ ) между степенью предпочтения самоконтроля и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, чаще используют самоконтроль, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Частое использование руководителями копинг-стратегии самоконтроль обусловлено лежащей на них ответственностью, как за своих подчинённых, так и за результаты деятельности, по которым он отчитывается перед вышестоящим начальством.

Обнаружены значимые различия ( $t=2,978$ ) между степенью предпочтения поиска социальной поддержки и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, чаще используют поиск социальной поддержки, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Данный факт обусловлен характером деятельности руководителей – они постоянно находятся в контакте с другими



людьми и хорошо понимают эффективность и силу поддержки социального окружения.

Обнаружены значимые различия ( $t=-12,274$ ) между степенью предпочтения бегства-избегания и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, реже используют стратегию бегства-избегания, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Руководители, по роду своей деятельности, не могут использовать копинг-стратегии бегство-избегание, поскольку они наделены властью и ответственны за сложившуюся ситуацию, даже в тех случаях, когда в неё включены не лично они, а только лишь их подчиненные. Подтверждением является практика, распространённая в структурах МВД и армии, при которой наказанию подлежат не только подчинённые, совершившие правонарушение, но и их непосредственное руководство.

Обнаружены значимые различия ( $t=11,286$ ) между степенью предпочтения планирования решения проблемы и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, чаще используют стратегию планирования решения проблемы, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Частое использование копинг-стратегии планирование решения проблем руководителями обусловлено, на наш взгляд, их стратегическим мышлением, которое требуется для того, чтобы руководить коллективом. Повседневные задачи, стоящие перед руководителем, формируют и развивают у него стратегическое мышление.

Обнаружены значимые различия ( $t=4,538$ ) между степенью предпочтения положительной переоценки и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, чаще используют стратегию положительной переоценки, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Обучая своих подчинённых во всём искать положительные моменты, руководители постепенно овладевают

копинг-стратегией положительной переоценки, видят ее конструктивность и эффективность, поэтому чаще применяют.

### *Копинг-поведение в стрессовых ситуациях*

Результаты диагностики копинг-поведения испытуемых в стрессовых ситуациях представлены на рисунке 6.

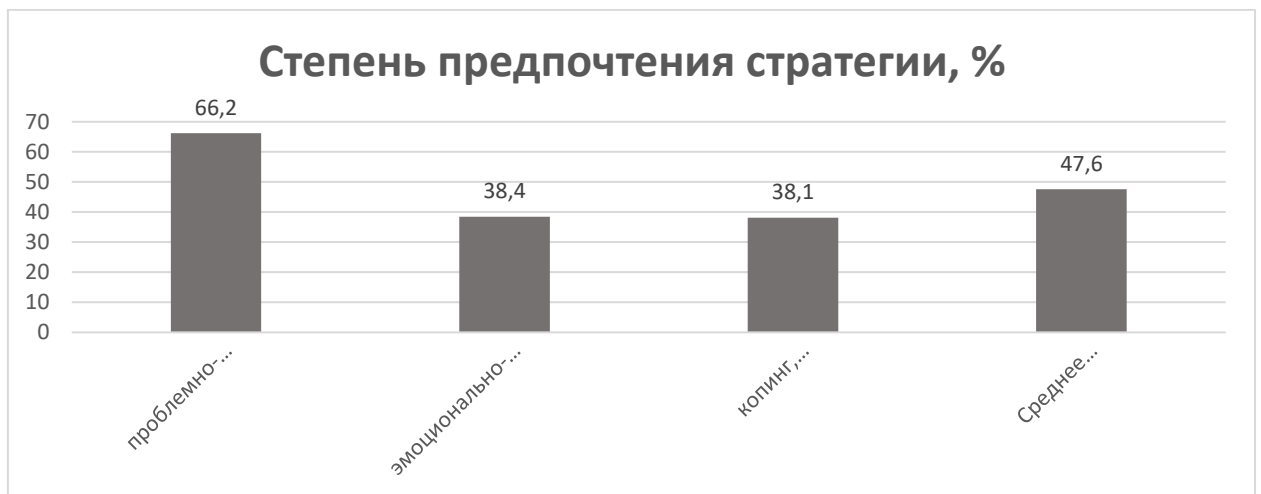


Рисунок 6. Результаты диагностики копинг-поведения испытуемых в стрессовых ситуациях

Для проверки гипотезы о различии средних значений в степени предпочтения каждой копинг-стратегии и среднего арифметического предпочтения всех стратегий был применен t-критерий Стьюдента. Как известно [29, 39, 150], для применения данного критерия необходимо проверить следующие гипотезы:

- 1) о нормальности распределения признака в выборках;
- 2) о гомогенности дисперсий.

Для проверки на нормальность распределения использовался, как наиболее мощный [61, 97, 110] для имеющегося размера выборки, W-критерий Шапиро-Уилка в отношении группы по копинг-стратегиям (см. Приложение А,

рисунок А.3). Исходя из полученных результатов, представленных в таблице 5, можно сделать вывод о том, что распределение эмпирических данных испытуемых не отличается от нормального, поскольку во всех случаях  $W_{\text{эмп.}} > W_{\text{табл.}}$  при  $p_{\text{эмп.}} > 0,05$ .

Таблица 5

Результаты применения W-критерия Шапиро-Уилка в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике копинг-поведения

Копинг-стратегия	W	p
Проблемно-ориентированный копинг – ПОК	0,957	0,282
Эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	0,965	0,425
Копинг, ориентированный на избегание – КОИ	0,971	0,596
Среднее арифметическое	0,98	0,839

Для проверки гипотезы о гомогенности дисперсий в распределениях предпочтений нами был использован F-критерий Фишера. На основе результатов, представленных в таблице 6 (F-ratio var и p var), можно сделать вывод о равенстве дисперсий во всех сравниваемых копинг-стратегиях.

Таким образом, требования к данным для использования t-критерия выполнены. Результаты (см. таблицу 6) непосредственного применения t-критерия (столбец t) позволяют сделать следующие выводы.

Результаты применения t-критерия Стьюдента и F-критерия Фишера в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике копинг-поведения

Сравниваемые стратегии		Mean	Std.Dv.	N	Diff.	Std.D v.	t	df	p	F-ratio var	p var
1	Проблемно-ориентированный копинг и среднее арифметическое	66,2	8,318	30	18,61	8,457	<b>12,052</b>	29	0,000	3,644	0,000830
		47,59	4,357								
2	Эмоционально-ориентированный копинг и среднее арифметическое	38,4	9,290	30	-9,19	7,344	<b>-6,853</b>	29	0,000	4,545	0,000108
		47,59	4,357								
3	Копинг, ориентированный на избегание и среднее арифметическое	38,067	7,394	30	-9,523	5,257	<b>-9,921</b>	29	0,000	2,879	0,005744
		47,59	4,357								

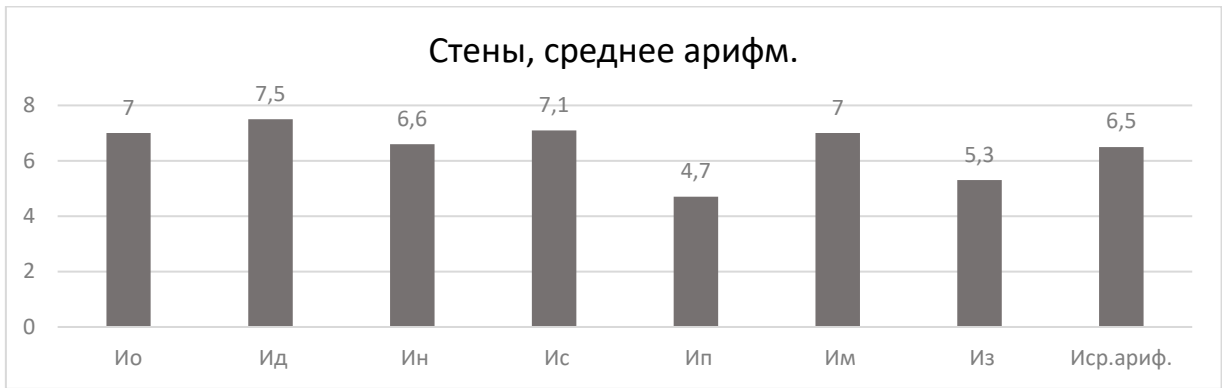
Обнаружены значимые различия ( $t=12,052$ ) между степенью предпочтения проблемно-ориентированного копинга и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, чаще используют стратегию проблемно-ориентированного копинга, в сравнении с эмоционально-ориентированным копингом и копингом, ориентированным на избегание. Более частое использование стратегии проблемно-ориентированного копинга руководителями обусловлено, тем, что, во-первых, они наделены властью и ответственностью и не могут избегать проблем. Во-вторых, не могут позволить себе отдалиться чувствам, поскольку это приведет к снижению эффективности и результативности их деятельности, в результате чего они могут будут уволены.

Обнаружены значимые различия ( $t=-6,853$ ) между степенью предпочтения эмоционально-ориентированного копинга и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, реже используют стратегию эмоционально-ориентированного копинга, в сравнении с проблемно-ориентированным копингом. Характер руководящей должности требует от человека конкретных результатов деятельности, необходимость которых, в большинстве случаев, ограничивает возможности, связанные с регуляцией эмоционального состояния человека.

Обнаружены значимые различия ( $t=-9,921$ ) между степенью предпочтения копинга, ориентированного на избегание и средним арифметическим значением предпочтения всех исследуемых копинг-стратегий. Руководители, в среднем, реже используют стратегию копинга, ориентированного на избегание, в сравнении с проблемно-ориентированным копингом. Редкое использование руководителями стратегии избегания обусловлено требованиями руководящей должности, вследствие которых руководитель, наделенный властью и ответственностью, должен включаться в разрешение сложившихся сложных ситуаций. В противном случае, он не сможет выполнять функции руководителя.

*Методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (УСК) (адаптирована Е. Ф. Бажиным, С. А. Голынкиной., А. М. Эткиндо).*

Результаты диагностики уровня субъективного контроля испытуемых представлены на рисунке 7.



**Рисунок 7. Результаты диагностики уровня субъективного контроля испытуемых**

Для проверки гипотезы о различии средних значений уровня субъективного контроля в зависимости от сферы общения и среднего арифметического уровня по всем шкалам был применен t-критерий Стьюдента. Как известно [29, 39, 150], для применения данного критерия необходимо проверить следующие гипотезы:

- 1) о нормальности распределения признака в выборках;
- 2) о гомогенности дисперсий.

Для проверки на нормальность распределения использовался, как наиболее мощный [61, 97, 110] для имеющегося размера выборки, W-критерий Шапиро-Уилка в отношении группы по уровню субъективного контроля (см. Приложение А, рисунок А.4). Исходя из полученных результатов, представленных в таблице 7, можно сделать вывод о том, что распределение эмпирических данных испытуемых не отличается от нормального, поскольку во всех случаях  $W_{\text{эмп.}} > W_{\text{табл.}}$  при  $p_{\text{эмп.}} > 0,05$ , кроме Ид и Ин.

Для проверки гипотезы о гомогенности дисперсий в распределениях уровня субъективного контроля нами был использован F-критерий Фишера. На основе результатов, представленных в таблице 8 (F-ratio var и p var), можно сделать вывод о равенстве дисперсий во всех сравниваемых шкалах.

Таблица 7

Результаты применения W-критерия Шапиро-Уилка в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике уровня субъективного контроля

Шкала	W	p
Ио	0,929	0,047
Ид	0,897	0,007
Ин	0,899	0,008
Ис	0,956	0,249
Ип	0,905	0,011
Им	0,938	0,08
Из	0,93	0,05
Иср.ариф.	0,951	0,18

Таблица 8

Результаты применения t-критерия Стьюдента и F-критерия Фишера в отношении эмпирических данных, полученных при диагностике уровня субъективного контроля

Сравниваемые шкалы		Mean	Std.D v.	N	Diff.	Std.D v.	t	df	p	F-ratio var	p var
1	Ио	7,000	1,982	30	0,517	0,784	<b>3,609</b>	29	0,001	2,383	0,0223
	и Иср.арифм.	6,483	1,284								
2	Ид	7,500	1,432	30	1,017	0,715	<b>7,789</b>	29	0,000	1,244	0,56
	и Иср.арифм.	6,483	1,284								
3	Ин	6,600	1,904	30	0,117	1,051	0,608	29	0,547	2,199	0,037
	и Иср.арифм.	6,483	1,284								
4	Ис	7,066	1,552	30	0,583	1,102	<b>2,899</b>	29	0,007	1,460	0,312
	и Иср.арифм.	6,483	1,284								
5	Ип	4,666	1,372	30	-1,817	0,883	<b>-11,266</b>	29	0,000	1,143	0,721

	Иср.арифм.	6,483	1,284								
6	Им и Иср.арифм.	6,966	1,325	30	0,483	1,165	<b>2,270</b>	29	0,0318	1,065	0,865
		6,483	1,284								
7	Из и Иср.арифм.	5,266	2,164	30	-1,217	1,819	<b>-3,662</b>	29	0,0009	2,841	0,0064
		6,483	1,284								
8	Ид и Ин	7,5	1,432	30	0,9	1,398	<b>3,525</b>	29	0,0014	1,768	0,1307
		6,6	1,904								

Таким образом, требования к данным для использования t-критерия выполнены. Результаты (см. таблицу 8) непосредственного применения t-критерия (столбец t) позволяют сделать следующие выводы.

Обнаружены значимые различия ( $t=3,609$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале общей интернальности и средним арифметическим значением по всем шкалам. Руководители склонны в большей степени брать на себя ответственность, в сравнении с различными сферами жизнедеятельности, о которых речь идет ниже. В большинстве случаев, руководители склонны брать на себя ответственность за ситуацию, в которой они находятся, за исключением таких сфер, как производственные отношения и собственное здоровье.

Обнаружены значимые различия ( $t=7,789$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в области достижений и средним арифметическим значением по всем шкалам. Уровень субъективного контроля руководителей в области достижений выше, чем в остальных сферах, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои достижения, чем за свои производственные отношения и здоровье. Уровень субъективного контроля, связанный с достижениями, необходим для формирования позитивного «образа я» и поддержания статуса, а, поскольку в



производственные отношения включены другие люди, то, в соответствии с социально-психологическим законом, включается механизм разделения ответственности и человеку уже сложно чувствовать себя ответственным за отношения, которые являются результатом усилий не только его самого, но, также и других людей.

Обнаружены значимые различия ( $t=2,899$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в семейных отношениях и средним арифметическим значением по всем шкалам. Уровень субъективного контроля руководителей в области семейных отношений выше среднего арифметического значения, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои семейные отношения, чем за свои производственные отношения и здоровье. Данный факт указывает на то, что семья находится достаточно высоко в иерархии ценностей. Кроме того, что касается производственных отношений, то количество участников в них гораздо больше, чем семейных, а согласно социально-психологическому закону известно, что с увеличением количества участников в группе происходит снижение ответственности каждого из них за ситуацию.

Обнаружены значимые различия ( $t=-11,266$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в производственных отношениях и средним арифметическим значением по всем шкалам. Уровень субъективного контроля руководителей в области производственных отношений ниже среднего арифметического значения, т.е. они в меньшей степени считают себя ответственными за свои производственные отношения, чем за свои достижения, неудачи, межличностные и семейные отношения и здоровье. Руководители полагают, что их производственные отношения детерминированы не столько их собственным вкладом, сколько вкладами других людей и обстоятельствами, в силу разделения ответственности, связанного с увеличением количества людей, включенных в ситуацию.

Обнаружены значимые различия ( $t=2,270$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в области межличностных отношений и средним арифметическим значением по всем шкалам. Уровень субъективного контроля руководителей в области межличностных отношений выше среднего арифметического значения, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои межличностные отношения, чем за свои производственные отношения и здоровье. Поскольку межличностные отношения гораздо менее формализованы, чем производственные, постольку люди в меньшей степени руководствуются нормами и правилами поведения и в большей степени вынуждены опираться на себя, что ведет к повышению уровня субъективного контроля.

Обнаружены значимые различия ( $t=-3,662$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в отношении здоровья и болезни и средним арифметическим значением по всем шкалам. Уровень субъективного контроля руководителей в отношении здоровья ниже среднего арифметического значения, т.е. они в меньшей степени считают себя ответственными за свое здоровье, чем за свои достижения, неудачи, межличностные и семейные отношения и здоровье. Люди в целом и руководители, в частности, склонны считать, что здоровье вообще, и различные болезни, в своей специфике, в достаточно малой степени подвержены их влиянию, то есть здоровье это что-то, что зависит от биологических факторов, на которые они не могут воздействовать, поэтому и не ощущают себя ответственными.

Обнаружены значимые различия ( $t=3,525$ ) между уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в области достижений и уровнем субъективного контроля по шкале интернальности в области неудач. Уровень субъективного контроля руководителей в области достижений выше уровня субъективного контроля по шкале интернальности в области неудач, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои достижения,

чем за свои неудачи. Для поддержания положительного «образа я», высокого уровня самооценки и самоуважения им необходимо считать себя ответственными за достижения в гораздо большей степени, чем за неудачи.

*Лири интерперсональный диагноз (Leary Interpersonal Diagnosis) – личностный опросник.*

Результаты диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири интерперсональный диагноз представлены на рисунке 8.



Рисунок 8. Результаты диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири интерперсональный диагноз



Рисунок 9. Психограмма показателей выраженности свойств личности, существенных при взаимодействии с другими людьми

Для исследования социально-психологической структуры личности испытуемых нами был проведен факторный анализ.

Таблица 9

Факторная структура испытуемых

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Авторитарный		0,846	
Эгоистичный		0,668	0,654
Агрессивный			0,814
Подозрительный			0,791
Подчиняемый	0,439	-0,612	
Зависимый	0,820		
Дружелюбный	0,752		
Альтруистический	0,811		
Доминирование		0,960	
Дружелюбие	0,724		-0,674
Доля объяснимой дисперсии, %	37,559	23,602	17,528

Факторизация проводилась методом главных компонент с varimax-вращением с нормализацией Кайзера. Факторный анализ позволил выделить три фактора.

*Первый фактор* (доля объяснимой дисперсии 37,559%) является однополярным и определяется такими переменными, как «Подчиняемый» (0,439), «Зависимый» (0,820), «Дружелюбный» (0,752), «Альтруистический» (0,811), «Дружелюбие» (0,724).

Содержание данного фактора позволяет сделать вывод о том, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются покорностью, склонностью к самоунижению, слабостью, склонностью уступать всем и во всем. Они всегда ставят себя на последнее место и осуждают себя, приписывают себе вину, пассивны, стремятся найти опору в ком-либо более сильном, не уверены в себе, имеют навязчивые страхи, опасения, тревожатся по любому поводу, поэтому зависимы от других, от чужого мнения. Кроме того, они послушны, боязливы, беспомощны, дружелюбны и любезны со всеми, ориентированы на принятие и социальное одобрение, стремятся удовлетворить требования всех, «быть хорошими» для всех без учета ситуации, не умеют проявлять сопротивление, искренне считают, что другие всегда правы.

Исходя из анализа содержания данного фактора, его можно обозначить как «дружелюбность-зависимость».

*Второй фактор* (доля объяснимой дисперсии 23,602%) является биполярным и включает в себя четыре переменные. Положительная корреляция характеризуется такими показателями, как «Авторитарный» (0,846), «Эгоистичный» (0,668). «Доминирование» (0,960). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Подчиняемый» (-0,612)

Содержательный анализ данного фактора позволяет допустить, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются диктаторством, властью, деспотическим характером, сильным типом личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляют, поучают, во всем стремятся полагаться на свое мнение, не умеют принимать советы других. Кроме того, они стремятся быть над всеми, но

одновременно в стороне от всех. Самовлюблены, расчетливы, независимы, себялюбивы. Трудности перекалывают на окружающих, сами относятся к ним несколько отчужденно, хвастливы, самодовольны, заносчивы. Обладают выраженным стремлением к лидерству в общении, к доминированию.

Руководители с низкими значениями по фактору характеризуются скромностью, робостью, уступчивостью, эмоциональной сдержанностью, способностью подчиняться, послушно и честно выполняют свои обязанности.

Содержание данного фактора позволяет нам идентифицировать его как «властность-подчиняемость».

*Третий фактор* (доля объяснимой дисперсии 17,528%) является биполярным и включает в себя четыре переменные. Положительная корреляция характеризуется такими показателями, как «Эгоистичный» (0,654), «Агрессивный» (0,814). «Подозрительный» (0,791). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Дружелюбие» (-0,674)

Анализ содержания данного фактора указывает на то, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются жесткостью и враждебностью по отношению к окружающим, резкостью, их агрессивность может доходить до асоциального поведения. Они отчуждены по отношению к, как они считают, враждебному и злобному миру, подозрительны, обидчивы, склонны к сомнению во всем, злопамятны, постоянно всем недовольны. Стремятся быть над всеми, но одновременно в стороне от всех. Самовлюблены, расчетливы, независимы, себялюбивы. Трудности перекалывают на окружающих, сами относятся к ним несколько отчужденно, хвастливы, самодовольны, заносчивы.

Руководители с низкими значениями по фактору характеризуются склонностью к сотрудничеству, кооперации, гибкостью и способностью идти на компромиссы при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремятся быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформны, следуют условностям, правилам и принципам «хорошего тона» в отношениях с

людьми, стремятся чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительны, проявляют теплоту и дружелюбие в отношениях.

Анализ содержания данного фактора позволяет нам обозначить его как «агрессивность-дружелюбие».

### *16-ти факторный личностный опросник Р. Кэттелла*

Результаты диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики «16-ти факторный личностный опросник Р. Кэттелла» представлены на рисунке 10.



Рисунок 10. Результаты диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики «16-ти факторный личностный опросник Р. Кэттелла»

Для исследования социально-психологической структуры личности испытуемых нами был проведен факторный анализ.

Факторизация проводилась методом главных компонент с varimax-вращением с нормализацией Кайзера. Факторный анализ позволил выделить семь факторов.

*Фактор 1* (объясненная дисперсия – 15,197%) состоит из пяти показателей и является биполярным. Положительная корреляция характеризуется такими показателями, как «MD+ высокая самооценка» (0,767), «C+ эмоциональная стабильность» (0,791). Отрицательная корреляция характеризуется такими показателями, как «F- рассудительность» (-0,408) «O- спокойствие» (-0,411) «Q4- расслабленность» (-0,458).

Таблица 10

## Факторная структура испытуемых

	Фак- тор 1	Фак- тор 2	Фак- тор 3	Фак- тор 4	Фак- тор 5	Фак- тор 6	Фак- тор 7
1. MD- низкая MD+ высокая самооценка	0,767						
2. А- замкнутость А+ общительность		0,709					
3. В- конкретное мышление В+ абстрактное мышление							0,884
4. С- эмоциональная нестабильность С+ эмоциональная стабильность	0,791						
5. Е- покорность Е+ доминантность				0,556	0,444		
6. F- рассудительность F+ безрассудство	-0,408	0,507		0,411			
7. G- низкая нормативность G+ высокая нормативность			-0,557				
8. Н- робость Н+ смелость		0,482				0,589	
9. I- жесткость I+ чувствительность			0,705				
10. L- доверчивость L+ подозрительность					0,817		
11. М- практичность М+ мечтательность			0,739				
12. N- прямолинейность N+ проницательность						0,850	



13. О- спокойствие О+ тревожность	-0,411		0,437	-0,513			
14. Q1- консерватизм Q1+радикализм				0,756			
15. Q2- конформизм Q2+ нонконформизм		-0,712					
16. Q3- низкий самоконтроль Q3+ высокий самоконтроль					0,528		
17. Q4- расслабленность Q4+ эмоциональная напряженность	-0,458				0,439		
Доля объяснимой дисперсии, %	15,197	12,546	10,305	9,686	7,560	6,960	6,061

Психологический анализ полученного фактора говорит о том, что руководители, получившие высокие значения по фактору обладают высоким уровнем самооценки, эмоциональной зрелостью, выдержанностью, работоспособностью, реалистическим настроем. Они готовы подчиняться требованиям группы, им свойственно постоянство интересов. Они почти не испытывают нервного утомления. В редких случаях у них может возникать эмоциональная нечувствительность и ригидность.

Руководители с низкими значениями по данному фактору характеризуются благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Им свойственна склонность все усложнять, некоторая озабоченность, пессимистичность в восприятии действительности. Они беспокоятся о будущем, ожидают неудач. Окружающим они кажутся скучными, вялыми и чрезмерно чопорными. При этом они хладнокровны, спокойны, уверены в себе.

Исходя из представленной интерпретации, данный фактор можно обозначить как «эмоциональная стабильность-ригидность».

*Фактор 2* (объясненная дисперсия – 12,546%) состоит из четырех показателей и является биполярным. Положительная корреляция характеризуется такими показателями, как «А+ общительность» (0,709). «F+

безрассудство» (0,507), «Н+ смелость» (0,482). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Q2-конформизм» (-0,712)

Содержательный анализ данного фактора позволяет допустить, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются общительностью и добродушием. Им свойственны естественность и непосредственность в поведении, доброта, внимательность, сострадательность в отношениях. Он с желанием работает с людьми, энергичен в разрешении конфликтов, доверчивы, не боятся критики, способны переживать сильные чувства, живо откликаются на любые происшествия. Кроме того, они жизнерадостны, импульсивны, беспечны, веселы, разговорчивы, подвижны, энергичны. Социальные контакты для них эмоционально значимы. Они экспансивны, искренни в отношениях с другими людьми. Их эмоциональность и энергичность в общении служат тому, что они зачастую становятся лидерами и инициаторами групповой деятельности, верят в удачу. Им свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Они склонны к риску, держатся свободно, раскрепощенно.

Руководители с низкими значениями по данному фактору зависимы от группы, следуют за мнением других людей, склонны и работать, и принимать решения совместно с другими людьми, стремятся получить социальное одобрение. В то же время они нередко лишены инициативы в принятии решений.

Таким образом, полученный фактор можно назвать «активность-пассивность».

*Фактор 3* (объясненная дисперсия – 10,305%) состоит из четырех показателей и является биполярным. Положительная корреляция характеризуется такими показателями, как «I+ чувствительность» (0,705), «M+ мечтательность» (0,739). «O+ тревожность» (0,437). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «G- низкая нормативность» (-0,557).

Содержательный анализ данного фактора позволяет допустить, что руководителям с высокими значениями по фактору свойственна зависимость, мягкость, устойчивость, склонность к романтизму, стремление к покровительству, женственность, артистичность натуры, художественность восприятия мира. Они характеризуются развитой способностью к сочувствию, эмпатии, пониманию и сопереживанию другим людям, развитым воображением, ориентацией на свой внутренний мир, высоким творческим потенциалом. Кроме того, им свойственны тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность.

Руководители с низкими значениями по данному фактору склонны к непостоянству, подвержены влиянию обстоятельств. Не делают усилий, чтобы выполнять групповые требования и нормы. Они характеризуются безответственностью, беспринципностью, неорганизованностью, гибкими установками в отношении социальных норм. Свобода от следования нормам может приводить к антисоциальному поведению.

Данный фактор, связанный с чувствительностью и низкой нормативностью, можно идентифицировать как «сензитивность-безответственность».

*Фактор 4* (объясненная дисперсия – 9,686%) состоит из четырех показателей и является биполярным. Положительная корреляция характеризуется такими показателями, как «E+ доминантность» (0,556), «F+ безрассудство» (0,411). «Q1+радикализм» (0,756). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «O- спокойствие» (-0,513)

Содержание фактора позволяет предположить, что испытуемые с высокими значениями по фактору характеризуются властностью, независимостью, самоуверенностью. Они независимы в поведении и суждениях, свой способ мышления считают законом для окружающих. В конфликтах предпочитают обвинять других, не принимают власти и не допускают давления со стороны, предпочитают прибегать к авторитарному

стилю руководства, стараются достичь более высокого статуса. Кроме того, они жизнерадостны, импульсивны, беспечны, веселы, разговорчивы, подвижны, энергичны. Социальные контакты для них эмоционально значимы. Они экспансивны, искренни в отношениях между людьми, критически настроены, характеризуются наличием интеллектуальных интересов, аналитичностью мышления, стремятся быть хорошо информированными. Более склонны к экспериментированию, спокойно воспринимают новые неустоявшиеся взгляды и изменения, не полагаются на авторитеты, ничего не принимают на веру.

Руководители с низкими значениями по данному фактору безмятежны, хладнокровны, спокойны, уверены в себе.

Учитывая содержание данного фактора, его можно обозначить как «экспрессивность-спокойствие».

*Фактор 5* (объясненная дисперсия – 7,560%) является однополюсным и состоит из таких показателей, как «E+ доминантность» (0,444), «L+ подозрительность» (0,817), «Q3+ высокий самоконтроль» (0,528), «Q4+ эмоциональная напряженность» (0,439).

Содержательный анализ фактора позволяет прийти к выводу, что испытуемые с высокими значениями по фактору характеризуются властью, независимостью, самоуверенностью. Они независимы в поведении и суждениях, свой способ мышления считают законом для окружающих. В конфликтах предпочитают обвинять других, не принимают власти и не допускают давления со стороны, предпочитают прибегать к авторитарному стилю руководства, стараются достичь более высокого статуса. Кроме того, они ревнивы, завистливы, характеризуются подозрительностью, им свойственно высокое самомнение. Их интересы направлены на самих себя, они обычно осторожны в своих поступках, эгоцентричны. У них развитый самоконтроль, они точны в выполнении социальных требований. Они следуют своему образу себя, хорошо

контролируют свое поведение и эмоции, доводят всякое дело до завершения. Им свойственна интегрированность и целенаправленность личности.

Руководители с низкими значениями по данному фактору напряжены, фрустрированы, взвинчены, возбуждены и беспокойны. Состояние фрустрации, в котором они находятся, является результатом повышенной мотивации. Им свойственно ярко выраженное неудовлетворение стремлений.

На основе представленной интерпретации, данный фактор можно обозначить как «доминантность-напряженность».

*Фактор 6* (объясненная дисперсия – 6,960%) является однополюсным и состоит из таких показателей, как «Н+ смелость» (0,589) и «Н+ проницательность» (0,850).

Анализируя содержание полученного фактора, можно сделать вывод о том, что руководители, получившие высокие значения по фактору характеризуются социальной смелостью, активностью, готовностью иметь дело с неизвестными обстоятельствами и людьми. Такие люди любят риск, держатся раскованно, расторможенно, характеризуются расчетливостью, наблюдательностью, разумным и рассудительным подходом к окружающим людям и событиям.

Исходя из анализа существа данного фактора, он может быть обозначен как «предприимчивость».

*Фактор 7* (объясненная дисперсия – 6,061%) включает в себя показатель «В+ абстрактное мышление» (0,884).

Содержание фактора позволяет предположить, что испытуемые с высокими значениями по фактору характеризуются сообразительностью, абстрактностью мышления и быстрой обучаемостью. Поэтому данный фактор может быть назван «интеллектуальность».

### 3.2. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и интернальности-эстернальности и мотивации к успеху и боязни неудач

Одной из задач исследования являлось определение взаимосвязи копинг-стратегий и интернальности-эстернальности и мотивации к успеху и боязни неудач. Для решения этой задачи нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и уровня субъективного контроля и мотивации к успеху и боязни неудач. Полученные данные были подвергнуты математической обработке путем вычисления  $r_{xy}$  Пирсона. Вычисления проводились с помощью автоматизированного программного пакета SPSS Statistics 23.0.

Результаты проведенного корреляционного анализа представлены в таблице 11.

Таблица 11

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	Мотивация успеха	Ио
Дистанцирование	<b>-0,277*</b>	<b>-0,368**</b>
Бегство – избегание	<b>-0,282*</b>	<b>-0,271*</b>
Эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	<b>-0,281*</b>	<b>-0,495**</b>
Планирование решения проблемы	<b>0,291*</b>	<b>0,326*</b>
Положительная переоценка	<b>0,293*</b>	<b>0,272*</b>
Проблемно-ориентированный копинг – ПОК	<b>0,343**</b>	<b>0,423**</b>

Условные обозначения: \* – при  $p \leq 0,01$ ; \*\* – при  $p \leq 0,001$

На основе результатов, представленных в таблице 11, можно сделать следующие выводы.

Наличие отрицательной связи копинг-стратегии дистанцирование с мотивацией к успеху указывает на то, что, когда человек не заинтересован, или точнее говоря, обладает низким уровнем заинтересованности в достижении цели, тогда он отстраняется от решения проблем, связанных с тем, чтобы преодолеть трудности и достичь желаемого результата и успеха. Многочисленные исследования в социальной психологии [30, 41, 53, 104, 123] свидетельствуют о том, что отсутствие сильной мотивации к достижению успеха ведет к отстранению от трудной жизненной ситуации и обесцениванию ее значимости для субъекта. Руководители обладают высоким уровнем мотивации достижения и поэтому практически не используют копинг-стратегию дистанцирование.

Отрицательная корреляция между дистанцированием и общей интернальностью характеризует тот факт, что, чем большую ответственность берет на себя субъект в процессе совладания, тем с меньшей вероятностью он будет дистанцироваться от разрешения трудной ситуации. То есть, руководители, принимая на себя ответственность за ситуацию, неизбежно включаются в неё, минимально используя копинг-стратегию дистанцирование. Данная особенность руководителей характеризует их локус контроля в области неудач и производственных отношений. В этих областях они в наименьшей степени готовы дистанцироваться от ситуации, о чём свидетельствует наличие отрицательной взаимосвязи.

В отличие от стратегии дистанцирования, в стратегии бегство-избегание субъект пытается уйти в фантазии, иллюзию того, что проблемы не существует вовсе. Однако, для того чтобы добиться успеха в решении сложных жизненных задач, необходимо их признавать, ясно видеть и брать на себя ответственность за их выполнение. Поскольку, была выявлена отрицательная корреляция между бегством-избеганием и мотивацией к успеху и общей интернальностью, можно сделать вывод о том, что профессиональная

деятельность руководителя требует от него брать на себя ответственность, ясно осознавать и признавать наличие проблемы.

Положительная связь между планированием решения проблемы и мотивацией успеха свидетельствует о том, что, для того чтобы успешно решать стоящие перед руководителем профессиональные задачи, ему необходимо сфокусироваться на проблеме для изменения ситуации, а для этого требуется аналитико-синтетический способ решения проблемы. Кроме того, копинг-стратегия планирование решение проблем для своей реализации требует наличия у руководителя способности брать на себя ответственность. Планируя решение проблемы, субъект уже включается в ее преодоление, тем самым беря на себя ответственность за совладание с ситуацией.

Связь положительной переоценки с мотивацией успеха указывает на то, что в рамках данной копинг-стратегии субъект пытается найти положительные моменты, пользу, плюсы и выгоды той сложной ситуации, в которой он оказался. Мотивация успеха, в свою очередь, также характеризуется стремлением индивида в любой ситуации найти что-то положительное, на что можно было бы опереться в достижении своей цели. Поэтому в этой точке копинг-стратегия положительная переоценка и мотивация успеха обладают схожими характеристиками, следствием чего и является наличие прямой корреляционной связи.

Проблемно-ориентированный копинг положительно связан как с мотивацией успеха, так и с принятием на себя ответственности за решение проблемы. Данный факт говорит о том, что названная копинг-стратегия характеризуется восприятием субъектом ситуации в качестве проблемы, в решение которой он погружается. Мотивация успеха, также, как и принятие на себя ответственности, в свою очередь, тоже связана с решением проблемы. Суть мотивации успеха заключается в том, чтобы добиваться результата. А это возможно только в том случае, если субъект воспринимает трудную



жизненную ситуацию как задачу, которую необходимо решить. При этом, невозможно решить задачу, не беря на себя ответственность.

Как видно из таблицы 11, ясно выделяются два типа корреляционных связей: положительная и отрицательная группа взаимосвязей. Данный факт указывает на то, что, чем выше уровень интернальности и мотивации успеха у руководителей, тем в меньшей степени они используют копинг-стратегии, связанные с избеганием, дистанцированием и эмоциональным совладанием. Наряду с этим, чем выше уровень интернальности и мотивации успеха у руководителей, тем в большей степени они используют копинг-стратегии, связанные с включением в ситуацию и решением проблемы. Таким образом, экстренальность является фактором копинг-стратегий, основанных на уходе, в той или иной форме. Интернальность и мотивация успеха являются факторами копинг-стратегий, основанных на активном включении руководителей в непосредственное решение проблемной, сложной ситуации.

### **3.3. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и социального интеллекта**

Одной из задач исследования являлось определение взаимосвязи копинг-стратегий и социального интеллекта. Для решения этой задачи нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и социального интеллекта. Полученные данные были подвергнуты математической обработке путем вычисления  $r_{xy}$  Пирсона. Вычисления проводились с помощью автоматизированного программного пакета SPSS Statistics 23.0.

Результаты проведенного корреляционного анализа представлены в таблице 12.

На основе результатов, представленных в таблице 12, можно сделать следующие выводы.

Таблица 12

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	Субтест № 1 «Истории с завершением»	Субтест № 2 «Группы экспрессии»	Субтест № 3 «Вербальная экспрессия»	Субтест № 4 «Истории с дополнением»	Ком- по- зитная оценка
Конфронтативный копинг	0,171	0,096	0,181	0,041	0,154
Дистанцирование	-0,167	-0,091	0,023	-0,029	-0,109
Самоконтроль	0,025	-0,137	0,012	0,082	0,005
Поиск социальной поддержки	0,143	0,113	<b>0,235*</b>	0,113	<b>0,278**</b>
Принятие ответственности	0,031	-0,016	0,015	0,139	0,069
Бегство – избегание	-0,009	0,149	0,164	0,117	0,147
Планирование решения проблемы	0,080	0,012	0,082	0,044	0,087
Положительная переоценка	<b>-0,370***</b>	-0,077	-0,005	-0,027	-0,196
проблемно- ориентированный копинг – ПОК	-0,078	-0,066	-0,074	-0,142	-0,139
эмоционально- ориентированный копинг – ЭОК	0,022	-0,020	-0,045	0,229	0,078
копинг, ориентированный на избегание – КОИ	-0,147	0,132	-0,001	0,016	-0,066

Условные обозначения: \* – при  $p \leq 0,05$ ; \*\* – при  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* – при  $p \leq 0,001$ .

Чем в большей степени руководитель понимает связь между поступками людей и их последствиями, тем реже он использует копинг-стратегию положительная переоценка. Кроме того, чем лучше руководитель понимает характер и оттенки человеческих взаимоотношений (на это указывает значимая положительная корреляция по субтесту № 3 – «Вербальная

экспрессия»), тем чаще он использует копинг-стратегию поиск социальной поддержки.

Таким образом, социальный интеллект является фактором таких копинг-стратегий, как положительная переоценка и поиск социальной поддержки.

### **3.4. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения**

Одной из задач исследования являлось определение взаимосвязи копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения. Для решения этой задачи нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения. Полученные данные были подвергнуты математической обработке путем вычисления  $r_{xy}$  Пирсона. Вычисления проводились с помощью автоматизированного программного пакета SPSS Statistics 23.0.

Результаты проведенного корреляционного анализа представлены в таблице 13.

На основе результатов, представленных в таблице 13, можно сделать следующие выводы.

Закономерной, на наш взгляд, является положительная связь между конфронтативным копингом и агрессивным типом личности, поскольку конфронтативный копинг предполагает агрессивные усилия по изменению ситуации и для него характерна определенная степень враждебности и готовности к риску. Этими же характеристиками обусловлена Отрицательная связь конфронтативного копинга с дружелюбием.

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	Доминирование	Авторитарный	Агрессивный	Подчиняемый	Зависимый	Дружелюбие
проблемно-ориентированный копинг – ПОК	<b>0,357***</b>	<b>0,278**</b>				
Конфронтативный копинг			<b>0,291**</b>			
Планирование решения проблемы	<b>0,262*</b>					
Дистанцирование	<b>-0,369***</b>					
Бегство – избегание	<b>-0,331*</b>					
эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	<b>-0,476***</b>	<b>-0,311**</b>				
Конфронтативный копинг						<b>-0,281**</b>
Самоконтроль						<b>0,286**</b>
Дистанцирование				<b>0,294**</b>		
эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК				<b>0,289**</b>	<b>0,466***</b>	

Условные обозначения: \* – при  $p \leq 0,05$ ; \*\* – при  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* – при  $p \leq 0,001$ .

Копинг-стратегия дистанцирование положительно связана с типом подчиняемый, поскольку, подчиняясь, субъект отстраняется от проблемы и передает всю власть и ответственность за ее решение другому человеку. Закономерным, в этой связи, является наличие отрицательной связи между дистанцированием и доминированием, потому что невозможно доминировать, отстраняюсь от ситуации.

Близкой по смыслу является и выявленная Отрицательная взаимосвязь доминирования и копинг-стратегии бегство-избегание, характеризующейся уходом в фантазии и игнорированием проблемы.

Обнаруженная положительная связь между планированием решения проблемы и доминированием указывает на то, что человек, который стремится к доминированию, неизбежно должен уметь решать проблемы, сложные задачи, одним из способов которого является данная копинг-стратегия.

Положительная связь проблемно-ориентированного копинга с доминированием и авторитарным типом личности обусловлена такими характеристиками названных типов, как доминантность, энергичность, компетентность, уверенность в себе, упорность и настойчивость, лидерский характер. Названные качества как раз и требуются для решения задач, на которые направлен проблемно-ориентированный копинг. Показательно, в этой связи, наличие отрицательной взаимосвязи названных типов с эмоционально-ориентированным копингом. Действительно, человек, который занят регуляцией и совладанием со своими эмоциями, вряд ли будет достаточно успешным и эффективным в решении задачи, что необходимо для доминирования и реализации авторитарного типа личности.

Также была обнаружена положительная корреляция между эмоционально-ориентированным копингом и такими типами личности, как подчиненный и зависимый. Данная связь детерминирована согласованностью копинга, ориентированного на контроль эмоций и управление ими с такими характеристиками обозначенных типов, как стеснительность, покорность, скромность, боязливость, сговорчивость, эмоциональная холодность, конформность, мягкость, наивность, послушность, слабость. Названные характеристики способствуют не эффективному решению поставленных перед субъектом задач, что необходимо для выполнения функции руководства, а саморефлексии и интроспекции, совладанию с собственными эмоциональными состояниями.

Таким образом, доминирование, авторитарность и агрессивность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как проблемно-ориентированный копинг, конфронтативный копинг, планирование решения

проблемы, дистанцирование, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг. А подчиняемость, зависимость и дружелюбие руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как дистанцирование, эмоционально-ориентированный копинг, конфронтативный копинг и самоконтроль.

### **3.5. Анализ взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик личности**

Одной из задач исследования являлось определение взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик личности. Для решения этой задачи нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и социально-психологических характеристик личности. Полученные данные были подвергнуты математической обработке путем вычисления  $r_{xy}$  Пирсона. Вычисления проводились с помощью автоматизированного программного пакета SPSS Statistics 23.0.

Результаты проведенного корреляционного анализа представлены в таблице 14.

На основе результатов, представленных в таблице 14, можно сделать следующие выводы.

Отрицательная связь между конфронтативным копингом и фактором MD обусловлена тем, что, чем ниже уровень самооценки субъекта, тем выше вероятность того, что он будет вступать в конфронтацию. В этом случае срабатывает механизм гиперкомпенсации, когда человек, пытаясь компенсировать собственную низкую самооценку, инициирует конфликт для того, чтобы доказать, в первую очередь самому себе, что он на что-то способен, для того чтобы повысить свою самооценку. Верно и обратное: чем

выше уровень самооценки, тем ниже вероятность использования индивидом конфронтативного копинга. Человек с адекватной самооценкой достаточно уверен в себе, ему нет необходимости вступать в конфронтацию для того, чтобы самоутвердиться.

Таблица 14

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	M D	L	E	F	M	O	Q4	Q1	N
Конфронтативный копинг	-0,269*	0,324**							
Бегство – избегание	-0,308**								
эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	-0,265*								
Самоконтроль			-0,332**	-0,302**					
Бегство – избегание					0,285**	0,291**			
проблемно-ориентированный копинг – ПОК					-0,264*				
эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК						0,351***	0,262*		
Положительная переоценка								0,300**	
проблемно-ориентированный копинг – ПОК								0,276**	
Планирование решения проблемы					0,368***				
Поиск социальной поддержки									-0,282**
Принятие ответственности									-0,267*

Условные обозначения: \* – при  $p \leq 0,05$ ; \*\* – при  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* – при  $p \leq 0,001$

Обнаруженная отрицательная взаимосвязь самоконтроля и фактора E обусловлена согласованностью высоких показателей данной копинг-стратегии с такими характеристиками низких значений фактора E, как застенчивость, склонность уступать дорогу другим, тактичность,

почтительность, безропотность, тревожность о своих возможных ошибках. При этом, низкий уровень самоконтроля согласуется с такими характеристиками высоких показателей фактора E, как независимость, властность, самоуверенность, упрямство до агрессивности, независимость в суждениях, предпочтение авторитарного стиля руководства, конфликтность и своенравность. По-видимому, чем в большей степени субъект использует самоконтроль, тем в меньшей степени он способен отстаивать свою позицию, свое мнение и убеждение, поскольку все его силы направлены на регулирование своих чувств и действий. Наличие отрицательной корреляции между данной копинг-стратегией и фактором F также говорит о том, что, чем выше степень самоконтроля субъекта, тем больше он характеризуется благоразумием, осторожностью, молчаливостью, рассудительностью. Такому человеку свойственна склонность всё усложнять, некоторая озабоченность, пессимистичность в восприятии действительности, окружающими он воспринимается скучным, безжизненным и чрезмерно чопорным.

Чем в меньшей степени человек характеризуется самоконтролем, тем в большей степени он жизнерадостный, импульсивный, беспечный, веселый, разговорчивый, подвижный, энергичный. Его эмоциональность и энергичность в общении служат тому, что он зачастую становится лидером и инициатором групповой деятельности.

Высокий уровень самоконтроля формирует у человека определённую степень ригидности, которая не позволяет ему достаточно эффективно адаптироваться, справляться со сложными жизненными ситуациями.

Отрицательная взаимосвязь копинг-стратегии бегство-избегание и самооценки индивида обусловлена тем, что, чем ниже уровень самооценки, тем в большей степени индивид уверен, что он ни на что не способен и у него ничего не получится. Поэтому, в стрессовой ситуации он уходит в фантазии и предпринимает усилия, направленные на избегание или уход от проблемы, вместо того чтобы ее решать и справляться с ней.



Эмоционально ориентированный копинг отрицательно связан с самооценкой, то есть, чем ниже уровень самооценки, тем выше вероятность того, что усилия индивида будут направлены на регуляцию эмоций и совладание с ними. Этот факт указывает на то, что при низкой самооценке субъект направляет свои усилия на то, чтобы тем или иным способом управлять своей эмоциональной сферой, а именно, попытаться справиться с негативными переживаниями, которые сопровождают низкий уровень самооценки. Этим также определяется высокий уровень самооценки и низкая частота использования эмоционально ориентированного копинга в исследуемой выборке.

Высокие значения по фактору L характеризуют человека как ревнивого завистливого подозрительного с большим самомнением. Данные особенности способствуют тому, что человек с подобными качествами будет чаще использовать конфронтативный копинг в стрессовой ситуации. Этим обусловлено и наличие положительной корреляции между консультативной копингом и фактором L.

Обнаружена отрицательная корреляция поиска социальной поддержки и фактора N. При низких оценках фактора N человеку свойственна наивность, прямолинейность, непринужденность, непосредственность поведения. Таким образом, данные личностные качества способствуют формированию у субъекта копинг-стратегии поиск социальной поддержки, поскольку прямолинейность, наивность, естественность и т. п. облегчают процесс обращения за помощью к другим людям. Аналогичный вывод можно сделать и в обратном случае, при котором редкое использование поиска социальной поддержки связано с высокими оценками фактора N, характеризующими человека как расчётливого, проницательного и разумного. Поскольку данные характеристики скорее препятствуют тому, чтобы человек искал поддержку других людей.

Отрицательная корреляция между принятием ответственности и фактором N обусловлена тем, что, чем более расчетливым и проницательным является человек, тем в большей степени он будет пытаться избегать ответственности. И, наоборот, субъект, характеризующийся прямолинейностью, наивностью, естественностью с большей вероятностью будет брать на себя ответственность, поскольку данные качества не способствуют изворотливости и уходу от ответственности.

Обнаружена положительная корреляция между бегством-избеганием и фактором M, который при высоких оценках характеризует человека с развитым воображением, высоким творческим потенциалом и ориентированным на свой внутренний мир. Данная взаимосвязь указывает на то, что такие характеристики, как развитое воображение и креативность, ориентация на свой внутренний мир формируют у человека стремление к избеганию проблем и уходу в фантазии. Такой человек стремится уйти от реальной действительности в мир иллюзий и мечты. Подобным же образом детерминирована и положительная корреляция между бегством-избеганием и фактором O, при высоких оценках которого человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость и впечатлительность. Данные качества способствуют уходу человека от проблем в мир иллюзий и фантазии. Верно и обратное: чем ниже оценки по фактору O (безмятежность, хладнокровие, спокойствие, уверенность в себе), тем меньше вероятность того, что человек будет использовать копинг-стратегию бегство-избегание, поскольку названные характеристики значительно облегчают субъекту усилия, направленные на совладание с трудной ситуацией и решение проблемы.

Обнаружена отрицательная корреляция между копинг-стратегией планирования решения проблемы и фактором M (эмпатичность, развитое воображение, практичность, развитое воображение). Усилия, сфокусированные на проблеме для разрешения ситуации и аналитико-

синтетический способ решения проблемы, присущие названной копинг-стратегии, хорошо согласуются с практичностью и добросовестностью, а также ориентацией на внешнюю реальность характерными для фактора М при низких оценках. Поэтому практичный, добросовестный человек с большей вероятностью будет использовать стратегию планирования решения проблемы.

Положительная переоценка, включающая в себя усилия по созданию положительного смысла ситуации, прямо коррелирует с фактором Q1. Критический настрой, наличие интеллектуальных интересов и аналитичность мышления, характерные для человека с высокими оценками по фактору Q1, создают благоприятные условия для формирования копинг-стратегии положительная переоценка. С другой стороны, при низких оценках фактора Q1 человеку, характеризующемуся консервативностью, приверженностью к устаревшим принципам, отсутствием поиска нового и ригидностью, может быть очень сложно воспринять трудную ситуацию с другого, порой неожиданного ракурса и увидеть в ней положительные стороны, способствующие его личностному росту и развитию.

Высокие значения по фактору O, характеризующие человека как тревожного, депрессивного, ранимого и впечатлительного, являются благоприятными условиями для формирования у него эмоционально-ориентированного копинга, направленного на регуляцию эмоций и совладание с ними. Этим обусловлено и наличие положительной взаимосвязи эмоционально-ориентированного копинга и фактора O.

Эмоционально-ориентированный копинг положительно коррелирует с высокими оценками по фактору Q4. Человек, находящийся в напряжении, в состоянии фрустрированности, взвинченности, возбуждении и беспокойстве, что является характеристикой высоких оценок по данному фактору, с большой вероятностью будет прибегать к эмоционально-ориентированному копингу, направленному на регуляцию и совладание с эмоциями.

Таким образом, самооценка и подозрительность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как конфронтативный копинг, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг.

Покорность, рассудительность, мечтательность, тревожность и эмоциональная напряженность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как самоконтроль, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг.

Практичность, прямолинейность, консерватизм руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как планирование решения проблемы, поиск социальной поддержки, принятие ответственности и проблемно-ориентированный копинг.

### **3.6. Эмпирическое исследование структур взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей**

Одна из задач нашего исследования была сформулирована как определение взаимосвязей социально-психологических характеристик личности руководителей и предпочитаемых ими копинг-стратегий, а также анализ полученных результатов.

В работе используется факторный анализ, который, позволяет понять, с какими именно социально-психологическими характеристиками в большей степени связаны копинг-стратегии руководителей. Процесс факторизации осуществлялся с помощью метода главных компонент с varimax-вращением, а количество факторов выбиралось в соответствии с процедурой, с помощью критериев Кайзера и Кэттелла.

Первая процедура факторного анализа позволила выделить семь факторов (см. таблицу 15), их суммарная дисперсия равна 72,81%. Факторы располагаются в порядке уменьшения процентов объясняемой дисперсии.

*Фактор 1* (объясненная дисперсия – 18,1%) включает в себя пять переменных: «Бегство – избегание» (0,776), «эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК» (0,708), «Принятие ответственности» (0,703), «Конфронтативный копинг» (0,693), «Подозрительный» (0,478).

Содержание данного фактора позволяет сделать вывод о том, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются подозрительностью, обидчивостью, они злопамятны, склонны к сомнению во всем, всем недовольны. При этом они способны брать на себя ответственность, в стрессовых жизненных ситуациях предпочитают идти на конфронтацию и готовы рисковать. В силу вышесказанного данный фактор можно обозначить как «агрессивно-конфронтативный».

Таблица 15

## Факторная структура испытуемых

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7
Стаж				0,551			-0,443
Уровень управления				0,854			
Конфронтативный копинг	0,693						
Дистанцирование							0,773
Самоконтроль							0,545
Поиск социальной поддержки					0,633		
Принятие ответственности	0,703						
Бегство – избегание	0,776						
Планирование решения проблемы						0,841	
Положительная переоценка					0,693	0,432	
проблемно-ориентированный копинг – ПОК						0,836	

эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	0,708		0,424				
копинг, ориентированный на избегание – КОИ					0,774		
Авторитарный		0,668					
Эгоистичный		0,887					
Агрессивный		0,797					
Подозрительный	0,478	0,477					
Подчиняемый				-0,750			
Зависимый			0,876				
Дружелюбный			0,716				
Альтруистический			0,729				
Доля объяснимой дисперсии, %	18,101	15,432	11,566	8,944	8,065	5,773	4,933

*Фактор 2* (объясненная дисперсия – 15,43%) включает в себя четыре переменных: «Эгоистичный» (0,887), «Агрессивный» (0,797), «Авторитарный» (0,668), «Подозрительный» (0,477).

Психологический анализ полученного фактора говорит о том, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются властностью, деспотичностью, стремлением быть над всеми, но, при этом, дистанцироваться от них, самовлюблённостью и расчетливостью, независимостью, себялюбием. Кроме того, они жесткие, агрессивные, подозрительные, обидчивые, злопамятные, стремятся лидировать во всех делах групповой деятельности. Таким образом, данный фактор можно обозначить как «авторитарно-агрессивный».

*Фактор 3* (объясненная дисперсия – 11,57%) включает в себя четыре переменных: «Зависимый» (0,876), «Альтруистический» (0,729), «Дружелюбный» (0,716), «эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК» (0,424).

Психологический анализ полученного фактора говорит о том, что руководителям с высокими значениями по фактору свойственна неуверенность в себе, тревожность, зависимость от чужого мнения. Кроме того, они дружелюбны и ориентированы на принятие и социальное одобрение,

стремятся удовлетворить требования других, быть хорошими для всех без учета ситуации. Они гиперответственны, всегда приносят в жертву свои интересы, стремятся помочь и сострадать другим людям, принимают на себя ответственность за других в сложных жизненных ситуациях. Их действия направлены на совладание с эмоциями и попытками их регулировать, поэтому полученный фактор можно назвать «эмоционально-зависимый».

*Фактор 4* (объясненная дисперсия – 8,94%) является биполярным и состоит из трех показателей. К положительному полюсу относятся два показателя: «Уровень управления» (0,854), «Стаж» (0,551). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Подчиняемый» (-0,75).

Руководители с высоким уровнем управления и большим стажем характеризуются эмоциональной сдержанностью, способностью подчиняться, честно выполнять свои обязанности. Таким образом, данный фактор мы можем обозначить как «опытность-исполнительность».

*Фактор 5* (объясненная дисперсия – 8,07%) включает в себя три переменные: «копинг, ориентированный на избегание – КОИ» (0,776), «Положительная переоценка» (0,708), «Поиск социальной поддержки» (0,703).

Психологический анализ полученного фактора говорит о том, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются стремлением в сложных жизненных ситуациях предпринимать усилия по поиску информационной, предметной и эмоциональной поддержки от других людей, по созданию положительного смысла ситуации, акцентируя свое внимание на ее полезных аспектах, с точки зрения роста и развития собственной личности.

Принимая во внимание описанные характеристики, данный фактор можно идентифицировать как «социально-адаптивный».

*Фактор 6* (объясненная дисперсия – 5,77%) состоит из трех показателей: «Планирование решения проблемы» (0,776), «проблемно-ориентированный копинг – ПОК» (0,708), «Положительная переоценка» (0,703).

Руководители с высокими значениями по фактору являются людьми, нацеленными на решение проблем, с которыми они сталкиваются, с помощью проблемно фокусированных усилий по изменению ситуации, которые включают в себя аналитический подход, а также с помощью усилий по формированию положительного смысла ситуации и приданию ей значения, которое способствует как её скорейшему разрешению, так и развитию собственной личности.

Исходя из вышесказанного, данный фактор можно обозначить как «конструктивный-адаптивный».

*Фактор 7* (объясненная дисперсия – 4,93%) является биполярным и состоит из трех показателей. К положительному полюсу относятся два показателя: «Дистанцирование» (0,773) и «Самоконтроль» (0,545). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Стаж» (-0,443).

Руководители с высокими значениями по данному фактору в сложных жизненных ситуациях стараются мысленно отделиться от них и уменьшить их значимость, а также предпринимают усилия по регулированию своих чувств и действий, включают самоконтроль. При этом, они могут становиться зажатыми и ригидными.

Руководители с низкими значениями по данному фактору имеют небольшой стаж и малый опыт работы на руководящей должности. Исходя из сочетания названных характеристик, данный фактор можно обозначить как «ригидность-неуверенность».

Вторая процедура факторного анализа позволила выделить семь факторов (см. таблицу 16), их суммарная дисперсия равна 58,1%. Факторы располагаются в порядке уменьшения процентов объясняемой дисперсии.



## Факторная структура испытуемых

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7
Стаж			,740				
Уровень управления			,602				
Конфронтативный копинг	,628						
Дистанцирование	,490						
Самоконтроль			-,587				
Поиск социальной поддержки	,484						
Принятие ответственности	,750						
Бегство – избегание	,749						
Планирование решения проблемы		,762					
Положительная переоценка	,532						
проблемно- ориентированный копинг – ПОК		,799					
эмоционально- ориентированный копинг – ЭОК	,658						
копинг, ориентированный на избегание – КОИ	,749						
MD- низкая					,629		
A- замкнутость				-,664			
B- конкретное мышление							-,694
C- эмоциональная нестабильность					,821		
E- покорность				,506			
F- рассудительность					-,410		
G- низкая нормативность							,636
H- робость			,530		,429		
I- жесткость						,634	
L- доверчивость			,420	,441			
M- практичность		-,554				,415	
N- прямолинейность							
O- спокойствие							-,497
Q1- консерватизм						,697	
Q2- конформизм				,662			
Q3- низкий самоконтроль				,511		-,435	

Q4- расслабленность							
Доля объяснимой дисперсии, %	13,228	11,090	9,499	7,666	6,237	5,669	4,662

*Фактор 1* (объясненная дисперсия – 13,23%) включает в себя восемь переменных: «Принятие ответственности» (0,75), «Бегство – избегание» (0,749), «копинг, ориентированный на избегание – КОИ» (0,749), «эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК» (0,658), «Конфронтативный копинг» (0,628), «Положительная переоценка» (0,532), «Дистанцирование» (0,49), «Поиск социальной поддержки» (0,484).

В первый фактор вошли только копинг-стратегии. Содержание данного фактора позволяет сделать вывод о том, что руководителям, набравшим большое количество баллов по фактору свойственно, с одной стороны, стремление избежать разрешения проблемы, отделиться от ситуации и уменьшить ее значимость, с другой стороны, они берут на себя ответственность за ее решение, по формированию ее положительного смысла и предпринимают усилия по поиску информационной, предметной и эмоциональной поддержки от других людей.

Соответственно, данный фактор может быть обозначен как «отстраненность-включенность».

*Фактор 2* (объясненная дисперсия – 11,09%) является биполярным и состоит из трех показателей. Положительный полюс включает в себя две переменные: «проблемно-ориентированный копинг – ПОК» (0,799), «Планирование решения проблемы» (0,551). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «М-практичность» (-0,554).

Психологический анализ полученного фактора позволяет охарактеризовать руководителей, получивших высокие оценки по фактору как людей, которые в сложной жизненной ситуации предпринимают проблемно-фокусированные усилия по ее изменению, используя аналитический подход к решению проблемы.

Руководители с низкими значениями по фактору отличаются практичностью, добросовестностью, они ориентируются на внешнюю реальность и следуют общепринятым нормам.

Исходя из анализа содержания данный фактор можно назвать «аналитичность-практичность».

*Фактор 3* (объясненная дисперсия – 9,5%) является биполярным и состоит из пяти показателей. Положительный полюс включает в себя четыре переменные: «Стаж» (0,74), «Уровень управления» (0,602), «Н-робость» (0,53), «L-доверчивость» (0,42). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Самоконтроль» (-0,587).

Руководители, получившие высокие значения по фактору характеризуются социальной смелостью, активностью, готовностью иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, склонностью к риску, а также ревнивостью, завистливостью, подозрительностью, большим самомнением.

Руководители с низкими значениями по фактору характеризуются тем, что они держатся свободно, раскованно, не стремятся контролировать свои чувства и действия.

В силу названных характеристик данный фактор может быть идентифицирован как «смелость-социальная активность».

*Фактор 4* (объясненная дисперсия – 7,67%) является биполярным и состоит из пяти показателей. Положительный полюс состоит из четырех переменных: «Q2-конформизм» (0,662), «Q3-низкий самоконтроль» (0,511), «E-покорность» (0,506), «L-доверчивость» (0,441). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «А-замкнутость» (-0,664).

Руководители с высокими значениями по фактору характеризуются развитым самоконтролем, точностью выполнения социальных требований, целенаправленностью. Они властны, ориентируются на одобрение социума, самоуверенны, конфликтны, упрямы и своенравны.

Руководители с низкими значениями по данному фактору, характеризуются замкнутостью и необщительностью, безучастностью, некоторой ригидностью, излишней категоричностью в оценке людей, а также скепсисом и отсутствием близких друзей, с которыми можно быть откровенным.

Поэтому данный фактор назовем «лояльность-замкнутость».

*Фактор 5* (объясненная дисперсия – 6,24%) является биполярным и состоит из четырех показателей. Положительный полюс состоит из трех переменных: «С-эмоциональная нестабильность» (0,821), «MD-низкая» (0,629), «Н-робость» (0,429). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «F-рассудительность» (-0,41).

Руководители, набравшие большое количество баллов по фактору, характеризуются эмоциональной зрелостью, выдержанностью, работоспособностью, реалистическим настроем. Они способны следовать требованиям группы, характеризуются постоянством интересов, у них отсутствует нервное утомление. При этом, они склонны завышать свои возможности, переоценивать себя. Им свойственна социальная смелость, активность, готовность идти на риск.

Руководители, получившие низкие оценки по данному фактору характеризуются благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Им свойственна склонность всё усложнять, некоторая озабоченность, пессимистичность в восприятии действительности. Окружающим они кажутся скучными, вялыми, чрезмерно чопорными.

Исходя из анализа переменных, вошедших в данный фактор, его можно назвать «стабильность-рассудительность».

*Фактор 6* (объясненная дисперсия – 5,67%) является биполярным и состоит из четырех показателей. Положительный полюс состоит из трех переменных: «Q1-консерватизм» (0,697), «I-жесткость» (0,634), «M-

практичность» (0,415). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Q3-низкий самоконтроль» (-0,435).

Руководители с высокими значениями по фактору характеризуются консервативностью, устойчивостью по отношению к традиционным ценностям. Они знают, во что должны верить и, вопреки несостоятельности каких-то принципов, не ищут новых, с сомнением относятся к новым идеям, склонны к морализации и нравоучениям. Им свойственна мужественность, самоуверенность, реалистичность суждений, рассудочность, некоторая жесткость, практичность, черствость и суровость в отношении окружающих.

Руководители с низкими значениями по данному фактору характеризуются недисциплинированностью, внутренней конфликтностью представлений о себе. Они не обеспокоены выполнением социальных требований.

Исходя из анализа переменных данного фактора, его можно назвать «авторитарность-асоциальность».

*Фактор 7* (объясненная дисперсия – 4,66%) является биполярным и состоит из трех показателей. Положительный полюс определяется переменной «G-низкая нормативность» (0,636). Отрицательный полюс состоит из двух переменных: «O-спокойствие» (-0,497), «B-конкретное мышление» (-0,694).

Руководители с высокими значениями по данному фактору осознанно соблюдают нормы и правила поведения, настойчивы в достижении цели, точны, ответственны, характеризуются деловой направленностью.

Руководители с низкими значениями по данному фактору безмятежны и хладнокровны, спокойны и уверены в себе, характеризуются некоторой ригидностью и конкретным мышлением.

На основе психологического анализа полученного фактора его можно назвать «настойчивость-конкретность».

Третья процедура факторного анализа позволила выделить семь факторов (см. таблицу 17), их суммарная дисперсия равна 75,36%. Факторы располагаются в порядке уменьшения процентов объясняемой дисперсии.

Таблица 17

## Факторная структура испытуемых

	Фактор 1	Фактор 2	Факто р 3	Факто р 4	Факто р 5	Факто р 6	Факто р 7
Стаж						,872	
Уровень управления						,634	
Конфронтативный копинг			,851				
Дистанцирование			,485		,428		
Самоконтроль					,854		
Поиск социальной поддержки		,624					
Принятие ответственности		,458	,690				
Бегство – избегание			,618	-,412			
Планирование решения проблемы				,811			
Положительная переоценка		,702					
проблемно-ориентированный копинг – ПОК				,837			
эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК		,518					
копинг, ориентированный на избегание – КОИ		,754					
Ио	,879						
Ид	,678						,449
Ин	,842						
Ис	,819						
Ип	,770						
Им	,471				-,442		
Из							,911
Доля объяснимой дисперсии, %	25,286	16,115	9,706	6,890	6,205	5,946	5,210

*Фактор 1* (объясненная дисперсия – 25,29%) включает в себя шесть переменных: «Ио» (0,879), «Ин» (0,842), «Ис» (0,819), «Ип» (0,77), «Ид» (0,678), «Им» (0,471).

Руководители с высокими значениями по фактору обладают высоким уровнем субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Подобные люди полагают, что почти все важные события их жизни являлись следствием их собственных действий, считают себя способными управлять ими и, следовательно, чувствуют себя ответственными за эти события и за свой жизненный путь в целом. Поэтому данный фактор можно назвать «интернальность».

*Фактор 2* (объясненная дисперсия – 16,12%) включает в себя пять переменных: «копинг, ориентированный на избегание – КОИ» (0,754), «Положительная переоценка» (0,702), «Поиск социальной поддержки» (0,624), «эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК» (0,518), «Принятие ответственности» (0,458).

Содержательный анализ данного фактора позволяет допустить, что руководители с высокими значениями по фактору берут на себя ответственность за решение сложной жизненной ситуации, предпринимают усилия по формированию ее положительного смысла и по поиску информационной, предметной и эмоциональной поддержки от других людей.

Данный фактор можно идентифицировать как «интернально-социальный».

*Фактор 3* (объясненная дисперсия – 9,71%) включает в себя четыре переменных: «Конфронтативный копинг» (0,851), «Принятие ответственности» (0,69), «Бегство – избегание» (0,618), «Дистанцирование» (0,485).

Содержание данного фактора позволяет сделать вывод о том, что руководители с высокими значениями по фактору в стрессовых ситуациях, с одной стороны, признают свою роль в проблеме и берут на себя ответственность за ее решение, а также предпринимают агрессивные усилия по изменению проблемной ситуации к лучшему, обладая, при этом, определенной степенью враждебности и готовности к риску. С другой

стороны, при наличии возможности, они предпринимают когнитивные усилия, направленные на отделение от ситуации и уменьшение ее значимости путем ухода в фантазии и с помощью поведенческих усилий, направленных на бегство и избегание проблемы.

Данный фактор можно обозначить как «ответственность-избегание».

*Фактор 4* (объясненная дисперсия – 6,89%) является биполярным и включает в себя три переменные. Положительный полюс определяется двумя переменными: «проблемно-ориентированный копинг – ПОК» (0,837), «Планирование решения проблемы» (0,811). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Бегство – избегание» (-0,412),

Анализ содержания фактора позволяет утверждать, что руководители с высокими значениями по фактору в сложных жизненных ситуациях довольно агрессивно пытаются их разрешить, при этом готовы рисковать и прикладывать усилия, направленные на решение проблемы.

Руководители, набравшие низкие значения по данному фактору, пытаются избежать решения проблемы и уходят в фантазии, а также предпринимают усилия, направленные на бегство и избегание проблемы.

Данный фактор может быть обозначен как «проблемно-ориентированный».

*Фактор 5* (объясненная дисперсия – 6,21%) является биполярным и включает в себя три переменные. Положительный полюс определяется двумя переменными: «Самоконтроль» (0,854), «Дистанцирование» (0,428). Отрицательная корреляция характеризуется показателем «Им» (-0,442).

Содержательный анализ данного фактора позволяет прийти к выводу о том, что руководители с высокими значениями по фактору в стрессовых ситуациях предпринимают когнитивные усилия по отделению от них и уменьшению их значимости, а также пытаются регулировать свои чувства и действия.



Руководители с низкими значениями по данному фактору не считают себя способными активно формировать круг общения и склонны считать свои отношения результатом действий партнеров.

На основе анализа содержания данного фактора его можно идентифицировать как «отстраненность-экстернальность».

*Фактор 6* (объясненная дисперсия – 5,95%) включает в себя две переменные: «Стаж» (0,872), «Уровень управления» (0,634).

Содержание данного фактора позволяет утверждать, что руководители с высокими значениями по фактору характеризуются высоким уровнем управления и многолетним стажем управленческой деятельности, поэтому данный фактор может быть назван «опытность-профессиональность».

*Фактор 7* (объясненная дисперсия – 5,21%) включает в себя две переменные: «Из» (0,911), «Ид» (0,449).

Руководители с высокими значениями по фактору характеризуются высоким уровнем интернальности в области здоровья и достижений. Они считают, что самостоятельно достигли всего хорошего, что было и присутствует в их биографии и что они в состоянии успешно достигать свои цели и в будущем. Что касается здоровья, то ответственность за него они берут на себя и, если заболевают, то обвиняют в этом прежде всего себя и считают, что избавление от болезни зависит, в первую очередь, от их личных действий.

В силу названных характеристик данный фактор можно обозначить как «интернальность достижений».

На основе результатов, полученных с помощью описанных выше факторных анализов, мы можем представить структуру копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей следующим образом (см. таблицу 18).

## Структура социально-психологических характеристик руководителей

Фактор	Основные характеристики
Агрессивно-конфронтативный	Характеризуются подозрительностью, обидчивостью, они злопамятны, склонны к сомнению во всем, всем недовольны. При этом они способны брать на себя ответственность, в стрессовых жизненных ситуациях предпочитают идти на конфронтацию и готовы рисковать.
Авторитарно-агрессивный	Характеризуются властностью, деспотичностью, стремлением быть над всеми, но, при этом, дистанцироваться от них, самовлюбленностью и расчетливостью, независимостью, себялюбием. Кроме того, они жесткие, агрессивные, подозрительные, обидчивые, злопамятны, стремятся лидировать во всех делах групповой деятельности.
Отстраненный-включенный	Характеризуются, с одной стороны, стремлением избежать раз-решения проблемы, отделиться от ситуации и уменьшить ее значимость, с другой стороны, они берут на себя ответственность за ее решение, по формированию ее положительного смысла и предпринимают усилия по поиску информационной, предметной и эмоциональной поддержки от других людей.
Аналитичный-практичный	В сложной жизненной ситуации предпринимают проблемно-фокусированные усилия по ее изменению, используя аналитический подход к решению проблемы, отличаются практичностью, добросовестностью, они ориентируются на внешнюю реальность и следуют общепринятым нормам.
Интернальный	Убеждены, что большинство значимых достижений в их жизни явились следствием их собственных усилий, что они способны управлять событиями своей жизни и, соответственно, ощущают свою ответственность за них и, в целом, за то, что с ними происходит.
Интернально-социальный	Берут на себя ответственность за решение сложной жизненной ситуации, предпринимают усилия по формированию ее положительного смысла и по поиску информационной, предметной и эмоциональной поддержки от других людей.

### 3.7. Социально-психологическая типология руководителей

Заключительный этап диссертационного исследования включал в себя попытку создания типологии руководителей на основе выделенных социально-психологических характеристик и копинг-стратегий. Выделение типов руководителей было осуществлено на основе результатов кластерного анализа методом К-средних.

В таблице 19 представлены основные характеристики, которые внесли наибольший вклад в формирование кластеров (типов).

Таблица 19

Характеристики, внесшие наибольший вклад в формирование типов руководителей (при  $p \leq 0,001$ )

№№ п/п	Характеристика	F
1	Ио	113,8*
2	Ип	43,9*
3	Ин	35,3*
4	Ид	34,8*
5	Ис	30,2*
6	Им	10,5**
7	G	8,7**
8	эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	8,7**
9	Из	6,4**

Условные обозначения: \* – значимое влияние при  $p \leq 0,001$ ; \*\* – значимое влияние при  $p \leq 0,01$ .

Характеристики, внесшие наибольший вклад в формирование кластеров (типов руководителей) (при  $p \leq 0,001$ ): Ио (шкала общей интернальности) – F=

113,8; Ип (шкала интернальности в производственных отношениях) – F=43,9; Ин (шкала интернальности в области неудач) – F=35,3; Ид (шкала интернальности в области достижений) – F=34,8; Ис (шкала интернальности в семейных отношениях) – F=30,2; Им (шкала интернальности в межличностных отношениях) – F=10,5 (при  $p \leq 0,01$ ); G (подверженность чувствам — высокая нормативность поведения) – F=8,7 (при  $p \leq 0,01$ ); ЭОК (эмоционально-ориентированный копинг) – F=8,7 (при  $p \leq 0,01$ ); Из (шкала интернальности в отношении здоровья и болезни) – F=6,4 (при  $p \leq 0,01$ ).

Кроме того, нами были выявлены значимые различия между кластерами (типами руководителей) по другим характеристикам, оказывающим меньшее влияние на формирование кластеров (на более низком уровне значимости). К таким характеристикам относятся: F (рассудительность – безрассудство) – F=5,7 (при  $p \leq 0,021$ ); O (спокойствие – тревожность) – F=5,5 (при  $p \leq 0,023$ ); Зависимый – F=6,2 (при  $p \leq 0,016$ ); Положительная переоценка – F=3,5 (при  $p \leq 0,067$ ); Проблемно-ориентированный копинг (ПОК) – F=3,5 (при  $p \leq 0,067$ ); Вербальная экспрессия – F=4,1 (при  $p \leq 0,047$ ).

Универсальными характеристиками, свойственными всем типам руководителей являются конфронтативный копинг, В (интеллект), I (жесткость – чувствительность), А (замкнутость – общительность), Q4 (расслабленность – эмоциональная напряженность). Общим для всех типов руководителей является то, что они контролируют свои эмоции, проявления своих чувств, характеризуются подозрительностью, осторожностью в своих поступках. Они почтительны, но, при этом, властны. Они общительны, непринужденны в общении, активны при разрешении конфликтов. Им свойственна целенаправленность и интегрированность личности.

Далее перейдем к описанию выделенных типов руководителей.

Тип 1. «Экстернальный».

Данный тип руководителей является наиболее распространенным, в него вошли 62,5% испытуемых. Типичный представитель данного типа

(формирует центр кластера) – руководитель среднего звена, мужчина, 36 лет, стаж работы на руководящей должности – 8 лет, 22 человека в подчинении.

Наиболее предпочитаемые стратегии данного типа руководителей: «Планирование решения проблемы», «Проблемно-ориентированный копинг» и «Самоконтроль» (см. рисунок 11).

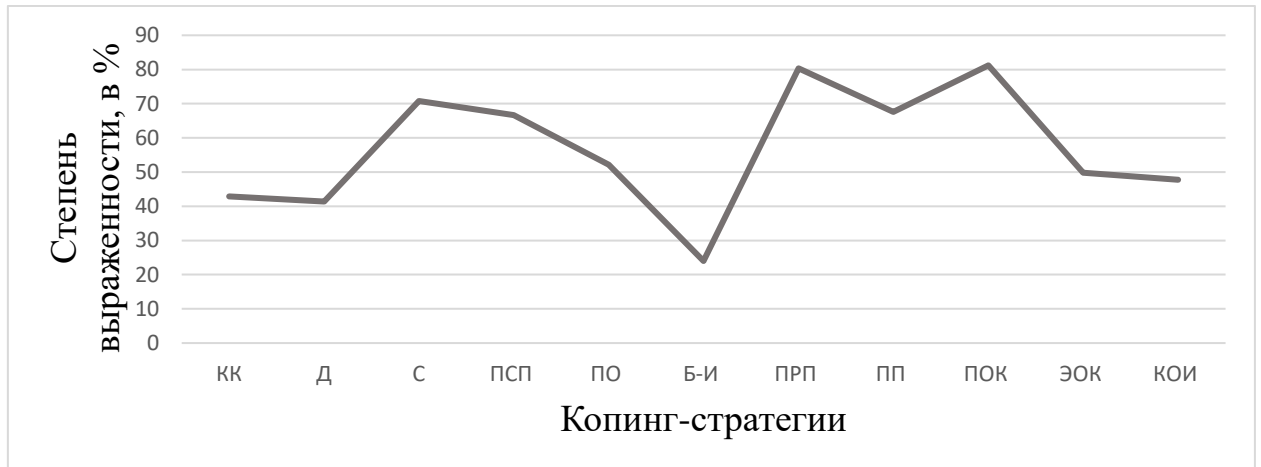


Рисунок 11. Профиль копинг-стратегий руководителей «Интернального» типа

*Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. При этом, деликатный, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, умеет успокоить и подбодрить окружающих, отзывчивый (см. рисунок 12).

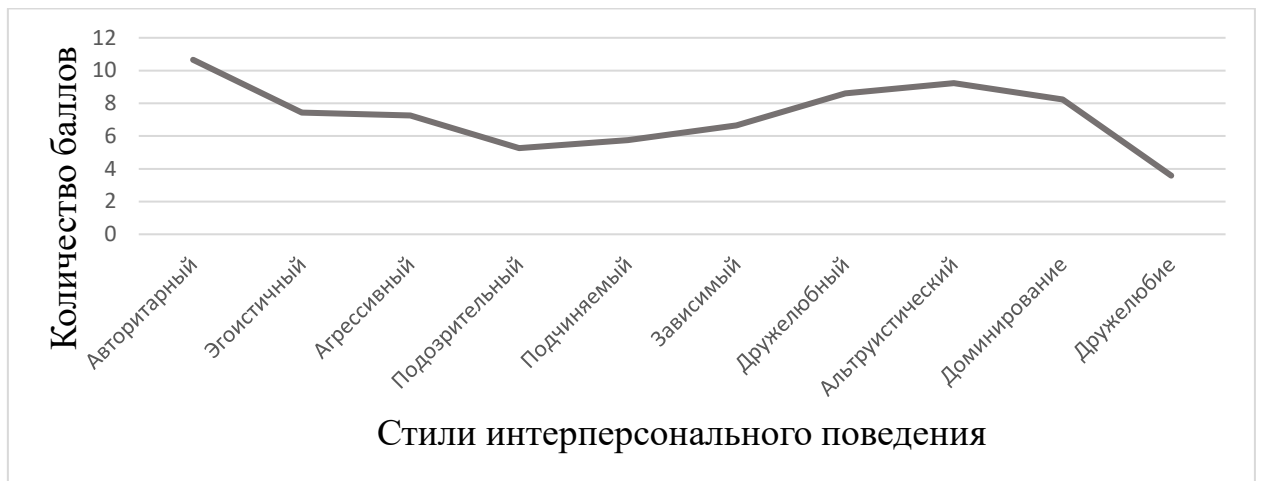


Рисунок 12. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири руководителей «Интернального» типа

В наибольшей степени считает себя ответственным за достижения, межличностные и семейные отношения. Ответственность за собственное здоровье и производственные отношения возлагает на других людей и обстоятельства (см. рисунок 13).

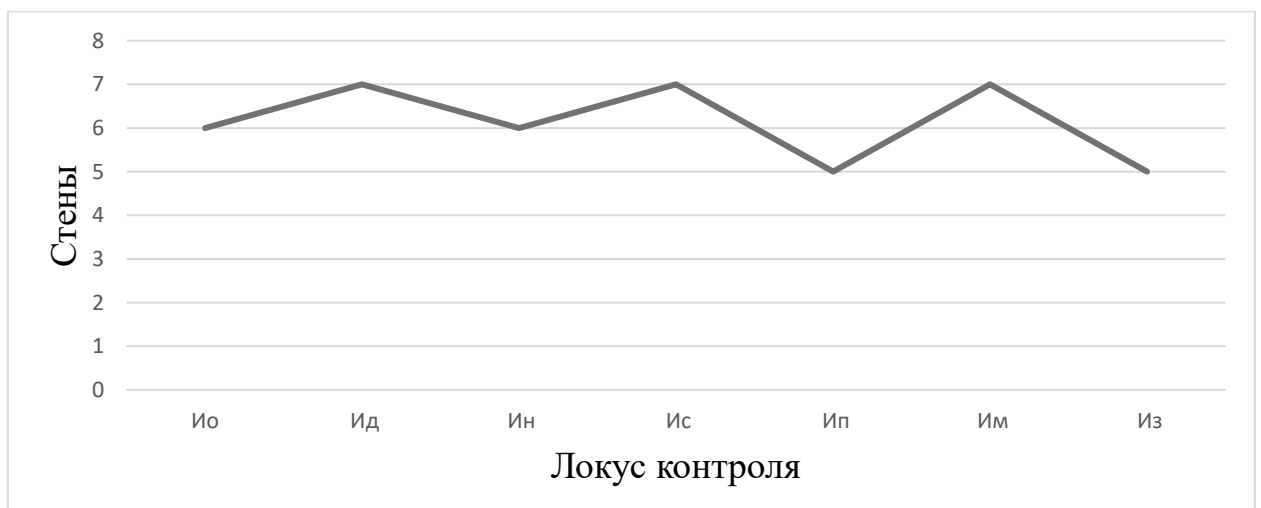


Рисунок 13. Профиль субъективного локус контроля руководителей «Интернального» типа

Характеризуется завышенной самооценкой, при этом, открыт и добросердечен, разговорчив. Ему свойственны естественность и непосредственность в поведении, доброта, внимательность, сострадательность в отношениях. Он с желанием работает с людьми, энергичен в разрешении конфликтов, не боится критики (см. рисунок 14).

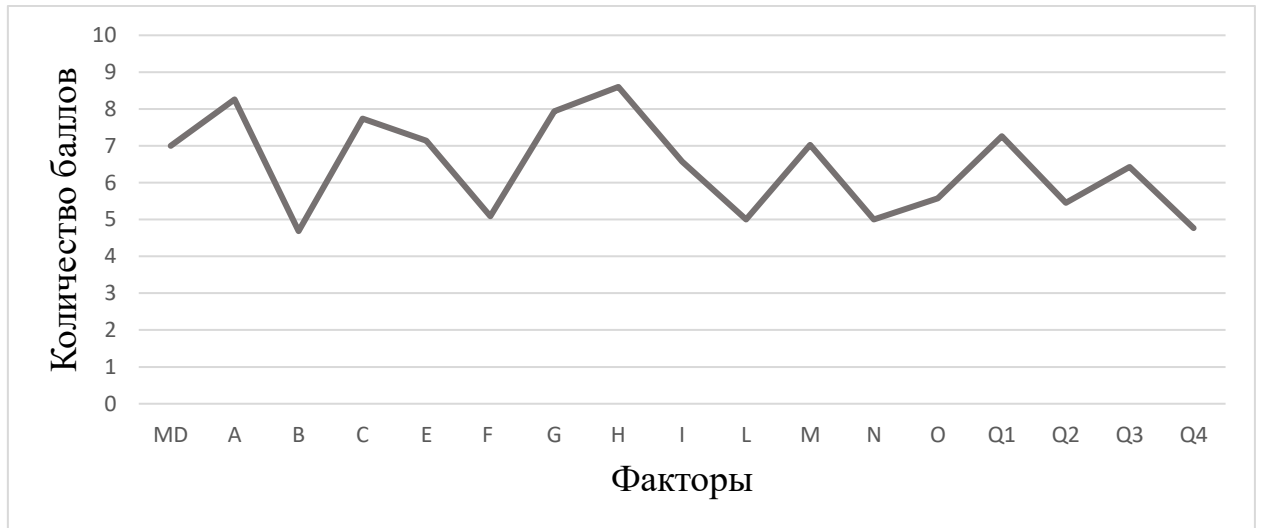


Рисунок 14. Личностный профиль руководителя «Интернального» типа

#### Тип 2. «Интернальный».

В данный тип вошли 37,5% испытуемых. Типичный представитель данного типа (формирует центр кластера) – руководитель среднего звена, мужчина (62%) или женщина (38%), 35 лет, стаж работы на руководящей должности – 8 лет, 33 человека в подчинении.

Руководитель данного типа в качестве основных копинг-стратегий использует стратегии «Планирование решения проблемы», «Положительная переоценка» и «Проблемно-ориентированный копинг».

Руководитель данного типа в качестве основных копинг-стратегий использует стратегии «Планирование решения проблемы», «Положительная переоценка» и «Проблемно-ориентированный копинг» (см. рисунок 15).

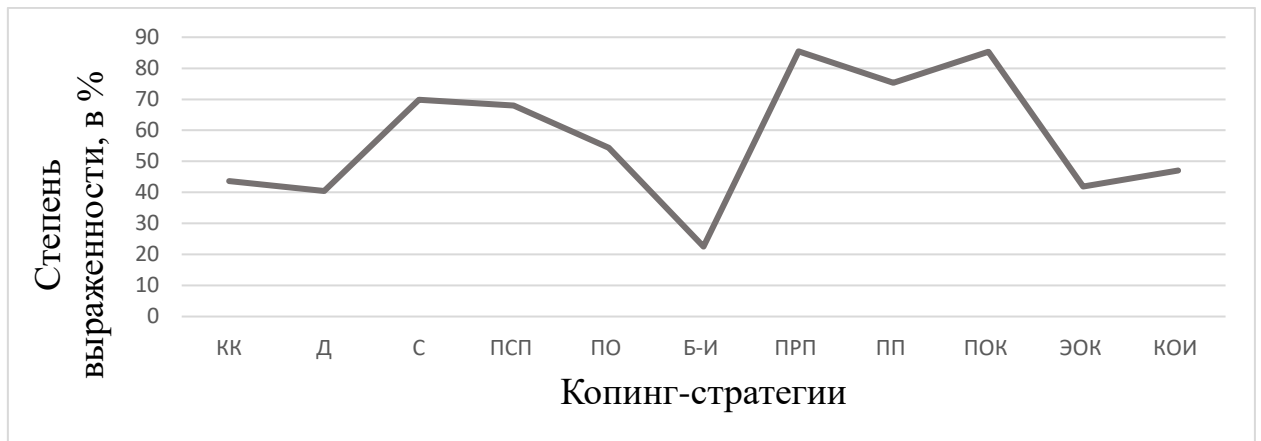


Рисунок 15. Профиль предпочитаемых копинг-стратегий руководителей «Экстернального» типа.

Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.

Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. Характеризуется выраженным стремлением к лидерству в общении, к доминированию (см. рисунок 16).

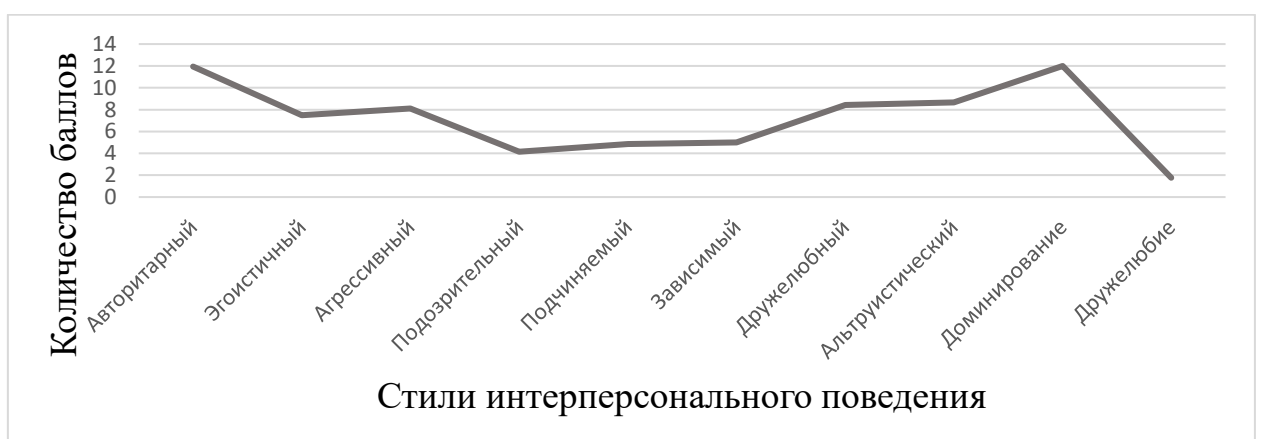


Рисунок 16. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири руководителей «Экстернального» типа



В наибольшей степени считает себя ответственным как за свои достижения, так и за неудачи. Берет на себя ответственность за семейные и производственные отношения. Характеризуется более низким уровнем интернальности по сравнению с интернальным типом (см. рисунок 17).



Рисунок 17. Профиль субъективного локус контроля руководителей «Экстернального» типа

Характеризуется развитым воображением, ориентацией на свой внутренний мир, высоким творческим потенциалом, осознанным соблюдением норм и правил поведения, настойчивостью в достижении целей, пунктуальностью, ответственностью, деловой направленностью. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно (см. рисунок 18).



Рисунок 18. Личностный профиль руководителя «Экстернального» типа

Для обнаружения различий между выявленными типами руководителей нами была проведена процедура математической обработки данных путем вычисления критерия U Манна-Уитни для независимых выборок. Значимые различия обнаружены по следующим показателям: общая интернальность (6,5), интернальность в области производственных отношений (75), интернальность неудач (83,5), интернальность достижений (94,5), интернальность в области семейных отношений (108,5), интернальность в межличностных отношениях (192), эмоционально-ориентированный копинг (200), G – нормативность (202), F – рассудительность (216), O – спокойствие-тревожность (218,5), зависимый (226), интернальность в области болезни и здоровья (228), положительная переоценка (248,5), проблемно-ориентированный копинг (265), вербальная экспрессия (262,5).

На рисунке 19 представлены средние значения по исследуемым показателям в обеих группах.

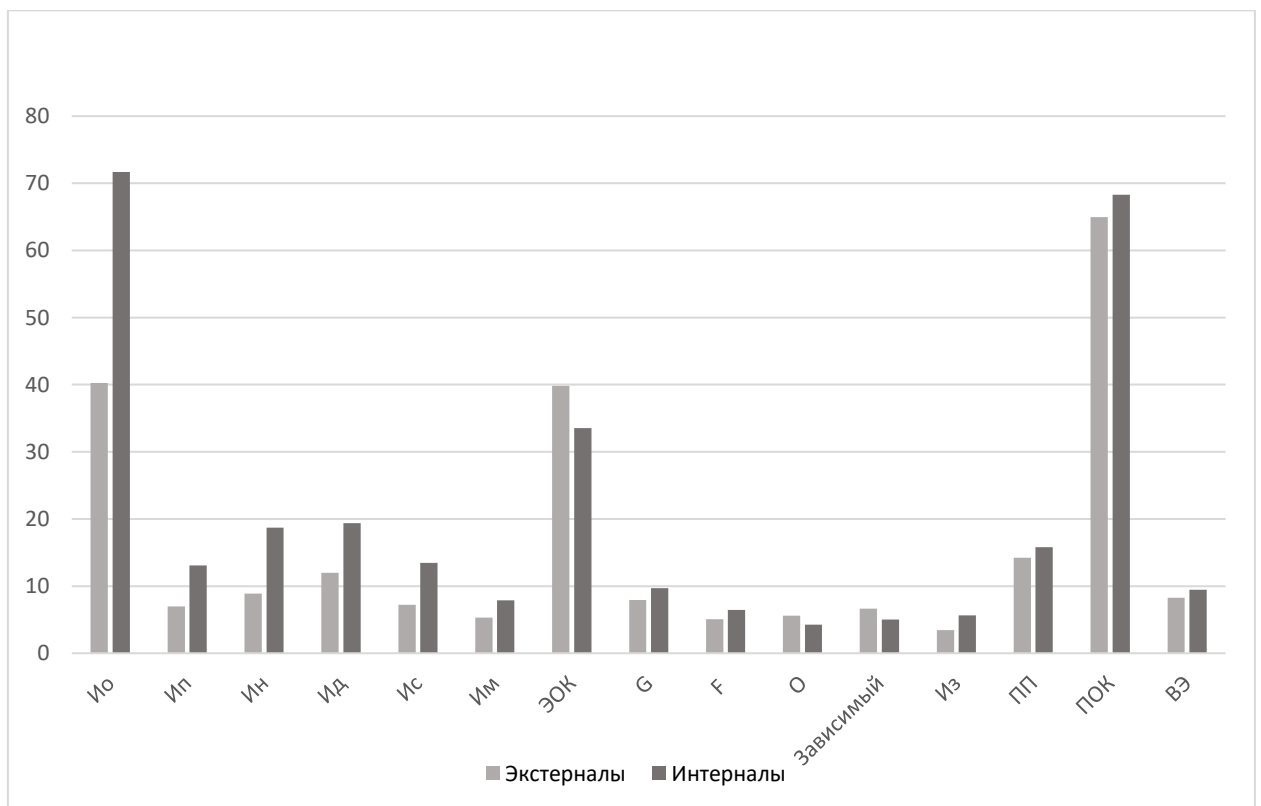


Рисунок 19. Значимые различия между интернальным и экстернальным типами руководителей

*Условные обозначения: Ио – общая интернальность, Ип – интернальность в области производственных отношений, Ин – интернальность неудач, Ид – интернальность достижений, Ис – интернальность в области семейных отношений, Им – интернальность в межличностных отношениях, ЭОК – эмоционально-ориентированный копинг, G – нормативность, F – рассудительность, O – спокойствие-тревожность, Из – интернальность в области болезни и здоровья, ПП – положительная переоценка, ПОК – проблемно-ориентированный копинг, ВЭ – субтест № 3 «Вербальная экспрессия» методики исследования социального интеллекта.*

Как видно из рисунка 19, интернальный и экстернальный типы руководителей различаются по всем шкалам локуса контроля. Интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, берет на себя значительно большую ответственность во всех сферах жизнедеятельности. Кроме того, экстерналы статистически значимо чаще используют эмоционально-ориентированный копинг, они более тревожны и зависимы. Интерналы, в свою очередь, статистически значимо чаще используют проблемно-ориентированный копинг и положительную переоценку.

Они добросовестны, ответственны, стабильны, уравновешены, настойчивы, склонны к морализированию, разумны, совестливы. Жизнерадостны, импульсивны, социальные контакты для них имеют высокую эмоциональную значимость. Хорошо понимают характер и оттенки человеческих взаимоотношений. Умеют найти соответствующий тон общения с разными собеседниками в различных ситуациях, владеют большим репертуаром ролевого поведения.

Полученные результаты согласуются с исследованием, проведенным Е. В. Битюцкой [12], в котором она выделяет два типа ориентаций в трудных ситуациях, определяющих направленность: 1) на сближение с трудностью и 2) на уход от нее. В частности, выявленное в нашем исследовании различие в использовании проблемно-ориентированного копинга, говорит о том, что интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, в большей степени ориентирован на сближение с проблемой. В свою очередь, различие между экстернальным и интернальным типами руководителей в

использовании эмоционально-ориентированного копинга указывает на склонность экстернальных руководителей уходить от разрешения проблем в область эмоционального совладания со своим состоянием.

R. Likert [190] выделял два типа руководителей: «руководитель, ориентированный на работу, – руководитель, ориентированный на человека». Согласно результатам нашего исследования, особенностью интернального типа руководителя, по сравнению с экстренальным, является бóльшая направленность в сторону проблемно-ориентированного копинга. Кроме того, особенностью экстренального типа руководителя, по сравнению с интернальным, является бóльшая направленность в сторону эмоционально-ориентированного копинга. В связи с этим, можно сделать вывод о том, что в соответствии с типологией Лайкерта, интернальный тип руководителя в большей степени ориентирован на работу, чем экстернальный. В свою очередь, экстернальный тип руководителя в большей степени ориентирован на человека, чем интернальный.

Обобщая и сводя воедино характеристики всех выделенных пяти типов руководителей, мы получаем следующую структуру (см. таблицу 20).

Таблица 20

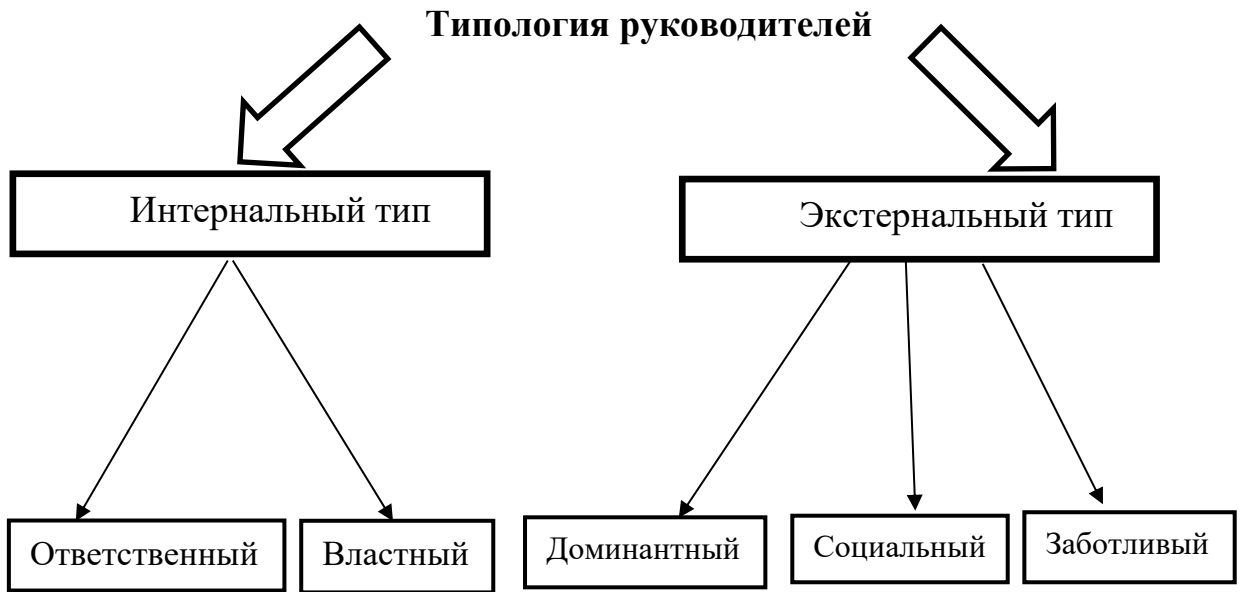
Структура копинг-стратегий и социально-психологических характеристик  
руководителей

Тип руководителя	Кол-во, в %	Пол	Возраст, лет	стаж работы на руководящей должности, лет	Кол-во подчиненных	Особенности копинг-стратегий
1. Экстернальный	62,5	м	36	8	22	ПП, ПОК, С
	Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. При этом, деликатный, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, умеет успокоить и подбодрить окружающих, отзывчивый. В наибольшей степени считает себя ответственным за достижения, межличностные и семейные отношения. Ответственность за собственное здоровье и производственные отношения возлагает на других людей и					

	<p>обстоятельства. Характеризуется завышенной самооценкой, при этом, открыт и добросердечен, разговорчив. Ему свойственны естественность и непосредственность в поведении, доброта, внимательность, сострадательность в отношениях. Он с желанием работает с людьми, энергичен в разрешении конфликтов, не боится критики. Статистически значимо чаще по сравнению с интернальным типом используют эмоционально-ориентированный копинг. Они добросовестны, ответственные, стабильны, уравновешены, настойчивы, склонны к морализированию, разумны, совестливы. Жизнерадостны, импульсивны, социальные контакты для них имеют высокую эмоциональную значимость. Лучше экстернального типа понимают характер и оттенки человеческих взаимоотношений. Умеют найти соответствующий тон общения с разными собеседниками в различных ситуациях, владеют большим репертуаром ролевого поведения.</p>					
2. Интернальный	37,5	мужчина (62%) или женщина (38%)	35	8	33	ПРП, ПП, ПОК
	<p>Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. Характеризуется выраженным стремлением к лидерству в общении, к доминированию. В наибольшей степени считает себя ответственным как за свои достижения, так и за неудачи. Берет на себя ответственность за семейные и производственные отношения. Характеризуется развитым воображением, ориентацией на свой внутренний мир, высоким творческим потенциалом, осознанным соблюдением норм и правил поведения, настойчивостью в достижении целей, пунктуальностью, ответственностью, деловой направленностью. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно. Статистически значимо чаще, по сравнению с экстернальным типом, используют проблемно-ориентированный копинг, они более тревожны и зависимы.</p>					

*Условные обозначения: ПП – положительная переоценка, ПОК – проблемно-ориентированный копинг, С – самоконтроль, ПРП – планирование решения проблемы.*

Внутри каждого из двух типов руководителей выделяются подтипы. В итоге мы получаем двухуровневую типологию:



В таблице 21 представлены основные характеристики, которые внесли наибольший вклад в формирование кластеров (типов).

Таблица 21

Характеристики, внесшие наибольший вклад в формирование типов  
руководителей (при  $p \leq 0,001$ )

№№ п/п	Характеристика	F
1	Ио	75,6*
2	Ид	17,9*
3	Ин	15,1*
4	Ип	11,8*
5	ЭОК	11,1*
6	Ис	9,6*
7	Авторитарный	7,1*
8	Доминирование	6,4*
9	Агрессивный	5,8*

Условные обозначения: \* – значимое влияние при  $p \leq 0,0001$

Характеристики, внесшие наибольший вклад в формирование кластеров (типов руководителей) (при  $p \leq 0,001$ ): Ио (шкала общей интернальности) – F=75,6; Ид (шкала интернальности в области достижений) – F=17,9; Ин (шкала интернальности в области неудач) – F=15,1; Ип (шкала интернальности в

производственных отношениях) –  $F=11,8$ ; ЭОК (эмоционально-ориентированный копинг) –  $F=11,1$ ; Ис (шкала интернальности в семейных отношениях) –  $F=9,6$ ; Авторитарный –  $F=7,1$ ; Доминирование –  $F=6,4$ ; Агрессивный –  $F=5,8$ .

Кроме того, нами были выявлены значимые различия между кластерами (типами руководителей) по другим характеристикам, оказывающим меньшее влияние на формирование кластеров (на более низком уровне значимости). К таким характеристикам относятся: Дружелюбие –  $F=5$  (при  $p \leq 0,002$ ); Из (шкала интернальности в отношении здоровья и болезни) –  $F=4,7$  (при  $p \leq 0,003$ ); Эгоистичный –  $F=4,7$  (при  $p \leq 0,003$ ); Социальный интеллект –  $F=4,5$  (при  $p \leq 0,003$ ); Им (шкала интернальности в области межличностных отношений) –  $F=4,2$  (при  $p \leq 0,005$ ); Бегство – избегание –  $F=3,9$  (при  $p \leq 0,008$ ); М (практичность-мечтательность) –  $F=3,3$  (при  $p \leq 0,019$ ).

Универсальными характеристиками, свойственными всем типам руководителей являются (самоконтроль), (авторитарный), L (доверчивость — подозрительность), G (подверженность чувствам — высокая нормативность поведения), E (подчиненность — доминантность), B (интеллект), A (замкнутость — общительность), Q3 (низкий самоконтроль — высокий самоконтроль). Общим для всех типов руководителей является то, что они контролируют свои эмоции, проявления своих чувств, характеризуются подозрительностью, осторожностью в своих поступках. Они почтительны, но, при этом, властны. Они общительны, непринужденны в общении, активны при разрешении конфликтов. Им свойственна целенаправленность и интегрированность личности.

Далее перейдем к описанию выделенных типов руководителей.

Тип 1. «Доминантный, уверенный, общительный».

Данный тип руководителей является наиболее распространенным, в него вошли 29,3% испытуемых. Типичный представитель данного типа

(формирует центр кластера) – руководитель среднего звена, мужчина, 35 лет, стаж работы на руководящей должности – 6 лет, 18 человек в подчинении.

Наиболее предпочитаемые стратегии данного типа руководителей: «Планирование решения проблемы», «Проблемно-ориентированный копинг» и «Самоконтроль» (см. рисунок 20).

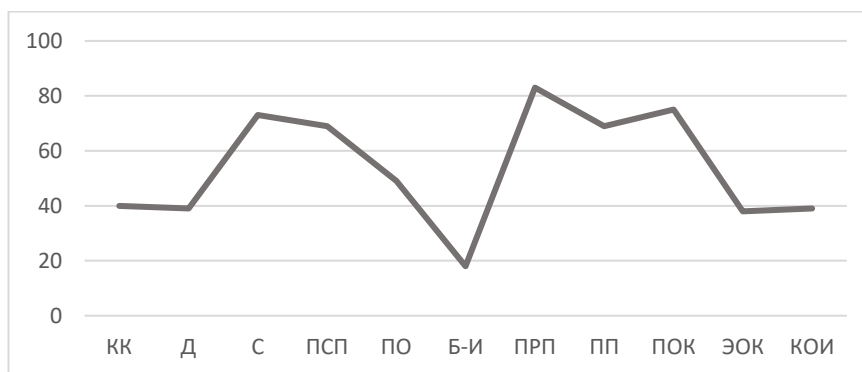


Рисунок 20. Профиль предпочитаемых копинг-стратегий руководителей «Доминантного, уверенного, общительного» типа.

*Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный, что объединяет его с третьим типом. Характеризуется выраженным стремлением к лидерству в общении, к доминированию (см. рисунок 21).

В наибольшей степени считает себя ответственным за достижения и межличностные отношения. Ответственность за собственное здоровье межличностные отношения возлагает на других людей и обстоятельства. Характеризуется средним уровнем интернальности по всем шкалам по сравнению с другими типами (см. рисунок 22).



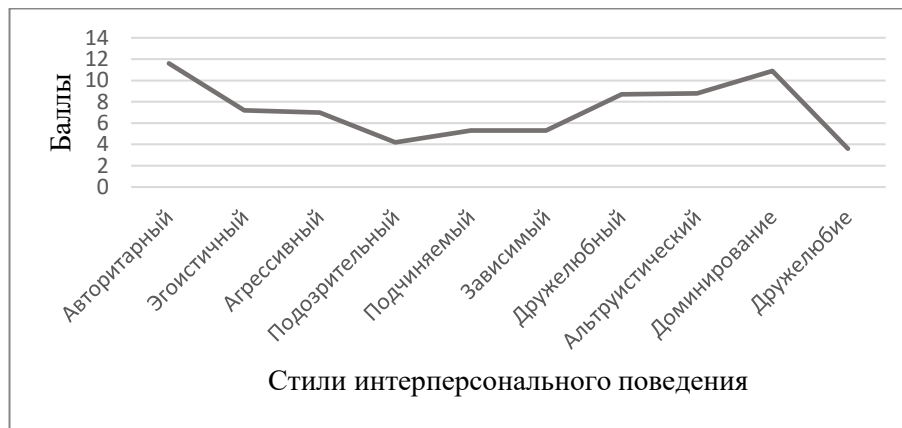


Рисунок 21. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири руководителей «Доминантного, уверенного, общительного» типа

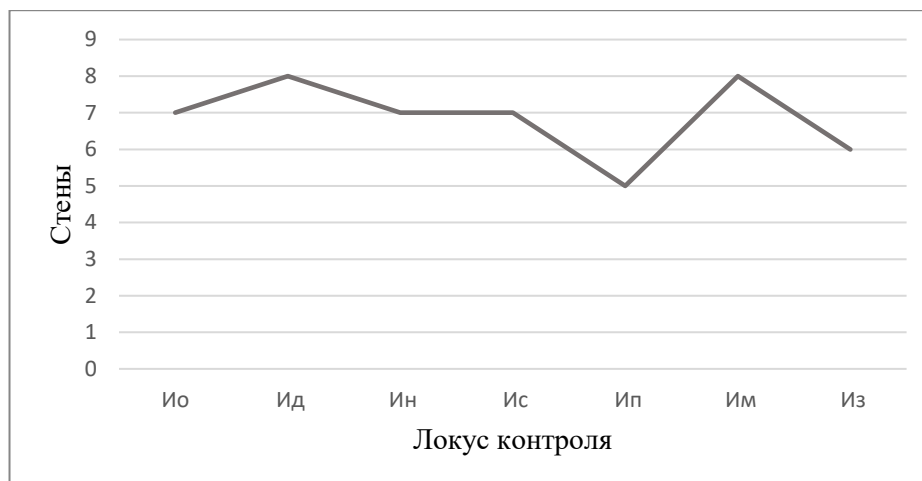


Рисунок 22. Профиль субъективного локуса контроля руководителей «Доминантного, уверенного, общительного» типа

Характеризуется завышенной самооценкой, при этом, открыт и добросердечен, общителен. Ему свойственны естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики (см. рисунок 23).

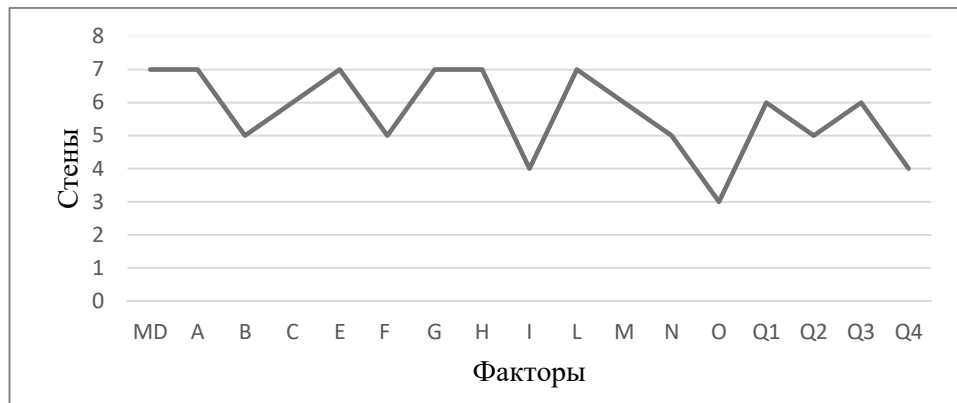


Рисунок 23. Личностный профиль руководителя «Доминантного, уверенного, общительного» типа

Тип 2. «Ответственный, лояльный, социально смелый, активный».

В данный тип вошли 17,4% испытуемых. Типичный представитель данного типа (формирует центр кластера) – руководитель среднего звена, мужчина (46,2%) или женщина (53,8%), 36 лет, стаж работы на руководящей должности – 7 лет, 23 человека в подчинении.

Руководитель данного типа в качестве основных копинг-стратегий использует стратегии «Планирование решения проблемы» и «Самоконтроль» (см. рисунок 24).

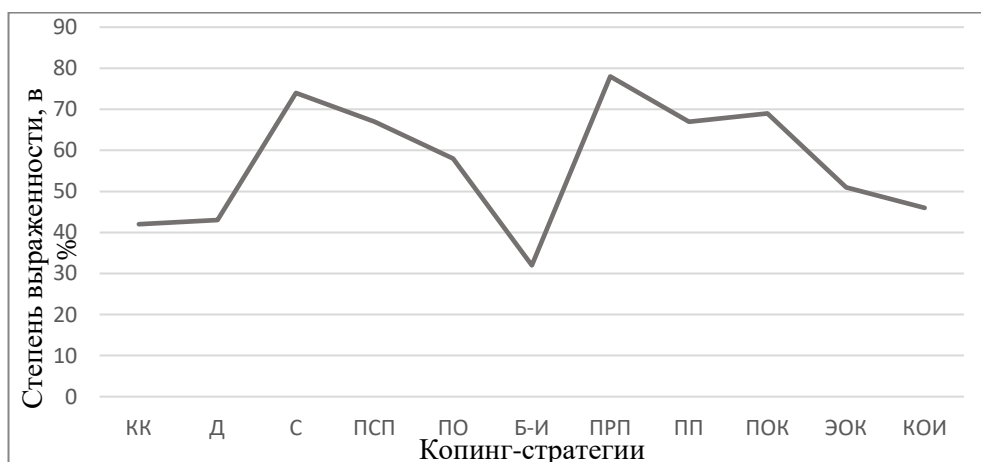


Рисунок 24. Профиль предпочитаемых копинг-стратегий руководителей «Ответственного, лояльного, социально смелого, активного» типа

*Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Ответственный в отношениях с людьми, деликатный, мягкий, умеет подбодрить и успокоить окружающих, отзывчивый и бескорыстный. Ориентирован на принятие и социальное одобрение. Склонен к сотрудничеству, способен идти на компромисс и проявлять гибкость при решении проблем и при разрешении конфликтных ситуаций (см. рисунок 25).



Рисунок 25. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири руководителей «Ответственного, лояльного, социально смелого, активного» типа

В наибольшей степени считает себя ответственным как за свои достижения, так и за неудачи. Берет на себя ответственность за семейные и производственные отношения. Характеризуется средним уровнем

интернальности по всем шкалам по сравнению с другими типами (см. рисунок 26).

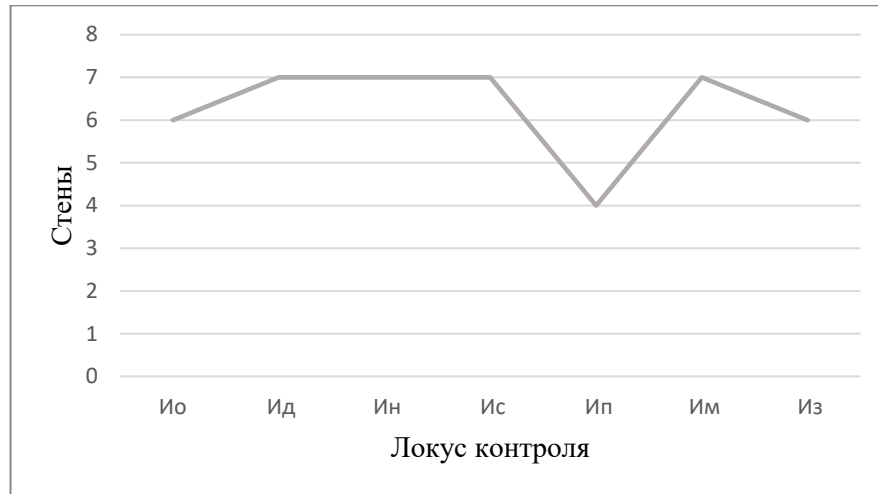


Рисунок 26. Профиль субъективного локус контроля руководителей «Ответственного, лояльного, социально смелого, активного» типа

Характеризуется развитым воображением, ориентацией на свой внутренний мир, высоким творческим потенциалом. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно (см. рисунок 27).

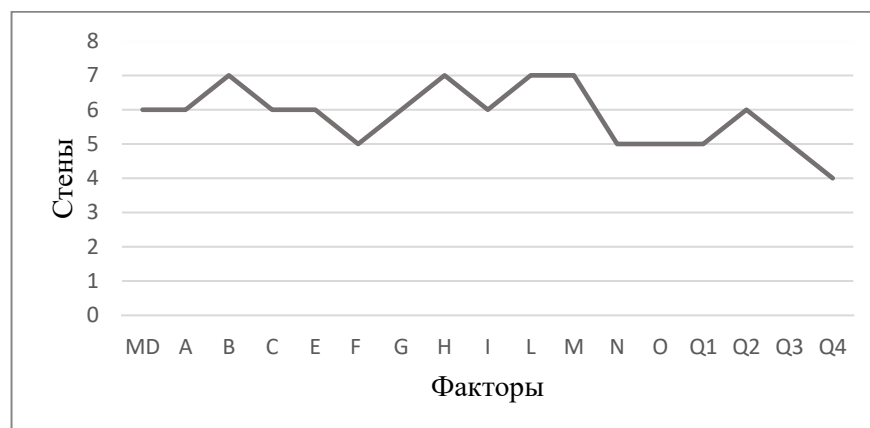


Рисунок 27. Личностный профиль руководителя «Ответственного, лояльного, социально смелого, активного» типа

### Тип 3. «Энергичный, заботливый, избегает ответственности».

В данный тип вошли 15,8% испытуемых. Типичный представитель данного типа (формирует центр кластера) – руководитель высшего звена, мужчина, 37 лет, стаж работы на руководящей должности – 9 лет, 27 человек в подчинении.

Руководитель данного типа в качестве основных копинг-стратегий использует такие стратегии, как «Планирование решения проблемы», «Положительная переоценка», «Проблемно-ориентированный копинг». Практически не использует «Бегство-Избегание» (см. рисунок 28).

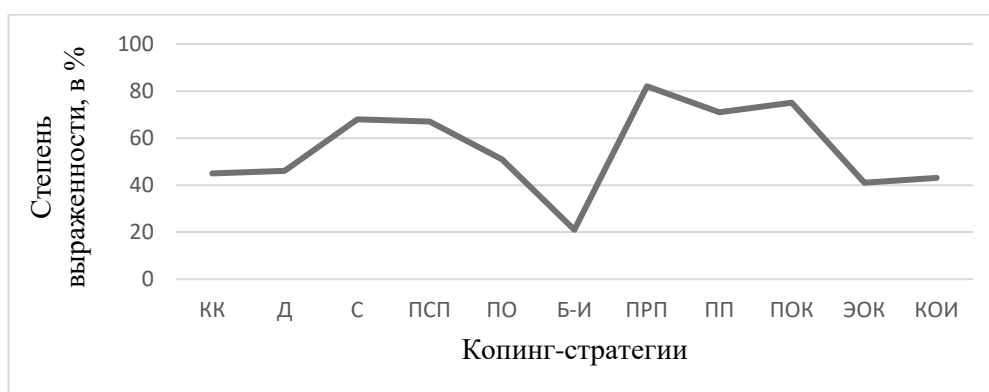


Рисунок 28. Профиль предпочитаемых копинг-стратегий руководителей «Энергичного, заботливого, избегающего ответственности» типа

*Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. При этом, деликатный, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, умеет подбодрить и успокоить окружающих, отзывчивый (см. рисунок 29).

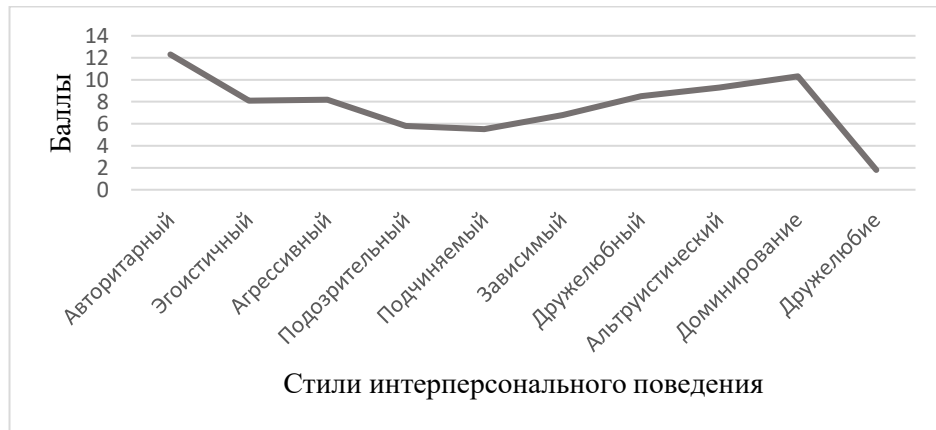


Рисунок 29. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири руководителей «Энергичного, заботливого, избегающего ответственности» типа

Характеризуется низким уровнем общей интернальности по сравнению с другими типами. В этом схож с пятым типом. При этом – наиболее низкий средний уровень интернальности по всем шкалам (5,57) по сравнению с другими типами. В наибольшей степени считает себя ответственным за свои достижения, в наименьшей – за неудачи и производственные отношения (см. рисунок 30).

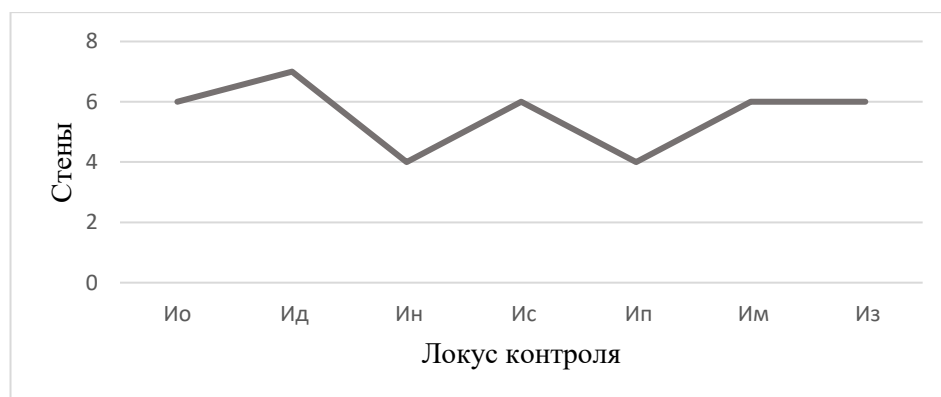


Рисунок 30. Профиль субъективного локус контроля руководителей «Энергичного, заботливого, избегающего ответственности» типа

Самоуверенный, независим в суждениях и поведении. В конфликтах обвиняет других, не признает власти и давления со стороны. Осторожен в своих поступках, практичен. Характеризуется подозрительностью, рассудочностью, реалистичностью суждений (см. рисунок 31).

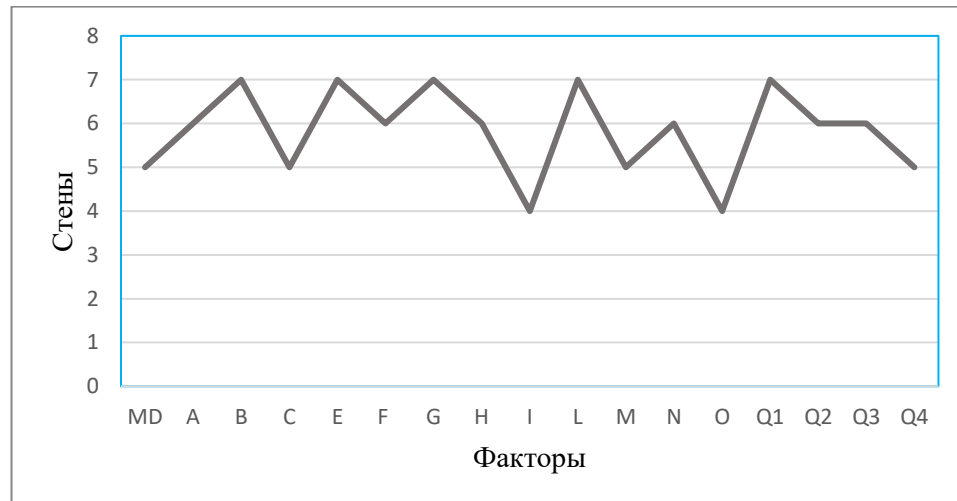


Рисунок 31. Личностный профиль руководителя «Энергичного, заботливого, избегающего ответственности» типа

Тип 4. «Сильный, требовательный, независимый, властный».

В данный тип вошли 22,7% испытуемых. Типичный представитель данного типа (формирует центр кластера) – руководитель высшего звена, мужчина (55,6%) или женщина (44,4%), 36 лет, стаж работы на руководящей должности – 10 лет, 46 человек в подчинении.

Наиболее предпочитаемые стратегии данного типа руководителей: «Планирование решения проблемы», «Проблемно-ориентированный копинг», «Положительная переоценка» и «Поиск социальной поддержки» (см. рисунок 32).

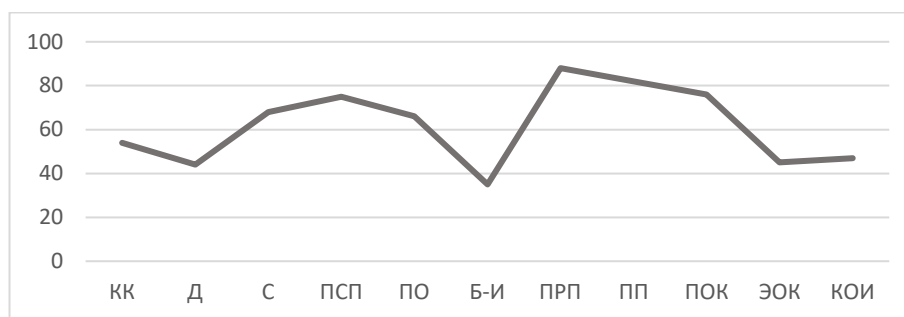


Рисунок 32. Профиль предпочитаемых копинг-стратегий руководителей «Сильного, требовательного, независимого, властного» типа.

*Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности, не умеет принимать советы других. Данный тип руководителя независимый, требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, жесткий по отношению к окружающим (см. рисунок 33).

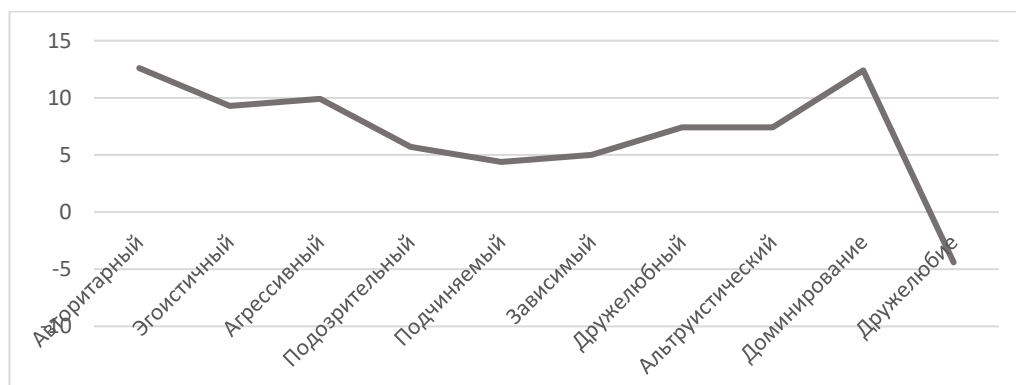


Рисунок 33. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых с помощью методики Лири руководителей «Сильного, требовательного, независимого, властного» типа



Характеризуется высоким уровнем общей интернальности по сравнению с другими типами. Наиболее ответственным считает себя за свои достижения (см. рисунок 34).

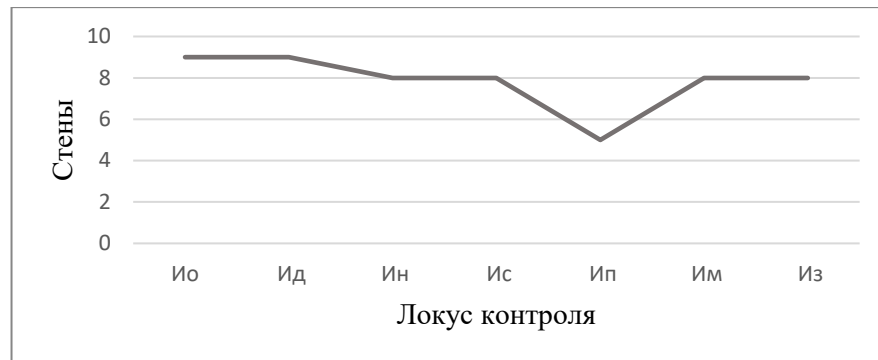


Рисунок 34. Профиль субъективного локуса контроля руководителей «Сильного, требовательного, независимого, властного» типа

Независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих, властный, самоуверенный. Склонен к риску, держится свободно, раскрепощенно. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен, характеризуется подозрительностью (см. рисунок 35).

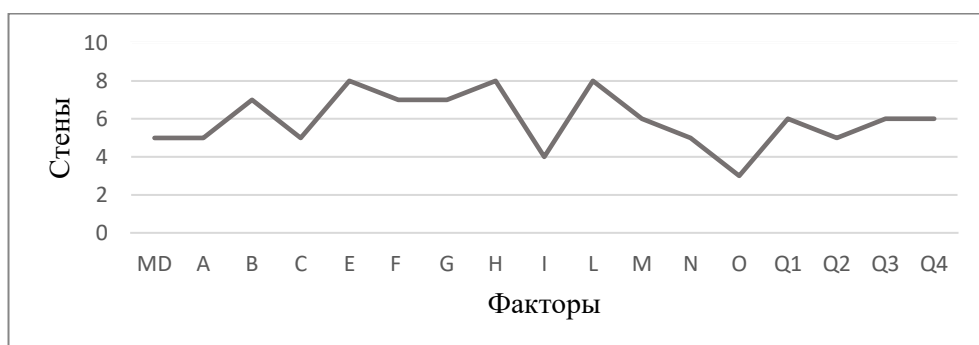


Рисунок 35. Личностный профиль руководителя «Сильного, требовательного, независимого, властного» типа

Тип 5. «Ответственный, властный, социально-нормативный, склонный к риску».

В данный тип вошли 14,8% испытуемых. Типичный представитель данного типа (формирует центр кластера) – руководитель высшего звена, мужчина (50%) или женщина (50%), 34 года, стаж работы на руководящей должности – 9 лет, 24 человека в подчинении.

В наибольшей степени, по сравнению с другими выделенными типами руководителей, предпочитает копинг-стратегию «Планирование решения проблемы». Кроме того, использует такие стратегии, как «Проблемно-ориентированный копинг» и «Положительная переоценка», что объединяет его с 3-м и 4-м типами (см. рисунок 36).

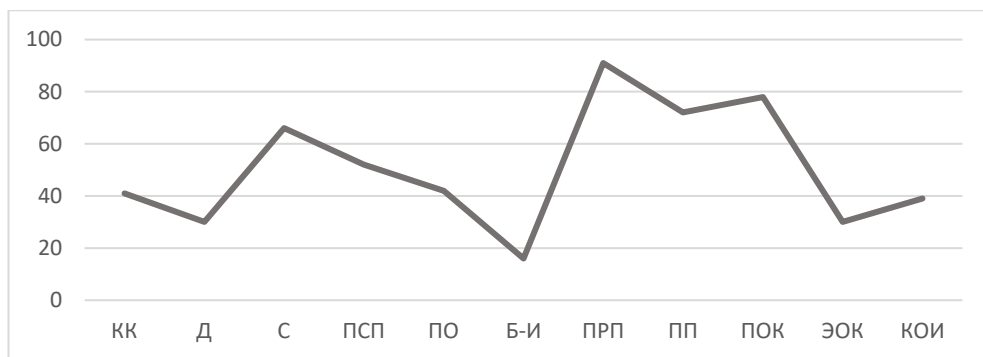


Рисунок 36. Профиль предпочитаемых копинг-стратегий руководителей «Ответственного, властного, социально-нормативного, склонного к риску» типа

*Условные обозначения: КК – Конфронтативный копинг, Д – Дистанцирование, С – Самоконтроль, ПСП – Поиск социальной поддержки, ПО – Принятие ответственности, Б-И – Бегство – избегание, ПРП – Планирование решения проблемы, ПП – Положительная переоценка, ПОК – Проблемно-ориентированный копинг, ЭОК – Эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Высокий уровень доминирования свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к захвату власти. Обладает диктаторским, властным, деспотическим характером. При этом, может подбадривать и успокаивать окружающих, быть бескорыстным и отзывчивым (см. рисунок 37).



Рисунок 37. Интерперсональный профиль диагностики социально-психологических качеств испытуемых руководителей с помощью методики Лири «Ответственного, властного, социально-нормативного, склонного к риску» типа

Данный тип руководителя обладает максимальным уровнем общей интернальности, а также самым высоким средним уровнем интернальности по сравнению с другими типами. В наибольшей степени считает себя ответственным как за свои достижения, так и за неудачи. В меньшей степени – за здоровье и производственные отношения (см. рисунок 38).

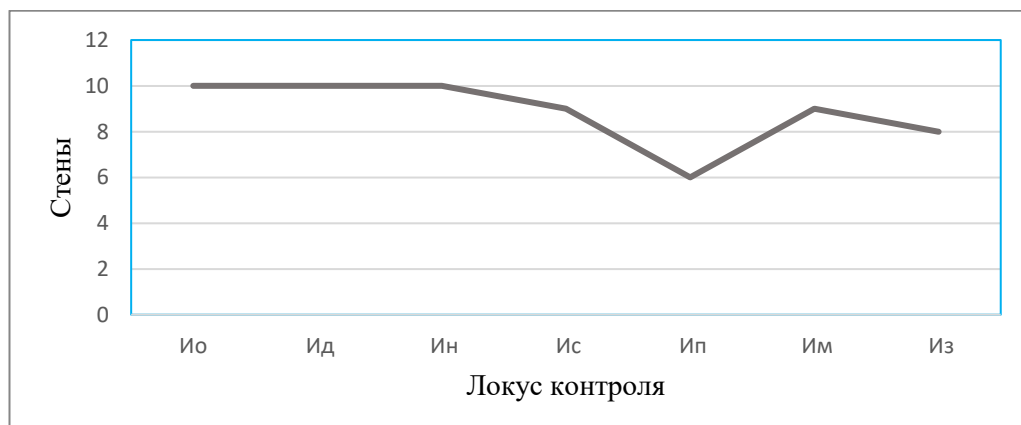


Рисунок 38. Профиль субъективного локус контроля руководителей «Ответственного, властного, социально-нормативного, склонного к риску» типа

Характеризуется осознанным соблюдением норм и правил поведения, настойчивостью в достижении целей, пунктуальностью, ответственностью,

деловой направленностью. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно, что объединяет его со вторым типом (см. рисунок 39).

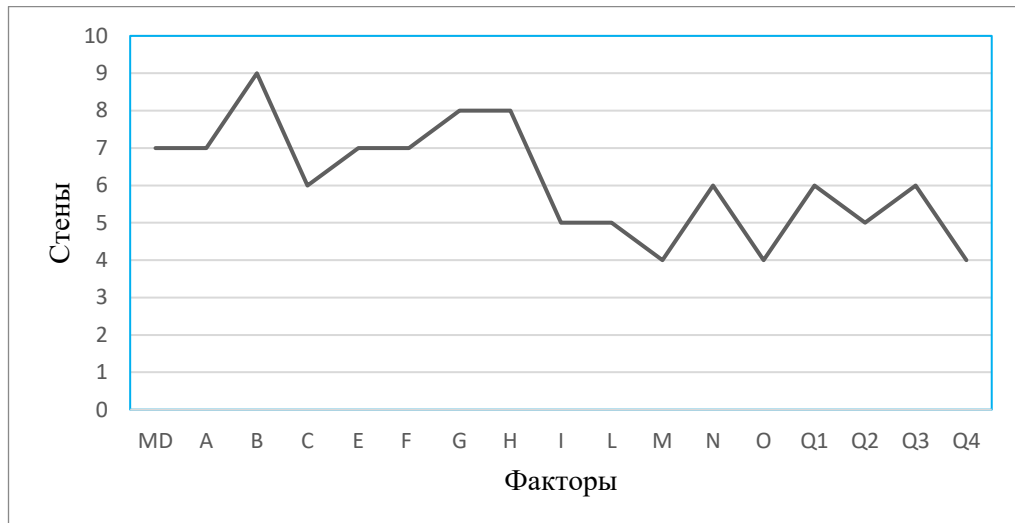


Рисунок 39. Личностный профиль руководителя «Ответственного, властного, социально-нормативного, склонного к риску» типа

Обобщая и сводя воедино характеристики всех выделенных пяти типов руководителей, мы получаем следующую структуру (см. таблицу 20):

Таблица 20

#### Структура социально-психологических характеристик руководителей

Тип руководителя	Кол-во, в %	Пол	Возраст, лет	стаж работы на руководящей должности, лет	Кол-во подчиненных	Особенности копинг-стратегий
1. Доминантный	29,3	м	35	6	18	КК, Д
	Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. В наибольшей степени считает себя ответственным за достижения и межличностные отношения. Ответственность за собственное здоровье и межличностные отношения возлагает на других людей и обстоятельства. Характеризуется завышенной					

	самооценкой, при этом, открыт и добросердечен, общителен. Ему свойственны естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях.					
2. Социальный	17,4	мужчина (46,2%) или женщина (53,8%)	36	7	23	ЭОК, КОИ
	Ответственный в отношениях с людьми, деликатный, мягкий, умеет подбодрить и успокоить окружающих, отзывчивый и бескорыстный. Ориентирован на принятие и социальное одобрение. Склонен к сотрудничеству, способен идти на компромисс и проявлять гибкость при решении проблем и при разрешении конфликтных ситуаций. Берет на себя ответственность за семейные и производственные отношения. Характеризуется развитым воображением, ориентацией на свой внутренний мир, высоким творческим потенциалом. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно.					
3. Заботливый	15,8	м	37	9	27	Д, КК
	Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. При этом, деликатный, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, умеет подбодрить и успокоить окружающих, отзывчивый. Характеризуется низким уровнем общей интернальности по сравнению с другими типами. В наибольшей степени считает себя ответственным за свои достижения, в наименьшей – за неудачи и производственные отношения.					
4. Властный	22,7	мужчина (55,6%) или женщина (44,4%)	36	10	46	КК, КОИ
	Тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности, не умеет принимать советы других. Данный тип руководителя независимый, требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, жесткий по отношению к окружающим. Характеризуется высоким уровнем общей интернальности по сравнению с другими типами. Независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих, властный, самоуверенный. Склонен к риску, держится свободно, раскрепощенно. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен, характеризуется подозрительностью.					
5. Ответственный	14,8	мужчина (50%) или женщина (50%)	34	9	24	КК, КОИ

	<p>Высокий уровень доминирования свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к захвату власти. Обладает диктаторским, властным, деспотическим характером. При этом, может подбадривать и успокаивать окружающих, быть бескорыстным и отзывчивым. Данный тип руководителя обладает максимальным уровнем общей интернальности, а также самым высоким средним уровнем интернальности по сравнению с другими типами. Характеризуется осознанным соблюдением норм и правил поведения, настойчивостью в достижении целей, пунктуальностью, ответственностью, деловой направленностью. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно, что объединяет его со вторым типом.</p>
--	--

*Условные обозначения: КК – конфронтативный копинг, Д – дистанцирование, ЭОК – эмоционально-ориентированный копинг, КОИ – копинг, ориентированный на избегание.*

Таким образом, на основе анализа типологии руководителей, полученной с помощью кластерного анализа, можно сделать следующие выводы:

1. Было получено два типа руководителей, в зависимости от их социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий. Каждому типу было дано определение и название. Наиболее распространенным оказался тип «Экстернальный». Наименее распространенный тип – «Интернальный».

2. Каждый тип руководителей обладает своим сочетанием копинг-стратегий. В наибольшей степени наблюдаются различия по таким копинг-стратегиям, как Положительная переоценка, Эмоционально-ориентированный копинг и Проблемно-ориентированный копинг. Общими и наиболее предпочитаемыми всеми типами руководителей являются копинг-стратегии Планирование решения проблемы, Проблемно-ориентированный копинг, Самоконтроль и Поиск социальной поддержки.

3. Интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, в большей степени ориентирован на сближение с проблемой. Экстернальный

тип руководителя склонен уходить от разрешения проблем в область эмоционального совладания со своим состоянием.

4. В соответствии с типологией Лайкерта, интернальный тип руководителя в большей степени ориентирован на работу, чем экстернальный. В свою очередь, экстернальный тип руководителя в большей степени ориентирован на человека, чем интернальный.

5. Внутри каждого из двух типов руководителей выделяются подтипы. В итоге мы получаем двухуровневую типологию, второй уровень которой включает в себя пять типов руководителей, в зависимости от их социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий. Каждому типу было дано определение и название. Наиболее распространенным оказался тип «Доминантный». Наименее распространенный тип – «Ответственный». Кроме того, были выделены такие типы руководителей, как «Социальный», «Заботливый» и «Властный».

6. Каждый тип руководителей обладает своим сочетанием копинг-стратегий. В наибольшей степени наблюдаются различия по таким копинг-стратегиям, как Положительная переоценка, Эмоционально-ориентированный копинг, Конфронтативный копинг, Самоконтроль и Дистанцирование. Общими и наиболее предпочитаемыми всеми типами руководителей являются копинг-стратегии Планирование решения проблемы и Проблемно-ориентированный копинг.

7. Психологическое содержание типов обусловлено влиянием социальных качеств (доминирование, альтруизм, агрессивность, дружелюбие, авторитарность), локус контроля личности (общая интернальность, интернальность в области достижений и неудач), личностных особенностей (доминантность, высокая нормативность поведения, смелость, подозрительность).

8. Характерной особенностью всех типов руководителей является низкий уровень интернальности в области производственных отношений и высокий – в области своих достижений.

### **3.8. Интерпретация результатов исследования социально-психологической типологии руководителей**

Способность понимать последствия поведения развита у руководителей, в среднем, ниже, чем способность понимать невербальный язык поведения и способность понимать сообщения в зависимости от характера человеческих взаимоотношений. Понимание невербального языка поведения в зависимости от контекста находится в ситуации здесь и сейчас, а понимание последствий поведения требует способности предвидения и прогнозирования, основанной на теоретическом и абстрактном мышлении, поэтому обнаруженные различия говорят о том, что у руководителей в большей степени развито конкретное мышление, нежели теоретическое.

Способность понимать информацию в зависимости от характера человеческих взаимоотношений развита у руководителей, в среднем, выше, чем способность понимать невербальный язык поведения, умение понимать последствия поведения и способность осознавать логику развития сложных ситуаций взаимодействия. Спецификой руководящей должности является необходимость выстраивать взаимоотношения, как с подчиненными, так и с вышестоящим руководством, что требует от руководителя способности к тонкому пониманию и различению значений слов в зависимости от того контекста, в котором они произносятся. В любом сообщении есть два уровня: уровень содержания и уровень отношения. Очень часто уровень отношения



является определяющим с точки зрения цели, задач и результата межличностного взаимодействия.

Способность понимать логику развития сложных ситуаций взаимодействия развита у руководителей, в среднем, ниже, чем способность понимать невербальный язык поведения и способность понимать содержание информации в зависимости от характера человеческих взаимоотношений. Понимание логики развития сложных ситуаций взаимодействия требует от руководителей достаточно высокого уровня развития абстрактного мышления, а понимание невербального языка и смысла слов в зависимости от контекста требует конкретного мышления, которое в большей степени развито у руководителей, чем абстрактное, присущее, скорее, ученым.

Руководители, в среднем, реже используют конфронтативный копинг, в сравнении с другими копинг-стратегиями. То есть, руководители стараются не идти на конфликт, поскольку считают его не самым удачным и эффективным способом решения проблем. Руководители, в силу специфики своей должности, вынуждены хорошо разбираться в межличностных отношениях, поэтому выбирают менее прямолинейные способы разрешения сложных жизненных ситуаций.

Руководители, в среднем, реже используют дистанцирование, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Руководители, в силу особенностей своей должности, а именно, наличия власти и ответственности, не могут отстраняться от решения проблем, а вынуждены включаться в их решение.

Руководители, в среднем, чаще используют самоконтроль, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Частое использование руководителями копинг-стратегии самоконтроль обусловлено лежащей на них ответственностью, как за своих подчинённых, так и за результаты деятельности, по которым он отчитывается перед вышестоящим начальством.

Руководители, в среднем, чаще используют поиск социальной поддержки, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Данный факт

обусловлен характером деятельности руководителей – они постоянно находятся в контакте с другими людьми и хорошо понимают эффективность и силу поддержки социального окружения.

Руководители, в среднем, реже используют стратегию бегства-избегания, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Руководители, по роду своей деятельности, не могут использовать копинг-стратегии бегства-избегание, поскольку они наделены властью и ответственны за сложившуюся ситуацию, даже в тех случаях, когда в неё включены не лично они, а только лишь их подчиненные. Подтверждением является практика, распространённая в структурах МВД и армии, при которой наказанию подлежат не только подчинённые, совершившие правонарушение, но и их непосредственное руководство.

Руководители, в среднем, чаще используют стратегию планирования решения проблемы, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Частое использование копинг-стратегии планирование решения проблем руководителями обусловлено, на наш взгляд, их стратегическим мышлением, которое требуется для того, чтобы руководить коллективом. Повседневные задачи, стоящие перед руководителем, формируют и развивают у него стратегическое мышление.

Руководители, в среднем, чаще используют стратегию положительной переоценки, в сравнении с другими копинг-стратегиями. Обучая своих подчинённых во всём искать положительные моменты, руководители постепенно овладевают копинг-стратегией положительной переоценки, видят ее конструктивность и эффективность, поэтому чаще применяют.

Руководители, в среднем, чаще используют стратегию проблемно-ориентированного копинга, в сравнении с эмоционально-ориентированным копингом и копингом, ориентированным на избегание. Более частое использование стратегии проблемно-ориентированного копинга руководителями обусловлено, тем, что, во-первых, они наделены властью и

ответственностью и не могут избегать проблем. Во-вторых, не могут позволить себе отдалиться чувствам, поскольку это приведет к снижению эффективности и результативности их деятельности, в результате чего они могут быть уволены.

Руководители, в среднем, реже используют стратегию эмоционально-ориентированного копинга, в сравнении с проблемно-ориентированным копингом. Характер руководящей должности требует от человека конкретных результатов деятельности, необходимость которых, в большинстве случаев, ограничивает возможности, связанные с регуляцией эмоционального состояния человека.

Руководители, в среднем, реже используют стратегию копинга, ориентированного на избегание, в сравнении с проблемно-ориентированным копингом. Редкое использование руководителями стратегии избегания обусловлено требованиями руководящей должности, вследствие которых руководитель, наделенный властью и ответственностью, должен включаться в разрешение сложившихся сложных ситуаций. В противном случае, он не сможет выполнять функции руководителя.

Руководители склонны в большей степени брать на себя ответственность, в сравнении с различными сферами жизнедеятельности, о которых речь идет ниже. В большинстве случаев, руководители склонны брать на себя ответственность за ситуацию, в которой они находятся, за исключением таких сфер, как производственные отношения и собственное здоровье.

Уровень субъективного контроля руководителей в области достижений выше, чем в остальных сферах, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои достижения, чем за свои производственные отношения и здоровье. Уровень субъективного контроля, связанный с достижениями, необходим для формирования позитивного «образа я» и поддержания статуса, а, поскольку в производственные отношения включены

другие люди, то, в соответствии с социально-психологическим законом, включается механизм разделения ответственности и человеку уже сложно чувствовать себя ответственным за отношения, которые являются результатом усилий не только его самого, но, также и других людей.

Уровень субъективного контроля руководителей в области семейных отношений выше среднего арифметического значения, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои семейные отношения, чем за свои производственные отношения и здоровье. Данный факт указывает на то, что семья находится достаточно высоко в иерархии ценностей. Кроме того, что касается производственных отношений, то количество участников в них гораздо больше, чем семейных, а согласно социально-психологическому закону известно, что с увеличением количества участников в группе происходит снижение ответственности каждого из них за ситуацию.

Уровень субъективного контроля руководителей в области производственных отношений ниже среднего арифметического значения, т.е. они в меньшей степени считают себя ответственными за свои производственные отношения, чем за свои достижения, неудачи, межличностные и семейные отношения и здоровье. Руководители полагают, что их производственные отношения детерминированы не столько их собственным вкладом, сколько вкладами других людей и обстоятельствами, в силу разделения ответственности, связанного с увеличением количества людей, включенных в ситуацию.

Уровень субъективного контроля руководителей в области межличностных отношений выше среднего арифметического значения, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои межличностные отношения, чем за свои производственные отношения и здоровье. Поскольку межличностные отношения гораздо менее формализованы, чем производственные, постольку люди в меньшей степени руководствуются

нормами и правилами поведения и в большей степени вынуждены опираться на себя, что ведет к повышению уровня субъективного контроля.

Уровень субъективного контроля руководителей в отношении здоровья ниже среднего арифметического значения, т.е. они в меньшей степени считают себя ответственными за свое здоровье, чем за свои достижения, неудачи, межличностные и семейные отношения и здоровье. Люди в целом и руководители, в частности, склонны считать, что здоровье вообще, и различные болезни, в своей специфике, в достаточно малой степени подвержены их влиянию, то есть здоровье это что-то, что зависит от биологических факторов, на которые они не могут воздействовать, поэтому и не ощущают себя ответственными.

Уровень субъективного контроля руководителей в области достижений выше уровня субъективного контроля по шкале интернальности в области неудач, т.е. они в большей степени считают себя ответственными за свои достижения, чем за свои неудачи. Для поддержания положительного «образа я», высокого уровня самооценки и самоуважения им необходимо считать себя ответственными за достижения в гораздо большей степени, чем за неудачи.

Наличие отрицательной связи копинг-стратегии дистанцирование с мотивацией к успеху указывает на то, что, когда человек не заинтересован, или точнее говоря, обладает низким уровнем заинтересованности в достижении цели, тогда он отстраняется от решения проблем, связанных с тем, чтобы преодолеть трудности и достичь желаемого результата и успеха. Многочисленные исследования в социальной психологии [30, 41, 53, 104, 123] свидетельствуют о том, что отсутствие сильной мотивации к достижению успеха ведет к отстранению от трудной жизненной ситуации и обесцениванию ее значимости для субъекта. Руководители обладают высоким уровнем мотивации достижения и поэтому практически не используют копинг-стратегию дистанцирование.

Отрицательная корреляция между дистанцированием и общей интернальностью характеризует тот факт, что, чем большую ответственность берет на себя субъект в процессе совладания, тем с меньшей вероятностью он будет дистанцироваться от разрешения трудной ситуации. То есть, руководители, принимая на себя ответственность за ситуацию, неизбежно включаются в неё, минимально используя копинг-стратегию дистанцирование. Данная особенность руководителей характеризует их локус контроля в области неудач и производственных отношений. В этих областях они в наименьшей степени готовы дистанцироваться от ситуации, о чём свидетельствует наличие отрицательной взаимосвязи.

В отличие от стратегии дистанцирования, в стратегии бегство-избегание субъект пытается уйти в фантазии, иллюзию того, что проблемы не существует вовсе. Однако, для того чтобы добиться успеха в решении сложных жизненных задач, необходимо их признавать, ясно видеть и брать на себя ответственность за их выполнение. Поскольку, была выявлена отрицательная корреляция между бегством-избеганием и мотивацией к успеху и общей интернальностью, можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность руководителя требует от него брать на себя ответственность, ясно осознавать и признавать наличие проблемы.

Положительная связь между планированием решения проблемы и мотивацией успеха свидетельствует о том, что, для того чтобы успешно решать стоящие перед руководителем профессиональные задачи, ему необходимо сфокусироваться на проблеме для изменения ситуации, а для этого требуется аналитико-синтетический способ решения проблемы. Кроме того, копинг-стратегия планирование решение проблем для своей реализации требует наличия у руководителя способности брать на себя ответственность. Планируя решение проблемы, субъект уже включается в ее преодоление, тем самым беря на себя ответственность за совладание с ситуацией.

Связь положительной переоценки с мотивацией успеха указывает на то, что в рамках данной копинг-стратегии субъект пытается найти положительные моменты, пользу, плюсы и выгоды той сложной ситуации, в которой он оказался. Мотивация успеха, в свою очередь, также характеризуется стремлением индивида в любой ситуации найти что-то положительное, на что можно было бы опереться в достижении своей цели. Поэтому в этой точке копинг-стратегия положительная переоценка и мотивация успеха обладают схожими характеристиками, следствием чего и является наличие прямой корреляционной связи.

Проблемно-ориентированный копинг положительно связан как с мотивацией успеха, так и с принятием на себя ответственности за решение проблемы. Данный факт говорит о том, что названная копинг-стратегия характеризуется восприятием субъектом ситуации в качестве проблемы, в решение которой он погружается. Мотивация успеха, также, как и принятие на себя ответственности, в свою очередь, тоже связана с решением проблемы. Суть мотивации успеха заключается в том, чтобы добиваться результата. А это возможно только в том случае, если субъект воспринимает трудную жизненную ситуацию как задачу, которую необходимо решить. При этом, невозможно решить задачу, не беря на себя ответственность.

Чем выше уровень интернальности и мотивации успеха у руководителей, тем в меньшей степени они используют копинг-стратегии, связанные с избеганием, дистанцированием и эмоциональным совладанием. Наряду с этим, чем выше уровень интернальности и мотивации успеха у руководителей, тем в большей степени они используют копинг-стратегии, связанные с включением в ситуацию и решением проблемы. Таким образом, экстренальность является фактором копинг-стратегий, основанных на уходе, в той или иной форме. Интернальность и мотивация успеха являются факторами копинг-стратегий, основанных на активном включении руководителей в непосредственное решение проблемной, сложной ситуации.

Закономерной, на наш взгляд, является положительная связь между конфронтативным копингом и агрессивным типом личности, поскольку конфронтативный копинг предполагает агрессивные усилия по изменению ситуации и для него характерна определенная степень враждебности и готовности к риску. Этими же характеристиками обусловлена Отрицательная связь конфронтативного копинга с дружелюбием.

Копинг-стратегия дистанцирование положительно связана с типом подчиняемый, поскольку, подчиняясь, субъект отстраняется от проблемы и передает всю власть и ответственность за ее решение другому человеку. Закономерным, в этой связи, является наличие отрицательной связи между дистанцированием и доминированием, потому что невозможно доминировать, отстраняюсь от ситуации.

Близкой по смыслу является и выявленная Отрицательная взаимосвязь доминирования и копинг-стратегии бегство-избегание, характеризующейся уходом в фантазии и игнорированием проблемы.

Обнаруженная положительная связь между планированием решения проблемы и доминированием указывает на то, что человек, который стремится к доминированию, неизбежно должен уметь решать проблемы, сложные задачи, одним из способов которого является данная копинг-стратегия.

Положительная связь проблемно-ориентированного копинга с доминированием и авторитарным типом личности обусловлена такими характеристиками названных типов, как доминантность, энергичность, компетентность, уверенность в себе, упорность и настойчивость, лидерский характер. Названные качества как раз и требуются для решения задач, на которые направлен проблемно-ориентированный копинг. Показательно, в этой связи, наличие отрицательной взаимосвязи названных типов с эмоционально-ориентированным копингом. Действительно, человек, который занят регуляцией и совладанием со своими эмоциями, вряд ли будет



достаточно успешным и эффективным в решении задачи, что необходимо для доминирования и реализации авторитарного типа личности.

Также была обнаружена положительная корреляция между эмоционально-ориентированным копингом и такими типами личности, как подчиненный и зависимый. Данная связь детерминирована согласованностью копинга, ориентированного на контроль эмоций и управление ими с такими характеристиками обозначенных типов, как стеснительность, покорность, скромность, боязливость, сговорчивость, эмоциональная холодность, конформность, мягкость, наивность, послушность, слабость. Названные характеристики способствуют не эффективному решению поставленных перед субъектом задач, что необходимо для выполнения функции руководства, а саморефлексии и интроспекции, совладанию с собственными эмоциональными состояниями.

Таким образом, доминирование, авторитарность и агрессивность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как проблемно-ориентированный копинг, конфронтативный копинг, планирование решения проблемы, дистанцирование, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг. А подчиняемость, зависимость и дружелюбие руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как дистанцирование, эмоционально-ориентированный копинг, конфронтативный копинг и самоконтроль.

Отрицательная связь между конфронтативным копингом и фактором MD обусловлена тем, что, чем ниже уровень самооценки субъекта, тем выше вероятность того, что он будет вступать в конфронтацию. В этом случае срабатывает механизм гиперкомпенсации, когда человек, пытаясь компенсировать собственную низкую самооценку, инициирует конфликт для того, чтобы доказать, в первую очередь самому себе, что он на что-то способен, для того чтобы повысить свою самооценку. Верно и обратное: чем выше уровень самооценки, тем ниже вероятность использования индивидом

конфронтативного копинга. Человек с адекватной самооценкой достаточно уверен в себе, ему нет необходимости вступать в конфронтацию для того, чтобы самоутвердиться.

Обнаруженная Отрицательная взаимосвязь самоконтроля и фактора Е обусловлена согласованностью высоких показателей данной копинг-стратегии с такими характеристиками низких значений фактора Е, как застенчивость, склонность уступать дорогу другим, тактичность, почтительность, безропотность, тревожность о своих возможных ошибках. При этом, низкий уровень самоконтроля согласуется с такими характеристиками высоких показателей фактора Е, как независимость, властность, самоуверенность, упрямство до агрессивности, независимость в суждениях, предпочтение авторитарного стиля руководства, конфликтность и своеобразие. По-видимому, чем в большей степени субъект использует самоконтроль, тем в меньшей степени он способен отстаивать свою позицию, свое мнение и убеждение, поскольку все его силы направлены на регулирование своих чувств и действий. Наличие отрицательной корреляции между данной копинг-стратегией и фактором F также говорит о том, что, чем выше степень самоконтроля субъекта, тем больше он характеризуется благоразумием, осторожностью, молчаливостью, рассудительностью. Такому человеку свойственна склонность всё усложнять, некоторая озабоченность, пессимистичность в восприятии действительности, окружающими он воспринимается скучным, безжизненным и чрезмерно чопорным.

Чем в меньшей степени человек характеризуется самоконтролем, тем в большей степени он жизнерадостный, импульсивный, беспечный, веселый, разговорчивый, подвижный, энергичный. Его эмоциональность и энергичность в общении служат тому, что он зачастую становится лидером и инициатором групповой деятельности.

Высокий уровень самоконтроля формирует у человека определённую степень ригидности, которая не позволяет ему достаточно эффективно адаптироваться, справляться со сложными жизненными ситуациями.

Отрицательная взаимосвязь копинг-стратегии бегство-избегание и самооценки индивида обусловлена тем, что, чем ниже уровень самооценки, тем в большей степени индивид уверен, что он ни на что не способен и у него ничего не получится. Поэтому, в стрессовой ситуации он уходит в фантазии и предпринимает усилия, направленные на избегание или уход от проблемы вместо того, чтобы ее решать и справляться с ней.

Эмоционально ориентированный копинг отрицательно связан с самооценкой, то есть, чем ниже уровень самооценки, тем выше вероятность того, что усилия индивида будут направлены на регуляцию эмоций и совладание с ними. Этот факт указывает на то, что при низкой самооценке субъект направляет свои усилия на то, чтобы тем или иным способом управлять своей эмоциональной сферой, а именно, попытаться справиться с негативными переживаниями, которые сопровождают низкий уровень самооценки. Этим также определяется высокий уровень самооценки и низкая частота использования эмоционально ориентированного копинга в исследуемой выборке.

Высокие значения по фактору L характеризуют человека как ревнивого завистливого подозрительного с большим самомнением. Данные особенности способствуют тому, что человек с подобными качествами будет чаще использовать конфронтативный копинг в стрессовой ситуации. Этим обусловлено и наличие положительной корреляции между консультативной копингом и фактором L.

Обнаружена Отрицательная корреляция поиска социальной поддержки и фактора N. При низких оценках фактора N человеку свойственна наивность, прямолинейность, непринужденность, непосредственность поведения. Таким образом, данные личностные качества способствуют формированию у

субъекта копинг-стратегии поиск социальной поддержки, поскольку прямолинейность, наивность, естественность и т.п. облегчают процесс обращения за помощью к другим людям. Аналогичный вывод можно сделать и в обратном случае, при котором редкое использование поиска социальной поддержки связано с высокими оценками фактора N, характеризующими человека как расчётливого, проницательного и разумного. Поскольку данные характеристики скорее препятствуют тому, чтобы человек искал поддержку других людей.

Отрицательная корреляция между принятием ответственности и фактором N обусловлена тем, что, чем более расчётливым и проницательным является человек, тем в большей степени он будет пытаться избегать ответственности. И, наоборот, субъект, характеризующийся прямолинейностью, наивностью, естественностью с большей вероятностью будет брать на себя ответственность, поскольку данные качества не способствуют изворотливости и уходу от ответственности.

Обнаружена положительная корреляция между бегством-избеганием и фактором M, который при высоких оценках характеризует человека с развитым воображением, высоким творческим потенциалом и ориентированным на свой внутренний мир. Данная взаимосвязь указывает на то, что такие характеристики, как развитое воображение и креативность, ориентация на свой внутренний мир формируют у человека стремление к избеганию проблем и уходу в фантазии. Такой человек стремится уйти от реальной действительности в мир иллюзий и мечты. Подобным же образом детерминирована и положительная корреляция между бегством-избеганием и фактором O, при высоких оценках которого человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость и впечатлительность. Данные качества способствуют уходу человека от проблем в мир иллюзий и фантазии. Верно и обратное: чем ниже оценки по фактору O (безмятежность, хладнокровие, спокойствие, уверенность в себе), тем меньше вероятность

того, что человек будет использовать копинг-стратегию бегство-избегание, поскольку названные характеристики значительно облегчают субъекту усилия, направленные на совладание с трудной ситуацией и решение проблемы.

Обнаружена отрицательная корреляция между копинг-стратегией планирование решения проблемы и фактором М (эмпатичность, развитое воображение, практичность, развитое воображение). Усилия, сфокусированные на проблеме для разрешения ситуации и аналитико-синтетический способ решения проблемы, присущие названной копинг-стратегии, хорошо согласуются с практичностью и добросовестностью, а также ориентацией на внешнюю реальность характерными для фактора М при низких оценках. Поэтому практичный, добросовестный человек с большей вероятностью будет использовать стратегию планирования решения проблемы.

Положительная переоценка, включающая в себя усилия по созданию положительного смысла ситуации, прямо коррелирует с фактором Q1. Критический настрой, наличие интеллектуальных интересов и аналитичность мышления, характерные для человека с высокими оценками по фактору Q1, создают благоприятные условия для формирования копинг-стратегии положительная переоценка. С другой стороны, при низких оценках фактора Q1 человеку, характеризующемуся консервативностью, приверженностью к устаревшим принципам, отсутствием поиска нового и ригидностью, может быть очень сложно воспринять трудную ситуацию с другого, порой неожиданного ракурса и увидеть в ней положительные стороны, способствующие его личностному росту и развитию.

Высокие значения по фактору O, характеризующие человека как тревожного, депрессивного, ранимого и впечатлительного, являются благоприятными условиями для формирования у него эмоционально-ориентированного копинга, направленного на регуляцию эмоций и совладание

с ними. Этим обусловлено и наличие положительной взаимосвязи эмоционально-ориентированного копинга и фактора О.

Эмоционально-ориентированный копинг положительно коррелирует с высокими оценками по фактору Q4. Человек, находящийся в напряжении, в состоянии фрустрированности, взвинченности, возбуждении и беспокойстве, что является характеристикой высоких оценок по данному фактору, с большой вероятностью будет прибегать к эмоционально-ориентированному копингу, направленному на регуляцию и совладание с эмоциями.

Таким образом, самооценка и подозрительность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как конфронтативный копинг, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг.

Покорность, рассудительность, мечтательность, тревожность и эмоциональная напряженность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как самоконтроль, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг.

Практичность, прямолинейность, консерватизм руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как планирование решения проблемы, поиск социальной поддержки, принятие ответственности и проблемно-ориентированный копинг.

По всем шкалам локуса контроля интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, берет на себя значительно бóльшую ответственность во всех сферах жизнедеятельности. Кроме того, экстерналы статистически значимо чаще используют эмоционально-ориентированный копинг, они более тревожны и зависимы. Интерналы, в свою очередь, статистически значимо чаще используют проблемно-ориентированный копинг и положительную переоценку. Они добросовестны, ответственны, стабильны, уравновешены, настойчивы, склонны к морализированию, разумны, совестливы. Жизнерадостны, импульсивны, социальные контакты для них имеют высокую эмоциональную значимость. Хорошо понимают

характер и оттенки человеческих взаимоотношений. Умеют найти соответствующий тон общения с разными собеседниками в различных ситуациях, владеют большим репертуаром ролевого поведения.

Полученные результаты согласуются с исследованием, проведенным Е. В. Битюцкой [12], в котором она выделяет два типа ориентаций в трудных ситуациях, определяющих направленность: 1) на сближение с трудностью и 2) на уход от нее. В частности, выявленное в нашем исследовании различие в использовании проблемно-ориентированного копинга, говорит о том, что интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, в большей степени ориентирован на сближение с проблемой. В свою очередь, различие между экстернальным и интернальным типами руководителей в использовании эмоционально-ориентированного копинга указывает на склонность экстернальных руководителей уходить от разрешения проблем в область эмоционального совладания со своим состоянием.

### **Выводы по 3-ей главе**

По результатам проведенного эмпирического исследования можно сделать следующие выводы.

1. Наиболее предпочитаемыми копинг-стратегиями руководителей являются «проблемно-ориентированный копинг», «самоконтроль», «планирование решения проблемы», «положительная переоценка» и «поиск социальной поддержки». Наименее предпочитаемые: «бегство-избегание», «дистанцирование» и «конфронтативный копинг».

2. Наиболее высоким уровень интернальности руководителей оказался в области достижений, семейных и межличностных отношений. Наиболее низким – в области производственных отношений.

3. Наиболее характерные для руководителей типы межличностных отношений, это – авторитарный, доминирование, альтруистический и дружелюбный. Наименее характерные – подозрительный, подчиняемый и зависимый. Руководителей характеризуют следующие выделенные факторы: «дружелюбность – зависимость», «властность – подчиняемость», «агрессивность – дружелюбие».

4. Наиболее характерными для профиля личности руководителя являются такие факторы, как Н («робость — смелость»), А («замкнутость — общительность»), G («подверженность чувствам — высокая нормативность поведения»). Наименее характерными – L («доверчивость — подозрительность»), N («прямолинейность — дипломатичность»), Q4 («расслабленность — напряженность»). Факторный анализ позволил выделить следующие факторы: «эмоциональная стабильность – ригидность», «активность – пассивность», «сензитивность – безответственность», «экспрессивность – спокойствие», «доминантность – напряженность», «предприимчивость», «интеллектуальность».

5. Интернальность положительно связана с планированием решения проблем, положительной переоценкой и проблемно-ориентированным копингом. И отрицательно связана с дистанцированием, бегством-избеганием и эмоционально-ориентированным копингом. Руководители обладают высоким уровнем мотивации достижения и поэтому практически не используют копинг-стратегию дистанцирование.

6. Руководители используют копинг-стратегию положительной переоценки, погружаются в поиск того положительного, что в ней может быть, при этом, с большим трудом прогнозируют межличностные события, которые являются следствиями поступков людей. Таким образом, фокус их внимания смещается с анализа межличностных отношений людей, причин и следствий их поступков, сосредотачиваясь на вычленении положительных сторон в стрессовой ситуации.



7. Конфронтативный копинг положительно коррелирует с агрессивностью и отрицательно – с дружелюбием. Дистанцирование положительно коррелирует с подчинением и отрицательно – с доминированием. Проблемно-ориентированный копинг положительно коррелирует с авторитарным типом и с доминированием. Эмоционально-ориентированный копинг положительно коррелирует с подчиняемым и зависимым типом и отрицательно – с авторитарным типом и доминированием.

8. Конфронтативный копинг положительно коррелирует с фактором L и отрицательно – с фактором MD. Самоконтроль отрицательно коррелирует с факторами E и F. Поиск социальной поддержки отрицательно коррелирует с фактором N. Принятие ответственности отрицательно коррелирует с фактором N. Бегство-избегание положительно коррелирует с факторами M и O и отрицательно – с фактором MD. Планирование решения проблемы отрицательно коррелирует с фактором M. Положительная переоценка положительно коррелирует с фактором Q1. Проблемно-ориентированный копинг – ПОК положительно коррелирует с фактором Q1 и отрицательно – с фактором M. Эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК положительно коррелирует с факторами Q4 и O и отрицательно – с фактором MD. Копинг, ориентированный на избегание – КОИ положительно коррелирует с фактором A.

9. Анализ взаимосвязей социально-психологических характеристик личности руководителей и предпочитаемых ими копинг-стратегий позволил выделить следующие три фактора. Первый фактор характеризуется наличием таких факторов, как «агрессивно-конфронтативный», «авторитарно-агрессивный», «эмоционально-зависимый», «опытность-исполнительность», «социально-адаптивный», «конструктивный-адаптивный», «ригидность-неуверенность». Второй фактор характеризуется наличием таких факторов, как «отстраненность-включенность», «аналитичность-практичность», «смелость-социальная, активность», «лояльность-замкнутость»,

«стабильность-рассудительность», «авторитарность-асоциальность»,  
«настойчивость-конкретность». Третий фактор характеризуется наличием  
таких факторов, как «интернальность», «интернально-социальный»,  
«ответственность-избегание», «проблемно-ориентированный»,  
«отстраненность-экстернальность», «опытность-профессиональность»,  
«интернальность, достижений».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе изучались особенности копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей.

Профессиональная деятельность руководителей приводит к овладению ими новых моделей поведения (копинг-поведения), направленных на совладание со всеми профессиональными сложностями, что предъявляет высокие требования к психическим и физическим ресурсам. К эмпирически изучаемым характеристикам относились копинг-стратегии и социально-психологические качества руководителей.

Основываясь на теоретическом и эмпирическом анализе проблемы, можно прийти к следующим выводам:

1. Копинг может быть понят в качестве фактора психологического комфорта и психического благополучия. Его основное предназначение заключается в приспособлении человека к окружающей среде и сохранение гомеостаза, при этом копинг способствует контролю над ситуацией, ослабляя или смягчая ее негативное воздействие.

2. Отечественная психология включает в себя собственную концепцию копинг-поведения: человек – это субъект, который активно противостоит неблагоприятным обстоятельствам и разрушающим воздействиям с помощью копинг-поведения. Копинг-поведение предстаёт сознательным социальным поведением, с помощью которого человек совладевает с трудными жизненными ситуациями или стрессом механизмами и методами, адекватными его личностным особенностям и актуальным обстоятельствам, в которых он находится.

3. Под социально-психологическими качествами личности в данном исследовании мы будем понимать те качества, которые формируются и реализуются в общении и деятельности и которые связаны с индивидуально-

типологическими особенностями личности.

4. Интернальность понимается как некоторая черта личности, сформированная в результате анализа, обобщения и ожидания определенных повторяющихся последствий из определенных повторяющихся событий. Основными факторами, определяющими данную личностную диспозицию, выступают поведенческие детерминанты.

5. Социальный интеллект представляет собой четкую и согласованную группу ментальных способностей, связанных с обработкой социальной информации, группу способностей, которые фундаментально отличаются от тех, которые лежат в основе более «формального» мышления, проверяемого тестами «академического» интеллекта.

6. Мотивация достижения рассматривается как результирующая тенденция соотношения мотивов достижения успеха и избегания неудачи. При этом фиксируют положительную (активный поиск) результирующую тенденцию, если мотив успеха оказывается сильнее мотива избегания неудачи и отрицательную (уклонение) результирующую тенденцию, если мотив избегания неудачи оказывается сильнее мотива достижения успеха.

7. В ходе эмпирического исследования выявлено, что, чем в большей степени руководитель понимает связь между поступками людей и их последствиями, тем реже он использует копинг-стратегию положительная переоценка. Кроме того, чем лучше руководитель понимает характер и оттенки человеческих взаимоотношений, тем чаще он использует копинг-стратегию поиск социальной поддержки. Таким образом, социальный интеллект является фактором таких копинг-стратегий, как положительная переоценка и поиск социальной поддержки.

8. Доминирование, авторитарность и агрессивность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как проблемно-ориентированный копинг, конфронтативный копинг, планирование решения проблемы, дистанцирование, бегство-избегание и эмоционально-

ориентированный копинг. А подчиняемость, зависимость и дружелюбие руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как дистанцирование, эмоционально-ориентированный копинг, конфронтативный копинг и самоконтроль.

9. Самооценка и подозрительность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как «конфронтативный копинг», «бегство-избегание» и «эмоционально-ориентированный копинг». Покорность, рассудительность, мечтательность, тревожность и эмоциональная напряженность руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как «самоконтроль, бегство-избегание и эмоционально-ориентированный копинг. Практичность, прямолинейность, консерватизм руководителей являются факторами таких копинг-стратегий, как планирование решения проблемы, поиск социальной поддержки, принятие ответственности и проблемно-ориентированный копинг.

10. Анализ взаимосвязей социально-психологических характеристик личности руководителей и предпочитаемых ими копинг-стратегий позволил выделить следующие три фактора. Первый фактор характеризуется наличием таких факторов, как «агрессивно-конфронтативный», «авторитарно-агрессивный», «эмоционально-зависимый», «опытный-исполнительный», «социально-адаптивный», «конструктивный-адаптивный», «ригидный-неуверенный». Второй фактор характеризуется наличием таких факторов, как «отстраненный-включенный», «аналитичный-практичный», «смелый-социальная, активный», «лояльный-замкнутый», «стабильный-рассудительный», «авторитарный-асоциальный», «настойчивый-конкретный». Третий фактор характеризуется наличием таких факторов, как «интернальный», «интернально-социальный», «ответственный-избегание», «проблемно-ориентированный», «отстраненный-экстернальный», «опытный-профессиональный».

11. Было получено два типа руководителей, в зависимости от их социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий. Каждому типу было дано определение и название. Наиболее распространенным оказался тип «Экстернальный». Наименее распространенный тип – «Интернальный».

12. Каждый тип руководителей обладает своим сочетанием копинг-стратегий. В наибольшей степени наблюдаются различия по таким копинг-стратегиям, как Положительная переоценка, Эмоционально-ориентированный копинг и Проблемно-ориентированный копинг. Общими и наиболее предпочитаемыми всеми типами руководителей являются копинг-стратегии Планирование решения проблемы, Проблемно-ориентированный копинг, Самоконтроль и Поиск социальной поддержки.

13. Интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, в большей степени ориентирован на сближение с проблемой. Экстернальный тип руководителя склонен уходить от разрешения проблем в область эмоционального совладания со своим состоянием.

14. В соответствии с типологией Лайкерта, интернальный тип руководителя в большей степени ориентирован на работу, чем экстернальный. В свою очередь, экстернальный тип руководителя в большей степени ориентирован на человека, чем интернальный.

15. Внутри каждого из двух типов руководителей выделяются подтипы. В итоге мы получаем двухуровневую типологию, второй уровень которой включает в себя пять типов руководителей, в зависимости от их социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий. Каждому типу было дано определение и название. Наиболее распространенным оказался тип «Доминантный». Наименее распространенный тип – «Ответственный». Кроме того, были выделены такие типы руководителей, как «Социальный», «Заботливый» и «Властный».

16. Каждый тип руководителей обладает своим сочетанием копинг-стратегий. В наибольшей степени наблюдаются различия по таким копинг-стратегиям, как Положительная переоценка, Эмоционально-ориентированный копинг, Конфронтативный копинг, Самоконтроль и Дистанцирование. Общими и наиболее предпочитаемыми всеми типами руководителей являются копинг-стратегии Планирование решения проблемы и Проблемно-ориентированный копинг.

17. Психологическое содержание типов обусловлено влиянием социальных качеств (доминирование, альтруизм, агрессивность, дружелюбие, авторитарность), локус контроля личности (общая интернальность, интернальность в области достижений и неудач), личностных особенностей (доминантность, высокая нормативность поведения, смелость, подозрительность).

18. Характерной особенностью всех типов руководителей является низкий уровень интернальности в области производственных отношений и высокий – в области своих достижений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова, К. А. Принцип субъекта в отечественной психологии / К. А. Абульханова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 2. – № 4. – С. 3-21.
2. Абульханова-Славская, К. А. Типология активности личности в социальной психологии / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни: сборник статей. – М.: Наука, 1987. – С. 10-14.
3. Аверченко, Л. К. Психологические этюды о стрессе: учебно-методическое пособие / Л. К. Аверченко. – Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ. 1997. – 92 с.
4. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды / Б. Г. Ананьев. В 2-х т. – М., 1980, Т. 1. – 230 с., Т. 2. – 288 с.
5. Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
6. Анурин, В. Ф. Социальный интеллект как продукт цивилизации // Культура и цивилизация: вопросы теории и истории: монография / В. Ф. Анурин. – Н. Новгород: Изд-во Нижегород. ун-та, 1998. – С. 47 – 66.
7. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – №1. – С. 3 – 19.
8. Анцыферова, Л. И. Психология повседневности: жизненный мир личности и «техники» её бытия / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 2. – С. 3-16.



9. Асмолов, А. Г. Личность как предмет психологического исследования: учебное пособие / А. Г. Асмолов. – М.: МГУ, 1984. – 104 с.
10. Барабанщиков, В. А. Б. Ф. Ломов: Системный подход к исследованию психики / В. А. Барабанщиков // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – №4. – С. 27-38.
11. Белова, С. С. Вербализированный и невербализированный компонент социального интеллекта: автореф. дис. канд. психол. наук / Белова Софья Сергеевна. 19. 00. 01. – М.: ИП РАН, 2004. – 20 с.
12. Битюцкая, Е. В. Типы ориентаций в трудных ситуациях / Е. В. Битюцкая // Вопросы психологи. – 2018. – №5. – С. 41-53.
13. Блейк, Р. Научные методы управления: научное издание / Р. Блейк, Д. Моутон – Киев: Наукова думка, 1990. – 247 с.
14. Бобнева, М. И. Психологические проблемы социального развития личности / М. И. Бобнева // Социальная психология личности: коллективная монография / Е. В. Шорохова, А. А. Бодалев, М. И. Бобнева и др. / отв. ред. М. И. Бобнева, Е. В. Шорохова. – М.: Наука, 1979. – С. 41-63.
15. Богданов, В. А. Социально-психологические свойства личности: учебное пособие / В. А. Богданов. – Л.: ЛГУ, 1983. – 89 с.
16. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком: монография / А. А. Бодалев. – М.: МГУ. 1982. – 200 с.
17. Бодров, В. А. Информационный стресс: учебное пособие / В. А. Бодров. – М.: Пер Сэ, 2000. — 352 с.
18. Бодров, В. А. Проблема взаимосвязи стресса, адаптации и личности / В. А. Бодров // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 22-24.
19. Бодров, В. А. Когнитивные процессы и психологический стресс / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – №4. – С. 64-74.

20. Бодров, В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 1. «Coping stress» и теоретические подходы к его изучению / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 1. – С. 122-133.

21. Бодров, В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 113-123.

22. Бодров, В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 3. Стратегии и стили преодоления стресса / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 3. – С. 106-116.

23. Бодров, В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В. А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала: сборник научных трудов / под ред. В. А. Бодрова и др. М.: ИП РАН, 1991. – 234 с. – С. 3-26.

24. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы: монография / В. А. Бодров. – М.: Эксмо-Пресс, 1995. – 366 с.

25. Бодров, В. А. Роль личностных особенностей в развитии психологического стресса / В. А. Бодров // Психические состояния: хрестоматия / сост. и общая редакция Л. В. Куликова – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 512 с. – С. 448-454.

26. Бодров, В. А. Информационный стресс в операторской деятельности / В. А. Бодров, А. Л. Обознов, П. С. Турзин // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – №5. – С. 38-54.

27. Бодров, В. А., Орлов В. Л. Психология и надежность: человек в системах управления техникой: монография / В. А. Бодров, В. Л. Орлов. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 288 с.

28. Борневассер, М. Стресс в условиях труда / М. Борневассер // Иностранная психология. – 1994. – №1. – С. 44-50.

29. Боровиков, В. П. STATISTICA. Искусство анализа данных на компьютере: для профессионалов / В. П. Боровиков. – СПб.: Питер, 2003. – 688 с.
30. Брунер, Д. Психология познания: за пределами непосредственной информации: сборник работ разных лет / Д. Брунер. – М.: Прогресс, 1977. – 412 с. с.
31. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций: учебное пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
32. Вайсман, Р. С. К проблеме развития мотивов и потребностей человека в онтогенезе / Р. С. Вайсман // Вопросы психологии. – 1973 – № 6. – С. 73 – 85.
33. Ваксман, Е. А. Имидж современной женщины: рукопись дипломной работы, выполненной под руководством Н. А. Коноплевой, В. Г. Сахаровой. – Владивосток, ВГУЭС, 2001.
34. Василюк, Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций: монография / Ф. Е. Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та. 1984. – 198 с.
35. Виноградова, Л. Б. Интеллектуальный контроль как способ интерпретации эмоционально-трудных жизненных ситуаций / Л. Б. Виноградова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – №6. – С. 21-28.
36. Волкова, Н. В. Coping strategies как условие формирования идентичности / Н. В. Волкова // Мир психологии. – 2004. – №2 (38). – С. 119-124.
37. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело, 1994. – 317 с.
38. Геранюшкина, Г. П. Социальный интеллект студентов-менеджеров и его развитие в условиях формирующего эксперимента: автореф.

дис. ... канд. психол. наук. Геранюшкина Галина Петровна. 19. 00. 07. – Иркутск, 2001. – 21 с.

39. Гланц, С. Медико-биологическая статистика: статистические методы / С. Гланц. – М.: Изд. дом «Практика», 1998. – 459 с.

40. Голованевская, В. И. Характеристики Я-концепции и предпочтение стратегий совладающего поведения / В. И. Голованевская // Вестник Московского ун-та. Серия 14. Психология. – 2003. – № 4. – С. 30-36.

41. Гордеева, Т. О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Т. О. Гордеева // Современная психология мотивации: сборник / под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – 342 с. – С. 47-102.

42. Грановская, Р. М. Система психологической защиты и копинг-стратегии / Р. М. Грановская // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч. - практ. конф. / отв. ред.: Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова. 2007. С. 26-28.

43. Грановская Р. М. Защита личности: психологические механизмы: монография / Р. М. Грановская. – СПб.: Знание, 1999. – 352 с.

44. Гребенников, Л. Р. Механизмы психологической защиты: генезис, функции, диагностика: дис. ... канд. психол. наук. Гребенников Леонид Радамирович 19.00.07. – М., 1994. – 170 с.

45. Дементий, Л. И. К проблеме диагностики социального контекста и стратегий копинг-поведения / Л. И. Дементий // Журнал прикладной психологии. – 2004. – №3. – С. 20-25.

46. Дементий, Л. И. Ответственность как копинг-ресурс в ситуации экзамена / Л. И. Дементий // Теоретические и эмпирические исследования активности личности: сборник научных трудов / под общей редакцией Л. И. Дементий. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2001. – С. 4-12.

47. Дементий, Л. И. Копинг-поведение безработных в системе профориентационной работы / Л. И. Дементий, И. В. Шагарова // «Итоги и перспективы развития системы профориентации на территории Омской

области»: материалы научно-практической конференции. 18 ноября 2003 г. – Омск: Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Омской области, 2003. – С. 7-8.

48. Дементий, Л. И. К вопросу о методическом обеспечении исследований копинг-поведения / Л. И. Дементий, С. В. Щепоткин // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 30-31.

49. Демин, А. Н. Бытие личности в условиях кризисного рынка труда / А. Н. Демин // Субъект, личность и психология человеческого бытия: коллективная монография / под ред. В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 384 с. – С. 307- 316.

50. Демин, А. Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса: автореф. дис. ... докт. психол. наук. Демин Андрей Николаевич: 19. 00. 01. – Краснодар. 2005. – 49 с.

51. Демин, А. Н. Самоорганизация личности (теоретический анализ понятия) / А. Н. Демин // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа: Матер. III Всерос. науч. -практич. конф. / под ред. З. И. Рябикиной, В. В. Знакова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2005. – С. 75-84.

52. Демин, А. Н. Общее и особенное в механизмах преодоления социально обусловленных кризисов жизни / А. Н. Демин, Е. Ю. Кожевникова // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч-практ. конф. / отв. ред.: Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 95-97.

53. Дикая, Л. Г. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования / Л. Г. Дикая, А. В. Махнач // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – №3. – С. 137-148.

54. Донцов, А. И. Психология безопасности: учебное пособие для академического бакалавриата / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перельгина. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 276 с.

55. Донцов, А. И. Риск и психологическая безопасность в межнациональном взаимодействии / А. И. Донцов, Е. Б. Перельгина // Субъективное благополучие и эмоциональная безопасность личности: материалы IX Международного симпозиума (12-13 июля 2018 г.) / под науч. ред. Е. Б. Перельгиной. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2018. – 298 с. – С. 31-34.

56. Донцов, А. И. Доверие и субъективное благополучие как основание психологической безопасности современного общества: монография / А. И. Донцов, Е. Б. Перельгина, О. Ю. Зотова, Л. В. Тарасова, А. Н. Веракса, А. М. Рикель. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2018. – 578 с.

57. Дорожевец, А. Л. Когнитивные механизмы адаптации к кризисным событиям / А. Л. Дорожевец // Журнал практического психолога. – 1998. – № 4. – С. 3 -17.

58. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение: монография / Ю. Н. Емельянов. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1985. – 168 с.

59. Ениколопов, С. Н. Влияние экстремального события на косвенных участников / С. Н. Ениколопов, С. Н., С. В. Лебедев, Е. А. Бобосов // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – №6. – С. 73-81.

60. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов: учебник / О. Ю. Ермолаев. – М.: МПСИ, Изд-во Флинта, 2003. – 336 с.

61. Жуков, Ю. М. Эффективность делового общения: учебное пособие / Ю. М. Жуков. – М.: «Знание», 1988. – 64 с.

62. Жуков, Ю. М. Коммуникативный тренинг: монография / Ю. М. Жуков. – М.: Гардарики, 2003. – 223 с.

63. Журавлев, А. Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4. – № 1. – С. 57-67.

64. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы): монография / А. Л. Журавлев. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 476 с.

65. Заика, Л. Л. Некоторые проблемы совладающего поведения психологической науке / Л. Л. Заика, Т. Н. Разуваева // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 33-35.

66. Знаков, В. В. Психология человеческого бытия и трудные жизненные ситуации / В. В. Знаков // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 35-37.

67. Зомбарт, В. Социология: антология социологии / В. Зомбарт. – М.: УРСС, 2003. – 138 с.

68. Ишутина, Е. И. Взаимосвязь уровня социального интеллекта с показателями тревожности у представителей разнотипных профессий: автореф. дис. ... канд. психол. наук Ишутина Елена Ивановна. 19. 00. 01. – Барнаул, 2002. – 23 с.

69. Капустина, А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла: учебно-методическое пособие / А. Н. Капустина. – СПб.: Наука, 2006 – 99 с.

70. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов. – М.: Юрайт, 2019. — 481 с.

71. Карпов, А. В. Психология принятия управленческих решений: монография / А. В. Карпов. – М.: Юристъ, 1998. – 440 с.

72. Карпов, А. В. Психология деятельности. В 5 т. Т. I. Метасистемный подход: монография / А. В. Карпов. – М.: РАО, 2015. – 546 с.
73. Карпов, А. В. Психология деятельности. В 5 т. Т. II. Структурная организация: монография / А. В. Карпов. – М.: РАО, 2015. – 408 с.
74. Карпов, А. В. Метасистемная организация индивидуальных качеств личности: монография / А. В. Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 744 с.
75. Кефир, Н. Диспозиционные наборы // Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха – СПб.: Питер, 2006. – 1094 с. – С. 183-184.
76. Ким, Дж.-О. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ: сборник / Дж.-О. Ким, Ч. У. Мьюллер, У. Р. Клекка и др. / под ред. И. С. Енюкова. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 215 с.
77. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса: монография / Л. А. Китаев-Смык – М.: Академический Проект, 2009. —368 с.
78. Ключева, Н. В. Организационная психология: учебное пособие / Н. В. Ключева. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 136 с.
79. Ключева, Н. В. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях: сборник статей / Н. В. Ключева, Л.Ю. Субботина и др. /под ред. Н. В. Ключевой. — СПб.: Речь, 2008. — 208 с.
80. Ковалев, А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства: монография / А. Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1978. – 278 с.
81. Козлов, В. В. Психология управления: учебное пособие / В. В. Козлов, Н. П. Фетискин, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Академия, 2011. – 224 с.
82. Коржова, Е. Ю. Развитие личности в контексте жизненной ситуации / Е. Ю. Коржова // Психология социальных ситуаций: сборник статей /– СПб.: Питер, 2001. – 252 с. – С. 155-160.



83. Корнев, К. И. Личностные детерминанты, стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуаций: дис. ... канд. психол. наук. Корнев Константин Игоревич. 19.00.01. – Краснодар, 2008. – 174 с.

84. Кричевский, Р. Л. Если Вы - руководитель...: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе: монография / Р. Л. Кричевский. – М.: Дело, 1993. – 349 с.

85. Крысько, В. Г. Социальная психология: словарь-справочник / В. Г. Крысько. – М.: Харвест, 2004. — 688 с.

86. Крюкова, Т. Л. Возрастные и кросскультурные различия в стратегиях совладающего поведения / Т. Л. Крюкова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – №2. – С. 5-15.

87. Крюкова, Т. Л. Методология исследования и адаптация опросника диагностики совладающего (копинг) поведения / Т. Л. Крюкова // Психологическая диагностика. – 2005. – №2. – С. 65-75.

88. Крюкова, Т. Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы: монография / Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – 64 с.

89. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения: монография / Т. Л. Крюкова. – Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. – 344 с.

90. Крюкова, Т. Л. Человек как субъект совладания / Т. Л. Крюкова // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 41-44.

91. Кудашев, А. Р. Диалогические и коммуникационные компетенции менеджеров: социально-психологические аспекты: статья в сборнике / А. Р. Кудашев / Психология диалога и мир человека. – Уфа: БГПУ, 2015. – С. 97-101.

92. Куницына, В. Н. Социальная компетентность и социальный интеллект: структура, функции, взаимоотношение: сборник / В. Н. Куницына // Теоретические и прикладные вопросы психологии. – СПб., 1995. – Вып. 1. – Ч. 1. – С. 48 -61.

93. Куницына, В. Н. Межличностное общение: учебник / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.

94. Куфтяк, Е. В. Совладающее поведение в семье, регулярно применяющей физические наказания детей: дис. ... канд. психол. наук. Куфтяк Елена Владимировна. 19.00.05. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2003. – 231 с.

95. Лабунская, В. А. Невербальное поведение: учебное пособие / В. А. Лабунская. – Ростов-на-Дону: РГУ. 1986. – 134 с.

96. Леман, Э. Проверка статистических гипотез / Э. Леман. – М.: Наука, 1979. – 408 с.

97. Леонгард, К. Акцентуированные личности: руководство / К. Леонгард. – Киев.: Вища школа, 1981. – 392 с.

98. Леонова, А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – №2. – С. 75-85.

99. Леонова, А. Б. Психопрофилактика стрессов: учебное пособие / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М.: Изд-во МГУ, 1993 – 123 с.

100. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии: монография / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. — 444 с.

101. Лужбина, Н. А. Социальный интеллект как системообразующий фактор психологической культуры личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Лужбина Наталья Анатольевна. 19.00.01. – Барнаул, 2002. – 22 с.

102. Магомед-Эминов, М. Ш. Психодиагностика мотивации / М. Ш. Магомед-Эминов / Общая психодиагностика: учебник / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – С. 155-170.

103. Магомед-Эминов, М. Ш., Васильев И. Л. Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации / М. Ш. Магомед-Эминов, И. Л. Васильев // Вопросы психологии. – 1986. – № 5. – С. 43 -52.

104. Мазиллов, В. А. Методологические проблемы психологии индивидуальности / В. А. Мазиллов // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 47-49.

105. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях /А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.

106. Малкина-Пых, И. Г. Возрастные кризисы взрослост: справочник практического психологи / И. Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 416 с.

107. Малкина-Пых, И. Г. Экстремальные ситуации: справочник практического психологи / И. Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 960 с.

108. Маслоу, А. Психология самоактуализации / А. Маслоу // Дж. Фейдимен, Р. Фрейджер. Личность и личностный рост. – М.: Изд. «Мир», 2004. – 657 с.

109. Мастицкий, С.Э. Методическое пособие по использованию программы STATISTICA при обработке данных биологических исследований / С. Э. Мастицкий. – Минск: РУП «Институт рыбного хозяйства», 2009. – 76 с.

110. Мескон, М. Основы менеджмента: учебное пособие / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2007. – 672 с.

111. Митина, О. В. Факторный анализ для психологов: учебное пособие / О. В. Митина, И. Б. Михайловская. – М.: Учебно-методический коллектор «Психология», 2001. – 169 с.

112. Михайлова (Алешина), Е. С. Тест Гилфорда методика исследования социального интеллекта: методическое руководство / Е. С. Михайлова (Алешина). – СПб.: ИМАТОН, 2006. – 56 с.
113. Михайлова, Н. Б. Опыт психологического исследования ситуации безработицы / Н. Б. Михайлова // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 6. – С. 91-102.
114. Михайлова, Я. И. Взаимосвязь уровня развития социального интеллекта с интеллектуально-личностными характеристиками у детей 6-7 лет: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Михайлова Яна Ивановна. 19. 00. 13 – СПб., 2001. – 22 с.
115. Москвитина, О. А. Представления младших подростков о трудных жизненных ситуациях / О. А. Москвитина // Журнал прикладной психологии. – 2004. – №№ 4-5. – С. 95-98.
116. Муздыбаев, К. Психология ответственности: монография / К. Муздыбаев. – М.: Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2010. – 240 с.
117. Муздыбаев, К. Стратегия совладания с жизненными трудностями / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т.1. – № 2. – С. 100-111.
118. Наенко, Н. И. Психическая напряженность: монография / Н. И. Наенко. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 112 с.
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. Непомнящая, Н. И. Целостно-личностный подход к человеку / Н. И. Непомнящая // Вопросы психологии. – 2005. – Вып. 1. – С. 116-130.
121. Никольская, И. М. Совладающее поведение в защитной системе человека / И. М. Никольская // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред.

Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 52-54.

122. Орёл, В. Е. Психическое выгорание и стратегии совладающего поведения в контексте теории сохранения ресурсов / В. Е. Орёл // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 54-56.

123. Орлов, А. Б. Экспериментальные и прикладные исследования мотивационных образований в зарубежной когнитивной психологии / А. Б. Орлов // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11. – № 6. – С. 5 – 19.

124. Орлов, Ю. М. Восхождение к индивидуальности: книга для учителя / Ю. М. Орлов. – М.: Просвещение, 1991. – 287 с.

125. Орлов, Ю. М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза: автореф. дис. ... докт. психол. наук. Орлов Юрий Михайлович. 19.00.07. – М., 1984. – 46 с.

126. Петренко, В. Ф. Многомерное сознание: психосемантическая парадигма: монография / В. Ф. Петренко. – М.: Новый хронограф, 2009. – 440 с.

127. Петровская, Л. А. Общение-компетентность-тренинг: избранные труды / Л. А. Петровская / ред.-сост. О. В. Соловьева. – М.: Смысл, 2007. – 691 с.

128. Пискуровская, Л. Г. Социально-психологический мониторинг отбора руководителей высшего звена управления: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Пискуровская Лидия Гордеевна. 19.00.05. – Самара, 2006. – 25 с.

129. Платонов, К. К. Психология: учебник / К. К. Платонов, Г. Г. Голубев. – М.: «Просвещение», 1977. – 248 с.

130. Поваренков, Ю. П. Личностные детерминанты копинг-поведения в ситуации потери работы / Ю. П. Поваренков, И. Б. Шагарова // Ярославский педагогический вестник. – 2006. – №2 (47). – С. 44-51.

131. Подобина, О. Б. Совладающее поведение женщины на этапе принятия роли матери: дис. ... канд. психол. наук. Подобина Оксана Борисовна. 19.00.05. – Кострома, 2005. – 211 с.

132. Прихидько, А. И. Когнитивные факторы совладающего поведения безработных / А. И. Прихидько // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №2. – С. 109-112.

133. Прогноз развития психологической науки и практики к 2030 г. / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик, А. В. Юревич // Психологический журнал. – 2016. – Т. 37. – № 5. – С. 45-64.

134. Прохоров, А. П. Русская модель управления: монография / А. П. Прохоров. – М.: ЗАО Журн. Эксперт: ООО Урал-Пресс, 2003. – 383 с.

135. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика: научно-учебное пособие / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. — СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.

136. Райгородский, Д. Я. (редактор-составитель). Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2001. — 672 с.

137. Растянников, А. В. Рефлексивное развитие компетентности в совместном творчестве: монография / А. В. Растянников, С. Ю. Степанов, Д. В. Ушаков. – М.: ПЕРСЭ, 2002. – 320 с.

138. Реан, А. А. Проблемы и перспективы развития концепции локуса контроля личности / А. А. Реан // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 4. – С. 3-11.

139. Реан, А. А. Психология изучения личности: учебное пособие / А. А. Реан. – СПб., Изд-во Михайлова В. Л., 1999. – 288 с.

140. Реан, А. А. Психология личности: учебное пособие / А. А. Реан. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с.

141. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология: научное издание / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.

142. Рубахин, В. Ф. Психологические аспекты управления: научное издание / В. Ф. Рубахин, А. В. Филлипов. – М.: Знание, 1973. – 63 с.
143. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: учебник / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
144. Савенко, Ю. С. Проблема психологических компенсаторных механизмов и их типология / Ю. С. Савенко // В кн. «Проблемы клиники и патогенеза психических заболеваний». – М., 1974. – С. 65-74.
145. Саврасова, Л. А. Психолого-акмеологические особенности копинг-поведения руководителей с различным уровнем успешности деятельности: дис. ... канд. психол. наук. Саврасова Лариса Аркадьевна. 19.00.13. – СПб., 2012. – 226 с.
146. Сапоровская, М. В. Детско-родительские отношения и совладающее (копинг) поведение родителей как фактор школьной адаптации первоклассников: дис. ... канд. психол. наук. Сапоровская Мария Вячеславовна. 19.00.05. – Кострома, 2002. – 185 с.
147. Селье, Г. Стресс без дистресса: монография / Г. Селье. – М.: Прогресс. 1982. – 124 с.
148. Сергиенко, Е. А. Субъектная регуляция и совладающее поведение / Е. А. Сергиенко. // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции /отв. ред. Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – С. 64-66.
149. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии: учебное пособие / Е. В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2003. – 350 с.
150. Сиерральта, З. Х. Б. Особенности психических ресурсов личности в раннем юношеском возрасте: Копинг-стратегии, защитные механизмы, социальный интеллект и общий интеллект: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Сиерральта Зуньиго Хорхе Бернардо. 19. 00. 04. – СПб., 2000. – 18 с.

151. Синявская, Т. В. Исследование базисных стратегий преодоления (копинга) эмоционального стресса сотрудниками налоговой полиции / Т. В. Синявская // Журнал прикладной психологии. 1999. № 1. – С. 38-45.
152. Сирота, Н. А., Ялтонский В. М. Копинг-поведение и профилактика психосоциальных расстройств у подростков / Н. А. Сирота, В. М. Ялтонский // Обозрение психиатрии и медицинской психологии им. В. М. Бехтерева. – 1994. – №1. – С. 63-74.
153. Смирнова, Н. Л. Социальные репрезентации интеллектуальности / Н. Л. Смирнова // Психологический журнал. – 1994. – № 6, – С. 61 – 68.
154. Смоловик, В. В. Педагогические аспекты управления производством: монография / В. В. Смоловик. – М.: Экономика, 1979. – 127 с.
155. Сорокина, Ю. Л. Роль личностных особенностей студентов в преодолении кризиса учебной адаптации / Ю. Л. Сорокина // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции, 18-19 октября 2005 г., г. Ярославль / под ред. Ю. П. Поваренкова. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2005. – С. 265-269.
156. Социальная психология: учебник для студентов высших заведений / Аминов И. И. и др. / под ред. А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 431 с.
157. Социальная психология: учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Сухов и др. / под ред. А. Н. Сухова и А. А. Деркача. – М.: Academia, 2001. – 599 с.
158. Социальный интеллект: теория, измерение, исследование: труды ИП РАН / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 176 с.
159. Степанский, В. И. О мотивации достижения успеха и избегания неудачи / В. И. Степанский // Вопросы психологии. – 1981. – №6. – С. 59-74.



160. Стернберг, Р. Дж. Практический интеллект: монография / Р. Дж. Стернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. / под общ. ред. Р. Стернберга. – СПб.: Питер, 2002. – 265 с.

161. Субботина, Л. Ю. Психологическая защита: учебное пособие для вузов / Л. Ю. Субботина. – М.: Изд-во Юрайт, 2020. – 195 с.

162. Теоретические проблемы психологии личности: сборник статей / отв. ред. Е. В. Шорохова. – М.: Наука, 1974. – 317 с.

163. Улько, Е. В. Субъектный подход к анализу интерпретаций личностью социальных ситуаций / Е. В. Улько // Личность и бытие: субъектный подход. Психологическая поддержка личности в различных пространствах её бытия: Материалы III Всерос. науч. - практ. конф. / под ред. З. И. Рябикичой, В. В. Знакова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2005. – С. 142-146.

164. Хазова, С. А. Совладающее поведение одаренных старшеклассников / С. А. Хазова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – №5. – С. 59-69.

165. Хьелл, Л. Теории личности: Основные положения, исследования и применение: учебное пособие / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер-пресс, 1997. – 606 с.

166. Чхартишвили, Ш. Н. Природа и виды социогенной потребности / Ш. Н. Чхартишвили // Проблемы формирования социогенных потребностей: Материалы I Всесоюзной конференции / под ред. Ш. Н. Чхартишвили, Н. И. Сарджвеладзе. – Тбилиси: Мецниереба, 1974. – С. 115-119.

167. Шапкин, С. А. VIII международная конференция по мотивации достижения / С. А. Шапкин // Психологический журнал. – 2000. – № 6. – С. 102 – 103.

168. Якимчук, О. В. Специфика совладающего поведения юношей с наркотической зависимостью / О. В. Якимчук // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №2. – С. 113-117.

169. Ялтонский, В. М. Личностный контроль как копинг-ресурс больных наркоманией / В. М. Ялтонский, Н. А. Сирота // Обозрение психиатрии и медицинской психологии им. В. М. Бехтерева. – 1994. – № 4. – С. 103-105.
170. Allport, G. W. *Personality and Social Encounter*. – Boston, 1960. – 386 P.
171. Allport, G. W. *Personality: A Psychological Interpretation*. – NY, 1937. – P. 3. 1. 3 -516.
172. Amirkhan, J. H. A Factor analytically driven measure of coping: The coping strategy indicator // *J. Personality Soc. Psychol.* -1990. – Vol. 59, №5, – P. 1066 -1074.
173. Billings, A. G., Moss, R. H. Coping, stress and social resources among adults with unipolar depression // *J. of personality and social psychology*. 1984. Vol. 46, №. 4. P. 877-891.
174. Carver, C. S., Scheier, M. F., Weintraub, J. K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach // *J. of personality and social psychology*. 1989. Vol. 56. №. 2. P. 267-283.
175. Cohen, F. Measurement of coping // *Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping*. N. -Y., 1991. C. 228-244.
176. Folkman, S. and Lazarus, R. S. Coping and emotion // *Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping*. N. -Y., 1991. – P. 207-227.
177. Folkman, S., Schaefer, C., Lazarus, R. Cognitive processes as mediators of stress and coping // *Varbuilon approach/ Ed. V. Hamilton*. N. Y.: Willey. 1979. P. 265-298.
178. Frydenberg, E., Lewis, R. Adolescent Coping Styles and Strategies // *Australian J. of Guidance and Counseling*. 1991. V. 1. P. 35-43.
179. Gallagher, D. Personality, coping and objective outcomes: extraversion, neuroticism, coping styles and academic performance // *Personality and Individual Differences*. 1996. № 21. P. 421-429.

180. Haan, N. A. Coping and Defending: Processes of self-environment organization. – N.-Y.: Academic Press, 1977.
181. Helder, D. I., Kaptein, A. A., Gotfried, M. J. van Kempen, Weinman, J., van Houwelingen H. C. and Ross, RAC. Living with Huntington's disease: Illness perceptions, coping mechanisms, and patients' well-being // *British Journal of Health Psychology*. – 2002. – Vol. 7. -Part4. -P. 449-461.
182. Kennedy, P., Duff, I, Evans, M. and Beedie. Coping effectiveness training reduces depression and anxiety following traumatic spinal cord injuries // *British Journal of Clinical Psychology*. – 2003. – Vol. 42. – Part 1. – P. 41 – 51.
183. Kneebone, I. I., Martin, P. R. Coping and caregivers of people with dementia // *British Journal of Health Psychology*. -2003. – Vol. 8. – Part 1. – P. 1 - 17.
184. Koplik, E. K. et al. The Relationship of Mother-Child Coping Styles and Mothers Presence Children's Respons to Dental Stress // *J. Psychol*. 1992. V. 126 (1). P. 79-92.
185. Lazarus, R. S., Folkman, S. Transactional theory and research on emotion and coping // *Europ. J. Personality*. -1987. – Vol. 1. – P. 141-169.
186. Lazarus, R. S. Cognitive and coping processes in emotion // *Stress and coping*. N. Y.: Columbia Univ. Press, 1977. P. 144-157.
187. Lazarus, R. S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // *American psychologist*. 1991. V. 46 P. 819-837.
188. Lazarus, R. S., Folkman, S. The concept of coping // *Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping*. N. - Y., 1991. P. 189-206.
189. Likert, R. *New Pattern of Management*. N. - Y., 1961.
190. Locke, E. A. and Taylor, M. S. Stress, coping, and the meaning of work// *Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping*, N. - Y., 1991. – P. 140-157.

191. Matheny, K. B., Aycock, D. W., Pugh, J. L. et. Al. Stress coping: A qualitative and quantitative synthesis with implications for treatment // *The Counseling Psychologist*. 1986. V. 14 (4) P. 499-549.
192. McClelland, D. The achievement motive [Text] / D. McClelland, J. W. Atkinson, R. A. Clark, E. L. Lowell. - New York, 1976. – P. 386.
193. McCrae, R. R. Situational determinants of coping responses: Loss, threat and Challenge// *J. of Personality and Social Psychology*. 1984. Vol. 46. №. 4. – P. 919-928.
194. Murphy, L. Coping vulnerability and residence in childhood. *Coping and adaptation* N. - Y., 1974.
195. Murray, H. A. Explorations in personality. New York: Oxford Univcr. Press, 1938.
196. Parkes, K. R. Locus-of-control, cognitive Appraisal, and coping in stressful situations // *J. of personality and social psychology*. 1984. Vol. 46. P. 655-668.
197. Pearlin, L. I., Schooler, C. The structure of coping // *The journal of health and social behavior*. 1978. Vol. 19. №. 1. P. 2-21.
198. Rotter, G. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement// *Psychol. Monogr*. 1966. V. 80. N 1.
199. Rutter, C. L. and Derek, R. Rutter D. Illness representation, coping and outcome in irritable bowel syndrom (IBS), // *British Journal of Health Psychology*. – 2002. – Vol. 7. Part 4. – P. 377 -391.
200. Scheier, M. F., Carver, Ch. S. Dispositional optimism and physical well being: The influence of generalized outcome expectancies on health. Special Issue: *Personality and Physical Health* // *Journal of Personality*, -1989. – Jun. – Vol. 55. - N 2. – P. 169 – 210.
201. Selye, H. History and Present Status of the Stress Concept // *Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping*. N. - Y., 1991. P. 21-35.

202. Singer, J. E. and Davidson, L. M. Specificity and stress research // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N. - Y. 1991. P. 36-47.
203. Thoits, P. A. Gender Differences in Coping with Emotional Distress: The Social of Coping, Edited by John Eckenrode. Plenum Press, New York, 1991. P. 107-139.
204. Thorndike, E. L. Factor analysis of social and abstract intelligence // Journal of Educational Psychology. – 1936. – № 27. – P. 231 – 233.
205. Thorndike, E. L. Intelligence and its uses // Harper's Magazine. – 1920. – № 140. – P. 227-235.
206. Vaillant, G. E. Adaptation to life. Boston, Toronto. Lital, Brown and Company, 1977. – 176 P.
207. Weber, H. Belastungsverarbeitung // Z. fur Klinische Psychologie. 1992. B. 21. H. I. S. 17-27.
208. Weber, H. Belastungsverarbeitung // Z. fur Klinische Psychologie. 1992. B. 21. H. I. S. 17-27.
209. Wechsler, D. (1958). The measurement and appraisal of adult intelligence (4th ed.). Baltimore, MD: Williams & Wilkins.
210. Williams, P. G., Wiebe, D. J., Smith, T. W. Coping processes as mediators of the relationship between Hardiness and health // Journal of Behavioral Medicine. – 1992. – Jun. – Vol. 15. -N3. -P. 237-255

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

## Результаты диагностики (сырые баллы)

№ испыт уемого	Возр аст	Пол	Стаж, лет	Уров ень управ ления	Кол- во чел. в подч	Субт ест N 1 - "Ист ории с завер шени ем"	Субт ест N 2 - "Гру ппы экспр ессии "	Субт ест N 3 - "Вер бальн ая экспр ессия "	Субт ест N 4 "Ист ории с допо лнен ием"	Сумм а балло в	Комп озитн ая оцен ка	Конф ронта тивн ый копи нг
1	35	ж	7	2	14	9	7	8	4	28	3	13
2	43	м	20	3	45	13	10	8	8	39	4	10
3	40	м	2	1	4	6	6	8	2	22	4	7
4	28	м	3	3	6	9	6	7	3	25	3	6
5	37	м	10	3	45	12	12	11	6	41	4	4
6	29	ж	4	1	5	8	8	8	7	31	3	10
7	36	ж	5	2	14	13	11	10	7	41	4	10
8	39	ж	7	2	14	5	11	12	10	38	3	6
9	29	м	5	1	3	9	5	10	9	33	3	8
10	32	м	5	3	45	8	8	8	7	31	3	8
11	28	ж	2	3	13	9	8	10	6	36	2	8
12	45	ж	7	4	13	9	5	7	3	27	3	3
13	29	м	6	3	12	5	7	8	5	25	2	9
14	31	ж	7	1	11	8	10	11	7	36	3	7
15	42	м	19	4	44	12	9	7	7	38	3	9
16	35	ж	6	3	25	8	9	8	4	29	4	8
17	37	м	10	3	45	10	12	11	5	38	4	12
18	36	м	5	2	50	4	6	6	7	23	3	8
19	45	м	15	3	98	4	7	11	6	28	4	7
20	27	м	2	3	5	8	5	6	2	24	2	5
21	39	м	14	2	8	3	9	11	8	31	4	8
22	25	ж	3	2	14	10	9	11	7	37	3	9
23	35	ж	8	3	45	10	8	10	7	35	3	8
24	26	ж	4	4	44	3	9	9	5	29	2	5
25	39	м	16	3	14	5	8	7	5	28	2	6
26	26	м	2	3	45	13	9	10	7	39	4	9
27	46	ж	8	3	14	10	6	8	4	28	4	4

28	34	м	5	2	7	11	7	11	8	37	4	8
29	36	м	9	4	44	9	11	10	4	37	3	11
30	35	ж	9	3	45	5	7	11	7	30	3	8
31	35	ж	8	4	44	13	6	10	8	40	3	10
32	29	м	2	1	6	10	7	8	6	31	3	9
33	30	ж	2	4	44	8	8	7	6	32	2	8
34	31	м	8	2	44	5	8	6	2	24	1	5
35	46	м	17	3	47	10	8	5	2	25	3	10
36	39	ж	15	3	12	10	8	11	6	35	4	10
37	25	ж	5	3	45	4	10	10	6	30	3	6
38	31	ж	3	3	45	9	9	8	7	33	3	9
39	39	м	11	2	44	8	8	13	12	44	3	4
40	32	м	9	3	45	6	9	7	3	25	2	6
41	25	м	1	4	44	12	8	9	6	38	3	8
42	35	м	4	3	49	3	5	5	6	22	2	7
43	39	м	12	2	19	6	5	8	2	21	4	6
44	34	ж	7	3	44	9	7	9	6	34	2	7
45	27	м	5	2	14	12	5	7	7	31	3	3
46	39	м	5	1	3	10	9	6	5	30	3	5
47	40	м	15	3	37	8	9	10	5	32	2	11
48	33	м	4	1	4	9	6	9	9	33	3	8
49	28	м	2	3	3	7	4	9	5	28	2	3
50	38	м	9	2	14	10	11	6	4	31	3	6
51	36	ж	5	2	14	9	8	7	4	28	3	10
52	35	ж	4	2	13	8	7	6	3	27	2	9
53	42	м	11	3	50	10	9	5	2	26	3	7
54	28	м	5	3	11	4	6	7	4	24	1	8
55	31	м	4	3	44	7	7	7	6	30	2	7
56	39	м	1	4	3	5	5	7	1	21	3	6
57	30	ж	6	3	10	7	9	10	6	35	2	6
58	29	м	4	3	44	9	7	11	5	35	2	12
59	37	м	14	3	55	4	7	9	5	28	2	4
60	43	м	13	2	13	12	7	8	9	39	3	8
61	27	м	3	2	13	11	8	5	10	37	3	6
62	36	м	9	3	25	10	7	10	9	39	3	7
63	34	м	4	2	4	11	7	6	1	28	2	7

64	34	ж	8	3	26	4	6	10	6	29	2	7
65	32	ж	2	1	2	11	9	8	7	35	3	5
66	36	м	9	3	44	11	11	10	5	40	3	3
67	34	ж	10	1	4	9	5	7	9	30	3	8
68	40	м	17	3	15	6	9	8	6	29	3	7
69	32	м	3	3	3	8	5	8	8	32	2	7
70	37	м	10	3	45	11	8	11	10	40	4	8
71	38	ж	6	2	13	4	10	11	9	37	2	5
72	41	м	11	2	14	2	4	4	8	18	2	10
73	34	ж	7	2	14	6	10	10	10	36	3	5
74	38	ж	14	4	119	9	7	10	5	34	3	9
75	30	м	5	3	45	10	8	12	6	36	3	13
76	35	м	5	2	5	12	8	7	2	29	3	8
77	48	ж	2	3	44	10	8	9	7	37	3	9
78	28	м	4	2	14	12	9	6	11	38	4	7
79	36	м	12	2	4	5	4	5	5	19	2	8
80	36	ж	9	3	45	14	7	11	9	41	4	11
81	35	ж	3	2	7	6	4	6	3	19	4	3
82	44	м	14	2	14	13	8	9	10	40	4	9
83	29	ж	3	1	4	8	5	10	6	29	3	4
84	33	м	4	2	6	10	6	10	7	36	3	7
85	38	м	15	3	45	5	8	10	6	29	3	5
86	49	ж	3	3	45	11	9	10	8	38	4	10
87	34	ж	6	2	13	8	6	7	3	27	2	12
88	33	ж	6	2	13	5	9	9	9	35	2	4
89	40	м	12	3	45	9	9	14	13	45	4	5
90	33	м	9	1	3	8	4	6	8	29	2	7
91	43	м	3	2	14	9	6	6	6	27	3	8
92	44	м	14	3	97	3	6	10	5	27	3	6
93	42	ж	2	2	13	8	5	5	5	26	2	7
94	40	м	10	2	13	1	3	3	7	17	1	9
95	42	ж	8	1	5	7	9	11	7	34	4	8
96	35	ж	4	2	13	12	10	9	6	40	3	9



№ ис- пы- ту- емо- го	Дис- тан- цир- ова- ни- е	Сам- окон- тро- ль	Поиск социаль- ной поддерж- ки	Приня- ти е ответств- енности	Бег- ств- о- из- бег- а- ние	Пла- ниро- вани- е реш- ения проб- лем- ы	Поло- жите- льна- я пере- оцен- ка	пробл- емно- ориен- тиро- ванны- й копи- нг - ПОК	эмоц- ионал- ьно- ориен- тиро- ванны- й копи- нг - ЭОК	копи- нг, ориен- тиро- ванны- й на избег- ание - КОИ	Авт- орит- ар- ный	Эго- ист- ич- ный
1	6	15	15	9	6	16	19	65	46	42	12	12
2	7	13	13	8	7	14	17	67	44	46	7	5
3	10	18	15	6	2	16	17	72	25	36	10	6
4	6	11	11	5	3	12	12	69	28	32	12	7
5	6	15	6	4	2	12	6	56	44	25	7	7
6	9	17	16	10	8	16	21	71	47	58	9	7
7	7	15	11	5	3	15	8	61	23	25	9	7
8	6	16	17	8	7	17	18	61	49	53	7	4
9	5	16	10	6	2	16	15	60	38	37	12	7
10	4	13	10	6	6	14	17	70	35	39	13	9
11	5	15	6	10	4	16	19	66	48	45	11	5
12	3	11	11	2	0	12	16	60	26	28	8	4
13	7	13	14	6	4	17	14	67	38	52	15	11
14	7	14	11	5	2	13	18	63	29	37	13	7
15	6	12	12	7	6	13	16	66	43	45	6	4
16	5	10	15	4	4	9	14	57	25	39	15	9
17	10	15	11	6	3	18	15	76	32	42	12	8
18	10	13	17	10	3	13	17	64	37	35	14	12
19	11	17	11	7	5	16	16	75	40	36	15	9
20	5	10	10	4	2	11	11	68	27	31	11	6
21	6	16	8	5	1	13	15	68	28	33	13	8
22	6	16	7	11	5	17	20	67	49	46	12	6
23	8	18	9	5	5	16	17	65	28	36	13	5
24	3	9	9	4	1	12	15	75	21	40	11	5
25	2	13	5	3	0	17	15	75	27	29	9	6
26	8	21	13	10	7	14	13	67	34	37	11	7
27	4	12	12	3	1	13	17	61	27	29	9	5
28	6	13	12	6	1	18	11	62	28	31	14	10
29	9	14	10	5	2	17	14	75	31	41	11	7
30	11	16	14	6	5	16	12	57	51	36	7	5

31	4	11	10	7	2	15	8	59	29	27	11	6
32	10	17	11	10	4	16	20	69	40	35	8	7
33	8	12	10	7	4	16	14	65	34	42	10	9
34	6	16	13	5	1	14	15	72	35	39	10	5
35	5	13	13	7	5	13	12	64	45	39	11	6
36	9	15	15	8	9	17	16	74	43	32	16	11
37	4	10	10	5	2	13	16	76	22	41	12	6
38	9	13	11	8	5	17	15	66	35	43	11	10
39	4	11	15	4	4	11	15	55	34	39	14	11
40	7	17	14	6	2	15	16	73	36	40	11	6
41	7	20	12	9	6	13	12	66	33	36	10	6
42	9	12	16	9	2	12	16	63	36	34	13	11
43	6	17	8	6	1	15	14	62	30	32	15	10
44	7	17	8	4	4	15	16	64	27	35	12	4
45	6	19	12	2	0	13	11	65	41	28	15	8
46	5	13	13	8	3	16	13	70	40	27	8	8
47	9	15	16	6	3	18	19	76	42	53	14	7
48	12	18	14	8	2	15	20	65	49	43	12	6
49	7	17	12	3	-1	17	14	78	22	33	10	6
50	6	16	10	5	2	16	16	60	45	34	14	10
51	10	11	12	6	0	14	13	61	32	47	10	7
52	9	10	11	5	-1	13	12	60	31	46	9	6
53	13	15	17	5	5	17	16	63	36	48	11	9
54	6	12	13	5	3	16	13	66	37	51	14	10
55	3	12	9	5	5	13	16	69	34	38	12	8
56	9	17	14	5	1	15	16	71	24	35	9	5
57	6	13	10	4	1	12	17	62	28	36	12	6
58	12	12	9	9	8	12	13	61	49	38	6	5
59	4	10	10	2	2	11	11	70	40	28	7	6
60	5	13	14	4	1	16	10	75	42	31	10	5
61	3	16	8	5	0	14	12	72	43	37	11	6
62	9	12	8	2	0	16	12	75	30	25	10	7
63	6	12	11	3	1	10	9	61	32	33	12	7
64	10	15	13	5	4	15	11	56	50	35	6	4
65	7	16	12	6	4	13	8	57	35	30	5	6
66	5	14	5	3	1	11	5	55	43	24	6	6

67	5	15	13	7	3	12	13	62	49	35	8	5
68	3	14	6	4	1	18	16	76	28	30	10	7
69	11	17	13	7	1	14	19	64	48	42	11	5
70	10	13	9	3	1	17	13	76	31	26	11	8
71	5	15	16	7	6	16	17	60	48	52	6	3
72	10	13	13	8	2	16	15	67	37	35	12	8
73	14	17	10	4	5	11	16	51	36	46	8	5
74	8	14	14	7	8	16	15	73	42	31	15	10
75	13	13	10	10	9	13	14	62	50	39	7	6
76	7	13	12	4	2	11	10	62	33	34	13	8
77	6	14	17	10	3	16	16	64	48	51	9	6
78	4	17	9	6	1	15	13	73	44	38	12	7
79	7	15	16	6	6	14	15	66	45	45	14	8
80	5	12	11	8	3	16	9	60	30	28	12	7
81	9	17	8	4	2	13	17	69	35	39	9	6
82	6	14	15	5	2	17	11	76	43	32	11	6
83	8	18	13	4	0	18	15	79	23	34	11	7
84	5	12	11	5	0	17	10	61	27	30	13	9
85	5	11	11	3	3	12	12	71	41	29	8	7
86	7	15	18	11	4	17	17	65	49	52	10	7
87	5	14	14	8	5	15	18	64	45	41	11	11
88	13	16	9	3	4	10	15	50	35	45	7	4
89	5	12	16	5	5	12	16	56	35	40	15	12
90	4	14	12	6	2	11	12	61	48	34	7	4
91	6	15	12	8	2	17	18	78	39	39	13	8
92	10	16	10	6	4	15	15	74	39	35	14	8
93	5	14	11	7	1	16	17	77	38	38	12	7
94	9	12	12	7	1	15	14	66	36	34	11	7
95	7	16	9	9	7	11	15	57	54	53	6	5
96	6	14	10	4	2	14	7	60	22	24	8	6

№ испытуемого	Эгоистичный	Агрессивный	Подозрительный	Подчиняемый	Зависимый	Дружелюбный	Альтруистический	Доминирование	Дружеское	Мотивация успеха (Резан А.А.)	И	И
1	12	10	8	3	5	6	4	11,1	-11,7	17	54	16
2	5	9	3	4	5	9	12	9,3	6,3	18	71	15
3	6	7	4	9	6	12	10	5,2	9,2	18	65	15
4	7	5	4	7	5	10	10	10,6	7,8	17	60	17
5	7	3	5	3	6	10	8	6,8	8,4	13	34	11
6	7	7	6	10	7	9	11	2,5	5,5	18	31	9
7	7	7	4	3	4	4	6	9,5	-3,7	15	55	12
8	4	4	4	6	6	10	10	3,8	11,6	15	38	8
9	7	6	1	6	5	10	10	13,7	8,9	19	57	16
10	9	8	2	3	3	7	7	17,7	-1,7	18	54	18
11	5	5	6	3	4	6	6	7,7	-0,7	14	65	19
12	4	4	0	3	6	8	6	6,8	8,6	14	53	12
13	11	7	6	2	14	11	13	15,8	11	16	28	14
14	7	7	6	4	5	10	11	13,9	5,1	18	59	19
15	4	8	2	3	4	8	11	8,3	5,3	17	70	14
16	9	8	6	3	2	6	4	15,5	-8,3	18	38	15
17	8	9	4	3	4	9	7	13,9	-0,7	15	72	13
18	12	13	6	4	8	8	8	14,2	-6,4	14	72	16
19	9	7	3	3	7	10	10	18,3	6,5	16	36	17
20	6	4	3	6	4	9	9	9,6	6,8	16	59	16
21	8	6	8	3	2	5	6	12,8	-6,6	17	49	18
22	6	6	7	4	5	7	7	8,7	0,3	15	66	10
23	5	6	4	5	6	7	9	10,8	5,2	15	86	16
24	5	6	1	2	4	7	9	14,3	4,9	17	93	15
25	6	6	5	3	3	8	7	8,5	0,3	19	96	13

26	7	6	3	5	4	8	9	12,3	4,1	12	5 5	1 8
27	5	5	1	4	7	9	7	7,8	9,6	15	5 4	1 3
28	10	11	4	6	6	9	12	16,4	0,8	18	9 3	2 7
29	7	8	3	2	3	8	6	12,9	-1,7	14	7 1	2 2
30	5	6	5	5	9	7	12	4,1	8,7	14	3 2	1 3
31	6	9	5	3	1	7	4	9,8	-7,2	17	5 9	1 9
32	7	12	10	10	5	7	14	2,2	-3,6	14	3 4	8
33	9	11	6	10	5	6	9	3,9	-6,7	16	7 4	1 7
34	5	6	0	3	4	7	8	12,3	4,9	16	6 7	1 4
35	6	8	7	5	9	9	7	3,9	3,1	14	1 7	5
36	11	12	10	5	4	3	5	12,4	-17,4	18	7 9	2 2
37	6	7	2	3	5	8	10	15,3	5,9	18	9 4	2 6
38	10	12	7	11	6	7	10	4,9	-5,7	17	7 5	1 8
39	11	9	3	1	2	7	4	19	-8,6	15	6 8	1 5
40	6	7	1	4	5	8	9	13,3	5,9	17	6 8	1 5
41	6	5	2	4	3	7	8	11,3	3,1	11	5 4	1 7
42	11	12	5	3	7	7	7	13,2	-7,4	13	7 1	2 5
43	10	9	5	5	7	10	11	16,3	3,1	19	4 0	1 9
44	4	5	3	4	5	6	8	9,8	4,2	14	8 5	2 5
45	8	6	4	7	9	13	12	12,9	13,3	17	5 8	1 9
46	8	8	7	6	3	6	6	4,8	-6,2	14	4 3	1 3
47	7	8	2	3	5	9	8	16,6	3,8	19	6 9	2 2
48	6	5	1	8	8	12	13	11	16,8	16	6 8	7
49	6	7	1	2	1	6	6	14	-2	15	7 2	1 7
50	10	9	6	11	10	9	11	6,5	3,5	18	3 4	5
51	7	6	6	4	2	7	8	10,9	-1,1	16	2 2	1 2
52	6	5	5	3	1	6	7	9,9	-2,1	15	2 1	1 1
53	9	8	5	6	9	10	12	9,9	6,9	19	4 6	1 3
54	10	6	5	1	13	10	12	14,8	10	15	2 7	1 3
55	8	7	1	2	2	6	6	16,7	-2,7	17	5 3	1 7

56	5	6	3	8	5	11	9	4,2	8,2	17	6 4	1 4	
57	6	6	5	3	4	9	10	12,9	4,1	17	5 8	1 8	
58	5	7	3	3	6	14	9	5,5	10,9	11	3 5	1 6	
59	6	7	6	5	10	7	9	0,3	3,9	13	3 6	1 3	
60	5	4	3	3	7	8	7	7,4	7,2	17	4 7	1 0	
61	6	2	1	4	9	10	12	11,6	16,8	17	3 9	1 1	
62	7	8	6	5	5	8	11	8,9	1,1	16	3 8	1 2	
63	7	10	9	8	7	7	7	1,6	-5,4	13	4 4		6
64	4	5	4	4	8	6	11	3,1	7,7	13	3 1	1 2	
65	6	9	7	7	4	8	5	-2	-3,8	12	4 0		4
66	6	2	4	2	5	9	7	5,8	7,4	12	3 3	1 0	
67	5	5	8	11	5	8	10	-1,6	4,4	15	3 5	1 0	
68	7	7	6	4	4	9	8	9,5	1,3	20	9 7	2 4	
69	5	4	0	7	7	11	12	10	15,8	15	6 7		6
70	8	9	7	6	6	9	12	9,9	2,1	17	3 9	1 3	
71	3	3	3	5	5	9	9	2,8	10,6	14	3 7		7
72	8	9	3	5	7	5	6	9,8	-2,6	16	2 6		8
73	5	7	2	6	5	8	11	8,3	7,3	14	4 6	1 7	
74	10	11	9	4	3	2	4	11,4	-18,4	17	7 8	2 1	
75	6	8	4	4	7	15	10	6,5	11,9	12	3 6	1 7	
76	8	11	10	9	8	8	8	2,6	-4,4	14	4 5		7
77	6	5	1	5	7	8	8	7,2	7,6	12	3 7		6
78	7	3	2	5	10	11	13	12,6	17,8	18	4 0	1 2	
79	8	8	9	8	7	10	7	5,3	-0,1	16	4 0	1 1	
80	7	10	6	4	2	8	5	10,8	-6,2	18	6 0	2 0	
81	6	7	1	9	8	9	10	4,9	9,7	17	4 4	1 5	
82	6	5	4	4	8	9	8	8,4	8,2	18	4 8	1 1	
83	7	8	2	3	2	7	7	15	-1	16	7 3	1 8	
84	9	10	3	5	5	8	11	15,4	-0,2	17	9 2	2 6	
85	7	8	7	6	11	8	10	1,3	4,9	14	3 7	1 4	

86	7	6	2	6	8	9	9	8,2	8,6	13	3 8	7
87	11	9	7	2	4	5	3	10,1	-12,7	16	5 3	1 5
88	4	6	1	5	4	7	10	7,3	6,3	13	4 5	1 6
89	12	10	4	2	3	8	5	20	-7,6	16	6 9	1 6
90	4	4	7	10	4	7	9	-2,6	3,4	14	3 4	9
91	8	8	6	4	5	9	11	14,6	2,4	16	4 8	1 4
92	8	6	2	2	6	9	9	17,3	5,5	15	3 5	6
93	7	7	5	3	4	8	10	13,6	1,4	15	4 7	1 3
94	7	8	2	4	6	4	5	8,8	-3,6	15	2 5	7
95	5	6	4	7	10	9	11	0,4	11,4	18	4 7	8
96	6	6	3	2	3	3	5	8,5	-4,7	14	5 4	1 1

№ испытываемого	Ин	Ис	Ип	Им	Из	MD	A	B	C	E	F	G
1	11	8	7	9	9	9	6	5	9	8	5	7
2	20	11	13	10	9	7	4	4	6	10	9	5
3	18	11	11	8	3	10	8	5	10	6	5	12
4	9	16	16	5	0	12	8	3	8	6	7	10
5	16	13	6	5	1	8	8	5	5	7	4	8
6	5	3	3	3	6	9	11	6	9	8	4	11
7	9	11	14	3	6	7	8	4	11	7	4	7
8	13	7	4	7	2	10	11	3	8	1	5	6
9	3	6	12	4	10	9	5	6	9	9	3	9
10	10	5	8	8	4	5	9	4	8	9	6	6
11	19	16	10	3	6	4	7	2	5	8	5	9
12	28	6	6	10	5	7	7	1	6	10	5	9
13	-1	0	6	6	2	7	10	7	7	9	10	6
14	14	11	13	6	4	9	9	5	8	6	4	9

15	19	10	12	9	8	6	3	3	5	9	8	4
16	3	7	7	5	2	4	8	6	9	9	2	8
17	15	15	9	9	8	4	8	4	4	6	9	9
18	14	10	17	6	8	6	10	5	8	1	8	10
19	7	4	9	4	4	6	8	5	5	5	3	7
20	8	15	15	4	1	11	7	2	7	5	6	9
21	0	12	5	8	7	8	7	4	8	7	8	12
22	20	17	11	4	7	5	8	3	6	9	6	10
23	21	20	15	7	6	9	10	4	8	8	8	11
24	22	10	16	9	8	8	7	3	8	6	7	7
25	32	20	13	5	2	9	8	6	8	5	6	10
26	16	13	16	7	2	8	7	4	9	5	5	7
27	29	7	7	11	6	8	8	2	7	11	6	10
28	24	18	16	11	8	5	8	8	6	7	7	9
29	14	14	8	8	7	3	7	3	3	5	8	8
30	6	3	2	7	5	4	6	6	8	8	4	10
31	11	6	9	7	5	5	10	3	5	5	5	9
32	2	6	9	3	3	3	2	3	5	7	6	9
33	13	9	12	9	9	8	3	5	7	7	0	7
34	19	13	12	7	1	8	10	4	8	3	3	11
35	4	0	2	7	3	1	11	5	6	6	5	10
36	20	16	8	8	6	2	7	6	7	8	8	12
37	23	11	17	10	9	9	8	4	9	7	8	8
38	14	10	13	10	10	9	4	6	8	8	1	8
39	19	16	13	6	2	4	8	3	5	10	7	7
40	20	14	13	8	2	9	11	5	9	4	4	12
41	15	12	15	6	1	7	6	3	8	4	4	6
42	13	9	16	5	7	5	9	4	7	0	7	9
43	7	8	8	4	1	8	9	2	10	7	3	10
44	20	19	14	6	5	8	9	3	7	7	7	10
45	11	5	10	11	5	7	9	3	8	9	2	8
46	14	4	7	9	4	6	9	5	4	8	7	9
47	13	15	11	11	8	7	12	5	8	8	7	12
48	21	10	15	11	4	7	10	6	9	5	8	11
49	16	12	15	2	5	7	7	3	7	5	3	9
50	11	14	3	1	4	8	8	3	8	4	4	8



51	-6	-2	6	2	2	9	8	3	8	7	7	10
52	-7	-3	5	1	1	8	7	2	7	6	6	9
53	19	16	8	3	-2	11	9	3	10	7	3	12
54	-2	-1	5	5	1	6	9	6	6	8	9	5
55	9	4	7	7	3	4	8	3	7	8	5	5
56	17	10	10	7	2	9	7	4	9	5	4	11
57	13	10	12	5	3	8	8	4	7	5	3	8
58	14	5	7	6	2	6	3	3	6	8	4	3
59	14	2	5	8	4	7	8	5	10	9	5	4
60	16	7	0	10	-3	8	8	6	7	7	5	4
61	10	5	4	0	5	7	8	3	7	6	5	11
62	10	6	4	3	3	5	4	3	3	5	6	4
63	13	7	13	6	-3	2	7	4	6	11	6	5
64	5	2	1	6	4	3	5	5	7	7	3	9
65	14	4	8	4	5	8	7	6	8	7	4	4
66	15	12	5	4	0	7	7	4	4	6	3	7
67	4	7	11	3	2	8	6	6	9	6	4	9
68	33	21	14	6	3	10	9	7	9	6	7	11
69	20	9	14	10	3	6	9	5	8	4	7	10
70	11	7	5	4	4	6	5	4	4	6	7	5
71	12	6	3	6	1	9	10	2	7	0	4	5
72	7	13	4	6	-1	8	10	5	7	8	10	9
73	10	12	2	3	7	6	8	5	9	4	4	8
74	19	15	7	7	5	1	6	5	6	7	7	11
75	15	6	8	7	3	7	4	4	7	9	5	4
76	14	8	14	7	-2	3	8	5	7	12	7	6
77	19	9	10	8	-4	5	10	3	4	5	5	6
78	11	6	5	1	6	8	9	4	8	7	6	12
79	0	12	4	-4	9	8	8	5	5	8	3	10
80	12	7	10	8	6	6	11	4	6	6	6	10
81	3	5	8	9	5	8	10	5	11	5	5	9
82	17	8	1	11	-2	9	9	7	8	8	6	5
83	17	13	16	3	6	8	8	4	8	6	4	10
84	23	17	15	10	7	4	7	7	5	6	6	8
85	15	3	6	9	5	8	9	6	11	10	6	5
86	20	10	11	9	-3	6	11	4	5	6	6	7

87	10	7	6	8	8	8	5	4	8	7	4	6
88	9	11	1	2	6	5	7	4	8	3	3	7
89	20	17	14	7	3	5	9	4	6	11	8	8
90	3	6	10	2	1	7	5	5	8	5	3	8
91	10	12	15	2	-1	8	11	8	8	7	2	3
92	6	3	8	3	3	5	7	4	4	4	2	6
93	9	11	14	1	-2	7	10	7	7	6	1	2
94	6	12	3	5	-2	7	9	4	6	7	9	8
95	16	10	6	5	6	5	12	2	9	5	8	9
96	8	10	13	2	5	6	7	3	10	6	3	6

№ испытуемого	Н	І	Л	М	Н	О	Q1	Q2	Q3	Q4
1	10	6	6	7	6	4	9	5	8	8
2	11	9	4	11	4	6	12	5	2	5
3	8	4	3	7	5	2	9	4	9	5
4	8	7	7	10	7	2	10	6	6	4
5	5	6	5	8	8	6	6	8	7	8
6	9	8	6	7	4	6	7	5	5	5
7	10	4	3	8	6	8	5	7	7	6
8	12	9	1	7	4	8	6	6	4	6
9	10	10	5	5	6	5	8	9	7	2
10	8	5	7	12	4	3	10	6	5	5
11	7	2	5	2	3	5	8	5	9	6
12	7	9	5	8	5	2	7	6	9	5
13	11	6	6	7	5	5	10	4	5	6
14	10	6	6	8	6	2	7	3	7	2
15	10	8	3	10	3	5	11	4	1	4
16	9	5	6	4	8	4	9	8	6	7
17	11	6	6	4	5	6	9	6	5	3
18	8	4	7	6	4	6	4	0	9	6
19	8	5	4	8	7	7	6	1	6	2
20	7	6	6	9	6	1	9	5	5	3

21	12	4	6	3	4	5	8	3	6	4
22	8	3	6	3	4	6	9	6	10	7
23	10	9	5	5	4	8	10	5	9	5
24	9	11	0	4	4	3	11	5	5	1
25	10	2	5	3	7	3	1	3	5	2
26	5	6	4	6	4	5	9	6	7	3
27	8	10	6	9	6	3	8	7	10	6
28	11	6	3	8	7	6	9	5	7	5
29	10	5	5	3	4	5	8	5	4	2
30	12	8	7	5	6	7	4	5	6	4
31	8	8	2	5	4	3	6	3	5	3
32	5	4	7	7	4	7	8	8	9	6
33	5	3	4	2	3	2	4	5	6	6
34	7	6	2	5	2	6	8	3	7	5
35	8	3	4	7	8	7	6	9	6	6
36	11	8	7	5	4	6	9	6	4	6
37	10	12	1	5	5	4	12	6	6	2
38	6	4	5	3	4	3	5	6	7	7
39	10	6	3	4	6	2	10	5	7	6
40	8	7	3	6	3	7	9	4	8	6
41	4	5	3	5	3	4	8	5	6	2
42	7	3	6	5	3	5	3	1	8	5
43	10	6	4	6	8	3	6	8	7	4
44	9	8	4	4	3	7	9	4	8	4
45	8	5	3	4	4	7	5	2	7	4
46	5	6	4	9	3	4	9	4	3	6
47	12	9	6	6	4	0	6	4	7	3
48	9	4	5	6	6	3	9	3	5	9
49	10	3	1	6	5	2	7	2	6	1
50	10	7	8	8	8	5	3	8	9	7
51	6	7	4	4	7	3	4	5	7	3
52	5	6	3	3	6	2	3	4	6	2
53	9	1	4	5	5	0	10	5	8	1
54	10	5	5	6	4	4	9	3	4	5
55	7	4	6	11	3	2	9	5	4	4
56	7	3	2	6	4	1	8	3	8	4

57	9	5	5	7	5	1	6	2	6	1
58	9	11	7	10	4	5	7	8	7	4
59	8	5	7	8	3	7	6	3	6	4
60	8	4	5	3	2	7	7	2	5	6
61	8	8	2	5	3	1	11	3	3	0
62	3	4	3	2	4	6	5	6	5	9
63	7	8	7	8	1	6	5	1	5	2
64	11	7	6	4	5	6	3	4	5	3
65	7	6	2	9	4	4	2	7	7	3
66	4	5	4	7	7	5	5	7	6	7
67	9	7	3	12	4	8	10	6	5	2
68	11	3	6	4	8	4	2	4	6	3
69	8	3	4	5	5	2	8	2	4	8
70	4	5	4	3	5	7	6	7	6	10
71	11	8	0	6	3	7	5	5	3	5
72	10	5	7	5	2	4	6	8	11	7
73	6	9	4	8	3	7	7	7	8	4
74	10	7	6	4	3	5	8	5	3	5
75	10	12	8	11	5	6	8	9	8	5
76	8	9	8	9	2	7	6	2	6	3
77	6	8	3	9	2	6	5	1	3	1
78	9	9	3	6	4	0	12	4	4	1
79	7	7	7	4	4	7	8	4	7	8
80	9	9	3	6	5	4	7	4	6	4
81	12	10	3	10	6	6	9	4	6	3
82	9	5	6	4	3	8	8	3	6	7
83	11	4	2	7	6	3	8	3	7	0
84	10	5	2	7	6	5	8	4	6	4
85	9	6	8	9	4	8	7	4	7	5
86	7	9	4	10	3	7	6	2	4	2
87	9	5	5	6	5	3	8	4	7	7
88	5	8	3	7	2	6	6	6	7	3
89	11	7	4	5	7	3	11	6	8	7
90	8	6	2	11	3	7	9	5	4	1
91	7	10	4	6	4	5	10	6	7	2
92	7	4	3	7	6	6	5	0	5	1

93	6	9	3	5	3	4	9	5	6	1
94	9	4	6	4	1	3	5	7	10	6
95	10	6	4	9	7	7	10	2	5	5
96	9	3	2	7	5	7	4	6	6	5

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

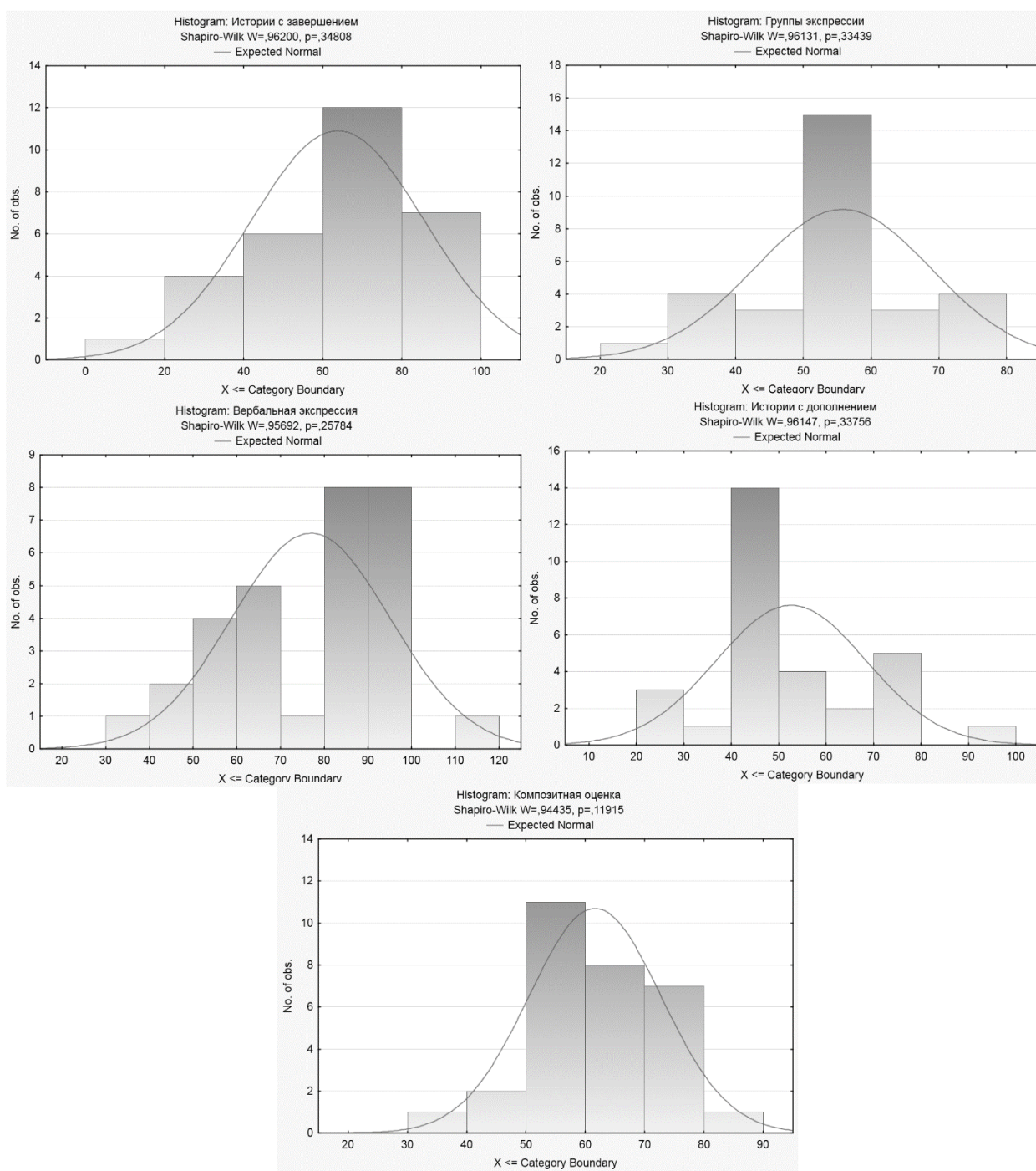


Рисунок А1. Проверка нормальности распределения данных эмпирического исследования социального интеллекта испытуемых (4 субтеста и итоговая (композиционная) оценка)

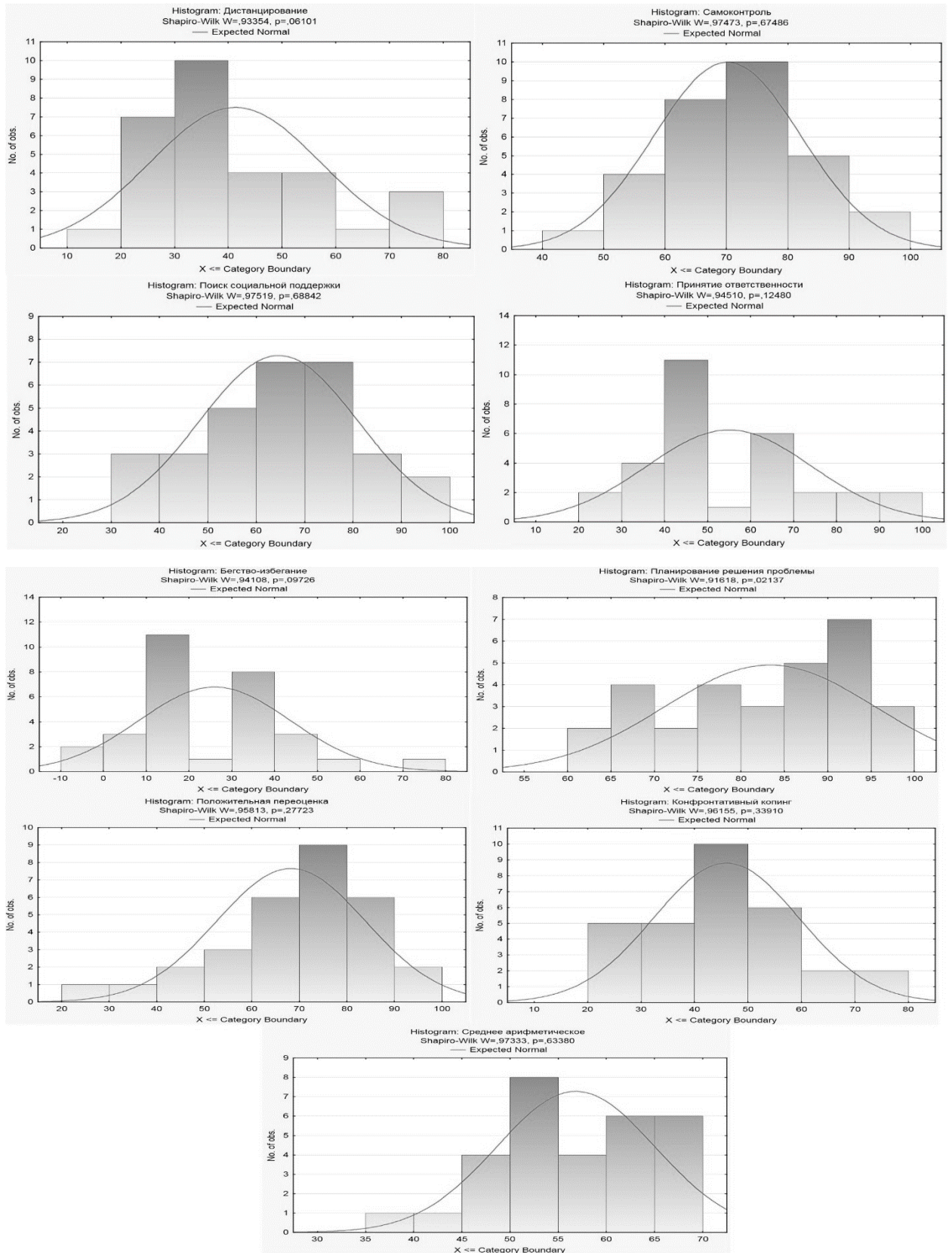


Рисунок А2. Проверка нормальности распределения данных эмпирического исследования способов совладания испытуемых (8 копинг-стратегий и их среднее арифметическое)

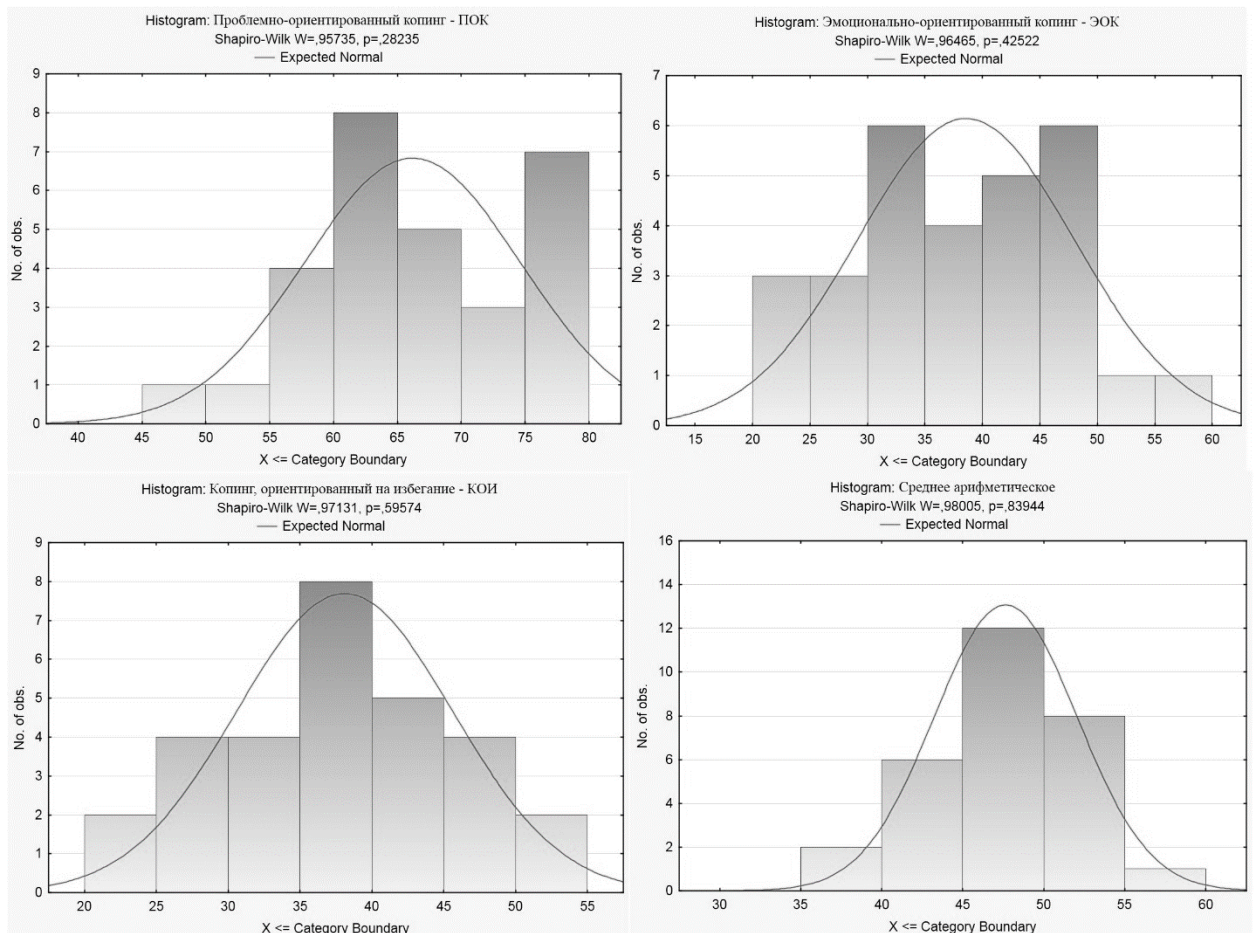


Рисунок А3. Проверка нормальности распределения данных эмпирического исследования копинг-поведения испытуемых (3 копинг-стратегии и их среднее арифметическое)



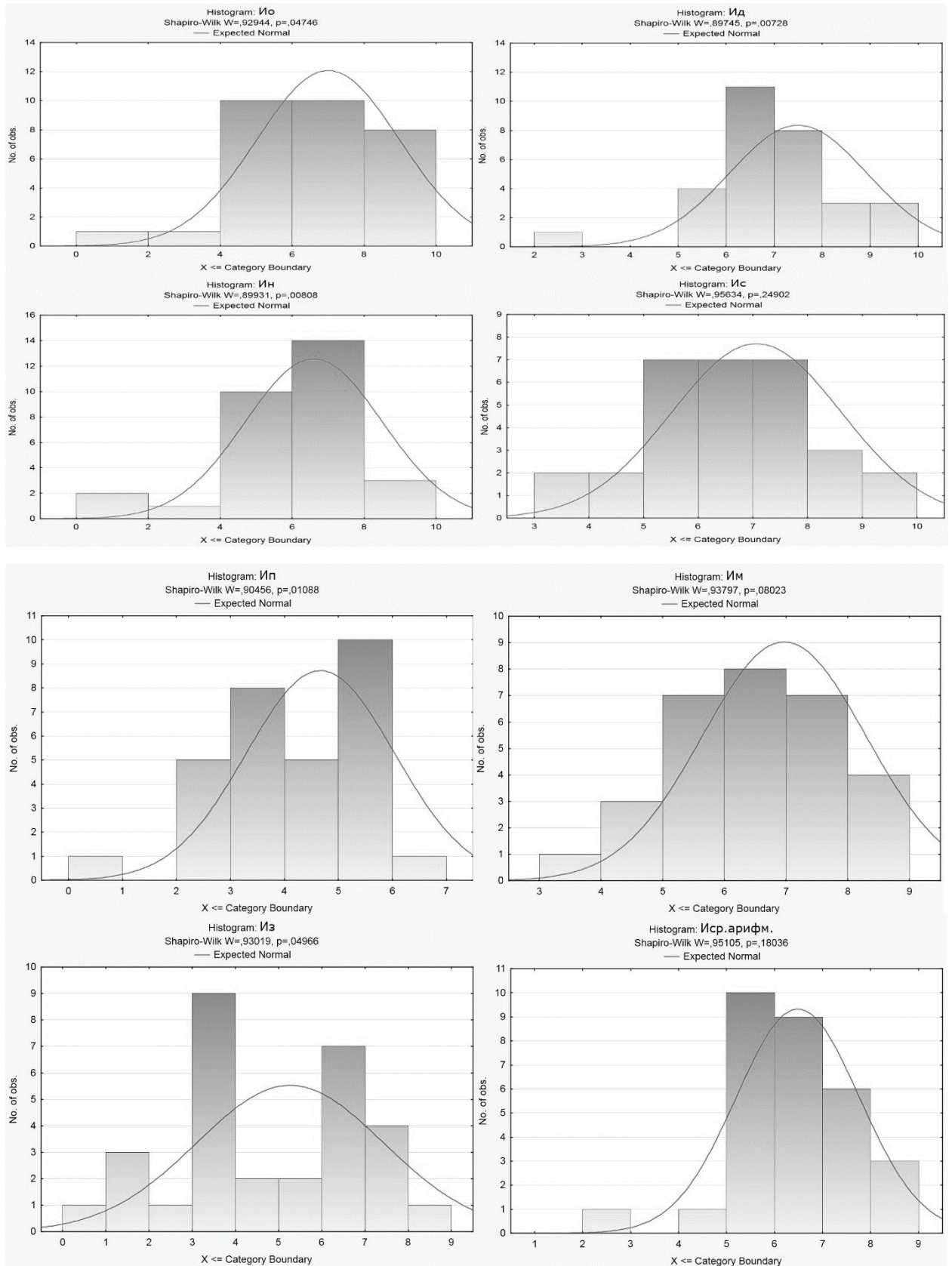


Рисунок А4. Проверка нормальности распределения данных эмпирического исследования по шкалам уровня субъективного контроля испытуемых