

На правах рукописи

Кроповницкий Олег Владимирович

**КОПИНГ-СТРАТЕГИИ В СТРУКТУРЕ  
ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

**Автореферат**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Ярославль 2021

Работа выполнена на кафедре менеджмента и социальной психологии ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан».

**Научный руководитель**

**Кудашев Азат Ришатович**

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и социальной психологии ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

**Официальные оппоненты:**

**Овсяник Ольга Александровна**

доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры социальной психологии ГОУ ВО Московской области Московский государственный областной университет

**Саковская Ольга Николаевна**

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»

**Ведущая организация**

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский государственный университет

Защита состоится «30» апреля 2021 г. в «12» часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова» по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д. 1 «а» и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова»: <http://www.rd.uniyar.ac.ru/>

Автореферат размещён на сайте ВАК РФ <http://vak.ed.gov.ru/>

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Ученый секретарь

диссертационного Совета



Клюева Надежда Владимировна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В конце 1980 – 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 которого 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 нового направления в психологии – 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 серьезные 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 эта 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** составили: 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 определили: 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 Lazarus, 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. Эткиндоном), 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 ( $F^*$ ) 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 конфронтативный 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 исследования** 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 стрессменеджмента, 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. Экстренальность 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 источников на английском языке.

### **Основное содержание работы**

Во *введении* обоснована актуальность изучаемой проблемы с точки зрения социальной психологии, определяются цель и задачи исследования, выделяются объект и предмет исследования, формулируется основная гипотеза исследования, описывается теоретико-методологическая основа исследования, представлены методы исследования. Показана научная новизна, теоретическая и практическая значимость, сформулированы положения, выносимые на защиту, приводятся данные по апробации и внедрению полученных результатов.

В первой главе «*Теоретико-методологический анализ совладающего поведения и социально-психологических характеристик руководителей*», представлен обзор теоретических и эмпирических исследований по теме диссертации, анализируется поня-

тие копинга и копинг-стратегий, раскрывается понятие стрессовой ситуации как запускающего механизма копинга, представлен обзор социально-психологических характеристик руководителей.

В параграфе 1.1. *«Понятие копинга в отечественной и зарубежной научной психологической литературе»*, анализируется понятие копинга, взаимосвязь концепции копинга и теорий стресса. Представлены взгляды на природу копинг-поведения зарубежных (F. Cohen, L. M. Davidson, S. Folkman, N. A. Haan, R. S. Lazarus, E. A. Locke, K. Menninger, L. I. Pearlin, J. E. Singer, M. S. Taylor, G. Vaillant и др.) и отечественных авторов (Л. И. Анцыферова, Р. М. Грановская, Т. Л. Крюкова, К. Муздыбаев, С. К. Нартова-Бочавер, С. А. Хазова и др.).

Анализ понятия копинга позволил нам подойти к проблеме копинг-стратегий и их классификаций (A. G. Billings, C. Carver с сотр., S. Folkman, R. S. Lazarus, R. H. Moos, P. A. Thoits, P. Vitaliano, H. Weber, Л. И. Анцыферова, И. А. Джидарьян, А. Б. Леонова и др.). Наиболее развернутую классификацию копинг-стратегий предложили S. Folkman и R. Lazarus, которая была взята нами за основу при диагностике копинг-стратегий руководителей. Она включает в себя 8 различных стратегий совладания.

В параграфе 1.2. *«Классификации копинг-стратегий»*, описаны классификации копинг-стратегий. Единых критериев для классификации приемов и техник совладания до сих пор не предложено. Но все же, на наш взгляд, наиболее полные классификации копинг-стратегий предложены в подходах Э. Фрайденберга и Р. Льюиса, П. Тойтс и К. Карвера.

Э. Фрайденберг и Р. Льюис разбили все варианты копинга на три группы: 1) усилия, направленные на разрешение сложной ситуации; 2) усилия, ориентированные на получение поддержки от других людей; 3) «неконструктивное совладание».

Свою классификацию копинг-поведения разработал П. Тойтс. Он считает, что суть совладания состоит в том, что любой человек предпринимает либо когнитивные, либо поведенческие, либо и те, и другие совместно усилия для того, чтобы решить проблему, изменить в положительную сторону возникшую трудную жизненную ситуацию, сгруппировав их в два вида копинг-стратегий, которые, в свою очередь, делятся на подгруппы.

В параграфе 1.3. *«Современные концепции социально-психологических характеристик личности»*, на основании результатов теоретико-методологического анализа представлены различные взгляды на природу социально-психологических характеристик личности. Анализ литературы показывает, что у современной психологической науки нет однозначного ответа на вопрос о том, что относить к социально-психологическим характеристикам, а также детально не разработан вопрос о том, какие социально-психологические характеристики связаны с копинг-поведением руководителя.

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». 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».

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

В параграфе 1.4. «*Социально-психологические характеристики личности руководителя*», представлены ряд важных социально-психологических характеристик личности, которые, как мы предполагаем, связаны с копинг-поведением руководителя. Их перечень был выделен в результате проделанного теоретического анализа зарубежной и отечественной литературы по проблеме исследования. Выделяя значимые социально-психологические характеристики личности, мы ориентировались на их практическую важность для осуществления профессиональной деятельности руководителей, а также для выбора и реализации копинг-поведения.

Так, в качестве одной из важных социально-психологических характеристик была выделена интернальность, поскольку, с одной стороны, Т. Митчелл, Дж. Роттер, К. Муздыбаев неоднократно в своих работах связывали ее с эффективностью деятельности, выполняемой личностью, и в то же время Р. Л. Кричевский, А. Р. Кудашев, А. В. Филиппов и др. относят ответственность к числу профессионально-важных качеств, свойственных эффективным руководителям.

Опираясь на работы Ю. М. Орлова и А. А. Реана, А. Р. Кудашева, Дж. Аткинсон, Д. Мак-Клелланда можно считать, что мотивация к успеху обозначена как значимая социально-психологическая характеристика, связанная с профессиональной деятельностью руководителя.

Социальный интеллект выделен в качестве значимой социально-психологической характеристики на основе теоретического анализа работ отечественных научных исследований (Н. А. Аминов, М. В. Молоканов, М. И. Бобнева, Ю. Н. Емельянов и др.). Они связывают данную характеристику с коммуникативной компетентностью личности.

Вторая глава «*Организация процедуры и методическое обеспечение эмпирического исследования социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей*» посвящена организации эмпирического исследования социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей; она включает в себя постановку проблемы, программу эмпирического исследования и описание методик исследования.

В параграфе 2.1. «*Постановка проблемы исследования*» описано существующее 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. Приводятся цель, задачи, гипотезы исследования, его объект и предмет.

В параграфе 2.2. «*Характеристика процедуры исследования*» представлены условия формирования выборки исследования. Установлены основные этапы исследования, эмпирическая база исследования. 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 (2016-2018 гг.) продолжался теоретический анализ литературы по исследуемой проблематике, определялись понятийный аппарат и методология исследования, отрабатывались гипотезы исследования, проводилось эмпириче-

ское исследование. На третьем этапе (2018-2020 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.

В параграфе 2.3. «*Описание методик исследования*» дана характеристика используемых методов и методик. Для выявления предпочитаемых руководителями копинг-стратегий были применены такие методики, как «Опросник способов совладания» (Folkman и Lazarus, 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).

Третья глава «*Анализ взаимосвязи социально-психологических характеристик и копинг-стратегий руководителей*» посвящена описанию полученных результатов и их интерпретации, сформулированы основные выводы работы.

В параграфе 3.1. «*Эмпирическое исследование копинга и социально-психологических характеристик испытуемых*» представлены результаты эмпирического исследования испытуемых по формальным показателям: уровень управления (нижнее, среднее и высшее звено), стаж управленческой работы и возраст испытуемых.

В параграфе 3.2. «*Взаимосвязь копинг-стратегий и интернальности-экстернальности и мотивации к успеху и боязни неудач*» представлены результаты диагностики предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и уровня субъективного контроля 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.

На основе полученных результатов можно сделать следующие выводы.

Наличие отрицательной связи копинг-стратегии и дистанцирование с мотивацией к успеху (см. рис. 1) 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 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.



Таблица 1

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	Мотивация успеха	Ио
Дистанцирование	-0,277*	-0,368**
Бегство – избегание	-0,282*	-0,271*
Эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	-0,281*	-0,495**
Планирование решения проблемы	0,291*	0,326**
Положительная переоценка	0,293*	0,269*
Проблемно-ориентированный копинг – ПОК	0,343**	0,423**

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

Из таблицы 1 видно, что ясно выделяются два типа корреляционных связей: положительная и отрицательная. Данный факт указывает на то, что, руководители с высоким уровнем интернальности и мотивацией успеха используют копинг-стратегии, связанные с включением в ситуацию и решением проблемы, и редко используют или не используют совсем копинг-стратегии, связанные с избеганием, дистанцированием и эмоциональным совладанием. 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.

В параграфе 3.3. «Социальный интеллект как фактор, влияющий на выбор копинг-стратегий у руководителей» представлены результаты диагностики предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и социального интеллекта.

Результаты проведенного корреляционного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	Субтест N 1 – «Истории с завершением»	Субтест N 3 – «Вербальная экспрессия»	Композитная оценка
Поиск социальной поддержки		0,235*	0,278**
Положительная переоценка	-0,370***		

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

На основе результатов, представленных в таблице 2, можно сделать следующие выводы.

Руководители, которые понимают связь между поступками людей и их последствиями, редко используют копинг-стратегию положительная переоценка. Кроме того, руководители, которые понимают характер и оттенки человеческих взаимоотношений (на это указывает значимая положительная корреляция по субтесту № 3 – «Вербальная экспрессия»), используют копинг-стратегию поиск социальной поддержки.

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

В параграфе 3.4. «Специфика взаимосвязи копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения у руководителей» представлены результаты исследования связи копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения. Для решения этой зада-

чи нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и типов интерперсонального поведения.

На основе полученных результатов можно сделать следующие выводы.

Закономерной, на наш взгляд, является положительная связь между конфронтативным копингом и агрессивным типом личности (см. рис. 2), поскольку конфронтативный копинг предполагает агрессивные усилия по изменению ситуации и для него характерна определенная степень враждебности и готовности к риску. Соответственно, руководители с высоким уровнем агрессивности используют конфронтативный копинг. Об этом же свидетельствует отрицательная связь конфронтативного копинга с дружелюбием.

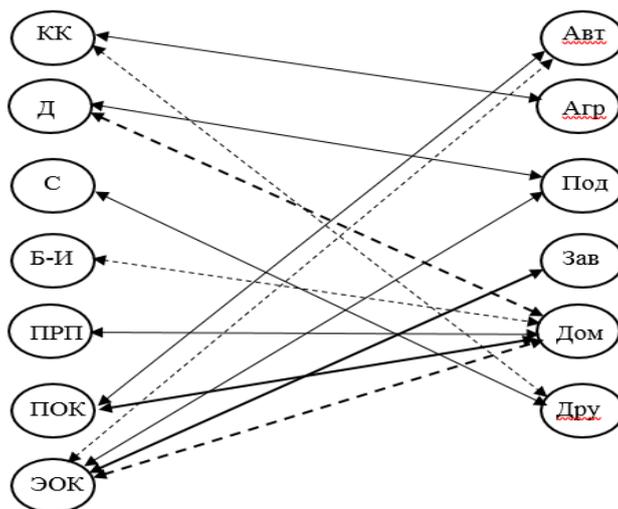


Рисунок 2. Результаты корреляционного анализа между копинг-стратегиями и типами интерперсонального поведения

Условные обозначения: КК – конфронтативный копинг; Д – дистанцирование; С – самоконтроль; Б-И – бегство-избегание; ПРП – планирование решения проблемы; ПОК – проблемно-ориентированный копинг; ЭОК – эмоционально-ориентированный копинг; Авт – авторитарный; Агр – агрессивный; Под – подчиняемый; Зав – зависимый; Дом – доминирование; Дру – дружелюбие.

← - - - - → – отрицательная корреляция (при  $p \leq 0,05$ ), ↔ – отрицательная корреляция (при  $p \leq 0,01$ ), ↔ – положительная корреляция (при  $p \leq 0,05$ ), ↔ – положительная корреляция (при  $p \leq 0,01$ ).

Положительная связь проблемно-ориентированного копинга с доминированием и авторитарным типом личности основана на таких характеристиках 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.

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.

В параграфе 3.5. «Конфигурация копинг-стратегий и индивидуально-психологических свойств личности руководителей» представлены результаты исследования связи копинг-стратегий и индивидуально-психологических свойств личности. Для решения этой задачи нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и индивидуально-психологических свойств личности.

На основе полученных результатов 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, с целью повысить свою самооценку. Верно и обратное: руководители с высоким уровнем самооценки редко используют конфронтативный копинг. Человек с адекватной самооценкой достаточно уверен в себе, ему нет необходимости вступать в конфронтацию для того, чтобы самоутвердиться.

Результаты проведенного корреляционного анализа представлены в табл. 3.

Обнаруженная отрицательная взаимосвязь самоконтроля и фактора E характеризует согласованность высоких показателей данной копинг-стратегии с такими характеристиками низких значений фактора E, как застенчивость, склонность уступать дорогу другим, тактичность, безропотность, уважительность, тревожность о своих возможных ошибках. Наличие отрицательной корреляции между данной копинг-стратегией и фактором F также говорит о том, что такие руководители характеризуются благоразумием, осторожностью, молчаливостью, рассудительностью. Верно и обратное: руководители, которые не используют стратегию самоконтроль, характеризуются жизнерадостностью, импульсивностью, беспечностью, разговорчивостью, энергичностью. Высокий уровень самоконтроля формирует у человека определённую степень ригидности, которая не позволяет ему достаточно эффективно адаптироваться, справляться со сложными жизненными ситуациями.

Эмоционально ориентированный копинг отрицательно связан с самооценкой, то есть, руководители с низким уровнем самооценки направляют свои усилия на регуляцию эмоций и совладание с ними. Этот факт говорит о том, 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. Об этом же говорит высокий уровень самооценки и низкая частота использования эмоционально ориентированного копинга в исследуемой выборке.

Таблица 3

Эмпирические значения  $r_{xy}$  Пирсона

	MD	L	E	F	M	O	Q4	Q1	N
Конфронтативный копинг	-0,269*	0,324*							
Бегство – избегание	-0,308*								
Эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК	-0,265*								
Самоконт-			-0,332**	-0,302*					

роль									
Бегство – избегание					0,285*	0,291*			
Проблемно-ориентированный копинг – ПОК					-0,264*				
Эмоционально-ориентированный копинг – ЭОК						0,351**	0,262*		
<b>Положительная переоценка</b>								<b>0,300*</b>	
<b>Проблемно-ориентированный копинг – ПОК</b>								<b>0,276*</b>	
<b>Планирование решения проблемы</b>					<b>-0,368**</b>				
<b>Поиск социальной поддержки</b>									<b>-0,282*</b>
<b>Принятие ответственности</b>									<b>-0,267*</b>

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

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

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. Об этом свидетельствует наличие положительной взаимосвязи эмоционально-ориентированного копинга и фактора O.

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.

В параграфе 3.6. «Эмпирическое исследование структур взаимосвязи копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей» представлены результаты исследования связи социально-психологических характеристик лично-

сти 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.

Факторный анализ позволил выделить следующие факторы: «агрессивно-конфронтативный», «эмоционально-зависимый», «опытный-исполнительный», «социально-адаптивный», «конструктивный-адаптивный», «ригидный-неуверенный», «отстраненный-включенный», «аналитичный-практичный», «смелый, социально-активный», «лояльный-замкнутый», «стабильный-рассудительный», «авторитарный-асоциальный», «настойчивый-конкретный», «эмоционально-стабильный, ригидный», «активный-пассивный», «сензитивный-безответственный», «экспрессивный-спокойный», «доминантный-напряженный», «предприимчивый», «интеллектуальный».

В параграфе 3.7. «Социально-психологическая типология руководителей» нами были описаны специфические типы руководителей. Типология была построена на основе социально-психологических характеристик руководителей и используемых ими копинг-стратегий.

Для выделения специфических типов руководителей мы применили процедуру кластерного анализа (метод К-средних). В результате было выделено два кластера.

Особенностью данной типологии руководителей является специфическое сочетание характеристик каждого типа.

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.

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 предпочитаемыми стратегиями данного типа руководителей являются: «Планирование решения проблемы», «Проблемно-ориентированный копинг» и «Самоконтроль».

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».

Обобщая и сводя воедино характеристики выделенных типов руководителей, мы получаем следующую структуру (см. таблицу 4).

Содержательная характеристика типов.

**Экстернальный:** доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. При этом, деликатный, эмоциональное отношение к людям проявляет в сочувствии, 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 обстоятельства. Характеризуется завышенной самооценкой, при этом, открыт и добросердечен, разговорчив. Умеет найти соответствующий тон общения с разными собеседниками в различных ситуациях, владеет большим репертуаром ролевого поведения.

**Интернальный:** 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.

Таблица 4

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
2. Интернальный	37,5	м (62%) или ж (38%)	35	8	33	ПРП, ПП, ПОК

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

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), положительная переоценка (248,5), проблемно-ориентированный копинг (265).

На рисунке 3 представлены средние значения по исследуемым показателям в обеих группах.

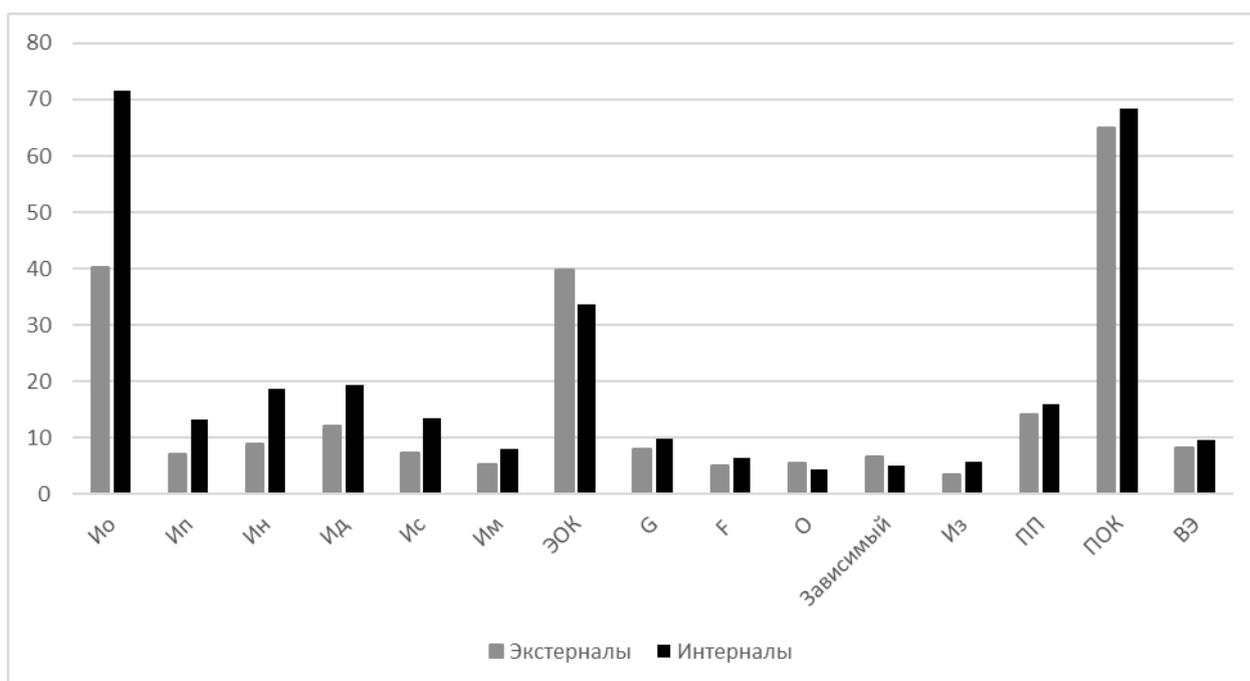


Рисунок 3. Значимые различия между интернальным и экстернальным типами руководителей

*Примечание: Io – общая интернальность, Ip – интернальность в области производственных отношений, In – интернальность неудач, Id – интернальность достижений, Is – интернальность в области семейных отношений, Im – 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.*

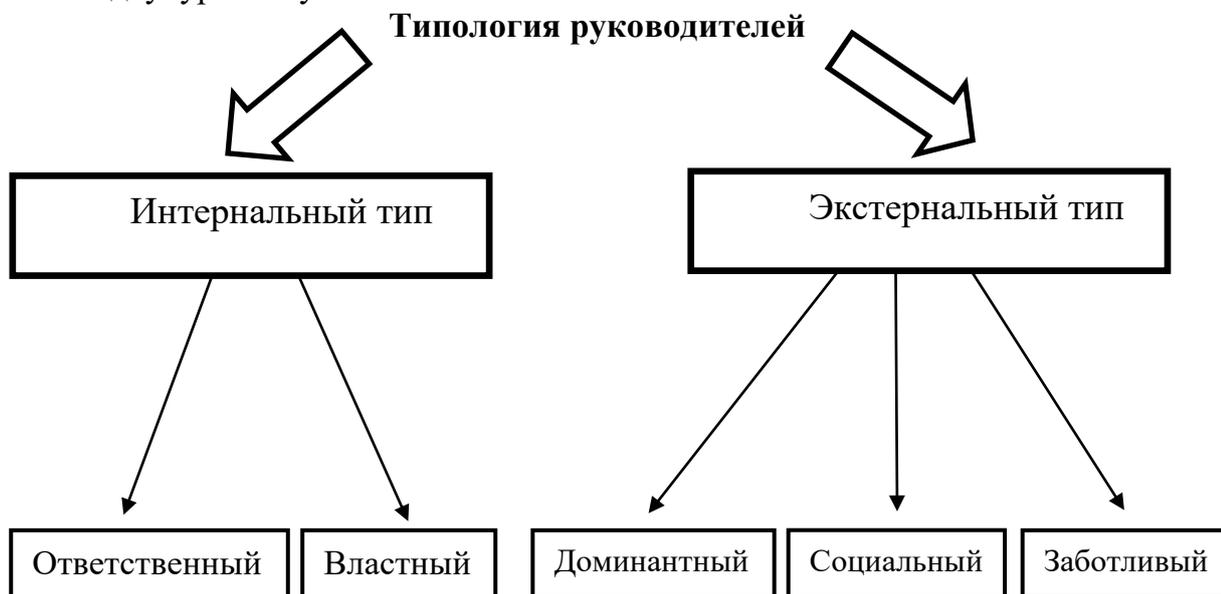
Как видно из рисунка 3, интернальный и экстернальный типы руководителей различаются по всем шкалам локуса контроля. Интернальный тип руководителя, в отличие от экстернального, берет на себя значительно бóльшую ответственность во всех сферах жизнедеятельности. Кроме того, экстерналы статистически значимо чаще используют эмоционально-ориентированный копинг, они более тревожны и зависимы. Интерналы, в свою очередь, статистически значимо чаще используют проблемно-ориентированный копинг и положительную переоценку.

Полученные результаты согласуются с исследованием, проведенным Е. В. Битюцкой, 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.

Р. Лайкерт выделял два типа руководителей: «руководитель, ориентированный на работу, – руководитель, ориентированный на человека». Согласно результатам нашего исследования, особенностью интернального типа руководителя, по сравнению с экстернальным, является бóльшая направленность в сторону проблемно-ориентированного копинга. Кроме того, особенностью экстернального 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 Р. 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.

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



Обобщая и сводя воедино характеристики всех выделенных пяти типов руководителей, мы получаем следующую структуру (см. таблицу 5).

Таблица 5

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
2. Социальный	17,4	м (46,2%) или ж (53,8%)	36	7	23	ЭОК, КОИ
3. Заботливый	15,8	м	37	9	27	Д, КК
4. Властный	22,7	м (55,6%) или ж (44,4%)	36	10	46	КК, КОИ
5. Ответственный	14,8	м (50%) или ж (50%)	34	9	24	КК, КОИ

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

Содержательная характеристика типов:

1. Доминантный: 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.

2. Социальный: 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.

3. Заботливый: 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: 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.

5. Ответственный: 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.

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

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

В *Заключении* обобщены результаты проведенного исследования и сформулированы основные выводы, суть которых заключается в следующем:

1. Руководители, которые понимают связь между поступками людей и их последствиями, редко используют копинг-стратегию положительная переоценка. Кроме того, руководители, которые понимают характер и оттенки человеческих взаимоотношений, используют копинг-стратегию поиск социальной поддержки. Таким образом, социальный интеллект является предиктором таких копинг-стратегий, как положительная переоценка и поиск социальной поддержки.

2. 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. 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.

4. 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».

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Внутри каждого из двух типов руководителей выделяются подтипы. В итоге мы имеем 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».

9. 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.

10. 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).

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

Таким образом, полученные результаты эмпирически подтверждают выдвинутые в начале исследования гипотезы.

Основные положения диссертации отражены в 8 публикациях общим объемом 4,51 п. л., в том числе 4 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Публикации в ведущих рецензируемых журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Кроповницкий, О. В. Взаимосвязь копинг-стратегий и социально-психологических характеристик личности руководителей / О. В. Кроповницкий // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и Психология. – 2018. – №1. – С. 187-197.

2. Кроповницкий, О. В. Взаимосвязь копинг-стратегий, локуса контроля и мотивации достижения у руководителей / О. В. Кроповницкий // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 4. – С. 541–549. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-4-541-549.

3. Кроповницкий, О. В. Конфигурация копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей / О. В. Кроповницкий // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и Психология. – 2019. – №3(48). – С. 84-92.

4. Кудашев, А. Р., Кроповницкий, О. В., Типы руководителей: копинг-стратегии и социально-психологические характеристики / О. В. Кроповницкий // Вестник РГГУ: Серия «Психология. Педагогика. Образование». – 2020. – № 4. – С. 70-84 (авторский вклад 0,45 п.л.).

Другие научные публикации:

5. Кроповницкий, О. В. Проблема дефиниции понятия «социально-психологические характеристики личности». Педагогическая наука и педагогическое образование в классическом вузе: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции (г. Уфа, 26 мая 2017 г.) / отв. ред. А. С. Гаязов. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. – С. 84-87.

6. Кроповницкий, О. В. Различия копинг-стратегий руководителей в зависимости от стажа и возраста / О. В. Кроповницкий // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2019. – № 1 (37). – С. 278-284.

7. Кроповницкий, О. В. Феномен копинга в современной психологии: сравнительный анализ. Актуальные проблемы современных общественных наук. Социальный вектор развития государственного управления и экономики [Электронный ресурс]: материалы VI Всеросс. науч. -практ. конф. молодых ученых. – Текстовое электронное издание (4. 91 Мб). – Уфа: БАГСУ, 2016. – С. 371-376.

8. Кудашев, А. Р., Кроповницкий, О. В., Научные подходы к пониманию социально-психологических характеристик личности // Гуманистическое наследие в культуре и образовании: материалы XII Международной научно-практической конференции 14 декабря 2017 г. (Т. III). – 386 с. – Уфа: Изд-тво БГПУ, 2018. - С. 164-167 (авторский вклад 0,15 п.л.).