



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПбГУ)
Факультет психологии

Председатель ГЭК,

О.А. Пикулева _____

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ
ОТ ИХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ**

Диссертация

на соискание степени магистра по направлению 030300 - Психология
основная образовательная программа «Организационная психология и психология
менеджмента»

1-й рецензент:

Кандидат психологических наук, доцент
Чесноков Владимир Борисович

Исполнитель:

Студент: 2 курса
Магистратуры

Аболс Рихард Раймондович

2-й рецензент:

Доктор психологических наук, доцент
Шингаев Сергей Михайлович

Научный руководитель:

Доктор психологических наук, профессор
Никифоров Герман Сергеевич

Санкт-Петербург
2016

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения психологического благополучия и личностных качеств руководителей	
1.1 Теоретический анализ психологических требований к профессии руководителя.....	8
1.2 Психологический анализ профессиональной деятельности руководителя..	22
1.3 Понятие и характеристика феномена психологического благополучия....	27
1.4.Взаимосвязь психологического благополучия с личностными качествами.....	32
ГЛАВА 2. Методическое обеспечение исследования	
2.1 Постановка проблемы исследования.....	39
2.2 Описание выборки исследования.....	40
2.3 Методы и методики исследования.....	40
2.4 Методы обработки и анализа данных	57
ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение	
3.1 Психологическое благополучие руководителей	58
3.2 Личностные качества руководителей.....	65
3.3 Взаимосвязи возраста и стажа работы руководителей с их оценками параметров психологического благополучия и личностными качествами.....	74
3.4 Взаимосвязи типов оценок психологического благополучия с личностными качествами руководителей.....	77
ВЫВОДЫ.....	83
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	85
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	89

АННОТАЦИЯ

Для изучения взаимосвязи психологического благополучия руководителей с их личностными качествами было проведено исследование с участием 30 руководителей высшего звена и 30 специалистов. Изучались следующие показатели: психологическое благополучие («Шкала психологического благополучия», К. Рифф, адаптирована на российской выборке Л.В. Жуковской и Е.Г. Трошихиной); тип темперамента ("Методика определения темперамента" Д. Кейрси); мотивация (методика "MAS" М. Кубышкиной); степень готовности к риску ("Методика диагностики степени готовности к риску А.М. Шуберта"); особенности межличностных отношений ("Методика межличностных взаимоотношений" Т. Лири). Для обработки результатов исследования были использованы следующие методы математической статистики: проверка на нормальность; описательная статистика; сравнительный анализ; корреляционный анализ. Результаты исследования: руководители выше, чем специалисты, оценивают уровень своего психологического благополучия, руководители женщины выше оценивают параметры психологического благополучия "Автономность" и "Личностный рост", чем руководители мужчины. У руководителей выше, чем у специалистов, выражено стремление к соперничеству, доминирование и ниже интроверсия. Уровень психологического благополучия руководителей тем выше, чем они моложе, имеют меньший стаж работы и меньше опираются на жизненный опыт и здравый смысл при принятии решений.

ABSTRACT

In order to examine a psychological well-being interrelations of executives with their personal characteristics there were conducted a research with the participation of 30 top executives and 30 specialists.

The following parameters have been studied: a psychological well-being ("Scale of psychological well-being," K. Riff, adapted on Russian selection L. V. Zhukovskaya and E. G. Troshikhina); temperament type ("*Methods for measuring temperament*" D. Keirsi); motivation (methods "MAS" M. Kubishkina); degree of preparedness to take risks ("*Diagnostic methods of degree of preparedness to take risks*" A.M. Schubert); interpersonal relationship features ("*Methodology of interpersonal relationships*" T. Leary).

The following methods of mathematical - statistical analysis were used for processing the results of the study: normality test; descriptive statistics; comparative analysis; correlation analysis.

The study results: Executives are rating personal well-being higher than specialists; female executives are rating higher parameters of psychological well-being as "Autonomy", "Personal growth" than male executives. Executives have higher levels of dominance and the desire to compete than specialists but the level of introversion of executives is lower than the level of introversion of specialists. Psychological well-being interrelations of executives are higher if they are younger, have less work experience, less based on life experience and common sense when they are making decisions.

Введение

Актуальность исследования. Настоящее исследование посвящено изучению некоторых психологических особенностей руководителей высшего звена, ориентировано на выявление психологических факторов и личностных качеств, необходимых для данной профессии, для понятия феномена психологического благополучия руководителей. Понятие психологического благополучия можно отнести к числу наиболее важных понятий, характеризующих позитивное функционирование человека. Вопросы понимания психологического благополучия остаются открытыми. Ощущается недостаток исследований его особенностей и поиска факторов, оказывающих на него влияние. Важным фактором формирования полноценно функционирующей личности и, следовательно, психологического благополучия являются степень удовлетворенности руководителя, позитивные отношения с другими, принятие себя, автономность, компетентность, наличие целей, придающих жизни смысл, личностный рост (К. Рифф). Изучение психологических особенностей и личностных свойств актуально для современного общества в психологическом и социальном отношении. От уровня подготовки личности: профессиональной, правовой, психологической - во многом зависит личный успех, успех предприятия и развитие общества в целом. Проблема влияния профессиональной деятельности на личностные особенности профессионала привлекает внимание представителей различных отраслей психологии. А так же важно влияние личностных качеств на выбор профессии, так как, чтобы стать успешным руководителем в своей области необходимо обладать определенными характеристиками, как врожденными, так и приобретенными. Как показывают исследования, каждая профессия предъявляет к индивидуальным психологическим качествам человека свои требования, тем более объемные и настоятельные, чем сложнее и ответственнее ее содержание. В настоящее время активно изучается связь

психологического благополучия с различными особенностями личности и ее социальными характеристиками, исследуется также влияние разнообразных объективных и субъективных факторов на психологическое благополучие личности. Актуальность исследования связана с тем, что в настоящее время усиливаются требования к результатам работы руководителей высшего звена, современные требования к руководителю увеличивают эмоциональные нагрузки. В данном исследовании изучались закономерности влияния личностных качеств и структуры мотивации (стремления) руководителей на их психологическое благополучие. Потребность в новых фактах в данной области, которые позволят расширить теорию и сферу применения знаний при профотборе кандидатов на должность руководителя высшего звена, явилось стимулом в исследовании для данной работы. Полученные в данной работе результаты могут быть использованы в работе психологов, занимающихся подбором кадров, изучением личных особенностей руководителей высшего звена, вопросами профессионального выгорания и профессионального стресса в области профессиональной деятельности.

Цель исследования: изучить психологическое благополучие руководителей в зависимости от их личностных качеств.

Общая гипотеза исследования: психологическое благополучие выше оценивают руководители с высокой степенью экстраверсии, доминирования, стремлением к достижению цели и склонностью к риску.

Первая частная гипотеза: психологическое благополучие у руководителей выше, чем у специалистов.

Вторая частная гипотеза: психологическое благополучие у руководителей женщин выше, чем у руководителей мужчин.

Задачи исследования:

1. Оценить и сравнить психологическое благополучие руководителей и специалистов разного пола.

2. Оценить и сравнить личностные качества руководителей и специалистов разного пола.

3. Проанализировать взаимосвязи возраста и стажа работы руководителей с оценками параметров их психологического благополучия и личностными качествами.

4. Проанализировать взаимосвязи оценок психологического благополучия с личностными качествами руководителей.

Объект исследования: руководители высшего звена города Риги.

Предмет исследования: психологическое благополучие, тип темперамента, мотивация, готовность к риску, межличностные особенности.

ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения психологического благополучия и личностных качеств руководителей

1.1 Теоретический анализ психологических требований к профессии руководителя

Психологические требования присутствуют во всех профессиях, обеспечивая успешное усвоение и выполнение многих профессиональных функций. К профессиональным требованиям можно отнести перечень знаний, умений и навыков, которые фиксируются в квалификационной характеристике или модели специалиста. Профессия руководителя предъявляет высокие требования к психике человека: психологическое соответствие выступает ключевым моментом как на этапе вхождения человека в деятельность, так и на этапе его развития в ней. От личности руководителя во многом зависит принятие успешных управленческих решений, эффективность управления, успех деятельности организации. Личностные качества руководителя являются важным фактором оптимизации его профессиональной деятельности и деятельности организации в целом.

Профессия руководителя, управленческая деятельность предполагает интенсивное взаимодействие и общение с широким кругом людей. Психологическая компетентность (соответствие) управленческой деятельности является сложной внутренней структурой, соединяющей в себе эмоции и мышление, отвечающей за поведение. Оценить работу руководителя, большая часть которой протекает в психологическом пространстве взаимодействия с другими людьми, используя функционально-аналитический метод через описание должностных обязанностей или через описание схемы четко регламентированных действий, сложно. Сфера взаимодействия людей: это процесс чрезвычайно сложный, зависящий от множества факторов как объективного, так и субъективного характера.

Психологическая пригодность к профессии — это характеристика личности,

включающая успешность овладения профессией и степень удовлетворения человека своим трудом. Эти критерии (успешность овладения профессией и удовлетворение трудом) относительны и субъективны. Вместе с тем именно эти критерии позволяют изучать и оценивать психологические аспекты профессиональной пригодности.

К числу психологических критериев относятся: а) удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем (например, отношениями с коллегами и руководителями, условиями труда, заработной платой и т. д.); б) мотивация членов коллектив (речь идет об их желании трудиться и стремлении сохранить членство в коллективе); в) авторитет руководителя в коллективе; г) самооценка коллектива (она касается целого ряда важных его характеристик и представляет собой общий итог успешности его функционирования).

Профессия руководитель предъявляет повышенные требования к психологической организации личности, такие требования, которым могут удовлетворить люди, обладающие специальными индивидуальными чертами, важен такой признак, как обучаемость, личностное развитие.

В современной психологии утвердился антропоцентрический подход к анализу систем «человек—человек», согласно которому человек, руководитель, рассматривается не как механический придаток системы, а как центральное звено системы управления. Человек всегда привносит свои индивидуальные личностные качества в процесс профессионального обучения и производственной деятельности, поэтому знание и учет его личностных качеств — необходимое условие его успешного обучения и адаптации к труду.

Под профессионально важными качествами следует понимать индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности руководителя и успешность ее освоения. Общие закономерности психики всегда проявляются индивидуально в

профессиональной деятельности. Психологическая структура индивидуальности определяется системой индивидуальных свойств и формируется в онтогенезе (процессе развития психики конкретного человека), начиная от природных задатков и заканчивая высшими психическими функциями и свойствами личности. Личность — многоуровневая система, объединяющая в себе психофизиологический, психологический и социально-психологический уровни.

Индивидуальность человека формируется и проявляется в обучении, общении и труде. На основе анализа структуры и оценки свойств личности можно составить психологический портрет человека, что важно для индивидуального подхода к работнику, определения профессионально важных качеств, коррекции его профессиональной деятельности.

Индивидуально-психологические свойства личности, которые необходимо учитывать прежде всего при определении психологической пригодности человека к профессии, включают в себя:

а) темперамент — психологическое свойство личности, генетически, физиологически определяющее динамическую сторону поведения человека;

б) характер — психологическое свойство, определяющее отношение личности к окружающему миру. При проведении профессионального отбора диагностика черт характера играет существенную роль, так как именно характер в значительной мере (большей, чем темперамент) определяет пригодность человека к нормальному общению, добросовестному отношению к труду;

в) направленность личности — проявление целевых жизненных ориентацией субъекта, система его побуждений к деятельности;

г) способности — свойство личности, определяющее ее пригодность к успешному решению производственных, научных и иных задач.

Руководство — это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

Руководитель — это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Руководство:

1. Осуществляется регуляция официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
2. Связано со всей системой общественных отношений и является элементом макросреды;
3. Целенаправленный процесс, осуществляемый под контролем различных элементов социальной структуры;
4. Явление более стабильное;
5. Более определенная система различных санкций;
6. Процесс принятия решений значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно связанных с данной группой;
7. Сфера действий руководителя шире, чем лидера, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Эффективность руководства во многом определяется соответствием индивидуальных черт руководителя тем ролям и функциям, которые он призван выполнять в организации. Рассмотрим четыре основные функции руководителя:

1. Роль лидера. В данном случае имеется в виду неформальный лидер, обладающий высоким авторитетом и способностью влиять на других людей. От использования лидерских качеств во многом зависит эффективность организации. От лидерства на 30—35% зависит отдача персонала;
2. Роль администратора. Эта роль предполагает способность руководителя контролировать положение дел, принимать решения и

добиваться их реализации, организовывать и координировать действия подчиненных, обеспечивать порядок, соблюдение правовых и административных норм и распоряжений;

3. Роль планировщика. Главные задачи этой роли — оптимизация будущей деятельности организации посредством анализа тенденций изменений как самой организации, так и окружающей ее среды; определение управленческих альтернатив и выбор наилучших из них; концентрация ресурсов на главных направлениях деятельности организации. Планировщик должен иметь аналитический склад ума, быть методичным в работе и ориентироваться на будущее;

4. Роль предпринимателя. Выступая в этой роли, руководитель должен быть экспериментатором, находить новые виды деятельности, нестандартные решения, наиболее соответствующие ситуации, должен быть готовым к определенному предпринимательскому риску, при этом всячески минимизируя его.

Одной из основных проблем психологии управления является проблема управленческой эффективности. Не просто управлять, а управлять эффективно, получая высокий результат, при минимальных затратах сил, энергии, времени и денег — таким является социальный заказ.

В результате многолетних наблюдений американских психологов, появилась теория "ситуационного лидерства". Стремясь понять, что такое эффективное управление, исследователи вели наблюдения, записывали и анализировали как эффективные и неэффективные менеджеры выполняют свои ежедневные задачи. После обработки полученных данных был сделан вывод: эффективен только тот руководитель, который обладает таким управленческим качеством как лидерство. Только лидер может быть эффективным управлением вне зависимости от стиля управления, особенностей задачи и других условий. Авторы теории П. Херси и К. Бландэд [31] исходили из следующих позиций: лидерство - есть способ

взаимодействия руководителя и коллектива. Однако далеко не любой способ взаимодействия личности и группы является лидерством. Лидером будет только тот руководитель, чей стиль руководства в наибольшей степени подходит, соответствует уровню развития группы. В этом случае он сможет добиться лидерского взаимодействия с группой. Лидер не может быть таковым всегда и везде. Он может проявить свои лидерские качества только в подходящей ситуации. Например, руководитель предприятия может очень успешно действовать в одних ситуациях и терпеть неудачи в других. Лидеры обычно обладают чуть более высоким интеллектом, чем их подчиненные. Но не намного. Претенденту на лидерство ни в коем случае нельзя отрываться от среднего интеллектуального уровня его последователей. "Чересчур умные" неминуемо отторгаются толпой. Интеллектуал может занять место ближайшего помощника, мудреца, тайного советника вождя, в лучшем случае — серого кардинала.

Мотивация власти, доминирования играет важную роль в стремлении быть лидером. Многие лидеры движимы сильным желанием власти. У них сильна концентрация на собственной персоне, забота о престиже, честолюбие, избыток энергии. Такие лидеры, как правило, лучше социально подготовлены, проявляют большую гибкость и способность к адаптации. Но для них существует проблема эффективности.

Перед психологами была поставлена задача - составить списки личностных характеристик успешных людей, и, в первую очередь, руководителей - тех, кто способен влиять, добиваясь выполнения другими людьми нужной им работы. Эта задача оказалась чрезвычайно сложной.

Оценить эти человеческие качества в рамках функционально-аналитического подхода не представляется возможным. Поэтому, начиная с 80-х годов XX века, распространение получил личностно-ориентированный подход, опирающийся на психологические разработки.

Сторонникам лично-ориентированного подхода до сих пор не удается договориться между собой, какие все-таки личные качества и характеристики необходимы для эффективного руководителя. Разные авторы называют разные комбинации качеств. Однако есть такие характеристики, которые присутствуют в любом списке.

Ниже представлены результаты исследования особенностей поведения 100 действующих руководителей высшего звена. Его провели американские психологи Джозеф Кенджеми и Казимир Ковальски. Они обнаружили ряд лидерских качеств, общих для всех успешных руководителей.

1. Способность к экстраполяции. Сильные лидеры не нуждаются в обилии данных. Обладая глубокими и широкими знаниями, они интуитивно понимают, как далеко могут зайти в ситуации. Экстраполяция – это наиболее проработанный и самый распространенный метод научного прогнозирования. Суть данного метода заключается в определении тенденции развития объекта на основе данных о прошлом и настоящем и продлении данной тенденции в будущее.

2. Способность к разработке нескольких проблем одновременно. Требуется гибкость, составляющая важнейший аспект поведения руководителя.

3. Устойчивость в ситуации неопределенности. Это одно из главных качеств лидера: ему не страшна неизвестность или отсутствие обратной связи. Он справляется со своим делом и без немедленной обратной связи и разрешает проблемы, непосильные для других, неспособных к действиям в условиях неопределенности.

4. Понимание. Успешно действующие руководители высшего уровня обладают высокой восприимчивостью, отличаются развитой интуицией. Им присуща способность, которую можно назвать «проворством в уличной толчее». Они схватывают суть дела интуитивно и быстро, обнаруживая

удивительную способность отличать существенные стороны ситуации от несущественных.

5. Способность брать управление на себя. Лидер легко входит в роль руководителя с момента своего назначения, не извиняясь за него и не обращая внимания на претензии тех, кто считал себя кандидатом на данный пост. Он не позволяет их разочарованию, зависти и ревности мешать выполнению своих обязанностей.

6. Настойчивость. Успешно действующие руководители при отсутствии ригидности и догматизма упорно выполняют задуманное, даже если их точка зрения оказывается непопулярной. Им присуще интуитивное понимание, за какие идеи следует держаться, при этом они активно интересуются всеми доступными данными. Их не пугает несогласие с ними других.

7. Способность к сотрудничеству. Успешно выполняющие свои функции лидеры умеют подавлять свою враждебность и действовать эффективно, несмотря на нее. Им удается нивелировать свои неприязненные чувства. Такому руководителю свойственны умение разговаривать с людьми, такт, возможность общения на любом уровне. Благодаря хорошей способности к межличностным контактам он добивается основательной поддержки в организации для себя и своих идей. Лидер умеет сдерживать свою враждебность и агрессивность.

8. Инициативность. Успешно действующий лидер активен. Он ведет в атаку. Ему понятны возможности, ускользающие от внимания других. Он знает, когда начать — это часть его интуитивного знания. Когда другие колеблются, он действует. Инициативность такого руководителя включает одно из основных качеств, ведущих к успеху — способность рисковать.

9. Энергичность. Руководителю трудно добиться успеха, не обладая выносливостью, без физических и интеллектуальных возможностей. Запас физических и интеллектуальных сил пополняется за счет огромной энергии

успешно действующего лидера. Такой руководитель продолжает дело, когда другие уже падают от усталости.

10. Способность делать ставку на других. Успешно действующий руководитель охотно передает знания, дает советы, помогает росту других, не жалея на это время. Он всегда готов помочь профессиональному росту и развитию, продвижению других по служебной лестнице.

11. Сензитивность. Руководители высшего уровня восприимчивы к чувствам других. Им свойственна эмпатия (сопереживание). Они способны поставить себя на место другого и испытать его чувства. Достигающие успеха лидеры обладают своего рода личным радаром, дающим им возможность ощущать, что чувствуют и даже думают их коллеги.

12. Идентификация себя с делом. Наиболее успешно действующие руководители способны переносить неудачи без чувства поражения или унижения. Их привлекает сам процесс достижения результата; они не стремятся быть всемогущими и всеведущими, не пытаются быть всюду одновременно, делать всю работу за других, не стараются казаться умеющими все. Лидеры высокого уровня умеют поручать работу другим. Благодаря сильному чувству идентификации он способен принимать непопулярные решения.

13. Способность к сочувствию. Успешно действующие руководители проявляют сочувствие к другим, не ожидая, что их за это будут любить. Они способны непредвзято и точно оценить своих подчиненных, прекрасно понимая, что невозможно угодить всем. Они умеют сочувствовать человеку, не позволяя при этом сделать себя беспомощными и нетребовательными. Такой лидер прекрасно понимает, что стремление во что бы то ни стало нравиться подчиненным сделает его неспособным руководить ими.

14. Заинтересованность в росте организации, а не в собственной карьере. Настоящий лидер обязательно заинтересован в том, что он оставит после себя. Его самое сильное стремление — не к личной власти; ему не

нужно, чтобы вся организация подгонялась под его вкусы. Уходя, он хочет оставить результат своей работы, а не унести все с собой.

15. Независимость. Добивающиеся успеха руководители осознают границы своих возможностей, сотрудничают с другими, прислушиваются к ним, но когда дело доходит до принятия окончательного решения, они проявляют независимость. Приняв решение на основе всех имеющихся в их распоряжении фактов, они придерживаются его. Такого лидера нельзя принудить присоединиться к решению, с которым он не согласен: он скорее подаст в отставку, чем станет делать то, что идет в разрез с его взглядами и убеждениями.

16. Гибкость. Руководителю нет необходимости сосредоточиваться в каждый данный момент на единственной проблеме: он может решать одновременно несколько задач и, когда это необходимо, переключаться с одного направления деятельности на другое. Лидер должен быть открыт для восприятия новых идей, новых способов мышления, новых процессов. Стремящийся к успеху руководитель развивает в себе гибкость, понимая, что очень легко оказаться ограниченным своими предпочтениями и увлечениями.

17. Устойчивость к стрессу. Лидер умеет заботиться о своем здоровье, как телесном, так и психическом, и справляется со стрессами. Он понимает, что для этого необходимо вести сбалансированный образ жизни, и управляет своей жизнью и своим временем. Успешно действующий руководитель не позволяет обстоятельствам и времени управлять собой.

18. Наличие цели. Лидер имеет твердые убеждения и ясную цель. Цель есть у его жизни, цель есть у его работы. Наличие цели предполагает планирование, и каждый день приближает лидера к достижению поставленной цели. Целью обычно является осуществление мечты: мечты о том, чем станет его корпорация; мечты о том, чем станет вся его жизнь. Лидер любит и умеет — часто философски — говорить о своей мечте.

Однако взгляды руководителя не должны быть окостенелыми: мечта должна развиваться, как и связанная с ее осуществлением цель.

19. Руководство сообществом. Руководитель использует свою власть и влияние на благо общества. Он ответственно относится к лежащей на нем ответственности, например, по охране окружающей среды.

20. Чувство юмора. Наибольшего успеха добиваются руководители, обладающие чувством юмора. Они способны видеть юмористическую сторону там, где другие видят только трагедию. Они не позволяют неудачам угнетать себя, способны найти в ситуации что-то забавное. Они легко находят разнообразные возможности. Сделав ошибку, они признают ее и готовы посмеяться над собой, а не взваливают вину на других.

21. Цельность личностного идеала. Лидер хорошо представляет себе, каков он, к чему стремится, как живет — во всех смыслах слова. Он последователен и постоянно предпринимает усилия для того, чтобы его слово не расходилось с делом, чтобы соответствовать своему личностному идеалу. Следствием совпадения этого идеала и фактического поведения является то, что лидер живет в мире с самим собой, с ним легко общаться, окружающие чувствуют себя с ним непринужденно, независимо от их должности или общественного положения.

В целом, изучение личностных психологических качеств, обуславливающих успех руководства, позволило выделить следующие необходимые качества и черты личности руководителя:

1. доминантность — умение влиять на подчиненных;
2. [уверенность в себе](#);
3. эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость — умение руководителя контролировать свои эмоциональные проявления, саморегулировать эмоциональное состояние, осуществлять самоуправление и оптимальную эмоциональную разрядку;

4. креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект;

5. стремление к достижению цели и предприимчивость, способность пойти на риск — разумный, а не авантюрный, готовность брать на себя ответственность в решении проблем;

6. ответственность и надежность в выполнении заданий, честность, верность данному обещанию и гарантиям;

7. независимость, самостоятельность в принятии решений;

8. гибкость поведения в изменяющихся ситуациях; общительность, умение общаться, взаимодействовать с людьми.

Наличие у лидера четких личных ценностей и разумных личных целей крайне важно для успеха в деловой деятельности, карьере и личной жизни.

В свое время Генри Минтцберг назвал восемь основных качеств, которые должны быть присущи лидеру [19]:

1. Искусство быть равным, т.е. установить и поддерживать систему отношений с равными себе людьми.

2. Искусство быть лидером — способность руководить подчиненными, справляться со всеми сложностями и проблемами, которые приходят к человеку вместе с властью и ответственностью.

3. Искусство разрешать конфликты — способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом.

4. Искусство обрабатывать информацию — способность построить систему коммуникаций в организации, получать надежную информацию и эффективно ее оценивать.

5. Искусство принимать нестандартные управленческие решения — способность находить проблемы и решения в условиях, когда альтернативные варианты действий, информация и цели неясны или сомнительны.

6. Искусство распределять ресурсы в организации — способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант в условиях ограниченного времени и нехватки других видов ресурсов.

7. Дар предпринимателя — способность идти на оправданный риск и на внедрение нововведений в организации.

8. Искусство самоанализа — способность понимать позицию лидера и его роль в организации, умение видеть то, какое влияние лидер оказывает на организацию.

В литературе по психологии менеджмента можно встретить ряд работ ученых изучающие руководителя и предпринимательские качества, потенциал которых зависит от умения предвидеть и быстро оценивать ситуацию, рассчитать возможные результаты, умения разумно рисковать.

В целом, для данной работы можно выделить:

1. Организаторские качества, характеризующиеся умением подбирать, расставлять кадры, планировать работу, обеспечивать четкий контроль.

2. Мотивационно-волевые качества: стремление к успеху (ориентация на достижение, стремление обладать, решительность, доверие к себе);

3. Умение разумно рисковать, осторожность (добросовестность, внимание, порядочность, честность, точность, признание со стороны окружающих);

4. Наиболее важным качеством руководителя является устойчивость к стрессу. Стрессоустойчивость - это способность противостоять сильным отрицательным эмоциональным воздействиям, вызывающим высокую психическую напряженность, поскольку деятельность руководителя протекает в условиях значительных психологических нагрузок;

5. Самоопределение (свобода, самоопределение, открытость);

6. Социальная компетентность (компетентность, разговорчивость, общительность, готовность к обсуждению, сила убеждения, обаяние, дружественное отношение к организации, уверенная манера держать себя).

7. Мотивация власти. Многие лидеры движимы сильным желанием власти. У них сильна концентрация на собственной персоне, забота о престиже, честолюбие, избыток энергии. Такие лидеры, как правило, лучше социально подготовлены, проявляют большую гибкость и способность к адаптации. Но для них существует проблема эффективности.

Действительно, психологические способности формируются на базе врожденных особенностей и совершенствуются в процессе обыденной жизни. Однако достичь вершин в деятельности руководства, человеку позволяют не сами по себе задатки, а прижизненно выработанные способности, учитывающие задатки, а главное, компенсирующие то, чего не дано. Например, для того чтобы стать мастером общения, недостаточно обладать особенностями экстраверта, уметь говорить много и долго - нужно еще научиться чувствовать и слышать партнера, что, как известно, больше характерно для интроверта.

К числу значимых для делового общения факторов относят личностные качества руководителя, его систему ценностей и настроение, способность понимать себя и другого, осознано влиять на все сферы психологического существования (мироощущение, потребности и др.), обеспечивая тем самым развитие как свое собственное, так и других людей.

Таким образом, можно выделить в структуре профессионально важных качеств руководителя: организаторские, интеллектуальные, мотивационно-волевые и предпринимательские качества.

Итак, был рассмотрен и описан ряд важных личностных черт, способствующих эффективности руководителя. Человек с этими качествами не рождается, все они представляют собой уникальный сплав как природных особенностей человека, так и социально-исторического его развития.

1.2 Психологический анализ профессиональной деятельности руководителя

Каждый человек может овладеть почти любой профессией, но дело в том, сколько на это понадобится сил, времени и какова будет успешность и профессиональный рост в будущем. Период трудовой активности в жизни человека ограничен, а непродуктивная, не приносящая личного удовлетворения деятельность не только личное несчастье, но она отражается на семье, на организации, на управлении персоналом и в конечном счете на всем обществе. Поэтому проблема определения профессиональной пригодности и путей ее формирования имеет весьма актуальное значение в настоящее время. Понятие “психологическое благополучие” описывает состояние и особенности внутреннего мира человека, которые определяют переживание благополучности, а также поведение, продуцирующее и проявляющее ситуативное благополучие.

Важной составляющей переживания благополучности является психологическая культура руководителя - это способ организации его профессиональной управленческой деятельности и поведения, обеспечивающий ему выход на общественные ценности через приоритет конкретных интересов каждого человека на основе психологической компетентности в вопросах личности, групп и масс людей.

Второй важной составляющей переживания благополучности является психологическая компетентность руководителя - это характеристика его профессионального мастерства, отражающая уровень осведомленности о диапазоне возможных стратегий собственного поведения и умений их реализовывать в своей управленческой практике.

Трудности, с которыми приходится сталкиваться руководителю - это и умение ориентироваться в большом потоке информации, уметь анализировать и выделить основную задачу, одновременно держа в голове разные варианты решений, сравнивая преимущества и недостатки. Для того, чтобы увлекать

других, важно обладать собственной увлеченностью и поддерживать в себе высокий уровень интереса и работоспособности. Руководитель находит ресурсы для обучения и развития себя и других. Для руководителя важно развивать умение ясно излагать свои мысли и взгляды, важно умение распределять задания в команде. Все это и умение брать на себя ответственность за решение важных задач, упорство в достижении цели, высокий уровень ответственности руководителя могут привести к высокому уровню стресса, к профессиональному выгоранию, к хронической усталости.

Несовпадение структуры мотивации личности и требований профессиональной деятельности влечет за собой различные профессиональные деформации - внутриличностный и ролевой конфликт, эмоциональное выгорание, стереотипизация поведения, появления непродуктивных психологических защит, стагнация профессионального развития, психофизиологические изменения - это приводит к снижению эффективности и продуктивности профессиональной деятельности, понижает переживание психологического и профессионального благополучия во всех сферах жизнедеятельности.

К трудностям, мешающим руководителю находиться в состоянии психологического благополучия относятся факторы - наличие конфликтов: внутренних и внешних. К числу наиболее частых объективных причин можно отнести следующие:

А. Естественное столкновение материальных и духовных интересов людей в процессе жизнедеятельности.

Б. Вторая группа объективных причин конфликтов носит организационно-управленческий характер. Структурно-организационные причины конфликтов заключаются в несоответствии структуры организации требованиям деятельности, которой она занимается. Структура организации должна определяться задачами, которые эта организация будет решать или решает, структура создается под задачи.

В. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности.

Г. Ситуативно-управленческие причины конфликтов обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчиненными в процессе решения управленческих и других задач. Принятие ошибочного управленческого решения объективно создает возможность конфликтов между авторами решения и его исполнителями. Невыполнение работниками задач, поставленных руководством, также вызывает опасность конфликта по этому поводу.

Д. Следующая группа причин имеет социально-психологический характер. Одной из таких причин становятся возможные значительные потери информации и искажение информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации. Человек в принципе не может передать без искажения в процессе общения информацию. Второй типичной социально-психологической причиной межличностных конфликтов является несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей.

Главной задачей управления конфликтом может быть:

1. если это конфликты целей, то главные усилия руководителей должны быть направлены на достижение совместимости личных и организационных целей;

2. если это конфликт ролей, то следует учитывать их тип (конфликт личности и связанных с ролью ожиданий; конфликт может возникнуть и тогда, когда существуют различные требования к ролям, которые человек должен играть одновременно).

К ограничениям внутреннего характера, мешающим руководителю можно отнести:

1. Ценности и убеждения руководителя, с одной стороны, и ожидания подчиненных - с другой, терпимость к неопределенности, стрессы, уровень

доверия подчиненным и коллегам и т.п. Каждый человек имеет собственные представления о том, как следует и как не следует обращаться с людьми. Причем взгляды людей могут существенно меняться в зависимости от занимаемого ими социального статуса и от отношения к руководителю. Группа, привыкшая к определенному стилю руководства, будет ожидать со стороны нового руководителя именно такого же обращения, пусть даже ей этот стиль не нравился. Если ожидания группы не оправдываются, то люди начинают сопротивляться, отрицая то, о чем мечтали ранее.

2. Терпимость к неопределенности. Работа руководителя проходит в ситуации неопределенности, а если он передает некоторые функции контроля подчиненным (делегирует полномочия), то это означает еще большее увеличение неопределенности. Следует учитывать, что подчиненные со своей стороны способны выдержать лишь невысокий уровень неопределенности, поэтому в случае его увеличения они предпочтут жесткое единоличное руководство.

3. Стрессовые ситуации в работе руководителя, если они встречаются часто, провоцируют экстремальную форму поведения. В такой ситуации люди, чтобы не потерять контроль над ситуацией и не впасть в депрессию, склонны становиться авторитарными и проявлять свои жесткие качества.

4. Уровень доверия подчиненным и коллегам. Ни один разумный человек не будет возлагать на другого обязанности, для выполнения которых у того нет ни опыта, ни способностей. Но компетентность самого руководителя в оценке подчиненных, особенно в их потенциальной деятельности, формируется не на основе профессиональных знаний, а на личном опыте, который может быть весьма далеким от объективности.

Замечено, что чем больше руководитель знает, как делать, тем больше он склонен приказывать подчиненным и вмешиваться в то, что является их обязанностью, лишая персонал, таким образом, самостоятельности и активности. Для разгрузки руководителю важно делегировать полномочия и

использовать различные формы участия коллектива в процессе деятельности.

Полезно различать три формы участия:

1. Консультация. Руководитель выслушивает идеи и предложения членов группы, но решение принимает самостоятельно.

2. Согласие. Согласие: принятие решения группе не доверяется, но группа получает право отвергнуть не удовлетворяющее ее решение, после чего руководитель обязан предложить новый вариант решения.

3. Консенсус. Консенсус: в процессе консультаций с группой принимается согласованное (единогласно одобренное) решение.

К факторам психологического благополучия руководителя относится фактор эмоциональной стабильности, поддержание жизненной энергии, уверенность в себе - черта характера, зависящая от того, как человек воспринимает свое место в обществе и как оценивает свои способности, система ценностных ориентаций, самооценка. Самооценка должны быть высокой, но адекватной ситуации и проявляться таким образом, чтобы окружающие чувствовали уверенность руководителя.

Так люди, уверенные в собственной значимости, ожидают, что и другие будут относиться к ним таким же образом. В основе отношений, складывающихся между ожиданиями и поведением, лежит механизм "самореализующегося пророчества" (Бернс, 1986) [3]. Человек оценивает себя двумя путями: путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельностью; путем сравнения себя с другими людьми.

В данной работе использовались методики, с помощью которых можно оценить и изучить уровень развитости таких личных особенностей и внутренней направленности, при наличии которых человек сможет стать хорошим руководителем, лидером или вряд ли сможет стать хорошим лидером, если вовремя не избавится от них. К таким качествам относятся неумение бороться со стрессами и управлять собой в напряженных,

эмоциональных ситуациях, отсутствие системы ценностей, устоявшихся норм морали и правил поведения, отсутствие четко поставленных целей, особенно на перспективу, неспособность оперативно и правильно решать возникающие проблемы, находить выход из сложных ситуаций, отсутствие заботы о личностном и профессиональном росте (развитии), неумение творчески подходить к делу, оказывать влияние на людей, иметь и поддерживать свой авторитет и ряд других. И, наоборот, умение справляться со стрессами, четкая система ценностей, заботы о личностном и профессиональном развитии, способствуют возможности гармонично проявить себя, как руководителю.

Залогом успеха руководителя выступают и многие другие психологические черты: общительность, цельность, смелость, богатое воображение, упорство, честность и т.п. Следует заметить, что это скорее перечень положительных человеческих качеств, чем набор профессионально значимых характеристик. Для поддержания высокого уровня работоспособности и для профилактики хронической усталости и выгорания важным условием выступает понятие психологического благополучия руководителя.

1.3 Понятие и характеристика феномена психологического благополучия

Изучение позитивного функционирования человека является важной темой современной психологии. К числу важных понятий, характеризующих позитивное функционирование человека, можно отнести понятие психологического благополучия. П о н я т и е «**психологическое благополучие**» описывает состояние и особенности внутреннего мира человека, которые определяют переживание благополучности, а также поведение, формирующее и проявляющее, **ситуативное благополучие**. С какими личностными особенностями связаны такая внутренняя картина мира личности и стиль, способ его жизни – вот вопросы, возникающие в

процессе изучения. Разные исследователи, описывая схожие особенности личности, нередко пользуются разными понятиями, разным словарем. Многочисленные исследования посвящены углублению понимания таких психологических понятий, как индивидуация К.Г. Юнга, идентичность Э. Эриксона, осмысленность жизни В. Франкла, жизнестойкость С. Мадди, экзистенция А. Лэнгле. Данное понятие начало своё распространение с 60-ых годов прошлого века. Данной проблематике посвящены работы Н.М. Брандбурна, Э. Динера, К. Рифф, Б.С. Братуся, И.В. Дубовиной и других. Попытки определения данного понятия привели к появлению понятий субъективного, психологического, эвдемонического и онтологического благополучия, теоретическое разграничение которых недостаточно определено. Под «психологическим благополучием», в отличие от психического здоровья, подразумевается субъективное самоощущение целостности и осмысленности индивидом своего бытия. Вопросы понимания сущности феномена психологического благополучия остаются открытыми, ощущается недостаток поиска факторов, оказывающих на него влияние. Важным фактором формирования гармонично функционирующей личности и, следовательно, психологического благополучия являются уверенность в себе, адекватная самооценка, позитивный взгляд на жизнь, доброжелательность, общительность, эмоциональная стабильность. Однако проблема психологического благополучия личности по-прежнему остается одной из мало изученных как в зарубежной, так и отечественной психологии. Не сформулировано единое общепризнанное определение понятия "психологическое благополучие". Среди всего разнообразия подходов к пониманию психологического благополучия как зарубежными, так и отечественными психологами выделяются два основных - гедонистический (от греч. hedone — "наслаждение") и эвдемонистический (от греч. eudaimonia - "счастье, блаженство").

В рамках гедонистического подхода психологическое благополучие определяется через достижение удовольствия и избегание неудовольствия, при этом удовольствие - это не только телесное удовольствие, но и удовлетворение от достижения значимых целей. Впервые понятие «психологическое благополучие» появляется в работе Н. Брэдбурна еще в 1969 году. Сформулированный Н. Брэдбурном подход иногда называют гедонистическим. В исследовании он описывает структуру психологического благополучия как своеобразный баланс, достигаемый постоянным взаимодействием двух видов аффекта — позитивного и негативного. Очевидно, что определяющим психологического благополучия конкретного индивида является его субъективная оценка своего состояния.

Эвдемонистический подход разрабатывается преимущественно в рамках гуманистической психологии. Среди авторов, занимавшихся теоретической разработкой вопроса об основных «контурах» психологического благополучия - Дж. Бюдженталь, А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Фромм, Г. Оллпорт. С позиции данного подхода психологическое благополучие рассматривается как "полнота самореализации человека в конкретных жизненных условиях и обстоятельствах, нахождение "творческого синтеза" между соответствием запросам социального окружения и развитием собственной индивидуальности". В отличие от субъективного, в объективистском подходе психологическое благополучие связывают не с субъективным самоощущением, а с объективным показателем — со степенью реализации человеком своего потенциала. Этот подход называют эвдемонистическим (Аристотель). Объективность в трактовке эвдемонистического счастья обеспечивается обязательным наличием внешнего фактора, внешней его оценки со стороны. Такой подход к психологическому благополучию представлен в интегративной модели К. Рифф. Основой для разработки ее концепции стали

психологические теории, в которых рассматривается проблема позитивного психологического функционирования личности, что так или иначе связано с категорией психологического благополучия (теории К. Роджерса, Б. Ньюгартена, К.Г. Юнга, Д. Биррена, Ш. Бюлер, А. Маслоу, М. Яходы, Г. Олпорта, Э. Эриксона). Проанализировав и обобщив соответствующий материал в работах перечисленных авторов, критически пересмотрев взгляды на психологическое благополучие как баланс между позитивным и негативным аффектами, она предложила свою структуру психологического благополучия.

В качестве **базовых составляющих психологического благополучия** (psychological well-being) человека К.Рифф выделила [39]:

- 1.позитивные отношения с другими,
- 2.принятие себя(позитивная оценка себя и своей жизни),
- 3.автономия (способность следовать своим собственным убеждениям),
- 4.компетентность (контроль над окружающей средой, способность эффективно управлять своей жизнью),
- 5.наличие целей, придающих жизни направленность и смысл,
- 6.личностный рост как чувство непрекращающегося развития и самореализации.

Такое комплексное изучение психологического благополучия позволяет объективно соединить внешнее поведенческое проявление с субъективной самооценкой своего самоощущения удовлетворенности жизнью. Объективность этой теории заключается еще и в том, что существует некоторый позитивный, социальный норматив, которому при психологическом благополучии соответствует жизненное функционирование любого человека. В данном исследовании используется подход К. Рифф.

Опросник «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф - теоретически обоснованный инструмент, который предназначен для

измерения выраженности основных составляющих психологического благополучия. В настоящее время многомерная модель К. Рифф принимается многими исследователями, а разработанная ею методика измерения психологического благополучия активно используется в исследовательской практике многих стран. Данная методика измеряет актуальное психологическое благополучие.

В свою очередь, экзистенциальный анализ пытается привлечь внимание человека к базовому ядру, “ground zero” всех человеческих переживаний - субъективному переживанию себя как мыслящего, чувствующего и действующего существа. Экзистенциальный подход (А. Лэнгле) предлагает свою модель психологического благополучия, речь идет о том, что наличие чувств – переживаний является само по себе психологическим благополучием, в то время как отсутствие их – апатия , потерянности, отчужденность – показатели психологического неблагополучия. Проявляя осознанность в том, как он проживает свою жизнь, человек, по мнению Альфрида Лэнгле, может преодолеть отчужденность и потерянность, для того чтобы обрести ощущение благополучия.

Важным фактором формирования полноценно функционирующей личности и, следовательно, психологического благополучия являются детско-родительские отношения в семье. Психологическое благополучие является тем психологическим феноменом, который олицетворяет естественное стремление человека к внутреннему равновесию, комфорту, ощущению счастья.

Психологическое благополучие руководителей отражается не только на их психическом здоровье, но и на эффективности выполнения самой деятельности, особенно когда эта деятельность предполагает интенсивное межличностное общение и необходимость принимать управленческие решения. Кроме того, и сам процесс обучения будущей профессии, освоение новых компетенций происходит успешнее, если

человек удовлетворен своей жизнью, ощущает себя психологически благополучным.

Психологическое благополучие рассматривается как критерий профессиональной идентичности и как характеристика деятельности, которая может свидетельствовать о степени ее приемлемости с точки зрения мотивов и установок личности, как результат направленности специалиста на позитивное функционирование в условиях профессиональной деятельности, достигнутый посредством саморазвития личностных качеств, результатом которого является переживание удовлетворенности ее результатами [18].

Таким образом, понятие “психологическое благополучие” описывает состояние и особенности внутреннего мира человека, которые определяют переживание благополучности, а также поведение, продуцирующее и проявляющее ситуативное благополучие.

1.4. Взаимосвязь психологического благополучия с личностными качествами.

Психологическое благополучие связано с такими личными особенностями, как уверенность в себе, адекватная самооценка, позитивный взгляд на жизнь, доброжелательность, общительность, эмоциональная стабильность. Удовольствие связано с демонстрацией собственной компетенции, творческих достижений и достижений, вообще. Интерес способствует концентрации внимания на объектах, отвечающих внутренней мотивации, стимулирует стремление продолжать деятельность.

В своей концепции личностно-профессионального саморазвития С. А. Минюрова, рассматривает личностные качества в континууме «мотивирующие-стабилизирующие». Мотивирующие личностные качества побуждают личность к позитивному функционированию, направляют на саморазвитие, характеризуют степень осознанности личностью своих сильных и слабых личностно-профессиональных качеств, способность к рефлексии, развиваются с детства под влиянием значимых других (родителей,

родственников, педагогов). Стабилизирующие личностные качества обуславливают устойчивость позитивного функционирования личности, обнаруживаются через качества, характеризующие интеграцию личности, субъектный уровень её проявления (баланс направленности на себя и на других: самоуважение, уверенность в себе, жизнестойкость, позитивное отношение к окружающим и потребность быть им полезным, внутренняя конфликтность, самообвинение), формируются у взрослого в процессе личностного саморазвития.

В итоге можно сделать следующие выводы:

1. Психологическое благополучие личности руководителя может быть рассмотрено как система отношений к себе и другим, к условиям жизни и собственному личностному функционированию в этих условиях.

2. Направленность личности руководителя на позитивное функционирование определяет вектор его активности на самовосстановление, саморазвитие и на рефлексивное управление развитием персонала.

3. Личностные качества руководителя, характеризующие его стремление к саморазвитию и внутреннюю интегрированность выполняют функцию личностных детерминант психологического благополучия.

4. Мотивирующими детерминантами психологического благополучия личности руководителя являются такие качества, которые характеризуют отношение личности к себе и стремление к саморазвитию, самосовершенствованию: самооценность, открытость, саморуководство, доверие собственной интуиции.

5. Стабилизацию уровня психологического благополучия личности руководителя обеспечивает взаимовлияние личностных качеств руководителя, характеризующих его личностную интегрированность: самоуважение, уверенность в себе, жизнестойкость, позитивное самоотношение, быть полезным другим, карьерная устойчивость, позиция

доминирования, открытость к опыту, способность выразить то, что думают, способность делиться, низкая внутренняя конфликтность – и показателей позитивного функционирования личности.

Счастье, благополучие, удовлетворение, комфорт – понятия, относящиеся к субъективному переживанию человеком процессов, происходящих в его жизни. Эти явления характеризуют его социально - психологически. В них кроется общественная история человека – человека, который обрел свою личность, который обладает способностью творить свою жизнь, создавать историю своей жизни, свою судьбу и соотноситься с историей жизни других людей — конкретных или обобщенных личностей. Если это ему удастся, возникают позитивные эмоции, сознание и переживание благополучия. Не следует полагать, что субъективное благополучие – явление отдаленного будущего или определенного возрастного периода. В той или иной степени и в том или ином аспекте оно может быть представлено на всех этапах жизненного пути и связано с любой деятельностью.

В исследованиях субъективного благополучия личности уделяется большое внимание соответствию актуальных (актуализируемых) потребностей субъективным возможностям человека по их удовлетворению. Сфера потребности получает теснейшую связь со сферой самосознания. Можно предположить, что при высоких потребностях, но низком уровне оцениваемой самостоятельно возможности удовлетворения потребности, наступает субъективное неблагополучие, обратное соотношение - ведет к благополучию, устанавливается связь между актуализацией потребностей и осознанием их реализации.

Можно предположить, что уровень психологического благополучия будет соответствовать удовлетворению потребностей разного уровня:

- 1) витальные (биологические) потребности;

2) социальные потребности - стремление принадлежать к социальной группе (общности) и занимать в этой группе определенное место, пользоваться привязанностью и вниманием окружающих, быть объектом их уважения и любви;

3) идеальные потребности познания окружающего мира и своего места в нем, познания смысла и назначения своего существования на земле как путем присвоения уже имеющихся культурных ценностей, так и путем открытия совершенно нового, неизвестного предшествующим поколениям.

Такое построение согласуется и с концепцией А. Маслоу, в которой предлагается, что степень самоактуализации личности соответствует иерархической структуре потребностной сферы. В ее основании стоят биологические потребности, затем, психофизиологические, социальные, высшие и наивысшую позицию в ней занимают, так называемые, мета-потребности, в теории А. Маслоу подчеркивается переходность от одной потребности к другой как результат удовлетворения первой.

Важную роль в психологическом благополучии руководителя имеют мотивационно-волевые качества: стремление к успеху (ориентация на достижение, стремление обладать, решительность, доверие к себе). В учебном пособии Е. П. Ильина мотив определяется как "сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и служащая для них основанием (обоснованием)". [17]

К факторам психологического благополучия руководителя относится фактор эмоциональной стабильности, поддержание жизненной энергии, уверенность в себе - черта характера, зависящая от того, как человек воспринимает свое место в обществе и как оценивает свои способности, система ценностных ориентаций, самооценка. Самооценка должны быть высокой, но адекватной ситуации и проявляться таким образом, чтобы окружающие чувствовали уверенность руководителя.

Самооценка — это представление человека о своей важной деятельности в обществе и оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков. Самооценка - это своеобразные когнитивные схемы, которые обобщают прошлый опыт личности и организуют новую информацию относительно данного аспекта «Я». Вместе с тем, самооценка, особенно если речь идет о способностях и потенциальных возможностях личности, выражает и определенный уровень притязаний.

Функции самооценки:

- 1) Регуляторная, благодаря ей происходит решение задач личностного выбора;
- 2) Защитная, обеспечивающая относительную стабильность и независимость личности.

Неоднозначны и критерии самооценки. Индивид оценивает себя двумя путями:

1. путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности. Чем выше уровень притязаний, тем труднее их удовлетворить. Удачи и неудачи в какой-либо деятельности существенно влияют на оценку индивидом своих способностей в этом виде деятельности: неудачи, чаще всего, снижают притязания, а успех повышает их.

2. путем сравнения себя с другими людьми. Оценивая себя, индивид сравнивает себя с другими, учитывая не только свои собственные - достижения, но и всю социальную ситуацию в целом. На общую самооценку личности сильно влияют также ее индивидуальные особенности и то, насколько важно для нее оцениваемое качество или деятельность.

Самооценка носит субъективный характер. Важную роль в ее формировании играет сопоставление образа реального «Я» с образом идеального «Я», т. е. с представлением о том, каким человек хотел бы быть.

Второй фактор, важный для формирования самооценки, связан с тем, что человек склонен оценивать себя так, как, по его мнению, его оценивают другие.

Самооценка является важной составляющей “Я – концепции”. “Я - концепция” определяется как существующая в сознании индивида система представлений, образов и оценок, относящихся к самому субъекту. Она включает оценочные представления индивида самого себя, а также представления о том, как он выглядит в глазах других людей, на основе которых формируются представления о том, каким он хотел бы быть и как он должен себя вести. Так люди, уверенные в собственной значимости, ожидают, что и другие будут относиться к ним таким же образом. В основе отношений, складывающихся между ожиданиями и поведением, лежит механизм “самореализующегося пророчества” (Бернс, 1986) [3]. Человек оценивает себя двумя путями: путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельностью; путем сравнения себя с другими людьми. Как видно, самооценка является сложным, многоаспектным психологическим явлением.

Существует зависимость между образом самого себя и оценки и поддержки со стороны коллег и общим уровнем удовлетворенности работой.

В исследовании личностных черт наиболее значимые показатели были выявлены во взаимосвязи получили автономия личности и степень удовлетворенности работой, т.е., чем выше автономия личности, тем выше степень удовлетворенности работой. Менеджеры, которые считают, что они имеют более низкое чувство автономии, менее удовлетворены своей работой. [41]

Было также установлено, что существует связь между удовлетворенностью работой и личностных качеств, таких, как экстраверсия (открытость к опыту, способность выразить то, что они думают, что, способность делиться), доброжелательность, добросовестность и чувство

профессионального роста, общая удовлетворенность собой. Так же была выявлена прямая взаимосвязь между личностным ростом и компетентностью, получением одобрений со стороны коллег, содержания работы и общей оценки жизни. Была выявлена взаимосвязь между уровнем образования и социальной активностью испытуемых, чем выше образование, тем выше показатели психологического благополучия, такие как компетентность, личностный рост и самопринятие. При высокой социальной активности выше показатели - позитивные отношения с другими, личностный рост, наличие целей, придающих жизни направленность и смысл, а так же возможность реализации повседневных потребностей. Наиболее важными детерминантами психологического благополучия были определены социальные детерминанты - социальной активности и рода занятий. [40]

Выводы по Главе 1. Таким образом, психологическое благополучие личности – это переживание удовлетворённости собственной жизнью как результата позитивного функционирования, достигнутого посредством личностного саморазвития. В результате теоретического анализа, были обобщены определения понятий психологического благополучия, ситуативного благополучия. Были рассмотрены факторы психологического благополучия, его параметры, аспекты и функции. Также были выделены и описаны понятия, составляющие предмет исследования данной работы: психологическое благополучие, личностные качества, параметры эффективного руководителя. А также, были проанализированы трудности, которые мешают переживанию благополучия у руководителей. Таким образом, понятие “психологическое благополучие” описывает состояние и особенности внутреннего мира человека, которые определяют переживание благополучности, а также поведение, продуцирующее и проявляющее ситуативное благополучие.

Глава 2. Методы и организация исследования

2.1 Постановка проблемы исследования

Цель исследования: изучить психологическое благополучие руководителей в зависимости от их личностных качеств.

Общая гипотеза исследования: психологическое благополучие выше оценивают руководители с высокой степенью экстраверсии, доминирования, стремлением к достижению цели и склонностью к риску.

Первая частная гипотеза: психологическое благополучие у руководителей выше, чем у специалистов.

Вторая частная гипотеза: психологическое благополучие у руководителей женщин выше, чем у руководителей мужчин.

Задачи исследования:

1. Оценить и сравнить психологическое благополучие руководителей и специалистов разного пола.
2. Оценить и сравнить личностные качества руководителей и специалистов разного пола.
3. Проанализировать взаимосвязи возраста и стажа работы руководителей с оценками параметров их психологического благополучия и личностными качествами.
4. Проанализировать взаимосвязи оценок психологического благополучия с личностными качествами руководителей.

Объект исследования: руководители высшего звена города Риги.

Предмет исследования: психологическое благополучие, тип темперамента, мотивация, готовность к риску, межличностные особенности.

2.2 Общая характеристика выборки

Для проведения исследования были сформированы две выборки, одна из руководителей высшего звена и вторая – из специалистов различных организаций. Руководители высшего звена – 30 человек, из них 18 (60%) мужского пола и 12 (40%) женского пола, в возрасте от 27 до 59 лет, средний возраст 43 года.

Специалисты – 30 человек, из них 15 (50%) мужского пола и 15 (50%) женского пола, в возрасте от 20 до 53 лет, средний возраст 36,5 лет.

Подробное описание респондентов, участвующих в исследовании, представлено в Приложении А.

2.3 Методики исследования

2.3.1 Методика оценки психологического благополучия

Для оценки психологического благополучия руководителей высшего звена была использована методика «Шкала психологического благополучия» (ШБП), разработанная К. Рифф, на основе более ранних исследований М. Ягоды, адаптирована на российской выборке Л. В. Жуковской и Е. Г. Трошихиной [12].

Опросник К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» — теоретически обоснованный инструмент, предназначенный для измерения выраженности основных составляющих психологического благополучия. В настоящее время многомерная модель К. Рифф принимается многими исследователями, а разработанная автором методика измерения психологического благополучия неоднократно проходила проверки на надежность и валидность и активно используется в исследовательской практике во многих странах. Таким образом, русскоязычный вариант опросника К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» надежен, валиден, выявляет уровень и характер соотношения составляющих психологического благополучия у испытуемых и может быть использован в

практике психологического консультирования и коррекции, психологического сопровождения профессиональной и учебной деятельности, а также для дальнейшего исследования психологического благополучия.

Использовался вариант опросника, состоящий из 54 утверждений и бланком ответов со шкалой от 1 до 5 со степенью согласия с данными утверждениями в данный момент. Полученные ответы формируют шесть шкал методики, каждая из которых представлена четырнадцатью утверждениями. Утверждения, относящиеся к отдельным шкалам, перемешаны (путем последовательного выбора по одному утверждению из каждой шкалы и составления единого непрерывного инструмента самоотчета).

Инструкция: "Оцените, пожалуйста, степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями о том, что Вы чувствуете относительно себя и своей жизни. Для этого выделите цифру, наиболее точно описывающую степень вашего согласия с утверждением:

- 5 – совершенно согласен,
- 4 – согласен,
- 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен,
- 2 – не согласен,
- 1 – категорически не согласен.

Пожалуйста, помните, что здесь нет правильных или неправильных ответов. "

Интерпретация шкал:

Автономность:

(+) Самоопределение и независимость; способен противостоять социальному давлению, мыслить и вести себя независимо; сам регулирует свое поведение; оценивает себя, исходя из личных стандартов.

(–) Озабочен ожиданиями и оценками других; при принятии важных решений опирается на суждения других людей; его мышление и поведение подвержено социальному давлению.

Компетентность:

(+) Обладает чувством мастерства и компетентности в овладении средой; осуществляет разнообразные виды деятельности; способен выбирать или создавать подходящий контекст для реализации личных потребностей и ценностей.

(–) Трудно справляется с повседневными делами; чувствует, что неспособен улучшить или изменить окружающие обстоятельства; не осознает возможности, предоставляемые окружающей средой; отсутствует чувство контроля над внешним миром.

Личностный рост:

(+) Обладает чувством продолжающегося развития и реализации своего потенциала; видит свой рост и экспансию; открыт новому опыту; наблюдает все большее совершенствование себя и своего поведения с течением времени; изменения отражают все большее познание себя и эффективность.

(–) Чувство личностной стагнации; отсутствует ощущение улучшения и экспансии со временем; чувство скуки и незаинтересованности в жизни; чувствует себя неспособным приобретать новые установки и способы поведения.

Позитивные отношения:

(+) Получает удовлетворение от теплых, доверительных отношений с другими; заботится о благополучии других; способен к сильной эмпатии, привязанности и близости; понимает необходимость идти на уступки во взаимоотношениях.

(–) Испытывает недостаток близких, доверительных отношений с другими; ему трудно заботиться о других, быть теплым и открытым;

изолирован и фрустрирован в межличностных отношениях; не стремится идти на компромисс для поддержания важных связей с другими.

Жизненные цели:

(+) Имеет цели в жизни и чувство направленности; чувство осмысленности своего прошлого и настоящего; имеет убеждения, придающие жизни цель; у него есть основания и причины для того, чтобы жить.

(-) Нет чувства осмысленности жизни; недостаток целей, чувства направленности; не видит целей и в своем прошлом; отсутствуют воззрения и убеждения, придающие жизни смысл.

Самопринятие:

(+) Позитивно относится к себе и своему прошлому; осознает и принимает свои разные стороны, включая как положительные, так и отрицательные качества.

(-) Неудовлетворен собой; разочарован своим прошлым; обеспокоен определенными личностными качествами; желает не быть тем, кем является.

Бланк методики «Психологическое благополучие» и ключи к ней представлены в Приложении Б1.

Список переменных, по опроснику К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» используемых в исследовании:

- 1.А - автономность;
- 2.К - компетентность;
- 3.LR - личностный рост;
- 4.PZ - позитивные отношения (с другими);
- 5.ZC - жизненные цели;
- 6.SM - самопринятие.

2.3.2 Методика оценки типа темперамента

Для оценки типа темперамента руководителей высшего звена была использована "Методика определения темперамента" Д. Кейрси [8].

Методика представляет собой опросник, определяющий тип темперамента респондента. Опросник Кейрси - методика оценки темперамента, созданная на основе работ К.Г. Юнга и И. Майерс-Бриггс. Опросник разработан в 1956 г. профессором Калифорнийского университета Дэвидом Кейрси. Перевод и адаптация методики осуществлены Б.В. Овчинниковым, К.В. Павловым, И.М. Владимировой.

Опросник содержит четыре биполярные шкалы, отображающие содержание восьми психологических факторов темперамента (в рамках теоретических представлений К.Г. Юнга и его последователей). К этим факторам (шкалам) относятся:

- **Экстраверсия - интроверсия** (E-I, от англ. Extravertion - Intmvertion);
- **Сенсорика - интуиция** (S-N, от англ. Sensation - Intuition);
- **Логичность - чувство** (T-F, от англ. Thinking - Feeling);
- **Рассудительность (решение) – импульсивность (восприятие)** (J-P, от англ. Judging -Perceiving) (планирование-импульсивность).

Опросник представляет собой набор из 70 утверждений, 10 из которых относятся к шкале экстраверсии-интроверсии, остальные (тринадцать группами по 20) раскрывают содержание последующих трех шкал. Шкалы искренности и достоверности в опроснике отсутствуют. Утверждения следуют однородными группами по 7: первое относится к факторам E-I, второе и третье - к факторам S-N, четвертое и пятое - к факторам T-F, шестое и седьмое - к факторам J-P. Далее (с каждой новой строки регистрационного бланка) указанная последовательность возобновляется. Каждое утверждение имеет два варианта продолжения (обозначаемые а или б), один из которых предлагается выбрать испытуемому. Таким образом, выявляются

индивидуальные предпочтения одного из сдвоенных факторов во всех четырех парах. Испытуемый (респондент) получает в результате характеристику экстраверта либо интроверта; сенсорика либо интуитива и т.д.

Инструкция: Вам предлагается опросник для изучения типичных способов повеления и личностных особенностей. Опросник состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два продолжения (ответа). Подчеркиваем, что все ответы равноценны, правильных или неправильных среди них нет. Ваша задача:

1. прочесть каждое из утверждений вместе с двумя его возможными продолжениями;

2. выбрать то продолжение, которое вам свойственно в большинстве жизненных ситуаций;

3. вписать знак (+) в соответствующую (по номеру вопроса) ячейку регистрационного листа.

Ответы в листе располагаются по строкам слева направо. Просим работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами, и проявлять откровенность. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

Бланк методики "Методика определения темперамента" Д. Кейрси и ключи к ней представлены в Приложении Б2.

Согласно представлениям Д. Кейрси, экстраверты в общении с людьми черпают энергию, всегда готовы продолжить коммуникацию, в то время как интровертам после интенсивного общения необходимо уединиться, обработать полученную информацию и, по образному выражению автора, "подзарядить батареи". Экстраверты в общей популяции преобладают над интровертами.

Для S-индивидов (сенсорики) жизненный опыт и здравый смысл являются критериями для принятия решений. Поэтому сенсорный фактор можно назвать "здравомыслием". Таким людям чуждо фантазирование, они

предпочитают "синицу в руках журавлю в небе". Люди, относящиеся к N-фактору (интуитивы), в принятии решений опираются на внутренний голос, собственную интуицию, вне зависимости от того, как поступают в подобных ситуациях окружающие, S-индивиды несколько преобладают над N-индивидами в различных случайных выборках.

Люди, опирающиеся на T-фактор, при обработке информации и принятии решений (логики), считают оправданным логичный, объективный подход, имеющий свои четкие законы и правила. F-людям (чувственным) характерны субъективизм, гуманность, они руководствуются этическими категориями в большей мере, чем категориями логическими. Шкала T-F - единственная, в которой отмечены половые различия. 6 из 10 мужчин являются логиками, 6 из 10 женщин предпочитают полюс чувственности.

Люди с J-предпочтением стремятся, как можно раньше, принять определенное решение и затем действовать уже в рамках конкретного плана, последовательно прорабатывая промежуточные этапы на пути достижения перспективной цели. Их действия, в принципе, предсказуемы. P-индивиды пытаются зарезервировать как можно больше возможных вариантов действий в зависимости от обстоятельств. Им свойственно стремление собирать, воспринимать максимум информации до момента принятия решения. Поэтому их действия выглядят импульсивными. Возможные сочетания указанных парных факторов дают возможность установить тип темперамента и функциональный портрет конкретного индивида.

Д. Кейрси развил и дополнил концепцию К.Г. Юнга с учетом последних достижений как когнитивно - бихевиоральной, так и экзистенциально-гуманистической психологии. В результате он создал представление о четырех интегральных типах темперамента, различающихся по наиболее существенным и устойчивым психологическим характеристикам - от ценностно - мотивационной структуры до наблюдаемого стиля поведения. Автор выделяет четыре типа темперамента:

- "Дионисий" - сенсорно-импульсивный, **SP**;
- "Эпиметей" - сенсорно-планирующий, **SJ**;
- "Аполлон" - интуитивно-чувственный, **NF**;
- "Прометей" - интуитивно-логический, **NT**.

Каждый из типов, в свою очередь, подразделяется на четыре функциональных портрета, отображающих менее существенные (по сравнению с типами) психологические различия. Портреты имеют буквенные и условные словесные обозначения.

1. Люди первого, "Дионисий", сенсорно-импульсивного, типа - это художественные натуры, обладающие большой долей прагматизма, не склонны к сентиментальности и романтизму. Их художественное начало проявляется в мастерстве спонтанных и скоротечных коммуникаций и психомоторной одаренности. Они любят вносить в жизнь игровые и непредсказуемые элементы. Являются практическими нонконформистами, которых трудно вовлечь во все рутинное, заранее известное, скучное. Сенсорно-импульсивные лица весьма мало предсказуемы, склонны к риску, не всегда дисциплинированы, однако при этом практичны и трезво реалистичны, стабильно оптимистичны, бесхитростны, весьма активны, решительны, не тяготеют к абстрактным рассуждениям. Способности к теоретическому обучению у них, как правило, ниже средних. Их доля составляет 10% в общей популяции.

2. Представители второго, "Эпиметей", сенсорно-планирующего, типа - это мыслители-практики, их ум избегает всего неясного, они всегда думают о деле, стремясь внести в него порядок, организованность и завершенность. Склонны строго придерживаться социальных норм и стереотипов, особенно с их внешней, ритуальной стороны. Им свойственно серьезное и ответственное отношение к различным видам деятельности и общения, которые осознаются ими как выполнение определенных обязанностей, причем рационально обоснованных. Их можно назвать разумными конформистами. Сенсорно-

планирующие лица серьезны, рассудительны, надежны, лишены особых причуд и эстетических притязаний, могут проявлять тенденцию к периодическим снижениям настроения, практичны, отчасти чопорны и пессимистичны, их способности к теоретическому обучению, как правило, средние. Они составляют 40% в общей популяции.

3. Люди третьего, "Аполлон", интуитивно-чувственного, типа - художественные натуры, высоко чувствительные к эстетическим и этическим сторонам жизни, обладающие врожденной эмпатией и высоким интересом к другому человеку. Они придают большое значение Духовным исканиям, которые могут привести к искренней религиозности. В неформальном и профессиональном общении находят наибольшее удовлетворение. Их конформизм имеет аффективно обусловленный характер, основанный на личных симпатиях и антипатиях. Интуитивно-чувственные лица весьма лабильны, эмоциональны, эстетически ориентированы, приятны в общении; в увлечениях порой выходят из рамок формального поведения, Мечтательны, оптимистичны, чувствительны и чувственны, иногда даже капризны, легко заражаются чужими эмоциями. Их способности к усвоению теоретических знаний чаще средние. Они, как и второй тип, составляют 40% в общей популяции.

4. Люди четвертого, "Прометей", интуитивно-логического, типа - мыслители-теоретики, стремящиеся к новому знанию ради знания, их "научная жилка" подталкивает к построению более или менее правдоподобных концепций не только относительно мировых проблем, но и прозаических, будничных жизненных ситуаций. К планируемым намерениям и совершаемым поступкам люди этого типа относятся как, к своего рода, экспериментам по проверке собственных гипотез. Отсюда проистекает их склонность к нестандартному, рискованному в морально-этическом смысле поведению. Люд интуитивно-логического типа мало ориентированы на внешние критерии, зачастую скрытны и холодны в общении, обладают

высокой, но неустойчивой самооценкой, весьма уверены в себе, нередко характеризуются незрелой эмоциональностью, их способности к теоретическому обучению, как правило, выше среднего. Они составляют всего 10% в общей популяции.

Описание типов

Для **SP** – типа, “Дионисий”, темперамента при учете всех шкал возникают четыре комбинации (функциональных портрета). Охарактеризуем каждый из них отдельными ключевыми словами:

- **ESFP - "Тамада"**: оптимизм и теплота; избегают одиночества; идут по жизни смеясь, жизнь для них - сплошные приключения; игнорируют все мрачное; щедрость, поддаются соблазнам; старший друг для своего ребенка; умение вдохновлять людей, приземленность языка; наука - дело не для них, они выбирают бизнес, торговлю.

- **ISFP - "Художник"**: успешное художественное творчество, эпикурейский образ жизни; острота ощущения текущей минуты; высокая чувствительность к оттенкам и полутонам в ощущениях; тонкости устной и письменной речи обычно не интересуют; свобода, оптимистичность, непокорность, уход от всякого рода ограничений.

- **ESTP - "Антрепренер"**: энергия, игра, неистощимый, искушенный в обращении с людьми; остроумие, прагматизм; работа в условиях риска и на грани катастрофы; поиск острых ощущений; преследуют выгоду во взаимоотношениях; погоня за Госпожой Удачей, риск.

- **ISTP - "Мастер"**: субординация - излишняя условность; бесстрашие, жажда действий; увлечения с оттенком экстремальности; умение обращаться с любыми инструментами и механизмами; это боевики, наемники; им свойственны братские взаимоотношения; формальное образование не обязательный вариант для них (часто бросают школу и редко стремятся к высшему образованию).

Для представителей **SJ**-темперамента, “Эпиметей”:

- **ESFJ - "Торговец"**: открытый, практичный, расчетливый, обладает житейской мудростью; компанейский, гостеприимный; деловой, ответственный, интересы клиента превыше всего; общительный.

- **ISFJ - "Консерватор"**: спокойный; защищает интересы организации, традиции; ответственный; придерживается связи времен, проявляет интерес к истории; все у него по плану; заботливый; выполнять поручения для него спокойнее, чем руководить; хозяин в доме.

- **ESTJ - "Администратор"**: ответственный, надежный; для него важны долг, иерархия, порядок; практичный, открытый, все у него идет по плану; без глупостей и лишних выдумок; бесхитростный, исполнительный, цельная натура.

- **ISTJ - "Опекун"**: на первом месте - долг, человек слова, ответственный; спокойный, твердый, надежный, логичный, малоэмоциональный; семьянин; ему свойственны обстоятельность и даже въедливость.

Для **NF**-представителей деление на функциональные типы выглядит следующим образом, "Аполлон":

- **ENFJ - "Педагог"**: гуманистический лидер, общительный, внимательный к чувствам других людей, образцовый родитель; нетерпеливый по отношению к рутине и монотонной деятельности; отличается умением распределить роли в группе.

- **INFJ - "Предсказатель"**: радость друзей - радость и для него; пронзительность и прозорливость; успешное самообразование; ранимость, не любят споров и конфликтов; богатое воображение, поэтичность, любовь к метафорам; это психолог, врачеватель, писатель; стремится к гармонии человеческих взаимоотношений.

- **ENFP - "Журналист"**: умение влиять на окружающих; видит людей насквозь; отрывается от реальности в поиске гармонии; подмечает все экстраординарное; ему свойственны чувствительность, отрицание сухой

логики, творчество, энтузиазм, оптимизм, богатая фантазия; это торговец, политик, драматург, практический психолог; ему присущи экстравагантность, щедрость, иногда избыточная.

- **INFP - "Романтик"**: спокойный, идеалист; чувство собственного достоинства; борется со злом за идеалы добра и справедливости; отличается лирическим символизмом; это писатель, психолог, архитектор; кто угодно, только не бизнесмен; способности в изучении языков; принцип "Мой дом - моя крепость"; уживчивые и покладистые супруги.

NT-тип темперамента включает следующие четыре функциональных портрета, "Прометей":

- **ENTJ - "Фельдмаршал"**: руководитель-стратег; ориентация на цель; логичный; эффективность в работе превыше всего; хранитель домашнего очага; интеллигент; требовательный родитель, неутомимый; карьера иногда важнее, чем семейное благополучие.

- **INTJ - "Исследователь"**: самоуверенный; его интересы в будущем; авторитет положения или звания не имеет значения; теоретик, приверженец "мозгового штурма", жизнь - игра на гигантской шахматной доске; дефицит внешней эмоциональности, высокие способности к обучению, независимость, интуиция; возможны трудности в мире эмоций и чувств.

- **ENTP - "Изобретатель"**: применяет интуицию на практике (в изобретениях), энтузиаст, новатор; важна воплощенная идея, а не идея сама по себе; приятный собеседник, инициативный в общении; нетерпение к банальным, рутинным операциям, хороший педагог; любит юмор; девиз: "Понимать людей! "

- **INTP - "Архитектор"**: ценитель мыслей и языка; мгновенная оценка ситуации, логичность; познание законов природы; интеллектуал, несколько высокомерный, интеллигент, философ, математик, теоретик, неистощимый фонтан новых идей; чуткий и умный родитель; отличается сложным внутренним миром; богатство ассоциаций.

Список переменных, по опроснику "Методика определения темперамента" Д. Кейрси, используемых в исследовании.

- 1. E – экстраверсия;
- 2. I – интроверсия;
- 3. S – здравомыслие;
- 4. N – интуиция;
- 5. T – логичность;
- 6. F – чувствование;
- 7. J – рассудительность;
- 8. P – импульсивность;
- (Возможные баллы: 0 - 10).

Бланк методики "Методика определения темперамента" Д. Кейрси и ключи к ней представлены в Приложении Б2.

2.3.3 Методика оценки мотивации руководителей высшего звена

Для оценки у руководителей стремления (мотивации) к достижению цели, стремления к соперничеству (азартности) и стремления к социальному престижу использовалась методика МАС. Методика разработана М. Кубышкиной и описывает трехфакторную модель мотивации достижения, в структуру которой входит «стремление к социальному престижу», «стремление к соперничеству», «стремление к достижению цели». [7].

Методика представляет собой опросник, измеряющий степень стремления (мотивации) к достижению цели, стремления к соперничеству (азартности) и стремления к социальному престижу.

Опросник МАС представляет собой набор из 36 утверждений, согласие с которыми респондентам предлагается оценить по 1 шкале из трех вариантов ответов: никогда (1 балл); часто (2 балла); очень часто (3 балла).

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните или обведите кружком соответствующую цифру

справа, если вы согласны с данным высказыванием. Старайтесь отвечать искренне и точно. Из ниже перечисленных вопросов дать ответ: никогда (1 балл); часто (2 балла); очень часто (3 балла).

Интерпретация шкал:

Чем больше сумма баллов по той или иной шкале, тем больше выражено соответствующее стремление.

Переменные, по методике "МАС" М. Кубышкиной используемые в исследовании:

SP - стремление к социальному престижу;

SS - стремление к соперничеству;

SC - стремление к достижению цели.

Бланк методики "МАС" М. Кубышкиной для выявления стремления (мотивации) человека к достижению цели, стремления к соперничеству (азартности) и стремления к социальному престижу и ключи к ней представлены в Приложении Б3.

**2.3.4 Методика оценки степени готовности к риску руководителей
высшего звена**

Для оценки у руководителей степени готовности к риску использовалась методика "RSK" Шуберта - "Методика диагностики степени готовности к риску А. М. Шуберта" [22].

Методика представляет собой опросник, позволяющий оценить особенности поведенческих реакций человека в ситуациях, сопряженных с неопределенностью, опасностью для жизни, требующих нарушения установленных норм, правил. Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход, или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности.

Опросник состоит из 25 вопросов, на каждый из которых предлагается дать один из пяти предлагаемых вариантов ответов: от полного согласия до уверенного «нет». Результат анкетирования определяется согласно набранным баллам, на основании которых выносится заключение о склонности человека к рисковому поведению. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Общее время обследования - около 7 минут. Текст зачитывается экспериментатором или предъявляется в записи в темпе, позволяющем осмыслить вопрос и сделать отметку в бланке для ответов.

Опросник "Методика диагностики степени готовности к риску А. М. Шуберта " представляет собой набор из 25 утверждений, согласие с которыми респондентам предлагается оценить по 1 шкале.

Инструкция: «Оцените степень своей готовности совершить действия, о которых вас спрашивают. При ответе на каждый из 25 вопросов поставьте соответствующий балл по следующей схеме:

2 балла - полностью согласен, полное «да»;

1 балл - больше «да», чем «нет»;

0 баллов - ни «да», ни «нет», нечто среднее;

-1 балл - больше «нет», чем «да»;

-2 балла - полное «нет».

Интерпретация шкал:

Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску, отрицательные - о склонности его избегать.

Переменные, по опроснику "Методика диагностики степени готовности к риску А. М. Шуберта", используемые в исследовании:

SR - степень готовности к риску.

Бланк методики "Методика диагностики степени готовности к риску А. М. Шуберта" и ключи к ней представлены в Приложении Б4.

2.3.5 Методика оценки степени доминирования - дружелюбия руководителей высшего звена.

Для оценки у руководителей уровня самооценки использовалась "Методика межличностных взаимоотношений" Т. Лири, разработанная (1954 г.) и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: "доминирование - подчинение" и "дружелюбие - агрессивность (враждебность)".

Методика создана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. Адаптирована Л. И. Собчик (1990 г.) на российской выборке. Методика т. Лири относится к группе так называемых контрольных списков, по своим функциям приближающихся к личностным опросникам (Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников "Девиантное поведение личности и группы". "Питер", 2010 г. (стр. 183)). [15].

Методика представляет собой опросник, позволяющий получить сведения о межличностных отношениях и личностных особенностях, существенных для интерперсонального взаимодействия. Опросник также выявляет зоны конфликтов, уровень и направленность межличностных притязаний, а также причины нарушения общения в малых группах. Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Опросник "Методика межличностных взаимоотношений" Т. Лири, представляет собой набор из 128 утверждений, согласие с которыми респондентам предлагается оценить по 1 шкале.

Инструкция: "Вам будут представлены суждения, касающиеся характера человека, его взаимоотношений с окружающими людьми. Внимательно прочтите каждое суждение и оцените, соответствует ли оно Вашему представлению о себе. Поставьте на бланке ответов знак " + " против номеров тех определений, которые соответствуют Вашему представлению о себе, и знак " – " против номеров тех утверждений, которые не соответствуют Вашему представлению о себе. Старайтесь быть искренним. Если нет полной уверенности, знак " + " не ставьте".

Интерпретация шкал:

Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства. Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем

стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности. Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Переменные, по опроснику "Методика межличностных взаимоотношений" Т. Лири, используемые в исследовании:

DM - доминирование;

DR - дружелюбие;

L1 - авторитарный;

L2 - эгоистичный;

L3 - агрессивный;

L4 - подозрительный;

L5 - подчиняемый;

L6 - зависимый;

L7 - дружелюбный;

L8 - альтруистический.

Бланк методики "Методика межличностных взаимоотношений" Т. Лири, и ключи к ней представлены в Приложении Б5.

2.4. Методы обработки и анализа данных

Для обработки результатов исследования были использованы следующие методы математико-статистического анализа:

- проверка на нормальность распределения с использованием критерия Колмогорова-Смирнова;

- описательная статистика с расчетом среднего арифметического и среднеквадратичного отклонения;

- сравнительный анализ с использованием критерия U-Манна-Уитни для независимых выборок;

- корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена для определения нелинейной связи между переменными;

Для обработки использовалась программа SPSS 22.0.

Глава 3. Результаты исследования и их обсуждение

3.1 Психологическое благополучие руководителей

Результаты математико-статистической обработки оценок параметров и уровня психологического благополучия руководителей и специалистов представлены в Приложении В.

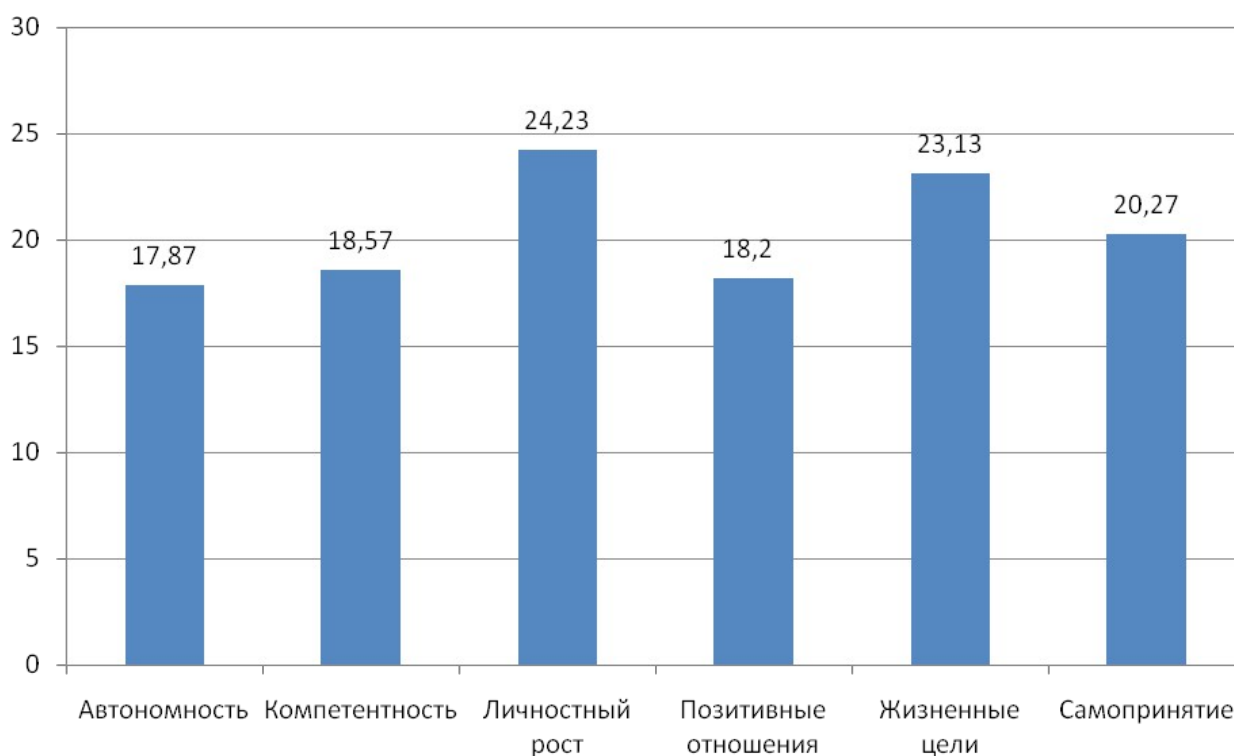


Рис. 1. Средние значения оценок параметров психологического благополучия руководителей.

Оценки всех параметров психологического благополучия оказались у руководителей в пределах нормы (данные сравнивались со средними значениями и стандартными отклонениями, представленными авторами адаптированного варианта методики). Общий уровень психологического благополучия у руководителей получился равен среднему значению $M=122,27$; $\sigma=19,19$.

Это свидетельствует о том, что руководители высоко оценивают уровень своего психологического благополучия, а также имеют высокие показатели по параметрам, входящим в общий показатель психологического благополучия. Для психологического благополучия руководителей,

участвующих в исследовании, особенно важны такие показатели психологического благополучия, как "Личностный рост" (саморазвитие) и "Жизненные цели". Можно предположить, что именно знание и принятие себя, своих недостатков и ошибок и стремление самосовершенствоваться; умение организовывать свою деятельность и руководить другими; и целеустремленность являются залогом успеха людей, которые достигают руководящих должностей.

Таким образом, для руководителей имеет значение в профессиональной деятельности развиваться и повышать свой профессиональный уровень. А также иметь четкие цели и ориентироваться на них. Руководители высшего звена - это люди, которые уже добились определенных успехов, тем не менее, они обладают чувством непрекращающегося развития и открыты новому опыту. Они хотят и развиваются в личной и профессиональной сфере, а также отслеживают эти изменения в себе, чтобы изменяться в соответствии с собственными познаниями и достижениями.

Высокие показатели у руководителей высшего звена и по показателю "Самопринятие", что говорит об их адекватной самооценке. Самостоятельность и независимость руководителей, позволяет им строить свое поведение и мысли в соответствии с их желаниями и поставленными целями. Они способны сами оценивать себя и свое поведение.

Высокие показатели по параметру психологического благополучия "Автономность", характеризуют руководителей как самостоятельных и независимых, самостоятельно регулирующих свое поведение, оценивают себя в соответствии с собственными критериями и "Компетентность", характеризуют руководителей как обладающих чувством мастерства и компетентности в овладении средой; осуществляющих разнообразные виды деятельности; способных выбирать или создавать подходящий контекст для реализации личных потребностей и ценностей.

Высокие показатели психологического благополучия как "Позитивные отношения", характеризуют руководителей как умеющих строить доверительные отношения с другими, заботиться о благополучии других, способных сопереживать, допускающих привязанность и близкие отношения, понимающих, что человеческие взаимоотношения строятся на взаимных уступках.

Руководители хорошо справляются с организацией своей деятельности и деятельности подчиненных. Они компетентны в управлении людьми, контролируют деятельность сотрудников. Руководители имеют смысл жизни и живут и действуют в соответствии со своими убеждениями, которые являются источниками их целей. Их жизнь имеет направленность.

Позитивное отношение к себе руководителей позволяет им принимать как свои положительные, так и отрицательные стороны, видеть свои ошибки и самосовершенствоваться.

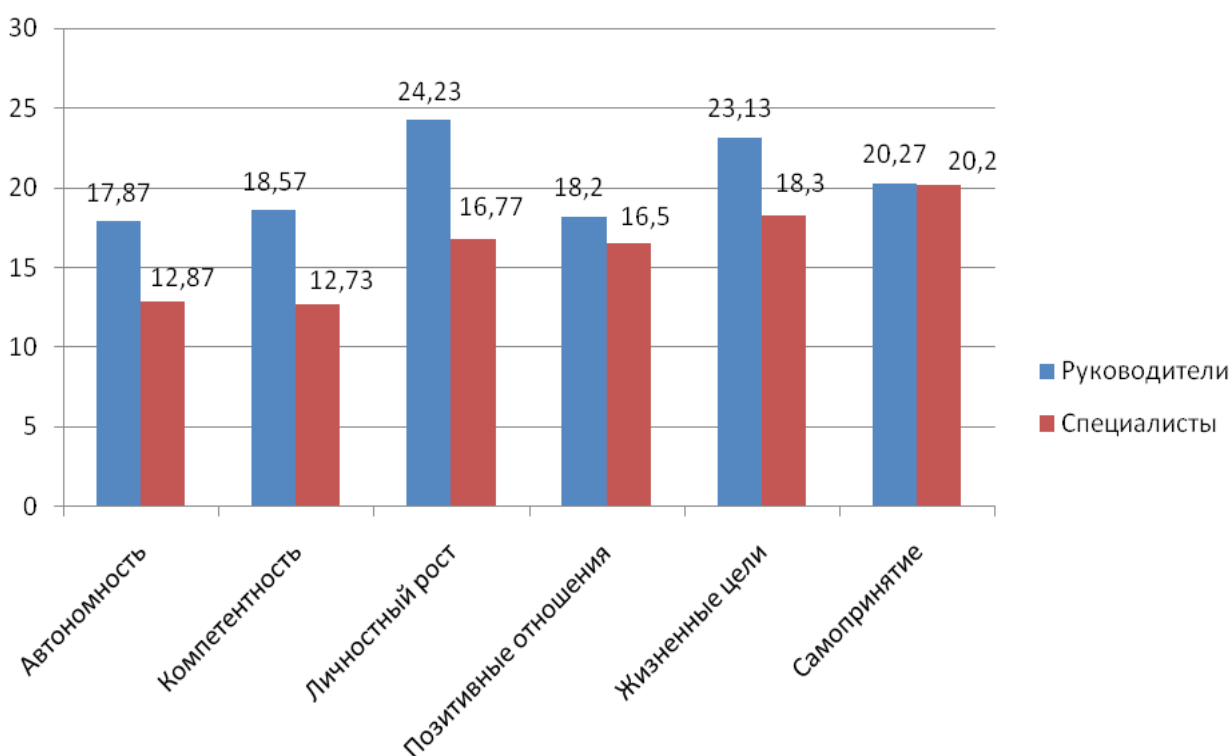


Рис. 2. Сравнение средних значений оценок параметров психологического благополучия руководителей и специалистов.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров психологического благополучия руководителей и специалистов представлены в Приложении Г1.

Обнаружены статистически значимые различия между руководителями высшего звена и специалистами по оценке параметров их психологического благополучия "Автономность" ($p \leq 0,01$), "Компетентность" ($p \leq 0,001$), "Личностный рост" ($p \leq 0,001$) и "Жизненные цели" ($p \leq 0,05$). А также общие показатели психологического благополучия у руководителей высшего звена выше, чем у специалистов, имеются статистически значимые различия ($p \leq 0,001$).

Такие результаты - статистически значимые различия по параметру психологического благополучия "Автономность" можно объяснить тем, что руководители высшего звена выше оценили свое самоопределение и независимость, самостоятельное регулирование своего поведения, себя как мастера своего дела, компетентного специалиста, чем специалисты. Так, руководители считают и оценивают себя как более самостоятельных и независимых, способных противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом. Они самостоятельно регулируют собственное поведение; оценивают себя и других в соответствии с личными критериями.

Статистически значимые различия по параметру психологического благополучия "Компетентность" можно объяснить тем, что перед руководителями высшего звена зачастую стоят задачи, которые требуют большей ответственности в принятии решения, что дает возможность быстро овладевать необходимыми профессиональными навыками, успешно выполнять свою работу и, соответственно, оценивать себя как компетентного специалиста, а также давать четкие указания и ставить профессионально грамотные задачи подчиненным; характеризуют руководителей как обладающих чувством мастерства и компетентности в овладении средой;

осуществляющих разнообразные виды деятельности; способных выбирать или создавать подходящий контекст для реализации личных потребностей и ценностей.

Статистически значимые различия по параметру психологического благополучия "Личностный рост" может говорить о том, что для руководителей имеет значение в профессиональной деятельности развиваться и повышать свой профессиональный уровень. Нередко руководителю приходится осваивать дополнительные профессии, чтобы ориентироваться на успешное выполнение задачи и иметь возможность оценить качество выполняемой работы своих подчиненных. Обладают чувством продолжающегося развития и реализации своего потенциала; видят свой рост и экспансию; открыты новому опыту; наблюдают все большее совершенствование себя и своего поведения с течением времени; изменения отражают все большее познание себя и эффективность.

Статистически значимые различия по параметру психологического благополучия "Жизненные цели" можно объяснить тем, что руководители имеют смысл жизни и живут и действуют в соответствии со своими убеждениями, которые являются источниками их целей. Их жизнь имеет направленность, у них есть основания и причины для того, чтобы жить.

Не обнаружено статистически значимых различий по параметрам психологического благополучия "Позитивные отношения" и "Самопринятие" между руководителями высшего звена и специалистами, что может говорить о том, что руководители, прежде всего ориентированы на выполнение задач, стоящих перед коллективом и достижении целей. Это также может говорить о том, что для работы в коллективе каждому сотруднику важно иметь позитивные отношения с окружающими, одобрительное отношение к себе, в независимости от занимаемой должности.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров психологического благополучия руководителей и специалистов представлены в Приложении Г2.

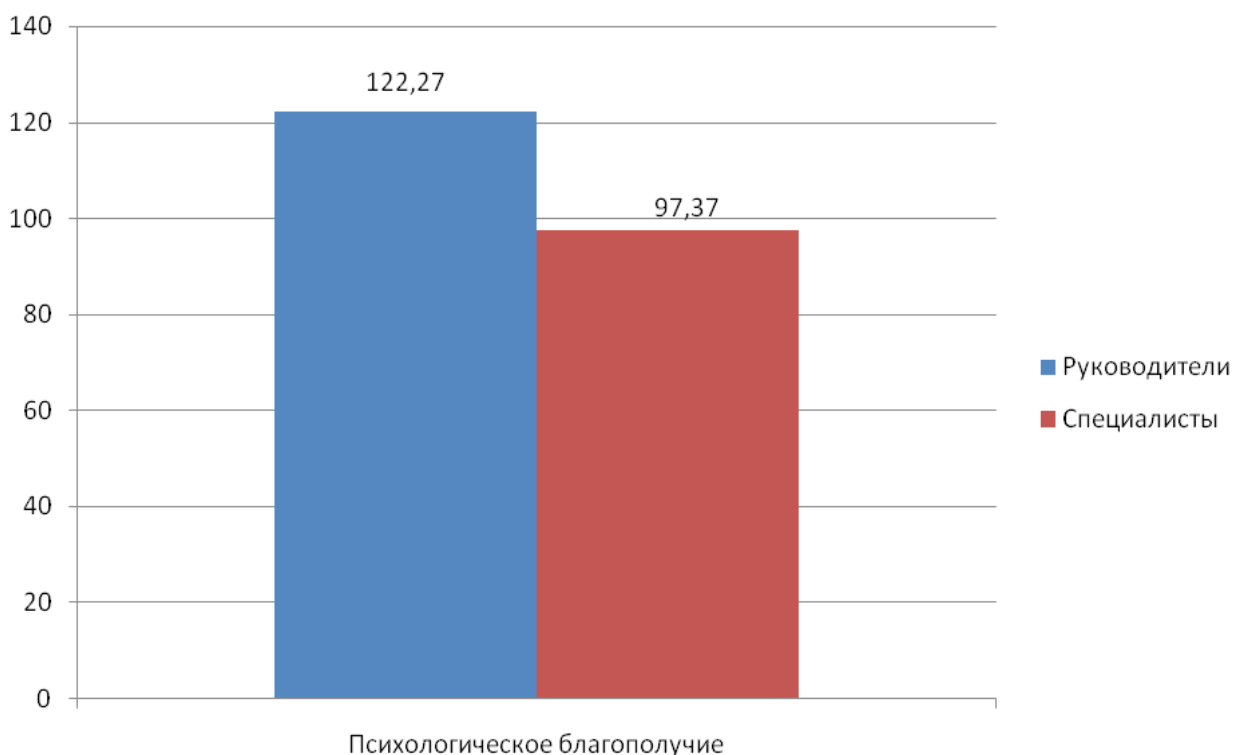
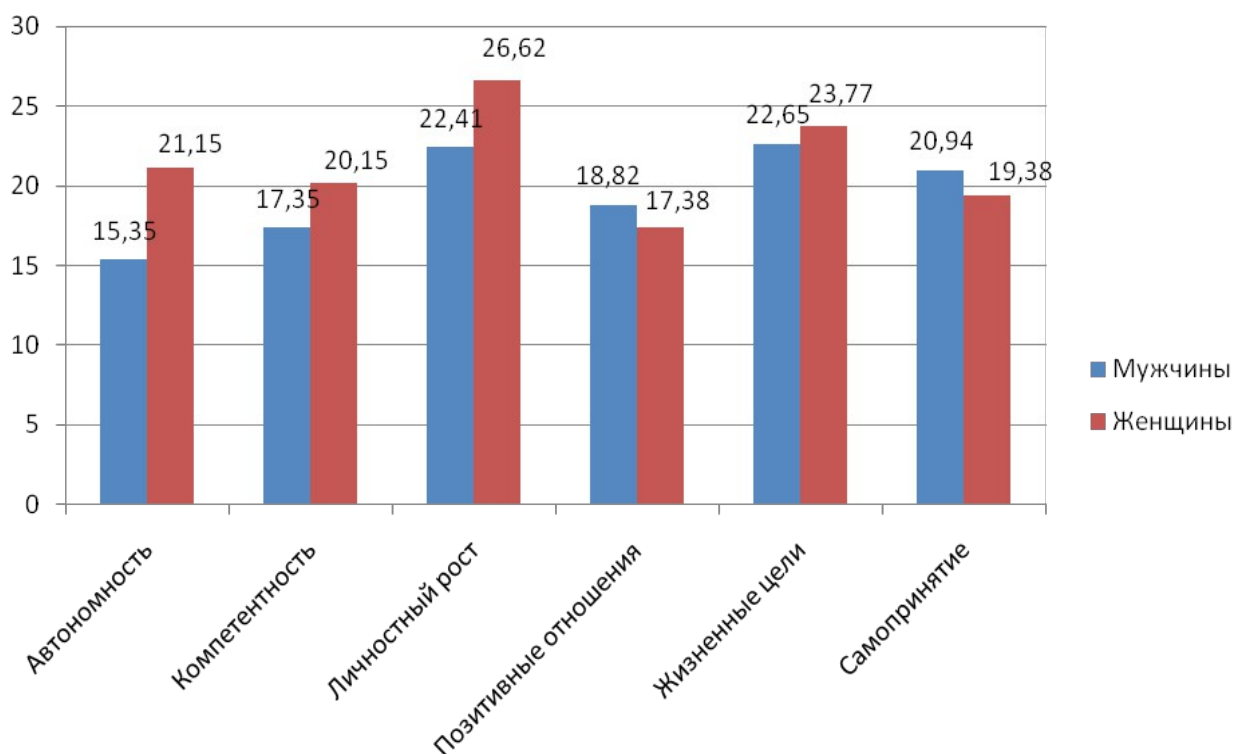


Рис. 2А. Сравнение средних значений оценок уровня психологического благополучия руководителей и специалистов.

Выявлены статистически значимые различия по общему показателю психологического благополучия ($p \leq 0,001$) между руководителями высшего звена и специалистами, что может говорить о том, что для руководителей имеет большее значение уровень и осознание психологического благополучия, что является залогом успеха профессиональной деятельности и эффективности руководства и испытывают большее удовлетворение от достижения значимых целей.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров психологического благополучия руководителей разного пола представлены в Приложении Г3.



ис. 3. Сравнение средних значений оценок параметров психологического благополучия руководителей разного пола.

Все оценки параметров и общего уровня психологического благополучия руководителей высшего звена - мужчин ($M=117,53$; $\sigma=22,62$) и руководителей высшего звена - женщин ($M=128,46$; $\sigma=11,58$) находятся на уровне нормы (данные сравнивались со средними значениями и стандартными отклонениями, представленными авторами адаптированного варианта методики) и статистически значимых различий не имеют. Обнаружены статистически значимые различия между руководителями - мужчинами и руководителями - женщинами по оценкам параметров их психологического благополучия "Автономность" ($p \leq 0,001$) и "Личностный рост" ($p \leq 0,05$). Оба показателя у женщин - руководителей выше, чем у руководителей - мужчин, что может говорить, что для женщин - руководителей более важны эти параметры в плане психологического благополучия и поэтому они выше оценили свое самоопределение и независимость, самостоятельное регулирование своего поведения. Для женщин - руководителей важно оценивать себя и других в соответствии с

личными критериями, важна способность противостоять социальному давлению, важно мыслить и вести себя независимо; оценивать себя, исходя из личных стандартов.

Женщины - руководители обладают стремлением постоянного развития, воспринимают себя растущими, стремятся повышать свою квалификацию, открыты новому опыту, испытывают чувство реализации своего потенциала, больше совершенствуются с течением времени, изменяются в соответствии с собственными познаниями и достижениями.

3.2 Личностные качества руководителей

3.2.1 Мотивационные параметры

Результаты сравнительного анализа оценок мотивационных параметров руководителей высшего звена и специалистов представлены в Приложении Д1.

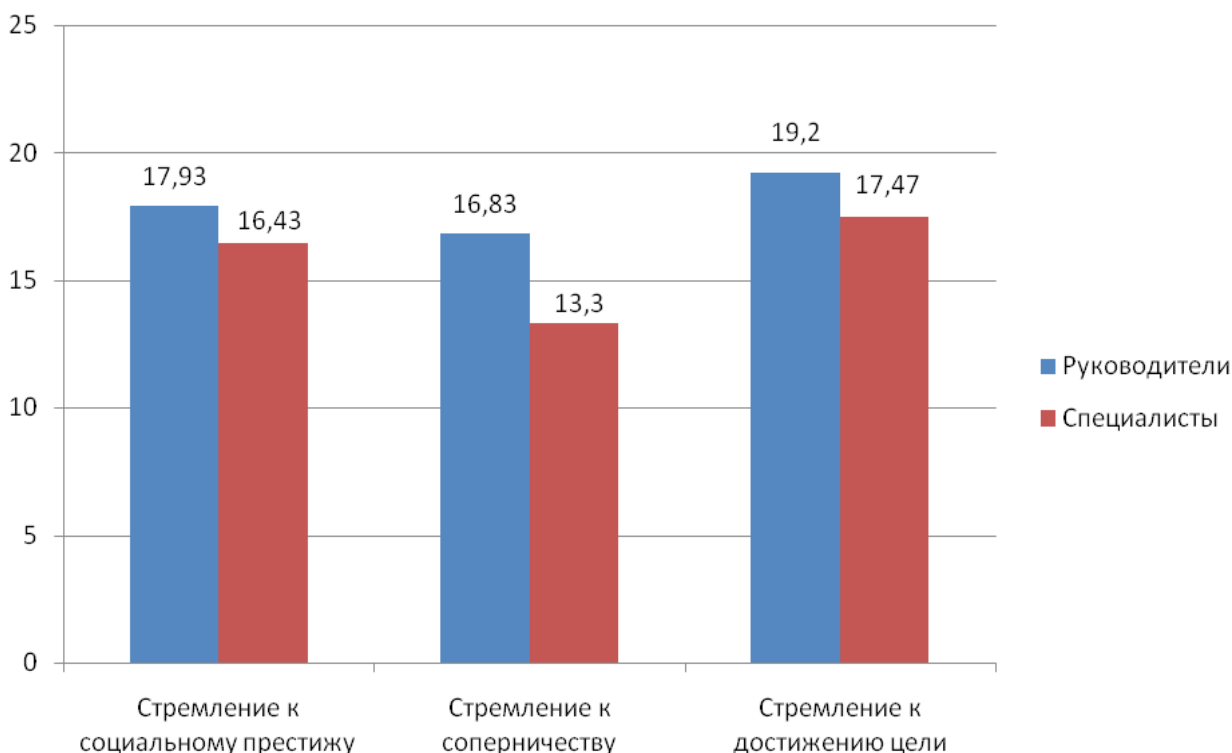


Рис. 4. Сравнение средних значений оценок мотивационных параметров руководителей высшего звена и специалистов.

Все оценки параметров и общего уровня параметров "Стремления (мотивации) к достижению цели", "Стремления к соперничеству (азартности)" и "Стремления к социальному престижу" руководителей высшего звена ("стремление к социальному престижу" - $M=17,93$; $\sigma=5,85$, "стремление к соперничеству" - $M=16,83$; $\sigma=3,75$, "стремление к достижению цели" - $M=19,20$; $\sigma=5,70$) находятся на уровне нормы (данные сравнивались со средними значениями и стандартными отклонениями, представленными авторами адаптированного варианта методики) и статистически значимые различия средних значений с группой специалистов имеют по показателям "Стремление к соперничеству".

Обнаружены статистически значимые различия по показателю "Стремление к соперничеству" ($p \leq 0,001$), у руководителей высшего звена этот показатель выше, чем у специалистов. Это может говорить о том, что руководителям важна борьба за первенство, т.к. высокие достижения способствует улучшению результатов. Дух соперничества внутри рабочего коллектива побуждает человека постоянно держать себя в тонусе, повышать свою конкурентоспособность: учиться, переучиваться, работать над своими навыками, достигать лучших результатов, это мощный стимул, позволяющий людям демонстрировать силу настойчивости и упорства.

3.2.2 Степень готовности к риску

Результаты сравнительного анализа оценок степени готовности к риску руководителей высшего звена и специалистов представлены в Приложении Д2.

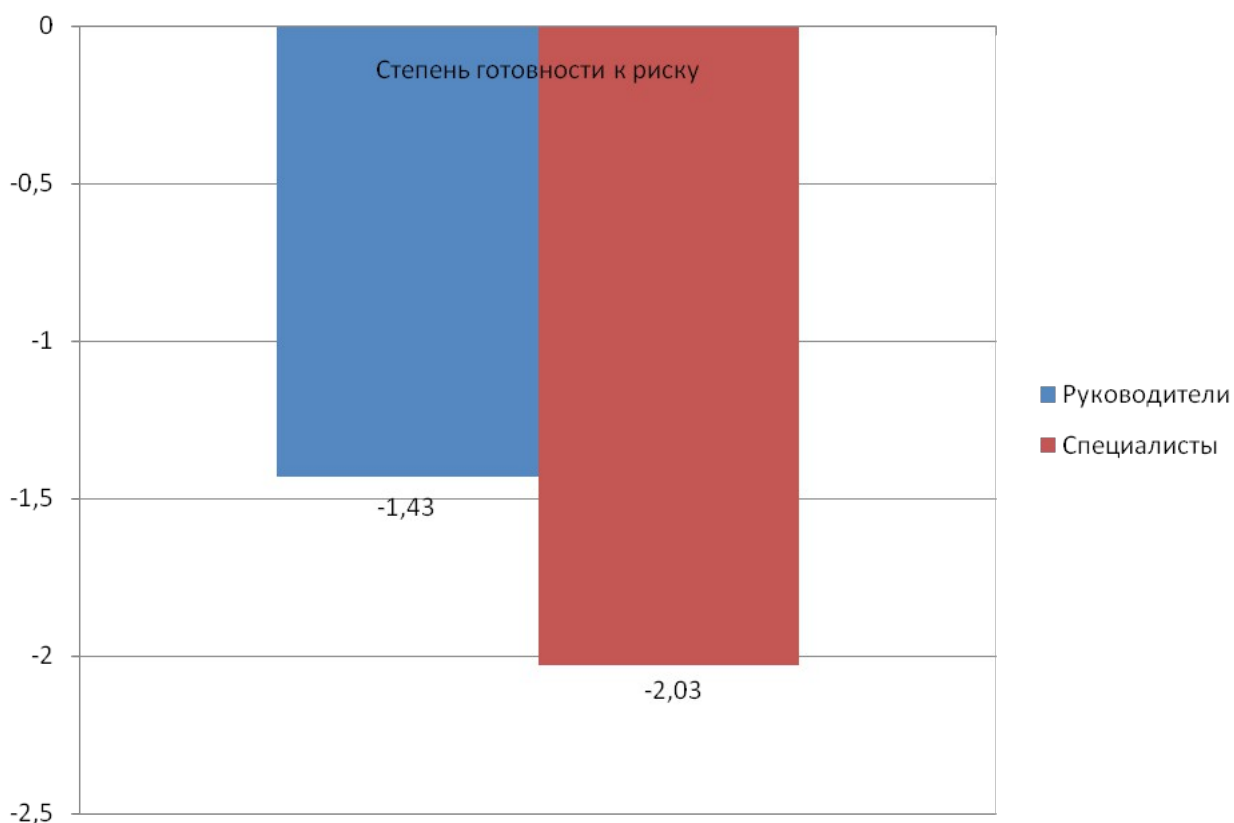


Рис. 5. Сравнение средних значений оценок степени готовности к риску руководителей высшего звена и специалистов.

Оценка степени готовности к риску руководителей ($M=-1,43$; $\sigma=11,99$) находится на уровне нормы (данные сравнивались со средними значениями и стандартными отклонениями, представленными авторами адаптированного варианта методики). Средние значения по тесту "Степень готовности к риску" у руководителей позволяют сделать выводы об умеренной готовности руководителей к риску, что говорит о том, что руководители высшего звена сознают свою ответственность в принятии решения, что показывает умение просчитать ситуацию, и способность руководителя изменять ее в соответствии с его целями и задачами. У более опытных работников готовность к риску ниже.

Статистически значимых различий по фактору "Степень готовности к риску" между мужчинами - руководителями и женщинами - руководителями в данном исследовании не выявлено. Статистически значимых различий между руководителями высшего звена и специалистами не выявлено.

3.2.3 Межличностные особенности

Результаты сравнительного анализа оценок межличностных особенностей руководителей высшего звена и специалистов представлены в Приложении ДЗ

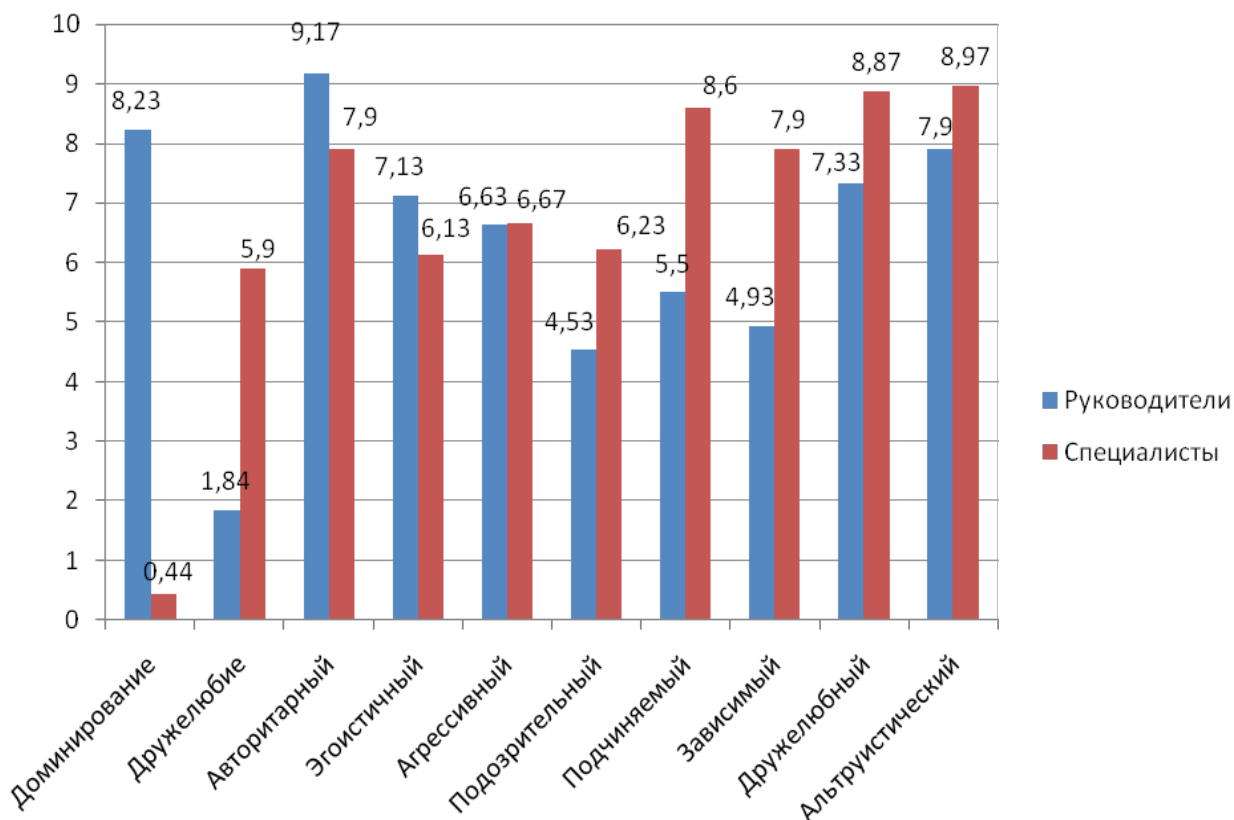


Рис. 6. Сравнение средних значений оценок межличностных особенностей руководителей высшего звена и специалистов.

Все оценки межличностных особенностей руководителей (доминирование - $M=8,23$; $\sigma=5,11$; дружелюбие - $M=1,84$; $\sigma=9,17$) находятся на уровне нормы (данные сравнивались со средними значениями и стандартными отклонениями, представленными авторами адаптированного варианта методики) и соответствуют уровню адаптивного поведения личности.

Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении руководителей к лидерству в общении, к доминированию. Положительный результат по

формуле "дружелюбие" является показателем стремления руководителей к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими.

Были обнаружены статистически значимые различия между руководителями и специалистами по параметру "Доминирование" ($p \leq 0,001$), руководители имеют более высокий уровень доминирования, что свидетельствует о выраженном стремлении руководителя к лидерству в общении, к доминированию, характеризуются независимостью мнения, готовностью отстаивать собственную точку зрения в конфликте. В данном исследовании полученные данные по показателю "Доминирование" говорят об умеренном поведении руководителей со своими подчиненными, о готовности сотрудничать.

Полученные высокие показатели по параметру "Авторитарный" говорят о том, что руководители являются доминантными, энергичными, компетентными, авторитетными лидерами, успешными в делах, любят давать советы, требуют к себе уважения. По данным, полученным в исследовании, по параметрам "Эгоистичный", "Агрессивный", "Подозрительный" можно предположить, что у руководителей ориентация, прежде всего, на себя, есть склонность к соперничеству, руководители являются упорными, настойчивыми и энергичными, критичными по отношению к социальным явлениям и окружающим людям. Эти четыре фактора: "Авторитарный", "Эгоистичный", "Агрессивный", "Подозрительный" являются составляющими критерия "Доминирование".

Были обнаружены статистически значимые различия между руководителями и специалистами по показателю "Подозрительный" ($p \leq 0,05$), у руководителей этот критерий менее выражен, что может говорить о стремлении руководителей не затягивать конфликты, а решать их.

Средние баллы, полученные по фактору "Дружелюбие" у руководителей не очень высокие, что может говорить о том, что для

руководителей прежде всего важна ориентация на выполнение задач и достижение цели, а не межличностные взаимоотношения с сотрудниками.

Параметры: "Подчиняемый", "Зависимый", "Дружелюбный", "Альтруистический" являются составляющими критерия "Дружелюбие" и по данным, полученным в исследовании можно предположить, что руководители умеренно склонны к сотрудничеству, кооперации, к гибкости и компромиссной при решении проблем и в конфликтных ситуациях, не особенно стремятся быть в согласии с мнением окружающих, умеренно проявляют теплоту и дружелюбие в отношениях.

Были обнаружены статистически значимые различия между руководителями и специалистами по показателям "Подчиняемый" ($p \leq 0,001$), "Зависимый" ($p \leq 0,001$), "Дружелюбный", ($p \leq 0,05$), у руководителей этот критерий менее выражен, что может говорить о том, что руководители имеют собственное мнение и больше опираются на него, чем ждут советов от других людей.

Статистически значимых различий по параметрам "Доминирование-подчинение" и "Дружелюбие-агрессивность" между мужчинами - руководителями и женщинами - руководителями в данном исследовании не выявлено.

Благодаря полученным данным можно сделать вывод, что руководители отличаются большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию, характеризуются независимостью мнения, готовностью отстаивать собственную позицию в конфликте.

3.2.4 Тип темперамента

Результаты сравнительного анализа оценок параметров по типу темперамента руководителей высшего звена и специалистов представлены в Приложении Д4.

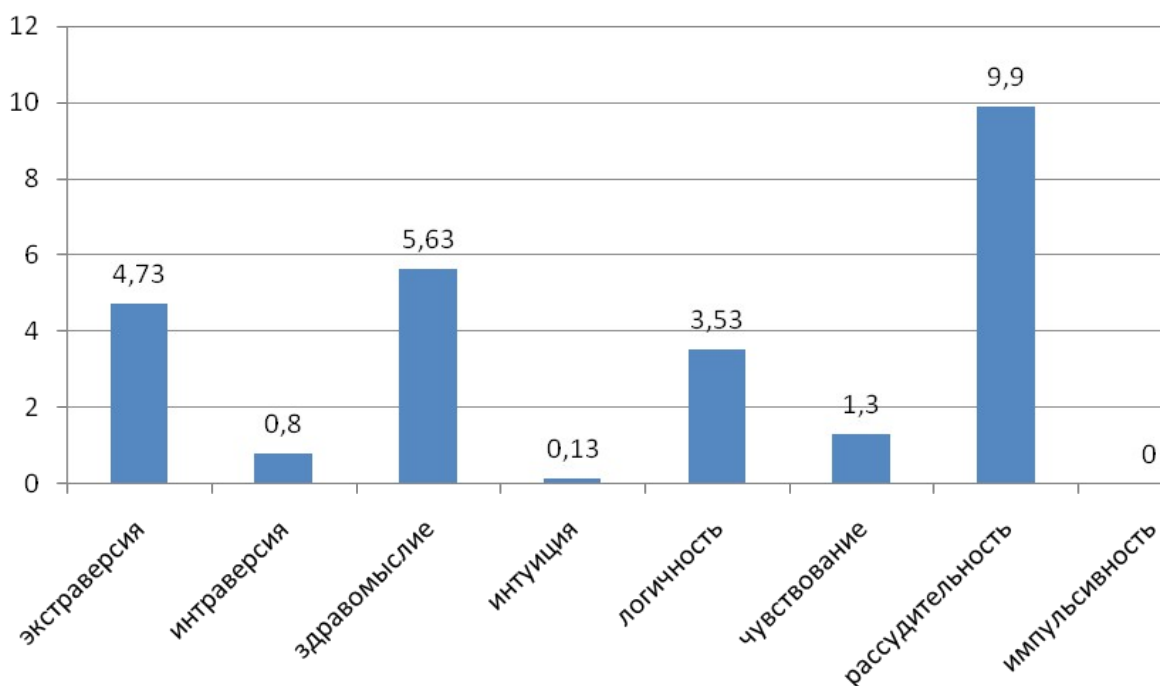
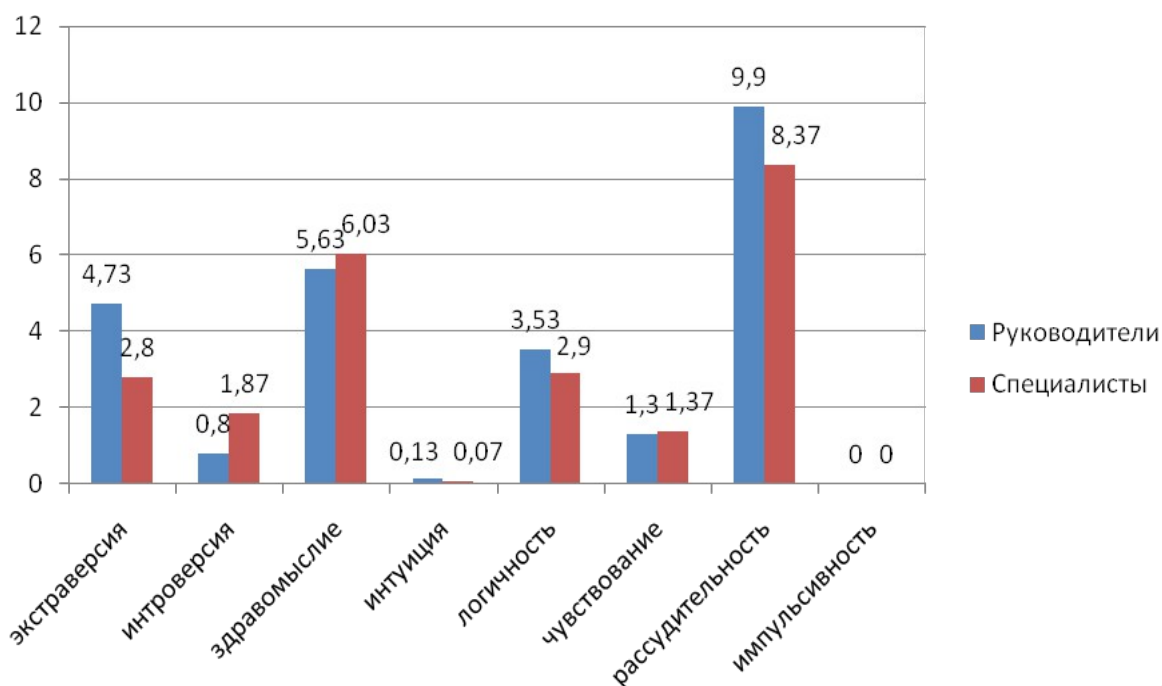


Рис. 7. Сравнение средних значений оценок параметров типа темперамента руководителей высшего звена и специалистов.

Оценки всех параметров типа темперамента оказались у руководителей в пределах нормы (данные сравнивались со средними значениями и стандартными отклонениями, представленными авторами адаптированного варианта методики). Суммарная яркость темперамента у руководителей по средним значениям получилась 23,79, что соответствует яркому типу темперамента, более устойчивому и более выраженному во времени. Тип темперамента у руководителей соответствует, в основном: ESTJ, SJ - соответствует типу темперамента "Эпиметей" (Е – экстраверсия; S – здравомыслие; Т – логичность; J – рассудительность).

Можно предположить, что совокупность ценностных ориентаций руководителей, представителей группы темперамента "Эпиметей": чувство долга, стремление занять достойное место в определенной социальной структуре.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров типа темперамента руководителей высшего звена и специалистов представлены в Приложении Д5.



P

ис. 8. Сравнение средних значений оценок параметров типа темперамента руководителей высшего звена и специалистов.

Было обнаружено статистически значимое различие между руководителями и специалистами по параметру "Интроверсия" ($p \leq 0,05$), у руководителей он ниже, что может говорить о том, что среди руководителей экстравертов больше, т.к. им больше приходится общаться с большим количеством людей.

Таблица 1. Тип темперамента руководителей.

Тип темперамента	Количество человек (всего 30)	% в группе	Тип темперамента, подтип	Описание типа темперамента
ESTJ - "Эпиметей"	15	50%	SJ - "Администратор"	Ответственный, надежный; для него важны долг, иерархия, порядок; практичный.
ISTJ - "Эпиметей"	4	13,5%	SJ - "Опекун"	На первом месте - долг, человек слова, ответственный; логичный, ему свойственны обстоятельность и даже въедливость.
ESFJ - "Эпиметей"	6	20%	SJ - "Торговец"	Открытый, практичный, расчетливый, обладает житейской мудростью; деловой, ответственный, общительный.
ISFJ - "Эпиметей"	4	13,5%	SJ - "Консерватор"	Спокойный; защищает интересы организации, традиции; ответственный; все у него по плану.
INFJ - "Аполлон"	1	3%	INFJ - "Предсказатель"	Радость друзей - радость и для него; успешное самообразование; богатое воображение, стремится к гармонии человеческих взаимоотношений.

Представители типа темперамента "Эпиметей", SJ - сенсорно-планирующего, типа - это мыслители-практики, их ум избегает всего неясного, они всегда думают о деле, стремясь внести в него порядок, организованность и завершенность. Склонны строго придерживаться социальных норм и стереотипов, особенно с их внешней, ритуальной стороны. Им свойственно серьезное и ответственное отношение к различным видам деятельности и общения, которые осознаются ими как выполнение определенных обязанностей, причем рационально обоснованных. Их можно назвать разумными конформистами, они серьезны, рассудительны, надежны, что соответствует требованиям, предъявляемым к должности руководителя высшего звена и, является одним из критериев успешной профессиональной деятельности.

3.3. Взаимосвязи возраста и стажа работы руководителей с их оценками параметров психологического благополучия и личностными качествами

Результаты корреляционного анализа взаимосвязей возраста и стажа работы руководителей с их оценками параметров психологического благополучия и личностными качествами представлены в Приложении Е1.

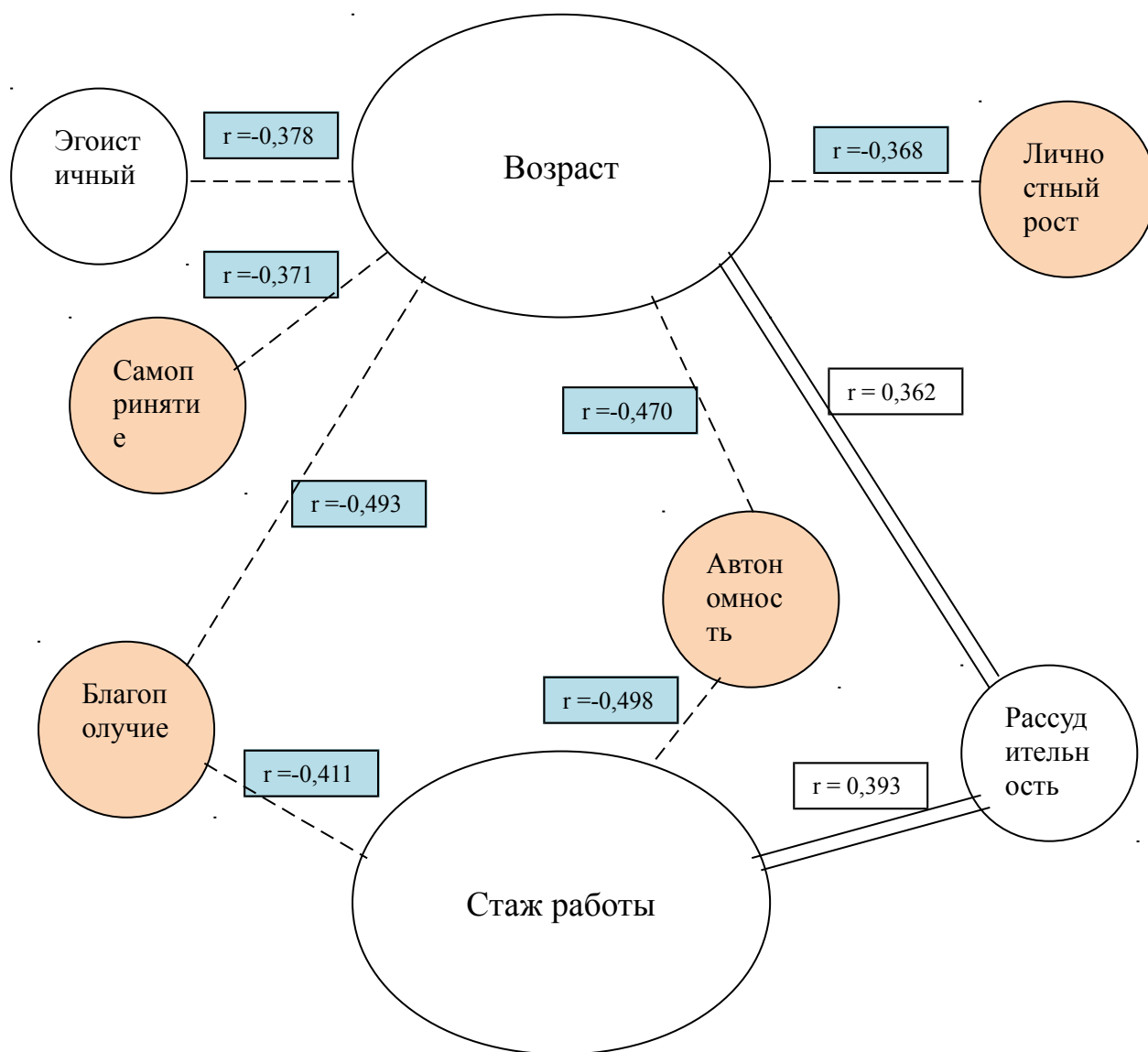


Рис. 9. Корреляционная плеяда взаимосвязей возраста и стажа работы руководителей с их оценками параметров психологического благополучия и личностными качествами.

В результате корреляционного анализа были обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи возраста руководителей с параметром типа темперамента "рассудительность" ($p \leq 0,05$) и межличностной особенностью "эгоистичный" ($p \leq 0,05$).

Полученный результат показывает, что чем старше руководитель, тем более значимым для него становится, как можно раньше, принять определенное решение и затем действовать уже в рамках конкретного плана, последовательно прорабатывая промежуточные этапы на пути достижения перспективной цели. И чем старше руководитель, тем больше он ориентируется на себя.

В результате корреляционного анализа были обнаружены статистически значимые отрицательные взаимосвязи возраста руководителей с уровнем их психологического благополучия ($p \leq 0,001$) и его параметрами «автономность» ($p \leq 0,001$), «личностный рост» ($p \leq 0,05$), "самопринятие" ($p \leq 0,05$).

Полученный результат показывает, что чем старше руководитель, тем ниже он оценивает свое психологическое благополучие. Такие результаты являются достаточно логичными: известно, что профиль психологического благополучия меняется с возрастом, известно, что наиболее высокое психологическое благополучие наблюдается у людей в ранней взрослости, затем оно снижается в период средней взрослости.

Полученный результат показывает, что чем старше руководитель, тем меньше он способен противостоять социальному давлению, мыслить и вести себя независимо; меньше сам регулирует свое поведение; реже оценивает себя, исходя из личных стандартов.

Чем старше руководитель, тем меньше он открыт новому опыту; меньше видит возможностей для развития и реализации своего потенциала; все меньше наблюдает совершенствование себя и своего поведения с течением времени. Полученные результаты соответствуют существующим в

научном сообществе представлениям о том, что с повышением возраста возрастает стагнация развития.

Полученные результаты показывают, что чем старше руководитель, тем меньше он осознает и принимает свои как положительные, так и отрицательные качества.

В результате корреляционного анализа были обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи стажа работы руководителей с параметром типа темперамента "рассудительность" ($p \leq 0,05$) и статистически значимые отрицательные взаимосвязи с уровнем их психологического благополучия ($p \leq 0,05$) и его параметром «автономность» ($p \leq 0,001$).

Полученный результат показывает, что чем больше стаж работы руководителя, тем более значимым для него становится, как можно раньше, принять определенное решение и затем действовать уже в рамках конкретного плана, последовательно прорабатывая промежуточные этапы на пути достижения перспективной цели.

Полученный результат показывает, что чем больше стаж работы руководителя, тем ниже он оценивает свое психологическое благополучие. И чем больше стаж работы руководителя, тем меньше он способен противостоять социальному давлению, мыслить и вести себя независимо; меньше сам регулирует свое поведение; реже оценивает себя, исходя из личных стандартов. Можно предположить, что такие, на первый взгляд противоречивые результаты, связаны с тем, что руководитель, чем больше его стаж работы, тем больше он испытывает стресс от высокой ответственности за выполнение задач, стоящих перед коллективом, от ответственности за коллектив, хоть он и имеет большой опыт работы в своей области.

3.4. Взаимосвязи типов оценок психологического благополучия с личностными качествами руководителей

Результаты корреляционного анализа взаимосвязей оценок психологического благополучия с личностными качествами руководителей представлены в Приложении Е2

В результате корреляционного анализа была обнаружена статистически значимая отрицательная взаимосвязь уровня психологического благополучия руководителей с параметром типа темперамента "здравомыслие" ($p \leq 0,001$) и представлена на рис. 10.

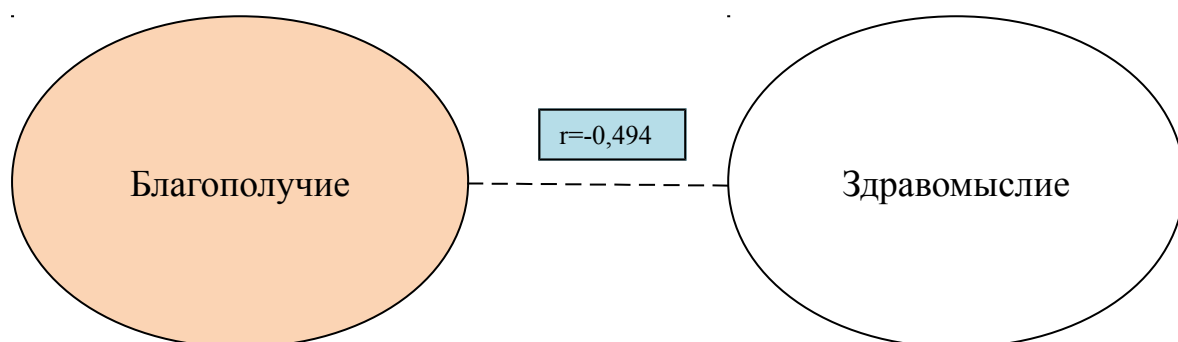


Рис. 10. Корреляционная плеяда взаимосвязей уровня психологического благополучия с параметрами типа темперамента руководителей.

Чем выше руководители оценивают свое психологическое благополучие, тем меньше они готовы довольствоваться тем, что достигнуто на сегодняшний день, тем меньше они готовы отказаться от планов по достижению более высоких целей. И наоборот, чем больше для них здравый смысл является критерием для принятия решений, чем меньше они любят фантазировать, тем ниже они оценивают свой уровень психологического благополучия.

В результате корреляционного анализа были обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи параметра психологического благополучия руководителей "жизненные цели" и "личностный рост" с мотивацией "стремление к соперничеству" ($p \leq 0,05$) и представлена на рис. 11.

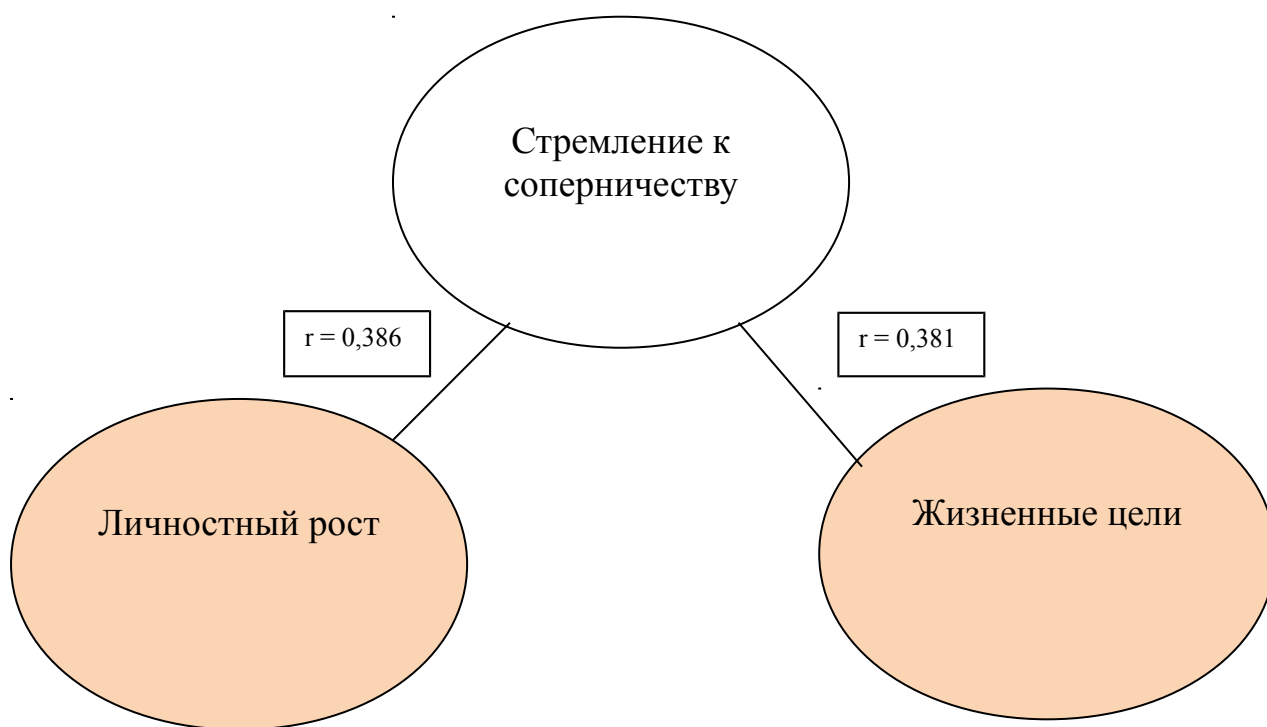


Рис. 11. Корреляционная плеяда взаимосвязей параметров психологического благополучия "жизненные цели" и "личностный рост" с мотивацией "стремление к соперничеству".

Чем больше руководители имеют смысл жизни и живут и действуют в соответствии со своими убеждениями, которые являются источниками их целей, тем больше способствует тому, что руководители ведут себя активно и наступательно, легко принимают решения и берутся за более сложные задачи, более уверены в себе, активнее стремятся к намеченному. Чем больше руководители обладают чувством непрекращающегося развития и открыты новому опыту, хотят самосовершенствоваться, развиваться в личной и профессиональной сфере, отслеживать эти изменения в себе, чтобы изменяться в соответствии с собственными познаниями и достижениями, тем больше руководители ведут себя активно и наступательно, легко принимают решения и берутся за более сложные задачи, более уверены в себе и тем стойче убеждение руководителя в его способности достигать целей, тем больше веры в себя и свои силы, в то, что его действия эффективны, активнее он стремится к намеченному.

В результате корреляционного анализа была обнаружена статистически значимая положительная взаимосвязь параметра психологического благополучия руководителей "Автономность" с межличностной особенностью руководителей "подозрительный" ($p \leq 0,05$) и представлена на рис. 12.

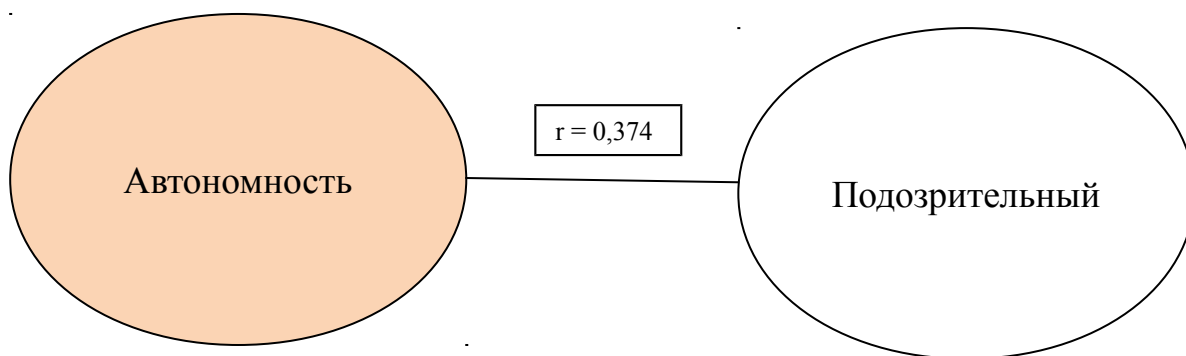


Рис. 12. Корреляционная плеяда взаимосвязей параметра психологического благополучия "автономность" с межличностной особенностью руководителей "подозрительный".

Чем выше руководители оценивают себя, как самостоятельных и независимых, самостоятельно регулирующих свое поведение, оценивающих себя в соответствии с собственными критериями, тем выше их готовность к здоровым, доверительным, доброжелательным и непредвзятым отношениям с людьми, тем лояльнее они по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

В результате корреляционного анализа была обнаружена статистически значимая положительная взаимосвязь параметра психологического благополучия руководителей "самопринятие" с межличностной особенностью "эгоистичный" ($p \leq 0,001$) и представлена на рис. 13.

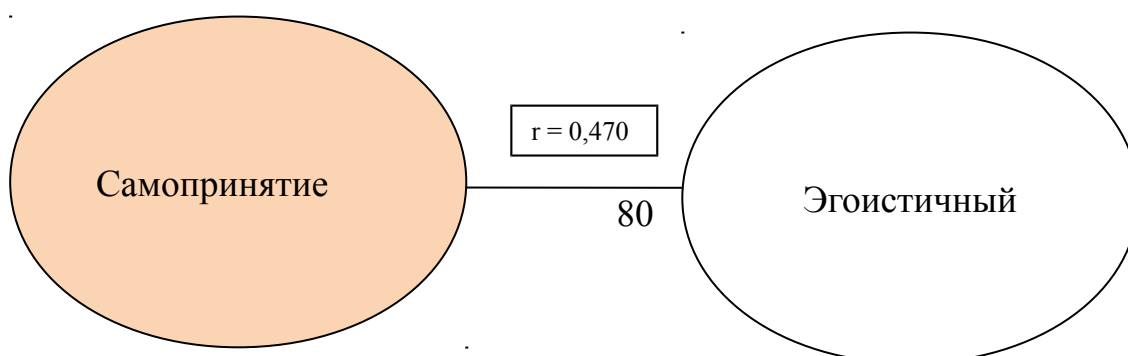
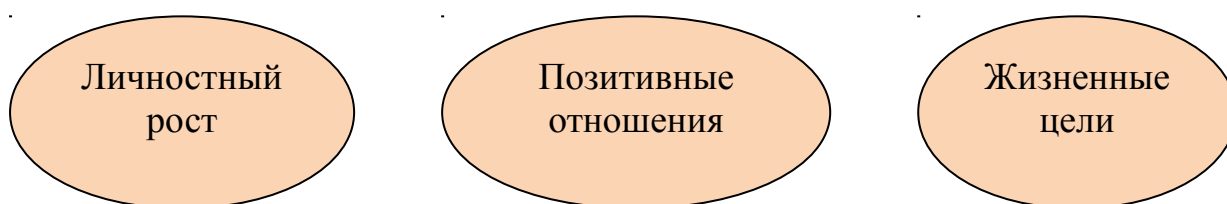


Рис. 13. Корреляционная плеяда взаимосвязи параметра психологического благополучия "самопринятие" с межличностной особенностью руководителей "эгоистичный".

Чем выше самооценка, самостоятельность и независимость руководителей, что позволяет им строить свое поведение и мысли в соответствии с их желаниями и поставленными целями, тем больше они готовы брать ответственность на себя и отстаивать собственные ценности и убеждения, полагаясь на себя.

В результате корреляционного анализа были обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи параметров психологического благополучия руководителей "личностное рост" ($p \leq 0,05$), "жизненные цели" ($p \leq 0,05$) и статистически значимая отрицательная взаимосвязь параметра "позитивные отношения" ($p \leq 0,05$) с межличностной особенностью "зависимый" и представлена на рис. 14.



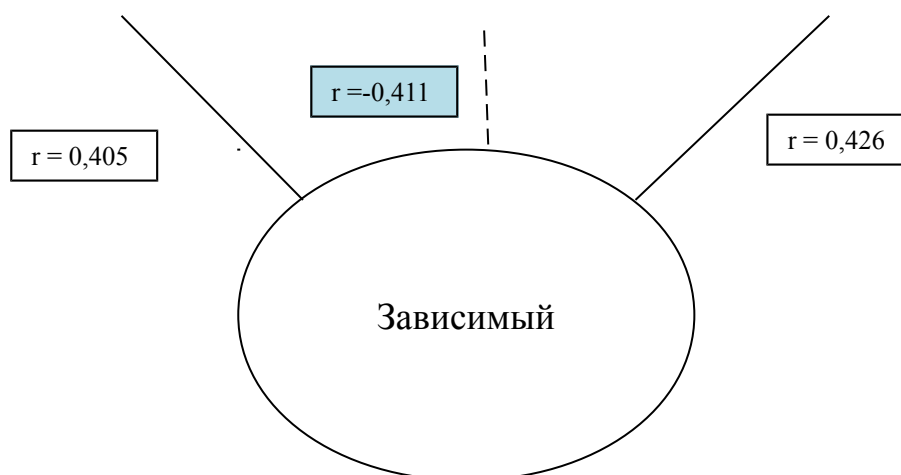


Рис. 14. Корреляционная плеяда взаимосвязей параметров психологического благополучия "личный рост", "позитивные отношения" и "жизненные цели" с межличностной особенностью "зависимый".

Чем больше руководители обладают чувством непрекращающегося развития и открыты новому опыту, хотят самосовершенствоваться, развиваться в личной и профессиональной сфере, чем больше руководители имеют смысл жизни и живут и действуют в соответствии со своими убеждениями, которые являются источниками их целей, тем более они независимы, уверены в себе, способны следовать собственным убеждениям, быть, в первую очередь, ориентированными на себя. И чем выше руководители готовы строить доверительные отношения с другими людьми, заботиться о благополучии других, способны соперничать, допускать привязанность и близкие отношения, тем меньше они зависимы от чужого мнения. И чем меньше руководители зависят от чужого мнения, чем менее тревожатся по любому поводу, меньше проявляют беспомощность, не умея проявить сопротивление, тем выше их готовность к здоровым, доверительным, доброжелательным и непредвзятым отношениям с людьми и больше вера в человеческие возможности; тем выше их интерес к

окружающему миру и творческому отношению к жизни; тем сильнее их позитивное отношение к самим себе.

В результате корреляционного анализа была обнаружена статистически значимая положительная взаимосвязь параметра психологического благополучия руководителей "жизненные цели" с межличностной особенностью руководителей "дружелюбие" ($p \leq 0,05$) и представлена на рис. 15.

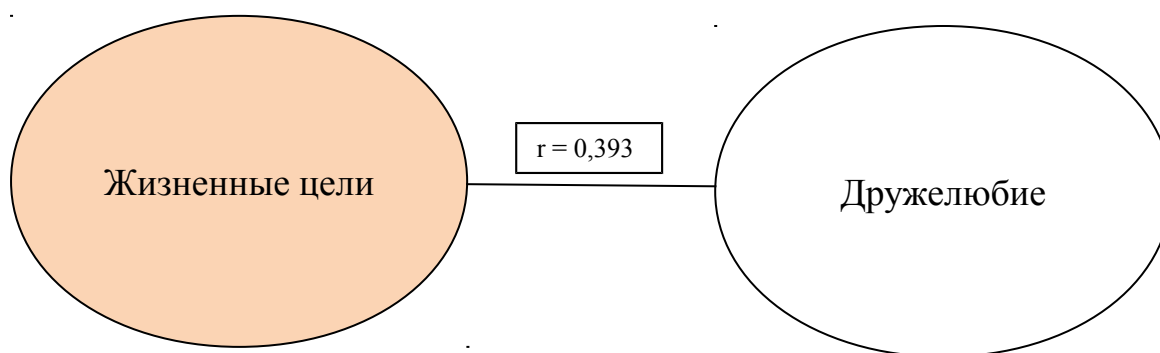


Рис. 15. Корреляционная плеяда взаимосвязи параметра психологического благополучия "жизненные цели" с межличностной особенностью руководителей - "дружелюбие".

Чем больше руководители имеют смысл жизни и живут и действуют в соответствии со своими убеждениями, которые являются источниками их целей, тем более руководители склонны к сотрудничеству, кооперации, гибкие и компромиссные при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремятся быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформные, следуют условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативные энтузиасты в достижении целей группы, стремятся помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительные, проявляют теплоту и дружелюбие в отношениях.

Выводы

1. Руководители высоко оценивают уровень своего психологического благополучия, выше, чем специалисты. При этом женщины руководители выше оценивают параметры психологического благополучия "автономность" и "личностный рост", чем мужчины руководители.

2. У руководителей умеренная склонность к риску, тип темперамента "Эпиметей". У руководителей выше, чем у специалистов, выражено стремление к соперничеству, доминирование и меньше интроверсия.

3. Уровень психологического благополучия руководителей тем выше, чем они моложе, имеют меньший стаж работы и меньше опираются на жизненный опыт и здравый смысл при принятии решений.

4. Чем выше руководители оценивают свое психологическое благополучие, тем меньше они готовы довольствоваться тем, что достигнуто на сегодняшний день, тем меньше они готовы отказаться от планов по достижению более высоких целей. И наоборот, чем больше для них здравый смысл является критерием для принятия решений, чем меньше они любят фантазировать, тем ниже они оценивают свой уровень психологического благополучия.

Заключение

В результате проведенного исследования были изучены особенности психологического благополучия и личностные особенности руководителей, проанализированы взаимосвязи уровня и параметров психологического благополучия руководителей с мотивацией, типом темперамента, готовностью к риску, стремлением к дружелюбию - доминированию.

Цель исследования была достигнута, задачи выполнены. Гипотеза исследования не подтвердилась: тем выше оценивают свое психологическое благополучие руководители, чем меньше для них здравый смысл является критерием для принятия решений.

Частные гипотезы подтвердились: психологическое благополучие у руководителей выше, чем у специалистов; психологическое благополучие у руководителей женщин выше, чем у руководителей мужчин, но только по параметрам "автономность" и "личностный рост".

Полученные в данной работе результаты могут быть использованы в работе психологов, занимающихся подбором кадров, изучением личных особенностей руководителей высшего звена, вопросами профессионального выгорания и профессионального стресса в области профессиональной деятельности. Также эти данные могут помочь руководителям в построении эффективной системы стимулирования специалистов и модели управления компанией.

Список использованных источников

1. Ананьев Б.Г. "О проблемах современного человекознания", 2-ое издание, Питер, 2001 г.
2. Баташев А.Б. "Диагностика темперамента и характера", Питер 2006 г.
3. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М., 1996. Современное управление. Энциклопедический справочник. В 2 т. – М., 1997.
5. Водопьянова Н.Е. Активная жизненная позиция личности и профессиональная адаптация в условиях социально-экономического кризиса // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2 / Под ред. А.А. Реана, Л.А. Коростылёвой. – СПб., 1998. С. 144–154.
6. Водопьянова Н.Е., Серебрякова А.Б., Старченкова Е.С. Синдром психического выгорания в управленческой деятельности // Вестник СПбГУ. Сер. 6. Вып. 2. №
7. Л. А. Верещагина, И.М. Карелина Психология потребностей и мотивация персонала. Издательство Гуманитарный центр. Харьков. 2005 г. стр. 139.
8. Под редакцией Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. "Практикум по возрастной психологии», "Речь", Санкт-Петербург, 2005 г (с.376-378, с. 495-500)
9. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000.
10. Дейнека О.С. Экономическая психология. – СПб., 200010.
11. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С.А. Дружилов. - Новокузнецк: ИПК, 2002. - 242 с.
12. Л. В. Жуковская и Е. Г. Трошихина. Психологический журнал, 2011, том 32, № 2, с. 82-93
13. Зацепин В. И. На пути к общей типологии личности. СПб., 2002. С. 18—21,23

14. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб., 2004.
15. Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников "Девиантное поведение личности и группы". "Питер", 2010 г. (стр. 183).
16. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. СПб.: Питер. - 2004. - 701 с.: ил. (Серия "Мастера психологии").
17. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. СПб. Питер, 2002, (стр. 344).
18. Минюрова С.А., Заусенко И. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога. Журнал "[Педагогическое образование в России](#)". Выпуск № 1 / 2013.
19. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. Питер, 2004.
20. Небылицын В.Д. Темперамент // Психология индивидуальных различий: Тексты. М., 1982. С.153-159. 2. Психология менеджмента: Учебник для вузов.
21. Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2004. Практикум по профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. Пособие. Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб., 2001.
22. В. П. Пугачев Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. Москва. 2002 г. стр. 187, 221.
23. Сартан Г.Н., Смирнов А.Ю., и др. Новые технологии управления персоналом. – СПб., 2003.
24. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями: Учеб. пособие. – СПб.: издательство СГУ, 2001. – 380 стр.
25. Сергиенко Е.А., Виленская Г.А. Роль темперамента в развитии регуляции поведения // Психологический журнал. Т.22. № 3. 2001. С. 68-85.
26. Сидоренко Е. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: ООО «Речь», 2000 (350 с).

27. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности. – СПб., 2003.
28. Стреляу Я. Роль темперамента в психическом развитии. М., 1982.
29. Теплов Б.М. Типологические свойства нервной системы и их значение для психологии // Психология индивидуальных различий: Тексты. М., 1982. С. 32-38.
30. Хекхаузен Х Психология мотивации достижения. – СПб., 2001.
31. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб., 2003.
32. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с. (стр. 64).
33. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 1997.
34. Янсен Ф. Эпоха инноваций. – М., 2002.
35. Журнал "Pshologija mums" („Психология для нас”, Рига), 2006/4, стр.54-59.
36. Журнал "Pshologija mums" („Психология для нас”, Рига), 2005/11&12, стр.86-87, 96-102.
37. Ryan R. M. and Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. // American psychologist, 2000, vol. 55, N 1, p. 68-78.
38. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069 – 1081.
39. Ryff, C.D., Singer, B.H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. Social Science Research, 35, 1103–1119.
40. Svence, G. (2009). Pozitīvā psiholoģija. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC. (Позитивная психология).

41. G.Svence, U.Åbele. (2009). Акмеологические аспекты профессиональной мотивации. Международная Вильнюсская конференция.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А.

Таблица 1. Исследуемая группа. Руководители.

№.	Пол,	Стаж	Должность	Тип личности по	Дата
----	------	------	-----------	-----------------	------

	возраст	работы (в т.ч. в должности и руководителем)		Кейрси	заполнения опросника
1	Муж. 46	26 (5)	Финансовый директор	ISFJ	15.11.2015
2	Муж. 48	29 (11)	Руководитель отдела IT	ESTJ	15.11.2015
3	Муж. 53	33 (5)	Зав. отдела производства	ISFJ	15.11.2015
4	Муж. 51	22 (8)	Главный технолог	INFJ	15.11.2015
5	Муж. 43	24 (7)	Директор	ESTJ	15.11.2015
6	Муж. 45	25 (10)	Директор, владелец	ESTJ	15.11.2015
7	Муж. 47	28 (6)	Директор производства	ESTJ	15.11.2015
8	Муж. 53	32 (5)	Рук. торгового отдела	ESTJ	15.11.2015
9	Муж. 27	8 (5)	Главный администратор	ISTJ	15.11.2015
10	Муж. 39	20 (5)	Рук. отдела реализации	ISTJ	16.11.2015
11	Муж. 38	20 (7)	Рук. отдела производства	ESTJ	16.11.2015
12	Муж. 36	16 (5)	Экономист, рук. отдела	ESTJ	16.11.2015
13	Муж. 59	41 (25)	Директор, владелец, подрядчик	ESTJ	16.11.2015
14	Муж. 42	21 (5)	Директор	ESTJ	16.11.2015
15	Муж. 34	23 (6)	Треjder, директор	ESFJ	16.11.2015
16	Муж. 40	22 (11)	Директор, адвокат	ESTJ	16.11.2015
17	Муж. 36	14 (8)	Директор, владелец	ESFJ	20.11.2015
18	Муж. 42	23 (5)	Директор	ISFJ	20.11.2015
19	Жен. 42	22 (9)	Рук. отдела маркетинга	ESFJ	20.11.2015
20	Жен. 45	25 (5)	Рук. отдела снабжения	ESFJ	20.11.2015
21	Жен. 55	35 (21)	Главный бухгалтер	ESFJ	20.11.2015
22	Жен. 39	20 (13)	Руководитель филиала	ESTJ	20.11.2015
23	Жен. 42	22 (18)	Исполнительный директор	ISFJ	20.11.2015
24	Жен. 44	24 (15)	Директор, владелец	ESTJ	20.11.2015
25	Жен. 33	14 (12)	Руководитель проектов	ENFJ	20.11.2015
26	Жен. 42	22 (10)	Главный менеджер	ESTJ	21.11.2015
27	Жен. 37	18 (10)	Директор	ISFJ	21.11.2015
28	Жен. 35	15 (7)	Юрист, директор	ISFJ	21.11.2015
29	Жен. 41	21 (7)	Главный бухгалтер	ESTJ	21.11.2015
30	Жен. 43	22 (10)	Нотариус, директор	ESTJ	21.11.2015

Таблица 2. Контрольная группа. Специалисты.

№г.	Пол, возраст	Стаж работы (в т.ч. в	Должность	Тип личности по Кейрси	Дата заполнения
-----	--------------	-----------------------	-----------	------------------------	-----------------

		теперешней профессии)			опросника
1	Муж. 53	34 (5)	Водитель, экспедитор	ESTJ	15.11.2015
2	Муж. 48	28 (10)	Мастер отдела комплектации	ENFJ	15.11.2015
3	Муж. 51	31	Работник технического отдела	ISFJ	15.11.2015
4	Муж. 44	20	Механик	ISFJ	15.11.2015
5	Муж. 20	2	Студент технического ВУЗа	ISFJ	15.11.2015
6	Муж. 41	25	Торговый работник	ESTJ	15.11.2015
7	Муж. 43	19	Механик	ISTJ	15.11.2015
8	Муж. 41	20	Механик	ISFJ	15.11.2015
9	Муж. 21	1	Студент технического ВУЗа	ISTJ	15.11.2015
10	Муж. 38	19	Механик	ESTJ	16.11.2015
11	Муж. 45	25	Специалист по сигнализации	ISTJ	16.11.2015
12	Муж. 25	5	Студент технического ВУЗа	ESTJ	16.11.2015
13	Муж. 24	3	Студент технического ВУЗа	ISFJ	16.11.2015
14	Муж. 42	20	Специалист по сигнализации	ISTJ	16.11.2015
15	Муж. 39	18	Автомеханик	ESTJ	20.11.2015
16	Жен. 39	18 (2)	Специалист отдела качества	ESFJ	20.11.2015
17	Жен. 48	28 (5)	Сотрудник отдела по персоналу	ISTJ	20.11.2015
18	Жен. 27	7 (5)	Секретарь	ISTJ	20.11.2015
19	Жен. 34	12 (7)	Бухгалтер	ISFJ	20.11.2015
20	Жен. 36	16 (5)	Юрист	ISTJ	20.11.2015
21	Жен. 42	21 (10)	Экономист	ISTJ	20.11.2015
22	Жен. 46	25 (11)	Экономист	ESFJ	20.11.2015
23	Жен. 43	22 (10)	Торговый работник	ESFJ	21.11.2015
24	Жен. 34	4	Портной	ISFP	21.11.2015
25	Жен. 50	25	Работник отдела по развитию производства	ISTJ	21.11.2015
26	Жен. 48	28	Учитель	ESFJ	21.11.2015
27	Жен. 42	21 (10)	Менеджер	ESFJ	21.11.2015
28	Жен. 24	8	Офисный работник	ESFJ	21.11.2015
29	Жен. 52	30	Бухгалтер	ISFJ	21.11.2015
30	Жен. 30	11	Повар	ESFJ	21.11.2015

ПРИЛОЖЕНИЕ Б1.

Шкала психологического благополучия К. Рифф. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ том 32 № 2
2011 ШКАЛА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ К. РИФФ 91

Оцените, пожалуйста, степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями о том, что Вы чувствуете относительно себя и своей жизни. Для этого выделите цифру, наиболее точно описывающую степень вашего согласия с утверждением:

- 5 – совершенно согласен,**
- 4 – согласен,**
- 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен,**
- 2 – не согласен,**
- 1 – категорически не согласен.**

Пожалуйста, помните, что здесь нет правильных или неправильных ответов.

1. На мое решение обычно не влияет то, как в таких случаях поступают другие люди.
2. Я умею хорошо распределять время, поэтому успеваю сделать все, что мне необходимо.
3. Меня привлекают дела, которые могут расширить поле моих возможностей.
4. Найдется мало людей, готовых меня выслушать, когда у меня тяжело на душе.
5. Я очень люблю строить планы на будущее и воплощать их в жизнь.
6. Мне кажется, что многие из тех людей, кого я знаю, взяли от жизни больше, чем я.
7. Я уверен в своем мнении, даже если оно противоречит общепринятым взглядам.
8. Мне очень важно знать, как мои поступки расцениваются другими людьми.
9. Я часто чувствую, что перегружен своими обязанностями.
10. В своей жизни я считаю важным все больше и больше узнавать о себе.
11. Мне доставляют удовольствие душевные разговоры с близкими и друзьями.
12. Мои ежедневные дела кажутся мне бессмысленными.
13. По большому счету я хорошо отношусь к себе и доверяю себе.
14. Я хорошо справляюсь с повседневными обязанностями.
15. Зачастую я меняю принятое решение, если окружающие не согласны с ним.
16. Мне не хватает способностей, чтобы успешно ладить с людьми.
17. Мне кажется, что я не изменился за прожитые годы.
18. У меня мало близких понимающих людей, и я чувствую себя одиноким.
19. Я – активный человек в отношении реализации намеченных мною планов.
20. Несмотря на свои недостатки, я принимаю себя таким, какой я есть.
21. Я считаю важным приобретать новый опыт, меняющий мои привычные представления.
22. Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства людей.
23. Мне трудно организовать свою жизнь так, как хочется.
24. Моя привычная жизнь устоялась, я не хочу ничего менять и учиться делать что-то по-новому.
25. Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.
26. Размышляя о будущем, я чувствую прилив сил и желание действовать.
27. Пожалуй, мое отношение к себе не такое уж хорошее.
28. Я получаю много теплоты и поддержки от друзей и близких.
29. Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем соглашаться с другими людьми.
30. Я смог устроить свою жизнь по своему вкусу.
31. Я не люблю оказываться в новых ситуациях, которые требуют от меня изменения привычек.
32. Большинство людей считает меня чутким и отзывчивым человеком.
33. У меня нет четкого представления о том, чего я стремлюсь достигнуть в жизни.
34. Когда я оглядываюсь на историю своей жизни, я доволен тем, как все сложилось.
35. Моя жизнь имеет смысл.
36. Довольно часто я меняю свое поведение, чтобы не выделяться.
37. Я способен грамотно распоряжаться своими деньгами.
38. Я думаю, что человек может развиваться и в преклонном возрасте.
39. Я знаю, что могу доверять своим друзьям, и они тоже могут доверять мне.
40. Раньше я ставил себе цели, но степень это кажется мне пустой тратой времени.
41. В жизни у меня были и взлеты и падения, но в целом я бы не хотел менять прошлое.
42. Я во многом разочарован своими жизненными достижениями.
43. Для меня жизнь – постоянный процесс учебы, изменения, роста.
44. Я часто ловлю себя на мысли, что живу неправильно.
45. Некоторые люди идут по жизни бесцельно, но я не один из них.
46. Я часто чувствую, что я не достаточно способный.
47. Для меня всегда было сложно и утомительно поддерживать близкие отношения с людьми.
48. Я живу сегодняшним днем и не думаю о будущем.
49. В целом мне нравится мой характер.
50. Трудности повседневной жизни часто утомляют меня.
51. Я давно отказался от попыток значительно улучшить или изменить свою жизнь.

52. На меня очень часто влияют люди с сильными убеждениями.
 53. Думаю, что мне всегда недоставало теплых и доверительных отношений с другими людьми.
 54. Я оцениваю себя по своим собственным меркам, а не по критериям других

Шкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
Автономность	1, 7, 22, 29, 54	8, 15, 36, 52
Компетентность	2, 14, 30, 37,	9, 16, 23, 46, 50
Личностный рост	3, 10, 21, 38, 43	17, 24, 31, 51
Позитивные отношения	11, 28, 32, 39,	4, 18, 25, 47, 53
Жизненные цели	5, 19, 26, 35, 45	12, 33, 40, 48
Самопринятие	13, 20, 34, 41, 49	6, 27, 42, 44
Общий показатель	Сумма оценок по шести шкалам	

ПРИЛОЖЕНИЕ Б2.

Опросник Кейрси для оценки типа темперамента.

Д. Кейрси разработал личностный опросник, который позволяет проводить экспресс-диагностику указанных типов темперамента. Аналогичные результаты можно получить, используя различные версии "Типологического индикатора" (опросника) Майерс - Бриггс.

Инструкция: Вам предлагается опросник для изучения типичных способов поведения и личностных характеристик. Опросник состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два продолжения (ответа). Подчеркиваем, что все ответы равноценны, правильных или неправильных здесь быть не может. Ваша задача: # прочесть каждое из утверждений вместе с двумя его возможными продолжениями. # выбрать то продолжение, которое свойственно вам к большинству жизненных ситуаций. # вписать знак (+) в соответствующем квадрате регистрационного листа (он помещен после текста опросника). Просьба работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

1. В компании (на вечеринке) вы:

- а) общаетесь со многими, включая и незнакомцев
- б) общаетесь с немногими – вашими знакомыми

2. Вы человек скорее:

- а) реалистичный, чем склонный теоретизировать
- б) склонный теоретизировать, чем реалистичный

3. Как по-вашему, что хуже:

- а) «витать в облаках»
- б) придерживаться проторенной дорожки

4. Вы более подвержены влиянию;

- а) принципов, законов
- б) эмоции, чувств

5. Вы более склонны:

- а) убеждать
- б) затрагивать чувства

6. Вы предпочитаете работать:

- а) выполняя все точно в срок

- б) не связывая себя определенными сроками
- 7. Вы склонны делать выбор:**
- а) довольно осторожно
 - б) внезапно импульсивно
- 8. В компании (на вечеринке) вы:**
- а) остаетесь допоздна, не чувствуя усталости
 - б) быстро утомляетесь и предпочитаете пораньше уйти
- 9. Вас более привлекают:**
- а) здравомыслящие люди
 - б) люди с богатым воображением
- 10. Вам интереснее:**
- а) то что происходит в действительности
 - б) те события которые могут произойти
- 11. Оценивая поступки людей, вы больше учитываете:**
- а) требования закона, чем обстоятельства
 - б) обстоятельства, чем требования закона
- 12. Обращаясь к другим, вы склонны:**
- а) соблюдать формальности, этикет
 - б) проявлять свои личные, индивидуальные качества
- 13. Вы человек скорее:**
- а) точный, пунктуальный
 - б) неторопливый, медленный
- 14. Вас больше беспокоит необходимость:**
- а) оставлять дела незаконченными
 - б) непременно доводить дело до конца
- 15. В кругу знакомых вы, как правило:**
- а) в курсе происходящих событий
 - б) узнаете о новостях с опозданием
- 16. Повседневные дела вам нравится делать.**
- а) общепринятым способом
 - б) своим оригинальным способом
- 17. Предпочитаю таких писателей, которые:**
- а) выражаются буквально, напрямую
 - б) пользуются аналогиями, иносказаниями
- 18. Что вас больше привлекает?:**
- а) стройность мысли
 - б) гармония человеческих отношений
- 19. Вы чувствуете себя увереннее:**
- а) в логических умозаключениях
 - б) в практических оценках ситуаций
- 20. Вы предпочитаете, когда дела:**

- а) решены и устроены
 - б) не решены и не устроены
- 21. Как по-вашему, вы человек:**
- а) серьезный, определенный
 - б) беззаботный, беспечный
- 22. При телефонных разговорах вы:**
- а) заранее не продумываете: все, что надо сказать
 - б) мысленно "репетируете" то, что будет сказано
- 23. Как вы считаете факты:**
- а) важны сами по себе
 - б) есть проявление общих закономерностей
- 24. Фантазеры, мечтатели:**
- а) раздражают вас
 - б) довольно симпатичны вам
- 25. Вы чаще действуете как человек:**
- а) хладнокровный
 - б) вспыльчивый, горячий
- 26. Как, по-вашему, хуже быть:**
- а) несправедливым
 - б) беспощадным
- 27. Обычно вы предпочитаете действовать:**
- а) тщательно оценив возможности
 - б) полагаясь на волю случая
- 28. Вам приятнее:**
- а) покупать что-то
 - б) иметь возможность купить
- 29. В компании вы как правило:**
- а) первым заводите беседу
 - б) ждете, когда с вами заговорят
- 30. Здравый смысл:**
- а) редко ошибается
 - б) часто попадает впросак
- 31. Детям часто не хватает:**
- а) практичности
 - б) воображения
- 32. В принятии решений вы руководствуетесь скорее:**
- а) принятыми нормами
 - б) своими чувствами, ощущениями
- 33. Вы человек скорее:**
- а) твердый, чем мягкий
 - б) мягкий, чем твердый

- 34. Что, по-вашему, больше впечатляет:**
- а) умение методично организовывать
 - б) умение приспособиться и довольствоваться достигнутым
- 35. Вы больше цените:**
- а) определенность, законченность
 - б) открытость, многовариантность
- 36. Новые и нестандартные отношения с людьми:**
- а) стимулируют, придают вам энергии
 - б) утомляют
- 37. Вы чаще действуете как:**
- а) человек практического склада
 - б) человек оригинальный, необычный
- 38. Вы более склонны:**
- а) находить пользу в отношениях с людьми
 - б) понимать мысли и чувства других
- 39. Что приносит вам больше удовлетворения:**
- а) тщательное всестороннее обсуждение спорного вопроса
 - б) достижения соглашения по поводу спорного вопроса
- 40. Вы руководствуетесь более:**
- а) рассудком
 - б) велениями сердца
- 41. Вам удобнее выполнять работу:**
- а) по предварительной договоренности
 - б) которая подвернулась случайно
- 42. Вы обычно полагаетесь:**
- а) на организованность, порядок
 - б) на случайность, неожиданность
- 43. Вы предпочитаете иметь:**
- а) много друзей на непродолжительный срок
 - б) несколько старых друзей
- 44. Вы руководствуетесь большей степени:**
- а) фактами, обстоятельствами
 - б) общим положениями, принципами
- 45. Вас больше интересуют:**
- а) производство и сбыт продукции
 - б) проектирование и исследования
- 46. Что вы скорее сочтете за комплимент:**
- а) «Вы очень логичный человек»
 - б) «Вы тонко чувствующий человек»
- 47. Вы более цените в себе:**
- а) невозмутимость

- б) увлеченность
- 48. Вы предпочитаете высказывать:**
- а) окончательные и определенные утверждения
 - б) предварительные и неоднозначные утверждения
- 49. Вы лучше чувствуете себя:**
- а) после принятия решения
 - б) не ограничивая себя решениями
- 50. Общаясь с незнакомыми вы:**
- а) легко завязываете продолжительные беседы
 - б) не всегда находите общие темы для разговора
- 51. Вы больше доверяете:**
- а) своему опыту
 - б) своим предчувствиям
- 52. Вы чувствуете себя человеком:**
- а) более практичным, чем изобретательным
 - б) более изобретательным, чем практичным
- 53. Кто заслуживает больше одобрения:**
- а) рассудительный, здравомыслящий человек
 - б) человек глубоко переживающий
- 54. Вы более склонны:**
- а) быть прямым и беспристрастным
 - б) сочувствовать людям
- 55. Что по-вашему, предпочтительней:**
- а) удостовериться, что все подготовлено и улажено
 - б) предоставить событиям идти своим чередом
- 56. Отношения между людьми должны строиться:**
- а) на предварительной взаимной договоренности
 - б) в зависимости от обстоятельств
- 57. Когда звонит телефон, вы:**
- а) торопитесь подойти первым
 - б) надеетесь, что подойдет кто-нибудь другой
- 58. Что вы цените в себе больше:**
- а) развитое чувство реальности
 - б) пылкое воображение
- 59. Вы больше придаете значения:**
- а) тому, что сказано
 - б) тому, как сказано
- 60. Что выглядит большим заблуждением:**
- а) излишняя пылкость, горячность
 - б) чрезмерная объективность, беспристрастность
- 61. Вы в основном считаете себя:**

- а) трезвым и практичным
 - б) сердечным отзывчивым
- 62. Какие ситуации привлекают вас больше:**
- а) регламентированные и упорядоченные
 - б) неупорядоченные и нерегламентированные
- 63. Вы человек скорее:**
- а) педантичный, чем капризный
 - б) капризный, чем педантичный
- 64. Вы чаще склонны:**
- а) быть открытым, доступным людям
 - б) быть сдержанным, скрытным
- 65. В литературных произведениях вы предпочитаете:**
- а) буквальность, конкретность
 - б) образность, переносный смысл
- 66. Что для вас труднее:**
- а) находить общий язык
 - б) использовать других в своих интересах
- 67. Что бы вы себе больше пожелали:**
- а) ясности размышлений
 - б) умения сочувствовать
- 68. Что хуже:**
- а) быть неприхотливым
 - б) быть излишне привередливым
- 69. Вы предпочитаете:**
- а) запланировать события
 - б) незапланированные события
- 70. Вы склонны поступать скорее:**
- а) обдуманно, чем импульсивно
 - б) импульсивно, чем обдуманно

Бланк ответов для опросника Кейрси.

Процедура проведения

Порядок работы. Испытуемому выдается регистрационный бланк, в котором вначале следует заполнить анкетную часть. После этого испытуемый получает опросник и инструкцию следующего содержания:

Вам предлагается опросник для изучения типичных способов повеления и личностных особенностей. Опросник состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два продолжения (ответа). Подчеркиваем, что все ответы равноценны, правильных или неправильных среди них нет. Ваша

1	а б □ □	2	а б □ □	3	а б □ □	4	а б □ □	5	а б □ □	6	а б □ □	7	а б □ □
8	а б □ □	9	а б □ □	10	а б □ □	11	а б □ □	12	а б □ □	13	а б □ □	14	а б □ □
15	а б □ □	16	а б □ □	17	а б □ □	18	а б □ □	19	а б □ □	20	а б □ □	21	а б □ □
22	а б □ □	23	а б □ □	24	а б □ □	25	а б □ □	26	а б □ □	27	а б □ □	28	а б □ □
29	а б □ □	30	а б □ □	31	а б □ □	32	а б □ □	33	а б □ □	34	а б □ □	35	а б □ □
39	а б □ □	37	а б □ □	38	а б □ □	39	а б □ □	40	а б □ □	41	а б □ □	42	а б □ □
43	а б □ □	44	а б □ □	45	а б □ □	46	а б □ □	47	а б □ □	48	а б □ □	49	а б □ □
50	а б □ □	51	а б □ □	52	а б □ □	53	а б □ □	54	а б □ □	55	а б □ □	56	а б □ □
57	а б □ □	58	а б □ □	59	а б □ □	60	а б □ □	61	а б □ □	62	а б □ □	63	а б □ □
64	а б □ □	65	а б □ □	66	а б □ □	67	а б □ □	68	а б □ □	69	а б □ □	70	а б □ □

□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □
↓	→	→	→	→	→
□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □
E I	S N	T F	J P		

задача:

- прочесть каждое из утверждений вместе с двумя его возможными продолжениями;
- выбрать то продолжение, которое вам свойственно в большинства жизненных ситуаций;
- вписать знак (+) в соответствующую (по номеру вопроса) ячейку регистрационного листа.

Ответы в листе располагаются по строкам слева направо. Просим работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами, и проявлять откровенность. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

Обработка результатов

Подсчет первичных результатов производится простым суммированием количества крестиков (ответов по варианту а или b) во всех вертикальных столбцах регистрационного листа.

Внизу каждого столбца расположены пустые ячейки, в каждую из которых следует записать соответственно количество ответов по варианту “а” и по варианту “b”. Для первого столбца (шкала E-I) обработка на этом заканчивается, а данные столбцов 2-3 (S-N), 4-5 (T-F), 6-7 (J-P) попарно суммируются, и результат записывается в нижние пустые ячейки, рядом с которыми стоят буквенные обозначения шкал (факторов). Таким образом, получается четыре пары чисел в нижних пустых ячейках. Затем обводится та буква (E, или I, S, или N, T, или F, J, или P), которой соответствует большая сумма ответов из данной пары. Если числа равные (для шкалы E-I это 5-5, для всех остальных - 10-10), обводится правая буква.

В результате получаются четыре объединенные буквы. Они обозначают функциональный психологический портрет обследуемого. Комбинации могут быть следующими:

ESFP	ESFJ	ENFJ	ENTJ
ISFP	ISFJ	INFJ	INTJ
ESTP	ESTJ	ENFP	ENTP
ISTP	ISTJ	INFP	INTP

Затем определяется яркость выраженности типа. Она обозначается добавлением к одной из четырех букв символа b (от англ. brightness).

Например: E(b), I(b), S(b), N(b), T(b) и. т. д. Яркость вычисляется следующим образом: для первой шкалы (E - I) от большего числа в паре чисел, записанных в нижних ячейках, отнимается число 5. Результат умножается на 2:

$$E - I(b) = (\max - 5) \times 2,$$

где max - большее число из пары сумм, записанных внизу регистрационного листа. Это выглядит следующим образом:

$$E - I(b) = (6 - 5) \times 2 = 2,$$

$$\text{т.е. } E(b) = 2.$$

Полученная величина яркости записывается на бланке под соответствующими сдвоенными буквами. Для остальных трех шкал порядок: вычисления яркости более прост: от большего числа в паре нижних чисел отнимается 10.

По шкале T-F имеем:

$$T = F(b) = 18 - 10 = 8, \text{ итак, } T(b) = 8.$$

Арифметическая сумма яркостей по всем четырем сдвоенным факторам представляет собой суммарную яркость выраженности типа темперамента - Z. В нашем примере:

$$Zb = 2 + 0 + 8 + 6 = 16.$$

Подобная характеристика позволяет разделить людей на "ярких" ($20 < Z(b) < 40$) и "неярких" ($0 < Z(b) < 20$). Для первых характерна высокая степень соответствия личностных характеристик полученному типологическому портрету и устойчивость типологической принадлежности во времени: лишь 8% из числа "ярких" изменяют свой тип через год. Степень соответствия портрета особенностям личности "неярких" представителей может быть меньшей, чем у "ярких".

ПРИЛОЖЕНИЕ Б3.

Опросник "МАС". Методика изучения силы и устойчивости мотива.

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните или обведите кружком соответствующую цифру справа, если вы согласны с данным высказыванием. Старайтесь отвечать искренне и точно. Из ниже перечисленных вопросов дать ответ: никогда (1 балл); часто (2 балла); очень часто (3 балла).

№г.	Утверждение	Никогда	Часто	Очень часто
1	Мне нравится быть в центре внимания.	1	2	3
2	Когда я что-то делаю, это выглядит так, словно для меня это самое важное.	1	2	3
3	По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.	1	2	3
4	Мне важно, чтобы мои результаты были лучше, чем у других.	1	2	3
5	Я стремлюсь находиться в компании лучших.	1	2	3
6	Я сравниваю свои результаты и успехи с результатами других.	1	2	3
7	Я дорожу признанием окружающих.	1	2	3
8	Неудачи стимулируют меня сильнее успеха.	1	2	3
9	Мне нравится выступать перед большой аудиторией.	1	2	3
10	Я не люблю состязаться с кем-то.	1	2	3
11	Я готов сделать все, чтобы опередить конкурента.	1	2	3
12	Я больше времени трачу на чтение профессиональной литературы, чем на любимые книги.	1	2	3
13	Мое честолюбие помогает моим достижениям.	1	2	3
14	Я не делаю вовремя то, что необходимо было сделать.	1	2	3
15	Я люблю смотреть спортивные соревнования и участвовать в них.	1	2	3
16	Похвала и признание окружающих окрыляет меня.	1	2	3
17	Трудности и препятствия помогают мне заставить себя действовать.	1	2	3
18	Я доволен собой, когда мне удастся продемонстрировать другим свои сильные качества выйти победителем из трудной ситуации.	1	2	3
19	Я удовлетворен тем положением, которое занимаю и не стремлюсь к большему.	1	2	3
20	Мне нравится много и интенсивно работать.	1	2	3
21	Мне нравятся сложные ситуации, когда нужно максимально мобилизоваться.	1	2	3
22	Я люблю достигать вершин.	1	2	3
23	Когда у меня нет дел, мне становится не по себе.	1	2	3
24	Я сделаю всё, чтобы другие не могли меня опередить.	1	2	3
25	Я не стремлюсь иметь высокий социальный статус.	1	2	3
26	Мои друзья считают меня ленивым.	1	2	3
27	Меня удивляют те, которые тратят время и силы на то, чтобы обойти конкурентов.	1	2	3
28	Случалось, что я завидовал успеху другого.	1	2	3
29	Я мало внимания обращаю на свои достижения.	1	2	3
30	В атмосфере борьбы и конкуренции я чувствую себя	1	2	3

	превосходно.			
31	Мне хотелось бы быть известным человеком.	1	2	3
32	Многое за что я берусь, я не довожу до конца.	1	2	3
33	Я всегда стремлюсь опередить других, чтобы добиться лучших результатов.	1	2	3
34	Я сделаю все, чтобы добиться уважения значимых для меня людей.	1	2	3
35	Я завидую тем, у кого не так много дел как у меня.	1	2	3
36	Успех других активизирует меня и заставляет добиваться своего успеха.	1	2	3

Ключ:

Шкала «стремление к социальному престижу»: учитываются баллы со знаком «+» при положительных ответах по позициям 1, 4, 7, 10, 13, 16, 22, 28, 31, 34 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 19 и 25.

Шкала «стремление к соперничеству»: учитываются баллы со знаком «+» при положительных ответах по позициям 2, 5, 8, 11, 17, 20, 23 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 14, 26, 29, 32, 35.

Шкала «стремление к достижению цели»: учитываются баллы со знаком «+» при положительных ответах по позициям 3, 6, 12, 15, 18, 21, 24, 30, 33, 36 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 9 и 27.

По каждой шкале подсчитывается сумма баллов с учетом знаков.

Выводы: Чем больше сумма баллов по той или иной шкале, тем больше у обследованного выражено соответствующее стремление.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б4.

Методика диагностики степени готовности к риску А. М. Шуберга.

Инструкция: оцените степень своей готовности совершить те или иные действия. Выделите соответствующий балл, для каждого из утверждений.

"полностью согласен", "полное да" – (2 балла);

"больше да, чем нет" – (1 балл);

"ни да, ни нет", "нечто среднее" – (0 баллов);

"больше нет, чем да" – (-1 балл);

"полное нет" – (-2 балла).

1. Превысили бы Вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?	2	1	0	-1	-2
2. Согласились бы Вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?	2	1	0	-1	-2
3. Стали бы Вы на пути убегающего опасного взломщика?	2	1	0	-1	-2
4. Могли бы Вы ехать подножке товарного вагона при скорости более 100 км/ч?	2	1	0	-1	-2
5. Можете ли Вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?	2	1	0	-1	-2
6. Стали бы Вы первым переходить очень холодную реку?	2	1	0	-1	-2

7. Одолжили бы Вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет Вам вернуть эти деньги?	2	1	0	-1	-2
8. Вошли бы Вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?	2	1	0	-1	-2
9. Могли бы Вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?	2	1	0	-1	-2
10. Могли бы Вы без тренировки управлять парусной лодкой?	2	1	0	-1	-2
11. Рискнули бы Вы схватить за уздечку бегущую лошадь?	2	1	0	-1	-2
12. Могли бы Вы после 10 стаканов пива ехать на велосипеде?	2	1	0	-1	-2
13. Могли бы Вы совершить прыжок с парашютом?	2	1	0	-1	-2
14. Могли бы Вы при необходимости проехать без билета от Даугавпилса до Риги?	2	1	0	-1	-2
15. Могли бы Вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел Ваш знакомый, который совсем недавно был в тяжелом дорожном происшествии?	2	1	0	-1	-2
16. Могли бы Вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?	2	1	0	-1	-2
17. Могли бы Вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию?	2	1	0	-1	-2
18. Могли бы Вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/ч?	2	1	0	-1	-2
19. Могли бы Вы, в виде исключения, вместе с семьей другими людьми подняться в лифте, рассчитанном только на 6 человек?	2	1	0	-1	-2
20. Могли бы Вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?	2	1	0	-1	-2
21. Взялись бы Вы за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?	2	1	0	-1	-2
22. Могли бы Вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?	2	1	0	-1	-2
23. Могли бы Вы по указанию Вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил Вас, что провод обесточен?	2	1	0	-1	-2
24. Могли бы Вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?	2	1	0	-1	-2
25. Могли бы Вы, имея билеты, но без денег и продуктов, доехать из одного города в другой, если это займет несколько суток?	2	1	0	-1	-2

Обработка и оценка результатов. Подсчитайте сумму набранных вами баллов в соответствии с инструкцией.

Диапазон значений теста варьирует в пределах от -50 до +50 баллов. Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску, отрицательные - о склонности его избегать.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой). Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б5.

Методика диагностики межличностных отношений Лири.

Инструкция: Выделите ответ, который соответствует Вашему представлению о себе.

- | | | |
|---|----|-----|
| 1. Другие думают о нем благосклонно | Да | Нет |
| 2. Производит впечатление на окружающих | Да | Нет |
| 3. Умеет распоряжаться, приказывать | Да | Нет |
| 4. Умеет настоять на своем | Да | Нет |
| 5. Обладает чувством собственного достоинства | Да | Нет |
| 6. Независимый | Да | Нет |
| 7. Способен сам позаботиться о себе | Да | Нет |
| 8. Может проявить безразличие | Да | Нет |
| 9. Способен быть суровым | Да | Нет |
| 10. Строгий, но справедливый | Да | Нет |
| 11. Может быть искренним | Да | Нет |
| 12. Критичен к другим | Да | Нет |
| 13. Любит поплакаться | Да | Нет |
| 14. Часто печален | Да | Нет |
| 15. Способен проявить недоверие | Да | Нет |
| 16. Часто разочаровывается | Да | Нет |
| 17. Способен быть критичным к себе | Да | Нет |
| 18. Способен признать свою неправоту | Да | Нет |
| 19. Охотно подчиняется | Да | Нет |
| 20. Уступчивый | Да | Нет |
| 21. Благородный | Да | Нет |

22. Восхищающийся и склонный к подражанию	Да	Нет
23. Уважительный	Да	Нет
24. Ищущий одобрения	Да	Нет
25. Способен к сотрудничеству	Да	Нет
26. Стремится ужиться с другими	Да	Нет
27. Дружелюбный, доброжелательный	Да	Нет
28. Внимательный и ласковый	Да	Нет
29. Деликатный	Да	Нет
30. Одобряющий	Да	Нет
31. Отзывчивый к призывам о помощи	Да	Нет
32. Бескорыстный	Да	Нет
33. Способен вызвать восхищение	Да	Нет
34. Пользуется уважением у других	Да	Нет
35. Обладает талантом руководителя	Да	Нет
36. Любит ответственность	Да	Нет
37. Уверен в себе	Да	Нет
38. Самоуверен и напорист	Да	Нет
39. Деловит и практичен	Да	Нет
40. Любит соревноваться	Да	Нет
41. Строгий и крутой, где надо	Да	Нет
42. Неумолимый, но беспристрастный.	Да	Нет
43. Раздражительный	Да	Нет
44. Открытый и прямолинейный	Да	Нет
45. Не терпит, чтобы им командовали	Да	Нет
46. Скептичен	Да	Нет
47. На него трудно произвести впечатление	Да	Нет
48. Обидчивый, щепетильный	Да	Нет

49. Легко смущается	Да	Нет
50. Не уверен в себе	Да	Нет
51. Уступчивый	Да	Нет
52. Скромный	Да	Нет
53. Часто прибегает к помощи других	Да	Нет
54. Очень почитает авторитеты	Да	Нет
55. Охотно принимает советы	Да	Нет
56. Доверчив и стремится радовать других	Да	Нет
57. Всегда любезен в общении	Да	Нет
58. Дорожит мнением окружающих	Да	Нет
59. Общительный и уживчивый	Да	Нет
60. Добросердечный	Да	Нет
61. Добрый, вселяющий уверенность	Да	Нет
62. Нежный и мягкосердечный	Да	Нет
63. Любит заботиться о других	Да	Нет
64. Бескорыстный, щедрый	Да	Нет
65. Любит давать советы	Да	Нет
66. Производит впечатление значимости	Да	Нет
67. Начальственно-повелительный	Да	Нет
68. Властный	Да	Нет
69. Хвастливый	Да	Нет
70. Надменный и самодовольный	Да	Нет
71. Думает только о себе	Да	Нет
72. Хитрый и расчетливый	Да	Нет
73. Нетерпим к ошибкам других	Да	Нет
74. Свокорыстный	Да	Нет
75. Откровенный	Да	Нет

76. Часто недружелюбен	Да	Нет
77. Озлобленный	Да	Нет
78. Жалобщик	Да	Нет
79. Ревнивый	Да	Нет
80. Долго помнит обиды	Да	Нет
81. Склонный к самобичеванию	Да	Нет
82. Застенчивый	Да	Нет
83. Безынициативный	Да	Нет
84. Кроткий	Да	Нет
85. Зависимый, несамостоятельный	Да	Нет
86. Любит подчиняться	Да	Нет
87. Предоставляет другим принимать решения	Да	Нет
88. Легко попадает впросак	Да	Нет
89. Легко попадает под влияние друзей	Да	Нет
90. Готов довериться любому	Да	Нет
91. Благорасположен ко всем без разбору	Да	Нет
92. Всем симпатизирует	Да	Нет
93. Прощает все	Да	Нет
94. Переполнен чрезмерным сочувствием	Да	Нет
95. Великодушен и терпим к недостаткам	Да	Нет
96. Стремится покровительствовать	Да	Нет
97. Стремится к успеху	Да	Нет
98. Ожидает восхищения от каждого	Да	Нет
99. Распоряжается другими	Да	Нет
100. Деспотичный	Да	Нет
101. Сноб (судит о людях по рангу и личным качествам)	Да	Нет
102. Тщеславный	Да	Нет

103. Эгоистичный	Да	Нет
104. Холодный, черствый	Да	Нет
105. Язвительный, насмешливый	Да	Нет
106. Злобный, жестокий	Да	Нет
107. Часто гневливый	Да	Нет
108. Бесчувственный, равнодушный	Да	Нет
109. Злопамятный	Да	Нет
110. Проникнут духом противоречия	Да	Нет
111. Упрямый	Да	Нет
112. Неверчивый и подозрительный	Да	Нет
113. Робкий	Да	Нет
114. Стыдливый	Да	Нет
115. Отличается чрезмерной готовностью	Да	Нет
116. Мягкотелый	Да	Нет
117. Почти никогда и никому не возражает	Да	Нет
118. Ненавязчивый	Да	Нет
119. Любит, чтобы его опекали	Да	Нет
120. Чрезмерно доверчив	Да	Нет
121. Стремится снискать расположение каждого	Да	Нет
122. Со всеми соглашается	Да	Нет
123. Всегда дружелюбен	Да	Нет
124. Всех любит	Да	Нет
125. Слишком снисходителен к окружающим	Да	Нет
126. Старается утешить каждого	Да	Нет
127. Заботится о других в ущерб себе	Да	Нет
128. Портит людей чрезмерной добротой	Да	Нет

На **первом этапе** обработки данных производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью ключа к опроснику.

Ключ

1. **Авторитарный:** 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100.
2. **Эгоистичный:** 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104.
3. **Агрессивный:** 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108.
4. **Подозрительный:** 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112.
5. **Подчиняемый:** 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116.
6. **Зависимый:** 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120.
7. **Дружелюбный:** 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124.
8. **Альтруистический:** 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

На **втором этапе** полученные баллы переносятся на диаграмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (минимальное значение — 0, максимальное — 16). Концы таких векторов соединяются и образуют профиль, отражающий представление о личности данного человека. Очерченное пространство заштриховывается. Для каждого представления строится отдельная диаграмма, на которой оно характеризуется по выраженности признаков каждой октанты.

Психограмма

На **третьем этапе** с помощью формул определяются показатели по двум основным параметрам «Доминирование» и «Дружелюбие»:

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

Таким образом, система баллов по 16 межличностным переменным превращается в два цифровых индекса, которые характеризуют представление субъекта по обозначенным параметрам.

В результате проводится анализ личностного профиля – определяются типы отношения к окружающим.

Интерпретация результатов

Подсчет баллов ведется отдельно для каждой оцениваемой личности. Показателем нарушения отношений с определенным лицом является разница между представлениями человека о нем и желаемом его образе в качестве партнера по общению.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла – низкая:	адаптивное поведение
5-8 баллов – умеренная:	
9-12 баллов – высокая:	экстремальное поведение

13-16 баллов - экстремальная:	до патологии поведение
-------------------------------	------------------------

Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности. Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Типы межличностных отношений

I. Авторитарный

13 - 16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9 - 12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения. 0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный

13 - 16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0 - 12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

13 - 16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9 - 12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0 - 8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

13 - 16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9 - 12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0 - 8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

13 - 16 – покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9 - 12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0 - 8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

13 - 16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения. 9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0 - 8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

9 - 16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0 - 8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9 - 16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0 - 8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Первые четыре типа межличностных отношений — 1, 2, 3 и 4 — характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дезьюктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта — 5, 6, 7, 8 — представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

Список переменных, используемых в исследовании.

- **1. E – экстраверсия;**
- **2. I – интроверсия;**
- **3. S – здравомыслие;**
- **4. N – интуиция;**
- **5. T – логичность;**
- **6. F – чувствование;**
- **7. J – рассудительность;**
- **8. P – импульсивность;**
- **9.SP - стремление к социальному престижу**
- **10.SS - стремление к соперничеству**
- **11.SC - стремление к достижению цели**
- **12.SR - степень готовности к риску**
- **13.DM - доминирование**
- **14.DR - дружелюбие**
- **15.L1 - авторитарный**
- **16.L2 - эгоистичный**
- **17.L3 - агрессивный**
- **18.L4 - подозрительный**
- **19.L5 - подчиняемый**
- **20.L6 - зависимый**
- **21.L7 - дружелюбный**
- **22.L8 - альтруистический**
- **23.A - автономность**
- **24.K - компетентность**
- **25.LR - личностный рост**

- *26.PZ - позитивные отношения (с другими)*
- *27.ZC - жизненные цели*
- *28.SM - самопринятие*
- *29.Благополучие*

Таблица 2. Результаты исследования различий с помощью Т-критерия Стьюдента.

Вероятность ошибки	Значимость	Обозначение
P > 0,05	Незначимо	ns
P <= 0,05	Значимо	*
P <= 0,01	Очень значимо	**
P <= 0,001	Максимально значимо	***

Приложение В.

Результаты математико-статистической обработки оценок параметров и уровня психологического благополучия руководителей и специалистов.

Таблица 3.

	Автономность	Компетентность	Личностный рост	Позитивные отношения	Жизненные цели	Самопринятие	Благополучие
Mann-Whitney U	277,500	219,000	215,500	370,000	302,500	420,000	154,500
Wilcoxon W	742,500	684,000	680,500	835,000	767,500	885,000	619,500
Z	-2,562	-3,424	-3,476	-1,188	-2,187	-,446	-4,370
Asymp. Sig. (2-tailed)	,010	,001	,001	,235	,029	,656	,000

Приложение Г1 и Г2.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров психологического благополучия руководителей и специалистов.

Таблица 4.

Группа		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Автономность	руководители	30	17,8667	7,07464	1,29165
	специалисты	30	12,8667	4,99471	,91191
Компетентность	руководители	30	18,5667	6,57416	1,20027
	специалисты	30	12,7333	4,28255	,78188

Личностный рост	руководители	30	24,2333	5,26330	,96094
	специалисты	30	16,7667	8,29492	1,51444
Позитивные отношения	руководители	30	18,2000	3,88986	,71019
	специалисты	30	16,5000	5,41231	,98815
Жизненные цели	руководители	30	23,1333	4,42355	,80763
	специалисты	30	18,3000	7,86152	1,43531
Самопринятие	руководители	30	20,2667	5,77111	1,05366
	специалисты	30	20,2000	6,34307	1,15808
Общий уровень психологического благополучия	руководители	30	122,2667	19,19040	3,50367
	специалисты	30	97,3667	19,24879	3,51433

Приложение Г3.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров психологического благополучия руководителей разного пола.

Таблица 5.

	пол	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Автономность	мужчины	17	15,3529	7,77770	1,88637
	женщины	13	21,1538	4,43182	1,22917
Компетентность	мужчины	17	17,3529	6,64211	1,61095
	женщины	13	20,1538	6,38809	1,77174
Личностный рост	мужчины	17	22,4118	6,19535	1,50259
	женщины	13	26,6154	2,21880	,61538
Позитивные отношения	мужчины	17	18,8235	5,04028	1,22245
	женщины	13	17,3846	1,19293	,33086
Жизненные цели	мужчины	17	22,6471	5,26713	1,27747
	женщины	13	23,7692	3,08636	,85600
Самопринятие	мужчины	17	20,9412	6,20958	1,50604
	женщины	13	19,3846	5,25259	1,45681
Благополучие	мужчины	17	117,5294	22,62498	5,48736
	женщины	13	128,4615	11,58027	3,21179

Приложение Д1, Д2, Д3, Д4, Д5.

Результаты сравнительного анализа оценок параметров "Стремления (мотивации) к достижению цели", "Стремления к соперничеству (азартности)" и "Стремления к социальному престижу" руководителей и специалистов. Результаты сравнительного анализа оценок параметров "Степень готовности к риску" руководителей высшего звена и специалистов. Результаты сравнительного анализа оценок параметров по факторам "Доминирование-подчинение" и "Дружелюбие-агрессивность" руководителей высшего звена и специалистов. Результаты сравнительного анализа оценок параметров по типу темперамента руководителей высшего звена и специалистов. Результаты сравнительного анализа оценок параметров по типу темперамента по критерию "Интроверсия" руководителей высшего звена и специалистов.

Таблица 6.

группа	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Стремление к социальному престижу	руководители	30	17,9333	5,84827	1,06774
	специалисты	30	16,4333	5,49409	1,00308
Стремление к соперничеству	руководители	30	16,8333	3,75163	,68495
	специалисты	30	13,3000	3,19644	,58359
Стремление к цели	руководители	30	19,2000	5,70783	1,04210
	специалисты	30	17,4667	4,25671	,77716

Таблица 7.

группа	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Готовность к риску	руководители	30	-1,4333	11,99047	2,18915
	специалисты	30	-2,0333	8,78668	1,60422
Доминирование	руководители	30	8,2300	5,10538	,93211
	специалисты	30	,4433	8,94630	1,63336
Дружелюбие	руководители	30	1,8400	9,17435	1,67500
	специалисты	30	5,9067	8,50651	1,55307
Авторитарный	руководители	30	9,1667	3,05223	,55726
	специалисты	30	7,9000	2,27959	,41620
Эгоистичный	руководители	30	7,1333	2,73840	,49996
	специалисты	30	6,1333	2,60944	,47642
Агрессивный	руководители	30	6,6333	2,04237	,37288
	специалисты	30	6,6667	1,74856	,31924
Подозрительный	руководители	30	4,5333	2,34496	,42813
	специалисты	30	6,2333	3,00211	,54811
Подчиняемый	руководители	30	5,5000	2,62284	,47886
	специалисты	30	8,6000	4,08192	,74525
Зависимый	руководители	30	4,9333	2,51798	,45972
	специалисты	30	7,9000	3,56564	,65099
Дружелюбный	руководители	30	7,3333	2,70801	,49441
	специалисты	30	8,8667	2,44573	,44653
Альтруистический	руководители	30	7,9000	3,49729	,63851
	специалисты	30	8,9667	3,29559	,60169

Таблица 8.

группа	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Экстраверсия	руководители	30	4,7333	5,61975	1,02602
	специалисты	30	2,8000	3,95143	,72143
Интроверсия	руководители	30	,8000	1,86437	,34039
	специалисты	30	1,8667	2,40306	,43874
Здравомыслие	руководители	30	5,6333	3,10154	,56626
	специалисты	30	6,0333	4,91643	,89761
Интуиция	руководители	30	,1333	,50742	,09264
	специалисты	30	,0667	,36515	,06667
Логичность	руководители	30	3,5333	4,20782	,76824
	специалисты	30	2,9000	3,79064	,69207
Чувствование	руководители	30	1,3000	1,78403	,32572
	специалисты	30	1,3667	1,77110	,32336
Рассудительность	руководители	30	9,9000	4,00302	,73085
	специалисты	30	8,3667	5,44238	,99364
Импульсивность	руководители	30	,0000	,00000 ^a	,00000
	специалисты	30	,0000	,00000 ^a	,00000

Приложение Е1.

Результаты корреляционного анализа взаимосвязей **возраста и стажа работы** руководителей с их оценками параметров психологического благополучия и личностными качествами.

			возраст	стажработы
Spearman's rho	возраст	Correlation Coefficient	1,000	,897**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	30	30
	стажработы	Correlation Coefficient	,897**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	30	30
	рассудительность	Correlation Coefficient	,362*	,393*
		Sig. (2-tailed)	,049	,032
		N	30	30
	Эгоистичный	Correlation Coefficient	-,378*	-,261
		Sig. (2-tailed)	,039	,164
		N	30	30
Автономность	Correlation Coefficient	-,470**	-,498**	
	Sig. (2-tailed)	,009	,005	

	N	30	30
Личностный рост	Correlation Coefficient	-,368*	-,217
	Sig. (2-tailed)	,045	,249
	N	30	30
самопринятие	Correlation Coefficient	-,371*	-,356
	Sig. (2-tailed)	,043	,053
	N	30	30
благополучие	Correlation Coefficient	-,493**	-,411*
	Sig. (2-tailed)	,006	,024
	N	30	30

Приложение Е2.

Результаты корреляционного анализа взаимосвязей оценок психологического благополучия с личностными качествами руководителей.

Параметры	Возраст	Стаж работы	Здравомыслие	Стремление к соперничеству	Эгоистичный	Подозрительный	Зависимый	Дружелюбный
автономность	Correlation Coefficient	-,470**	-,498**	-,223	,042	,238	,374*	-,071
	Sig. (2-tailed)	,009	,005	,237	,825	,206	,042	,709
	N	30	30	30	30	30	30	30
Компетентность	Correlation Coefficient	-,158	-,039	-,215	,101	,320	-,203	,211
	Sig. (2-tailed)	,405	,839	,254	,595	,084	,281	,263
	N	30	30	30	30	30	30	30
Личностный рост	Correlation Coefficient	-,368*	-,217	-,224	,386*	,105	-,133	,405*
	Sig. (2-tailed)	,045	,249	,234	,035	,582	,482	,026
	N	30	30	30	30	30	30	30
Позитивные отношения	Correlation Coefficient	-,143	-,270	-,096	,003	-,028	,015	-,411*
	Sig. (2-tailed)	,450	,150	,613	,986	,883	,937	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30
Жизненные цели	Correlation Coefficient	-,168	-,131	-,217	,381*	,081	-,111	,426*
	Sig. (2-tailed)	,376	,491	,250	,038	,670	,560	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30
самопринятие	Correlation Coefficient	-,371*	-,356	-,448*	,081	,470**	,166	-,173
	Sig. (2-tailed)	,043	,053	,013	,672	,009	,381	,361
	N	30	30	30	30	30	30	30

благополучие	Correlation Coefficient	-,493**	-,411*	-,494**	,224	,322	,025	,211	,138
	Sig. (2-tailed)	,006	,024	,006	,234	,083	,894	,264	,468
	N	30	30	30	30	30	30	30	30