

МИНИСТЕРСТВО 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,

канд. психол.н.

В.А. Глухова \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2019г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

д-р психол.н., доцент

\_\_\_\_\_ Е.А.Рыльская

\_\_\_\_\_ 2019г.

**ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ ЛИДЕРОВ  
ГРУППОЙ В СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ – 37.04.01.2019.252.ПЗ ВКР

Руководитель работы

д-р.психол.н., профессор

\_\_\_\_\_ В.Г.Грязева-Добшинская

\_\_\_\_\_ 2019г.

Автор работы

студент группы СГ–260

\_\_\_\_\_ Д.А.Дятлов

\_\_\_\_\_ 2019г.

Нормоконтролер

зав.уч.лабораторией

\_\_\_\_\_ А.А.Колмогорцева

\_\_\_\_\_ 2019г.

Челябинск 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР.....	12
1.1 Социальная перцепция как феномен социального познания.....	12
1.2. Лидерство и социальное познание в контексте проблем групповой деятельности.....	15
1.3 Факторы стресса у лидеров и группы. Восприятие лидеров группой в стрессовой ситуации.....	24
ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ НА ДИНАМИКУ ВОСПРИЯТИЯ ЛИДЕРОВ ЧЛЕНАМИ ГРУПП.....	32
2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования.....	32
2.2. Методы исследования: метод определения уровня переживания членов групп, находящихся в экспериментальной критической ситуации, проективная методика, методика диагностики эмоционального интеллекта и когнитивного стиля, психосемантические методики исследования оценок, метод выявления лидеров в структуре группы.....	35
2.3. Методы математической обработки данных.....	43
ГЛАВА 3 АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ НА ДИНАМИКУ ВОСПРИЯТИЯ ЛИДЕРА ЧЛЕНАМИ ГРУПП.....	44
3.1 Теоретическая модель исследования и дизайн эксперимента.....	44
3.2 Влияние экспериментальной ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности на активность полушарий головного мозга .....	45
3.3 Особенности восприятия членами групп свойств социометрических и реальных лидеров действующих в стрессовой ситуации.....	47
3.4 Особенности диапазона изменений восприятия группами свойств социометрических и реальных лидеров действующих в стрессовой ситуации.....	48

3.5. Особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров членами групп с разной степенью стрессоустойчивости и структурой личностных свойств.....	50
ВЫВОДЫ.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	73
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ Г.....	87

## АННОТАЦИЯ

Дятлов Д.А. Особенности социальной перцепции лидеров группой, в стрессовой ситуации. – Челябинск: ЮУрГУ, СГ-260, 2019. – 81 с., 9 табл., библиографический список – 85 наим., 4 прил.

Работа была посвящена изучению особенностей социальной перцепции лидеров группой в стрессовой ситуации.

В теоретической части нами была рассмотрена категория социальной перцепции. Проанализированы основные качества лидеров, благодаря которым они становятся заметны членам группы. Были отражены исследования о психологическом стрессе, его влиянии на лидеров и членов групп.

Целью эмпирической части было изучение влияния стрессовой ситуации на динамику восприятия лидера членами групп.

Использовались методики РОССТЛ, ЭМИн, тест Розенцвейга, Социометрия, Активациометр, Семантический дифференциал, АКТ-70. Статистические критерии: t-критерий Стьюдента для связанных выборок, U-Манна-Уитни; критерий Т Вилкоксона, для зависимых выборок; факторный анализ.

Социометрические лидеры воспринимаются членами группы во время стрессовой ситуации более уверенными, чем реальные лидеры. Наибольшую динамику восприятия членами группы социометрических лидеров дают свойство сообразительности, а у реальных лидеров свойства обаятельный и весёлый. Стрессоустойчивость членов групп зависит от интеграции факторов личностных свойств с фрустрирующей ситуацией в факторной структуре.

Стрессоустойчивые субъекты в стрессовой ситуации склонны воспринимать свойство личности лидера обаятельный/непривлекательный, а не стрессоустойчивые субъекты в стрессовой ситуации склонны воспринимать свойство личности лидера рассудительный/безрассудный.

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Успешность деятельности в современном обществе предполагает эффективное взаимодействие лидера и группы. Особые проблемы возникают при взаимодействии лидера с группой в сложных, неопределённых ситуациях, которые характерны для современного общества. К числу таких проблем можно отнести разнообразие задач, связанных с инновационными процессами, вызывающими сложность организации взаимодействия участников, неопределённостью и нестандартностью деятельности, высокой степенью риска. Проблемы взаимодействия лидеров и групп связанные с пребыванием в ситуациях техногенных и природных катастроф. В связи с этим возникает потребность в изучении восприятия людьми друг друга в стрессовой ситуации, а также изучение восприятия лидеров членами групп в стрессовой ситуации.

Проблема лидерства и группы исследовалась по нескольким направлениям: восприятие политических лидеров (Петренко В.Ф., Гладких Н.Ю., Митина О.В.), восприятие группой лидерских свойств личности (С. Московичи, Б.Д. Парыгин, И.А. Панарин), ситуативное лидерство (Ф. Фидлер, Д. Канеман, П. Херси и К. Бланшар), способы совладания лидера с ситуативным стрессом (Р.Л. Кричевский, Е.М. Зайцева), влияние стресса на принимаемые лидером решения (Сарычев А.С., Чернышев Ю.А., Лунев С.В.), стили лидерства и стрессоустойчивость в проектной инновационной деятельности (В.Г. Грязева-Добшинская, В.А. Глухова, П.С. Глухов, Ю.А. Дмитриева А.С. Мальцева).

Большинство исследований связано с восприятием группой личностных свойств лидера, стилем лидерства в различных ситуациях, влиянием стресса на членов групп, влиянием стресса на лидера, но недостаточно исследована тематика социальной перцепции личностных свойств лидеров членами групп, находящихся в стрессовой ситуации. Во-первых, актуальность исследования тематики социальной перцепции личностных свойств лидеров членами групп,

находящимися в стрессовой ситуации связана с недостаточной её изученностью и социальной значимостью.

Во-вторых, исследование проблемы непредсказуемой динамики восприятия лидеров в стрессовой ситуации, закономерностей этой динамики в групповой деятельности может привести к выявлению важнейших факторов, влияющих на эффективность деятельности лидера и группы в многообразии современных стрессовых ситуаций.

Таким образом, актуальность социально значимой и недостаточно разработанной проблемы групповой деятельности обусловила выбор темы магистерской работы, определила ее объект, предмет, цель, основные задачи и гипотезы.

**Объект исследования:** восприятие лидеров членами групп

**Предмет исследования:** особенности восприятия лидеров членами групп в стрессовой ситуации.

**Цель исследования:** изучение влияния стрессовой ситуации на динамику восприятия лидеров членами групп.

**Гипотеза исследования:** особенности восприятия лидера членами групп в стрессовой ситуации обусловлены их личностными свойствами.

Частные гипотезы.

Частная гипотеза 1. Экспериментальная ситуация моделирующая неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности вызывает у субъектов стресс, значимо увеличивая показатели активности правого полушария.

Частная гипотеза 2. Существуют особенности восприятия группой в стрессовой ситуации социометрических лидеров и реальных лидеров, действующих в стрессовой ситуации.

Частная гипотеза 3. Существуют особенности диапазона изменений восприятия группой свойств социометрических и реальных лидеров в стрессовой ситуации.

Частная гипотеза 4. Особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров обусловлены разным уровнем стрессоустойчивости и структурой личностных свойств членов групп.

**Задачи исследования:**

1. На основе анализа теоретических и эмпирических исследований разработать теоретическую модель исследования и дизайн эксперимента.

2. Выявить уровень стрессовой реакции членов групп в экспериментальной стрессовой ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности.

3. Выявить особенности восприятия свойств социометрических и реальных лидеров действующих в стрессовой ситуации.

4. Сравнить диапазон изменения восприятия группой свойств социометрических и реальных лидеров членами групп в стрессовой ситуации и выявить свойства лидеров с наибольшей динамикой.

5. Выявить особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров членами групп с разной степенью стрессоустойчивости и структурой личностных свойств.

Методологическую основу исследования составили работы отечественных и зарубежных исследователей о роли социального познания (Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, А. А. Бодалев, Л. А. Петровская, П. Н. Шихирева), исследования раскрывающие ситуативный подход к лидерству (Ф.Э. Фидлер, Д. Канеман и Р. Тверски), исследования психологического стресса и фрустрации (Р.Л. Кричевский, Е.М. Зайцева Р. Лазарус, Д. Эверил, С. Розенцвейг, К. Левин, Т.Дембо), исследования стиля лидерства в проектной инновационной деятельности (В.Г. Грязева-Добшинская, В.А. Глухова, П.С. Глухов, Ю.А. Дмитриева, А.С. Мальцева), исследования группового оценивания в области психосемантики (Ч. Осгуд, Петренко В.Ф., Митина О.В.), работы о выявления особенностей структуры группы и неформальных лидеров в ней (Я.Л. Морено, Е.В. Щедрина).

**Методы и методики исследования.** В диссертации применялись анализ работ отечественных и зарубежных авторов по проблеме исследования, тестирование, статистический анализ эмпирических данных. Методы: для моделирования стрессовой ситуации использовался экспериментальный метод, для исследования динамики социальной перцепции использовался метод «Семантический дифференциал» Ч. Осугда, для выявления лидера в структуре группы использовался метод социометрии, для исследования психофизиологического уровня стрессоустойчивости использовался аппаратно-программный комплекс «Активациометр 9К». Для исследования свойств лидеров применялись психодиагностические методы: опросный метод – эмоциональный интеллект Д.В. Люсина, тестовый метод – АКТ-70 К.У. Эттриха для измерения полезависимости–полнезависимости, проективный метод - «Фрустрационный тест Розенцвейга» адаптирован Ясюковой Л.А. ; психосемантический метод - «Ролевые отношения социальных субъектов и творческой личности» (РОССТЛ) В.Г. Грязевой-Добшинской, Н.Ю. Бакунчик, В.А. Глуховой, А.С. Мальцевой.

Эмпирическая база – студенты архитектурно-строительного и политехнического факультетов ЮУрГУ. Общая численность респондентов, принявших участие в исследовании, составила 137 человек в возрасте от 17 до 23 лет, из них 65 мужчин и 72 женщины.

Надежность и достоверность полученных результатов и выводов обоснованы применением комплекса методов и методик исследования, адекватных предмету, целям, задачам и логике диссертационной работы; применением математических методов обработки данных, репрезентативной выборкой испытуемых.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

установлены свойства лидеров дающие наибольшую динамику при восприятии лидера членами группы в экспериментальной ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной и учебной деятельности; выявлены различия в восприятии свойств лидера у членов групп с разным уровнем стрессоустойчивости и структурой личностных свойств.



Теоретическая значимость исследования определяется тем, что: данное исследование вносит определенный вклад в изучение социально-психологических проблем взаимодействия лидера и групп.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты диссертационной работы являются основой для предсказания восприятия членами группы лидеров находящихся в стрессовой ситуации, и знание наиболее динамичных качеств позволяет лидерам эффективнее управлять группой. Результаты исследования могут быть использованы в прогнозировании поведения людей в стрессовых ситуациях.

## ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

### 1.1 Социальная перцепция как феномен социального познания

Знание и понимание друг друга людьми является обязательным элементом любой совместной деятельности, в том числе и коммуникативной. Успех общения зависит от того, как люди отражают и интерпретируют внешность и поведение собеседника. Процесс восприятия является неотъемлемой частью общения и условно обозначается как социальная перцепция. Этот термин был впервые введен Бруннером в 1947 году. Он понимался как социальная детерминация процессов восприятия. Позже социальное восприятие стало называть процессом восприятия так называемых социальных объектов (люди, группы, сообщества) [3].

Восприятие может быть как натуральной психической функцией, т.е. репрезентации проявляющиеся в психике могут быть не сформированы культурно, их можно назвать биоидеальными, так как они результат деятельности головного мозга. Восприятие как высшая психическая функция, может быть культурно обусловлена её можно назвать социоидеальной, так как она результат социо-культурного развития. Социоидеальное всегда возникает в общественных отношениях. Социальная психология изучающая то, как люди взаимодействуют друг с другом в группах изучает социальное восприятие или социальную перцепцию.

Проблема восприятия человека человеком из всех аспектов общения является наиболее изученной. Эту проблему исследовали Л А Петровская, Г. М Андреева, А. А. Бодалева., В Н. Кунициной Н. Н. Богомолова и др.

Социальная перцепция на западе изучается в рамках когнитивной парадигмы. Восприятие социальных объектов имеет такие многочисленные особенности, что само использование слова «восприятие» здесь представляется не совсем точным. В любом случае ряд явлений, возникающих при формировании представлений о другом человеке, не вписывается в традиционное описание процесса восприятия, как это дается в общей психологии. Поэтому в социально-психологической

литературе поиск наиболее точного понятия для характеристики описанного процесса все еще продолжается [3].

В отечественном подходе к категории социальной перцепции часто применяют термин познание другого человека.

Использование этого термина связано с тем фактом, что социальная перцепция это восприятие не только физических объектов, но и восприятие людей, их поведения, эмоциональных состояний, мыслей. Также социальная перцепция отражает отношения между субъектом и объектом восприятия [3].

В результате многочисленных исследований Сюзен Фиске и Стивена Нисберга было выявлено что социальная перцепция включает в себя (последовательно) следующие этапы:

1. Восприятие того как выглядит человек и восприятие его поведения.
2. Оценивая внешность человека и его поведение, делаются выводы о его личных качествах, намерениях, чувствах.
3. В результате этого происходит формирование отношения к человеку, сообщается прогноз его поступков
4. Строится собственное поведение по отношению к воспринимаемому человеку, основываясь на прогнозе его поведения.

Также существуют функции социальной перцепции:

1. Аттракция – изучение окружающих людей, которое основывается на позитивном восприятии. Сущностной характеристикой этой функции является проявление заинтересованности другим человеком.
2. Идентификация – этот механизм используется в качестве интуитивного изучения личности на основе моделирования различных ситуаций. Например, при выдвижении предположений о других людях, мы склонны ставить себя на их место.
3. Казуальная атрибуция – механизм прогнозирования поведения других людей, основываясь на свойствах собственной личности.

4. Рефлексия – механизм самопознания, основывающийся на взаимодействии в социуме.

5. Стереотипизация – механизм создания устойчивого образа окружающих людей и явлений. Обобщенные представления о больших группах людей.

6. Эмпатия – этот механизм необходим для понимания эмоциональных состояний других людей.

Подводя итог, можно сказать, что восприятие другого человека означает восприятие его поведенческих признаков, их взаимосвязь с личностными характеристиками воспринимаемого человека и интерпретацию на этой основе его действий [3].

Но какие особенности существуют при социальной перцепции высокостатусных членов групп? Исследования Д.Л.Холандера показывают, что чем больше вклад лидера в жизнь группы, он в определенной степени освобождается от необходимости вести себя строго нормативно, он получает право отклоняться от групповых норм. Это явление Холландер назвал идиосинкразическим кредитом лидера, а поведение, отклоняющееся от групповых норм, — идиосинкразическим. Группу такое поведение может привести к изменениям. Если это развитие будет для группы вредным, то группа от него может отказаться. Если же приведет группу к цели и успеху, то через некоторое время это поведение превратится в норму [13].

Выбор лидера членами групп связан с механизмом экстернализации (легитимизации права воздействовать на коллективное поведение), который проявляется в инициативах, направленных на определение ситуации и способов действия, значимых для участников совместной деятельности. Таким образом, социальная перцепция имеет свои особенности при восприятии высокостатусных и низкостатусных членов групп [13].

## 1.2 Лидерство и социальное познание в контексте проблем групповой деятельности

Андреева определяет малую группу как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют с друг другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей. Главные черты малой группы - это целостность и контактность. Члены большинства малых групп выполняют определенные роли, которые образуют ролевую структуру. Одной из главных ролей в структуре группы является роль лидера [3].

Определений лидерства существует множество.

М.Р. Битянова определяет лидера как «наиболее авторитетный член социальной группы, личностное влияние которого является определяющим в социальных процессах, неформальный руководитель, авторитет которого формируется стихийно» А.Л. Свенцицкий определяет лидерство как «успешное воздействие одного человека на других в направлении к заданной цели» [40].

Мы будем ссылаться на определение Танненбаума, Уэшлера, Мэшерика указанного в книге Ойстера Кэррола «Социальная психология групп» [49].

Мы определяем лидерство как межличностное влияние, протекающее в определенных условиях и управляемое через процесс коммуникации, направленное на достижение определенной цели или целей [49].

Таким образом, понятие «лидер» можно определить следующим образом: Лидер— это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы [49].

Одним из самых известных исследователей ролевой структуры в рамках символического интеракционизма был, американский психиатр и социолог Джекоб Леви Морено. Морено разработал социометрический метод. Социометрия – позволяет количественно измерить отношения между людьми в малых группах. Суть социометрии, по мнению автора, в том, что она «имеет дело с внутренней

структурой социальных групп, которые можно сравнивать с ядерной природой атома или физиологической структурой клетки» [38].

Психологическая основа для изучения отношений с помощью социометрических методов основана на том факте, что «тяготение одного человека к другому выражается в стремлении быть ближе к объекту привязанностей», при этом «словесное выражение должно быть признано важным объективным показателем не только осознания, но и вообще наличия потребности у человека» [38].

Метод социометрии используется для определения положения человека в структуре группы; эта техника раскрывает его статус. Статус человека в группе зависит от эмоциональных связей и отношений между людьми. Эмоциональные предпочтения людей распределены неравномерно: в любой группе несколько «звезд» (лидеров) которые имеют большинство положительных выборов [21].

В «звёзды» попадают члены группы с наибольшим количеством выборов. Члены группы, которых не выбирали ни выбрали ни разу называются «изолированными», В этом случае мы можем говорить о неприятии группой этого человека или о том, что он никак не проявляет себя, избегая контактов с другими людьми. Тех членов группы кого выбирали редко называют – «принятыми», получивших среднее значение называют «предпочитаемыми» [21].

Взаимные выборы показывают наличие дружеских, приятельских отношений. Взаимные отклонения почти наверняка указывают на конфликт [40].

Существует способ измерения предпочтительности человека для других членов группы, так же его называют референтометрией. Референтометрия разработана Е.В. Щедриной. Референтометрия одна из известных разновидностей социометрического метода [40].

Выделяют внутригрупповой и внешнегрупповой варианты проведения референтометрии. При внутригрупповой референтометрии проводится расчет референтного статуса каждого члена группы, при внешнегрупповой — ранжирование.

Метод референтометрии позволяет выбрать наиболее значимого для человека члена группы, мнением которого он руководствуется при принятии важных решений. Мера референтности (предпочтительности) членов группы для испытуемого определяется косвенно, через проявление интереса к их позиции по существенно важным вопросам [40].

Процедура референтометрии проводится в два этапа.

1. Сначала определяются позиции (мнения, оценки, установки) каждого члена группы относительно значимого объекта, события или лица.

2. Далее, каждый субъект указывает имена трех членов группы, чьи формы с «его» оценками он хотел бы видеть. Таким образом, определяются члены группы, чья позиция наиболее интересна для остальных.

Процедура проведения референтометрии, позволяющая человеку ознакомиться с позицией, высказанной значимым (референтным) для него членом группы, побуждает испытуемого проявить высокую избирательность. Выбранные в такой ситуации члены группы и составляют референтную группу данного человека [40].

При референтометрическом подходе основным фактором выбора является компетентность в различных областях, а при социометрическом подходе симпатия-антипатия является основой выбора. Поэтому данный референтометрии и социометрии могут не совпадать. «Референтометрический статус человек получает на основе оценок своих интеллектуальных качеств, профессиональных или коммуникативных, а статус звезды в социометрии получают те, кто вызывает эмоциональное предпочтение [40].

Студенческая группа представляет собой эталон формирования сложной внутренней структуры, в которую включены различные социальные роли. В зависимости от содержательных характеристик деятельности, формируются условия, в которых острота востребования проявления лидерских функций группы не однозначна. Так, спокойно-равномерная деятельность, с доминированием целей отдаленной перспективы, при достаточно умеренной

системе появления элементов новизны в определенных условиях не создают предпосылок для актуализации лидерских функций и, соответственно, требований, предъявляемых членами группы к занятию социальной роли лидера [15].

Теперь определимся, благодаря каким качествам лидер занимает свою позицию в ролевой структуре.

Лидером по Морено выбирают человека, который обладает опытом и организаторскими способностями, интересуется делами группы, является общительным и привлекательным.

Морено выделял несколько типов лидеров:

А) лидер-организатор может принимать на себя ответственность, быстро и четко распределять задания, быстро принимать решения, обеспечивать контроль; он ведет группу к цели, активно взаимодействует со всеми ее членами, пользуется влиянием и авторитетом;

Б) лидер-инициатор способен проявлять инициативу, выдвигать новые идеи и предложения, способен увлечь своим собственным примером;

В) для эмоционального лидера характерны бодрость, оптимизм, чувство юмора; он приятен в общении, обаятелен, с ним можно поделиться радостью и горем, получить от него эмоциональную поддержку и совет; такой человек умеет формировать групповую сплочённость, и надежду на успех. Лидеры у которых достаточно развит эмоциональный интеллект, обладают как способностью контролировать и управлять своими эмоциями, так и управлять и влиять на эмоции других людей. Воодушевлять их, поощрять активность, и давать надежду [21].

Рассмотрим и другие исследования в которых описаны лидерские качества.

С. Московичи считает одним из основных качеств лидера это стойкость в при давлении со стороны. Обладая стойкостью в стрессовой ситуации, лидер демонстрирует независимость своих суждений, и уверенность в своих взглядах, и



бескомпромисность. С. Московичи операционализирует стойкость как повторение одних и тех же аргументов в отношении социальных суждений [63].

В исследованиях М.Р.Битяновой были определены основные свойства личности и поведение членов групп, которые могут стать лидерами, это:

1. Потенциальный лидер транслирует в жизнь цели и ценности, референтные для его последователей;

2. Поведение потенциального лидера в стрессовых или критических групповых ситуациях служит основой для выдвижения его в роль лидера, а его оценочные суждения являются ориентиром для построения самооценки других членов группы [40].

В качестве факторов, влияющих на восприятие того или иного члена группы, респондентами были отмечены:

1. Способы построения отношений в групповой деятельности.

2. Свойства личности лидера: интеллектуальные свойства, открытость группе, стойкость.

3. Внешние характеристики, такие как привлекательность, стиль и т.д. [40].

Исследования А.С. Крикунов, Б.Д. Парыгин, В.П. Позняков говорят об эталонных для группы качествах, которые представляет лидер, и лишь обладая этими качествами он может претендовать на свою роль [40].

Р. Хоган, считает, что в качестве детерминантов лидерства могут рассматриваться:

1. Высокий уровень выраженности экстраверсии это напористость, энергичность, активность.

2. Низкий уровень невротизма, это уверенность, эмоциональная стабильность;

3. Высокий уровень осознанности, сюда вошли такие качества как ответственность, организованность, надёжность.

4. Высокий уровень доброжелательности к членам группы, сотрудничество с другими людьми, доброта, эмпатия [40].

Исследуя образ студенческого лидера Н.Н. Григорьева, выявила, что для большинства наиболее значимыми оказались его личностные диспозиции. На следующих позициях отмечаются: коммуникативно-поведенческие, внешние и ролевые характеристики лидера.

По мнению респондентов лидер должен обладать следующими свойствами: ответственность, честность, высокий интеллект, отзывчивость, устойчивость. Это означает, что в этой группе будет лидером тот, у кого будут ярко выражены эти свойства личности, что снова говорит нам о влиянии ситуации [15].

Исследуя гендерные различия в восприятии свойств личности лидере Н.Н. Григорьева не обнаружила, по её мнению можно выделить следующие типы лидерства и их свойства личности в студенческих группах:

1. интеллектуальное (по Д.В. Ушакову) – определяется качеством умственных способностей, умением применять их и, частично, уровнем успеваемости студента;

2. организаторское – способность студента выполнять функции организатора;

3. эмоциональное (по Л.И. Уманскому) – студенты, к которым другие члены группы идут за эмоциональной поддержкой и сопереживанием;

4. иницирующее (по Е.С. Соколовой) – креативный потенциал личности, ее активность;

5. коммуникативное (по Н.Н. Григорьевой) – устанавливается по принципу желательности и привлекательности в общении [40].

Исследуя студенческих лидеров И.А. Панарин, выявил что для членов групп важно такое просоциальное свойство лидера как социальная ответственность. По его мнению, социальная ответственность лидеров молодежных движений определяет стратегию и тактику развития движения, ситуации принятия решения, создания различных социальных проектов. По этому качеству молодежные лидеры значимо отличаются от лиц с низкой социальной активностью [40].

Лабораторные исследования Р. Бейлза, Л. Картера показали, что выдвижение в роль лидера обусловлено вкладом [36].

Очень часто выбор группой лидера и степень его «влиятельности» определяется ситуацией.

Р. М. Стогдилл исследовал личностные качества характерные для лидеров, в число этих качеств вошли честность, стремление брать на себя ответственность, высокий интеллект, навыки коммуникации, но в большинстве случаев, выбор группой лидера зависел от ситуации.

Со временем исследователи пришли к выводу, что поведение лидера ситуационно, т. е. он адаптирует свой стиль в зависимости от обстоятельств с которыми ему приходится сталкиваться.

Лидер либо назначается извне, либо группа его выбирает, либо она позволяет кому-то исполнять эту роль. Лидера может выбрать внешний институт и поставить группу перед фактом его лидерства, или же лидер будет выбран самой группой благодаря конкретной ситуации. Таких лидеров мы будем называть ситуативными лидерами [49].

Ситуативным лидерам, в отличие от назначенного лидера, приходится постоянно применять усилия для подтверждения своей роли.

Ситуативную модель лидерства разработал Фред Эдвард Фидлер. Его задачей было определить, какой стиль лидерства лучше, стиль ориентированный на отношения или стиль ориентированный на задачу. Лидер ориентированный на задачу, создаёт атмосферу доверия и уважения в группе. Такие лидеры эффективны в средних по благоприятности ситуациях. Лидер ориентированный на задачу больше ориентирован на нормы и направляет группу к цели. Такие лидеры эффективны в очень благоприятных или не благоприятных ситуациях.

В результате своих исследований он выделил три аспекта, влияющих на качества руководства группой [49].

- 1) Задача- чем четче и понятнее задача, тем проще управлять группой.
- 2) Авторитет и сила лидера – как воспринимают своего лидера члены группы. Если его высоко ценит группа, то ему будет легче привести группу к успеху.

3) Отношения внутри самой группы - если группа сплочена, то ей легче управлять.

Синтезируя вышесказанное, можно прийти к выводу о том, что все три пункта имеют ситуативные характеристики, потому и его теория была названа ситуативная теория Фидлера [49].

Также существует ситуативный подход П. Херси и К. Бланшара, в их подходе акцент сделан на характеристиках подчиненных, которые и определяют ситуацию. Подчинённые могут быть готовы или не готовы к выполнению задачи и от этого зависит стиль лидерства. По большому счёту этот подход помогает лидеру выбрать стиль в зависимости от уровня готовности членов группы. В этом подходе существует четыре стиля: объяснение, убеждение, участие и делегирование. Стиль лидерства «объяснение» директивный, он применяется когда у лидера высокий интерес к выполнению задания, а у членов групп низкий. Стиль лидерства «убеждение» отражает интерес лидера как к заданию, так и к взаимоотношениям с членами групп. Стиль лидерства «участие» применяется при незначительном интересе к заданию, но повышенном интересе к взаимоотношениям. Стиль лидерства «делегирование» применяется при незначительном интересе как к взаимоотношениям, так и к заданиям.

Современный ситуационный подход возник в теории принятия решений. Р. Тверский и Д. Канеман которые осуществляли исследования в области теории принятия решений, установили, что люди гораздо более склонны реагировать на возможности изменения своего состояния, чем на абсолютный результат, который они могут получить в результате принятия того или иного решения. Если мы расширим значение вышесказанного, люди будут очень восприимчивы к эффекту соотнесения с контекстом. Они оценивают затраты и выгоды от различных запланированных действий и с различной степенью сожаления об упущенных возможностях не из-за их связи с конечным результатом, а из-за сравнений, которые явно и неявно присутствуют при рассмотрении любой проблемы [69].

Так, например, люди могут быть склонны отдавать предпочтение какому-либо одному способу действия, если они сравнивают его с определенным начальным уровнем благосостояния, но если их подвести к мысли о каком-то другом начальном уровне благосостояния, тогда другой способ действия будет более предпочтительным.

Современная социальная психология учитывает как влияние ситуации, так и личностные диспозиции. Воздействие любого стимула зависит от того, как оценивает индивид этот стимул, так и соотношения с контекстом, в котором индивид этот стимул оценивает. Основной задачей номотетического подхода в психологии, является предсказание поведения человека. Для успешного предсказания поведения, необходимо учитывать как ситуативное влияние, так и личностные диспозиции [69].

Субъективная интерпретация событий одним и тем же человеком характеризуется значительной изменчивостью. Один и тот же человек может иметь разные суждения в двух объективно одинаковых ситуациях.

Кроме того, существует значительная изменчивость в значении, вложенном разными людьми в одни и те же (даже фундаментальные) понятия. Отсюда следует, что два человека с большей вероятностью интерпретируют одну и ту же ситуацию двумя слегка разными способами. Возможно, огромное количество важных явлений является результатом изменчивости субъективных интерпретаций, данных одним и тем же человеком, а также различий между интерпретациями, данными разными людьми в одной и той же ситуации.

Идея о том, что одна и та же ситуация может по-разному интерпретироваться разными людьми или одним и тем же человеком в разных контекстах, имеет давнюю историю. Ещё Курт Левин последовательно подчеркивал, что характеристика «жизненного пространства» индивида должна быть дана таким образом, чтобы учитывать как его (фактическую) субъективную реальность, так и его личную значимость.

Исследователи из гештальт-психологической парадигмы в психологии, такие как К. Кофка и Брунsvик, также пришли к выводу о том, что важна субъективная оценка ситуации.

Но, прежде всего, стоит упомянуть, что совет сосредоточиваться на субъективной интерпретации событий, сделанных членами группы, повторялся много раз устами многих поколений клиницистов: начиная с анализа Фрейдом тенденций человеческого восприятия и памяти и заканчивая плодотворным рассмотрением феномена «конструктов личности» Джорджа Келли.

### **1.3 Факторы стресса у лидеров и группы. Восприятие лидеров группой в стрессовой ситуации**

Психологический стресс вызывает не любое требование ситуации, а лишь те ситуации, которые препятствуют адаптации, самоактуализации и интерпретируется индивидом как критическая ситуация. "Вряд ли кто-либо думает, — апеллирует к здравому смыслу Р. С. Разумов, — что любое мышечное напряжение должно явиться для организма стрессорным агентом. Спокойную прогулку... никто не воспринимает как стрессорную ситуацию". Как правило критическая ситуация в самом общем плане должна быть определена как ситуация невозможности, т. е. такая ситуация, в которой субъект сталкивается с невозможностью реализации внутренних потребностей своей жизни (мотивов, стремлений, ценностей и пр.) [14].

Существуют два ключевых понятия, которыми в современной психологии описываются критические жизненные ситуации. Это понятия стресса, фрустрации.

В данном контексте мы будем рассматривать психологический стресс. Р. Лазарус определял его как особое взаимодействие между стимулом и реакцией, при котором субъект чувствует угрозу. Дж. Эверилл вслед за С.Сэллсом считает, что суть стрессовой ситуации заключается в потере контроля, то есть отсутствии адекватного ответа на данную ситуацию, при этом для индивидуума значимы

последствия отсутствия реакции. П. Фресс предлагает называть особый вид эмоциональных ситуаций стрессом, а именно «использовать этот термин в отношении повторяющихся или хронических ситуаций, в которых могут появляться адаптационные расстройства». Ю. С. Савенко определяет психический стресс как "состояние, в котором личность оказывается в условиях, препятствующих ее самоактуализации" [14].

Фрустрация.

Фрустрацию можно определить, как психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели.

Оно проявляется в ощущениях тревожности, напряжения, отчаяния, гнева, агрессивных реакциях.

По Розенцвейгу к фрустрирующим ситуациям, относятся любые вмешательства, ограничения, неожиданно происходящие события, нарушающие самоощущение и жизнедеятельность человека [73].

Фрустрацию вызывает наличие сильного желания достичь цели, и преграды препятствующей этому желанию [14].

В соответствии с этим фрустрирующие ситуации классифицируются по характеру фрустрируемых мотивов и по характеру "барьеров".

К классификации фрустрируемых мотивов можно отнести базовые потребности по А. Маслоу, это потребности в безопасности, уважении и любви. Фрустрация этих мотивов имеет патогенный характер. И фрустрация "высших потребностей", фрустрация которых не вызывает психических нарушений [73].

Барьеры, которые блокируют путь человека к цели, могут быть физическими (например, тюремные стены), биологическими (болезнь, старение), психологическими (страх, интеллектуальная недостаточность) и социокультурными (нормы, правила, запреты). Т. Дембо делила барьеры на внешние и внутренние. Внутренние она называла те барьеры, которые мешают достижению цели. Существенной характеристикой внешних барьеров является их

влияние на поведение человека, и следовательно, они препятствуют выходу из фрустрирующей ситуации. К. Левин, анализируя внешние в этом смысле барьеры, применяемые взрослыми для управления поведением ребенка, различает "физически-вещественные", "социологические" ("орудия власти, которыми обладает взрослый в силу своего социального положения").

Необходимым условием фрустрации является ситуация с сильной мотивированностью к достижению цели и препятствием возникающим на пути к ней. Однако иногда человек преодолевает трудности и не впадает в состояние фрустрации. Эта проблема приводит к вопросу о достаточных условиях фрустрации или о переходе из ситуации затруднения деятельности к состоянию фрустрации. Ответ на него естественно искать в характеристиках состояния фрустрированности, ведь именно его наличие отличает ситуацию фрустрации от ситуации затрудненности [14].

Существуют следующие виды поведения в состоянии фрустрации: а) двигательное возбуждение — бесцельные и неупорядоченные реакции; б) апатия (в известном исследовании Р. Баркера, Т. Дембо и К. Левина один из детей в фрустрирующей ситуации лег на пол и смотрел в потолок); в) агрессия и деструкция; г) стереотипия — тенденция к слепому повторению фиксированного поведения; д) регрессия, которая понимается либо "как обращение к поведенческим моделям, доминировавшим в более ранние периоды жизни индивида", либо как "примитивизация" поведения (измерявшаяся в эксперименте Р. Баркера, Т. Дембо и К. Левина снижением "конструктивности" поведения) или падение "качества исполнения" [14].

В исследованиях В.Г. Грязевой-Добшинской, П.С. Глухова, было выявлено, что одним из основных факторов стресса влияющих на членов групп в современном мире является инновационное развитие, и связанные с ним неопределённость и нестандартность деятельности, высокая степень риска, ограниченный временной интервал реализации идеи. Также стресс вызывают отношения между членами групп и лидером в связи с разным уровнем



инновационного развития. Все эти факторы вызывают стресс как у членов групп так и у лидеров [23].

Также существуют и другие факторы вызывающие психологический стресс у лидеров.

Видула Бал, Майкл Кэмпбелл в своих исследованиях выделили следующие факторы отвечающие за возникновение стресса у лидеров.

1. Неопределённость. Роль лидера предполагает умение вести за собой группу, быть впереди как всех членов группы, так и событий. Но часто происходят неожиданные ситуации, в которых лидер не может дать чёткого ответа, на вопрос как из этой ситуации успешно выйти. Часто ему приходится принимать решения в условиях недостатка информации. Члены группы возлагают на них ответственность за эти решения.

2. Недостаток контроля. Часто лидерам приходится согласовывать свои действия с другими высокостатусными членами группы или с официальным руководителем.

3. Работа за рамками знаний. Часто лидерам приходится иметь дело с проблемами которые находятся за пределами его компетенции.

4. Дефицит времени и ресурсов. Часто в стрессовых ситуациях, когда нет времени на обдумывание, лидерам необходимо принять решение.

5. Возникновение и разрешение конфликтов. В работе с другими членами группы над поставленной перед ними задачей могут возникать конфликты, которые вызывают стресс у лидеров. Также лидерам необходимо уметь разрешать конфликты.

6. Помощь в развитии своим коллегам. Лидерам необходимо выявлять людей с высоким потенциалом и поддерживать их, неэффективных же работников нужно дополнительно мотивировать и помогать им справляться с собственным стрессом.

7. Неуверенность в себе. У каждого лидера есть свои глубинные убеждения, которые вызывают неуверенность. Неуверенность в себе может лишить лидеров ощущения покоя и комфорта, также вызывая стресс.

8. Высокий уровень притязаний. Лидеры предъявляют к себе высокие требования, также на них возлагают свои надежды члены группы. Члены группы оценивают своих лидеров по способности сохранять спокойствие и стойкость в наиболее стрессовых и сложных ситуациях. Из-за этого лидеры ощущают давление со стороны группы связанное с ожиданием членов группы от них. Члены группы ожидают от лидеров ответов на все вопросы и принятие правильных решений [6].

Р.Л. Кричевский и Е.М. Зайцева исследуя психологический стресс пришли к выводу, что важнейшим фактором в возникновении психологического стресса является интерпретация лидером стрессовой ситуации. Они могут воспринимать стрессовую ситуацию как угрозу ценностям и целям группы, или воспринимают его как угрозу своему благополучию [36].

Изучая индивидуальную реакцию лидера на стресс в конкретном случае, необходимо понять образ-значение данной ценности или цели, воспринимаемый лидером. Какие конкретно аспекты этих ценностей или целей имеют для него личностный смысл?

Проблема интерпретации стрессора неизбежно подводит к двум другим вопросам, касающимся реакции лидера на стресс: во-первых, реакции должны иметь чисто индивидуальный характер и, во-вторых, реакция будет зависеть от степени идентификации лидером собственных целей с целями группы [36].

Какие поведенческие характеристики видны членам группы у лидера находящегося в стрессовой ситуации?

В поведении лидера в стрессовой ситуации членам группы видны вербальные и невербальные изменения. К этим изменениям относятся и содержание и структура речи, и тональность голоса, мимика и микроимика, жесты, положение тела и т.д.

Изменение речи может быть разнообразным. Это и взволнованная быстрая речь с частым употреблением междометий или оборотов типа "так сказать", "вы знаете", сокращаются паузы между словами.

К числу невербальных индикаторов стресса относится напряжённость тела, сопровождающаяся бесцельными или спонтанными движениями, миганием, жестикуляцией, игрой с ключами, авторучкой, хрустом пальцев. Очень видны присутствие стресса на лице лидера.

Во время стресса возникает раздражение, сопровождающееся увеличением количества заявлений лидера о дискомфорте, оценочных утверждений, улыбок через силу, а также уменьшением положительных кивков головой. Кроме того, лидер в состоянии стресса повышает бдительность. Он внимательно фиксирует других людей взглядом, смотря прямо в глаза, сохраняя при этом очень напряжённое положение тела.

Итак, после восприятия, интерпретации и интернализации угрозы у лидера начинаются внутренние процессы, направленные на преодоление стресса, или, как их еще называют, процессы адаптации [63].

В исследованиях А.С. Чернышева, Ю.А. Лунева, С.В. Сарычева было выявлено, что стресс оказывает воздействие на принимаемые лидером решения. В стрессовых ситуациях лидеры склонны изменять подходить к своему управлению группой тактически и стратегически, также у них повышается скорость принятия решений [40]. В исследованиях Е.В. Егоровой-Гантман были выделены наиболее распространённые следствия стресса, переживаемого лидером во время кризиса:

Фиксация на одной единственной альтернативе. Лидеру чрезвычайно сложно обдумывать различные выходы из стрессовой ситуации. Он склонен действовать незамедлительно против источника стресса, а лишь один на его взгляд выход из ситуации ускоряет принятие решения.

Усталость. Если состояние усталости продолжается слишком долго, это ведёт к увеличению раздражительности, параноидальным реакциям, к возрастанию подозрительности, враждебности и усилению защитных реакций. Все это резко искажает все этапы принятия решений.

Игнорирование дальнейших последствий. Находясь в стрессовой ситуации он склонен искать наиболее быстрый выход из неё, его внимание направлено лишь

на стрессор. В таком состоянии он не беспокоится о будущих осложнениях выбора [63].

Но как эти особенности лидера в стрессовой ситуации оценивают, члены группы? Как в психологической науке исследуется оценка и коллективные представления о лидере? Одним из способов их измерения является семантический дифференциал, разработанный Ч. Осгудом [80]. Он позволяет выявлять глубинные установки и стереотипы, которые плохо отрефлексированы или скрываются по причине социальной нежелательности, а потому с трудом поддаются диагностике. Существуют исследования восприятия политического лидера. Это исследование проводили Петренко В.Ф., Гладких Н.Ю., Митина О.В. [81]. Исследование включало построение многомерных семантических пространств, выступающих операциональной моделью категориальных структур восприятия имиджа политических лидеров. Сопоставление имиджей политических деятелей позволило им построить семантическое пространство политических и нравственных ценностей, или как говорит Петренко В.Ф. понимание имиджа как социальной репрезентации позволяет разработать адекватную методологию исследования его формирования и динамики.

Психосемантические методики эффективны в ситуации исследования глубинных, часто мало отрефлексированных представлений различных людей, в частности при реконструкции той системы категорий, которой пользуется общественное сознание при восприятии политических лидеров, а также для определения их места в этой категориальной системе.

В теоретической части нашего исследования были изучены подходы к категории социальной перцепции в работах Г. М Андреевой, Н. Н. Богомоловой, А. А. Бодалева., , В Н. Кунициной .

Определили основные этапы и функции социальной перцепции опираясь на труды Сюзен Фиске и Стивена Ниберга.

Выяснили что существует свои особенности при восприятии высокостатусных членов группы.

Это привело нас к идее о том, что у высокостатусных членов группы существуют особенные черты личности и поведение, благодаря которым остальные члены группы их замечают среди других людей. Эти качества исследовали Я.Л. Морено, С. Московичи, , М.Р. Битянова, А.С. Крикунов, Б.Д. Парыгин, В.П. Позняков, Н.Н. Григорьева, Р. Бейлз, Л. Картер.

В основном эти качества связаны с эмоциональным интеллектом, общительностью, инициативность, склонны продвигать идеи и ценностные установки своей группы.

Описали основные способы выявления лидеров в группе - социометрия и референтометрия.

Изучая ситуативный подход и работы Ф.Э.Фидлера, П. Херси и К. Бланшар, Д. Канеман и Р. Тверски, что ситуация влияет на выбор членами групп своего лидера, каждая ситуация требует определенных личностных качеств. Далее, изучили феномен психологического стресса и фрустрации в работах Р.Л. Кричевского, Е.М. Зайцевой Р. Лазаруса, Д. Эверила, С. Розенцвейга, К. Левина, Т.Дембо. Изучая работы Видула Бал, Майкл Кэмпбелл определили основные факторы, влияющие на возникновения стресса у лидеров. Анализируя работу Е.В. Егоровой-Гантман определили как влияет стресс на состояние политических лидеров. Описали способ измерения группового оценивания лидера. Анализируя работы Петренко В.Ф., Гладких Н.Ю., Митиной О.В. выявили как оценивают качества лидера, члены групп.

## ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ НА ДИНАМИКУ ВОСПРИЯТИЯ ЛИДЕРОВ ЧЛЕНАМИ ГРУПП

### 2.1 Цель, задачи, предмет и объект исследования

**Цель исследования:** изучение влияния стрессовой ситуации на динамику восприятия лидеров членами групп.

**Задачи исследования:**

1. На основе анализа теоретических и эмпирических исследований разработать теоретическую модель исследования и дизайн эксперимента.

2. Выявить уровень стрессовой реакции членов групп в экспериментальной стрессовой ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности.

3. Выявить особенности восприятия свойств социометрических и реальных лидеров действующих в стрессовой ситуации.

4. Сравнить диапазон изменения восприятия группой свойств социометрических и реальных лидеров членами групп в стрессовой ситуации и выявить свойства лидеров с наибольшей динамикой.

5. Выявить особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров членами групп с разной степенью стрессоустойчивости и структурой личностных свойств.

**Объект исследования:** восприятие лидеров членами групп.

**Предмет исследования:** особенности восприятия лидеров членами групп в стрессовой ситуации.

Описание выборки.

Эмпирическая база – студенты архитектурно-строительного и политехнического факультетов ЮУрГУ. Общая численность респондентов, принявших участие в исследовании, составила 137 человек в возрасте от 17 до 23 лет из них 65 респондентов женщины, 72 мужчины.

**Гипотеза исследования:** особенности восприятия лидера членами групп в стрессовой ситуации обусловлены их личностными свойствами.

Частные гипотезы.

Частная гипотеза 1. Экспериментальная ситуация моделирующая неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности вызывает у субъектов стресс, значимо увеличивая показатели активности правого полушария.

Частная гипотеза 2. Существуют особенности восприятия группой в стрессовой ситуации социометрических лидеров и реальных лидеров действующих в стрессовой ситуации.

Частная гипотеза 3. Существуют особенности диапазона изменений восприятия группой свойств социометрических и реальных лидеров в стрессовой ситуации.

Частная гипотеза 4. Особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров обусловлены разным уровнем стрессоустойчивости и структурой личностных свойств членов групп.

#### **Этапы исследования:**

«На первом этапе исследования был определён круг актуальных проблем в социальной психологии. Эти проблемы послужили основой для объекта исследования и подбора психодиагностических методик.

На втором этапе была проведена социометрия на группах с целью выявления лидеров в структуре группы. Критерии выявления лидеров в социометрии включали: значимую интеллектуальную деятельность, устойчивость в потенциально стрессовой ситуации, эмоциональные качества. Затем, группа была разделена на подгруппы с предполагаемыми лидерами. Было дано задание подгруппам выбрать своего лидера, того человека, кто будет вести их команду, для получения зачёта. Каждый член группы оценивает себя и других членов группы включая лидера по 15 личностным свойствам, указанным в семантическом дифференциале до эксперимента.

На третьем этапе была создана экспериментальная ситуация в результате которой испытуемые были «погружены» в стрессовую ситуацию, в которой

присутствует неопределенность, оценка и конкуренция. В процессе эксперимента измеряли уровень стресса с помощью аппаратно-программного комплекса «Активациометр 9К». Затем, каждый член группы оценивает себя и других членов группы включая лидера по 15 личностным свойствам, указанным в семантическом дифференциале после эксперимента.

На четвертом этапе были выявлены особенности восприятия реальных и социометрических лидеров с помощью статистического критерия U Манна-Уитни.

На пятом этапе, для изучения особенностей диапазона изменений восприятия группой свойств социометрических и реальных лидеров в стрессовой ситуации, по каждому оцениваемому свойству лидера, была посчитана разница оценок всех членов группы до и после экспериментальной стрессовой ситуации моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности. Также было определено влияние стрессовой ситуации на социальную перцепцию социометрических и реальных лидеров с помощью критерия Т Вилкоксона, для зависимых выборок.

На пятом этапе для выявления особенностей восприятия свойств лидера членами групп с разной степенью стрессоустойчивости и структурой личностных свойств генеральная совокупность опираясь на результаты «Активациометра» была разделена на стрессоустойчивых и нестрессоустойчивых членов групп. Были выявлены различия в структуре личностных качеств субъектов с высокой и низкой стрессоустойчивостью. Используя факторный анализ определены различия в структуре восприятия лидера членами групп с разной степенью стрессоустойчивости.



**2.2 Методы исследования: метод определения уровня переживания членов групп, находящихся в экспериментальной критической ситуации, проективная методика, методика диагностики эмоционального интеллекта и когнитивного стиля, психосемантические методики исследования оценок, метод выявления лидеров в структуре группы**

Метод определения уровня переживания членов групп, находящихся в экспериментальной критической ситуации

Для исследования психофизиологического уровня стрессоустойчивости использовался аппаратно-программный комплекс «Активациометр 9К» Ю.А. Цагарелли (Цагарелли, 2009). Регистрировались следующие индивидуально-типологические характеристики активации: активация левого полушария (АПЛ), активация правого полушария (АПП) [23].

Проективная методика.

Реакции в состоянии фрустрации мы измеряли проективной психодиагностической методикой «Фрустрационный тест Розенцвейга» адаптирована Ясюковой Л.А. Стимульный материал методики рисуночной фрустрации Розенцвейга составляют 24 рисунка, на которых изображены лица, находящиеся в проблемной ситуации. Один из персонажей произносит фразу, которой описывается суть возникшей проблемы. Над другим персонажем изображен пустой квадрат. Испытуемый должен дать за него любые пришедшие ему на ум ответы. Их содержание анализируется с целью выявления типа реакции (агрессии и ее направленности – на себя, на других) [73].

Методика предназначена для исследования реакций на неудачу и способов выхода из ситуаций, препятствующих деятельности или удовлетворению потребностей личности. В её основе лежит теория фрустрации Саула Розенцвейга [73].

Само название теста свидетельствует о том, что основным в нем является понятие фрустрации. Фрустрацию можно определить, как психическое состояние,

возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели [25].

Оно проявляется в ощущениях тревожности, напряжения, отчаяния, гнева, агрессивных реакциях. Розенцвейг же использовал термин «фрустрация» в несколько ином смысле. По Розенцвейгу к фрустрирующим ситуациям, относятся любые вмешательства, ограничения, неожиданно происходящие события, нарушающие самоощущение и жизнедеятельность человека [73].

Каждый из полученных ответов оценивается, в соответствии с теорией Розенцвейга, по двум критериям: по направлению реакции (агрессии) и по типу реакции. По направлению реакции подразделяются на: Экстрапунитивные (обозначается символом E): реакция направлена на вонне, осуждаются причины фрустрации, иногда разрешение ситуации требуют от других людей. Интропунитивные (обозначается символом I): реакция направлена на себя, человек принимает вину или ответственность за сложившуюся ситуацию, сама фрустрирующая ситуация не осуждается. Импунитивные (обозначается символом M) вектор реакции не обозначен либо отсутствует [25].

По типу реакции делятся на: Препятственно-доминантные (обозначается символом O–D). Тип реакции «с фиксацией на препятствии». Акцент делается на препятствиях, которые вызывают фрустрацию и не зависит от того. Самозащитные (обозначается символом E–ED). Тип реакции «с фиксацией на самозащите». Сущностной характеристикой этой реакции является направление агрессии на кого либо, либо признание собственной вины, ответственность за эти реакции никому не приписывается. Необходимо-упорствующие. Тип реакции «с фиксацией на разрешении ситуации (обозначается символом N–P)». Сущностной характеристикой этой реакции является поиск конструктивного выхода из сложившейся фрустрирующей ситуации. Этот поиск может заключаться в принятии на себя ответственности за разрешение ситуации, либо в требовании помощи от окружающих [25].

Методика диагностики когнитивного стиля.

Методика диагностики полезависимости–полenezависимости существует множество, в данном исследовании мы использовали методику АКТ-70 К.У. Эттриха, которая была адаптирована И.П. Шкуратовой [65].

Стимульный материал состоит из 30 сложных фигур, в каждой из которых спрятана одна из пяти простых. Испытуемому предлагается найти за простые фигуры в сложных, тест выполняется на время. Затем количество правильных ответов делится на время выполнения. Главный показатель в данной методике – индекс полезависимости / полenezависимости: если он выше 2,5 – значит у человека полenezависимый стиль, а если индекс ниже 2,5 – это значит, что у человека полезависимый стиль. Индекс в диапазоне 1,9 – 2,4 можно рассматривать как определенную выраженность полenezависимости [65].

Показатели ПЗ/ ПНЗ: 1) общее время выполнения всего задания; 2) количество правильных ответов; 3) продуктивность, определяемая как частное от деления количества правильных ответов на время [65].

Методика диагностики эмоционального интеллекта.

Опросник ЭМИн — первая в российской психологии методика для измерения представлений человека о своем эмоциональном интеллекте (ЭИ), разработанная Д. В. Люсиным [41].

Опросник состоит из 46 утверждений, по отношению к которым испытуемому предлагается выразить степень своего согласия по 4-балльной шкале, и затрагивает все четыре вида эмоционального интеллекта [41].

Данный опросник измеряет эмоциональный интеллект т.е. способность к пониманию чужих и своих эмоций и управлению ими [41].

В основу опросника положена трактовка ЭИ как способности к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Способность к пониманию эмоций означает, что человек может обнаружить эмоциональные реакции у других людей или у себя, способен обозначить эмоцию или установить какую именно эмоцию он или другой человек испытывает в данный момент, а также определить чем эмоциональные реакции вызваны и к каким последствиям они приведут [41].

Способность к управлению эмоциями означает, что человек может контролировать свои сильные эмоции или приглушать их, обладает контролем над выражением эмоций, может произвольно вызвать ту или иную эмоцию [41].

Способность к управлению, и способность к пониманию эмоций имеет две направленности, она может быть направлена на свои собственные эмоции, так и на понимание и управление чужими эмоциями. Таким образом существует межличностный и внутриличностный эмоциональный интеллект. Это означает, что в структуре эмоционального интеллекта можно выделить два направления, пересечение которых даёт четыре вида эмоционального интеллекта [41].

Утверждения опросника объединяются в 5 субшкал:

Субшкала 1. Понимание эмоций других людей МП (понимание чужих эмоций) проявляется в восприятии другого человека и на основе его поведения (внешнее проявление эмоций, тональность голоса и т.д.) понимать его эмоциональное состояние.

Субшкала 2. Управление эмоциями других людей МУ – возможность манипулировать эмоциями других людей, вызывать те или иные эмоции либо снижать их интенсивность проявления.

Субшкала 3. Понимание собственных эмоций ВП способность распознать свои эмоции, понять их причины и возможность описать их в словах.

Субшкала 4. Способность управлять и контролировать свои эмоции ВУ. Умение вызывать у себя желательные эмоции и держать под контролем или не проявлять не желательные.

Субшкала 5. Умение контролировать свою экспрессию ВЭ.

Эти субшкалы объединяются в 4 шкалы более общего порядка:

Шкала МЭИ понимание эмоций других людей и управление ими,

Шкала ВЭИ осознание своих эмоций

Шкала ПЭ способность к распознаванию чужих эмоций т.е. индивид способен увидеть и проанализировать переживаемую другим человеком эмоцию

определить причины её возникновения, прочувствовать чужую эмоцию и определить её тип.

Шкала УЭ способность индивида контролировать свои эмоции, произвольно вызывать их или подавлять [41].

Психосемантические методики исследования оценок.

Психодиагностическая технология РОССТЛ («Рольные отношения социальных субъектов с творческими личностями»), В.Г. Грязевой-Добшинской, Н.Ю. Бакунчик, В.А. Глуховой, А.С. Мальцевой, разработка Института психологии творчества, инноваций, арт-коммуникаций УНИ ЮУрГУ, грант РГНФ которая выявляет отношения (толерантность – интолерантность) социальных субъектов, занимающихся творческой и инновационной деятельностью [24].

РОССТЛ выявляет следующие феномены: отношения членов групп к творческим личностям, социальным ролям, а также толерантность и интолерантность к изменениям, которые несут творческие личности в малую группу и её смысловое пространство [24].

Степень единства членов группы с принимаемыми или отвергаемыми творческими личностями, в малую группу или организацию.

Интеграция социальной роли «творческой личности» в малую группу или организацию.

Степень готовности членов малой группы к инновационному варианту развития или говоря языком инновационной психологии к выявлению социокультурного капитала инноваций.

РОССТЛ по большому счёту, это интеграция возможностей проективного и психосемантического методов. Данная методика основана на принципе психосемантического метода Дж. Келли, а именно репертуарных решётках [24].

Стимульный материал состоит из 27 картинок, которые оформлены в образах различных мифологических героев, и символизируют типы творческих людей по способу осуществления своих ролей (например Прометей, Гефест, Аид, Орфей) и

из 72 фразеологизмов, которые репрезентированы как полярные качества отражающие особенности творческих личностей (например: век живи - век учись, не от мира сего). Фразеологизмы отражают основные экзистенциальные данности бытия – труд, познание, игра, смерть, жизнь, любовь, свобода. И тремя типами субъектов культуры – индивид, социальный субъект, индивидуальность [14].

Инструкцию дают следующим образом.

Вам предлагается собрать свою уникальную команду. Перед вами 27 образов. Вам предлагается выбрать из 27 образов, 10 образов, которые соответствуют ролям, которые указаны в таблице, причем не важно какого пола и возраста этот образ. Роли в таблице следующие: 1. Я; 2. Руководитель мужчина; 3. Руководитель женщина; 4. Заместитель мужчина; 5. Заместитель женщина; 6. Криэйтор; 7. Востребованный сотрудник; 8. Спасатель в кризисе; 9. Увольняемый мужчина; 10. Увольняемая женщина

Далее, оцените каждый образ по 72 пословицам. Испытуемые заполняют репертуарную решетку и оценивают 10 образов с помощью конструкторов (например: образ Я, начальника мужчины и начальника женщины, найти чем два из них похожи и один отличается, затем оценить с помощью конструкторов.) [22].

Далее данные репертуарной решётки подвергаются обработки с помощью факторного анализа [22].

Метод семантического дифференциала — это один из объективных методов построения субъективных семантических пространств.

Семантический дифференциал разработан Ч. Осгудом и применяется в исследованиях для измерения восприятия социальных ситуаций, установок и личностного смысла. [1] Сущностной характеристикой измерения семантического дифференциала являются коннотативные значения, которые следуют за восприятием символа или стимула [51].

Стимульный материал состоит из 15 качеств, которые являются вербальными антонимами. Испытуемым предлагается оценить по 7 бальной шкале выраженность того или иного качества у себя или членов группы [1].

Для исследования стрессовой ситуации в учебной деятельности нами был модифицирован исходный стимульный материал. Были добавлены следующие качества Рассудительный / безрассудный, Сообразительный/ Несмышленный, Весёлый/серьёзный, Сотрудничающий/Конкурирующий, Понимающий/ Безразличный.

Обработка данных происходит с перевод шкалы от 1 до 7, в шкалу -3 до +3 т.е. степень выраженности измеряемого качества. Ч. Осгуд выделил три фактора по этим качествам «Оценка», «Сила», «Активность». В.Ф. Петренко выделил еще качества «Сложность», «Упорядоченность», «Упорядоченность», «Реальность», «Обычность» [51].

Благодаря этим факторам создаётся метаязык семантического пространства, с помощью которого можно выносить суждения о проявлении или отличии того или иного качества [51].

Метод выявления лидеров в структуре группы. Социометрия

Метод «Социометрии» разработан Я.Л. Морено и предназначен для:

- 1) Диагностики межличностных отношений в малой группе.
- 2) Выявления особенностей структуры группы, а также её сплоченности
- 3) Выявление неформальных лидеров и изгоев т.е. тех кто отвергается большинством.
- 4) Социально-психологического климата в группе

Проведение социометрии начинается с создания социометрических критериев, т.е. вопросов, которые задаются членам коллектива с целью выяснения взаимоотношений между ними. В нашем случае, это были следующие вопросы:

1. С кем из группы вы бы хотели:
  - а) Работать над получением гранта в 100 тыс. руб.
  - б) Работать над написанием диплома.
  - в) Работать над написанием курсовой.
2. Кого из своей группы вы бы пригласили на свой день рождения:

а) В ресторан, в котором все счета вы оплачиваете сами.

б) В кафе, в котором все счета вы оплачиваете сами.

в) К себе домой.

3. С кем из своей группы вы пошли бы в многодневный туристический поход:

а) В зимний период

б) Поздней осенью

в) Летом

Первый вопрос соответствовал интеллектуальному лидеру, второй - эмоциональному лидеру, третий - лидеру в стрессовой ситуации.

Результаты опроса заносятся в социоматрицу, представляющую первичную информацию и упрощающую последующую математическую обработку собранных данных. Матрица представляет собой таблицу, в которую по строкам помещают ответы каждого из членов группы. Отметим, что проще составлять две отдельные социоматрицы для каждой пары вопросов: для положительных и отрицательных выборов [12].

Социометрические индексы являются количественными характеристиками межличностных отношений. Их можно поделить на два типа:

1) Персональные социометрические индексы – отражают индивидуальные особенности личности проявляющиеся во взаимодействии с другими членами группы. В этот тип входят следующие индексы:

А) Социометрический статус показывает отношение членов группы к испытуемому.

Б) Индекс эмоциональной экспансивности – отражает отношение испытуемого к остальным членам группы, а также показывает его активность в группе.

2) Во второй тип входят групповые индексы, которые характеризуют группу в целом.

А) Индекс сплоченности т.е. сколько подгрупп находится в группе.

Б) Индекс взаимных симпатий и антипатий т.е. сколько взаимных выборов в группе и сколько отвержений [48].



### **2.3. Методы математической обработки данных**

В качестве методов математической обработки данных в исследовании использовались: непараметрический статистический критерий U-Манна-Уитни; критерий Т Вилкоксона, для зависимых выборок; t-критерий Стьюдента для связанных выборок, Факторный анализ[45].

Для автоматизированной обработки данных использовались компьютерные программы Microsoft Office Excel и IBM SPSS Statistics.

## ГЛАВА 3 АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ НА ДИНАМИКУ ВОСПРИЯТИЯ ЛИДЕРА ЧЛЕНАМИ ГРУПП

### 3.1 Теоретическая модель исследования и дизайн эксперимента

На первом этапе создания модели эксперимента был проведен анализ литературы с целью выяснения лидерских качеств, благодаря которым происходит выдвижение члена группы на лидерскую позицию - С. Московичи, Б.Д. Парыгин, И.А. Панарин, Р. Хоган. Затем были подобраны психодиагностические методики с целью выявления лидеров в структуре группы. Также были подобраны методики для изучения личностных свойств членов группы, так и самого лидера. Были проанализированы способы измерения стресса у членов группы, и подобрана соответствующая методика психофизиологического измерения стресса – Активациометр 9К. Анализируя гуманистические способы введения групп людей в стресс мы пришли к выводу о том, что это ситуации в которых присутствует неопределенность, соревновательная деятельность и оценка. Для выявления лидера в структуре группы нами была проведена социометрия на группах студентов. Критерии выявления лидеров в социометрии включали: значимую интеллектуальную деятельность, устойчивость в потенциально стрессовой ситуации, эмоциональные качества. Была проведена психодиагностическая процедура, для выявления личностных свойств членов группы. По результатам социометрии группа была поделена на три подгруппы с предположительным эмоциональным, интеллектуальным лидером, а также лидером в стрессовой ситуации. Для измерения восприятия лидера членами групп нами был выбран и дополнен метод семантического дифференциала. Так как испытуемые являются студентами, а сама ситуация предполагает получение или не получение зачёта, нами были добавлены в семантический дифференциал такие свойства лидера как Рассудительный / Безрассудный, Сообразительный/ Несмышленный, Весёлый/серьёзный, Сотрудничающий/Конкурирующий, Понимающий/Безразличный.

Дизайн эксперимента. Во время проведения эксперимента испытуемые были поделены на подгруппы в соответствии с результатами социометрии. Каждой подгруппе было предложено, выбрать своего лидера. Далее была проведена процедура семантического дифференциала, в которой каждый испытуемый, оценил каждого члена своей подгруппы, включая и лидера. В начале эксперимента было проведено измерение активности полушарий с помощью активациометра. Затем была озвучена информация о том, что одна из команд получит зачет, а остальные группы не получают зачет, оцениваться они будут экспертами. Сам процесс эксперимента проходит в три этапа. На первом этапе было проведено групповое тестирование по преподаваемому предмету. На втором этапе лидеры стояли перед своими командами и отвечали на вопросы экспериментатора по темам из лекций. На третьем этапе каждая команда задавала друг другу проблемные вопросы по темам лекций. В конце эксперимента также как и вначале была проведена процедура семантического дифференциала с измерением активности полушарий головного мозга с помощью активациометра.

### **3.2 Влияние экспериментальной ситуации моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности на активность полушарий головного мозга**

Для того чтобы определить вызвал ли наш эксперимент стресс у испытуемых был использован прибор «Активациометр», который измерял активность правого и левого полушария головного мозга. Далее, данные активациометра были занесены в программу IBM SPSS Statistics и посчитаны с помощью t-критерия Стьюдента для связанных выборок. Результаты статистической обработки показаны в таблице 1.

Для проверки влияния стрессовой ситуации на членов групп нами был использован прибор «Активациометр». Обработав данные до и после эксперимента мы можем сделать вывод об статистически достоверном влиянии стрессовой ситуации на правое полушарие головного мозга участников

эксперимента  $p=0,014$ . Это может быть связано с особенностями проведения эксперимента, такими как неопределённость, стресс, оценивание членов групп, которые требовали таких особенностей поведения как, обработка невербальной информации, эмоциональное возбуждение, за которые и отвечает правое полушарие.

Таблица 1 – Результаты «Активациометра» отражающие влияние экспериментальной стрессовой ситуации на переживание стресса членами групп с помощью t-критерия Стьюдента для связанных выборок

Результаты активациометра	t-критерий для равенства средних			
	Стандартное отклонение	Среднее значение	Среднеквадратичная ошибка разности t	Знач. (двухсторонняя)
Левое полушарие до и после эксперимента	22,1	2,37	1,24	0,21
Правое полушарие до и после эксперимента	20,2	4,33	2,49	0,014

Также можно сказать, что выдвинуто множество предположений, о том что два полушария выполняют совершенно разные функции. Существует большое количество научных и популярных идей о функциях полушарий [34].

Особенности межполушарной асимметрии в контексте проблематики стресса исследованы значительно меньше, а полученные в разных исследованиях результаты не однозначны [23].

Но многие и исследования показали, что левое полушарие связано с такими функциями, как язык, концептуализация, анализ и классификация. Эксперименты Г.Г. Аракелова, Н.Е. Лысенко, Е.Е. Шотта, подтверждают, что правое полушарие связано с интеграцией информации во времени, как, например, в искусстве и музыке, пространственной обработкой, эмоциональным возбуждением, распознаванием лиц и форм и такими обыденными задачами, как определение пути в городе или одевание. Эти открытия подтверждают наличие локализации функций в мозге [24].

### 3.3 Особенности восприятия членами групп свойств социометрических и реальных действующих лидеров в стрессовой ситуации

Для исследования особенностей восприятия социометрических лидеров и реальных действующих лидеров до и после экспериментальной стрессовой ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности, был выбран непараметрический статистический критерий U Манна-Уитни, т.к. была обнаружена ненормальность распределения. Результаты этого сравнения указаны в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнение восприятия свойств социометрических и реальных лидеров членами групп до и после экспериментальной стрессовой ситуации с помощью критерия U Манна-Уитни

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	R - средний ранг социальных оценок лидеров		U <sub>Эмп</sub>	Уровень значимости P
	социометрические лидеры 28 чел.	реальные лидеры 30 чел.		
До проведения эксперимента				
Рассудительность	16,1	24,4	116,5	0,02
Сообразительность	16,6	23,9	126,5	0,04
После проведения эксперимента				
Уверенность	16,4	24,1	122	0,03

Максимальное значение семантического дифференциала соответствует первому рангу. Результаты восприятия социометрических и реальных говорят, о том, что восприятие группы социометрических лидеров до эксперимента отличается от восприятия группой реальных лидеров по оцениваемым свойствам: рассудительность  $p=0,02$  и сообразительность  $p=0,04$ . Социометрические лидеры оцениваются как более рассудительные и сообразительные. Это может быть связано с самой ситуацией эксперимента, многие задания в процессе эксперимента, требовали хорошего знания предмета.

Результаты после эксперимента демонстрируют отличие восприятия социометрического лидера от реального лидера по качеству уверенность  $p=0,03$ . В исследованиях С. Московичи, одним из основных свойств личности, которое отличает лидера от других членов групп, является свойство стойкость. Возможно, оно здесь и проявилось.

Таким образом, члены группы, воспринимают социометрических лидеров до эксперимента как сообразительных и рассудительных, а после стрессовой ситуации вызванной экспериментом они воспринимают социометрических лидеров как уверенных. Это означает, что они становятся в восприятии членов группы более уверенными - это фактор силы по методике семантического дифференциала Осгуда, но менее интеллектуальными – это фактор оценки .

### **3.4 Особенности диапазона изменений восприятия группами свойств социометрических и реальных действующих лидеров в стрессовой ситуации**

Для изучения особенностей диапазона изменений восприятия свойств социометрических и реальных лидеров в стрессовой ситуации, по каждому оцениваемому свойству лидера, была посчитана разница оценок всех членов группы до и после экспериментальной стрессовой ситуации моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности. Далее, результаты социометрических и реальных лидеров мы сравнивали с помощью критерия U Манна-Уитни, т.к. была обнаружена ненормальность распределения. Результаты этого сравнения указаны в таблице 3.

Максимальное значение семантического дифференциала соответствует первому рангу. Результаты показывают статистически достоверное изменение в восприятии реальных лидеров по качествам обаятельный  $p=0,01$  и качеству весёлый  $p=0,02$ . А также свидетельствуют об изменении восприятия социометрических лидеров по такому качеству как сообразительный  $p=0,03$ .

Парадоксально, но в стрессовой ситуации реальные лидеры воспринимаются как более весёлые, возможно это связано с тем, что реальные лидеры более

устойчивы к стрессовым ситуациям, выглядят неунывающими и тем самым поддерживают свою группу.

Таблица 3 – Сравнение диапазона изменений социальных оценок социометрических и реальных лидеров членами групп после стрессовой ситуации с помощью критерия U Манна-Уитни

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	R - средний ранг диапазонных изменений социальных оценок лидеров		U <sub>Эмп</sub>	Уровень значимости P
	социометрические лидеры 28 чел.	реальные лидеры 30 чел.		
Обаятельный	25,2	16,1	109	0,01
Сообразительный	16,4	24,1	123	0,03
Весёлый	24,8	16,5	117,5	0,02

Таким образом, социометрические лидеры воспринимаются как более обаятельные это фактор оценки по Огуду, и весёлые это фактор активности, а реальные лидеры воспринимаются как более сообразительные это фактор оценки.

Для определения влияния стрессовой ситуации на социальную перцепцию социометрических и реальных лидеров, были обработаны данные семантического дифференциала в которых члены групп оценивали своих лидеров, далее эти оценки были обработаны с помощью статистического непараметрического критерия Т Вилкоксона. Результаты определения влияния стрессовой ситуации на социальную перцепцию социометрических и реальных лидеров показаны в таблице 4.

Обработав данные семантического дифференциала с помощью статистического критерия Т Вилкоксона для связанных выборок мы можем сказать что, после проведенного эксперимента произошло изменение в восприятии членов групп социометрического лидера, находящегося в стрессовой ситуации, по таким качествам как рассудительность  $p=0,003$  и энергичность  $p=0,02$ . Это факторы оценки и активности. Это может означать, что стрессовая ситуация позволяет социометрическим лидерам проявлять свои интеллектуальные качества и такие качества как активность.

Таблица 4 – Влияние стрессовой ситуации на социальную перцепцию социометрических и реальных лидеров с помощью критерия Т Вилкоксона

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	Отрицательные ранги			Положительные ранги			Оди нако вые ранг и	Т <sub>Эмп</sub>	Уровень знач. Р
	Н-кол. чел.	Ср. ранг	Сум. ранго в	Н-кол. чел.	Ср. ранг	Сум. рангов			
Социометрические лидеры									
Рассудительный	28	32,5	910	48	42	2016	36	-2,92	0,003
Энергичный	28	31,4	881	48	38,9	1675	41	-2,30	0,02
Реальные лидеры									
Весёлый	30	41,7	1251	51	40,5	2069	30	-1,94	0,05
Уверенный	30	37,9	1139	51	41,2	2020	32	-2,2	0,02

Обработав данные семантического дифференциала с помощью статистического критерия Т Вилкоксона для связанных выборок мы можем сказать что за проведенный эксперимент произошло изменение в восприятии членов групп реального лидера, находящегося в стрессовой ситуации, он воспринимается как более весёлый  $p=0,05$  и уверенный  $p=0,02$ . Это факторы оценки и силы. Это может означать, что реальные лидеры в стрессовой ситуации способны мобилизовать свои внутренние ресурсы, которые позволяют им проявлять стойкость, настаивать на своем и не испытывать бессилие в стрессовой ситуации, тем самым влияя позитивно на группу.

### **3.5 Особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров членами групп с разной степенью стрессоустойчивости и структурой личностных свойств**

Для того, чтобы выяснить какие свойства в личностной структуре испытуемых с разной степенью стрессоустойчивости влияют на социальную перцепцию лидеров, был использован факторный анализ.

Для автоматической обработки данных использовались программы IBM SPSS Statistics и Microsoft Office Excel. Анализ проводился на основе модели главных компонент с varimax вращением.



В факторном анализе использовались шкалы методик указанные в программе исследования. Результаты факторного анализа субъектов с разной степенью стрессоустойчивости указаны в таблице 5.

Таблица 5 – Структура личностных свойств субъектов с разной степенью стрессоустойчивости

Шкалы методик	Высокий уровень (Акц)					Низкий уровень (Акц)				
	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5
Эмоциональный интеллект										
Межличностный эмоц. Инт.	0,99					0,98				
Общий э.и.	0,90					0,98				
Понимание эмоций	0,9					0,84				
Понимание эмоций	0,9					0,84				
Управление чужими эмоциями	0,89					0,81				
Управление эмоциями	0,84					0,89				
Контроль экспрессии	0,29	-0,48			0,46	0,76				
Реакции в состоянии фрустрации										
Экстрапунитивность		-0,58	0,64						-0,83	
Интрапунитивность			-0,75				0,5			-0,52
Импунитивность		0,84							0,84	
Эго-защитный				0,53		0,42		-0,65		
Препятственно-доминантный		0,65				-0,4			0,75	
Разрешающий		-0,46						0,78	-0,44	
Степень социальной адаптивности								-0,7		
Социальная идентичность										
Индивид				0,67			0,68			
Социальный субъект				0,52	0,48		0,86			
Индивидуальность			0,65					0,57		

Экзистенциальные ценности										
Познание				0,45				0,66		
Господство/свобода					0,48		0,61			
Любовь			0,45	0,36						0,79
Жизнь/смерть					0,76		0,64			
Труд			-0,37	0,63			0,74			
Игра			0,58			0,58				
Когнитивный стиль										
Полезависимость										0,54
Дисперсия ( $\delta$ )%	23	11,5	10,7	8,82	6,6	27,1	16,4	10,1	8,7	7,8

Структура личностных свойств субъектов с высоким уровнем стрессоустойчивости,  $\delta=60,6\%$ .

В результате обработки факторным анализом данных шкал стрессоустойчивых членов группы были выявлены 5 факторов. В первый фактор «Эмоциональный интеллект» вошли шкалы эмин с высокой факторной нагрузкой,  $\delta=23\%$ .

Второй фактор «Реакции в состоянии фрустрации и контроль экспрессии» оказался биполярным на одном полюсе которого оказались следующие переменные с наибольшей факторной нагрузкой: импунитивность (Направленность на обстоятельства) - М -0,84, препятственно-доминантный тип реакции OD-0,65. На другом полюсе оказались переменные: направленность реакции в состоянии фрустрации, экстрапунитивный (Направленность на других ) E -0,58, контроль экспрессии - ВЭ -0,48, тип реакции в состоянии фрустрации разрешающий – NP -0,4,.  $\delta=11,5\%$ .

Третий фактор «Индивид и экзистенциальные ценности» тоже оказался биполярным. На одном полюсе такие переменные и их факторная нагрузка как тип субъекта культуры - индивидуальность 0,65; направленность реакции в состоянии фрустрации, экстрапунитивный (Направленность на других )- E 0,64;

экзистенциальная ценность - игра 0,58; экзистенциальная ценность - любовь 0,45; Переменные на другом полюсе: направленность реакции в состоянии фрустрации интрапунитивность (Направленность на себя) I -0,75,  $\delta=10,7$ .

В четвертый фактор «Социальная идентичность и экзистенциальные ценности» вошли следующие переменные с факторной нагрузкой: тип субъекта культуры - индивид 0,67; экзистенциальная ценность - труд 0,63; тип реакции в состоянии фрустрации эго-защитный - ED 0,53; тип субъекта культуры - социальный субъект 0,52; экзистенциальная ценность - познание 0,45,  $\delta= 8,82$ .

Пятый фактор «Социальная идентичность и экзистенциальные ценности» в него вошли следующие переменные: экзистенциальная ценность –смерть и свобода, а также тип субъекта культуры - социальный субъект 0,48;.  $\delta=6,6$ .

Структура свойств личности субъектов с низкой стрессоустойчивостью – таблица 5,  $\delta=70,1\%$ .

Объяснимая структура состоит также из 5 факторов. В первый фактор «Эмоциональный интеллект» вошли переменные шкал: эмин , а также переменные тип реакции в состоянии фрустрации эго-защитный - ED 0,42; экзистенциальная ценность - игра 0,58. И им противопоставляется переменная препятственно-доминантный тип реакции - OD -0,4. Дисперсия 27,1.

Во второй фактор «Эмоциональный интеллект и фрустрирующая ситуация» вошли переменные РОССТЛ такие как экзистенциальные ценности - труд 0,74; смерть 0,64; свобода 0,61. тип субъекта культуры - социальный субъект 0,86, индивид 0,68, а также переменная направленность реакции в состоянии фрустрации интрапунитивность (Направленность на себя) I 0,5,  $\delta=16,4\%$ .

Третий фактор «Реакции в состоянии фрустрации и экзистенциальные ценности» оказался биполярным и в положительный полюс вошли переменные с факторной нагрузкой: тип реакции в состоянии фрустрации Разрешающий NP 0,78; препятственно-доминантный тип реакции - OD 0,75; экзистенциальная ценность - познание 0,66; тип субъекта культуры - индивидуальность 0,57;. В отрицательный полюс вошли переменные направленность реакции в состоянии

фрустрации, экстрапунитивный (Направленность на других ) E -0,83; степень социальной адаптивности\_GCR -0,7; тип реакции в состоянии фрустрации эго-защитный ED -0,65,  $\delta=10,1\%$ .

В четвертый фактор «Реакции в состоянии фрустрации» также оказался биполярным и в положительный полюс вошли переменные: импунитивность (Направленность на обстоятельства) - M 0,84; препятственно-доминантный тип реакции - OD 0,75. В отрицательный полюс вошли переменные: тип реакции в состоянии фрустрации разрешающий NP -0,44; направленность реакции в состоянии фрустрации, экстрапунитивный E -0,83,  $\delta=0,87$ .

В пятый фактор «Реакции в состоянии фрустрации и экзистенциальные ценности» вошли переменные: экзистенциальная ценность любовь, 0,79. когнитивный стиль - полезависимость 0,54; и отрицательная направленность реакции в состоянии фрустрации интрапунитивность I -0,52,  $\delta=7,8$ .

Сравнивая структуры личностных свойств членов групп мы можем сделать вывод о том, что как у стрессоустойчивых, так и нестрессоустойчивых в структуре личности совпадают переменные: межличностный/внутриличностный эмоциональный интеллект – МЭИ/ВЭИ, общий эмоциональный интеллект - ОЭИ, управление эмоциями - УЭ, понимание эмоций - ПЭ, понимание чужих/своих эмоций МП/ВП, импунитивность (Направленность на обстоятельства) - M, препятственно-доминантный тип реакции - OD, тип субъекта культуры - индивид, экзистенциальная ценность – труд и смерть. Но у стрессоустойчивых присутствуют также переменные с большой нагрузкой: тип субъекта культуры – индивидуальность, Контроль экспрессии - ВЭ, Направленность реакции в состоянии фрустрации Интрапунитивность (Направленность на себя) I, которые говорят об опоре на себя в сложных ситуациях.

А у не стрессоустойчивых присутствуют переменные с большой нагрузкой, которые отсутствуют или проявлены менее у стрессоустойчивых. Это такие переменные как, экзистенциальная ценность – игра, любовь, господство/свобода, познание, тип субъекта культуры - социальный субъект, тип реакции в состоянии

фрустрации N-P (Разрешающий), тип реакции в состоянии фрустрации E-D Эго-защитный, направленность реакции в состоянии фрустрации экстрапунитивность E, когнитивный стиль полезависимость (Направленность на других), Степень социальной адаптивности G.C.R., которые отражают повышенные навыки взаимодействия в социуме.

Сравнивая структуры личностных свойств членов групп мы можем сказать что у субъектов с высокой стрессоустойчивостью существуют факторы не связанные с фрустрацией, что возможно и даёт им ресурс стрессоустойчивости. У субъектов с низкой стрессоустойчивостью все факторы интегрированы с фрустрирующей ситуацией.

Для выявления особенностей социального восприятия свойств лидера субъектами с разной степенью стрессоустойчивости была рассчитана факторная структура социального восприятия лидера до и после эксперимента.

Для автоматической обработки данных использовались программы IBM SPSS Statistics и Microsoft Office Excel.

Анализ проводился на основе модели главных компонент с varimax вращением.

Факторный анализ социального восприятия лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости до эксперимента проводился по результатам оценки испытуемыми лидера, указанными в семантическом дифференциале. Результаты факторного анализа показаны в таблице 6 и таблице 7.

Структура социального восприятия лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости до проведения эксперимента состоит из 4 факторов,  $\delta = 64,5\%$ . В первом факторе наибольшая нагрузка переменной на фактор составила у переменной общительный/нелюдимый 0,83. Затем идут такие переменные как весёлый/серьёзный 0,74, энергичный/вялый 0,65, обаятельный/непривлекательный 0,59, отзывчивый/чёрствый,  $\delta = 30,4\%$ .

Во втором факторе наибольшая нагрузка у переменной решительный/нерешительный 0,79, а также у переменных деятельный/пассивный

0,74, слабый/сильный 0,69, уверенный/понимающий 0,61,  $\delta=15,1\%$ . Третий фактор оказался биполярным на одном полюсе находится переменная добрый/эгоистичный 0,83, на другом переменная упрямый/уступчивый -0,66. А также в него вошли такие переменные как отзывчивый/чёрствый 0,55, понимающий/безразличный 0,74, сотрудничающий конкурирующий 0,48.

Таблица 6 – Структура социального восприятия лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости до и после проведения эксперимента

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	До проведения эксперимента				После проведения эксперимента			
	Ф 1	Ф 2	Ф 3	Ф 4	Ф 1	Ф 2	Ф 3	Ф 4
Отзывчивый / черствый	0,58		0,55		0,82			
Обаятельный/ непривлекательный	0,59				0,79			
Рассудительный / безрассудный				0,84				
Сообразительный/ несмышленный					0,41			
Энергичный/ вялый	0,65							0,81
Весёлый/ серьёзный	0,74				0,64			
Добрый/ эгоистичный			0,83		0,76			
Сотрудничающий/ конкурирующий			0,48	0,59	0,64			
Деятельный/ пассивный		0,74				0,46		0,56
Общительный/ нелюдимый	0,83				0,4		0,57	0,43
Сильный/ слабый		0,69				0,73		
Решительный/ нерешительный		0,79				0,73		
Понимающий/ безразличный			0,74		0,48	0,53		
Уверенный /понимающий		0,61		0,48		0,71		
Упрямый/ уступчивый			-0,66				0,72	
Дисперсия %	30,4	15,1	11,5	7,5	31,8	15,4	9,2	7,7

Четвертый фактор состоит из трёх переменных: рассудительный/безрассудный 0,84, сотрудничающий/конкурирующий 0,59, уверенный/понимающий 0,48,  $\delta=7,5$ .

Структура социального восприятия лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости после проведения эксперимента также состоит из 4 факторов,  $\delta=64\%$ .

В первом факторе наибольшая нагрузка оказалась у переменных отзывчивый/черствый 0,82 и у обаятельный/непривлекательный 0,79, также в этот фактор вошли такие переменные как добрый/эгоистичный 0,76, нагрузка у переменных веселый/серьезный и сотрудничающий/конкурирующий оказалась одинакова, и составила 0,64, понимающий/безразличный 0,48. Нагрузка у переменных сообразительный/несмышлёный и общительный/нелюдимый, также оказалась одинакова и составила 0,4,  $\delta=31,8\%$

Во втором факторе наибольший вес у таких переменных как сильный/слабый и решительный/нерешительный 0,73. Остальные переменные: уверенный/неуверенный 0,71, понимающий/безразличный 0,53, и деятельный/пассивный 0,46,  $\delta=15,4\%$ .

Третий фактор составляют две переменные общительный/нелюдимый 0,57, и упрямый/уступчивый 0,72,  $\delta=9,2\%$ .

В четвертый фактор вошли такие переменные как энергичный \ вялый 0,8, деятельный/пассивный 0,56, общительный/нелюдимый 0,43.

Таким образом, экспериментальное вмешательство повлияло на восприятие лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости по следующим параметрам. Сравнивая первый фактор до и после эксперимента обнаружилось уменьшение факторной нагрузки по переменной общительный/нелюдимый (до 0,83; после 0,4). Увеличилось факторная нагрузка переменной отзывчивый/черствый (до 0,58; после 0,82) Возникли такие переменные как сообразительный/несмышлёный; добрый/эгоистичный; сотрудничающий/конкурирующий. А также исчезли такие переменные как энергичный/вялый.

Анализируя второй фактор мы можем сказать об изменении в меньшую сторону переменной деятельный/пассивный (до 0,74; после 0,46) и об увеличении переменной уверенный/понимающий (до 0,61; после 0,71). Также исчезла переменная понимающий/безразличный.

Сравнивая третий фактор мы можем сказать об смене полярности факторной нагрузки переменной упрямый/уступчивый (до -0,66; после 0,72) и об исчезновении переменных отзывчивый/черствый; добрый/эгоистичный; сотрудничающий/конкурирующий; понимающий/безразличный.

Анализируя второй фактор мы можем наблюдать появление переменной деятельный/пассивный, общительный/нелюдимый, энергичный/вялый. Исчезли рассудительный/безрассудный, сотрудничающий/конкурирующий, уверенный понимающий.

Обобщая вышесказанное, можно сказать, что субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости в стрессовой ситуации склонны воспринимать лидера более сообразительным, т.к. такое качество появилось после проведения эксперимента. Более обаятельным и отзывчивым, а также менее энергичным и деятельным.

Структура социального восприятия лидера, субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости до проведения эксперимента состоит из 4 факторов,  $\delta=68,4\%$ .

В первом факторе наибольший вес имеет переменная уверенный/понимающий 0,89 и решительный/нерешительный 0,9. Одинаковые нагрузки имеют переменные общительный/нелюдимый и энергичный/вялый 0,7. Также переменные рассудительный/безрассудный 0,83, а сильный/слабый 0,82,  $\delta=36\%$ .

Во втором факторе наибольшую нагрузку имеют переменные понимающий/безразличный 0,86 и обаятельный/непривлекательный 0,72. Также в фактор вошли переменные добрый/эгоистичный 0,58 и отзывчивый/черствый.

Третий фактор оказался биполярным с одного полюса в него входят переменные сообразительный/несмышлёный 0,57, добрый/эгоистичный 0,51, а



также отзывчивый/черствый 0,43. С другого же полюса мы можем видеть переменные упрямый/уступчивый -0,69 и весёлый/серьёзный -0,56,  $\delta=11\%$ .

Таблица 7 – Структура социального восприятия лидера, субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости до и после проведения эксперимента

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	До проведения эксперимента				После проведения эксперимента			
	Ф 1	Ф2	Ф 3	Ф 4	Ф 1	Ф2	Ф3	Ф4
Отзывчивый / черствый		0,53	0,43				0,54	0,47
Обаятельный/ непривлекательный		0,72						
Рассудительный / безрассудный	0,83						0,78	
Сообразительный/ несмышленный			0,57			0,86		
Энергичный/ вялый	0,7			0,4	0,44		0,49	
Весёлый/ серьёзный			-0,56		0,65			
Добрый/ эгоистичный		0,58	0,51			0,69		
Сотрудничающий/ конкурирующий							0,63	
Деятельный/ пассивный				0,9		0,87		
Общительный/ нелюдимый	0,73				0,69			
Сильный/ слабый	0,82				0,69		0,43	
Решительный/ нерешительный	0,9				0,9			
Понимающий/ безразличный		0,86				0,62		
Уверенный/ понимающий	0,89				0,92			
Упрямый/ уступчивый			-0,69					-0,85
Дисперсия %	36	13	11	8,4	30,9	17,2	10,9	8,3

В четвертый фактор вошли две переменные: деятельный/пассивный 0,9 и энергичный/вялый 0,4,  $\delta=8,4$ .

Структура социального восприятия лидера, субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости после проведения эксперимента состоит из 4 факторов  $\delta=67,3\%$ .

В первом факторе наибольшую нагрузку имеют переменные уверенный/понимающий 0,92 и решительный/нерешительный 0,9. Переменные общительный/нелюдимый и сильный/слабый имеют вес 0,69. Переменная весёлый/серьёзный составила 0,65, переменная энергичный/вялый 0,44,  $\delta=30,9\%$ .

Во втором факторе наибольшую нагрузку имеют переменные деятельный/пассивный 0,87, и сообразительный/несмышлёный 0,86. Также данный фактор включает переменные добрый/эгоистичный 0,69 и понимающий/безрассудный 0,62,  $\delta=17,2\%$ .

Третий фактор состоит из переменных рассудительный/безрассудный 0,78, сотрудничающий/конкурирующий 0,63, а также из переменных отзывчивый/черствый 0,5, энергичный/вялый 0,49, сильный/слабый 0,43.  $\delta=10,9\%$ .

Четвертый фактор оказался биполярным и включает две переменные: с одной стороны отзывчивый/черствый 0,47, а с другой стороны упрямый/уступчивый (-0,85).

Анализируя первый фактор мы можем сказать, что не изменилась переменная решительный/не решительный. Стресс вызвал уменьшение нагрузки переменной сильный/слабый (до 0,82; после 0,69) и энергичный/вялый (до 0,7; после 0,44). Пропала переменная рассудительный/безрассудный.

Второй фактор говорит об увеличении переменной понимающий/безразличный (до 0,86; после 0,62). Пропали переменные отзывчивый/черствый и обаятельный/непривлекательный. Возникли переменные сообразительный/несмышлёный (0,86), деятельный/пассивный (0,87).

Третий фактор: добавились переменные рассудительный/безрассудный (0,78), сотрудничающий/конкурирующий (0,63), слабый/сильный (0,43). Пропали переменные сообразительный/несмышлёный, весёлый/серьёзный, добрый/эгоистичный, уверенный/понимающий.

Сравнивая четвёртые факторы мы можем сказать, что добавились переменные отзывчивый/черствый, энергичный/вялый, и изменился полюс у переменной упрямый/уступчивый, также исчезла переменная деятельный/пассивный.

В результате воздействия эксперимента и связанного с ним стресса мы можем сделать вывод об изменении в структуре оценок лидера членами групп, а именно, члены групп перестали воспринимать качество обаятельный/непривлекательный. Стало меньше попадать в поле восприятия качества энергичный/вялый, сильный/слабый. Стали больше замечать качества понимающий/безразличный. Появилась в факторной структуре оценок переменная сотрудничающий/конкурирующий .

Таким образом анализируя полученные данные мы можем сделать вывод о том, что стрессоустойчивые члены группы в стрессовой ситуации склонны воспринимать такие качества как отзывчивый/черствый, рассудительный / безрассудный, уверенный / неуверенный.

Также восприятие таких качеств лидера как сообразительный/несмышлёный, рассудительный/безрассудный до эксперимента сливались, а после эксперимента дифференцировались, но исчезло из области восприятия качество энергичный/вялый.

Не стрессоустойчивые же в стрессовой ситуации воспринимают более выражено по сравнению с обычной не стрессовой ситуацией такие качества как сообразительный / несмышлёный, понимающий / безразличный, упрямый/уступчивый. Также до эксперимента со стрессовой ситуацией были высоко оценены следующие качества лидера обаятельный/непривлекательный, энергичный/вялый, понимающий/безразличный, весёлый/серьёзный, в результате экспериментальной стрессовой ситуации эти качества не были оценены, но были оценены качество сотрудничающий/конкурирующий.

Это означает что стрессоустойчивые в отличии от не стрессоустойчивых в ситуации стресса, воспринимают интеллектуальные качества лидера такие как сообразительный/несмышлёный, рассудительный/безрассудный, но пропадают

качества силы энергичный/вялый, а не стрессоустойчивые в отличии стрессоустойчивых воспринимают более коммуникативные качества лидера сотрудничающий/конкурирующий, но пропадают из-за стресса качества обаятельный/непривлекательный и уменьшаются энергичный/вялый, понимающий/безразличный.

Для выявления наиболее динамичных свойств лидера были произведены сравнения социального восприятия лидера субъектами с разной степенью стрессоустойчивости до проведения эксперимента и после проведения эксперимента. Результаты показаны в таблице 8 и таблице 9.

Структура социального восприятия лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости до проведения эксперимента состоит из 4 факторов,  $\delta = 64,5\%$

В первом факторе наибольшая нагрузка переменной на фактор составила у переменной общительный/нелюдимый 0,83. Затем идут такие переменные как весёлый/серьёзный 0,74, энергичный/вялый 0,65, обаятельный/непривлекательный 0,59, отзывчивый/чёрствый,  $\delta = 30,4$ .

Во втором факторе наибольшая нагрузка у переменной решительный/нерешительный 0,79, а также вошли такие переменные как деятельный/пассивный 0,74, слабый/сильный 0,69, уверенный/понимающий 0,61,  $\delta = 15,1\%$ .

Третий фактор оказался биполярным на одном полюсе находится переменная добрый/эгоистичный 0,83, на другом переменная упрямый/уступчивый -0,66. А также в него вошли такие переменные как отзывчивый/чёрствый 0,55, понимающий/безразличный 0,74, сотрудничающий конкурирующий 0,48.

Четвертый фактор состоит из трёх переменных: рассудительный/безрассудный 0,8 сотрудничающий/конкурирующий 0,6, уверенный/понимающий 0,48,  $\delta = 7,5\%$ .

Структура социального восприятия лидера, субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости до проведения эксперимента состоит из 4 факторов,  $\delta = 68,4\%$ .

Таблица 8 – Сравнение факторной структуры социального восприятия лидера, субъектами с разным уровнем стрессоустойчивости до проведения эксперимента

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	Уровень стрессоустойчивости субъектов				Уровень стрессоустойчивости субъектов			
	Высокий				Низкий			
	Ф 1	Ф 2	Ф 3	Ф 4	Ф 1	Ф2	Ф3	Ф4
Отзывчивый / черствый	0,58		0,55			0,53	0,43	
Обаятельный/ непривлекательный	0,59					0,72		
Рассудительный / безрассудный				0,84	0,83			
Сообразительный/ несмышленный							0,57	
Энергичный/ вялый	0,65				0,7			0,4
Весёлый/ серьёзный	0,74						-0,56	
Добрый/ эгоистичный			0,83			0,58	0,51	
Сотрудничающий/ конкурирующий			0,48	0,59				
Деятельный/ пассивный		0,74						0,9
Общительный/ нелюдимый	0,83				0,73			
Сильный/ слабый		0,69			0,82			
Решительный/ нерешительный		0,79			0,9			
Понимающий/ безразличный			0,74			0,86		
Уверенный /понимающий		0,61		0,48	0,89			
Упрямый/ уступчивый			-0,66				-0,69	
Дисперсия %	30,4	15,1	11,5	7,5	36	13	11	8,4

В первом факторе наибольший вес имеет переменная уверенный/понимающий 0,89 и решительный/нерешительный 0,9. Одинаковые нагрузки имеют переменные общительный/нелюдимый и энергичный/вялый 0,7. Также переменные рассудительный/безрассудный 0,83, а сильный/слабый 0,82,  $\delta=36\%$ .

Во втором факторе наибольшую нагрузку имеют переменные понимающий/безразличный 0,86 и обаятельный/непривлекательный 0,72. Также в фактор вошли переменные добрый/эгоистичный 0,58 и отзывчивый/черствый 0,53.

Третий фактор оказался биполярным с одного полюса в него входят переменные сообразительный/несмышлёный 0,57, добрый/эгоистичный 0,51, а также отзывчивый/черствый 0,43. С другого же полюса мы можем видеть переменные упрямый/уступчивый -0,69 и весёлый/серьёзный -0,56.,  $\delta=11\%$ .

В четвертый фактор вошли две переменные: деятельный/пассивный 0,9 и энергичный/вялый 0,4,  $\delta=8,4$ .

Таким образом, отличие социального восприятия лидера субъектами с разным уровнем стрессоустойчивости в следующем:

1. Субъекты с низким уровнем стрессоустойчивости до эксперимента воспринимают такое качества лидера, как сообразительный/несмышлёный.
2. Субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости воспринимают такое качества лидера как сотрудничающий/конкурирующий.

Структура социального восприятия лидера, субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости после проведения эксперимента также состоит из 4 факторов,  $\delta=64\%$ .

В первом факторе наибольшая нагрузка оказалась у переменных отзывчивый/черствый 0,82 и у обаятельный/непривлекательный 0,79, также в этот фактор вошли такие переменные как добрый/эгоистичный 0,76, нагрузка у переменных весёлый/серьёзный и сотрудничающий/конкурирующий оказалась одинакова, и составила 0,64, понимающий/безразличный 0,48. Нагрузка у переменных сообразительный/несмышлёный и общительный/нелюдимый, также оказалась одинакова и составила 0,4.  $\delta=31,8\%$ .

Во втором факторе наибольший вес у таких переменных как сильный/слабый и решительный/нерешительный 0,73. Остальные переменные:

уверенный/неуверенный 0,71, понимающий/безразличный 0,53, и деятельный/пассивный 0,46,  $\delta=15,4\%$ .

Таблица 9 – Сравнение факторной структуры социального восприятия лидера, субъектами с разным уровнем стрессоустойчивости после проведения эксперимента

Восприятие субъектами свойств лидеров (Семантический дифференциал)	Уровень стрессоустойчивости субъектов				Уровень стрессоустойчивости субъектов			
	Высокий				Низкий			
	Ф 1	Ф 2	Ф 3	Ф 4	Ф 1	Ф2	Ф3	Ф4
Отзывчивый / черствый	0,82						0,54	0,47
Обаятельный/ непривлекательный	0,79							
Рассудительный / безрассудный							0,78	
Сообразительный/ несмышленный	0,41					0,86		
Энергичный/ вялый				0,81	0,44		0,49	
Весёлый/ серьёзный	0,64				0,65			
Добрый/ эгоистичный	0,76					0,69		
Сотрудничающий/ конкурирующий	0,64						0,63	
Деятельный/ пассивный		0,46		0,56		0,87		
Общительный/ нелюдимый	0,4		0,57	0,43	0,69			
Сильный/ слабый		0,73			0,69		0,43	
Решительный/ нерешительный		0,73			0,9			
Понимающий/ безразличный	0,48	0,53				0,62		
Уверенный /понимающий		0,71			0,92			
Упрямый/ уступчивый			0,72					-0,85
Дисперсия %	31,8	15,4	9,2	7,7	30,9	17,2	10,9	8,3

Третий фактор составляют две переменные общительный/нелюдимый 0,57, и упрямый/уступчивый 0,72,  $\delta=9,2\%$ .

В четвертый фактор вошли такие переменные как энергичный \ вялый 0,8, деятельный/пассивный 0,56, общительный/нелюдимый 0,43.

Структура социального восприятия лидера, субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости после проведения эксперимента состоит из 4 факторов  $\delta=67,3\%$ .

В первом факторе наибольшую нагрузку имеют переменные уверенный/понимающий 0,92 и решительный/нерешительный 0,9. Переменные общительный/нелюдимый и сильный/слабый имеют вес 0,69. Переменная весёлый/серьёзный составила 0,65, переменная энергичный/вялый 0,44.  $\delta=30,9\%$ .

Во втором факторе наибольшую нагрузку имеют переменные деятельный/пассивный 0,87, и сообразительный/несмышлёный 0,86. Также данный фактор включает переменные добрый/эгоистичный 0,69 и понимающий/безрассудный 0,62,  $\delta=17,2\%$ .

Третий фактор состоит из переменных рассудительный/безрассудный 0,78, сотрудничающий/конкурирующий 0,63, а также из переменных отзывчивый/черствый 0,54, энергичный/вялый 0,4, сильный/слабый 0,43.  $\delta=10,9\%$ .

Четвертый фактор оказался биполярным и включает две переменные: с одной стороны отзывчивый/черствый 0,47, с другой стороны упрямый/уступчивый (-0,85).

Таким образом, отличие социального восприятия лидера субъектами с разным уровнем стрессоустойчивости в следующем:

1. Субъекты с низким уровнем стрессоустойчивости после эксперимента воспринимают такие качества лидера, как рассудительный/безрассудный.
2. Субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости после эксперимента воспринимают такие качества лидера как обаятельный/непривлекательный.



## ВЫВОДЫ

В результате эмпирического исследования нами были даны ответы на поставленные задачи:

1. На основе анализа теоретических и эмпирических исследований был разработан дизайн экспериментальной стрессовой ситуации, включающий в себя неопределённость оценивания в значимой соревновательной учебной деятельности.

2. В экспериментальном исследовании выявлено, что стрессовая ситуация, моделирующая неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности, статистически достоверно активизирует активность правого полушария головного мозга субъектов. Это связано с особенностями проведения эксперимента, такими как неопределённость, стресс, оценивание членов групп. Эти особенности вызывают эмоциональные реакции, за которые отвечает правое полушарие.

3. В результате сравнения восприятия свойств социометрических и реальных действующих лидеров, членами групп до и после экспериментальной стрессовой ситуации было выявлено, что члены группы, воспринимают социометрических лидеров до эксперимента как более сообразительных и рассудительных, чем реальные, а после стрессовой ситуации вызванной экспериментом они воспринимают социометрических лидеров более уверенными, чем реальные. Это означает, что они становятся в восприятии членов группы более уверенными. Это означает, что до стрессовой ситуации члены групп склонны воспринимать в социометрических лидерах интеллектуальные свойства, а после стрессовой ситуации склонны воспринимать свойства уверенного поведения социометрических лидеров.

4. В результате сравнения диапазона изменений социальных оценок социометрических и реальных лидеров членами групп после стрессовой ситуации было выявлено, что максимальную динамику у социометрического лидера дают

свойства сообразительность, а у реальных лидеров свойства обаятельный и весёлый.

В результате влияния экспериментальной стрессовой ситуации, члены группы воспринимают социометрического лидера как более рассудительного и энергичного, а реального лидера члены группы воспринимают как более весёлого и уверенного. Это может означать, что реальные лидеры в стрессовой ситуации способны мобилизовать свои внутренние ресурсы, которые позволяют им проявлять стойкость, настаивать на своем и не испытывать бессилие в стрессовой ситуации, тем самым влияя позитивно на группу.

5. Выявлены особенности структуры воспринимаемых свойств лидеров членами групп с разной степенью стрессоустойчивости и структурой личностных свойств.

У субъектов с высоким уровнем стрессоустойчивости в факторной структуре существуют факторы не связанные с фрустрацией, которые дают им ресурс стрессоустойчивости.

У субъектов с низким уровнем стрессоустойчивости все факторы интегрированы с фрустрирующей ситуацией.

6. Результаты факторной структуры социального восприятия лидера показывают что субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости в стрессовой ситуации склонны воспринимать лидера более сообразительным, т.к. такое качество появилось после проведения эксперимента. Более обаятельным и отзывчивым, а также менее энергичным и деятельным.

Результаты факторной структуры социального восприятия лидера показывают что субъекты с низким уровнем стрессоустойчивости в стрессовой ситуации склонны воспринимать лидера более сотрудничающим, понимающим.

7. Результаты сравнения факторной структуры социального восприятия лидера, субъектов с разной степенью стрессоустойчивости было выявлено, отличие социального восприятия лидера до проведения эксперимента: субъекты с низким уровнем стрессоустойчивости до эксперимента воспринимают такое

качества лидера, как сообразительный/несмышлёный; субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости воспринимают такое качества лидера как сотрудничающий/конкурирующий.

Результаты сравнения факторной структуры социального восприятия лидера, субъектов с разной степенью стрессоустойчивости было выявлено, отличие социального восприятия лидера после проведения эксперимента: субъекты с низким уровнем стрессоустойчивости после эксперимента воспринимают такое качества лидера, как рассудительный/безрассудный; субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости после эксперимента воспринимают такое качества лидера как обаятельный/непривлекательный.

8. Таким образом, установлены свойства лидеров, дающие наибольшую динамику при восприятии лидера членами группы в экспериментальной ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной и учебной деятельности; выявлены различия в восприятии свойств лидера у членов групп с разным уровнем стрессоустойчивости и структурой личностных свойств.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Работа была посвящена изучению влияния стрессовой ситуации на динамику восприятия лидера, членами групп.

В теоретической части мы изучили подходы к категории социальной перцепции в работах Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, А. А. Бодалева, Л. А. Петровской, П. Н. Шихирева, В. Н. Кунициной. Определили основные этапы и функции социальной перцепции опираясь на труды Сюзен Фиске и Стивена Ниберга. Выяснили что существуют свои особенности при восприятии высокостатусных членов группы.

Это привело нас к идее о том, что у высокостатусных членов группы существуют особенные черты личности и поведение, благодаря которым остальные члены группы их замечают среди других людей. Эти черты личности исследовали Я.Л. Морено, Е.В. Щедрина, М.Р. Битянова, А.С. Крикунов, Б.Д. Парыгин, В.П. Позняков, Н.Н. Григорьева, Р. Бейлз, Л. Картер в основном эти качества связаны с эмоциональным интеллектом, общительностью, инициативность, склонны продвигать идеи и ценностные установки своей группы. Описали основные способы выявления лидеров в группе - социометрия и референтометрия.

Изучая ситуативный подход и работы Ф.Э. Фидлера, Д. Канеман и Р. Тверски, что ситуация влияет на выбор членами групп своего лидера, каждая ситуация требует определённых личностных качеств. Далее, изучили феномен психологического стресса и фрустрации в работах Р.Л. Кричевского, Е.М. Зайцевой, Р. Лазаруса, Д. Эверила, С. Розенцвейга, К. Левина, Т.Дембо, которые рассматривают личностные детерминанты влияющие на переживание стрессовой ситуации. Они основываются на информационном значении раздражителя или стрессовой ситуации. Были изучены стили лидерства и стрессоустойчивость в связанная с проектной инновационной деятельности (В.Г. Грязева-Добшинская, В.А. Глухова, П.С. Глухов, Ю.А. Дмитриева, А.С. Мальцева). Изучая работы Видула Бал, Майкл Кэмпбелл определили

основные факторы, влияющие на возникновения стресса у лидеров. Анализируя работу Е.В. Егоровой-Гантман определили как влияет стресс на состояние политических лидеров. Описали способ измерения группового оценивания лидера. Анализируя работы Петренко В.Ф., Гладких Н.Ю., Митиной О.В. выявили как оценивают качества лидера члены групп.

В результате эмпирического исследования были выявлены следующие особенности.

Стрессовая ситуация в большей степени активизирует правое полушарие головного мозга участников эксперимента.

При сравнении восприятия свойств социометрических и реальных действующих лидеров было обнаружено, что в стрессовой ситуации члены групп воспринимают социометрического лидера более уверенным, чем реального лидера.

Анализируя динамику восприятия членов групп социометрических лидеров, мы обнаружили, что они воспринимаются сообразительными, а реальные лидеры воспринимаются обаятельными и весёлыми.

Также в результате влияния экспериментальной стрессовой ситуации члены группы воспринимают социометрического лидера как более рассудительного и энергичного, а реального лидера члены группы воспринимают как более весёлого и уверенного.

У членов групп с высокой стрессоустойчивости в факторной структуре были обнаружены факторы не связанные с фрустрацией, это даёт им ресурс стрессоустойчивости. У членов групп с низкой стрессоустойчивостью все факторы интегрированы с фрустрирующей ситуацией.

Факторная структура социального восприятия лидера до и после экспериментальной ситуации показала что:

Субъекты с высоким уровнем стрессоустойчивости в стрессовой ситуации склонны воспринимать лидера более сообразительным.

Субъекты с низким уровнем стрессоустойчивости в стрессовой ситуации склонны воспринимать лидера более сотрудничающим, понимающим.

Сравнение факторных структур субъектов с разной степенью стрессоустойчивости показали:

Восприятие лидера субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости отличается от восприятия лидера субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости по свойству лидера рассудительный/безрассудный.

Восприятие лидера субъектами с высоким уровнем стрессоустойчивости отличается от восприятия лидера субъектами с низким уровнем стрессоустойчивости по свойству лидера обаятельный/непривлекательный.

Таким образом, цель и задачи поставленные нами в исследовании выполнены, а гипотеза подтвердилась.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агапова И. Ю., Восприятие рекламы: методика использования репертуарных решеток для формирования биполярных шкал семантического дифференциала // Социология: 4М. 1999. № 11. С. 73-100
2. Актуальные проблемы патофизиологии: Избранные лекции/Под ред. Б.Б.Мороза. — М.: Медицина, 2001. — 424 с: ил. ISBN 5-225-04388-7
3. Андреева Г. М. Психология социального познания: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. — Издание второе, перераб. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2000. — 288 с.
4. Базаров, Т. Ю. Роль лидера в кризисе/ Т. Базаров // Управление персоналом. - 2009. - № 17 (219). - С. 43-46
5. Базаров Т.Ю., Шевченко Ю.С. Организационный лидер посткризисного периода / Организационная психология. 2014. Т. 4. № 3. С. 69-86.
6. Бал, Видула. Усиливаем стрессоустойчивость [Текст] : как успешно нейтрализовать негативный стресс / Видула Бал, Майкл Кэмпбелл, Шарон Макдауэлл-Ларсен ; пер. с англ. М. Финогенова. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 99 с.; ISBN 978-5-91657-293-3
7. Батулин, Н. А. Оценочная функция психики: Монография / Н. А. Батулин. Рос. акад. наук, Ин-т психологии, Юж.-Урал. гос. ун-т. — М.: Издательство Института РАН , 1997. — 306 с.
8. Батулин, Н. А. Психология оценивания и оценки Ч.1: Учебное пособие / Н. А. Батулин; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Общ. психологии. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2000. — 106 с.
9. Белоконь, О.В. Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент "Строим вместе" / О. В. Белоконь // Психология. Журнал Высшей школы экономики. - 2008. - Т. 5, N 3 (июль-сентябрь). - С. 137-144
10. Белоконь О. В. Ситуативное лидерство: механизмы выдвижения на лидерскую позицию / Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2017. № 1 (33). С. 151-155.

11. Белякова, Н.В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Белякова. – М., 2002. – 197 с.
12. Беспалов Д.В. Проблемы психологического исследования лидерства в малых группах // Вестник практической психологии образования. 2015. № 3. С. 24–32.
13. Битянова М. Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей. Учебное пособие / М: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. — 576 с. (Серия «Кафедра психологии»).
14. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 С. – (Современное образование) ISBN–5-9292-0010-6
15. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) М.: Издательство Московского университета, 1984. — 200 с.
16. Вержибок, Г.В. Лидерство в социальном и образовательном пространстве: учебно-метод. пособие / Г. В. Вержибок, В. И. Шупляк. – Минск: РИВШ, 2012. – 362 с. – (22, 0 п. л., авт. – 21, 0 п. л.)
17. Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2011. – Вып. 15. С.17 – 24. УДК 159.9 ББК Ю933 Психология интеллекта и творчества. Традиции и инновации. – М.: Изд-во ИПРАН, 2010, с. 298-309.
18. Гладышев В.И. Цаюкова Е.Д., Роль гипотетических фикций в формировании целостного мировоззрения личности/ НОМО HOLISTIC: человек целостный, Издательство: Издательский центр ЮУрГУ. – 2018. - Вып. 6 С. 21-27 УДК: 531.7
19. Горбатов Д.С. Практикум по психологическому исследованию: Учеб. Пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2003. – 272 с.
20. Городецкая И.В., Горбачёв В.В., Клопов Н.А. Проблема лидерства в студенческой среде ВГМУ // Вестник Витебского государственного медицинского университета. – 2014. – №1. – С.121-128.



21. Григорьева Н.Н. Гендерные особенности проявления лидерства у студентов (на примере учебных групп колледжа): автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01, 19.00.05 /Н.Н. Григорьева; Моск. гуманит. ун-т. – М., 2006. – 27 с.
22. Гриншпун И. Б. Идеи Джекоба Леви Морено в контексте развития западноевропейской и североамериканской психологии XX столетия : Дис. канд. психол. наук : 19.00.01. / Игорь Борисович Гриншпун — М.: Московский педагогический государственный университет, 2002. – 240 с.
23. Грязева-Добшинская, В.Г. Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров / ВТ. Грязева- Добшинская // Социальная психология творчества - 2007: сб. науч. тр. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007.
24. Грязева-Добшинская, В.Г. Межполушарная асимметрия и структура ресурсов стрессоустойчивости интегральной индивидуальности / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, С.Ю. Коробова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2018. – Т. 11, № 2. – С. 15–27. DOI: 10.14529/psy180202
25. Грязева-Добшинская, В. Г. Методика диагностики отношения социальных субъектов к творческой личности / В. Г. Грязева-Добшинская, Н.Ю. Бакунчик, В.А. Глухова, А.С. Мальцева // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2008. – Вып. 3. С.33–45.
26. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды Серия: Мастера психологии М. Питер 2008г. 336с. Твердый переплет, Увеличенный формат. ISBN: 978-5-911807-65-8
27. Давлетова, А.И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/ А.И. Давлетова; Славянск.-на-Кубани гос. пед. ин-т. – М., 2007. – 24 с.
28. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт; при участии П. Лейн; [пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. проф. И.В. Андреевой]. — М.: Эксмо, 2006. — 480 с.
29. Дружинин В.Н., Ушаков Д.В. Когнитивная психология. Учебник для вузов / Под ред. В. Н. Дружинина, Д. В. Ушакова – М.: ПЕР СЭ, 2002 – 480 с.

30. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов : учебник / О.Ю. Ермолаев. – 4-е изд., испр. – М. : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 2006. – 336 с.
31. Золотовицкий Р. А. Социометрия Я. Л. Морено: мера общения // Социологические исследования. — 2002. — № 4. — С. 103—113.
32. Ильин В.А. Психология лидерства: учебник. – М.: Юрайт, 2015. – 312 с.
33. Интенсивный стресс в контексте психологической безопасности / Под общ. ред. Н. Е. Харламенковой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 344 с. (Социокультурные аспекты национальной безопасности) ISBN 978-5-9270-0359-4
34. Когнитивная наука : Основы психологии познания : в 2 т. — Т. 1 / Борис М. Величковский. — М.:Смысл : Издательский центр «Академия», 2006. — 448 с.
35. Когнитивная наука : Основы психологии познания : в 2 т. — Т. 2/ Борис М. Величковский. — М. : Смысл : Издательский центр «Академия», 2006. — 448 с.
36. Когнитивная психология / Р. Солсо. — 6-е изд. — СПб.: Питер, 2006. — 589 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»). ISBN 5-94723-182-4
37. Кондратьев М.Ю., Кондратьев Ю.М. Психология отношений межличностной значимости. — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 272 с.
38. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с. ISBN 5-7567-0159-1
39. Кузнецов, Д. А. Исследование восприятия лидерства в организации / Д. А. Кузнецов, И. А. Кулькова // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2017. – № 2 (22). – С. 58–68.
40. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено. М.: Прогресс, Универс, 1994.

41. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и амерканских традиций. М.;Смысл, 1999.-532 с.
42. Логвинов И.Н. Основные тенденции в изучении феномена лидерства в современной отечественной психологии // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2014. – №3.–URL:<http://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/05.pdf>  
Обращение к ресурсу 25.05.2019.
43. Люсин Д. В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика.- 2006.- № 4.- С. 3 – 22.
44. Маклаков А. Г. М15 Общая психология — СПб: Питер, 2001 — 592 с: ил — (Серия «Учебник нового века») ISBN 5-272-00062-5
45. Мозг, познание, разум: введение в когнитивные нейронауки [Электронный ресурс] : в 2 ч. Ч. 1 / под ред. Б. Баарса, Н. Гейдж ; пер. с англ. под ред. проф. В. В. Шульговского. — Эл. изд. — Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf : 552 с.). — М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. — (Лучший зарубежный учебник).
46. Мозг, познание, разум: введение в когнитивные нейронауки [Электронный ресурс] : в 2 ч. Ч. 2 / под ред. Б. Баарса, Н. Гейдж ; пер. с англ. под ред. проф. В. В. Шульговского. — Эл. изд. — Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf : 467 с.). — М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014.
47. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учебное пособие / А.Д. Наследов. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Речь, 2006. – 392 с.
48. Наумов, Александр Борисович. Структура установок восприятия и оценки политических лидеров : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Наумов Александр Борисович; [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова]. - Ярославль, 2008. - 26 с. Социальная психология
49. Нестик Т. А. Социальная психология времени. –М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – 496 с. ISBN 978-5-9270-0282-5

50. Общая психология / П. Н. Шишкоедов. - Москва : Эксмо, 2009. - 284, [1] с. : ил., табл.; 21 см. - (Учебный курс: кратко и доступно!); ISBN 978-5-699-29551-7
51. Ойстер Кэрол 0-48 Социальная психология групп. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004.— 224 с. (Проект «Главный учебник»).
52. Одинцова, М. А. Психология стресса : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 299 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
53. Петренко В. Ф. Основы психосемантики. — 2-изд., доп. — СПб.: Питер, 2005. — 480 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»). ISBN 5-94723-527-7
54. Петренко В. Ф. Психосемантический анализ имиджа политических лидеров // Основы психосемантики. СПб.: Питер, 2005. С. 418—435.
55. Петренко В.Ф., Гладких Н.Ю., Митина О.В. Психосемантический анализ восприятия политических лидеров (на материале выборки студентов из Южной Кореи). // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2016. — №2 — с.64-87
56. Платонов Ю. П. Психология конфликтного поведения. — СПб.: Речь, 2009. — 544 с. ISBN 978-5-9268-0777-8
57. Подойницына И.И. Парадоксы социометрического метода // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12, Психология. Социол. Педагогика. - СПб., 2010. - Вып. 2. - С. 22-31.
58. Психология интеллекта и творчества. Традиции и инновации. – М.:Изд-во ИПРАН, 2010, С. 298–309.Грязева-Добшинская В.Г. Синергия взаимодействия субъектов в совместной творческой деятельности как механизм творческого лидерства
59. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. Ответственные редакторы: А.Л. Журавлев, Е В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001, 288 с. SBN 5-9270-0017-7

60. Ричард Бояцис, Энни Макки На одной волне: Как управлять эмоциональным климатом в коллективе/ Издательский дом: Альпина Паблишер , 2005 г., С-420, ISBN: 978-5-9614-4164-2
61. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / Пер. с англ. В. В. Румынского под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна — М.: Аспект Пресс, 1999. — 429 с. ISBN 5-7567-0234-2
62. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2003. – 350 с.
63. Социальная психология. 7-е изд. / Под ред. С. Московичи. — СПб.: Питер, 2007. — 592 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
64. Социальная психология. Учебное пособие. / Отв. Ред. А. Л Журавлев. М.: ПЕР СЭ, 2002. 351с. (Серия «Высшее психологическое образование») ISBN 5-9292-0055-6
65. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под. ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 512 с. (Психология социальных явлений) ISBN 978-5-9270-0218-4
66. Имидж лидера. Психологическое пособие для политиков Под редакцией Е.В. Егоровой-Гантман. — М.: Об-во «Знание» России, 1994. — 265 с.
67. Урмина, Ирина Александровна. Лидерство в проблемных ситуациях: теоретико-культурный анализ : автореферат дис. ... кандидата культурологии : 24.00.01 / Гос. акад. славян. культуры. - Москва, 2003. - 19 с.
68. Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума/ СПб.: Питер, 2004.–384 с.
69. Цагарелли, Ю.А. Системная диагностика человека и развитие психических функций: учебное пособие / Ю.А. Цагарелли. – Казань: Изд-во «По- знание» Института экономики, управления и права, 2009. – 492 с.
70. Чалдини Р., Кенрик Д., Нейберг С. Социальная психология. Пойми себя, чтобы понять других! (серия «Главный учебник»). – СПб.: прайм\_ЕВРОЗНАК, 2002. – 336 с.

71. Чернышев А.С. Организованность и лидерство в молодежных группах: теория, эксперимент, практика: Избранные труды. — Курск, 2006.
72. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. — 544 с. — (Высшее образование) . — ISBN 5-222-02567-5.
73. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. — СПб.: Питер, 2006. — 256 с.: ил. — (Серия «Учебное пособие»), ISBN 5-469-01517-3
74. Эллиот Аронсон, Кэрол Теврис. Ошибки, которые были допущены (но не мной): почему мы оправдываем глупые убеждения, плохие решения и пагубные действия / Пер. с англ. А.В. Лисовского. — М.: Инфотропик Медиа, 2012. — 336 с. — ISBN 978-5-9998-0097-8.
75. Эллиот Аронсон. Общественное животное. Введение в социальную психологию. — изд. 7. — М.: Аспект Пресс, 1998. — 517 с.
76. Ясюкова Л.А. Фрустрационный тест Розенцвейга диагностика реакций в ситуации конфликта: методическое руководство/ Л.А.Ясюкова. — СПб.: ИМАТОН, 2007. — 128 с.
77. A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy George C. Banks , Kelly Davis McCauley , William L. Gardner , Courtney E. Guler a University of North Carolina at Charlotte, Charlotte, NC, USA 2017. — P. 23–43.
78. Diane F. Halpern Thought and Knowledge: An Introduction to Critical Thinking Third edition Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, New Jersey, 2003. — P. 83–103.
79. Gabriel S.L. Political leadership: New perspectives and approaches. Chicago: University of Chicago Press, 2012, P.145–167
80. Grijalva, E., Harms, P.D., Newman, D., Gaddis, B. & Fraley, R.C. (2015). Narcissism and leadership: A meta-analytic review of linear and nonlinear relationships. Personnel Psychology, 68, P. 1-47.
81. Moreno.I.L. The first Book of Group Psychotherapy, I. Ed. Beacon (N.Y.): Beacon, 1991. P. 63–79

82. Moscovici S. Social representations: Explorations in social psychology / Ed. by G. Duveen. Cambridge: Polity Press, 2000. P. 113–118
83. Osgood C. E., Suci G., and P. Tannenbaum, The Measurement of Meaning. University of Illinois Press, 1957. P. 71–92
84. Petrenko V, Mitina O. Using psychosemantic methods in political psychology // Psychology in Russia: State of the Art. 2008. Vol. 1. P. 239—265.
85. Triandis H.C., Osgood C.E. A Comparative Factorial Analysis of Semantic Structures in Monolingual Greek and American College Students // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1958. Vol. 57. P. 187–196.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ А

Стимульный материал семантического дифференциала

Сейчас Вы оцениваете себя

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_

Название команды \_\_\_\_\_

1. Отзывчивый	3 2 1 0 1 2 3	1. Чёрствый
2. Непривлекательный	3 2 1 0 1 2 3	2. Обаятельный
3. Рассудительный	3 2 1 0 1 2 3	3. Безрассудный
4. Несмышлёный	3 2 1 0 1 2 3	4. Сообразительный
5. Энергичный	3 2 1 0 1 2 3	5. Вялый
6. Весёлый	3 2 1 0 1 2 3	6. Серьёзный
7. Эгоистичный	3 2 1 0 1 2 3	7. Добрый
8. Сотрудничающий	3 2 1 0 1 2 3	8. Конкурирующий
9. Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	9. Деятельный
10. Общительный	3 2 1 0 1 2 3	10. Нелюдимый
11. Слабый	3 2 1 0 1 2 3	11. Сильный
12. Решительный	3 2 1 0 1 2 3	12. Нерешительный
13. Безразличный	3 2 1 0 1 2 3	13. Понимающий
14. Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	14. Неуверенный
15. Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	15. Уступчивый

Сейчас Вы оцениваете других членов Вашей команды.

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

1. Отзывчивый	3 2 1 0 1 2 3	1. Чёрствый
2. Непривлекательный	3 2 1 0 1 2 3	2. Обаятельный
3. Рассудительный	3 2 1 0 1 2 3	3. Безрассудный
4. Несмышлёный	3 2 1 0 1 2 3	4. Сообразительный
5. Энергичный	3 2 1 0 1 2 3	5. Вялый
6. Весёлый	3 2 1 0 1 2 3	6. Серьёзный
7. Эгоистичный	3 2 1 0 1 2 3	7. Добрый
8. Сотрудничающий	3 2 1 0 1 2 3	8. Конкурирующий
9. Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	9. Деятельный
10. Общительный	3 2 1 0 1 2 3	10. Нелюдимый
11. Слабый	3 2 1 0 1 2 3	11. Сильный
12. Решительный	3 2 1 0 1 2 3	12. Нерешительный
13. Безразличный	3 2 1 0 1 2 3	13. Понимающий
14. Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	14. Неуверенный
15. Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	15. Уступчивый



## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Бланк социометрического опроса

Ф. И. О.

---

Курс (группа)

---

Ответьте на поставленные вопросы, записав под каждым из них три фамилии членов вашей группы с учетом отсутствующих.

! В рамках каждого вопроса, члены вашей группы не должны повторяться.

!Отвечая на пункты этих вопросов, Вам необходимо выбрать лишь одного человека из вашей группы.

1. С кем из группы вы бы хотели:

а) Работать над получением гранта в 100 тыс. руб. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

б) Работать над написанием диплома. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

в) Работать над написанием курсовой. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

2. Кого из своей группы вы бы пригласили на свой день рождения:

а) В ресторан, в котором все счета вы оплачиваете сами. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

б) В кафе, в котором все счета вы оплачиваете сами. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

в) К себе домой. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

3. С кем из своей группы вы пошли бы в многодневный туристический поход:

а) В зимний период \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

б) Поздней осенью \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

в) Летом \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

Бланк к методике

«АКТ - 70»

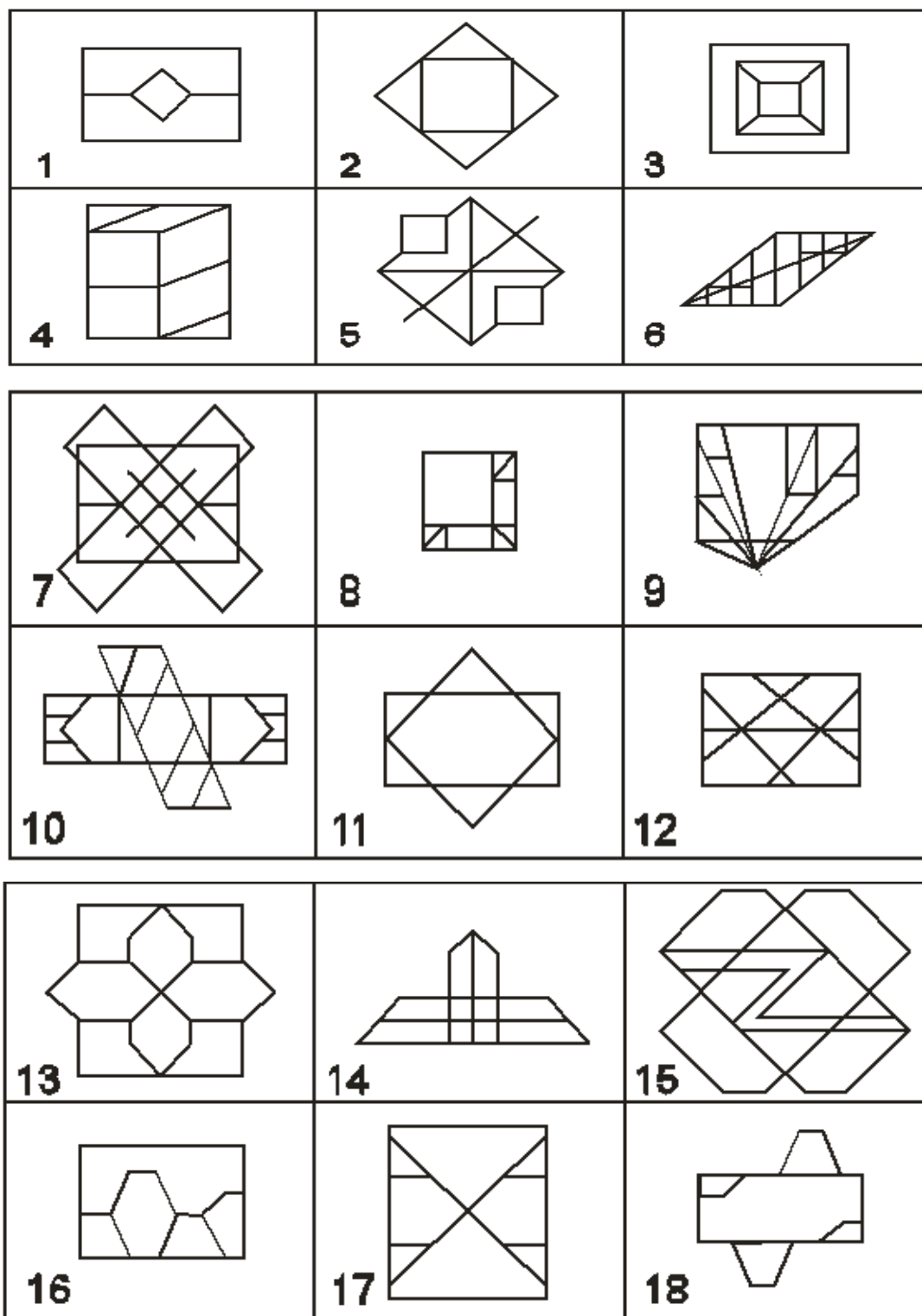
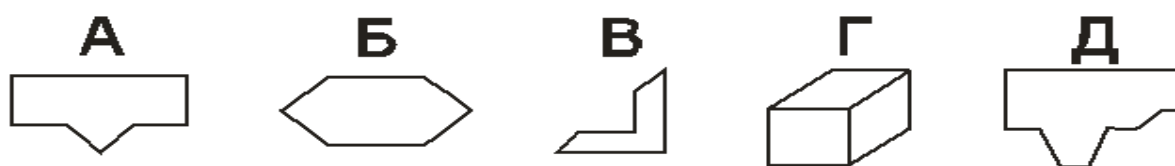
ФИО \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

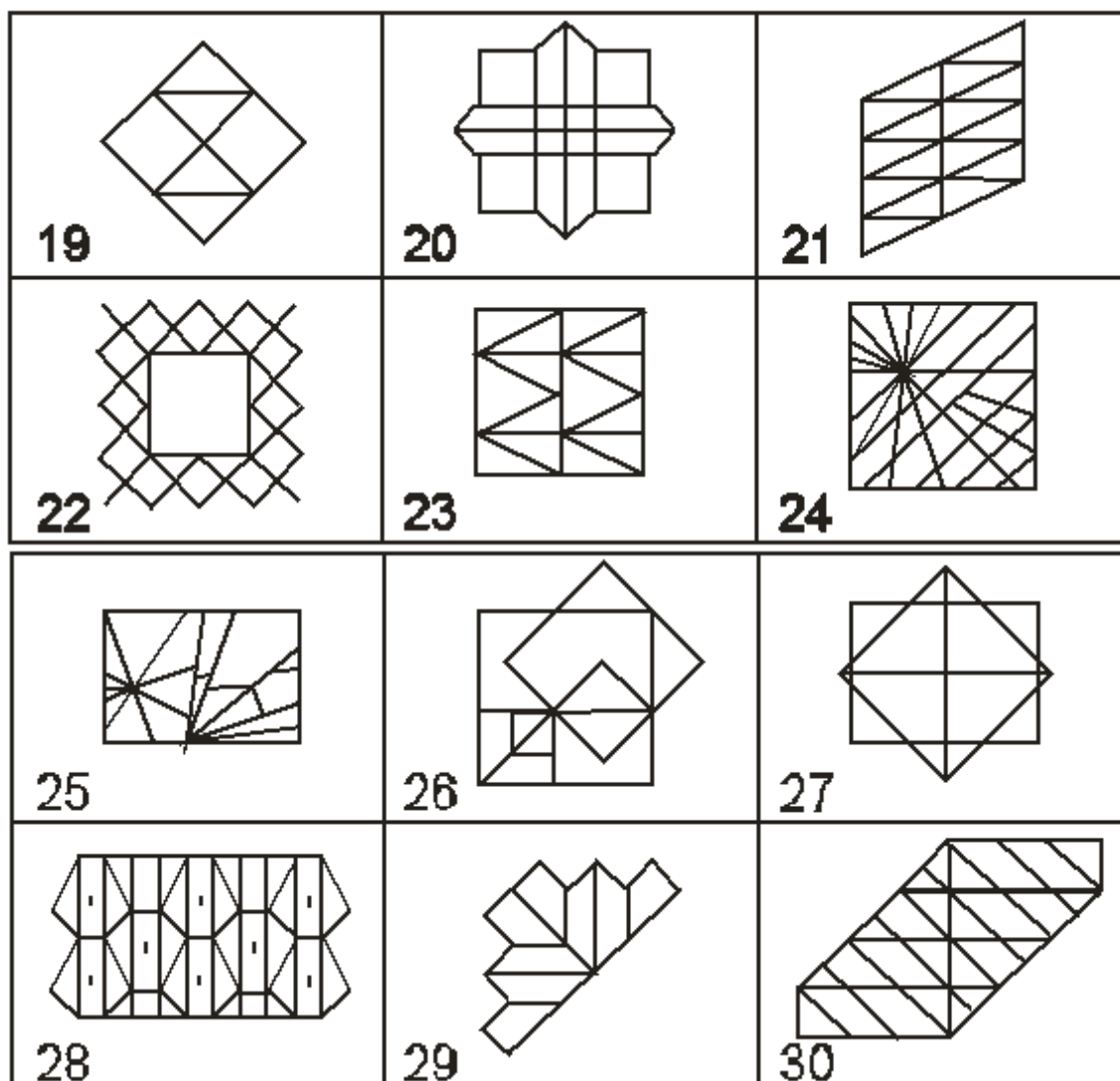
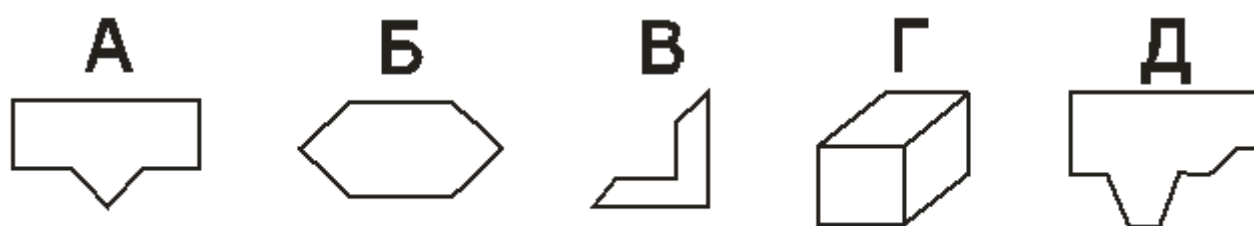
Группа \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Начало выполнения методики:

Окончание выполнения методики:

Номер рисунка	Вариант ответа
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	





## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### Стимульный материал к опроснику ЭМИн

№	Утверждение	Совсем не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1.	Я замечаю, когда близкий человек переживает, даже если он (она) пытается это скрыть				
2.	Если человек на меня обижается, я не знаю, как восстановить с ним хорошие отношения				
3.	Мне легко догадаться о чувствах человека по выражению его лица				
4.	Я хорошо знаю, чем заняться, чтобы улучшить себе настроение				
5.	У меня обычно не получается повлиять на эмоциональное состояние своего собеседника				
6.	Когда я раздражаюсь, то не могу сдержаться, и говорю всё, что думаю				
7.	Я хорошо понимаю, почему мне нравятся или не нравятся те или иные люди				
8.	Я не сразу замечаю, когда начинаю злиться				
9.	Я умею улучшить настроение окружающих				
10.	Если я увлекаюсь разговором, то говорю слишком громко и активно жестикулирую				
11.	Я понимаю душевное состояние некоторых людей без слов				
12.	В экстремальной ситуации я не могу усилием воли взять себя в руки				
13.	Я легко понимаю мимику и жесты других людей				
14.	Когда я злюсь, я знаю, почему				
15.	Я знаю, как ободрить человека, находящегося в тяжелой ситуации				
16.	Окружающие считают меня слишком эмоциональным человеком				
17.	Я способен успокоить близких, когда они находятся в напряжённом состоянии				
18.	Мне бывает трудно описать, что я чувствую по отношению к другим				
19.	Если я смущаюсь при общении с незнакомыми людьми, то могу это скрыть				
20.	Глядя на человека, я легко могу понять его эмоциональное состояние				
21.	Я контролирую выражение чувств на своем лице				

22.	Бывает, что я не понимаю, почему испытываю то или иное чувство				
23.	В критических ситуациях я умею контролировать выражение своих эмоций				
24.	Если надо, я могу разозлить человека				
25.	Когда я испытываю положительные эмоции, я знаю, как поддержать это состояние				
26.	Как правило, я понимаю, какую эмоцию испытываю				
27.	Если собеседник пытается скрыть свои эмоции, я сразу чувствую это				
28.	Я знаю как успокоиться, если я разозлился				
29.	Можно определить, что чувствует человек, просто прислушиваясь к звучанию его голоса				
30.	Я не умею управлять эмоциями других людей				
31.	Мне трудно отличить чувство вины от чувства стыда				
32.	Я умею точно угадывать, что чувствуют мои знакомые				
33.	Мне трудно справляться с плохим настроением				
34.	Если внимательно следить за выражением лица человека, то можно понять, какие эмоции он скрывает				
35.	Я не нахожу слов, чтобы описать свои чувства друзьям				
36.	Мне удаётся поддержать людей, которые делятся со мной своими переживаниями				
37.	Я умею контролировать свои эмоции				
38.	Если мой собеседник начинает раздражаться, я подчас замечаю это слишком поздно				
39.	По интонациям моего голоса легко догадаться о том, что я чувствую				
40.	Если близкий человек плачет, я теряюсь				
41.	Мне бывает весело или грустно без всякой причины				
42.	Мне трудно предвидеть смену настроения у окружающих меня людей				
43.	Я не умею преодолевать страх				
44.	Бывает, что я хочу поддержать человека, а он этого не чувствует, не понимает				
45.	У меня бывают чувства, которые я не могу точно определить				
46.	Я не понимаю, почему некоторые люди на меня обижаются				