

МИНИСТРЕСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(национальный исследовательский университет)»

Институт социально-гуманитарных наук
Факультет «Психология»

Кафедра «Психология развития и возрастное консультирование»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

_____ 2019г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

д-р психол.н., доцент

_____ Е.А.Рыльская
_____ 2019г.

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА БАЗОВОЙ ПРИВЯЗАННОСТИ И СТИЛЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ – 37.05.02.2019.059.ПЗ ВКР

Руководитель работы

к.мед.н.

_____ И.А.Гишевской
_____ 2019г.

Автор работы

студентка группы СГ–570

_____ А.С. Кононыхина
_____ 2019г.

Нормоконтролер

зав.уч.лабораторией

_____ А.А.Колмогорцева
_____ 2019г.

Челябинск 2019

АННОТАЦИЯ

Кононыхина А. С. Взаимосвязь типа базовой привязанности и стиля управленческой деятельности руководителя

Челябинск: ЮУрГУ, - СГ-570

82 с., 8 табл., 2 рис., библиогр. список – 90 наим., 3 прилож.

Выпускная квалификационная работа посвящена исследованию взаимосвязи типа базовой привязанности и стиля управленческой деятельности руководителя.

Актуальность темы обусловлена включением теории привязанности как нового подхода к постановке проблемы эффективности управленческой деятельности руководителей.

В результате проведённого исследования были выявлены взаимосвязи между надёжным типом привязанности и демократическим стилем управленческой деятельности, отстранённым (избегающим) типом привязанности и авторитарным стилем управленческой деятельности, амбивалентным типом привязанности и либеральным стилем управленческой деятельности. Результаты данного исследования могут лечь в основу создания рекомендаций по выбору наиболее эффективного для отдельного индивида стиля управленческой деятельности. Кроме того, знания о том, какой стиль управленческой деятельности лучше подходит для определённого типа базовой привязанности, могут быть полезны в профориентации для того, чтобы скоординировать человека в выборе типа организации, для которой его стиль управления будет наиболее подходящим

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ФАКТОРОВ, ИХ ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ	9
1.1 Стили управленческой деятельности	9
1.1.1 Понятие «стиль управленческой деятельности».....	9
1.1.2 Стиль руководства как объект научного изучения в психологии.....	11
1.1.3 Подходы к выделению стилей руководства. Классификации стилей руководства	14
1.1.3.1 Феноменологическая характеристика основных стилей руководства (по К. Левину)	16
1.1.4 Личностные детерминанты стиля руководства.....	20
1.1.5 Стратегии социальной адаптации.....	23
1.2 Теория привязанности	25
1.2.1 Понятие привязанности. Основные положения теории привязанности .	25
1.2.2 Изучение привязанности у взрослых	30
1.2.3 Основные типы привязанности.....	36
1.3 Взаимосвязь типа базовой привязанности и стиля управленческой деятельности руководителя	40
ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	44
2.1 Цель, задачи, объект, предмет	44
2.2 Методы исследования	45
2.3 Методы статистической обработки данных	47
ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ	49
3.1 Исследование типа базовой привязанности как основы социальных стратегий взаимодействия у руководителей.....	49
3.2 Исследование предполагаемого стиля управленческой деятельности у руководителей	51

3.3. Исследование характера возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей	53
ВЫВОДЫ	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	63
ПРИЛОЖЕНИЯ	72
ПРИЛОЖЕНИЕ А	72
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	76
ПРИЛОЖЕНИЕ В	81

ВВЕДЕНИЕ

Управленческая деятельность необходима для обеспечения целенаправленной и скоординированной деятельности коллектива по решению стоящих перед ним задач. В теории управления выделяют модели управления – это системы положений, которые содержат теоретические и инструктивные утверждения о структуре и функциях управления [44].

На сегодняшний день имеется множество классификаций моделей управления по различным критериям, в том числе и по территориальному происхождению и месту адаптации. Выделяют такие модели управления как: российская, американская, японская, шведская, германская и бразильская. Известно, что западные модели управления плохо работают в России [12]. За этим могут стоять экономические причины, система ценностных ориентиров нашего народа (как то, на чём базируются все национальные модели), а также личностные факторы, так как содержание модели управления в существенной мере определяется поведенческими характеристиками лиц. Например, к таким факторам относятся способности индивида, образ мышления и склонности, черты характера, эмоциональная возбудимость и т.д. На личностные особенности руководителя оказывает влияние воспитание, и особенно бессознательные механизмы. Одним из теоретических подходов, которые рассматривают онтогенез социального поведения, является теория привязанности Джона Боулби – это психологическая модель, в основе которой лежит описание динамики межличностных отношений [67].

Ранее в теоретическом исследовании [29] нами были выявлены возможные взаимосвязи между типом базовой привязанности и предполагаемым стилем управленческой деятельности руководителя. В данном исследовании осуществляется проверка этих теоретических гипотез.

Целью данной работы является исследование взаимосвязи между типом базовой привязанности как основы социальных стратегий взаимодействия и стилем управленческой деятельности руководителей.

Поставленная цель работы достигается посредством решения следующих задач:

1. Создание анкеты для определения типа базовой привязанности у руководителей.
2. Определить тип базовой привязанности у руководителей.
3. Установить предполагаемый стиль управленческой деятельности у руководителей.
4. Исследовать характер возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей в исследуемой выборке.

Объект исследования: базовая привязанность и управленческая деятельность.

Предмет: взаимосвязь между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей.

Гипотезы исследования:

1. Лица с избегающим типом базовой привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
2. Лица с активным амбивалентным типом привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
3. Лица с надёжным типом привязанности склонны использовать демократический стиль руководства.

В исследовании использовались следующие методы: анализ литературы, тестирование, критерий r -Спирмена как метод статистической обработки данных.

Актуальность данного исследования имеет большое практическое значения для психологии служебной деятельности, в связи с включением теории привязанности как нового подхода к постановке проблемы эффективности управленческой деятельности руководителей, в том числе лиц, занимающих руководящие должности в силовых структурах.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ФАКТОРОВ, ИХ ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ

1.1 Стили управленческой деятельности

1.1.1 Понятие «стиль управленческой деятельности»

Управление – одна из самых сложных и вместе с тем самых тонких сфер общественной деятельности [30]. **Управленческая деятельность** понимается как организованный особым образом вид трудовой деятельности по выполнению функций в организации, цель которой заключается в обеспечении целенаправленной и скоординированной деятельности коллектива по решению стоящих перед ним задач [65]. Управленческая деятельность представляет собой сложное социально-психологическое явление с преобладанием волевого начала [48].

При рассмотрении проблемы управленческой деятельности в зарубежной психологии часто отождествляются понятия «руководитель» и «лидер», но руководство и лидерство – это два различных явления [65].

Термин **«руководство»** используется для обозначения вышестоящего по должности человека, который, используя свое положение, оказывает управленческое воздействие на подчиненных, тем самым достигая определенных целей.

Руководство – это совокупность процессов взаимодействия между начальником и подчиненными, методов морально-психологического воздействия на коллектив [68].

Функции этого человека определены законами внутри организации и федеральными законами [4].

Деятельность руководителя рассматривается как то, что он должен делать, то есть как выполнение определённых функций, которые является частью его должностных обязанностей. В отличие от руководства, лидерство скорее отражает качественный процесс управления, акцентируя то, как эти обязанности выполняются [18].

Термин «лидерство» используется для обозначения человека, который, используя неформальную систему общения, воздействует на людей, и склонен использовать их для достижения собственных целей. Лидерство не задано какой-либо структурой, оно появляется неожиданно, когда человек успешен и к нему благосклонна остальная часть группы [4]. Лидерство – это способ психологического влияния одного человека на других [65].

Следует отдельно рассмотреть проблему соотношения понятий «руководство» и «управление».

Управление выступает более широким понятием, которое означает: направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения её состояния или придания ей новых свойств и качеств. **Руководство** же есть частный случай управления, это целенаправленное воздействие на людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности, соответственно намерениям руководителя. Поэтому руководство можно назвать управлением, но далеко не всякое управление есть руководство [65].

На практике понятия «стиля руководства» и «стиля управления» часто используются как синонимичные. Наиболее общим является термин «стиль управленческой деятельности», он исследуется с точки зрения его общих характеристик, структуры, главных детерминант в их связи с эффективностью управления. Руководство представляет собой один из элементов регулирования, которое является одной из основных функций управления [23]. Руководство касается именно управления людьми. В данной работе для обозначения управленческой деятельности руководителя мы будем использовать понятия руководства и стиля руководства. Руководитель осуществляет свою управленческую деятельность, используя определённую систему воздействий – стиль руководства.

Стиль руководства – это определённая система воздействий, используемая руководителем для осуществления своей управленческой деятельности. Стиль руководства также понимается как это устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющихся в его отношении с подчиненными [49].

Стиль руководства также понимается как относительно устойчивая система способов, форм и методов воздействия руководителя на подчиненных в соответствии с целями совместной деятельности [65].

А. А. Русалинова определяет стиль руководства как стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, которые формируются под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя [27].

Согласно К. Левину, стиль руководства – это динамичное социальное образование. Изменяя внешнюю среду, самих людей и их взаимодействия, можно гибко управлять как производственными процессами, так и развитием самих людей, изменениями отношения к труду. В ситуационной модели Ф. Фидлера стиль руководства рассматривается скорее как социально-технологический феномен, который изначально определён практически не изменяющимися и сравнительно независимыми внешними условиями совместной профессиональной деятельности. Руководитель управляет исходя из заданной ему социальной реальности и считаясь с конкретными условиями работы [69].

1.1.2 Стиль руководства как объект научного изучения в психологии

История исследований стилей руководства берет свое начало с экспериментов конца 30-х – начала 40-х гг. в школе Курта Левина, он выделил три «классических» стиля: авторитарный, демократический и либеральный. Общим основанием выделения этих стилей был характер принятия управленческих решений и отношение руководителя к подчиненным. Психологи школы К. Левина, Р.К. Вите и Р. Липпет по каждому из этих стилей описали критериальные проявления в виде определенного набора характеристик. Р. М. Стодилл пришёл к

выводу о том, что авторитарный и демократический стили не имеют однозначных преимуществ и не могут быть рекомендованы в качестве единственно правильного стиля руководства [9, 61].

Существует множество концепций, подходов и теорий, развивающих понятие «стиль руководства». Например, концепция «решётка менеджмента» Р. Блэйка и Дж. Мутона, представляющая собой двумерную классификацию по двум основаниям – ориентация на результат и на персонал [8]. По мнению Блейка и Мутона, руководитель с оптимальным стилем руководства сочетает в себе высокую степень внимания к своим подчинённым и такое же внимание к производительности.

Дальнейшим этапом в развитии теории стилей руководства стала работа Д. Мак-Грегора, называемая «XY-теорией» [9, 86]. В теории «X» говорится, что большинство людей не заинтересованы в ответственности, они работают из-за денег или страха перед некими угрозами. Руководитель такого стиля использует принуждение, угрозу наказания и жёсткий контроль. Основной постулат теории «Y» в том, что люди не ленивы и безответственны, а значит, могут быть самоуправляемыми и творческими при должной мотивации. Руководитель, использующий данный стиль, стремится приобщить людей к целям организации и использовать их творческие способности. [9, 61].

В 1967 г. Р. Лайкерт предложил свои четыре базовых стиля управления (эксплуататорско-авторитарный; благосклонно-авторитарный стиль; консультативно-демократический; партисипативный) [9]. Однако все вышеописанные подходы характеризует одномерность, то есть наличие какого-либо одного параметра для выделения стилей управления. Помимо этого также существуют и многомерные модели.

В современных исследованиях стиля управления особый интерес представляет ситуационный подход (теория жизненного цикла П. Перси и К. Бланшарда, модель «путь-цель» Т. Митчелла и др.), который позволил сделать вывод о том, что эффективность управления зависит не только от взаимоотношений между

руководителем и подчинёнными, но и от множества переменных (цели, структура, задачи и проч.) [9, 61].

В отечественной психологии стиль руководства в своих работах рассматривают Г.М. Андреева, А.Л. Журавлёв, Н.В. Ревенко В.В. Люкин, И.П. Волков, А.А. Русалинова и др. [9]. Отечественными психологами были разработаны методики по определению стиля руководства.

А. Л. Журавлев разработал методику «Стиль руководства», которая направлена на оценку преобладающего стиля руководства (директивного, коллегиального и либерального) [20]. На основе опросника Журавлёва В.П. Захаров разработал свою методику определения стиля руководством, выделяя те же три стиля, что и Журавлёв. Директивный стиль характеризуется ориентацией руководителя на собственное мнение и оценки. Попустительский стиль руководства характеризуется снисходительностью к работникам. В коллегиальном стиле требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе. Опросник Захарова содержит 16 групп утверждений, отражающих аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Данная методика направлена на определения стиля руководства трудовым коллективом [16, 60].

Е.П. Ильин разработал методику «Склонность к определённому стилю руководства». Методика представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. Но при этом надо учитывать, что при реальном руководстве человек может использовать другой стиль [19, 20, 66]. Методика проверена на надежность и валидность в диссертации Нгуен Ки Тьонга [42].

На сегодняшний день в изучении стиля управления остаются дискуссионными вопросы классификации и числа стилей, эффективности стиля и возможности его оценки, факторов его формирования, а также устойчивость и гибкость стиля управления [9].

1.1.3 Подходы к выделению стилей руководства. Классификации стилей руководства

В литературе по теме стилей руководства можно отметить многообразие моделей, используемых для выделения стилей управленческой деятельности. Обобщая накопленный опыт изучения стилей руководства, исследователи различают несколько подходов к определению стилей руководства.

Так, Базаров Т.Ю., Мексон М.Х. Стогдил и др. выделяют три подхода. Личностный подход постулирует связь эффективности и успешности деятельности и индивидуальных особенностей руководителя. Бихевиористский, или поведенческий подход устанавливает связи эффективности и поведения руководителя. Системный, или ситуационный подход изучает особенности руководства в целостности, с учётом особенностей руководителя, подчинённых и случайных переменных [23, 63].

В.В. Люкин различает стили руководства, психологическое содержание которых выводится из условий интегральной индивидуальности, совокупности психологических условий руководителя и совокупности социально-психологических условий деятельности [23]. А.Г. Аллахвердян рассматривает многомерно-функциональный подход, где стиль понимается как межличностное взаимодействие в системе отношений «руководитель подчиненный (группа)», и программно-ролевой подход, где стиль понимается как набор взаимно ориентированных ролевых функций [23].

Исследователи различают разное количество стилей, выделяя их по разным основаниям, при этом не всегда подходы независимы друг от друга. В соответствии с ними Толочек В.А. [63] выделяет четыре основных подхода:

- 1) личностный (главным детерминантом стиля выступают индивидуальные особенности руководителя);
- 2) поведенческий (стиль связывают с поведением и особенностями личности руководителя, а также отношениями и мотивами подчинённых);
- 3) комплексный (стремление обобщить наиболее известные детерминанты стиля);

4) структурно-функциональный (постановка вопроса о внутренней организации стиля).

Н.И. Птуха с соавт. [52] говорит о том, что для установления какой-либо системы в разнообразии стилей управления, необходимо определиться с основаниями классификации стилей, и по каждому из них определить наиболее характерные стили. Ею было выделено семь оснований, отражающих важнейшие стороны деятельности руководителя, и по этим основаниям классифицировано всё множество стилей (таблица 1).

Таблица 1 – Классификации стилей управления

Основание классификации	Виды стилей
1. Как принимаются решения в данном коллективе.	- авторитарный - демократический - смешанный
2. Как руководитель осуществляет организацию выполнения решений, как мобилизует коллектив на выполнение производственных задач.	- либеральный - строго административный - стиль чуткой требовательности
3. Степень участия руководителя в делах коллектива.	- всеохватывающий - невмешивающийся - делегирующий
4. Насколько содержательно и объективно обусловлены обстановкой, состоянием дела принимаемые решения, проводимые мероприятия и деятельность вообще.	- формально-бюрократический - волонтаристский - деловой
5. Направленность руководства на перспективу.	- исполнительский - целеполагающий
6. Социальная дистанция между руководителем и подчинённым.	- дистанционный - контактный
7. Степень проявления творческого подхода к делу со стороны руководителя.	- шаблонный - творческий

Как видно из таблицы, стиль руководства включает в себя множество определяющих факторов и составляющих. Реально присутствующее на практике разнообразие стилей управленческой деятельности ещё шире. Однако наиболее широкой известностью пользуются три уже ставших классическими стиля руководства по К. Левину. Именно с этими стилями будут сопоставляться психологические характеристики и стратегии социальной адаптации людей с разными типами базовой привязанности в данной работе, поэтому представляется целесообразным рассмотреть далее эту классификацию подробно.

1.1.3.1 Феноменологическая характеристика основных стилей руководства (по К. Левину)

Немецкий психолог Курт Левин, эмигрировавший в США в 30-е гг. прошлого столетия, разработал наиболее популярную (и на сегодняшний день) типологию индивидуальных стилей руководства [28, 32]. Накануне Второй мировой войны он провел эксперимент, в котором приняли участие три группы подростков – под руководством взрослых они лепили маски из папье-маше. Руководителями групп были взрослые, демонстрировавшие разные стили управления-лидерства. Исследователей интересовало, как стиль поведения руководителя связан с эффективностью деятельности групп подростков. Стили руководства, демонстрировавшиеся взрослыми, получили названия, прочно укоренившиеся с тех пор в социально-психологической литературе: «авторитарный», «демократический» и «попустительский» [18, 83]. Отличают эти стили друг от друга многие параметры: характер принятия решений, степень делегирования полномочий, способ контроля, набор используемых санкций, а главное – предпочитаемые методы управления [50].

Авторитарный (директивный) стиль.

Такой руководитель ориентирован на собственное мнение и оценки, стремится к власти, уверен в себе и склонен к жёсткой формальной дисциплине. Соблюдает большую дистанцию во взаимоотношениях с подчинёнными, не склонен признавать свои ошибки, игнорирует инициативу и творческую активность людей [43].

Руководитель по отношению к ведомым действует директивно, жёстко распределяет роли между членами группы, не позволяет выходить за пределы этих ролей и тщательно контролирует работу во всех деталях. Не смотря на строгость, требовательность, и порой, жестокость – как правило, справедлив. Авторитарный руководитель сосредотачивает в своих руках почти все основные функции управления, решения принимает единолично, не позволяет подчинённым оспаривать его действия и принимаемые им решения [18, 21]. На

первое место руководитель ставит интересы в эффективности полученных результатов, зачастую не учитывая мнение своих подчинённых.

Общение строится на безукоснительном выполнении заданий руководителя. Преобладающие методы управления: приказы, выговоры, наказания и др. Используем принуждение, внушение, личный пример. Позиция: над группой, доминирование [21, 40]. Чаще обращается к потребностям низших уровней, исходя из того, что люди ленивы, избегают работы и ответственности (согласно теории «Х» Мак-Грегора), и чтобы заставить их трудиться, нужно использовать принуждение и контроль [27].

Характерны запреты без снисхождения, чёткая речь, краткие распоряжения и неприветливый тон; эмоции подчинённых и коллег не принимаются в расчет, похвала и порицание отличаются субъективностью. Возражения и советы руководитель не принимает, в коллективе отсутствует сотрудничество и нагнетается напряжённая атмосфера. В таком коллективе общение между коллегами также непродуктивно. В стрессовых ситуациях авторитарный руководитель становится ещё жёстче и требовательнее. В отсутствии инициативы подчинённые становятся пассивными, при обнаружении ошибок склонны искать виноватого.

С психологической точки зрения такой стиль управления неблагоприятен. Он может быть целесообразным только в тех ситуациях, где необходимо незамедлительное и единственно верное решение. Результат почти всегда предсказуем, уделяется внимание срочности и порядку. Таким образом, сильные стороны авторитарного стиля заключаются в возможно большой скорости принятия решений и успешности при повседневных работах. Слабыми сторонами данного стиля можно назвать низкую мотивацию самостоятельности и развития подчинённых и опасность ошибочных решений, которые могут возникнуть из-за чрезмерных требований руководителя касательно количества или качества работы. Такой стиль может подойти руководителям в военной сфере, экстренных служб, на биржах [33, 40].

Демократический (коллегиальный) стиль.

Руководитель, использующий демократический стиль, сочетает требовательность и контроль с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Такой руководитель демократичен в принятии решения, стремится делегировать полномочия и разделять ответственность с коллегами, индивидуально решает только срочные и сложные задачи. Демократические руководители положительно относятся к нововведениям [33, 43].

Демократический стиль базируется скорее на подходе «Y» к описанию стиля руководства Мак-Грегора: труд – это естественный процесс, а самоуправление и приобщение к целям и задачам организации позволяют творчески и совместно с руководством решать возникающие проблемы. При этом руководитель апеллирует к более высокому уровню потребностей человека [27].

Данный стиль управления характеризуется разделением ответственности между руководителем и его подчинёнными. Руководитель стремится всегда выяснить мнение коллектива и решения принимаются коллегиально. Распоряжения и запреты проводятся таким руководителем на основе дискуссий. Систематически проводится контроль работы исполнителей, все члены коллектива (и руководитель, и подчинённые) ответственны за реализацию принятых решений. Реализация решений поручается отдельным исполнителям, тем самым их наделяют ответственностью и за их выполнение. Ответственные докладывают руководителю о ходе выполнения задачи и возникающих затруднениях для согласования решения [18, 21, 33, 40].

У демократических руководителей общение с подчинёнными происходит в форме пожеланий, просьб и рекомендаций, и даже совета; инструктивные указания также выдаются в форме предложений. Руководитель использует товарищеский, благожелательный тон, похвала и порицание высказываются с учётом мнения коллектива. В общении с людьми руководитель держится как первый среди равных, демократичен, прост, любит шутку, непринуждённость

отношений. Основные методы работы с людьми: убеждение и внушение. Позиция: внутри группы, коллектива [21,33, 40].

Данный стиль наиболее благоприятен в системе производственных отношений. В коллективе, как правило, хороший психологический климат, и в отсутствие руководителя коллектив не снижает своей продуктивности. Сильными сторонами демократического стиля можно назвать высокую мотивацию сотрудников и разгрузку руководителя, а также принятие руководителем целесообразных решений. Однако, реализация демократического стиля возможна лишь при высоком авторитете самого руководителя и его разносторонних способностях. Данный стиль требует много времени на принятие решений, таит в себе опасность ослабления контроля, иногда даже приводит к безответственности, что является недостатками данного стиля. Демократический стиль не будет эффективен для руководителей структуры вооружённых сил и правоохранительных органов [27, 40].

Либеральный (попустительский, разрешительный) стиль.

Руководитель не участвует активно в делах подчинённых и ведёт себя так, как если бы он был рядовым участником группы. Нередко руководитель сам попадает под прямое влияние подчинённых, прислушиваясь к их мнениям (и не всегда принятые таким образом решения являются правильными). Такому руководителю чужды нововведения. Отсутствует чёткое планирование – план меняется в зависимости от обстоятельств [18, 21, 33, 40].

Контроль над исполнителями носит дружественный характер, руководитель выступает по большей части как консультант и снабженец. Нет чёткого закрепления функций и заданий за каждым исполнителем: сотрудники сами определяют направление своей работы, согласуя его с руководителем и другими сотрудниками. При возникновении стрессовой ситуации руководитель пытается скорее всем угодить, чем решить текущую проблему. В отсутствие руководителя коллектив работает недостаточно эффективно [21, 33, 40].

Попустительский стиль характеризуется стандартно-формальным тоном

руководителя, отсутствием похвалы или порицаний. В качестве основного метода работы такого руководителя выступают уговоры сотрудников [33]. Общение с подчинёнными свободное, отношения уважительные, руководитель держится с людьми как равный среди равных, предоставляет простор инициативе и творчеству. Руководитель занимает позицию в стороне от группы, коллектива [21].

Данный стиль показывает положительные результаты, если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. Если в коллективе среди подчинённых наличествует сильный неформальный лидер, то либеральному руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов (но в подобном случае руководитель не должен допустить появления анархии, которая может привести к принятию неэффективных решений). При отсутствии высокой ответственности работа может пойти на самотёк [40].

Тактика минимального вмешательства требует от руководителя высокой эрудиции и управленческого мастерства, умения корректно ставить задачи и координировать действия сотрудников. Также руководитель-либерал должен владеть принципом делегирования полномочий и поддерживать хорошие отношения с неформальными лидерами [27].

Либеральный стиль наиболее эффективен в творческих коллективах в областях культуры, науки и техники [40].

1.1.4 Личностные детерминанты стиля руководства

В стиле управления проявляются важнейшие качества личности руководителя. Н.И. Птуха выявила следующие качества личности:

- социальная направленность,
- ценностные ориентации, связанные с интересами своего коллектива и общества в целом;

- отношение к труду и другим людям (к подчинённым как товарищам по коллективу);

- отношение к самому себе (например, требовательность к себе),

- моральные и волевые качества, способности, и т.д. [41]

На выбор стиля руководства влияет множество субъективных и объективных факторов; к субъективным в числе прочих относятся:

- личные качества руководителя, определяющие «управленческий почерк»,

- выбор методов и приёмов воздействия на подчинённых,

- уровень интеллекта управленца,

- принципы и установки, которыми пользуется руководитель для достижения целей,

- темперамент и характер руководителя [40].

Ильин Г.Л. [21] составил таблицу предпочтительных стилей руководства для каждого типа темперамента; в таблице 2 представлены основные стили руководства.

Таблица 2 – Предпочтительность стиля руководства в соответствии с типом темперамента

Стиль управления	Тип темперамента			
	холерик	сангвиник	флегматик	меланхолик
Авторитарный	+	+	+	-
Демократический	+/-	+	+	-
Либеральный	-	-	+/-	+

Согласно таблице, меланхолику сложно выступать в роли авторитетного руководителя, эта роль больше подойдёт представителям сильного типа нервной системы. Холерик не будет эффективным управленцем-демократом, так как у таких людей неустойчивый отношения с людьми. Также холерический и сангвинический темпераменты плохо сочетаются с либеральным стилем, так как эти два темперамента являются проявлениями активной природы, требующей вмешательства в течение дел.

Виданова Ю.И. исследовала личностные детерминанты стиля руководства персоналом организации на примере руководителей высшего и среднего звена IT-компании [13]. Она обнаружила взаимосвязи некоторых личностных качеств (а именно, заострённых черт личности по методике Леонгарда-Шмишека) с демократическим, авторитарным и либеральным стилями. Виданова выявила, что выбор руководителем того или иного стиля управления персоналом зависит от таких личностных особенностей как возбудимость, эмотивность, демонстративность, дистимность и спонтанная агрессивность.

Руководители, использующие демократический стиль, обладают гипертимностью, возбудимостью и эмотивностью. В поведении таких руководителей выражены: целеустремлённость, потребность в постоянном внимании, оптимизм, инициативность, эмпатия и агрессивность.

Авторитарный стиль отрицательно взаимосвязан с возбудимостью и эмотивностью; руководитель, использующий данный стиль, чаще всего слабо контролирует свои негативные эмоции, мало проявляет сопереживание и сочувствие по отношению к подчинённым.

Либеральный стиль характеризуется отрицательными корреляциями со следующими личностными характеристиками: дистимностью и экзальтированностью, неуравновешенностью и спонтанной агрессивностью. Либеральным руководителем скорее окажется спокойный, уравновешенный и оптимистичный человек.

Таким образом, мы видим, что стиль управленческой деятельности детерминирован личностными особенностями руководителя, черты личности обуславливают поведенческие особенности руководителей в разных производственных ситуациях.

Указанные характеристики, свойственные разным стилям руководства, формируются на основе врождённых свойств (темперамента), и как результат усвоения в раннем детстве стратегий социальной адаптации.

1.1.5 Стратегии социальной адаптации

Стратегии социальной адаптации и взаимодействия с людьми формируются в процессе взаимодействия с матерью в период довербального развития, а, значит, действуют бессознательно. Лучше всего раннее формирование социальных стратегий адаптации изучено в рамках теории привязанности. Джон Боулби создавал свою теорию привязанности, обращаясь к этологии, которая требовала рассматривать любую форму поведения с учётом её адаптивной функции, т.е. с точки зрения того вклада, который это поведение вносит в сохранение особи и выживания вида в целом [66].

Адаптация является одним из ключевых понятий в сфере знаний, изучающих человека с позиций естественнонаучного, гуманитарного и общественно-научного подходов. А.Г. Маклаков пишет, что адаптационные способности индивида во многом зависят от психологических особенностей личности, которые определяют возможность адекватной регуляции функционального состояния организма в разнообразных условиях жизни и деятельности [65].

Исходной является концепция о биологической адаптации, выступающей как приспособление организма к внешним условиям в процессе эволюции, включая морфофизиологическую и поведенческую составляющие. Однако адаптация человека к условиям обитания имеет частично экологическую, но главным образом социальную природу. Явление социальной адаптации понимается как сложный процесс, где высшей ступенью является объединение индивида и среды в системе более высокого уровня организации [36].

Под **стратегией социальной адаптации** понимается преимущественный способ построения субъектом своих отношений с окружающим миром, другими людьми и самим собой в решении жизненных задач и достижении жизненных целей. Стратегия социальной адаптации – это индивидуальный способ адаптации личности к обществу и его требованиям, для которого являются определяющими влияния опыта ранних детских переживаний, неосознанных решений, принятые в соответствии с субъективной схемой восприятия ситуаций, сознательным

выбором поведения в соответствии с целями, стремлениями, потребностями, системой ценностей личности [51].

Адаптивное поведение может быть направлено как на изменение среды, как и на изменение самого себя. Однако исследователей также привлекает такой способ адаптации как избегание травмирующей среды, которое может представлять как прямой уход индивида из ситуации (чтобы найти среду, которая бы более гармонизировала с его свойствами; avoidance, escapism), так и психологическое подавление фрустрирующих факторов (suppression) [36]. На наш взгляд, логично допустить, что такое адаптивное поведение, скорее всего, будет чаще реализовываться человеком с избегающим типом привязанности (avoidant-unsecure attachment).

Таким образом, мы видим, что одной из вероятных предпосылок того, какое адаптивное поведение сложится у человека, какую стратегию социальной адаптации он будет использовать, является опыт ранних детских переживаний; паттерны поведения, которые он использовал в своих самых первых в жизни взаимоотношениях с объектом базовой привязанности – матерью.

Явления адаптации и личностного развития взаимно дополняют друг друга, образуя различные направления для самоактуализации. Именно личностные характеристики во многом определяют успешность или не успешность адаптации, а сама необходимость адаптации является мощным стимулом для развития личности.

Адаптационный потенциал личности описывается как интегративное личностное свойство, выражающееся в отношении человека к миру; как система знаний и убеждений, на основе которых регулируется деятельность человека; система личностных способностей, позволяющих оптимально менять приемы действий в соответствии с новыми условиями, и знаний и умений, определяющих результаты деятельности и побуждающих личность к творческому саморазвитию. Одной из составляющих личностного адаптационного потенциала является сложившаяся система личностной регуляции, которая даёт возможность

управлять своим поведением в соответствии с нормативными требованиями общества, а также достигать необходимого уровня успешности в профессиональной деятельности, развиваться и самосовершенствоваться [44].

Исходя из этого, можно утверждать, что то, каким адаптационным потенциалом обладает человек, какая стратегия социальной адаптации ему присуща, является одной из характеристик успешности его деятельности, включая профессиональную деятельность. В том числе, если мы говорим об управленческой деятельности руководителя, стратегия социальной адаптации является одним из определяющих параметров того, как руководитель будет взаимодействовать с людьми, управлять персоналом, какой стиль управления он будет использовать.

Таким образом, мы можем предположить, что между типом базовой привязанности как основы стратегии адаптации и стилем управленческой деятельности руководителя может существовать взаимосвязь. Вероятно, что те паттерны, черты и способы поведения, которые человек реализует вследствие своего типа привязанности, могут дублироваться, либо иметь схожее выражение в методах и способах социальной адаптации, которые руководитель использует для управления и эффективного взаимодействия с персоналом. То есть, вероятно, эффективному управлению руководителя способствуют определённые личностные характеристики и стратегия социальной адаптации, которые формируются на основе базовой привязанности.

1.2 Теория привязанности

1.2.1 Понятие привязанности. Основные положения теории привязанности

Изучение взаимоотношений между людьми и их влияния на развитие и функционирование личности – один из самых важных вопросов психологической науки. Вся жизнь человека проходит в тесном взаимодействии с другими людьми, и самые первые отношения – между матерью и ребёнком – определяют гармоничное развитие человека, физическое и психическое [1].

Первая попытка объяснения тесной эмоциональной связи ребенка с матерью уходит корнями в психоанализ. З. Фрейд сравнительно поздно оценил действительное значение тесной связи младенца с матерью. В одной из своих статей он признается, насколько трудноуловимым ему казалось все, что было связано с «первой привязанностью к матери» [10].

Фрейд высказал предположение о том, что то, какими были взаимоотношения между матерью и ребёнком, определяет и служит прототипом последующих взаимоотношений человека с другими людьми. Гармоничность и надёжность эмоциональной связи между ребёнком и матерью в первые годы его жизни детерминирует способность человека в будущем выстраивать доверительные отношения с другими людьми, принимать их, поддерживать и оказывать заботу. Эта идея легла в основу психологической концепции британского психоаналитика и клинического психолога Джона Боулби, разработанной им в 50-60-е годы XX века [35].

В теории привязанности Боулби предрасположенность к установлению тесных эмоциональных связей с определёнными людьми рассматривается как базовый компонент человеческой природы, присутствующий в зачаточной форме уже на стадии новорожденности и сохраняющийся на протяжении жизни вплоть до старости. Сегодня эта теория служит концептуальной базой для множества исследований партнерских отношений у детей и взрослых, в том числе изучение привязанности ребенка к матери является одним из ведущих направлений зарубежной экспериментальной психологии на протяжении последних десятилетий [1, 35].

Наблюдая за детёнышами многих видов млекопитающих и птиц, Боулби выделил привязанность из общего репертуара поведения как совершенно особый его вид, специфика которого заключается в обеспечении им близости или физического контакта с родительской особью (обычно матерью) [10].

Под **привязанностью** в теории Боулби понимается:

- эмоциональная связь, возникающая между ребёнком и человеком (фигурой привязанности), осуществляющим основной уход и наиболее активно вступающим в социальное взаимодействие с ним;

- особый вид поведения ребёнка, направленный на сохранение контакта с фигурой привязанности, которая является источником защиты и поддержки [35].

Привязанность понимается как глобальный конструкт, который включает в себе множество феноменов в социальном развитии младенца. Суть этого понятия сводится к тому, что иногда называют «первыми отношениями любви»: к тесной эмоциональной связи, формирующейся между младенцем и его родителями [37].

Существует и множество других определений привязанности. Например, привязанность понимается как форма эмоциональной коммуникации, основанная на удовлетворении взрослыми формирующейся потребности ребенка в безопасности и любви [62].

Ещё одно определение привязанности – в широком смысле – это поиск и установление близости с другим индивидом (с матерью, отцом и теми, кто ухаживает за ребенком или объектами привязанности); физическая зависимость ребенка от взрослых в первые годы жизни (dependency); кратковременное разлучение (separation) и длительное разлучение (loss) с объектами привязанности [22].

В западной литературе можно выделить два основных варианта объяснения природы привязанности [22]:

1. Сторонники концепции «первичной мотивации» полагают, что у ребёнка есть врождённая потребность находиться в непосредственном контакте с другим существом (используется термин *clinging* — «прилипание»).

2. Сторонники концепции «вторичной мотивации» считают, что привязанность возникает потому, что близкие взрослые (прежде всего мать) удовлетворяют физиологические потребности ребёнка. Этому подхода в основном придерживались бихевиористы.

Дж. Боулби утверждал, что в течение эволюции дети, способные поддерживать близость к «фигуре привязанности» с большей вероятностью доживают до репродуктивного возраста. То есть биологическая функция поведения привязанности заключается в обеспечении защиты беспомощного ребёнка от окружающих опасностей, а не всего лишь в сопутствии процессу удовлетворения физиологических потребностей [35].

В своих исследованиях Боулби совместно с Мэри Эйнсворт показали, что младенец нуждается в продолжительном уходе матери или замещающего лица, которое осуществляет первичный уход. Младенец нуждается в последовательных взаимодействиях со значимой воспитывающей личностью (матерью) для того, чтобы сформировать устойчивую концепцию «Я». В процессе этого взаимодействия между матерью и ребенком устанавливаются связи, и возникает привязанность [10, 73].

Боулби установил, что привязанность ребенка к матери формируется в младенчестве и сохраняет свою активную роль и значение на протяжении всей жизни человека: так или иначе она оказывает колоссальное влияние на межличностные отношения и все познавательные процессы [34].

У ребёнка, как правило, существует один основной объект (фигура) привязанности – мать (такая привязанность носит название базовой) и ряд второстепенных объектов (отец, бабушка и т.д.). Ребёнок начинает выделять мать по голосу ко второму месяцу жизни, второстепенная привязанность формируется позднее, к девятому месяцу. При этом первичная привязанность возникает во второй половине первого года жизни, и только в 8-9 месяцев появляется мотивационно-поведенческая система, в центре которой – определённая фигура, которая обеспечивает безопасность и защищённость [22].

Можно предположить, что большое количество объектов привязанности должно негативно влиять на привязанность к матери. Однако, исследования показали, что благополучные отношения между матерью и ребёнком упрочивают контакт между ребёнком и объектами вторичной привязанности. Таким образом,

чем менее надёжна связь с матерью, тем больше ребёнок склонен подавлять своё стремление к другим социальным контактам [22, 58].

Процесс становления привязанности можно разделить на четыре стадии:

1 стадия: ребёнок слабо отличает одного человека от другого, присутствуют ориентировочные реакции, слежение глазами, цепляние, улыбка, лепет.

2 стадия (примерно с 10-12 недель жизни): ребёнок демонстрирует предпочтение матери, использует избирательную улыбку и прекращение плача, вокализацию.

3 стадия (с 6-7 месяцев): с помощью сигналов и локомоций ребёнок использует мать в качестве «надёжной базы» для исследовательского поведения, выбирает лиц для второстепенной привязанности, к незнакомцам относится с возрастающей осторожностью.

4 стадия (примерно с 3 лет): поведение ребёнка более гибкое, меньше требований к присутствию матери, расширение интересов, направленных на активное освоение мира; здесь происходит закладывание основы будущих партнёрских отношений.

Формы выражения привязанности делятся на два основных типа: эндогенные и экзогенные (grimасы, мимика, улыбки). Эндогенные формы инстинктивны, не требуют подтверждения внешнего окружения, экзогенные формы появляются, когда у ребенка уже установлены внутренние объекты. Положительная реакция других людей при экзогенных формах поведения привязанности ведет к укреплению привязанности [47].

Согласно другой классификации, **формы поведения привязанности** изначально включают в себя:

а) сигнальное поведение (плач, лепет, протянутые руки), предназначенное для того, чтобы мать оказалась рядом с ребёнком:

б) поведение приближения (поиск матери, следование, цепляние), в результате которого ребёнок должен оказаться возле матери [35].

К сигнальному поведению относятся такие реакции как плач, улыбка, лепет, а позднее зов и определённые жесты. При этом разные виды сигналов не взаимозаменяемы, а скорее, каждый отличается от других и дополняет их [10].

Значительный вклад в развитие теории привязанности внесла Мэри Эйнсворт, работавшая в исследовательской группе Боулби. Что касается исследования механизмов возникновения привязанности, то М. Эйнсворт полагает, что при изучении проявлений привязанности ребёнка нужно регистрировать:

- 1) реакции ребёнка при появлении матери;
- 2) реакции в ответ на попытку матери завязать контакт;
- 3) поведение, направленное на избегание разлучения;
- 4) поведение, которое рассматривается как исследовательская активность в ситуации, когда ребёнок находится на коленях у матери;
- 5) реакции типа избегания (например, в ситуациях контакта ребёнка с незнакомцем) [35].

1.2.2 Изучение привязанности у взрослых

В 1970-х – начале 1980-х годов теория привязанности из американской психологии развития была распространена на клиническую психологию и социальную психологию. В то же время впервые возникла идея о том, что романтические отношения взрослых и вообще любовные отношения по сути – отношения привязанности [78].

Существуют исследования, посвящённые отношениям привязанности между романтическими партнёрами. J. Crowell and E. Waters адаптировали AAI для работы с супружескими парами и назвали его Интервью о текущих отношениях (CRI) [76].

В 1987 году Shaver & Hazan опубликовали статью, в которой концептуализировали любовные отношения как процесс привязанности. Они утверждают, что типы индивидуальных отличий, которые наблюдаются в отношениях родитель-ребёнок, похожи на те, которые наблюдаются в

отношениях романтических партнёров. Их теория предполагает, что влияние раннего опыта детско-родительских отношений определяет поведение людей во взрослых романтических отношениях. Shaver & Hazan выделили три типа романтических привязанностей: избегающий, надёжный и тревожно-амбивалентный (амбивалентно-сопротивляющийся у Эйнсворт) [74]. Согласно результатам их исследований, представление о том, что надежные отношения с родителями с большей вероятностью ведут к надежным отношениям с партнером, можно считать эмпирически обоснованными. Но, в связи с недостаточной разработанностью, всё ещё открытым остается вопрос, какая будет взаимосвязь внутри ненадежных типов привязанности.

Позже Ким Бартоломью предложила модель четырех категорий индивидуальных различий взрослой привязанности. Сохранив надёжную и тревожно-амбивалентную, она разделила избегающую на испуганно-избегающую и отвергающе-избегающую [35].

Не смотря на то, что теория привязанности изначально была создана для объяснения эмоциональной связи между детьми и их родителями, Боулби считал, что привязанность является неотъемлемым компонентом всего жизненного опыта.

Многих учёных интересовал вопрос переноса типов детской привязанности, выделенных Эйнсворт, на исследование взрослых. В 1984 г. Джордж, Каплан и Мэйн разработали «**Интервью привязанности для взрослых**» (Adult Attachment Interview, AAI) [5]. Интервью позволяет узнавать о ранних переживаниях привязанности у взрослых и по средствам психолингвистического анализа находить объяснение их отношению к привязанности [62].

AAI – это полуструктурированное клиническое интервью о раннем опыте общения со значимыми лицами в родительской семье и об оценке этого опыта с современной, сегодняшней точки зрения интервьюируемого. Adult Attachment Interview по протоколу Mary B. Main – стандартизированная беседа, которая записывается на диктофон и потом расшифровывается. По результатам контент-

анализа записанных в стенограмме ответов делаются выводы о привязанности взрослых [7].

Это интервью структурировано вокруг вопросов привязанности, оно включает и черты высоко структурированного интервью по вопроснику и черты клинического интервью. Вопросы задаются в определённом порядке, интервьюер следует фразеологии субъекта для лучшего понимания и повторно даёт субъекту время, чтобы тот мог вдумчиво ответить. Интервью записывается дословно и от тщательности изучения этой записи зависит его анализ.

В интервью респонденту задаются общие вопросы о том, как он себе представляет свои отношения с родителями (или замещавшими их людьми) в детстве; просят вспомнить повседневные эпизоды взаимоотношений с родителями, в которых, как ожидалось, должна быть активирована потребность в привязанности (ситуации разлуки, болезни и т.п.); предлагается рассказать о переживаниях, связанных с утратой кого-либо из близких; а также нужно описать то значение, которое поведение родителей имело для развития личности респондента [26].

С помощью ААI Джордж, Каплан и Мэйн исследовали у взрослых людей их отношения привязанности в детстве и то, как эти отношения повлияли на их развитие.

На основе экспертных оценок каждый респондент был отнесён к одному из трёх основных типов привязанности:

1. Автономный, или надёжный тип. Уверенно-автономные рассказчики говорили о своём детском опыте весьма свободно и открыто. У таких родителей дети, обычно, питают к ним надёжную привязанность.

2. Дистанцированный тип. Отрицающие свою привязанность рассказчики говорили о раннем опыте привязанности таким образом, как, будто он не важен. У таких родителей дети, обычно, неуверенные и избегают других детей.

3. Тревожный тип. Это озабоченные рассказчики, интервью с которыми наталкивают на предположение, что те по-прежнему пытаются, скрыто или открыто, завоёвывать одобрение и любовь их собственных родителей [25].

При этом прослеживаются тесные связи между типологией детской привязанности, разработанной М. Эйнсворт, и типологией привязанности у взрослых, полученной в работах М. Мейн с коллегами. Автономный тип по М. Мейн соответствует надёжному типу по М. Эйнсворт, дистанцированный соответствует избегающему, а тревожный тип соответствует амбивалентному [67]. Также типы привязанности у взрослых с их родителями в детстве эмпирически коррелировали с качеством привязанности из собственных детей [5, 35].

ААІ неоднократно применялось в исследованиях и других зарубежных авторов. Джордж и Соломон провели исследования, посвященные заботливому уходу родителей. Эти работы показали, что беспомощное и хаотическое поведение, а также неустойчивая забота матери при взаимодействии со своим ребенком связана с дезорганизованным поведением детей, даже если эти матери в «Интервью о привязанности для взрослых» не говорили о какой-либо неразрешенной травме или о непроработанном переживании разлуки и потери. В одном из таких интервью было получено, что у данных матерей были очень противоречивые, амбивалентные и дезорганизованные репрезентации себя и своего специфически материнского поведения при уходе за ребенком и взаимодействии с ним [79, 80].

Лайонз-Рут, основываясь на результатах своих исследований, сделала вывод о том, что на отношения родителей и детей влияют высокие социальные риски и отягчающие обстоятельства, такие как бедность, насилие и плохие жилищные условия. Родители, которые жили в тяжелых и сопряженных с риском условиях, наблюдали враждебное и беспомощное поведение по отношению к своим детям, и дети таких родителей чаще демонстрировали ненадежно-дезорганизованную привязанность [84].

Мириам и Ховарда Стил провели новаторское исследование по изучению межпоколенческой перспективы. Ученые проводили в Лондоне ААІ с беременными женщинами в последней трети беременности и их мужьями (или гражданскими мужьями) [77, 89]. Они с высокой степенью достоверности смогли предсказать, как будут выглядеть качества привязанности детей испытуемых в возрасте одного года. После этого подобные результаты были повторены во многих других исследованиях, в том числе даже на трех поколениях [75, 88].

Не смотря на обширность применения, ААІ не избежало критики. Например, Бермант-Полякова считает, что данное интервью изучает способы совладания с эмоционально стрессовыми переживаниями (такими как разлука, сепарация, утрата близкого человека), а контент-анализ стенограмм даёт лишь данные о видах психологических защит. Но интервьюер при этом не спрашивает направленно, что хорошего было в отношениях с родителями [7].

Другим недостатком **«Интервью привязанности для взрослых»** является то, что оно не сертифицировано, в связи с чем в отечественной литературе используются его аналоги. Например, интервью о привязанности для взрослых Карла Бриша [11]. Интервью состоит из 17 вопросов, три последних различны для испытуемых с детьми и без детей. В каждом вопросе указано от одного до нескольких дополнительных, уточняющих подвопросов.

Также по причине того, что ААІ не сертифицировано, представляется возможным его разное прочтение и вариативность интерпретации результатов.

Существуют и другие методики исследования привязанности взрослых.

«Проективная методика оценки привязанности взрослых» (авторы: Carol George, Malcolm West, Odette Pettem) исследует аспекты, сходные с теми, что изучаются в ААІ. Авторы исходили из предположения о том, что в описании картинок с гипотетическими ситуациями привязанности будут отражаться особенности баланса адаптивных и защитных процессов, управляемых ментальными репрезентациями привязанности. Методика основана на анализе ряда проективных стимулов. Испытуемым предлагают описать события,

происходящие на восьми картинках с изображениями событий, которые активизируют поведение привязанности: болезнь, одиночество, сепарация, насилие и др. [81].

Также в изучении привязанности используются: «Шкала отношений» Хоровиц и Бартоломью, «Шкала взрослой привязанности» (авторы: Collins, Read), «Q-сортировка поведения привязанности в парах» (авторы: K. Wampler, D. Riggs, Th. Kimball) и др. [54].

В отечественной психологии пока мало исследований, посвящённых отношениям привязанности. Эта тема стала активно разрабатываться только в последние годы.

Некоторые отечественные психологи анализируют работы зарубежных авторов, в которых привязанность выступает самостоятельным предметом исследования. В их числе Н.В. Искольдский [22], Е.О. Смирнова и Р.П. Радеева [57], М.В. Машушевская [35] и др. В данных работах раскрывается понятие «привязанности», сложившееся в науке к концу XX века в зарубежной психологии, описываются методы исследования привязанности и динамика парадигм её изучения.

Проблему привязанности ребёнка раннего возраста к матери изучал Р.Ж. Мухамедрахимов [38, 39, 70]. Привязанность также изучается в сравнительном контексте. Например, привязанность младенца к матери и образ себя изучала Н.Н. Авдеева [1, 3], в том числе и в соавторстве с Н.А. Хаймовской [2]. Проводились исследования объектов привязанности у детей разных возрастов такими авторами, как Н.В. Сабельникова [55], Е.В. Пупырева [53] и Ц. Баярмаа [6].

В других исследованиях привязанность рассматривается как причина или фактор формирования отдельных качеств психики ребёнка, успешности его социализации, а также изучаются привязанности взрослого человека. Эти вопросы рассматриваются в работах М.В. Яремчук [71], М.А. Гагариной [15], М.А. Василенко [12], Т.В. Казанцевой [24] и др.

В отечественной психологии также пока мало экспериментальных исследований, посвящённых привязанности. Эта тема стала активно разрабатываться только в последние годы. Изучение привязанностей ребёнка к взрослому велось в рамках психологии общения, в русле концепции М.И. Лисиной [5]. Исследования Лисиной показали, что эмоционально-личностные связи играют огромную положительную роль в развитии детей раннего возраста. Экспериментальными исследованиями привязанности занимаются также следующие авторы: Мухамедрахимов Р.Ж, Авдеева Н.Н., Хаймовская Н.А., Калмыкова Е.С. и др. В отечественной психологии также пока ещё нет адаптированных и валидизированных методик, которые могут использоваться для изучения отношений привязанности у взрослых [1, 35, 46].

1.2.3 Основные типы привязанности

Определяющую роль в формировании базовой привязанности у ребёнка играет материнская поддержка, а именно не столько её количество, сколько качество. Доступность и чуткость матери, её способность понимать потребности и состояния ребёнка, готовность отвечать на его инициативу (а не жёсткая регламентация его поведения) являются ведущими условиями надёжной привязанности [31].

Как было уже сказано ранее, первая и самая важная проверка теории привязанности Боулби была осуществлена Мэри Эйнсворт в серии естественных и лабораторных экспериментов с использованием метода незнакомой ситуации [35]. На время процедуры мать и ребенка помещают в незнакомую игровую комнату с игрушками, при этом исследователь наблюдает/фиксирует этапы прохождения через одностороннее зеркало. Процедура состоит из восьми последовательных этапов, в которых ребенок испытывает как отделение и воссоединение с матерью, так и присутствие незнакомца [72]. Используя метод незнакомой ситуации, Эйнсворт описала три основных паттерна привязанности; позже к ним был добавлен четвертый, дезорганизованный тип, выделенный Мэри Мэйн [35].

Дети с данным типом привязанности показывали странные, аномальные и противоречивые друг другу реакции. Обычно этот тип привязанности сопутствует нарушенным вариантам развития детей [31].

Рассмотрим каждый из типов привязанности.

Тип В. Надёжная безопасная привязанность.

Ребёнок с данным типом привязанности чувствует себя достаточно безопасно в присутствии матери, активно исследует незнакомую комнату и игрушки; умеренно сильно расстраивается при разлуке с матерью, при этом прекращает исследовательскую деятельность. Такие дети ведут себя дружелюбно как с объектом привязанности, так и с незнакомцем. При возвращении матери ребёнок демонстрирует радость, старается её вовлечь в общение, быстро успокаивается в контакте с матерью. Такое поведение ребенка свидетельствует о надёжности привязанности и о чувстве безопасности, которое дает ребенку мать [17, 35].

Таким образом, надёжный тип привязанности предполагает позитивно окрашенные взаимоотношения, когда объект привязанности воспринимается как отзывчивый и доступный, а субъект привязанности – как значимый, достойный любви и заботы.

При безопасном типе привязанности формируется установка о том, что близкие отношения дают человеку поддержку и защищённость, освобождают его от напряжения и тревоги. В связи с этим, в эмоциональном плане людям с данным типом привязанности присуща способность к большему самораскрытию и свободному выражению чувств.

Такие люди не имеют склонности к преувеличению трудностей и накоплению негативных эмоций. Даже в случае возникновения гнева их более позитивное и дружелюбное отношение к другим людям способствует тому, что этот гнев проявляется в контролируемой и невраждебной форме. В ситуациях стресса люди с безопасной привязанностью в гораздо большей степени способны сохранять веру в собственные силы и поддержку со стороны окружающих, а также воспринимать трудности как преодолимые. В работе надёжно привязанные люди

задействуют и эмоции, и интеллект; им подходят должности, сопряжённые с работой в команде – в сфере бизнеса, торговли, строительства, театра. [31, 58, 85].

Тип А. Небезопасный отстранённый тип привязанности.

Когда мать уходит, такой ребёнок не выказывает возражения, продолжает играть, а на её возвращение не обращает внимания (или его можно легко отвлечь). Ребёнок избегает близкого взаимодействия с матерью, стремится вернуться к игрушкам, выглядит самостоятельным и отстранённым. Активное избегание матери происходит, когда ребёнок огорчён [17].

Когда ребёнок и объект его привязанности разлучаются, эмоциональная дистанция между ними становится более чёткой. Некоторые дети могут направиться к матери в поиске близости, но затем резко прекратить движение и вернуться обратно. Особенно сильно избегание матери проявляется во время второго разделения в методе незнакомой ситуации. Иногда результатом таких конфликтов может стать перемещённое поведение (когда поступки происходят непоследовательно и не имеют определённого смысла), которое, по словам этологов, является результатом активации двух конфликтующих систем мотивации. Такие дети могут быть более дружелюбными по отношению к незнакомому человеку, чем к собственной матери. Дети избегающего типа не показывают своего предпочтения объекту привязанности и не привлекают его к игре. Такое поведение говорит об отчуждении и избегании матери и о том, что у ребёнка отсутствует чувство безопасности [35].

Отличительная черта детей и взрослых с данным типом привязанности – это чувство дискомфорта в близких отношениях, ощущение уязвимости и зависимости. Вследствие чего у таких людей происходит формирование защитных механизмов в виде эмоциональной гипоактивации. Это и вытеснение неприятной информации, и снижение самой восприимчивости к ней. Для эмоциональной гипоактивации также характерно обеднение аффективной сферы и эмоциональная закрытость. В поведении люди с избегающим типом проявляют дистанцирование в межличностных отношениях, стремление опираться только на

себя. Таким людям подходят профессии по типу «человек – информация»: бухгалтер, библиотекарь, учёный, педагог [31, 58, 85].

Тип С. Небезопасная, тревожно-амбивалентная привязанность.

Даже в присутствии матери ребёнок с таким типом привязанности проявляет некоторую тревогу, проявляет малый интерес к игрушкам. Амбивалентные дети неохотно разлучаются с матерью и быстро огорчаются и испытывают стресс в незнакомой обстановке [17].

Ребёнок с данным типом привязанности очень сильно расстраивается при разлуке с матерью, его враждебность направлена на незнакомых людей. Когда мать возвращается – ребёнок цепляется за неё и сразу же отталкивает и вырывается. То есть дети сопротивляются контактам с ней при встрече: плачут, сердятся, не идут на руки, хотя явно хотят, чтобы на них обратили внимание. При этом такие дети могут достаточно долго успокаиваться в моменты воссоединения с матерью. Таким образом, эта модель характеризуется эмоциональной амбивалентностью и физическим сопротивлением по отношению к матери. Дети выражают свою злость и потребность в контакте и комфорте одновременно. Они чередуют поиск контакта и активное сопротивление; брыкаются, извиваются и даже могут наносить удары, когда расстраиваются. Такое поведение говорит о непоследовательном, амбивалентном отношении матери и о том, что ребёнок не испытывает чувство уверенности и безопасности [35].

При этом Эйнсворт [47] выделяла два типа амбивалентно привязанных: С1 (активный) и С2 (пассивный). У детей с типом С1 наблюдается особенно упрямое поведение, смесь поиска и сопротивления контакту, взаимодействие носит злобный характер. У детей с типом С2 ограничено исследовательское поведение, в их взаимодействии сравнительно мало активного возбуждения, для установления контакта они чаще используют сигналы, чем двигательную активность. Взрослые люди с типом С1 характеризуются эмоциональностью, гиперактивностью, проблемами с поведением, склонностью к физическому насилию, социальным отвержением, ассертивностью. Для взрослых с типом С2

характерна ложная скромность, мечтательность, преследование в коллективе, манипулятивность [85].

Люди с амбивалентной привязанностью имеют повышенную потребность в поддержке, принятии и подтверждении своей значимости со стороны партнёров по общению. Для них, в отличие от типа В, скорее характера эмоциональная гиперактивация. Она проявляется в том, что сфера близких взаимоотношений человека пронизана неуверенностью и тревогой, а память с готовностью актуализирует переживания обиды и гнева. В поведении люди с тревожно-амбивалентным типом привязанности выказывают повышенное внимание к объекту привязанности, стремятся минимизировать дистанцию и любыми средствами добиться принятия (то есть занимают своеобразную позицию зависимости, своего рода «цепляния»). Этим людям подходят профессии типа «человек – человек»: сервис, актёры, спорт с агрессией, полиция [31, 58].

1.3 Взаимосвязь типа базовой привязанности и стиля управленческой деятельности руководителя

В предыдущих главах данной работы были рассмотрены три основных типа базовой привязанности, выделенные М. Эйнсворт, и три основных стиля управленческой деятельности руководителя по К. Левину. Каждый из типов привязанности обуславливает развитие определённых личностных черт, свойств личности, паттернов поведения, которые могут детерминировать определённый стиль деятельности у взрослого человека, в том числе стиль управленческой деятельности руководителя.

В результате нашего теоретического обзора были выявлены общие личностные детерминанты, обусловленные типом базовой привязанности, которые соотносятся с чертами, характерными для определённого стиля управления. Данные соотношения представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Соотношение типов привязанностей и стилей управленческой деятельности

Тип базовой привязанности	Личностные детерминанты и паттерны поведения	Стиль управленческой деятельности
Тип А, избегающий; Тип С, амбивалентный (активные)	<ul style="list-style-type: none"> - дистанция во взаимоотношениях - отчуждение и обособленность - самостоятельность, стремление опираться на себя - невыраженная эмоциональность (<i>тип А</i>) - слабо контролирует негативные эмоции - нацеленность скорее на результат деятельности, чем на взаимоотношения 	Авторитарный (директивный)
Тип В, надёжный	<ul style="list-style-type: none"> - склонность к кооперации и взаимодействию - благожелательность и непринуждённость в общении - потребность во внимании - инициативность - эмпатия - может свободно выражать свои чувства - положительно относится к нововведениям (развитая исследовательская деятельность) 	Демократический (коллегиальный)
Тип С, амбивалентный	<ul style="list-style-type: none"> - не активен в деятельности (<i>пассивный</i>) - не сторонник нововведений (не активен в исследовательской деятельности) - стремится угодить (<i>пассивный</i>) - в общении использует уговоры (в т.ч. при выражении своих желаний) - перекладывание ответственности (вины) - не нацелен на результат 	Либеральный (попустительский)

В таблице приведены группы личностных детерминант и паттернов поведения, которые являются общими для определённого типа привязанности и одного из стилей управления.

Как видно из таблицы, представляется возможным сформировать следующие гипотезы:

1. Лица с избегающим типом базовой привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
2. Лица с активным амбивалентным типом привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.

3. Лица с надёжным типом привязанности склонны использовать демократический стиль руководства.

4. Лица с амбивалентным типом привязанности склонны использовать либеральный стиль руководства.

Следует сделать несколько оговорок касательно амбивалентного стиля привязанности. Активные амбивалентно привязанные могут использовать авторитарный стиль руководства, так как для них свойственно социальное отвержение и проблемы с поведением, обособленность и самостоятельность. Однако, они эмоциональны и гиперактивны, в то время как авторитарный руководитель отличается невыраженной эмоциональностью и чёткой речью, что помогает ему координировать действия сотрудников в ситуациях, где необходимо быстро принять решения и соблюдать порядок. На наш взгляд, это сужает круг профессий, где активный амбивалентно привязанный сможет быть успешным авторитарным руководителем. Например, он может быть успешным спортивным тренером.

Также активный амбивалентно привязанный может использовать либеральный стиль руководства, но следует помнить о том, что либеральный руководитель из-за своего минимального вмешательства должен уметь корректно ставить задачи и координировать действия сотрудников, уметь поддерживать хорошие отношения с неформальными лидерами. Это может быть затруднительно для активного амбивалентно привязанного из-за его проблем с поведением и повышенной эмоциональности, поэтому ему скорее подойдёт руководящая должность в творческом коллективе, где это не будет критичным.

Хорошим либеральным руководителем скорее станет пассивный амбивалентно привязанный. В отличие от активного амбивалентно привязанного, он не активен в деятельности и ему будет удобнее поддерживать тактику невмешательства либеральных руководителей. Он стремится угодить, использует уговоры, умеет манипулировать людьми, а значит, сможет поддерживать хорошие отношения с

сотрудниками и неформальными лидерами, что также поможет ему стать успешным либеральным руководителем.

Таким образом, результаты данного теоретического исследования являются вполне достаточным обоснованием для разработки и проведения практического исследования по этой теме.

Однако выявление отдельно активных амбивалентно привязанных и пассивно амбивалентно привязанных испытуемых требует проведения полного интервью с подробным анализом, что может быть довольно трудозатратно. Поэтому для проведения эмпирического исследования характера возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей может быть целесообразным проверить три основные сформулированные нами гипотезы:

1. Лица с избегающим типом базовой привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
2. Лица с активным амбивалентным типом привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
3. Лица с надёжным типом привязанности склонны использовать демократический стиль руководства.

Результаты эмпирической проверки данных гипотез могут помочь выявить возможные корреляты между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителя, и лечь в основу создания рекомендаций по выбору наиболее эффективного для отдельного индивида стиля управленческой деятельности. Кроме того, знания о том, какой стиль управленческой деятельности лучше подходит для определённого типа базовой привязанности, могут быть полезны в профориентации для того, чтобы скоординировать человека в выборе типа организации, для которой его стиль управления будет наиболее подходящим.

ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Цель, задачи, объект, предмет

Цель: Исследовать взаимосвязь между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей.

В соответствии с целью были поставлены задачи:

1. Создание анкеты для определения типа базовой привязанности у руководителей.
2. Определить тип базовой привязанности у руководителей.
3. Установить предполагаемый стиль управленческой деятельности у руководителей.
4. Исследовать характер возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей в исследуемой выборке.

Объект: базовая привязанность и управленческая деятельность.

Предмет: взаимосвязь между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей.

Гипотезы исследования:

1. Лица с избегающим типом базовой привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
2. Лица с активным амбивалентным типом привязанности склонны использовать авторитарный стиль руководства.
3. Лица с надёжным типом привязанности склонны использовать демократический стиль руководства.

Выборку в общем количестве составляют 60 человек: лица, занимающие руководящие должности, в возрасте от 22 до 50 лет, мужского и женского пола. Исследование проходило на базе МАОУ СОШ №15 г. Челябинска (завучи, заведующие, заместители и директор), а также организаций: АО «Юничел» (заведующие, мастера, начальники отделов) и ООО «Экипаж» (заведующие и руководители отделений) г. Челябинска.

В качестве методов в исследовании будет использоваться: анкета «Тип привязанности у взрослых» и опросники: «Склонность к определённому стилю руководства» Е.П. Ильина и «Самооценка стиля управления» в модификации Е.П. Ильина.

2.2 Методы исследования

Для осуществления первой части нашего исследования – выявления типа базовой привязанности руководителей – нами была разработана анкета «Тип привязанности у взрослых» (Приложение А).

Создание анкеты обусловлено тем, что проведение оригинальной методики требует дословной записи интервью. Для скрининговой диагностики, которая может понадобиться на рабочем месте, это слишком трудозатратно. Таким образом, разработка анкеты для скрининга может быть востребована с целью уменьшения времени диагностики.

Данная анкета была разработана на базе полуструктурированного интервью для взрослых (AAI) М. Мейн, а именно его адаптированного варианта [5], а также аналога интервью в разработке К. Бриша и примеров интервью с его респондентами [11].

Разработанная нами анкета является полуструктурированной и состоит из 15 вопросов: 14 закрытых и 1 вопрос, где был добавлен вариант ответа «другое». В каждом вопросе содержится 3-4 варианта ответа, каждый из которых соответствует определённому типу привязанности. По итогу выявляется один из трёх типов базовой привязанности, который набрал наибольшее количество соответствующих ответов:

- а) Надёжный тип;
- б) Отстранённый тип;
- в) Амбивалентный тип.

Для выяснения совпадения оценок по ААІ и анкете нами было проведено сопоставление в исследовании на выборке из 10 человек в возрасте от 20 до 45 лет, мужского и женского пола.

Вначале с каждым испытуемым было проведено интервью, для чего мы взяли вариант интервью К. Бриша (Приложение Б). После чего испытуемые самостоятельно ответили на вопросы анкеты.

При проведении интервью его запись осуществлялась транскрипцией слово в слово по определённым правилам, включая запись оговорок, дефектов речи и пауз. При анализе вербальных транскриптов было использовано несколько систем оценок: оценка родительского поведения, со слов респондента, оценка ментальных репрезентаций респондента, а также оценка когерентности дискурса. На основе оценок интервью респонденты были отнесены к одному из основных типов привязанности: надёжному, отстранённому или амбивалентному [45, 82].

По результатам исследования, у всех 10 респондентов тип базовой привязанности, выявленный по результатам интервью, совпал с типом привязанности, определённым анкетой. При этом у испытуемых обнаруживались не только «чистые», но и смешанные типы привязанности. Были выделены следующие типы привязанности: надёжный (у 4 испытуемых), отстранённо-амбивалентный (у двух испытуемых), отстранённый (у двух испытуемых), надёжно-амбивалентный и надёжно-отстранённый. Также спустя 6 месяцев данные 10 респондентов ответили на вопросы анкеты повторно, и 9 из 10 испытуемых обнаружили тот же тип привязанности, что и при первом тестировании, что является признаком воспроизводимости результатов анкеты. Исходя из результатов пилотажного исследования, был сделан вывод об успешности апробации анкеты, и в дальнейшем в нашем основном исследовании при изучении типов привязанности у руководителей использовалась только анкета.

Для второй части нашего исследования – установления стиля управленческой деятельности руководителей – нами была выбрана методика «Склонность к

определённому стилю руководства» Е.П. Ильина [66] и опросник «Самооценка стиля управления» в модификации Е.П. Ильина [19].

Методика «Склонность к определённому стилю руководства» представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. Данный структурированный опросник состоит из 18 закрытых вопросов, в каждом из которых 3 варианта ответов. Каждый вариант ответа соответствует одному из трёх стилей руководства:

- а) Демократический;
- б) Авторитарный;
- в) Либеральный.

По Е.П. Ильину, если опрашиваемый выбрал от 12 и больше ответов, характеризующих определённый стиль руководства, то можно говорить о его принадлежности данному стилю.

Методика «Самооценка стиля управления» представляет собой опросник, который состоит из 33 закрытых вопросов, на каждый из которых необходимо ответить «да» или «нет» в зависимости от того, согласен или не согласен испытуемый с высказанным в нем утверждением. За каждый утвердительный ответ начисляется 1 балл, после чего подсчитывается количество баллов по определённым пунктам, соответствующим каждому из трёх стилей руководства. Далее подсчитывается сумма набранных баллов по каждому стилю, и, если наблюдается преобладание оценок по одной из шкал на 3 балла и более, то можно делать вывод о большем проявлении данного стиля.

2.3 Методы статистической обработки данных

Статистические расчеты в исследовании проводились с помощью стандартного пакета статистических программ SPSS Statistics 23.

Для выявления взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности испытуемых применялся критерий корреляции г-Спирмена.

Критерий корреляции r-Спирмена – это непараметрический метод, который используется с целью статистического изучения связи между явлениями. [41].

ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

3.1 Исследование типа базовой привязанности как основы социальных стратегий взаимодействия у руководителей

Одной из подзадач данного исследования было определить тип базовой привязанности у руководителей. Для решения этой задачи тип привязанности оценивался на основании разработанной нами скрининговой анкеты «Тип привязанности у взрослых».

По результатам анкетирования в исследуемой выборке были представлены все три исследуемых типа базовой привязанности: надёжный, отстранённый и амбивалентный. Распределение данных типов базовой привязанности испытуемых в нашей исследовательской выборке представлены на рисунке 1.

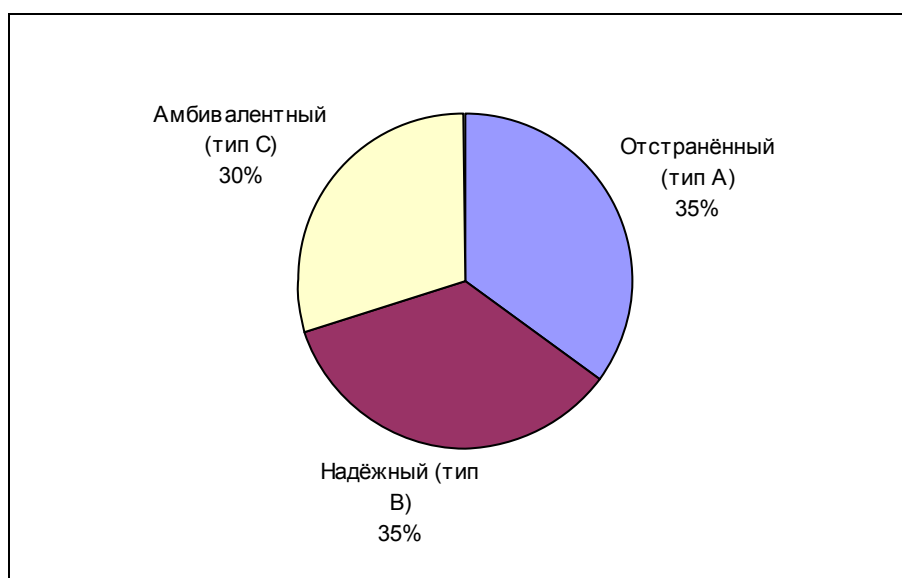


Рисунок 1 – Процентное распределение типов привязанности в выборке

Как видно из круговой диаграммы, по результатам тестирования на предмет типа базовой привязанности надёжный тип привязанности был выявлен у 35% выборки, а именно – 21 испытуемый из 60. Большинство испытуемых в выборке (65%) обладает ненадёжным типом привязанности: 30% испытуемых с амбивалентным типом (18 человек) и 35% с отстранённым (21 человек). То есть в

нашей выборке превалирует ненадёжный тип привязанности, что соотносится с данными по России [59].

Подобное распределение типов привязанности в нашей выборке может объясняться особенностями жизни испытуемых. Например, в ситуациях длительного пребывания в стрессовых условиях для многих родителей установление эмоциональной близости, контакта, доверительных отношений с детьми может являться вторичным. Другим объяснением может случить сложившаяся в семье традиция воспитания и взаимодействия с детьми, отличающаяся излишней авторитарностью, где эмоциональные проявления личности пресекаются.

Далее полученные в результате анкетирования данные были проверены на нормальность распределения с помощью непараметрического критерия Колмогорова-Смирнова. Проверка нормальности распределения необходима для определения статистического метода для анализа взаимосвязи между переменными. Результаты математической обработки данных представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Проверка нормальности распределения данных по типам привязанности

	тип А	тип В	тип С
N	60	60	60
Статистика критерия	0,218	0,231	0,234
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	0,000с	0,000с	0,000с
с. Коррекция значимости Лилефорса.			

При интерпретации значения критерия Колмогорова-Смирнова мы смотрим на значение расчёта асимптотической значимости: если её значение составляет меньше 0,05, мы делаем вывод о том, что распределение признака в исследуемой выборке отличается от нормального вида. В данном случае асимптотическая значимость составляет 0,000, то есть распределение не является нормальным.

3.2 Исследование предполагаемого стиля управленческой деятельности у руководителей

Второй подзадачей данного исследования было установить стиль управленческой деятельности у руководителей. Для решения данной задачи стиль управленческой деятельности выявлялся с помощью опросника «Склонность к определённому стилю руководства» Е.П. Ильина (далее: методика 1) и опросник «Самооценка стиля управления» в модификации Е.П. Ильина (далее: методика 2).

В результате исследования у каждого из 60 испытуемых был выявлен один и тот же стиль управленческой деятельности в обоих опросниках. В исследуемой выборке представлены все три рассматриваемых стиля управленческой деятельности: авторитарный, либеральный и демократический. Распределение данных стилей управленческой деятельности испытуемых в нашей исследовательской выборке представлены на рисунке 2.

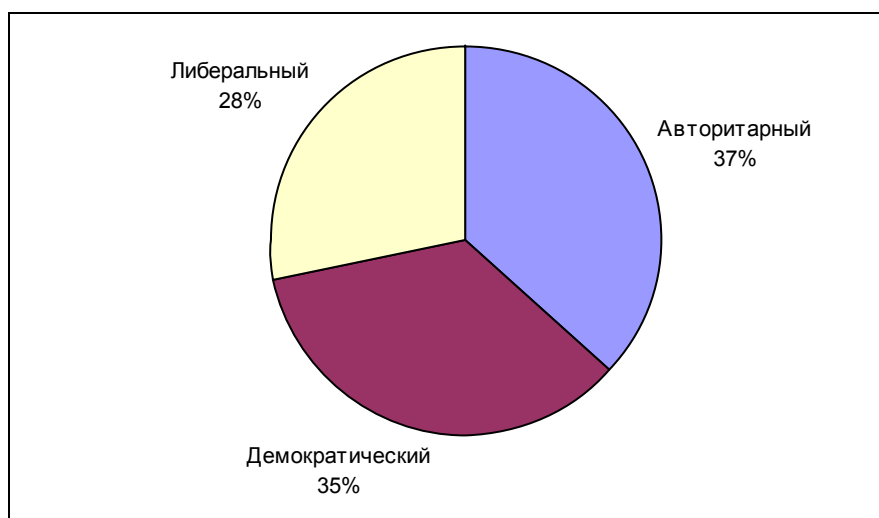


Рисунок 2 – Процентное распределение стилей управленческой деятельности в выборке

Как видно из круговой диаграммы, по результатам тестирования на предмет стиля управленческой деятельности руководителя значительная часть (37% испытуемых) обладают авторитарным стилем руководства, а именно – 22 из 60 человек. Наименее популярными оказались демократический (35%; 21 испытуемый) и либеральный стили (28%; 17 испытуемых). Таким образом, в

нашей выборке преобладает авторитарный стиль управления, что соотносится со статистикой по России, где чаще всего руководителями используется авторитарный стиль [64].

Достаточно большое количество демократических управленцев в выборке может быть объяснено эффектом социальной желательности, т.е. склонностью респондента давать необоснованно (чрезмерно) позитивные самоописания, что приводит к искажению результатов психологической диагностики личностных черт и установок [87]. Эта склонность может быть как сознательно выбранной респондентом, так и его неосознаваемой установкой.

Помимо этого, большое количество испытуемых с демократическим стилем руководства в нашей выборке может быть объяснено тем, что данные руководители могли посещать различные комплексные программы по обучению руководителей и тренинги, в том числе личностные тренинги. Таким образом, путём личностного роста испытуемые сумели выработать демократический стиль руководства, невзирая на свой тип базовой привязанности.

Далее полученные в результате анкетирования данные были также проверены на нормальность распределения с помощью непараметрического критерия Колмогорова-Смирнова. Результаты математической обработки данных представлены в таблицах 5 и 6.

Таблица 5 - Проверка нормальности распределения данных по стилям управленческой деятельности (методика 1)

	Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
N	60	60	60
Статистика критерия	0,202	0,212	0,224
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	0,000с	0,000с	0,000с
с. Коррекция значимости Лилефорса.			

Полученное значение асимптотической значимости, равное 0,000, составляет меньше 0,05, следовательно, мы делаем вывод о том, что распределение данного признака в исследуемой выборке отличается от нормального вида.

Таблица 6 – Проверка нормальности распределения данных по стилям управленческой деятельности (методика 2)

	Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
N	60	60	60
Статистика критерия	0,197	0,258	0,278
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	0,000с	0,000с	0,000с
с. Коррекция значимости Лилефорса.			

Полученное значение асимптотической значимости, равное 0,000, составляет меньше 0,05, следовательно, мы делаем вывод о том, что распределение данного признака в исследуемой выборке также отличается от нормального вида.

3.3. Исследование характера возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей

Второй задачей данной работы было исследовать характер возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей.

Для статистической проверки наличия или отсутствия взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности испытуемых применялся коэффициент корреляции г-Спирмена. Это метод непараметрический метод, который используется с целью статистического изучения связи между явлениями.

H0: статистически значимая взаимосвязь между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей отсутствует.

H1: статистически значимая взаимосвязь между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей присутствует.

Результаты исследования представлены в таблицах 7 и 8.

Таблица 7 – Корреляции между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей (по методике 1)

		Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
тип А	Коэффициент корреляции	0,774**	-0,458**	-0,167
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,000	0,201
	N	60	60	60
тип В	Коэффициент корреляции	-0,504**	0,832**	-0,297*
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,000	0,021
	N	60	60	60
тип С	Коэффициент корреляции	-0,245	-0,340**	0,653**
	Знач. (двухсторонняя)	0,060	0,008	0,000
	N	60	60	60
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).				
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).				

Как видно из таблицы, существует сильная положительная связь между отстранённым (избегающим) типом привязанности и авторитарным стилем управленческой деятельности ($r=0,774$), и между надёжным типом и демократическим стилем ($r=0,832$).

Также существует умеренная положительная связь между амбивалентным типом привязанности и либеральным стилем управленческой деятельности ($r=0,653$). Так как значение двухсторонней значимости меньше 0,05, то мы делаем вывод о значимости эмпирических значений коэффициента корреляции (на уровне $p=0,01$).

Таблица 8 – Корреляции между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей (по методике 2)

		Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
тип А	Коэффициент корреляции	0,789**	-0,435**	-0,139
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,001	0,290
	N	60	60	60
тип В	Коэффициент корреляции	-0,509**	0,840**	-0,332**
	Знач. (двухсторонняя)	0,000	0,000	0,010
	N	60	60	60
тип С	Коэффициент корреляции	-0,264*	-0,379**	0,635**
	Знач. (двухсторонняя)	0,041	0,003	0,000
	N	60	60	60
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).				
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).				

Как видно из таблицы, в результате исследования стилей управленческой деятельности по методике 2 были выявлены аналогичные корреляции, с незначительными изменениями эмпирических значениях коэффициента корреляции:

а) существует сильная положительная связь между отстранённым (избегающим) типом привязанности и авторитарным стилем управленческой деятельности ($r=0,789$);

б) сильная положительная связь между надёжным типом и демократическим стилем ($r=0,840$);

в) умеренная положительная связь между амбивалентным типом привязанности и либеральным стилем управленческой деятельности ($r=0,635$).

Так как значение двухсторонней значимости меньше 0,05, то мы делаем вывод о значимости эмпирических значений коэффициента корреляции (на уровне $p=0,01$).

Таким образом, в результате нашего исследования мы делаем вывод о том, что существует связь между следующими стратегиями социальной адаптации (соответствующим данным типам привязанности) и стилями управленческой деятельности:

1. Надёжным типом привязанности и демократическим стилем руководства;
2. избегающим типом привязанности и авторитарным стилем руководства;
3. амбивалентным типом привязанности и либеральным стилем руководства.

Итак, лица, использующие стратегию социальной адаптации, соответствующей надёжному типу привязанности, склонны к демократическому стилю руководства и обладают некоторыми из следующих личностных детерминантов: склонностью к кооперации и взаимодействию, благожелательностью и непринуждённостью в общении, потребностью во внимании, инициативностью, эмпатией, способны свободно выражать свои чувства, положительно относятся к нововведениям (из-за развитой исследовательской деятельности).

Лица с избегающим и активным амбивалентным типами привязанности склонны использовать авторитарный стиль управления, и им часто свойственны: дистанция во взаимоотношениях, отчуждение и обособленность, самостоятельность, стремление опираться на себя, невыраженная эмоциональность (актуально для избегающего типа привязанности), а также слабый контроль над своими негативными эмоциями и нацеленность скорее на результат деятельности, чем на взаимоотношения.

Лица с амбивалентным типом привязанности склонны использовать либеральный тип управленческой деятельности, и им они часто: не активны в исследовательской деятельности (а потому не выступают сторонниками нововведений), в общении и выражении своих желаний используют уговоры, перекалывают ответственность и вину, не нацелены на результат, а также

неактивны в деятельности и стремятся угодить другому (последние два паттерна поведения актуальны для пассивных амбивалентно привязанных людей).

В результате статистического анализа помимо интересующих нас корреляционных связей по исследовательским гипотезам были обнаружены дополнительные корреляции. В результате исследования по обоим методикам на определение стиля управленческой деятельности были выявлены:

а) умеренная отрицательная связь между отстранённым (избегающим) типом привязанности и демократическим стилем управленческой деятельности ($r=-0,458$ и $r=-0,435$);

б) умеренная отрицательная связь между амбивалентным типом и демократическим стилем ($r=-0,340$ и $r=-0,379$).

По всей видимости, отстранённый и амбивалентный типы привязанности не склонны реализовывать демократический стиль управленческой деятельности, так как для него необходимо непредусмотренное для данных типов партнёрство. Демократический стиль подразумевает способность к партнёрству во взаимоотношениях, умение слушать и учитывать мнение другого человека – а в случае избегания и защиты себя от внешних социальных контактов, что характерно для данных типов привязанности, это становится невозможным.

в) отрицательная связь между надёжным типом и либеральным стилем: слабая по методике 1 ($r=-0,297$) и умеренная по методике 2 ($r=-0,332$).

В данном случае отрицательная связь может объясняться тем, что надёжный тип привязанности не даёт полной свободы в общении, характерной для либерального стиля, а подразумевает контроль личных границ и строгое соблюдение принципов партнёрского поведения во взаимоотношениях.

г) умеренная отрицательная связь между надёжным типом и авторитарным стилем ($r=-0,504$ и $r=-0,509$).

Данную отрицательную связь можно объяснить тем, что для надёжного типа привязанности характерны партнёрство и демократичность, что вступает в

антагонизм с использованием авторитарного стиля, для которого характерны эгоцентризм и отстаивание идей с позиции силы.

Также в результате исследования стилей управленческой деятельности по методике 2 была выявлена слабая отрицательная корреляция между амбивалентным типом привязанности и административным стилем управленческой деятельности. Такой результат может объясняться тем, что для амбивалентного типа характерны эмоциональная гиперактивация во взаимоотношениях и ненацеленность на результат деятельности, что противоречит авторитарному стилю, который подразумевает эмоциональную закрытость во взаимоотношениях и нацеленность на результат работы.

Таким образом, результаты данного исследования могут лечь в основу создания рекомендаций по выбору наиболее эффективного для отдельного индивида стиля управленческой деятельности. Кроме того, знания о том, какой стиль управленческой деятельности лучше подходит для определённого типа базовой привязанности, могут быть полезны в профориентации для того, чтобы скоординировать человека в выборе типа организации, для которой его стиль управления будет наиболее подходящим.

ВЫВОДЫ

1. В результате пилотажного исследования по апробации анкеты «Тип привязанности у взрослых» совпадение оценок по интервью ААІ и анкете на выборке из 10 человек. У всех 10 респондентов тип базовой привязанности, выявленный по результатам интервью, совпал с типом привязанности, определённым анкетой, на основе чего был сделан вывод об успешности апробации анкеты, и в дальнейшем в нашем основном исследовании при изучении типов привязанности у руководителей использовалась только анкета.

2. В результате исследования типов базовой привязанности руководителей было выявлено, что большинство испытуемых в выборке обладает ненадёжным типом привязанности: 30% испытуемых с амбивалентным типом и 35% с отстранённым; надёжный тип привязанности был выявлен у 35% испытуемых.

3. В результате исследования стилей управленческой деятельности руководителей было выявлено, что значительная часть (37% испытуемых) обладают авторитарным стилем руководства, демократическим стилем – 35% и либеральным – 28%.

4. Выявлена статистически значимая корреляционная связь между следующими типами базовой привязанности и стилями управленческой деятельности:

- 1) Надёжным типом привязанности и демократическим стилем руководства;
- 2) Избегающим типом привязанности и авторитарным стилем руководства;
- 3) Амбивалентным типом привязанности и либеральным стилем руководства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной практической работы было исследовать взаимосвязь между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей.

Для реализации этой цели была создана анкета для выявления типа базовой привязанности у взрослых, отобрана и протестирована выборка из тридцати респондентов и определён тип базовой привязанности стиль управленческой деятельности каждого испытуемого. После чего данные участников были проанализированы с помощью методов математической обработки данных.

Первая задача данного исследования, создание анкеты для определения типа базовой привязанности у руководителей, была осуществлена путём разработки анкеты на базе полуструктурированного интервью для взрослых (AAI) М. Мейн. Для выяснения совпадения оценок по AAI и анкете нами было проведено сопоставление в исследовании на выборке из 10 человек. По результатам исследования, у всех 10 респондентов тип базовой привязанности, выявленный по результатам интервью, совпал с типом привязанности, определённым анкетой. В дальнейшем в нашем основном исследовании при изучении типов привязанности у руководителей использовалась только анкета.

Для решения второй исследовательской задачи, исследования характера возможной взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей, испытуемые прошли скрининговую анкету «Тип привязанности у взрослых» и опросники: «Склонность к определённому стилю руководства» Е.П. Ильина и «Самооценка стиля управления» в модификации Е.П. Ильина.

По результатам этого тестирования типа базовой привязанности надёжный тип привязанности был выявлен у 35% испытуемых, а большинство испытуемых в выборке обладает ненадёжным типом привязанности (30% испытуемых с амбивалентным типом и 35% с отстранённым), что соотносится с данными по России. Подобное распределение типов привязанности в нашей выборке может

объясняться традициями воспитания в данных семьях или особенностями жизни испытуемых

Результаты тестирования стиля управленческой деятельности показали, что значительная часть (37% испытуемых) обладают авторитарным стилем руководства, демократическим стилем – 35% и либеральным – 28%. Преобладание демократического стиля управленческой деятельности соотносится с российской статистикой, где чаще используется авторитарный стиль. Высокое количество испытуемых с демократическим стилем руководства в нашей выборке может быть объяснено тем, что данные руководители могли посещать различные тренинги по обучению руководителей для целенаправленной выработки данного стиля руководства, либо же эффектом социальной желаемости, которому часто подвергаются испытуемые при прохождении опросов.

При выполнении третьей задачи данной работы, исследования взаимосвязи между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителей, полученные данные респондентов были подвергнуты статистической проверке критерием корреляции r -Спирмена. В результате исследования был сделан вывод о подтверждении альтернативной гипотезы.

Таким образом, согласно результатам нашего исследования, между типом базовой привязанности и стилем управленческой деятельности руководителя существует заметная (средняя) корреляционная связь.

То есть, существует связь между следующими стратегиями социальной адаптации (соответствующим данным типам привязанности) и стилями управленческой деятельности:

1. Надёжным типом привязанности и демократическим стилем руководства;
2. Избегающим типом привязанности и авторитарным стилем руководства;
3. Амбивалентным типом привязанности и либеральным стилем руководства;

Таким образом, результаты данного исследования могут лечь в основу создания рекомендаций по выбору наиболее эффективного для отдельного индивида стиля управленческой деятельности. Кроме того, знания о том, какой

стиль управленческой деятельности лучше подходит для определённого типа базовой привязанности, могут быть полезны в профориентации для того, чтобы скоординировать человека в выборе типа организации, для которой его стиль управления будет наиболее подходящим.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Авдеева Н.Н. Привязанность ребенка к матери и образ себя в раннем детстве. / Н.Н.Авдеева // Вопросы психологии 1997. - №4. – С. 3-12.
2. Авдеева Н.Н. Развитие образа себя и привязанностей у детей от рождения до трех лет в семье и доме ребенка. / Н.Н.Авдеева, Н.А.Хаймовская. – М.: 2003. – 152с.
3. Авдеева Н.Н. Становление образа себя у детей первых трех лет жизни / Н.Н. Авдеева // Вопр. психол. – 1996. - № 4. – С. 5-14.
4. Азимов, Т.А. Сравнение стилей руководства/ Т.А. Азимов, Л.Ю. Безнощук // Молодой учёный. – 2016. - № 11. – С. 590-593.
5. Асанова Н.К. Интервью для взрослых о привязанности: методическое пособие/ Н.К. Асанова. – М.: Институт детской психотерапии и психоанализа, 1997. – 16 с.
6. Баярмаа Ц. Сравнительное исследование привязанности к учителю у учащихся первого класса в российских и монгольских школах: дисс... канд. психол. наук / Ц. Баярмаа – М.: 2008. – 200 с.
7. Бермант-Полякова О. Горькая правда о привязанности. Методы исследования привязанности у взрослых / О. Бермант-Полякова // Теория и практика психотерапии. – 2015. - №1 (5) – С. 29-33.
8. Блэйк Р. Р. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С. Мутон. – Киев: Наук. дум., 1990. – 247 с.
9. Бондаренко, М. А. Стиль руководства как предмет психологического исследования/ М.А. Бондаренко // Мир науки, культуры, образования. – 2014. - №2. – С. 218-220.
10. Боулби Дж. Привязанность / Дж. Боулби; пер. с англ. Н.Г. Григорьева, Г.В. Бурменская. — М.: Гардарики, 2003. - 477 е.
11. Бриш К. Х. Терапия нарушений привязанности. От теории к практике / К.Х. Бриш; пер. с нем. С. И. Дубинской. – М.: Когито-Центр, 2012. – 202 с.
12. Василенко М.А. Привязанность ребенка к матери как фактор ранней социализации: дис... канд. психол. наук / М.А. Василенко – Курск, 2011. – 233 с.

13. Виданова Ю.И. Личностные детерминанты стиля руководства персоналом организации/ Ю.И. Виданова // Научные исследования: от теории к практике. – 2014. - №1. – С. 190-193.
14. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2003. – 528 с.
15. Гагарина М. А. Роль репрезентаций материнской привязанности в генезе аддиктивного поведения: дис... канд. психол. наук / М.А. Гагарина – М.: 2006. – 172 с.
16. Гребень, Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов/ Н.Ф. Гребень. – Минск: Современ. шк., 2007. – 496 с.
17. Жихарева, Л.В. Теория привязанности, теоретические и практические аспекты/ Л.В. Жихарева // Перспективы науки и образования. – 2013. - №4. – С. 144-154.
18. Занковский, А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
19. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
20. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 576 с.
21. Ильин Г.Л. Социология и психология управления/ Г.Л. Ильин. – М.: Академия, - 2005. – 192 с.
22. Искольдский Н.В. Исследование привязанности ребёнка к матери (в зарубежной психологии). / Н.В.Искольдский // Вопросы психологии. – 1985. - №6. – С. 146-151.
23. Кабаченко, Т.С. Психология управления: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – М.: Педагогическое общество России, - 2000. – 384 с.
24. Казанцева Т.В. Социально-психологические детерминанты межличностной привязанности: дис... канд. психол. наук / Т.В. Казанцева – СПб.: 2011. – 205 с.

25. Калмыкова Е.С. Качество привязанности как фактор устойчивости к психической травме / Е. С. Калмыкова, М.А. Падун // Журнал практической психологии и психоанализа – 2002. - №1. – С. 35-44.
26. Калмыкова Е.С. Опыты исследования личной истории / Е.С. Калмыкова. – М.: Когито-Центр, 2012. – 182 с.
27. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник/ В.И. Кнорринг. – М.: Издательство БЕК, - 2011. – 275 с.
28. Комаров В. Ф. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр / В.Ф. Комаров, Г.Н. Алоян // Мир экономики и управления. – 2017. – Т. 17, № 2. – С. 110-120.
29. Кононыхина А.С. Взаимосвязь типа базовой привязанности и стиля управленческой деятельности руководителя // Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования: сборник материалов международной студенческой научно-практической конференции / под ред. Е.А. Рыльской, А.С. Мальцевой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2019 (в печати).
30. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... / Р.Л. Кричевский. – СПб.: Питер, 1996. – 258 с.
31. Лафренье, П. Эмоциональное развитие детей и подростков/ П. Лафренье. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. – 250 с.
32. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб.: Речь, 2000. – 408 с.
33. Лощакова, В.Д. Стили управления руководителя/ В.Д. Лощакова // Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы. – 2015. - №1. – С. 107-109.
34. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика и типы привязанности у взрослых (на основе обзора зарубежных исследований). / И.Г. Малкина-Пых // Ученые записки СПбГИПСР. Выпуск 1. Том 27, 2017. – С. 8-18.
35. Матушевская М.В. Теория привязанности: история и современное состояние исследований / М.В. Матушевская // Перинатальная психология и психология родительства. 2005. - №2. - С. 40-79.

36. Мельникова, Н.Н. Классификация адаптивного поведения/ Н.Н. Мельникова // Теоретическая, экспериментальная и практическая психология: сборник научных трудов под ред. Н. А. Батурина. – Челябинск: ЮУрГУ, 2001 – Т.3. – С. 16–29.
37. Миллер, С. Психология развития: методы исследования/ С. Миллер. – СПб.: Питер, 2002. – 464 с.
38. Мухамедрахимов Р.Ж. Взаимодействие и привязанность матерей и младенцев групп риска/ Р.Ж. Мухамедрахимов // Вопросы психологии. – 1998. - №2. – С. 19-31.
39. Мухамедрахимов Р.Ж. Мать и младенец: психологическое взаимодействие / Р.Ж. Мухамедрахимов. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. – 288 с.
40. Назарова Н.Ю. Психологические особенности стилей руководства/ Н.Ю. Назарова // Общество и цивилизация. – 2015. – Т.1. – С. 28-31.
41. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.
42. Нгуен Ки Тьонг. Склонность к стилям руководства преподавателей физической культуры: автореферат дис... канд. психол. наук / Нгуен Ки Тьонг – СПб., 2000. – 139 с.
43. Нечепоренко, О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического коллектива и удовлетворённости работой/ О.П. Нечепоренко // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2013. - №1. – С. 45-52.
44. Николаев Е.Л. Адаптация и адаптационный потенциал: соотношение современных исследовательских подходов/ Е.Л. Николаев, Е. Ю. Лазарева // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. – 2013. - №9. – С. 18-32.
45. Николаева Л. А. Взаимосвязь типов психологической привязанности супругов к матери и их конфликтного поведения: дис... канд. психол. наук / Л.А. Николаева – Ярославль, 2008. – 192 с.
46. Николаева Л.А. Социально-психологическая характеристика привязанности / Л.А. Николаева // Проблемы социальной психологии личности: межвузовский

- сборник научных статей. – Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2005. Вып. 2. – С. 114 - 120.
47. Павлова О.Н. Депрессия: психоаналитические теоретические концепции и клинические стратегии / О.Н. Павлова. – М.: МИАПП, 2011. – 165 с.
48. Пивнев Е.С. Теория управления /Е.С. Пивнев. - Томск: ТМЦДО, 2005. – 246 с.
49. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.
50. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 415 с.
51. Психология социальной работы/ под ред. М. А. Гулиной – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
52. Птуха Н.И. Роль личностного потенциала руководителя в формировании стиля управленческой деятельности руководителя/ Н.И. Птуха, И.А. Краснобаева, В.В. Кушнирык // Сервис в России и за рубежом. – 2009. - №1. – С. 194-205.
53. Пупырева Е.В.. Эмоциональная привязанность к матери как фактор становления автономии личности в младшем школьном возрасте: дис. канд. психол. наук / Е.В. Пупырева – М.: 2007. – 225 с.
54. Сабельникова, Н.В. Методы исследования привязанности в процессе возрастного развития в современной зарубежной психологии/ Н.В. Сабельникова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2008. - №3. – С. 36-47.
55. Сабельникова Н.В. Эмоциональная привязанность и удовлетворенность жизнью в среднем возрасте / Н.В. Сабельникова // Психология зрелости и старения. – 2006. - №1. – С. 20-38.
56. Семёнов В.И. Организация производства. Краткий курс лекций / В.И. Семёнов, А.И. Слесаренко. – Симферополь, УЭУ, 2007. – 159 с.
57. Смирнова Е.О. Развитие теории привязанности / Е.О. Смирнова, Р.П. Радеева // Вопросы психологии. – 1998. - №1. – С. 105-116.

58. Смирнова, Е.О. Теория привязанности: концепция и эксперимент/ Е.О. Смирнова// Вопросы психологии. – 1995. - №3. – С.139-151.
59. Смирнова Ю.А. Эмоциональное неблагополучие ребёнка: причины, проявления и последствия. - <https://psy.su/feed/2430/>
60. Социально-психологический практикум: Учеб.-метод. пособие для студентов ф-та психологии и социальной работы / Авт.-сост. В.В. Гриценко. – Балашов: Изд-во «Николаев», 2004. – 184 с.
61. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом/ В.А. Спивак. – СПб.: Питер, - 2000. – 416 с.
62. Тарасова Д.Д. Опыт партнёрских отношений у молодых взрослых людей с различным типом привязанности: выпуск. квалиф. раб. / Д.Д. Тарасова – СПб.: 2016. – 92 с.
63. Толочек, В.А. Стили профессиональной деятельности/ В.А. Толочек. – М.: Смысл, - 2000. – 199 с.
64. Торопкина А.Н. Особенности современного стиля управления в России / А.Н. Торопкина // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: Электронный сборник статей по материалам XXVII студенческой международной научно-практической конференции. – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК». – 2017. – № 16 (27). – С. 122-127.
65. Урбанович, А.А. Психология управления: Учебное пособие/ А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, - 2003.
66. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп/ Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 362 с.
67. Шарапова Ю.В. Взаимосвязь типа привязанности с детско-родительскими отношениями в родительской семье: выпуск. квалиф. раб. / Ю.В. Шарапова – СПб.: 2015. – 70 с.

68. Шибалкин Ю.А. Основы управления персоналом: Учебное пособие для студентов дистанционной формы обучения / Ю.А. Шибалкин. – М.: МГИУ, 2000. – 260 с.
69. Шпитонков, С.В. Стили руководства и ресурсы управления персоналом организации/ С.В. Шпитонков // Психология. Экономика. Право. – 2013. - №4. – С. 39-44.
70. Эмоции и отношения человека на ранних этапах развития / под.ред. Р.Ж. Мухамедрахимова. Гл. 3. ч. 2: Отношения привязанности у детей в семьях и домах ребенка. – Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2008. – С. 220-239.
71. Яремчук М.В. Особенности привязанности в детско-родительских отношениях и отношениях любви у старших подростков / М.В. Яремчук // Психологическая наука и образование – 2005. – №3. – 86-95 с.
72. Ainsworth, M.D., Blehar, M, Waters, E, & Wall, S. (1978) Patterns of Attachment: A Psychological Study of the Strange Situation, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, p. 167
73. Ainsworth M.D. Research Strategy in the Study of Mother-Child Separation in Early Childhood / M.D. Ainsworth, J. Bowlby // Br.J.med.Psychol, 1954. - №25. – P. 169-201.
74. Bartholomew Kim, Fraser Simon, Horowitz Leonard M.. Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model // Journal of Personality and Social Psychology. – 1991, Vol. 61, N. 2. – P. 226-244.
75. Benoit, D., & Parker, K. C. (1994). Stability and transmission of attachment across three generations. Child Development, №65. – P. 1444-1456.
76. Crowell Judith A., Waters Everett. Bowlby's Theory Grown Up: The Role of Attachment in Adult Love Relationships // Journal Title: Psychological Inquiry. – Volume: 5. Issue: 1. – 1994. – P. 31.
77. Fonagy, P., Steele, H. & Steele, M. (1991). Maternal representations of attachment during pregnancy predict the organization of infant-mother attachment at one year of age.(Child Development, 62, 891-905).

78. Fraley Chris, Shaver Phillip R.. Adult Romantic Attachment: Theoretical Developments, Emerging Controversies, and Unanswered Questions // Review of General Psychology. – 2000, No. 2. – Vol. 4. – P. 132-154
- 79 . George, C., & Solomon, J. (1999). Attachment and caregiving: The caregiving behavioral system. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications (pp. 649-670). New York, NY: Guilford Press.
80. George, C., & Solomon, J. (1996). Representational models of relationships: Links between caregiving and attachment. *Infant Mental Health Journal*, 17, 198-216.
81. George, C., West, M., & Pettem, O. (1997). The adult attachment projective. Unpublished attachment measure and coding manual. Mills College, CA.
82. Gloter-Tippelt Gabriele Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis. – Bern: Hans Huber, 2001.
83. Lewin, K.; Lippitt, R.; White, R.K. (1939). "Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates". *Journal of Social Psychology*. 10: 271-301.
84. Lyons-Ruth, K., & Jacobvitz, D. (1999). Attachment disorganization: Unresolved loss, relational violence, and lapses in behavioral and attentional strategies. In J. Cassidy & P. Shaver (Eds.), Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications (pp. 520-554). New York: Guilford Press.
85. Main, M. (2000). The organized categories of infant, child, and adult attachment: Flexible vs. inflexible attention under attachment-related stress, *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 48(4), 1055-1096.
86. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – N. Y.: McGraw-Hill, 1960.
87. Paulhus D.L. Socially Desirable Responding: We Evolution of a Construct // We role of constructs in psychological and educational measurement / H.I. Braun, D.N. Jackson, D.E. Wiley (Eds.) Mahwah (NJ): Erlbaum, 2002. P. 49-69.
88. Radojevic, M. Predicting quality of infant attachment to father at 15 months from prenatal paternal representations of attachment: An Australian contribution / M. Radojevic. – 25th International Congress of Psychology. – Brussel, 1992.

89. Steele, H. & Steele, M. (1994). Intergenerational patterns of attachment. (In K. Bartholomew & D. Perlman (Eds.), *Attachment processes in adulthood: Advances in personal relationships series* (Vol. 5, pp. 93-120). London: Kingsley).
90. Waters, E., Corcoran, D. & Anafarta, M. Attachment, Other Relationships, and the Theory that All Good Things Go Together', *Human Development*, Vol. 48, 2005. – P. 80-84.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета «Тип привязанности у взрослых»

Инструкция. Перед вами анкета, в которой содержится 15 вопросов, в каждом нужно выбрать один вариант ответа.

Обратите внимание, что хотя в вопросах фигурируют слова «мать» и «родители», анкета определяет ваши отношения с тем человеком, который с раннего детства осуществлял основной уход за вами, заботился и воспитывал – это может быть и отец, бабушка и др.

И помните, что неправильных или плохих ответов не бывает.

- 1) Как вы вспоминаете своё раннее детство?
 - а) затрудняюсь припомнить, но, в общем, всё было нормально
 - б) вспоминаю и хорошее, и плохое, где-то могу припомнить свою детскую точку зрения
 - в) легче вспоминаются отрицательные эпизоды, хотелось больше внимания/поддержки родителей

- 2) Какими прилагательными скорее можно описать ваши детские отношения с матерью?
 - а) доступный, надёжный, небезгрешный, безопасный, отзывчивый
 - б) неуверенный, тревожный, эмоциональный, запутанный, затруднительный
 - в) отстранённый, уязвимый, независимый, осторожный, непрочный

- 3) Что вы делали в детстве, когда были расстроены?
 - а) хотелось побыть одному, заняться своими делами
 - б) искал поддержки у родителей, часто помогало
 - в) хотелось помощи/внимания, но я не получал то, что мне нужно

4) Как реагировали ваши родители, когда вы в детстве заболели?

- а) по-разному - от упрёка до гиперопеки
- б) не выражали большого участия, недодавали поддержки
- в) давали мне и физическое лечение, и заботу/ утешение

5) Что вы почувствовали во время первой разлуки с родителями?*

*Например, поход в лагерь/ школу.

- а) сначала расстроился, но потом удалось вжиться
- б) был сдержан, вживался дольше других
- в) испытывал тревогу, стресс в незнакомой обстановке

6) Как вы относились к окончанию разлуки?

- а) с облегчением – хотелось, чтобы родители скорее вернулись
- б) благоприятно, был очень рад встрече с родителями
- в) не испытывал потребности в окончании разлуки

7) Испытывали ли вы чувство отверженности вашими родителями в детстве?

- а) периодически
- б) довольно редко
- в) сложно припомнить/ не думаю

8) Вы думаете, родители понимали, что они вас отвергают?

- а) возможно; сейчас я лучше понимаю их, и с чем это тогда могло быть связано
- б) не знаю; до сих пор сложно понять их и почему так происходило
- в) скорее не понимали/ не придавали значения

9) Угрожали ли вам когда-нибудь ваши родители в какой-либо форме?*

* Например, наказанием или, может быть, в шуточной форме.

- а) да, все родители так делают для воспитания
- б) периодически, с сомнительными/ тревожными формулировками
- в) редко и обоснованно
- г) другое: _____

10) Почему ваши родители вели себя именно так, а не иначе, когда вы были ребёнком?

- а) для меня затруднительно их понять, они часто противоречили сами себе
- б) наверно у них были свои причины, теперь это на меня уже не влияет
- в) из-за своих особенностей и опыта; повзрослев, я лучше их понимаю

11) Как в детстве вы переживали потерю близкого человека?

- а) был огорчён/ горевал
- б) не разделял чувств остальных/ ничего не чувствовал
- в) был тревожен/ не понимал происходящее, нуждался в поддержке

12) Изменилось ли со временем ваше отношение к этой потере?

- а) не особо; не думаю, что эта потеря на меня сильно повлияла
- б) изменилось, сейчас я понимаю её иначе
- в) не могу сказать однозначно/ испытываю спутанные чувства

13) Были ли перемены в ваших взаимоотношениях с родителями?

- а) обычное подростковое бунтарство, чтобы установить свою независимость
- б) «восставал», чтобы защитить себя от их влияния/ чтобы меня признали как личность
- в) протестовал для привлечения внимания/ отстаивал свою точку зрения - «борьба за территорию»
- г) мы не были достаточно близки для этого, я научился опираться на себя

14) Будучи взрослым, как вы сейчас видите свои отношения с родителями?

- а) независимые, отдалённые; не думаю, что они решающе на мне сказались
- б) дружеские, партнёрские; с возрастом лучше стал понимать родителей
- в) неоднозначные, со старыми обидами, неудовлетворительные

15) Если бы вы могли пожелать своему ребёнку три вещи через двадцать лет, то что бы вы пожелали?

- а) будь своей лучшей опорой, борись за любовь и никогда не теряй головы
- б) иди на риск доверять, будь терпимей к другим и помни, что первое впечатление бывает обманчивым
- в) верь своим чувствам, не бойся мечтать, иди до конца

Спасибо за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Интервью (аналог К. Бриша)

Мы хотели бы спросить вас о ваших ранних отношениях с вашей семьей и о том, что вы думаете о способе, которым они должны влиять на вас. Сначала вопросы будут в основном о вашем детстве, а затем мы приблизимся к вашим последним годам и к тому, что происходит в настоящем.

Полностью это интервью займёт не больше часа – для этого постарайтесь на каждый отдельный подвопрос тратить не больше пяти минут.

1 вопрос

а) Можете ли вы начать с того, что поможет мне сориентироваться в вашей ранней семейной ситуации: где вы жили, с кем жили и так далее? Где вы родились? Много ли вы переезжали с места на место? Что делала ваша семья в разное время, чтобы иметь средства к жизни?

б) Часто ли вы видели своих прародителей (дедушек и бабушек), когда вы были маленьким?

в) Если были такие прародители, которых вы никогда не видели, то умер ли этот человек до вашего рождения? Много ли родители говорили вам о нём?»

г) Жили ли в вашем доме, кроме родителей, братья и сёстры или кто-либо еще? Живут ли они рядом сейчас или ваша семья довольно разрознена?

2 вопрос

Я хотел(а) бы, чтобы вы попытались описать ваши отношения с вашими родителями, в то время, когда вы были ребёнком ...если бы вы могли начать с той самой ранней поры, которую можете вспомнить. (чувство затруднения здесь является естественным, и всё же попытайтесь в общем описать ранние отношения, может быть с пятилетнего возраста)

3 вопрос

а) Сейчас я хочу попросить вас выбрать 5 прилагательных, которые отражают ваши детские отношения с матерью. Я знаю, это потребует немного времени (по

времени ответ на вопрос №3 и его подвопросы – это обычно самый долгий ответ), так что подумайте...

б) Хорошо, теперь позвольте мне задать вам несколько вопросов по каждому прилагательному вашего описания. Вы говорите, ваша мать была *ваше прилагательное*... Есть ли какие-нибудь воспоминания или инциденты, которые приходят на ум по отношению к этому проявлению?

4 вопрос

Теперь я хотел(а) бы, чтобы вы выбрали 5 прилагательных, отражающих ваши детские отношения с вашим отцом, Я собираюсь спросить вас снова, почему вы выбрали их?

Ответ (прилагательное и почему):

5 вопрос

а) Какой родитель вам был ближе?

б) Почему именно этот родитель? Почему не было этого ощущения (чувства) с другим родителем?

6 вопрос

а) Когда вы были выведены из душевного равновесия (расстроены), будучи ребёнком, что вы делали?

б) Можете ли вы проиллюстрировать с помощью специфического случая, что происходило, когда вы были расстроены эмоционально?

в) Можете ли вы вспомнить, что могло бы произойти, когда у вас было физическое повреждение? Опять какой-либо специфический случай вам приходит в голову?

г) Были ли вы когда-либо больны, когда были маленьким? Вы помните, что обычно происходило?

7 вопрос

Когда, как вы помните, у вас была первая разлука (сепарация) с родителями? Как вы на это реагировали? Отложились ли у вас в памяти какие-либо другие

сепарации? (обычно люди ссылаются на первое воспоминание о том, как они пошли в школу или уехали в лагерь, или отмечают, что они ненавидели необходимость родителя ходить на работу).

8 вопрос

а) Испытывали ли вы когда-либо, будучи маленьким ребенком, что вас отвергают? Конечно, воспоминания эти теперь, вы можете понимать, что это на самом деле не было отрицанием (отвержением), но мне необходимо знать, помните ли вы, что когда-то испытывали чувство отверженности в детстве? (если вам это поможет – приводите примеры; при затруднении просмотрите ответы на предыдущие вопросы – возможно, вы уже неосознанно назвали такую ситуацию)

б) Сколько лет вам было, когда вы впервые это почувствовали, и что вы тогда делали?

в) Почему, как вы думаете, ваши родители это делали — как вы думаете, он или она понимали, что тем самым они вас отвергают?

9 вопрос

а) Угрожали ли вам когда-нибудь ваши родители в какой-либо форме — например, наказанием или, может быть, в шуточной форме?

б) Некоторые люди приводят пример того, как их родители угрожали оставить их или выгнать из дому (в шутку или нет). Случалось ли что-нибудь в таком роде с вами или в вашей семье?

в) Сколько вам тогда было лет? Часто ли это происходило?

г) Считаете ли вы, что этот опыт влияет на вас и теперь, когда вы стали взрослым человеком? Влияет (повлияет) ли это на ваш подход к вашему ребёнку?

10 вопрос

Таким образом, как вы думаете, такой опыт с вашими родителями повлиял на вашу взрослую личность? Существуют ли какие либо аспекты вашего раннего, опыта, которые, как вам кажется, тормозили ваше развитие?

11 вопрос

Как вы думаете, почему ваши родители вели себя так, а не иначе, когда вы были ребёнком?

12 вопрос

Существовали ли другие взрослые, с которыми вы были близки, как с родителями, в вашем детстве? Или какие-либо другие взрослые, которые бы играли для вас особенно важную роль, даже если и не родительскую?

Если вы не сделали этого ранее, уточните, пожалуйста, сейчас:

- а) его/её/их возраст(ы):
- б) жил ли этот человек вместе с вами:
- в) выполнял ли попечительские (воспитательные) функции:
- г) какова степень важности и природа ваших взаимоотношений:

13 вопрос

Испытали ли вы потерю родителя или другого близкого вам любимого человека (брата или сестру, бабушку, дедушку или близкого члена семьи), когда вы были ребёнком?

- а) Можете ли вы рассказать мне об обстоятельствах, и сколько вам было тогда лет?
- б) Как вы тогда на это реагировали? Были ли смерть внезапной или ожидаемой?
- в) Можете ли вы вспомнить ваши чувства в то время?
- г) Сильно ли изменились со временем ваши чувства касательно смерти этого человека?
- д) Если это не было сказано вами ранее - разрешили ли вам пойти на похороны, и если да — как вы их перенесли?
- е) В случае потери родителя или брата/сестры: как это подействовало, как вам кажется, на ваших домашних/ другого родителя, и как всё это менялось с годами?
- ж) Считаете ли вы, что эта потеря повлияла на вашу взрослую личность?
- з) Как это влияет/ может ли это повлиять на ваше отношение к вашему ребёнку?

14 вопрос

Потеряли ли вы каких-либо других важных для вас людей во время вашего детства (те же подвопросы)?

15 вопрос

а) Было ли много перемен в ваших взаимоотношениях с родителями (или оставшимся родителем) со времён вашего детства? Я имею в виду весь период, начиная с детства и до сегодняшнего дня?

б) Был ли период протеста, бунтарства, восстания против родителей? Как это было?

в) Если речь идёт о ранних неблагоприятных отношениях с родителями: не переосмыслили ли вы их?

16 вопрос

Как вы сейчас, будучи взрослым человеком, расцениваете ваши взаимоотношения с родителями? Источники удовлетворения? Неудовлетворённости?

17 вопрос (для того, кто сам родитель)

Каковы сейчас ваши чувства и переживания при разлуке с вашим ребёнком?

18 вопрос

Если бы вы могли пожелать своему ребёнку три вещи через двадцать лет, то что бы вы пожелали? Я думаю отчасти о том будущем, которое бы вы хотели вашему ребёнку. Подумайте минуту об ответе на этот вопрос.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Показатели респондентов

№	Привязанность			Управленческая деятельность (методика 1)			Управленческая деятельность (методика 2)		
	тип А	тип В	тип С	Авт.	Дем.	Либ.	Авт.	Дем.	Либ.
1	4	10	4	4	8	7	2	5	4
2	1	5	12	2	3	13	1	2	8
3	0	9	9	9	9	0	5	5	0
4	0	18	0	2	14	2	1	8	1
5	4	11	3	6	12	0	4	7	0
6	1	7	10	2	6	10	1	4	6
7	4	9	5	4	9	5	2	5	3
8	3	12	3	5	10	3	3	6	2
9	5	8	5	2	14	2	1	8	1
10	13	3	2	10	4	4	6	2	2
11	3	11	4	4	11	3	2	7	2
12	3	13	2	3	13	2	2	8	1
13	0	18	0	0	16	2	0	10	1
14	3	4	11	14	4	0	8	2	0
15	2	15	1	1	15	2	1	9	1
16	1	15	2	2	15	1	1	9	1
17	2	1	15	2	1	15	1	1	9
18	3	13	2	2	13	3	1	8	2
19	2	14	2	1	15	2	1	9	1
20	1	15	2	2	15	1	1	9	1
21	11	4	3	11	3	4	7	2	2
22	17	0	1	10	3	5	6	2	3
23	9	5	4	12	3	3	7	2	2
24	4	10	4	3	11	4	2	7	2
25	11	4	3	9	4	5	5	2	3
26	15	1	2	10	5	3	6	3	2
27	1	17	0	5	10	3	3	6	2
28	18	0	0	13	2	3	8	1	2
29	9	4	5	9	4	5	5	2	3
30	12	3	3	13	3	2	8	2	1
31	10	4	4	17	1	0	10	1	0
32	14	2	2	13	3	2	8	2	1
33	6	12	0	5	12	1	3	7	1
34	13	3	2	13	2	3	8	1	2
35	11	3	4	12	3	3	7	2	2

Окончание приложения В

36	15	0	3	16	0	2	10	0	1
37	17	0	1	16	1	1	10	1	1
38	11	4	3	11	3	4	7	2	2
39	4	4	10	5	4	9	3	2	5
40	16	1	1	17	0	1	10	0	1
41	17	1	0	14	3	1	8	2	1
42	3	4	11	7	0	11	4	0	7
43	2	1	15	1	1	16	1	1	10
44	0	15	3	2	14	2	1	8	1
45	2	3	13	3	2	13	2	1	8
46	2	2	14	4	0	14	2	0	8
47	13	2	3	13	3	2	8	2	1
48	5	4	9	5	4	9	3	2	5
49	2	14	2	3	13	2	2	8	1
50	0	0	18	2	4	12	1	2	7
51	4	3	11	0	7	11	0	4	7
52	17	1	0	8	7	3	5	4	2
53	0	2	16	2	0	16	1	0	10
54	5	4	9	5	4	9	3	2	5
55	5	6	7	5	6	7	3	4	4
56	2	13	3	3	13	2	2	8	1
57	1	16	1	4	10	4	2	6	2
58	3	4	11	0	7	11	0	4	7
59	3	3	12	6	4	8	4	2	5
60	6	5	7	5	6	7	3	4	4