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 психологии
Кафедра «Общая психология, психодиагностика
и психологическое консультирование»

Рецензент, канд.психол.наук, доцент
доцент кафедры ОП
_____С.В.Морозова
_____2019 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой ОП,
канд.психол.наук, доцент
__ _____С.В.Морозова
_____ 2019 г.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ, КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ–37.03.01.2019.472.ПЗ ВКР

Руководитель проекта,
к. психол. н., доцент
_____О.Б. Конева
_____2019 г.

Автор проекта
студент группы СГ-472
_____Я. А. Казанцева
_____2019 г.

Нормоконтролер,
_____Л.А. Донцова
_____2019 г.

Челябинск, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА 8

1.1. Определение и характеристика малого бизнеса в психологии как субъекта деятельности 8

1.2. Психологические аспекты личности управленцев в организациях малого бизнеса 9

1.3 Копинг-стратегии как способы совладеющего поведения в профессиональной деятельности управленцев 14

1.4 Мотивация управленцев в организациях малого бизнеса 16

ГЛАВА 2. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ 19

2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования 19

2.2. Методы исследования 20

2.3 Методы математической обработки данных 27

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ, КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ, МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ 28

3.1. Составление «портрета» управленцев разных должностных звеньев в организациях малого бизнеса 28

3.2. Исследование свойств личности управленцев разных должностных звеньев 32

3.3 Исследование копинг-стратегий, используемых управленцами разных должностных звеньев в профессиональной деятельности 36

3.4 Исследование мотивации достижения у управленцев разных должностных уровней 39

3.5 Исследование взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с копинг-стратегиями 41

3.6 Исследование взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с мотивацией достижения 51

ВЫВОДЫ 53

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 56

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 58

ПРИЛОЖЕНИЯ 62

ВВЕДЕНИЕ

Формирование тенденций современной психологии во многом зависит от запросов современного общества. Сфера развивающегося бизнеса – одна из актуальных тем современного общества, которая нуждается во взаимодействии с психологией. Это связано с тем, что сфера малого бизнеса достаточно молодая сфера, которая имеет свою специфику в развитии. В современном малом бизнесе совершенно стираются классические нормы организационной психологии в выстраивании иерархии между разными уровнями должностных структур.

Актуальность исследования психологии в бизнесе заключается в том, что предпринимательская деятельность – вид деятельности, требующий исследования ряда закономерностей развития предпринимательства, выявления психологических особенностей самой деятельности малого бизнеса, а также личностей управленцев (людей, которые являются частью команды) в нем. Изучение психологии бизнеса опирается на исследования таких отечественных психологов как: Т.А. Бергис, А.Н. Алейников, Ю.В. Щербатых и др. Среди зарубежных психологов исследование психологии бизнеса опирается на: L. Mullins, E.F. McKenna, W. Stone и др.

Личность управленцев играют важную роль в формировании команды в целом, а также на результат, который будет получен от совместной работы. Для собственников малого бизнеса важно понимать какими личностными свойствами и «компетенциями» должны обладать управленцы для продуктивной деятельности. В малом бизнесе в связи с размытыми границами должностных уровней, нет четкого распределения управленцев по должностным звеньям, что свидетельствует о многофункциональности каждого. Данное исследование выполнялось в рамках запроса собственников малого бизнеса. Личность управленцев и влияние профессиональной роли изучались Д. Холландом, по его исследованиям был создан опросник профессиональной ориентации.

Каждая компания имеет свою модель корпоративных компетенций. Благодаря этому инструменту решается множество задач, которые связаны с подбором, оценкой, мотивацией и развитием персонала.

Каждому должностному уровню соответствует свой набор «компетенций» и свойств личности, который определяет эффективность и пригодность управленцев для определенного вида работы.

Если на определенную должность набирать людей с таким «профилем компетенций», которые соответствует профилю выдающихся управленцев, то средняя результативность управленцев увеличится.

Имея показатели личностных профилей высокоэффективных управленцев каждого должностного уровня в компании, собственник малого бизнеса четко знает стратегии поведения своих управленцев, которые он может использовать и направлять в целях достижения продуктивной и эффективной деятельности компании.

Важной современной тенденцией является развития личностных свойств в процессе деятельности и их влияния на стратегии поведения, которые приводят к результативному или нерезультативному показателю компании. Исследование свойств личности управленцев и собственников в малом бизнесе способствует выявлению «идеального» портрета личности управленцев на каждом уровне должностных звеньев для применения его в действующем бизнесе, с целью достижения максимального результата в деле, а также благоприятного климата организации.

Целью работы является выявление взаимосвязей свойств личности с копинг-стратегиями и мотивацией достижения у управленцев разных звеньев организаций малого бизнеса.

Объект исследования: управленцы разных должностных звеньев малого бизнеса.

Предмет: взаимосвязь свойств личности управленцев разных должностных звеньев малого бизнеса с копинг-стратегиями, мотивацией достижения.

Задачи:

1. Составить «портрет управленцев разных должностных звеньев в организациях малого бизнеса;

2. Исследовать свойства личности управленцев разных должностных звеньев;

3. Исследовать копинг-стратегии, используемые управленцами разных звеньев в профессиональной деятельности;

4. Исследовать мотивацию достижения управленцев разных должностных звеньев.

5. Исследовать взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с копинг-стратегиями;

6. Исследовать взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с мотивацией достижения.

Гипотеза исследования: существуют различия взаимосвязей свойств личности с копинг-стратегиями у управленцев разных должностных звеньев в структуре малого бизнеса.

– управленцы среднего звена значительно отличаются от других уровней управленческих звеньев по показателям психологических свойств, копинг-стратегий.

В данном исследовании применялись следующие **методики**:

1. Пятифакторный опросник личности («Big Five») Р. МакКрае, П. Коста, в адаптации А.Б. Хромова;

2. Акцентуации характера и темперамента личности Г. Шмишека, К. Леонгарда;

3. Методика «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса;

4. Методика диагностики личности на мотивацию достижения Т. Элерса.

Практическая значимость исследования: полученные результаты исследования могут быть использованы собственниками организаций малого бизнеса и практикующими психологами для подбора и расстановки управленцев по разным должностным звеньям с учетом их психологических свойств. Составленный «портрет» свойств личности, копинг-стратегий и уровня мотивации

достижения уменьшит конфликтность управленцев в организациях малого бизнеса и увеличит прибыль организации.

Объем и структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, выводов, заключения, библиографического списка – 51 наименования, 4 приложения. В тексте работы представлено 9 таблиц, 7 рисунок. Общий объём работы 62 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

1.1. Определение и характеристика малого бизнеса в психологии как субъекта деятельности

В настоящее время среди исследователей наблюдается повышенный интерес к проблеме исследования малого бизнеса с точки зрения психологических аспектов. Для психологического исследования бизнеса как процесса деятельности – бизнес представляет собой деятельность, которая требует от субъекта деятельности непрерывной направленности на получение результативности в виде прибыли, а также развитие и самосовершенствование личности в психологическом и профессиональном планах.

Подходя к понятию малого бизнеса, формируется следующее определение: это организованный процесс предпринимательства, который опирается на деятельность небольших фирм и предприятий. Численность сотрудников организаций малого бизнеса составляет до 100 человек, их деятельность обусловлена специфическим для малого бизнеса проявлением многофункциональности каждого сотрудника и размытыми границами иерархических должностных структур (В.А.Штроо). Важным фактором определения малого бизнеса является то, что эти предприятия занимают микро место в экономике и имеют малые финансовые (до 800 миллионов рублей) и организационные масштабы, однако в связи с этим у них высокая динамика развития и достижения предпринимательских целей, следовательно хорошая почва для быстрого развития личности сотрудника и хорошего карьерного роста [23].

Психология изучает бизнес как многофункциональное явление, она нацелена на повышение результативности бизнес-деятельности, оптимизацию взаимодействия субъектов бизнеса со всеми сторонами общества. Психология бизнеса опирается на представления о структуре явлений психики, которые отражены в категориальном аппарате психологии. Опора на познания о психологических явлениях присваивает определенность психологии бизнеса и

дает возможность выявить новые пути решения задач, стоящих перед бизнесменами, руководителями-управленцами и работниками бизнес организаций. Новые пути решения задач представляют собой оптимизацию бизнес-процессов с учетом свойств личностей сотрудников, выстраивание видов управления и поведения успешных управленцев, разработки стратегий внутриорганизационного обучения, методов повышения эффективности взаимодействия сотрудников и предпринимателей внутри организации, а также за ее пределами.

Среди отечественных исследователей особое внимание в изучении организаций малого бизнеса внимание уделяется подбор и найму персонала, что еще раз подтверждает специфику малого бизнеса. Так в исследовании Ходовой Н. Н. были описаны проблемы, связанные с подбором персонала и его соответствием с должностными обязанностями. Она прописывает целый ряд инструментов, который способствует качественному отбору сотрудников. При отборе следует ориентироваться на сильные стороны сотрудника, а не на слабые, нужно уделять особое внимание на перспективность сотрудника, задать ему максимально подходящие для него условия, которые будут способствовать высокой динамики развития личности в организации малого бизнеса. В связи с этим следует изучить те личностные свойства, которые будут способствовать развитию сотрудника и организации, за счет личностных ресурсов людей, которые работают в организации [48].

1.2. Психологические аспекты личности управленцев в организациях малого бизнеса

Каждый человек как индивид, как отдельный представитель человеческой общности представляет собой личность в неразрывном единстве с психикой. Индивид имеет психику, одновременно выступая субъектом межчеловеческих, общественных отношений. Эти взаимоотношения определяют содержание и характер деятельности организации, в которой находится человек как субъект деятельности, а также общение, которое в ней складывается. Исходя из этого, созревает вывод о том, что развитие организации выступает как фактор развития

личности в организации. Исходя из концепции персонализации индивида, человек всегда характеризуется потребностью быть личностью, то есть быть наибольшей степени представленным важным для него качествами в жизнедеятельности других людей. Выполнять свою деятельность изменением ее смысловой сферы, и способностью быть личностью в организации, как совокупностью индивидуальных свойств и средств, позволяющих совершать действия, которые обеспечивают удовлетворение потребности быть личностью именно в процессе деятельности [13].

Определение термина личность используется для определения человека как носителя определенных свойств, черт, которые наделены определенными признаками и подчеркивают неповторимость сочетаний в индивидуальности человека. Необходимо отметить социальность личности, ее внедрение в систему социальных отношений. В целом же личность каждого индивида представляет собой систему, которая сочетает в себе физические, психологические, социальные свойства.

Любой человек, находящийся в системе общества обладает рядом социальных позиций, что определяет его статусный набор.

Роль личности управленцев в организации можно назвать организационной или профессионально функциональной. Каждый управленец организации занимает определенную должность, которая определяет уровень его профессиональных компетенций. В большей степени роль управленца в организации определяется должностными инструкциями, в которых прописаны задачи выполняемой деятельности, обязанности и права работника. Прописав ответственность управленца в должностных инструкциях, работодатель определяет функциональные связи каждого управленца с другими звеньями организации по вертикали и горизонтали, способы реализации выполнения заданий (бизнес-процессы), основные запросы к профессиональным знаниям и навыкам, чек-листы по всем необходимым задачам.

В этом моменте важно понимать, насколько субъективный образ «Я» личности отчётливо проявляется в трудовой деятельности человека. Ролевое

поведение сотрудника как личности имеет две стороны: роль, которая имеет социальный характер и роль внутреннего «Я». Качество выполнения организационной роли личности зависит о того, насколько она включается в специфику выполняемой деятельности. Отечественный психолог Б.Д. Парыгин внедрил понятие «психологическая включенность в деятельность» [10]. Под этим термином он понимает, что степень включенности в деятельность характеризуется не только степенью ориентированности сотрудника в системе специфической для выполняемой работы, но и определенной мерой психической, внутренней идентификации, а именно о полной отдаче человеком всех своих ресурсов для реализации деятельности. Интернализация сотрудниками со своими организационными ролями предполагает понимание организационных целей данного бизнеса. От успешности интернализации сотрудником своей организационной роли с субъективным образом «Я» зависит то, насколько проявляются необходимые предпосылки для успешного выполнения должностных задач организации [2].

Для успешной работы в организациях малого бизнеса необходимо, чтобы управленец был качественно осведомлен о требованиях, которые предъявляются ему по отношению к его действиям, связанных с организационной ролью. Деятельность в малом бизнесе обладает рядом специфических проявлений, которые имеют сильное влияние на личность управленцев. В связи с этим следует говорить о том, личностные особенности должны соответствовать профессиональной роли и быть интегрированы с ней. Это подтверждается исследованиями американского психолога М. Розенберга, который подтвердил, что предпочтительней является та работа, где каждый человек может полностью реализовывать свой внутренний потенциал (субъективное «Я») ориентируясь на то, насколько его организационная роль соответствует нормам и ценностям сотрудников, от этого так же зависит их уровень мотивации [31]. Д. Холланд так же подтвердил идею, в соответствии с которой можно утверждать, что люди, которые имеют работу, в большей степени удовлетворены своей деятельностью, и менее склонны к увольнениям, если работа соответствует их типу личности.

Продолжительное выполнение человеком организационной роли приводит к проявлению и закреплению определенных свойств личности сотрудников. К.К. Платонов и К.М.Гуревич употребляли в своих работах понятия «профессиональный характер» и «профессиональный тип личности», что подчеркивает влияние организационной роли на личность и ее отдельные психические свойства [18].

Еще одной важной характеристикой личности управленца является степень притязаний к деятельности. Что важно для деятельности малого бизнеса, ведь успешность организации зависит от того, какие цели ставит перед собой сотрудник и насколько качественно их выполняет. Его задача самостоятельно определить уровень сложности всех профессиональных задач, в связи с этим поставив реально достижимые для себя цели и делегировав недостижимые цели на других сотрудников. От того насколько сотрудник проявляет себя в деятельности и насколько он соответствует личностным «компетенциям» для выполняемой должности, зависит статусная роль его в организации.

В связи с этим любая организация подразумевает условное и специфическое для каждой организации иерархическое деление на звенья. Традиционно выделяются три категории должностных звеньев в организации: технический уровень (низовое звено), управленческий уровень (среднее звено) и институциональный уровень (высшее звено). Говоря о малом бизнесе, эти звенья имеют очень условный характер и чаще всего деятельность может перемешиваться и не имеет четкого характера. К низовому звену в малом бизнесе принято относить административное звено, которое выполняет контроль за исполнением производственных заданий, оказание услуг, за непрерывное обеспечение необходимой информацией о правильности выполнения задач исполнителей [12]. К их обязанностям так же относится работа с документами, продажа услуг клиентам, а также разрешение конфликтных и спорных ситуаций, возникающих в процессе работы с клиентами. К среднему звену в малом бизнесу относятся управленцы, которые имеют исполнительную роль. Среднее звено является самым крупным звеном организации, так как это самая

многофункциональная цепь организации. К этому звену относятся отдел продаж, отдел качества, отдел маркетологов, отдел управлением персоналом низового звена, отдел организации мероприятий, отдел по работе с партнерами. Среднее звено является один из самых важных звеньев, так как от этого звена зависит стабильность и успешность фирмы/организации. Это звено можно разделить на отдельные отделы, в соответствии с выполняемой работой, но из-за малых масштабов малого бизнеса это звено имеет опосредованный характер.

Высшее звено малого бизнеса составляет отдел управлениями всех бизнес-процессов, генерацию линейки продуктов или услуг, а также решение важных задач для достижения целей, постановка этих целей, делегирование и распределение задач на остальные звенья организации. Это звено является самым малочисленным, и чаще всего именно от этого звена полностью зависит характер всей организации, ее функционал и работа. К этому звену в малом бизнесе чаще всего относятся сами предприниматели, управляющий всей организацией и старшие руководители отделов среднего звена или представители совета [4].

Однако, в малом бизнесе, в связи со спецификой размытия должностных границ, у работника может возникнуть ролевая неопределенность. Управленцу может не хватать ясности в информации, о том, какие именно действия от него ожидают, и какой результат должен получиться в процессе его деятельности. Следствием неопределенности организационной роли бывают понижение мотивации труда и уровня удовлетворенности работой. Порой такая неопределенность приводит работников к стрессу. Это относится к менеджерам различного ранга из звена. Ведь чем выше место занимает человек в социальной иерархии, тем чаще он встречается с неопределенностью своей должностной роли. В связи с этим, говоря о личности управленца в организации, можно говорить о модели поведения и адаптации управленцак тем условиям, в которых он работает. Его поведение будет завесить от той роли, которую он выполняет в организации, а также от характера самой организации. Следовательно, он будет проявлять те механизмы совладеющего поведения, которые наиболее значимы и действенны в конкретной организации и сопутствуют наименьшему

сопротивлению с деятельность и наибольшем показателем достижения необходимого результата [9].

1.3 Копинг-стратегии как способы совладеющего поведения в профессиональной деятельности управленцев

В повседневной жизни управленцы постоянно сталкиваются с разного рода профессиональными трудностями и предпринимают различные действия для их преодоления. Эти трудности могут превышать ресурсы индивида и приводить к стрессу, сопровождающемуся уменьшением психологического и физического благополучия и ухудшениями в успешности выполнения деятельности. Копинг-поведение – форма поведения, отражающая готовность индивида решать жизненные задачи определеным образом, в конкретной ситуации. Это поведение, направленное на приспособление к обстоятельствам и предполагающее сформированное умение использовать определенные средства для преодоления эмоционального стресса. При выборе активных действий повышается вероятность устранения воздействий стрессоров на личность. Особенности этого умения связаны с «Я-концепцией», локусом контроля, эмпатией, условиями среды [49]. По представлениям А.Маслоу, копинг-поведение противопоставлено экспрессивному поведению. Так, психолог характеризовал копинг-поведение как целенаправленное и мотивированное действие, являющимся результатом научения. Также утверждал, что копинг в большей степени детерминирован переменными внешнего характера, которые определяются культурой и окружающей средой [22]. Копинг-поведение предполагает, что предпринимаются усилия и используются определенные средства, а его цель – удовлетворение потребности или уменьшение угрозы. Копинг более управляем (подавляется, сдерживается, вытесняется), так как для него типичен сознательный характер.

В настоящее время выделяют три подхода к толкованию понятия «coping». Первый подход трактует его в терминах динамики Эго как один из способов психологической защиты, используемой для ослабления напряжения. Этот подход нельзя назвать распространенным прежде всего потому, что есть сторонники склонны отождествлять копинг с его результатом. Второй же определяет копинг в

терминах черт личности – как относительно постоянную предрасположенность отвечать на стрессовые события определенным образом. Однако, поскольку стабильность рассматриваемых способов очень редко подтверждается эмпирическими данными, это понимание также не обрело большой поддержки среди исследователей. И наконец, согласно третьему подходу, копинг должен пониматься как динамический процесс, специфика которого определяется не только ситуацией, но и стадией развития конфликта, столкновения субъекта с внешним миром. По мнению ведущих специалистов в области изучения copingstyles («способов совладания») Р.Лазаруса и С.Фолкмена, нужно делать акцент на роли когнитивных конструктов, именно от них, в основном, зависят способы реагирования на жизненные трудности [10].

Наиболее известными отечественными исследователями, которые занимаются проблемой совладающего поведения, являются А.Либина и А.Либин. Материал этого раздела во многом опирается на их совместную статью «Стили реагирования на стресс: психологическая защита или совладание со сложными ситуациями», в которой, в частности, дается определение психологии совладающего поведения: «Предметом психологии совладания как специальной области исследования является механизмов эмоциональной и рациональной регуляции человеком своего поведения с целью оптимального взаимодействия с жизненными обстоятельствами или их преобразования в соответствии со своими намерениями» [36]. По мнению ведущего специалиста в области изучения copingstyles («способов совладания») Р.Лазаруса, несмотря на значительное индивидуальное разнообразие поведения в стрессе, существует два глобальных типа стиля реагирования [24].

Проблемно-ориентированный стиль, направленный на рациональный анализ проблемы, связан с созданием плана разрешения трудной ситуации и проявляется в таких формах поведения, как самостоятельный анализ случившегося, обращение за помощью к другим, поиск дополнительной информации.

Субъектно-ориентированный стиль является следствием эмоционального реагирования на ситуацию, не сопровождающегося конкретными действиями, и

проявляется в виде попыток не думать о проблеме вообще, вовлечения других в свои переживания, желание забыться во сне, растворить свои невзгоды в алкоголе или компенсировать отрицательные эмоции едой. Эти формы поведения характеризуются наивной, инфантильной оценкой происходящего.

Преодоление трудных жизненных ситуаций обеспечивается мобилизацией личных ресурсов, которые проявляются в определенных копинг-стратегиях и когнитивных действиях. Характер этих стратегий в значительной мере зависит от личностных особенностей, жизненного опыта и других психологических факторов, которые определяют индивидуальное своеобразие процесса преодоления.

1.4 Мотивация управленцев в организациях малого бизнеса

Вопрос мотивации и мотивов поведения в деятельности – одна из основных в психологии. В наше время мотивация как психическое явление имеет несколько трактовок. В первом случае она определяется как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, определяющих поведение, в другом случае как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей [50].

Сегодня имеется колоссальное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет.

Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать «отключению» того же самого человека. Никто точно не может сказать, как детально действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает.

Первым слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр. Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека.

Мотивация представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы, формы и степень активности деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Отсюда все определения мотивации рассматривают в двух аспектах: как совокупность факторов или мотивов и как динамичное образование, как процесс, механизм. Например, согласно В.Д. Шадрикову, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними – знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения [22].

Однако и в том, и в другом случае мотивация выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Более того, во втором случае мотивация служит средством или механизмом реализации уже имеющихся мотивов.

По мнению В.И. Ковалева, когда говорят о внешних мотивах и мотивации, то имеют в виду либо обстоятельства (актуальные условия, оказывающие влияние на эффективность деятельности, действий), либо какие-то внешние факторы, влияющие на принятие решения и силу мотива (вознаграждение и прочее); в том числе имеют в виду и приписывание самим человеком этим факторам решающей роли в принятии решения и достижении результата, как это имеет место у людей

с внешним локусом контроля. В этих случаях более логично говорить о внешне стимулируемой, или внешне организованной, мотивации, понимая при этом, что обстоятельства, условия, ситуация приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека, для удовлетворения потребности, желания. Поэтому внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться во внутренние [28].

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации и соответствующих им типов поведения:

1) внешней мотивации и соответственно внешне мотивированного поведения;

2) внутренней мотивации и соответственно внутренне мотивированного поведения.

Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я личности или вне поведения. Достаточно инициирующим и регулирующим факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней.

Внутренняя мотивация – конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда инициирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного Я и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения другой цели. Часто можно слышать, что людей можно мотивировать только деньгами, что деньги – это самый главный мотиватор [1]. Успешное применение тех или иных форм материального стимулирования способно обеспечить определенные преимущества, но мотивационный потенциал так называемых мягких составляющих эффективности – дружбы, партнерства, командной работы – часто оказывается гораздо важнее.

Если организация рассчитывает на высокие рабочие показатели персонала, то для этого необходимо в организационной и рабочей среде создать необходимые условия. Это должны быть условия, компенсирующие демотивирующее действие

недостаточного уровня оплаты труда и формирующие такую мотивацию работников, которая будет максимально располагать их к высоким трудовым достижениям. У людей будет выше удовлетворенность своей работой, если она соответствует их ценностям, потребностям, установкам и ожиданиям.

ГЛАВА 2. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования

Целью исследования является выявление взаимосвязей свойств личности с копинг-стратегиями и мотивацией достижения у управленцев разных звеньев организаций малого бизнеса.

Объект исследования: управленцы разных должностных звеньев малого бизнеса.

Предмет: взаимосвязь свойств личности управленцев разных должностных звеньев малого бизнеса с копинг-стратегиями и мотивацией достижения.

Задачи:

1. Составить «портрет управленцев разных должностных звеньев в организациях малого бизнеса;
2. Исследовать свойства личности управленцев разных должностных звеньев;
3. Исследовать копинг-стратегии, используемые управленцами разных звеньев в профессиональной деятельности;
4. Исследовать мотивацию достижения управленцев разных должностных звеньев.
5. Исследовать взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с копинг-стратегиями;

6. Исследовать взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с мотивацией достижения.

Гипотеза исследования: существуют различия взаимосвязей свойств личности с копинг-стратегиями у управленцев разных должностных звеньев в структуре малого бизнеса.

– управленцы среднего звена значительно отличаются от других уровней управленческих звеньев по показателям свойств личности, копинг-стратегий.

- существуют выраженные связи в среднем звене управленцев

Описание выборки: в исследовании приняли участие 60 управленцев разных организаций малого бизнеса. Из них 37 женщин и 23 мужчины. Управленцы были разделены по должностным уровням организации: низовое звено, среднее звено и высшее звено управленцев. Возраст участников исследования составил от 25 до 40 лет.

2.2. Методы исследования

Для выполнения поставленных задач исследования были использованы следующие методики:

1. Пятифакторный опросник личности («Big Five») Р. МакКрае, П. Коста, в адаптации А.Б. Хромова;

2. Акцентуации характера и темперамента личности Г. Шмишека, К. Леонгарда;

3. Методика «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса;

4. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

Рассмотрим каждую методику подробнее.

1. Акцентуации характера и темперамента личности Г. Шмишека, К. Леонгарда.

Для выявления личностного типа акцентуации был использован «Характерологический опросник Леонгарда». Опросник представляет собой тест, который включает в себя 88 вопросов, на которые требуется ответить "да" или "нет". Максимальный показатель по каждому типу акцентуации – 24 балла.

Признаком акцентуации считается показатель выше 12 баллов, разбаловка: 0-12 – свойство не выражено 13-18 – средняя степень выраженности свойства (тенденция к тому или иному типу акцентуации личности) 19-24 – признак акцентуации. Полученные, 10 шкал, отвечающих обусловленным акцентуациям характера.

Первая шкала характеризует личность с высокой жизненной активностью;

Вторая шкала показывает возбудимую акцентуацию;

Третья шкала говорит о глубине эмоциональной жизни испытуемого.

Четвертая шкала показывает склонность к педантизму.

Пятая шкала выявляет повышенную тревожность;

Шестая показывает склонность к перепадам настроения,

Седьмая шкала говорит о демонстративности поведения испытуемого;

Восьмая - о неуравновешенности поведения.

Девятая шкала показывает степень утомляемости,

Десятая шкала показывает силу и выраженность эмоционального реагирования (см. Приложение А).

Демонстративный тип характеризуется повышенной способностью демонстративному поведения, живостью, подвижностью, легкостью в установлении контактов. Им движет стремление к лидерству, потребность в признании, жажда постоянного внимания к своей персоне, жажда власти, похвалы. Он демонстрирует высокую приспосабливаемость к людям, эмоциональную лабильность

2. Застревающий тип характеризуется умеренной общительностью, склонностью к нравоучениям. Для него характерна заносчивость, самонадеянность, жесткость установок и взглядов, сильно развитое честолюбие часто приводят к настойчивому утверждению своих интересов, которые он отстаивает с особой энергичностью. Стремится добиться высоких показателей в любом деле, за которое берется и проявляет большое упорство в достижении своих целей.

4. Возбудимый тип. Недостаточная управляемость, ослабление контроля над влечениями и побуждениями сочетаются у людей такого типа с властью физиологических влечений. Живет настоящим, желая извлечь из него наибольшую пользу. Повышенная импульсивность или возникающая реакция возбуждения гасятся с трудом. Он может быть властным, выбирая для общения наиболее слабых.

5. Гипертимический тип. Людей этого типа отличает большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Часто спонтанно отклоняются от первоначальной темы в разговоре. Везде вносят много шума, любят компании сверстников, стремятся ими командовать. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, хороший аппетит, здоровый сон, склонность к чревоугодию и иным радостям жизни. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, легкомысленные, поверхностные и, вместе с тем, деловитые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные.

6. Дистимический тип. Люди этого типа отличаются серьезностью, даже подавленностью настроения, медлительностью, слабостью волевых усилий.

7. Тревожный тип. Людям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, робость, пугливость, неуверенность в себе. Чувство собственной неполноценности стараются замаскировать в самоутверждении через те виды деятельности, где они могут в большей мере раскрыть свои способности.

8. Экзальтированный тип. Яркая черта этого типа— способность восторгаться, восхищаться, а также— улыбчивость, ощущение счастья, радости, наслаждения. Такие люди часто спорят, но не доводят дела до открытых конфликтов. В конфликтных ситуациях они бывают как активной, так и пассивной стороной. Они привязаны к друзьям и близким, альтруистичны, имеют чувство сострадания, хороший вкус, проявляют яркость и искренность чувств.

Могут быть паникерами, подвержены сиюминутным настроениям, порывисты, легко переходят от состояния восторга к состоянию печали, обладают лабильностью психики.

9. Эмотивный тип. Этот тип родственен экзальтированному, но проявления его не столь бурны. Для них характерны эмоциональность, чувствительность, тревожность, болтливость, боязливость, глубокие реакции в области тонких чувств. Наиболее сильно выраженная черта— гуманность, сопереживание другим людям или животным, отзывчивость, мягкосердечность, сорадование чужим успехам. Они впечатлительны, слезливы, любые жизненные события воспринимают серьезнее, чем другие люди. Подростки остро реагируют на сцены из фильмов, где кому-либо угрожает опасность, сцена насилия может вызвать у них сильное потрясение, которое долго не забудется и может нарушить сон. Редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, не "выплескиваются" наружу. Им свойственно обостренное чувство долга, исполнительность. Бережно относятся к природе, любят выращивать растения, ухаживать за животными.

10. Циклотимный тип. Характеризуется сменой гипертимных и дистимных состояний. Им свойственны частые периодические смены настроения, а также зависимость от внешних событий. Радостные события вызывают у них картины гипертимии: жажда деятельности, повышенная говорливость, скачка идей; печальные, подавленность, замедленность реакций и мышления, так же часто меняется их манера общения с окружающими людьми.

2. Пятифакторный опросник личности («Big Five») Р. МакКрае, П. Коста, в адаптации А.Б. Хромова.

Методика состоит из 75 парных, противоположных по значению, утверждений, характеризующих поведение человека. Парные утверждения разделены по оценочной шкале (-2, -1, 0, 1, 2), которая отражает степень соответствия одному из полюсов: -2 (2) – сильно выражено, -1 (1) – слабо выражено; 0 обозначает нейтральную позицию.

Все 75 утверждений образуют 5 основных факторов, которые, в свою очередь, состоят из пяти первичных компонентов:

1. Экстраверсия/Интроверсия:

1) Активность/Пассивность;

2) Доминирование/Подчинённость;

3) Общительность/Замкнутость;

4) Поиск впечатлений/Избегание впечатлений;

5) Привлечение внимания/Избегание внимания.

2. Привязанность /Отдалённость:

1) Теплота/Равнодушие;

2) Сотрудничество/Соперничество;

3) Доверчивость/Подозрительность;

4) Понимание/Непонимание;

5) Уважение других/Самоуважение.

3. Контролирование /Естественность:

1) Аккуратность/Неаккуратность;

2) Настойчивость/Ненастойчивость;

3) Ответственность/Безответственность;

4) Самоконтроль/Импульсивность;

5) Предусмотрительность/Беспечность.

4. Эмоциональность /Эмоциональная сдержанность:

1) Тревожность/Беззаботность;

2) Напряжённость/Расслабленность;

3) Депрессивность/Эмоциональная комфортность;

4) Самокритика/Самодостаточность;

5) Эмоциональная лабильность/Эмоциональная стабильность.

5. Игривость/Практичность:

1) Любопытство/Консерватизм;

2) Любознательность/Реалистичность;

3) Артистичность/Неартистичность;

4) Сензитивность/Нечувствительность;

5) Пластичность/Ригидность.

Значения шкалы переводятся в баллы:

-2 – 5 баллов;

-1 – 4 балла;

0 – 3 балла;

1 – 2 балла;

2 – 1 балл.

Минимальное количество набранных баллов для любого основного фактора равно 15, максимальное – 75. Низкие баллы (15-40) соответствуют правой части факторов, высокие баллы (51-75) – левой части (см. Приложение Б).

3. Методика «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса.

Методика предназначена для определения способов (копинг механизмов, копинг стратегий) преодоления трудностей в различных сферах: трудности в работе, трудности в обучении, трудности в общении, трудности в любви и т.д. Преодоление трудностей возможно с помощью 8 стратегий (стилей поведения). Копинг тест Р. Лазаруса показывает, насколько часто используется каждая из копинг стратегий и насколько эффективно. Опросник копинг стратегий Лазаруса включает 50 утверждений, каждое из которых отражает определенный способ поведения в трудной или проблемной ситуации.

8 субшкал: Конфронтационный копинг, пункты: 2,3,13,21,26,37. Дистанцирование, пункты: 8,9,11,16,32,35. Самоконтроль, пункты: 6,10,27,34,44,49,50. Поиск социальной поддержки, пункты: 4,14,17,24,33,36. Принятие ответственности, пункты: 5,19,22,42. Бегство-избегание, пункты: 7,12,25,31,38,41,46,47. Планирование решения проблемы, пункты: 1,20,30,39,40,43. Положительная переоценка, пункты: 15,18,23,28,29,45,48. (см. Приложение В).

1) Конфронтация. Разрешение проблемы за счет не всегда целенаправленной поведенческой активности, осуществления конкретных действий. Часто стратегия конфронтации рассматривается как неадаптивная, однако при умеренном использовании она обеспечивает способность личности к сопротивлению

трудностям, энергичность и предприимчивость при разрешении проблемных ситуаций, умение отстаивать собственные интересы;

2) Дистанцирование. Преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее. Характерно использование интеллектуальных приемов рационализации, переключения внимания, отстранения, юмора, обесценивания.

3) Самоконтроль. Преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на восприятие ситуации и выбор стратегии поведения, высокий контроль поведения, стремление к самообладанию.

4) Поиск социальной поддержки. Разрешение проблемы за счет привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Характерны ориентированность на взаимодействие с др. людьми, ожидание поддержки, внимания, совета, сочувствия, конкретной действенной помощи.

5) Принятие ответственности. Признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, в ряде случаев с отчетливым компонентом самокритики и самообвинения. Выраженность данной стратегии в поведении может приводить к неоправданной самокритике и самобичеванию, переживанию чувства вины и хронической неудовлетворенности собой.

6) Бегство-избегание. Преодоление личностью негативных переживаний в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т. п. При отчетливом предпочтении стратегии избегания могут наблюдаться инфантильные формы поведения в стрессовых ситуациях.

7) Планирование решения проблемы. Преодоление проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения,

выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов.

8) Положительная переоценка. Преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет ее положительного переосмысления, рассмотрения ее как стимула для личностного роста. Характерна ориентированность на надличностное, философское осмысление проблемной ситуации, включение ее в более широкий контекст работы личности над саморазвитием.

4. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

Методика для изучения мотивации достижения успеха, просчитывает ваши шансы на успех. Методика состоит из 41 вопроса. По 1 баллу начисляется за ответ "да" на вопросы: 2–5, 7–10, 14–17, 21, 22, 25–30, 32, 37, 41 и "нет" — на следующие: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39. Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33–35 и 40 не учитываются. Подсчитывается общая сумма баллов. Интерпретация методики мотивации к успеху (нормы теста Элерса): чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к достижению успеха. От 1 до 10 баллов — низкая мотивация к успеху; от 11 до 16 баллов — средний уровень мотивации; от 17 до 20 баллов — умеренно высокий уровень мотивации; более 21 балла — слишком высокий уровень мотивации к успеху.

2.3 Методы математической обработки данных

В качестве метода математической обработки данных в исследовании использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ, КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ, МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ

3.1. Составление «портрета» управленцев разных должностных звеньев в организациях малого бизнеса

Первой задачей исследования является составление «портрета» управленцев разных должностных звеньев в организациях малого бизнеса.

Перед тем, как проводить исследование, управленцы были условно разделены на 3 должностные звена: низовое, среднее и высшее. К низовому звену относятся администраторы, к среднему звену относятся менеджеры по продажам, маркетологи, организаторы мероприятий и старшие специалисты отделов, к высшему звену относятся управляющие организацией, собственники организаций. Для каждого звена был выявлен желаемый «портрет» управленца, исходя из запроса собственников организаций малого бизнеса. Портрет управленцев всех звеньев, на наш взгляд, должен включать следующие позиции: свойства личности, копинг-стратегии, мотивация достижения (см. таблицы 1, 2 и 3).

Таблица 1

Психологический «портрет» управленцев низового звена

Психологические критерии управленцев низового звена		
Свойства личности	Копинг-стратегии	Уровень мотивации достижения
1. Гипертимность 2. Эмотивность 3. Сотрудничество 4. Аккуратность 5. Ответственность 6. Эмоц. комфорность	1. Самоконтроль 2. Принятие ответственности 3. Поиск социальной поддержки 4. Дистанцирование 5. Избегание	1.Средний или высокий уровень

Мы предполагаем, что личностные свойства управленцев низового звена включают в себя: гипертимность – подвижность, общительность, доброжелательность, харизматичность с развитой мимической подвижностью; эмотивность – болтливость, чувствительность и интуитивное понимание эмоций других, природная эмпатия; сотрудничество – способность взаимодействия в команде с целью получения взаимовыгоды; аккуратность – кропотливость в работе с документами и отчетностью; ответственность – способность отвечать за свои поступки и последствия; эмоциональная комфортность – определённость отношения к происходящей действительности.

Мы предполагаем, что копинг-стратегии управленцев низового звена включают в себя: самоконтроль – высокий уровень контроля собственного поведения, самостоятельный выбор стратегий поведения в рабочих ситуациях; принятие ответственности – признание собственной организационной роли в возникновении проблемной ситуации и ее решение, поиск социальной помощи – взаимодействие с другими людьми; избегание в виде перехода на юмор в проблемных ситуациях, дистанцирование как форма рационального поведения.

Мы предполагаем, что уровень достижения мотивации у управленцев низового звена должен быть средний или высокий.

Таблица 2

Психологический «портрет» управленцев среднего звена

Психологические критерии управленцев среднего звена		
Свойства личности	Копинг-стратегии	Уровень мотивации достижения
1. Гипертимность 2. Эмотивность 3. Педантичность 4. Демонстративность 5. Застревание 6. Циклотимность 7. Сотрудничество 8. Настойчивость 9. Ответственность 10. Предусмотрительность 11. Лабильность	1. Принятие ответственности 2. Планирование 3. Переоценка 4. Самоконтроль	1. Высокий уровень

Мы предполагаем, что свойства личности управленцев среднего звена включают в себя: гипертимность – доброжелательность, общительность, способность находить контакт с любыми людьми, неконфликтные; эмотивность – эмпатия, легко располагают к себе людей, эмпатия; педантичность – кропотливость в работе, усидчивость, требовательность, соблюдение во всем порядка, важная черта стремление к делу (стремление к высоким результатам); демонстративность – проявление лидерских качеств, желание быть незаменимым сотрудником, самоуверенность, высокий уровень притязания, стремление проявить себя среди других управленцев и быть значимым для клиентов; застревание – как свойство настойчивости и отстаивания своей значимости в организации; циклотимность – жажда деятельности, не реагируют на внешние раздражители, в нужных ситуациях проявляет себя с правильной стороны, чтобы быть максимально привлекательным для клиентов; сотрудничество – способность взаимодействия в команде с целью получения взаимовыгоды и высоких показателей деятельности; ответственность – способность отвечать за свои поступки и действия, а так же последствия; предусмотрительность как способность прогнозировать значимые для организации результаты или последствия, а также видение тенденций и запросов общества с целью выгодной продажи товаров или услуг; лабильность как проявление гибкости к окружающему миру или системе; настойчивость – как упорное качество личности добиваться своих целей в деятельность, с целью высоких показателей организации.

Мы предполагаем, что копинг-стратегии управленцев среднего звена включают в себя: принятие ответственности – признание собственной организационной роли в возникновении проблемной ситуации и ее решение, планирование как форма тактики в деятельности, переоценка как форма позитивного видения ситуации и достижение хороших результатов.

Мы предполагаем, что уровень достижения мотивации у управленцев среднего звена должен быть высокий.

Таблица 3

Психологический «портрет» управленцев высшего звена

Психологические критерии управленцев высшего звена		
Свойства личности	Копинг-стратегии	Уровень мотивации достижения
1. Гипертимность 2. Возбудимость 3. Демонстративность 4. Соперничество 5. Настойчивость 6. Самодостаточность 7. Предусмотрительность	1. Конфронтация 2. Планирование 3. Принятие ответственности 4. Самоконтроль	1. Высокий уровень

Мы предполагаем, что свойства личности управленцев высшего звена включают в себя: гипертимность – доброжелательность, подвижность, пластичность; возбудимость как форма движения и принятия решения в процессе деятельности; демонстративность – лидерство, жажда достижение цели, самоуверенность, высокий уровень притязаний, рискованность, быстрое забывание негативных ситуаций, которые тормозят в работе; соперничество как свойство личности проявляющееся в борьбе за власть или лидерство; настойчивость – сильные черты лидера, проявляющиеся в упорстве и убедительности своих решений и действий;

Мы предполагаем, что копинг-стратегии управленцев высшего звена включают в себя: конфликтность как форма руководящей должности и отстаивание целей организации, планирование как стратегические формы ведения деятельности, принятие на себя ответственности и всех рисков, самоконтроль.

Мы предполагаем, что уровень достижения мотивации у управленцев высшего звена должен быть высокий.

Таким образом, нами были составлены предполагаемые портреты управленцев трех организационных уровней, которые полностью, по нашему мнению, соответствуют свойствам личности, копинг-стратегиям и мотивации для продуктивной деятельности в организациях малого бизнеса. Данный портрет был составлен по запросам собственников организаций малого бизнеса, с целью

расстановки кадров и выявления организационной картины в предпринимательской сфере малого бизнеса.

3.2. Исследование свойств личности управленцев разных должностных звеньев

Второй задачей исследования является исследование свойств личности управленцев разных должностных звеньев.

В ходе исследования управленцев разных должностных звеньев были выявлены следующие личностные свойства:

В низовом звене высокие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: демонстративность, застревание, тревожность, эмотивность и циклотимность; низкие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: возбудимость и экзальтированность; средние показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: педантичность и гипертимность, дистимность.

Для наглядности, полученные результаты представлены в виде диаграммы (рис.1.):

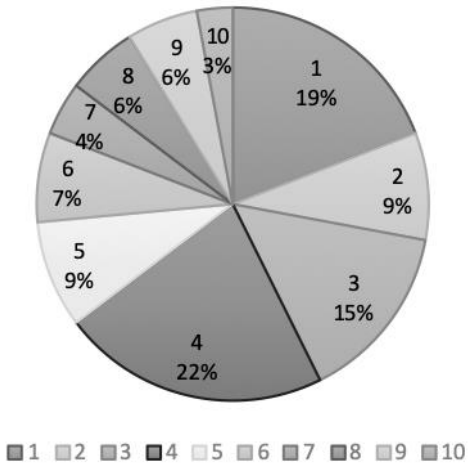

Рисунок – 1 Распределение акцентуаций в группе сотрудников низового звена

Условные обозначения: *1- демонстративност; 2 – застревание; 3 – педантичность; 4 – возбудимость; 5 – гипертимность, 6 – дистимность; 7 – тревожность; 8 – экзальтированность; 9 – эмотивность; 10 – циклотимность.*

По шкалам методики «Большая пятерка» в низовом звене были выявлены значимые показатели по шкалам: привязанность (теплота, сотрудничество,

доверчивость, понимание, уважение других), самоконтроль (акуратность, настойчивость, ответственность, самоконтроль, предусмотрительность), эмоциональная неустойчивость (тревожность, напряженность, дипрессивность, самокритика, лабильность), экспрессивность (консерватизм, любознательность, артистичность, сензитивность, ригидность).

Данные показатели говорят о том, что среди управленцев низшего звена преобладают яркие черты личности, стремление к лидерству, высокая, циклическое настроение, которое зависит от эмоциональной привязанности и уровня тревожности управленцев. Они слабо возбудимы в критических ситуациях.

В Среднем звене высокие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций:

демонстративность, эмотивность, гипертимность.

Средние показатели были выявлены по шкалам: застревание, педантичность, возбудисть, циклотимность.

Низкие показатели были выявлены по шкалам: дистимность, тревожность, экзальтированность. Для наглядности, полученные результаты представлены в виде диаграммы (рис.2.):

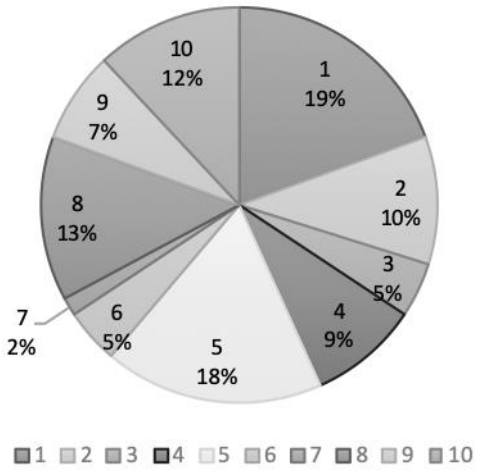

Рисунок – 2 Распределение акцентуаций в группе сотрудников среднего звена

Условные обозначения: *1- демонстративност; 2 – застревание; 3 – педантичность; 4 – возбудимость; 5 – гипертимность, 6 – дистимность; 7 – тревожность; 8 – экзальтированность; 9 – эмотивность; 10 – циклотимность.*

По шкалам методики «Большая пятерка» в среднем звене управленцев были выявлены значимые показатели по шкалам: обособленность (теплота, сотрудничество, доверчивость, уважение других); самоконтроль (аккуратность, настойчивость, ответственность, самоконтроль, поведения, предусмотрительность); эмоциональная устойчивость (тревожность, эмоциональная комфорность, самодостаточность, лабильность); практичность (консерватизм, реалистичность, артистичность, сензитивность, пластичность)

Данные показатели говорят о том, что управленцы среднего звена достаточно общительные, подвижные, жизнелюбивые, ориентированы на внешний мир, проявляют лидерские качества, эмоциональные, не держат долго обиды, быстро ориентируются в изменяющейся обстановке и не испытывают от этого дискомфорта.

У управленцев высшего звена высокие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: демонстративность, гипертимность.

Средние показатели были выявлены по шкалам: застревание, возбудимости, экзальтированность, эмотивность, циклотимность.

Низкие показатели были выявлены по шкалам: педантичность, дистимность, тревожность. Для наглядности, полученные результаты представлены в виде диаграммы (рис.3.):

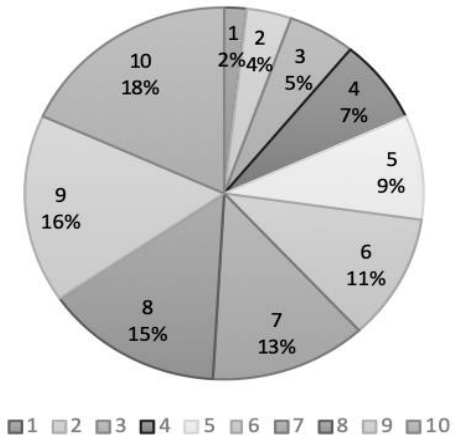

Рисунок – 3 Распределение акцентуаций в группе сотрудников высшего звена

Условные обозначения: *1- демонстративност; 2 – застревание; 3 – педантичность; 4 – возбудимость; 5 – гипертимность, 6 – дистимность; 7 – тревожность; 8 – экзальтированность; 9 – эмотивность; 10 – циклотимность.*

По шкалам методики «Большая пятерка» в высшем звене были выявлены значимые показатели по шкалам: обособленность (теплота, соперничество, подозрительность, понимание, самоуважение); самоконтроль (неаккуратность, настойчивость, ответственность, импульсивность, предусмотрительность); эмоциональная устойчивость (беззаботность, расслабленность, комфорность, самодостаточность, эмоциональная стабильность).

Это характеризует управленцев высшего звена, яркие лидеры, личности, которые оставляют отпечаток на характере всей команды, они подвижны, общительны, ориентированы на внешний мир. Слабо подвержены тревогам, так как им свойственно рисковать для результативности своей организации. Эмоционально нее зависят от мнения окружения.

У управленцев низового звена в большей степени развиты демонстративные качества, нежели гипертимные, они больше проявляют себя лидерами, что не совсем характерно для их должностного звена, у них развита эмотивность, есть предрасположенность к циклотимности в зависимости от обстоятелств, которые на них влияют, у них развит высокий уровень ответственноссти. У управленцев среднего звена были выявлены высокие показатели демонстративности, эмотивности, гипертимности, что свидетельствует о совпадении тех качеств, которые были заявлены в «протрете» управленцев среднего звена, так же им характерно обособленность, самоконтроль, планирование как тактика действий. У управленцев среднего звена показатели конфронтации в виде конкуренции, что им свойственно для отстаивания собственных интересов, демонстративность, что характеризует их яркими представителями организации, обладающие лидерскими качествами, гипертимность проявляется у них как черта доброжелательности, эмоциональной комфортности, общительности. Управленцам высшего звена характерно планирование как форма стратегии для определения текущих задач в организации.

3.3 Исследование копинг-стратегий, используемых управленцами разных должностных звеньев в профессиональной деятельности

Третьей задачей исследования является исследование копинг-стратегий управленцев разных должностных звеньев в профессиональной деятельности.

В ходе исследования управленцев разных должностных звеньев были выявлены следующие копинг-стратегии:

У управленцев низового звена были выявлены высокие показатели следующих шкал копинг-стратегий: конфронтация, поиск социальной поддержки, избегание и планирование; по всем остальным шкалам были получены средние результаты. Такие результаты свидетельствуют тому, что управленцы низового звена склонны к сопротивлению в трудных ситуациях, предприимчивы, умеют отстаивать свою точку зрения, ориентированы на внешний мир, поддержки всегда ищут со стороны других людей, преодолевают негативные переживания в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения Для наглядности, полученные результаты представлены в виде диаграммы (рис. 4.):

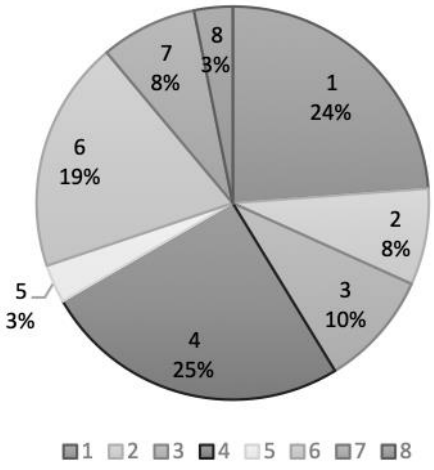

Рисунок – 4 Распределение копинг-стратегий в группе управленцев нисшего звена

Условные обозначения: *1-конфронтация; 2 – дистанцирование; 3 – самоконтроль; 4 – поиск социальной поддержки; 5 – принятие ответственности; 6 – избегание; 7 – планирование; 8 – переоценка.*

У управленцев среднего звена были выявлены высокие показатели следующих шкал копинг-стратегий: самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие

ответственности, планирование. Средние показатели были получены по шкалам копинг-стратегий: переоценка, ибегание. Низкий показатель был выявлен по шкале: дистанцирование. Такой набор копинг-стратегий характеризует управленцев среднего звена как ответственных, с высоким уровнем контроля собственного поведения. Ориентированность на внешний мир, поиск социальной желательности. Они признают своею организационную роль в возникновении проблемы и ответственности за ее решение. Преодолевают проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий

Для наглядности, полученные результаты представлены в виде диаграммы (рис. 5.):

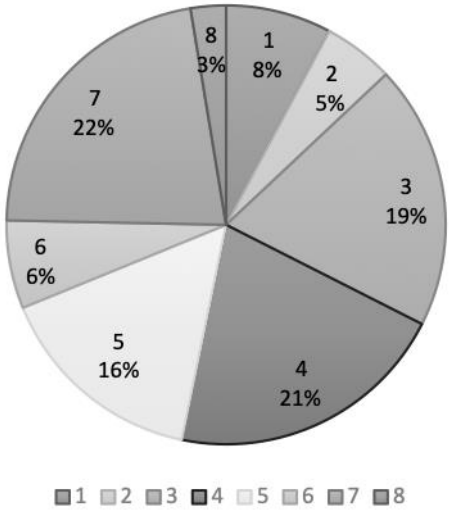

Рисунок – 5 Распределение копинг-стратегий в группе управленцев среднего звена

Условные обозначения: *1-конфронтация; 2 – дистанцирование; 3 – самоконтроль; 4 – поиск социальной поддержки; 5 – принятие ответственности; 6 – избегание; 7 – планирование; 8 – переоценка.*

У управленцев высшего звена были выявлены высокие показатели следующих шкал копинг-стратегий: конфронтация, принятие ответственности. Срдние показатели были получены по шкалам: дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, избегание, планирование. Такие показатели

характеризуют управленцев высшего звена малого бизнеса как людей, которые сопротивляются трудностям, энергичные и предприимчивые при разрешении проблемных ситуаций, умеют отстаивать собственные интересы. При возникновении проблемы готовы брать на себя ответственность за ее решение. Они менее склонны к мнению других, чаще ориентируются в решении задач, исходя из собственных убеждений. Им характерно использование в меру приемов избегания и ухода от ситуации. В меру способны к самоконтролю. Планирование используют больше, как стратегических механизм для постановки задач нижестоящим звеньям.

Для наглядности, полученные результаты представлены в виде диаграммы (рис. 6.):

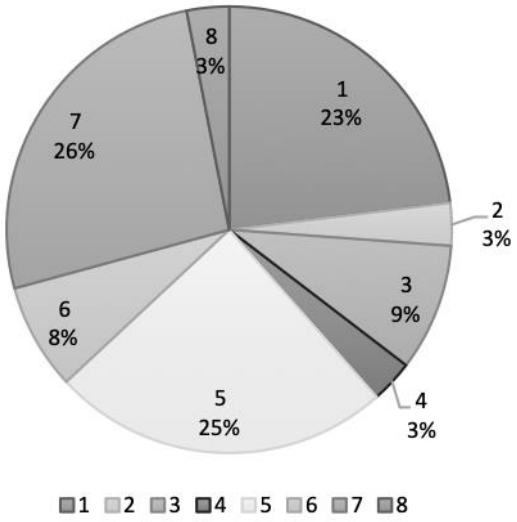

Рисунок – 6 Распределение копинг-стратегий в группе управленцев высшего звена

Условные обозначения: *1-конфронтация; 2 – дистанцирование; 3 – самоконтроль; 4 – поиск социальной поддержки; 5 – принятие ответственности; 6 – избегание; 7 – планирование; 8 – переоценка.*

Таким образом, при исследований копинг-стратегий у управленцев разных должностных звеньев были выявлены свойства, которые в реальности соответствуют их психологическому «портрету». Копинг-стратегии частично совпали с тем «портретом», который был прописан для каждого должностного звена в организациях малого бизнеса. У управленцев низшего звена была выявлена конфронтация, которая в разных ситуациях может иметь разные

последствия, с одной стороны это говорит о проявлении сильных качеств при сопротивлении с трудностями и способность отстаивать свое мнение, с другой стороны это может вызывать отрицательные последствия во взаимодействии с другими людьми. Однако управленцы низшего звена ориентируются на внешний мир, они социальны, склонны к планированию. В стрессовых ситуациях могут проявлять механизм защиты избегания в разных формах: уход от ситуации, юмор, забывание и переключение на другие вещи. У управленцев среднего звена был выявлен разнообразный набор копинг-стратегий, что говорит о разносторонней деятельности этого звена. Им характерно проявление самоконтроля, ориентация и взаимодействие с социумом, принятие ответственности, планирование как форма тактики. У управленцев высшего звена было выявлена 2 высоких показателя копинг-стратегий, что говорит о том, что это звено меньше всего заинтересовано в операционой деятельности. Им свойственно планирование как стратегия, выдвижение гипотетических предположению, для реализации которых, они расписывают задачи для сотрудников ниже звена. Так же им характерна конфронтация, что говорит о том, что они противостоят сложным задачам, склонны к соперничеству.

3.4 Исследование мотивации достижения у управленцев разных должностных уровней

Четвертой задачей является исследование мотивации достижения у управленцев разных должностных уровней в малом бизнесе.

В ходе исследования управленцев разных должностных звеньев были выявлены следующие показатели по уровню мотивации достижения:

У управленцев всех должностных звеньев в организациях малого бизнеса были получены умеренно высокие средние значения по всей выборке в каждом звене (средне значение по выборке у сотрудников низшего звена: 19 баллов, средне значение по выборке у сотрудников среднего звена: 17, средне значение по выборке у сотрудников высшего звена:17,5) см. примечание.

Примечание: *от 1 до 10 баллов — низкая мотивация достижения; от 11 до 16 баллов — средний уровень мотивации; от 17 до 20 баллов — умеренно высокий*

уровень мотивации; более 21 балла — слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Однако, если рассматривать показатели мотивации достижения у управленцев малого бизнеса в процентном соотношении, результаты распределились таким образом 40% выборки обладают умеренно высоким уровнем мотивации, 30% выборки обладают средним уровнем мотивации, 20% выборки обладают очень высоким уровнем мотивации и всего 10% выборки обладают низким уровнем мотивации.

Такой результат свидетельствует о том, что в организациях малого бизнеса управленцы, умеренно сильно ориентированные на успех, они предпочитают средний уровень риска.

Для наглядности, полученные результаты по всей выборке управленцев представлены в виде диаграммы (рис. 7.):

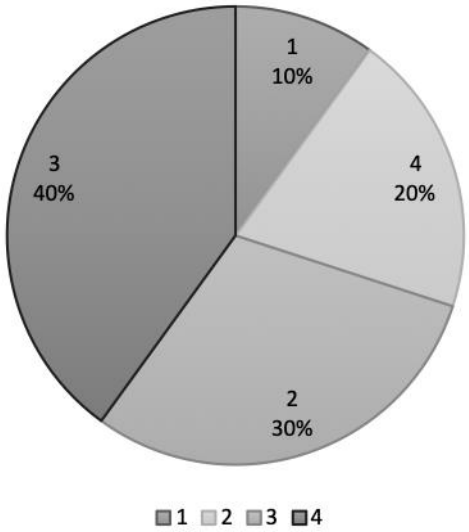

Рисунок – 7 Распределение мотивации достижения у управленцев разных должностных звеньев

Условные обозначения: 1- *низкая мотивация достижения, 2- средний уровень мотивации, 3- умеренно высокий уровень мотивации, 4- слишком высокий уровень мотивации к успеху.*

Чем выше мотивация управленца к достижению цели, тем ниже готовность к риску. Так же это говорит о том, что управленцы заинтересованы в получение высоких результатов их деятельности, стремятся организовать свой процесс так,

чтобы избежать всех возможных рисков и неудач, с цель личного роста и роста организации в целом.

3.5 Исследование взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с копинг-стратегиями

Четвертой задачей исследование является выявление значимых корреляционных связей свойств личностей управленцев разных должностных звеньев с копинг-стратегиями. Результаты корреляционного анализа представлены в табл. 4, 5, 6.

Таблица 4

Взаимосвязь акцентуаций с копинг-стратегиями у управленцев низового звена

Акцентуации	Копинг-стратегии				
	Конфрн-тация	Дистанци-рование	Самоко-нтроль	Поиск соц. поддержки	Перео-ценивание
Демонстративность	0.662**			0.592**	
Застревание		0.628**			
Тревожность		0.556**			
Эмотивность					0.645**
Циклотимность			-0.637**		

Условные обозначения: *p < 0,05, **p < 0,01

Исходя из полученных результатов у управленцев низового звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности, как «Демонстративность» p < 0,01, «Застревание» p < 0,01, «Тревожность» p < 0,01, «Эмотивность» p < 0,01 и p < 0,05, «Циклотимность» p < 0,01. Всего было выявлено 7 значимых корреляционных связей.

Взаимосвязь копинг-стратегии «Конфронтация» имеет взаимосвязь с «Демонстративностью», такой показатель говорит о том, что управленцы инизового звена находятся в состоянии стремления к лидерству, стремление к

признанию, тем самым они отстаивают свою позицию и значимость среди остальных сотрудников. Такой показатель может являться положительным для достижения мотивации, однако, это не всегда благоприятно отражается на личных взаимодействиях с другими управленцами в отделе в отделе и при взаимодействии с клиентами. Копинг стратегия «Дистанцирование» имеет значимую взаимосвязь с «Застреванием», это говорит о том, что управленцам низового звена свойственно преодоление значимых переживаний за счет субъективного понижения значимости ситуации и как результат застревание, в процессе преодоления неприятных переживаний, на своем внутреннем состоянии. Также «Дистанцирование» имеет взаимосвязь с «Тревожностью», это говорит о том, что постоянный уход от сильных переживаний связан с высоким уровнем тревожности, управленцы низового звена в связи с ответственной работой сталкиваются с сильными переживаниями решения ответственных задач, и как результат срабатывает защита в виде снижения значимости ситуации и уход в позитивное видение. Копинг-стратегия «Самоконтроль» имеет отрицательную взаимосвязь с «Циклотимностью», что говорит о частой смене внутреннего состояния управленцев низового звена и зависимость от внешних обстоятельств и как следствие низком самоконтроле собственного поведения, чем выше уровень изменчивости, тем ниже самоконтроль. Копинг-стратегия «Поиск социальной поддержки» коррелирует с «Демонстративностью», что еще раз подтверждает направленность низового звена на взаимодействие с другими людьми, проявление ярких лидерских свойств личности. Копинг-стратегия «Переоценка» коррелирует с «Эмотивностью», это говорит о том, что управленцам низового звена свойственно преувеличение, за счет своей эмоциональной впечатлительности, склонны сильно переживать из-за мелких неурядиц в процессе деятельности.

Был проведен дополнительный корреляционный анализ свойств личности управленцев с копинг-стратегиями для выявления более подробного «портрета» личности управленцев низового звена. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5

Взаимосвязь свойств личности с копинг-стратегиями у управленцев низового звена

Свойства личности	Копинг-стратегии				
	Конфрон-тация	Самокон-троль	Поиск поддержки	Принятие Ответств.	Пере-оценка
Сопернечество/ Сотрудничество	-0,645**		0,745**		
Отсутствие настойчивости/Настойчивость				0,688**	
Беспечность/ Предусмотрительность		0,619**			
Эмоц.стабильность/ Эмоц. лабильность					0,727**

Условные обозначения: *p < 0,05, **p < 0,01

Исходя из полученных результатов у управленцев низового звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности: «Соперничество/Сотрудничество», «Отсутствие настойчивости/Настойчивость», «Беспечность/Предусмотрительность», «Эмоциональная стабильность/ Лабильность». Всего было выявлено 5 значимых взаимосвязей на уровне p < 0,01. В методике, по которой проводился данный корреляционный анализ, шкалы биполярны: низкие балльные значения соответствуют правому полюсу, высокие – левому. Это говорит о том, что отрицательная корреляция будет соответствовать одному полюсу, а положительная другому.

Отрицательная взаимосвязь копинг-стратегии «Конфронтация» со свойством личности «Соперничество/Сотрудничество» говорит о том, что чем выше уровень конфронтации среди управленцев низового звена, тем ниже показатели сотрудничество, следовательно, управленцы между собой часто вступают в соперничество и отстаивание своей позиции, что приводит к высокому уровню конфликтности. Взаимосвязь копинг-стратегии «Самоконтроль» со свойством личности «Беспечность/Предусмотрительность» говорит о том, что при высоком уровне самоконтроля управленцы более предусмотрительные, управленцы

низового звена готовы брать на себя ответственность за выполнение важных задач, организуя свою деятельность таким образом, чтобы заранее прогнозировать возможные результаты самостоятельной деятельности. Копинг-стратегией «Поиск социальной поддержки» коррелирует со свойством личности ««Соперничество/Сотрудничество», это говорит о том, что управленцы низового звна сотрудничают друг с другом в те рабочие моменты, когда им необходимо решить задачи за счет привлечения социальных ресурсов, совместный поиск решения рабочих задач приводит к высокому уровню сотрудничества. Копинг-стратегия «Принятие ответственности» коррелирует с личностным свойством «Отсутствие настойчивости/Настойчивость», данный результат говорит о том, что при признании своей роли в организации, управленцы, принимая ответственность за решение важных задач проявляют настойчивость для получение положительных результатов. Корреляционные связи были выявлены у копинг-стратегии «Переоценка» с личностным свойством «Эмоциональная стабильность/ Лабильность», это свидетельствует о том, что управленцы низового звена свойственно положительное переосмысление, рассмотрение проблем, задач как стимул для личностного роста за счет гибкости эмоционального состояния.

Далее нами были выявлены показатели взаимосвязей личностных свойств с копинг-стратегиями управленцев среднего звена табл. 6.

Таблица 6

Взаимосвязь акцентуаций с копинг-стратегиями у управленцев среднего звена

Свойства личности	Копинг-стратегии			
	Самокон-троль	Поиск поддержки	Принятие от-ветственности	Планирование
Демонстративность		0.603**		
Застревание			0.614**	
Педантичность	0.732**			
Возбудимость			0.708**	
Тревожность			0.558**	
Экзальтированность				0.484*
Эмотивность		0.558**		

Условные обозначения: *p < 0,05, **p < 0,01

Исходя из полученных результатов видно, что есть значимые взаимосвязи между копинг-стратегиями и свойствами личности управленцев среднего звена. Всего было выявлено 7 значимых взаимосвязей. У управленцев среднего звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности, как «Демонстративность» $p < 0,01$, «Застревание» $p < 0,01$, «Педантичность» $p < 0,01$, «Возбудимость» $p < 0,01$, «Дистимность» $p < 0,01$, «Тревожность» $p < 0,01$, «Тревожность» $p < 0,01$, «Экзальтированность» $p < 0,05$, «Эмотивность» $p < 0,01$.

Копинг-стратегия «Самоконтроль» имеет значимую корреляцию со свойством личности «Педантичность», что характеризует управленцев среднего звена как работников, которые скрупулёзно относятся к своей работе, самостоятельно контролируют и внимательно перепроверяют свою работу, они максимально сосредоточены на своих задачах, чтобы быть уверенными в правильности всех своих решений и действий. Копинг-стратегия «Поиск социальной поддержки» коррелирует с «Демонстративностью» подтверждает направленность среднего звена на взаимодействие с другими людьми, проявление ярких свойств личности для подтверждения собственной значимости в организации, высокая контактность и с клиентами, реализации собственного потенциала в организации. Так же копинг-стратегия «Поиск социальной поддержки» коррелирует с «Эмотивностью», это говорит о том, что управленцы среднего звена склонны к эмоциональной зависимости от окружающих людей и их настроения. Копинг-стратегия «Принятия ответственности» коррелирует с тремя свойствами личности «Застреваниие», «Возбудимость», «Тревожность», такой набор свойств говорит о том, что управленцы среднего звена обладают функционалом, который подразумевает самостоятельного принятия решений, как результат у них происходит застревание при решении задач, настороженность при принятии ответственности, зацикленность на правильности выполненной работы и долгий разбор всевозможных вариантов действий, так же характерной чертой является уровень возбудимость, при котором принятие ответственности в критических ситуациях требует незамедлительного решения, и как побочный фактор проявляется тревожность в связи с тем, что управленцы среднего звена имеют

большой должностной функционал, они трепетно относятся к своей работе, зацикливаясь на мелочах, но при принятии незамедлительных решений, проявляется повышенная тревожность, переживание за успешность и действенность организации. Копинг-стратегия «Планирование» коррелирует с «Экзальтированностью», это говорит о том, что их способность к лабильности эмоционального состояния содействует легкому подстраиванию под внешние факторы, которые способствует результативной работе.

Дополнительно был проведен корреляционный анализ свойств личности с копинг-стратегиями для выявления подробного «портрета» личности управленцев среднего звена малого бизнеса. Результаты представлены в таблице 7.

Таблица 7

Взаимосвязь свойств личности с копинг-стратегиями у управленцев среднего звена

Свойства личности по	Копинг-стратегии			
	Конфронтация	Самостоятельность	Принятие ответств.	Планирование
Соперничество/Сотрудничество			0,666**	-0,682**
Непонимание/Понимание	-0,682**			-0,533*
Отсутствие настойчивости/Настойчивость			0,615**	
Безответственность/Ответственность			0,572**	
Импульсивность/Самоконтроль поведения			0,641**	
Беспечность/Предусмотрительность			0,605**	
Самодостаточность/Самокритика		0,594**		

Условные обозначения: *p < 0,05, **p < 0,01

Исходя из полученных результатов у управленцев среднего звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности:

«Сопернечество/Сотрудничество» $p < 0,01$, «Непонимание/ Понимание» $p < 0,01$, «Отсутствие настойчивости/ Настойчиивость» $p < 0,01$, «Безответственность/Ответственность» $p < 0,01$, «Импульсивность/ Самоконтроль» $p < 0,01$, «Беспечность/Предусмотрительность» $p < 0,01$, «Самодостаточность/Самокритика» $p < 0,01$.

Между копинг-стратегией «Конфронтация» и свойством личности «Непонимание/Понимание» была выявлена отрицательная взаимосвязь, что говорит о том, что чем выше уровень непонимания среди управленцев, тем выше конфронтация. Копинг-стратегия «Самостоятельность» имеет значимую взаимосвязь с свойством личности «Самодостаточность/Самокритика», это говорит о том, что управленцы среднего звена достаточно самодостаточные, проявляют самостоятельность в своей работе, не нуждаются в контроле, чем выше уровень самодостоточности у управленца, тем больше он проявляет самостоятельность. Копинг-стратегия «Принятие ответственности» имеет 5 корреляционных связей со свойствами личности, что является очень показательным и раскрывает сущность деятельности управленцев среднего звена и ее яркий отпечаток на личности управленцев. «Принятие ответственности» имеет взаимосвязь с «Сопернечество/Сотрудничество», что говорит о том, что при высоком уровне сотрудничества и совместного взаимодействия управленцев среднего звена проявляется наибольший показатель ответственности как форма командной работы, при совместном взаимодействии работа происходит продуктивнее, так как ответственные задачи полностью распределены между всеми сотрудниками. Так же данная копинг-стратегия коррелирует с «Отсутствием настойчивости/Настойчивость», что говорит о том, что при проявлении упорства, проявления сильных черт характера происходит качественное принятие на себя важных задач, полная ответственность за их выполнение, а главное значимый результат. «Принятие ответственности» коррелирует «Безответственность/Ответственность», это еще раз подтверждает значимость высокого уровня ответственности у управленцев среднего звена. Копинг-стратегия также коррелирует с свойством личности

«Импульсивность/Самоконтроль», то есть чем выше уровень самоконтроля, тем больше значимость принятия ответственности в деятельности у управленцев среднего звена малого бизнеса. «Принятие ответственности» имеет еще одну значимую корреляцию с свойством личности «Беспечность/Предусмотрительность», это говорит о том, что управленцам среднего звена свойственно прогнозирование рабочей ситуации так как на них высокая ответственность за выполнение важных задач. Копинг стратегия «Планирование» коррелирует с двумя показателями свойств личности: «Безответственность/Ответственность» и «Импульсивность/Самоконтроль поведения», данные показатели говорят о том, что специфика работы управленцев среднего звена требует стратегических действий, в прогнозировании и планировании любой деятельности всей организации для ее успешного развития и пластичности под запросы общества, в связи с эти необходима ответственность каждого управленца среднего звена за принятие решений в изменяющемся ритме организации и полный самоконтроль действий как у управленцев звена, которое отвечает за ряд важных организационных задач.

Далее нами были выявлены показатели взаимосвязей свойств личности с копинг-стратегиями управленцев высшего звена. Результаты представлены в таблице 8.

Таблица 8

Взаимосвязь акцентуаций с копинг-стратегиями у управленцев высшего звена

Свойства личности	Копинг-стратегии	
	Принятие ответственности	Планирование
Застревание	0.561**	0.570**
Возбудимость	0.486*	
Гипертимность		0.530**
Тревожность	0.517**	

Условные обозначения: *p < 0,05, **p < 0,01

Исходя из полученных результатов у сотрудников высшего звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности:

«Застревание» $p < 0,01$, «Возбудимость» $p < 0,05$, «Гипертимность» $p < 0,01$, «Тревожность» $p < 0,01$.

Взаимосвязи были выявлены всего по двум шкалам копинг-стратегий «Принятие ответственности» и «Планирование», всего было выявлено 5 корреляционных связей. Копинг-стратегия «Принятия ответственности» коррелирует с тремя свойствами личности «Застреваниие», «Возбудимость», «Тревожность», такой набор свойств говорит о том, что управленцы высшего звена обладают функционалом, который в большей степени требует от управленцев самостоятельного принятия решений, как результат у них происходит застревание при решении задач, фиксация при принятии важных решений, зацикленность на результате и долгий разбор всевозможных вариантов действий, так же характерной чертой является уровень возбудимости, при котором принятие ответственности в критических ситуациях требует незамедлительного решения, и как побочный фактор проявляется тревожность в связи с тем, что от управленцев высшего звена полностью зависит, будет ли организация действовать. Но в связи с тем, что в малом бизнесе высшее звено составляют чаще всего предприниматели, у них может проявляться тревожность, переживание за успешность собственного предприятия. Копинг-стратегия «Планирование» коррелирует с двумя свойствами личности «Застревание» и «Гипертимность», такой набор качеств свидетельствует о том, что управленцы высшего звена используют с планирования как стратегическую тактику в работе, зацикливаясь на разнообразных приемах успешной реализации целей, поиск возможных решений за счет своей подвижности, общительности и эмоциональной гибкости.

Дополнительно был проведен еще один корреляционный анализ свойств личности с копинг-стратегиями для выявления более подробного «портрета» личности управленцев высшего звена организаций малого бизнеса. Результаты представлены в табл. 9.

Таблица 9

Взаимосвязь свойств личности с копинг-стратегиями у управленцев высшего звена

Свойства личности	Копинг-стратегии		
	Конфрон-тация	Самокон-троль	Принятие ответственности
Сопернечество/Сотрудничество	- 0,647**	-0,666**	
Расслабленность/Напряженность			0,707**

Условные обозначения: *p < 0,05, **p < 0,01

Исходя из полученных результатов у управленцев высшего звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности: «Сопернечество/Сотрудничество» p < 0,01, «Расслабленность/Напряженность» p < 0,01.Всего значимых корреляций было выявлено 3.

Копинг-стратегия «Конфронтация» имеет отрецательную корреляцию со свойством личности «Сопернечество/Сотрудничество», исходя из специфики высшего управленческого звена, это говорит о том, что управленцы склонны к соперничеству, следовательно, чем выше уровень соперничества, тем больше у них проявляется конфронтация. Этот показатель можно рассматривать как значимый для малого бизнеса в виде конкурентоспособности. Копинг-стратегия «Самоконтроль» имеет отрицательную корреляционную связь со свойством личности «Сопернечество/Сотрудничество», что свидетельствует о том, что чем выше уровень сотрудничества, тем ниже уровень самоконтроля, управленцы высшего звена мало заинтересованы в самоконтроле своей деятельности, так как они привыкли делегировать большую часть задач, для них важным фактором является сплоченность их команды, которой они доверяют решение текущих задач, как результат низкий уровень самоконтроля. Копинг-стратегия «Принятие ответственности» коррелирует с «Расслабленностью/Напряженностью», что говорит о том, что управленцы высшего звена, находясь в напряжении, в обстановке, которая заставляет подстраиваться, лучше способны принимать решения. Это очень характерно для малого бизнеса, так как постоянная

конкуренция, принятие риска на себя стимулирует собственников на принятие правильных решений в ведении собственного бизнеса.

Таким образом, у управленцев всех должностных уровней были получены значимые взаимосвязи между свойствами личности и копинг-стратегиями, психологические портреты каждого звеня значимо отличаются друг от друга. Наибольшее количество взаимосвязей (19 корреляционных связей) было получено у управленцев среднего звена, что свидетельствует о том, что среднее звено является движущим звеном всей организации, им присвоен разнообразный должностой функционал, они являются исполнителями, их работа связана с принятием ответственности, высоким уровнем самоконтроля и контроля других, характерной чертой для них является сотрудничество, так как в команде достижим лучший результат. У управленцев низшего звена было выявлено среднее количество взаимосвязей (11 корреляционных связей), что говорит о том, что у сотрудников низшего звена меньше должностных обязанностей, у них нет такой необходимости принятия ответственности, однако у них были получены высокие результаты в самоконтроле, стремлении к соперничеству и проявлению профессиональной роли, с целью выявления значимости собственной позиции и участие в получении высокой результативности всей команды. Наименьшее количество взаимосвязей было получено у управленцев высшего звена (8 корреляционных связей), что свидетельствует о их наименьшей включенности в весь операционный процесс, для них важнее поддерживать статус организации, быть конкурентоспособными, качественно распределять, делегировать, контролировать задачи своих сотрудников.

3.6 Исследование взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев с мотивацией достижения

При исследовании не было выявлено значимых связей между показателями свойств личности управленцев разных должностных звеньев с мотивацией достижения. Это связано с тем, что во всей выборке были получены высокие показатели мотивации среди управленцев всех должностных звеньев в

организациях малого бизнеса. Это говорит о том, управленцы малого бизнеса мотивированы на успех, самостоятельны и легко подстраиваются под изменения, которые происходят в тенденциях развития бизнеса. Так же такие показатели могут быть связаны с тем, что численность управленцеев малого бизнеса мала, в связи с этим управленцы организаций малого бизнеса, ориентируясь на ситуацию показателей организации, по необходимости сотрудничают друг с другом для получения качественного результата всей компании, и соперничают друг с другом в тех ситуациях, когда настроены на личностный рост, должностное повышение в организации или получения новых проектов.

Предпринимательская деятельность направлена на получение материального результата. В связи с этим в бизнесе используются специальные методы мотивирования управленцев, с целью получения как можно большей прибыли. К таким методам можно отнести использование ключевых показателей эффективности для каждого управленца. КПЭ-система представляет собой инструмент измерения степени реализации поставленных целей. Для каждого управленца прописываются должностные обязанности, рабочие задачи и сроки выполнения. Если сотрудник выполняет все пункты в соответствии с прописанной для него КПЭ-системой, он получает различные материальные и нематериальные бонусы. Так же у управленцев может быть развита сильная внутренняя мотивация в связи с тем, что идея малого бизнеса направлена на идею какого-либо определенного дела или развитие какой-либо сферы, у сотрудника может быть личный интерес в этой сфере, что хорошо мотивирует его. Так же малый бизнес имеет малые объемы производства товаров или оказания услуг, но при этом высокую динамику развития сотрудников в организации, это так же может быть связано с высокой мотивацией сотрудников.

ВЫВОДЫ

1. Составлен психологический портрет управленцев разных должностных звеньев, включает в следующие позиции: личностные свойства, копинг-стратегии, мотивация достижения. В «портрет» управленцев низшего звена входят характеристики: «Гипертимность», «Эмотивность», «Сотрудничество», «Аккуратность», «Ответственность», «Эмоциональная комфорность»; «Самоконтроль», «Принятие ответственности», «Поиск социальной поддержки», «Дистанцирование», «Избегание»; Средний или высокий уровень мотивации.

В «портрет» управленцев среднего звена входят характеристики: «Гипертимность», «Эмотивность», «Педантичность», «Демонстративность», «Застревание», «Циклотимность», «Сотруднечество», «Настойчивость», «Ответственность», «Предусмотрительность», «Лабильность»; «Принятие ответственности», «Планирование», «Переоценка», «Самоконтроль»; Высокий уровень мотивации.

В «портрет» управленцев высшего звена входят характеристики: «Гипертимность», «Возбудимость», «Демонстративность», «Соперничество», «Настойчивость», «Самодостаточность», «Предусмотрительность»; «Конфронтация», «Планирование», «Принятие ответственности», «Самоконтроль»; Высокий уровень мотивации.

2. В ходе исследования управленцев разных должностных звеньев были выявлены следующие личностные свойства:

В низовом звене высокие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: «Демонстративность», «Застревание», «Тревожность», «Эмотивность» и «Циклотимность»; низкие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: «Возбудимость» и «Экзальтированность»; средние показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: «Педантичность» и «Гипертимность», «Дистимность».

В Среднем звене высокие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций:

Демонстративность, Эмотивность, Гипертимность. Средние показатели были выявлены по шкалам: «Застревание», «Педантичность», «Возбудисость»,

«Циклотимность». Низкие показатели были выявлены по шкалам: «Дистимность», «Тревожность», «Экзальтированность».

У управленцев высшего звена высокие показатели были выявлены по шкалам акцентуаций: «Демонстративность», «Гипертимность». Средние показатели были выявлены по шкалам: «Застревание», «Возбудимость», «Экзальтированность», «Эмотивность», «Циклотимность». Низкие показатели были выявлены по шкалам: «Педантичность», «Дистимность», «Тревожность».

3. У управленцев всех должностных звеньев в организациях малого бизнеса были получены умеренно высокие средние значения по всей выборке в каждом звене. Результаты распределились таким образом: 40% выборки обладают умеренно высоким уровнем мотивации, 30% выборки обладают средним уровнем мотивации, 20% выборки обладают очень высоким уровнем мотивации и всего 10% выборки обладают низким уровнем мотивации.

4.Были выявлены значимые взаимосвязи свойств личности и копинг-стратегий у сотрудников разных должностных звеньев.

У управленцев низового звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности, как «Демонстративность», «Застревание», «Тревожность», «Эмотивность», «Циклотимность», «Соперничество/Сотрудничество», «Отсутствие настойчивости/Настойчивость», «Беспечность/Предусмотрительность», «Эмоциональная стабильность/ Лабильность». Всего было выявлено 12 значимых взаимосвязей.

У управленцев среднего звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности, как «Демонстративность», «Застревание», «Педантичность», «Возбудимость», «Дистимность», «Тревожность», «Тревожность», «Экзальтированность», «Эмотивность», «Сопернечество/Сотрудничество», «Непонимание/Понимание», «Отсутствие настойчивости/Настойчиивость», «Безответственность/Ответственность», «Импульсивность/Самоконтроль», «Беспечность/Предусмотрительность», «Самодостаточность/Самокритика». Всего 16 значимых взаимосвязей.

У управленцев высшего звена копинг-стратегии имеют значимые взаимосвязи с такими свойствами личности: «Застревание», «Возбудимость», «Гипертимность», «Тревожность», Соперничество/Сотрудничество, «Расслабленность/Напряженность». Всего 6 значимых взаимосвязей.

5. Значимых связей между показателями свойств личности управленцев разных должностных звеньев с мотивацией достижения в ходе исследования не было выявлено.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках данной работы нами было произведено рассмотрение взаимосвязи свойств личности управленцев разных должностных звеньев малого бизнеса с копинг-стратегиями, мотивацией достижения.

В теоретической части работы были представлены и раскрыты ряд подходов к пониманию малого бизнеса в психологии как субъекта деятельности, а также отражено состояние проблемы на сегодняшний день. Далее были рассмотрены психологические аспекты личности управленцев в организациях малого бизнеса, раскрывалась проблема копинг-стратегии как способов совладающего поведения в профессиональной деятельности управленцев и мотивация управленцев в организациях малого бизнеса. В настоящее время проблема выявления специфики психологических особенностей самой деятельности малого бизнеса, а также портрета управленцев разных должностных уровней в малом бизнесе является недостаточно разработанной, что подтверждает актуальность данной работы

Целью эмпирической части работы стало изучение взаимосвязей свойств личности с копинг-стратегиями и мотивацией достижения у управленцев разных звеньев организаций малого бизнеса.

В рамках реализации данной цели нами был получен ряд значимых, статистически обоснованных результатов, влекущих за собой соответствующие выводы. Таким образом было выявлено, что свойства личности управленцев разных звеньев организаций малого бизнеса имеют значимые взаимосвязи с копинг-стратегиями и мотивацией достижения у управленцев, особенно это более ярко прослеживается у управленцев среднего звена. Таким образом наша гипотеза подтвердилась.

Практическая значимость заключается в разработке психологических рекомендаций для подбора и расстановки управленцев по разным должностным звеньям с учетом их психологических свойств, копинг-стратегий и мотивации достижения в рамках своего должностного звена. Составленный «портрет» свойств личности, копинг-стратегий и уровня мотивации достижения уменьшит

конфликтность управленцев в организациях малого бизнеса и увеличит прибыль организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акперов, И. Г. Психология предпринимательства / И. Г. Акперов. – М.: Речь, 2003. –345 с.

2. Акцораева, Н. Г., Солдатов, А. М. Организационное поведение / Н.Г. Акцораева, А. М. Солдатов. – Йошкар-Ола.: МарГТУ, 2004. – 219 с.

3. Алиев, В. Г., Дохолян, С. В. Организационное поведение / В. Г. Алиев, С.В. Дохолян. – М.: Экономика, 2004. – 124 с.

4. Афонцев, С.А. Стимулирование труда и стимулирование занятости в современной России: экономико-политическая перспектива / С.А. Афонцев. – М.: Дело, 1999. – 318с.

5. Бакулин, С. В. Конфликт и диалог корпоративных культур: Управление персоналом / С. В. Бакулин. – СПб.: Питер, 2008. – 204 с.

6. Битюцкая, Е.В. Когнитивное оценивание и стратегии совладания в трудных жизненных ситуациях / Е.В. Битюцкая. – М.: МГУ, 2007. – 51 с.

7. Бовыкин, В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления / В.И. Бовыкин. – М.: Экономика, 1997. – 368 с.

8. Бодров, В. А. Проблема преодоления стресса и теоретические подходы к его изучению // Психологический журнал. – 2006. – № 1. – С. 122-133.

9. Валигурский, Д.И. Организация предпринимательской деятельности / Д.И. Валигурский. – М.: Дело, 2005. – 740 с.

10. Валигурский, Д.И. Организация предпринимательской деятельности / Д.И. Валигурский. – М.: Академия, 2005. – 40 с.

11. Веснин, В. Р. Управление персоналом: учебное пособие / В. Р. Веснин. – М.: ТК Велби, 2008. – 240 с.

12. Волгин, В.В. Управление персоналом малого предприятия / В.В. Волгин. – М.:Речь, 2002. – 329 с.

13. Вязигин, А. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. Вязигин. – М.: Вершина, 2006. – 250 с.

14. Генкин, Б.М., Коновалова, Г.А. Основы управления персоналом / Б.М. Генкин, В.И. Кочетков, Г.А. Коновалова. – М.: Высш. школа, 1996. – 240 с.

15. Горанчук, В.В. Психология делового общения и управленческих воздействий / В.В. Горанчук. – СПб.: Нева, 2003. – 286 с.

16. Грибов, В.Д. Менеджмент в малом бизнесе / В.Д. Грибов. – М.: Речь, 2000. – 250 с.

17. Гришина, Н. В. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Н. В. Гришина. – М.: Триада, 2009. – 391 с.

18. Гулевич, О. А. Индивидуальные особенности членов группы как причина межгрупповых конфликтов / О. А. Гулевич // Психологический журнал. – 2007. – № 2. – С. 68-77.

19. Гущина, И.В. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И.В. Гущина. – М.: Экономика, 2000. – 260с.

20. Дементьева, А. Г. Управление персоналом / Г. Дементьева. – М.: Магистр, 2008. – 287 с.

21. Егоршин, А.П Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 464 с.

22. Журавлева, Т.Л., Крюковой, Е.А., Сергиенко А.Л. Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы» / Т.Л. Журавлева, Е.А. Крюковой, А.Л. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 351 с.

23. Зайцев, Г.Г. Управление деловой карьерой / Г.Г. Зайцев. – М.: Академия, 2006. – 252 с.

24. Залевский, Г.В. Теория субъекта и фиксированные формы поведения / Г.В. Залевский // Психологический журнал. – 2003. – № 3. – С. 30-44.

25. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: Речь, 2004. – 290 с.

26. Иващенко, А. В. Проблемы «Я-концепции» личности в отечественной психологии / А. В. Иващенко // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 17-30.

27. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2012. – 307с.

28. Карташова, Л.В., Никонова, Т.В., Соломанидина, Т.О. Организационное поведение / Л.В. Карташов, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина, – М.: ИНФРА-М, 2001. – 106 с.

29. Кафидов, В. В. Управление персоналом / Кафидов. – СПб.: Питер, 2009. – 202 с.

30. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организаций / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2006. – 638 с.

31. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения / Т.Л. Крюкова. – Кострома: Авантитул, 2004. – 343 с.

32. Курбатова, М. Б. Управление персоналом организаций / М.Б. Курбатова. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2001. – 376 с.

33. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования: Эмоциональный стресс / Р. Лазарус. – Л.: Медицина, 1970. – 307с.

34. Магура, М.И. Современные персонал технологии / М.И. Магура. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.

35. Макарова, И.К. Управление персоналом / И.К. Макарова. – М.: ИМП, 2006. – 98 с.

36. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 115с.

37. Махорт, Н.П. Проблема мотивации в трудовой деятельности / Н.П. Махорт. – М.: Дело, 2002. – 237с.

38. Панкратов, В.Н. Саморегуляция психического здоровья / В.Н. Панкратов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2009. – 339 с.

39. Сандомирский, М.Е. Психология коммерции / М.Е. Сандомирский. – М.: Академия, 2006. – 223 с.

40. Спивак, В. А. Управление персоналом для менеджеров / В. А. Спивак – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.

41. Сычева, Я. С. Ориентация на успех в вербальной коммуникации предпринимателей/ Я. С. Сычева // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 34. – С. 106-108.

42. Травин, В.В., Магура, М.И., Курбатова, М. Б. Развитие управленческого потенциала / В.В. Трави, М.И. Магура, , М. Б. Курбатова. – М.: Триада, 2004. – 341 с.

43. Травин, В.В. Развитие управленческого потенциала / В.В. Травин. – М.: Дело, 2005. – 127 с.

44. Трофимов, Н.С. Современное управление персоналом организации / Н.С. Трофимов. – СПб.: Канди, 2005. – 298 с.

45. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации / Н. В. Федорова. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.

46. Хазова, С.А. Когнитивные ресурсы совладающего поведения // эмпирические исследования. – Кострома.: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. – 211 с.

47. Чирикова, А.Е. Психологические особенности личности российского предпринимателя / А.Е. Чирикова. – СПб.: Питер, 2008. – 204 с.

48. Щербатых, Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2008. – 304 с.

49. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М.: Дело, 2002. – 384 с.

50. McKenna E.F., Business Psychology and Organisational Behaviour / E.F. McKenna. – N.Y.: Psychology Press, 2006. – 235 с.

51. Morgan, J. K., Hourani, L., Tueller, S. Health-Related Coping Behaviors and Mental Health in Military Personnel / J. K. Morgan, L. Hourani, S. Tueller. – N.Y.: Psychology Press, 2011. – 108 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник «Акцентуации характера и темперамента личности» Г. Шмишека, К. Леонгарда

Инструкция: Вам будут предложены утверждения, касающиеся вашего характера. Отвечайте, долго не раздумывая, вы можете выбрать один их двух ответов: "да" или "нет", других вариантов ответов нет. Свой ответ нужно отметить в ответном бланке, поставив крестик в окошке "да" или "нет" напротив цифры, соответствующей номеру вопроса.

Стимульный материал:

1 Ваше настроение, как правило, бывает ясным, неомраченным?

2 Восприимчивы ли Вы к оскорблениям, обидам?

3 Легко ли Вы плачете?

4 Возникает ли у Вас по окончании какой-либо работы сомнение в качестве ее исполнения и прибегаете ли Вы к проверке – правильно ли все было сделано?

5 Были ли Вы в детстве таким же смелым, как Ваши сверстники?

6 Часто ли у Вас бывают резкие смены настроения (только что парили в облаках от счастья, и вдруг становится очень грустно)?

7 Бываете ли Вы обычно во время веселья в центре внимания?

8 Бывают ли у Вас дни, когда Вы без особых причин ворчливы и раздражительны и все считают, что Вас лучше не трогать?

9 Всегда ли Вы отвечаете на письма сразу после прочтения?

10 Вы человек серьезный?

11 Способны ли Вы на время так сильно увлечься чем-нибудь, что все остальное перестает быть значимым для Вас?

12 Предприимчивы ли Вы?

13 Быстро ли вы забываете обиды и оскорбления?

14 Мягкосердечны ли вы?

15 Когда Вы бросаете письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, опустилось

оно туда или нет?

16 Требует ли Ваше честолюбие того, чтобы в работе (учебе) вы были одним из первых?

17 Боялись ли Вы в детские годы грозы и собак?

18 Смеетесь ли Вы иногда над неприличными шутками?

19 Есть ли среди ваших знакомых люди, которые считают Вас педантичным?

20 Очень ли зависит Ваше настроение от внешних обстоятельств и событий?

21 Любят ли Вас ваши знакомые?

22 Часто ли Вы находитесь во власти сильных внутренних порывов и побуждений?

23 Ваше настроение обычно несколько подавленно?

24 Случалось вам рыдать, переживая тяжелое нервное потрясение?

25 Трудно ли Вам долго сидеть на одном месте?

26 Отстаиваете ли Вы свои интересы, когда по отношению к Вам допускается несправедливость?

27 Хвастаетесь ли Вы иногда?

28 Смогли ли Вы в случае надобности зарезать домашнее животное пли птицу?

29 Раздражает ли Вас, если штора или скатерть висит неровно, стараетесь ли Вы это поправить?

30 Боялись ли Вы в детстве оставаться дома один?

31 Часто ли портится Ваше настроение без видимых причин?

32 Случалось ли Вам быть одним из лучших в Вашей профессиональной или учебной деятельности?

33 Легко ли Вы впадаете в гнев?

34 Способны ли Вы быть шаловливо-веселым?

35 Бывают ли у Вас состояния, когда Вы переполнены счастьем?

36 Смогли бы Вы играть роль конферансье в веселых представлениях?

37 Лгали Вы когда-нибудь в своей жизни?

38 Говорите ли Вы людям свое мнение о них прямо в глаза?

39 Можете ли Вы спокойно смотреть на кровь?

40 Нравится ли Вам работа, когда только Вы один ответственны за нее?

41 Заступаетесь ли Вы за людей, по отношению к которым допущена несправедливость?

42 Беспокоит ли Вас необходимость спуститься в темный погреб, войти в пустую, темную комнату?

43 Предпочитаете ли Вы деятельность, которую нужно выполнять долго и точно, той, которая не требует большой кропотливости и делается быстро?

44 Вы очень общительный человек?

45 Охотно ли Вы в школе декламировали стихи?

46 Сбегали ли Вы в детстве из дому?

47 Обычно Вы без колебаний уступаете место в автобусе престарелым пассажирам?

48 Часто ли Вам жизнь кажется тяжелой?

49 Случалось ли Вам так расстраиваться из-за какого-нибудь конфликта, что после этого Вы чувствовали себя не в состоянии пойти на работу?

50 Можно ли сказать, что при неудаче Вы сохраняете чувство юмора?

51 Стараетесь ли Вы помириться, если кого-нибудь обидели? Предпринимаете ли Вы первым шаги к примирению?

52 Очень ли Вы любите животных?

53 Случалось ли Вам, уходя из дома, возвратиться, чтобы проверить: не произошло ли чего-нибудь?

54 Беспокоили ли Вас когда-нибудь мысли, что с Вами или с Вашими родственниками должно что-либо случиться?

55 Существенно ли зависит Ваше настроение от погоды?

56 Трудно ли Вам выступать перед большой аудиторией?

57 Можете ли Вы, рассердясь на кого-либо, пустить в ход руки?

58 Очень ли Вы любите веселиться?

59 Вы всегда говорите то, что думаете?

60 Можете ли Вы под влиянием разочарования впасть в отчаяние?

61 Привлекает ли Вас роль организатора в каком-нибудь деле?

62 Упорствуете ли Вы на пути к достижению цели, если встречается какое-либо препятствие?

63 Чувствовали ли Вы когда-нибудь удовлетворение при неудачах людей, которые Вам неприятны?

65 Часто ли Вам мешают уснуть мысли о проблемах прошлого или о будущем дне?

66 Свойственно ли было Вам в школьные годы подсказывать или давать списывать товарищам?

67 Смогли бы Вы пройти в темноте один через кладбище?

68 Вы, не раздумывая, вернули бы лишние деньги в кассу, если бы обнаружили, что получили их слишком много?

69 Большое ли значение Вы придаете тому, что каждая вещь в Вашем доме должна находиться на своем месте?

70 Случается ли Вам, что, ложась спать в отличном настроении, следующим утром Вы встаете в плохом расположении духа, которое длится несколько часов?

71 Легко ли Вы приспосабливаетесь к новой ситуации?

72 Часто ли у Вас бывают головокружения?

73 Часто ли Вы смеетесь?

74 Сможете ли Вы относиться к человеку, о котором Вы плохого мнения, так приветливо, что никто не догадывается о Вашем отношении к нему?

75 Вы человек живой и подвижный?

76 Сильно ли Вы страдаете, когда совершается несправедливость?

77 Вы страстный любитель природы?

78 Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли Вы закрыты ли краны, погашен ли везде свет, заперты ли двери?

79 Пугливы ли Вы?

80 Может ли принятие алкоголя изменить Ваше настроение?

81 Охотно ли Вы принимаете участие в кружках самодеятельности?

82 Тянет ли Вас иногда уехать далеко от дома?

83 Смотрите ли Вы на будущее немного пессимистично?

84 Бывают ли у Вас переходы от веселого настроения к тоскливому?

85 Можете ли Вы развлекать общество, быть душой компании?

86 Долго ли Вы храните чувство гнева, досады?

87 Переживаете ли Вы длительное время горести других людей?

88 Всегда ли Вы соглашаетесь с замечаниями в свой адрес, правильность которых сознаете?

89 Могли ли Вы в школьные годы переписать из-за помарок страницу в тетради?

90 Вы по отношению к людям больше осторожны и недоверчивы, чем доверчивы?

91 Часто ли у Вас бывают страшные сновидения?

92 Бывают ли у Вас иногда такие навязчивые мысли, что если Вы стоите на перроне, то можете против своей воли кинуться под приближающийся поезд или можете кинуться из окна верхнего этажа большого дома?

93 Становитесь ли Вы веселее в обществе веселых людей?

94 Вы – человек, который не думает о сложных проблемах, а если и занимается ими, то недолго.

95 Совершаете ли Вы под влиянием алкоголя внезапные импульсивные поступки?

96 В беседах Вы больше молчите, чем говорите?

97 Могли бы Вы, изображая кого-нибудь, так увлечься, чтобы на время забыть, какой Вы на самом деле?

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Пятифакторный опросник личности Р. МакКрае и П. Коста (в адаптации А.Б. Хромова)

Инструкция: перед Вами опросник, состоящий из 75 противоположных по значению высказываний, каждое из которых выявляет важные свойства личности и особенности поведения человека в некоторых жизненных ситуациях. Все фразы разделены оценочной шкалой. Прочтите внимательно каждое высказывание и определите, какая его часть больше соответствует особенностям Вашей личности. Если Вы считаете, что левая, то используйте для оценки цифры -2 и -1, если Вы считаете, что правая, то используйте цифры 1 и 2. Цифрами Вы отразите степень выраженности оцениваемого признака: 2 (-2) - сильно выражено, 1 (-1) - слабо выражено; если Вы сомневаетесь в выборе, то пишите 0.

Текст опросника:

1. Мне нравится заниматься физкультурой	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не люблю физические нагрузки
2. Люди считают меня отзывчивым и доброжелательным человеком	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Некоторые люди считают меня холодным и черствым
3. Я во всем ценю чистоту и порядок	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Иногда я позволяю себе быть неряшливым
4. Меня часто беспокоит мысль, что что-нибудь может случиться	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	«Мелочи жизни» меня не тревожат
5. Все новое вызывает у меня интерес	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Часто новое вызывает у меня раздражение
6. Если я ничем не занят, то это меня беспокоит	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я человек спокойный и не люблю суетиться
7. Я стараюсь проявлять дружелюбие ко всем	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не всегда и не со всеми дружелюбный

людям						
8. Моя комната всегда аккуратно прибрана	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не очень стараюсь следить за чистотой и порядком
9. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не обращаю внимания на мелкие проблемы
10. Мне нравятся неожиданности	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я люблю предсказуемость событий
11. Я не могу долго оставаться в неподвижности	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мне не нравится быстрый стиль жизни
12. Я тактичен по отношения к другим людям	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Иногда в шутку я задеваю самолюбие других
13. Я методичен и пунктуален во всем	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не очень обязательный человек
14. Мои чувства легко уязвимы и ранимы	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я редко тревожусь и редко чего-либо боюсь
15. Мне не интересно, когда ответ ясен заранее	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не интересуюсь вещами, которые мне не понятны
16. Я люблю, чтобы другие быстро выполняли мои распоряжения	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не спеша выполняю чужие распоряжения
17. Я уступчивый и склонный к компромиссам человек	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я люблю поспорить с окружающими
18. Я проявляю настойчивость, решая трудную задачу	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не очень настойчивый человек
19. В трудных ситуациях я весь сжимаюсь от напряжения	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я могу расслабиться в любой ситуации
20. У меня очень живое	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я всегда предпочитаю

воображение						реально смотреть на
21. Мне часто приходится быть лидером, проявлять инициативу	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я скорее подчиненный, чем лидер
22. Я всегда готов оказать помощь и разделить чужие трудности	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Каждый должен уметь позаботиться о себе
23. Я очень старательный во всех делах человек	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не очень усердствую на работе
24. У меня часто выступает холодный пот и дрожат руки	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я редко испытывал напряжение, сопровождаемое дрожью в теле
25. Мне нравится мечтать	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я редко увлекаюсь фантазиями
26. Часто случается, что я руковожу, отдаю распоряжения другим людям	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я предпочитаю, чтобы кто-то другой брал в свои руки руководство
27. Я предпочитаю сотрудничать с другими, чем соперничать	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Без соперничества общество не могло бы развиваться
28. Я серьезно и прилежно отношусь к работе	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я стараюсь не брать дополнительные обязанности на работе
29. В необычной обстановке я часто нервничаю	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я легко привыкаю к новой обстановке
30. Иногда я погружаюсь в глубокие размышления	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не люблю тратить свое время на размышления
31. Мне нравится общаться с незнакомыми людьми	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не очень общительный человек

32. Большинство людей добры от природы	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я думаю, что жизнь делает некоторых

Продолжение приложения Б

33. Люди часто доверяют мне ответственные дела	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Некоторые считают меня безответственным
34. Иногда я чувствую себя одиноко, тоскливо и все валится из рук	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Часто, что-либо делая, я так увлекаюсь, что забываю обо всем
35. Я хорошо знаю, что такое красота и элегантность	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мое представление о красоте такое же, как и у других
36. Мне нравится приобретать новых друзей и знакомых	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я предпочитаю иметь только несколько надежных друзей
37. Люди, с которыми я общаюсь, обычно мне нравятся	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Есть такие люди, которых я не люблю
38. Я требователен и строг в работе	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Иногда я пренебрегаю своими обязанностями
39. Когда я сильно расстроен, у меня тяжело на душе	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	У меня очень редко бывает мрачное настроение
40. Музыка способна так захватить меня, что я теряю чувство времени	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Драматическое искусство и балет кажутся мне скучными
41. Я люблю находиться в больших и веселых компаниях	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я предпочитаю уединение
42. Большинство людей честные, и им можно доверять	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Иногда я отношусь подозрительно к другим людям
43. Я обычно работаю добросовестно	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Люди часто находят в моей работе ошибки
44. Я легко впадаю в депрессию	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мне невозможно испортить настроение
45. Настоящее	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я редко восхищаюсь

произведение искусства вызывает у меня восхищение						совершенством настоящего произведения

Продолжение приложения Б

46. «Болея» на спортивных соревнованиях, я забываю обо всем	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не понимаю, почему люди занимаются опасными видами спорта
47. Я стараюсь проявлять чуткость, когда имею дело с людьми	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Иногда мне нет дела до интересов других людей
48. Я редко делаю необдуманно то, что хочу сделать	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я предпочитаю принимать решения быстро
49. У меня много слабостей и недостатков	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	У меня высокая самооценка
50. Я хорошо понимаю свое душевное состояние	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мне кажется, что другие люди менее чувствительны, чем я
51. Я часто игнорирую сигналы, предупреждающие об опасности	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я предпочитаю избегать опасных ситуаций
52. Радость других я разделяю как собственную	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не всегда разделяю чувства других людей
53. Я обычно контролирую свои чувства и желания	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мне трудно сдерживать свои желания
54. Если я терплю неудачу, то обычно обвиняю себя	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мне часто «везет», и обстоятельства редко бывают против меня
55. Я верю, что чувства делают мою жизнь содержательнее	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я редко обращаю внимание на чужие переживания
56. Мне нравятся карнавальные шествия	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Мне не нравится находиться в

и демонстрации						многолюдных местах
57. Я стараюсь поставить себя на место другого человека, чтобы его понять	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не стремлюсь понять все нюансы переживаний других людей
58. В магазине я обычно долго выбираю то, что надумал купить	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	вещи импульсивно
59. Иногда я чувствую себя жалким человеком	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Обычно я чувствую себя нужным человеком
60. Я легко «вживаюсь» в переживания вымышленного героя	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Приключения киногероя не могут изменить мое душевное состояние
61. Я чувствую себя счастливым, когда на меня обращают внимание	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я скромный человек и стараюсь не выделяться среди людей
62. В каждом человеке есть нечто, за что его можно уважать	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я еще не встречал человека, которого можно было бы уважать
63. Обычно я хорошо думаю, прежде чем действую	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не люблю продумывать заранее результаты своих поступков
64. Часто у меня бывают взлеты и падения настроения	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Обычно у меня ровное настроение
65. Иногда я чувствую себя фокусником, подшучивающим над людьми	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Люди часто называют меня скучным, но надежным человеком
66. Я привлекателен для лиц противоположного иола	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Некоторые считают меня обычным и неинтересным человеком
67. Я всегда стараюсь	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Некоторые люди

быть добрым и внимательным с каждым человеком						думают, что я самонадеянный и эгоистичный
68. Перед путешествием я намечаю точный план	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не могу понять, зачем люди строят такие детальные планы
69. Мое настроение легко меняется на противоположное	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я всегда спокоен и уравновешен
70. Я думаю, что жизнь – это азартная игра	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Жизнь – это опыт, передаваемый последующим поколениям
71. Мне нравится выглядеть вызывающе	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	В обществе я обычно не выделяюсь поведением и модной одеждой
72. Некоторые говорят, что я снисходителен к окружающим	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Говорят, что я часто хвастаюсь своими успехами
73. Я точно и методично выполняю свою работу	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я предпочитаю «плыть по течению», доверяя своей интуиции
74. Иногда я бываю настолько взволнован, что даже плачу	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Меня трудно вывести из себя
75. Иногда я чувствую, что могу открыть в себе нечто новое	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	Я не хотел бы ничего в себе менять

Бланк для ответов

	I			**II**			**III**			**IV**			**V**	
1			2			3			4			5		
6			7			8			9			10		
11			12			13			14			15		
	1.1 =			**1.2 =**		**1.3 =**				**1.4 =**			**1.5 =**	
16			17			18			19			20		

21			22			23									
26			27			28			29			30			
	2.1 =			**2.2 =**			**2.3 =**			**2.4 =**			**2.5 =**		
31			32			33			34			35			
36			37			38			39			40			
41			42			43			44			45			
	3.1 =			**3.2 =**			**3.3 =**			**3.4 =**			**3.5 =**		
46			47			48			49			50			
51			52			53			54			55			
56			57			58			59			60			
	4.1 =			**4.2 =**			**4.3 =**			**4.4 =**			**4.5 =**		

61			62			63			64			65			
66			67			68			69			70			
71			72			73			74			75			
	5.1 =			**5.2 =**			**5.3 =**			**5.4 =**			**5.5 =**		
	I =			**II =**			**III =**			**IV =**			**V =**		

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса

Инструкция: Вам предлагаются 50 утверждений, описывающих ваше поведение в трудной жизненной ситуации. Оцените как часто данные варианты поведения проявляются у вас. Просто обведите подходящий вариант

Текст опросника:

	ОКАЗАВШИСЬ В ТРУДНОЙ СИТУАЦИИ, Я ...	**никогда**	**редко**	**иногда**	**часто**
1	... сосредотачивался на том, что мне нужно было делать дальше – на следующем шаге	0	1	2	3
2	... начинал что-то делать, зная, что это все равно не будет работать, главное - делать хоть что-нибудь	0	1	2	3
3	... пытался склонить вышестоящих к тому, чтобы они изменили свое мнение	0	1	2	3
4	... говорил с другими, чтобы больше узнать о ситуации	0	1	2	3
5	... критиковал и укорял себя	0	1	2	3
6	... пытался не сжигать за собой мосты, оставляя все, как оно есть	0	1	2	3
7	... надеялся на чудо	0	1	2	3
8	... смирялся с судьбой: бывает, что мне не везет	0	1	2	3
9	... вел себя, как будто ничего не произошло	0	1	2	3

10	... старался не показывать своих чувств	0			
11	... пытался увидеть в ситуации что-то положительное	0	1	2	3
12	... спал больше обычного	0	1	2	3
13	... срывал свою досаду на тех, кто навлек на меня проблемы	0	1	2	3
14	... искал сочувствия и понимания у кого-нибудь	0	1	2	3
15	... во мне возникла потребность выразить себя творчески	0	1	2	3
16	... пытался забыть все это	0	1	2	3
17	... обращался за помощью к специалистам	0	1	2	3
18	... менялся или рос как личность в положительную сторону	0	1	2	3
19	... извинялся или старался все загладить	0	1	2	3
20	… составлял план действии	0	1	2	3
21	... старался дать какой-то выход своим чувствам	0	1	2	3
22	... понимал, что сам вызвал эту проблему	0	1	2	3
23	... набирался опыта в этой ситуации	0	1	2	3
24	... говорил с кем-либо, кто мог конкретно помочь в этой ситуации	0	1	2	3
25	... пытался улучшить свое самочувствие едой, выпивкой,	0	1	2	3

	курением или лекарствами				

Продолжение приложения В

26	... рисковал напропалую	0	1	2	3
27	... старался действовать не слишком поспешно, доверяясь первому порыву	0	1	2	3
28	... находил новую веру во что-то	0	1	2	3
29	... вновь открывал для себя что-то важное	0	1	2	3
30	... что-то менял так, что все улаживалось	0	1	2	3
31	... в целом избегал общения с людьми	0	1	2	3
32	... не допускал это до себя, стараясь об этом особенно не задумываться	0	1	2	3
33	... спрашивал совета у родственника или друга, которых уважал	0	1	2	3
34	... старался, чтобы другие не узнали, как плохо обстоят дела	0	1	2	3
35	... отказывался воспринимать это слишком серьезно	0	1	2	3
36	... говорил о том, что я чувствую	0	1	2	3
37	... стоял на своем и боролся за то, чего хотел	0	1	2	3
38	... вымещал это на других людях	0	1	2	3
39	... пользовался прошлым опытом - мне приходилось уже попадать в такие ситуации	0	1	2	3

40	... знал, что надо делать и удваивал свои усилия, чтобы все наладить	0	1	2	3
41	… отказывался верить, что это действительно произошло	0	1	2	3
42	... я давал обещание, что в следующий раз все будет по-другому	0	1	2	3
43	... находил пару других способов решения проблемы	0	1	2	3
44	... старался, что мои эмоции не слишком мешали мне в других делах	0	1	2	3
45	... что-то менял в себе	0	1	2	3
46	... хотел, чтобы все это скорее как-то образовалось или кончилось	0	1	2	3
47	... представлял себе, фантазировал, как все это могло бы обернуться	0	1	2	3
48	... молился	0	1	2	3
49	.. прокручивал в уме, что мне сказать или сделать	0	1	2	3
50	... думал о том, как бы в данной ситуации действовал человек, которым я восхищаюсь и старался подражать ему	0	1	2	3

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

Инструкция:

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте "да" или "нет"

Текст опросника:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.

2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.

3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.

4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.

5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.

6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.

7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.

8. Я более доброжелателен, чем другие.

9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.

10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.

11. Усердие - это не основная моя черта.

12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.

13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.

14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.

15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.

16. Препятствия делают мои решения более твердыми.

17. У меня легко вызвать честолюбие.

18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.

19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.

20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.

21. Нужно полагаться только на самого себя.

22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.

23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.

24. Я менее честолюбив, чем многие другие.

25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.

26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.

27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.

28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.

29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, 'чем другим.

30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.

31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.

32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.

33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.

34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.

35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.

36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.

37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.

38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.

39. Я завидую людям, которые не загружены работой.

40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.