

**Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
Факультет психологии**

---

**ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ**

**Материалы IV Всероссийской научной конференции**

**22–24 ноября 2012 г.**



Москва • Логос • 2012

УДК 159.9  
ББК 88  
П86



**Национальный  
исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»**



**Факультет психологии  
НИУ «Высшая школа  
экономики»**



**Российский гуманитарный  
научный фонд**

*Издание материалов IV Всероссийской научной конференции «Психология индивидуальности»  
осуществлено при финансовой поддержке РГНФ (проект № 12-06-14001-2)*

#### **Редакционная коллегия**

А.Б. Купрейченко, В.А. Штроо (ответственные редакторы),  
Н.В. Антонова, А.К. Болотова, В.П. Зинченко, Н.Л. Иванов, А.В. Карпов, А.Н. Лебедева,  
Д.А. Леонтьев, А.Б. Орлов, Е.Н. Осин, В.А. Писаревский, С.В. Россохин, В.П. Серкин,  
Е.Б. Старовойтенко, А.Ю. Чепуренко, Б.В. Чернышев, В.А. Шадриков, В.Б. Шумский

П86 **Психология индивидуальности:** материалы IV Всероссийской научной конференции, г. Москва, 22–24 ноября 2012 г. / отв. ред. А.Б. Купрейченко, В.А. Штроо; Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики»; Росс. гуманит. науч. фонд. – М.: Логос, 2012. – 354 с.

ISBN 978-5-98704-705-7

Представлены материалы V Всероссийской научной конференции с иностранным участием «Психология индивидуальности». Освещены история, теория и методология психологии; проблема индивидуальности в психологии личности; индивидуальность в субъектном измерении; духовное измерение индивидуальности; индивидуальность и культура; индивидуальность и социум; социальная активность и ее индивидуальные проявления; индивидуальность в бизнесе; индивид и организация: сквозь призму индивидуальности; индивидуальность и профессия; экзистенциально-феноменологический подход к индивидуальности; индивидуальность и жизненное благополучие; индивидуальность в глубинной психологии; психофизиология индивидуальных различий. Изложены результаты новейших исследований в этих областях проведенных в России и за рубежом.

Для ученых, разрабатывающих проблемы психологии, докторантов, аспирантов и магистрантов, подготавливающих диссертации по психологическим направлениям (специальностям), представителей других гуманитарных наук, а также для всех интересующихся вопросами психологии индивидуальности.

УДК 159.9  
ББК 88

ISBN 978-5-98704-705-7

© Авторы статей, 2012  
© НИУ «ВШЭ», 2012  
© Логос, оформление, 2012

<b>РАЗДЕЛ 9</b>	
<b>ИНДИВИД И ОРГАНИЗАЦИЯ: СКВОЗЬ ПРИЗМУ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ</b> .....	221
<i>Брукитын К.А.</i> Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА, ЖЕЛАЕМАЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ КАРЬЕРНЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ .....	221
<i>Григорян Л.К., Лебедева Н.М.</i> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва КРОСС-КУЛЬТУРНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ .....	222
<i>Грязева-Добишинская В.Г., Глухова В.А., Глухов П.С.</i> Национальный исследовательский университет «Южно-Уральский государственный университет», Челябинск ИССЛЕДОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ К СУБЪЕКТАМ ТВОРЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	222
<i>Деревянко О.И.</i> Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, Минск, Республика Беларусь ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ, ОПОСРЕДОВАННОЕ ЛОКУСОМ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА.....	223
<i>Иванова Т.М.</i> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва <i>Рассказова Е.И.</i> Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ: РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ И ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ .....	224
<i>Коробейникова Е.В.</i> Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород ОБНОВЛЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА .....	225
<i>Львова И.В.</i> Российский государственный профессионально-педагогический университет (филиал в г. Кемерово) ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКОЙ В КОЛЛЕКТИВЕ .....	225
<i>Лютикова Е.А.</i> Психологический институт РАО, Москва СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ УСПЕШНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ .....	226
<i>Толочек В.А., Толочек А.В.</i> Институт психологии Российской академии наук, Москва ИНТЕГРАЛЬНАЯ ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ: ПАРАДОКС ПРОДУКТИВНОЙ ИНТЕГРАЦИИ И ДЕЗИНТЕГРАЦИИ .....	227
<i>Флоровский С.Ю.</i> Кубанский государственный университет, Краснодар МАКИАВЕЛЛИСТИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: РЕГУЛЯЦИИ СОВМЕСТНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	228
<i>Чайка Е.Ю., Манорикова Е.Ю.</i> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ: ВЗАИМОСВЯЗЬ С УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ И УВЛЕЧЕННОСТЬЮ РАБОТОЙ.....	228
<i>Штроо В.А., Кольцова Е.А.</i> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва ЖИЗНЬ ИЛИ РАБОТА? .....	229
<b>РАЗДЕЛ 10</b>	
<b>ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ И ПРОФЕССИЯ</b> .....	231
<i>Александрова Л.А.</i> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва СУБЪЕКТИВНАЯ ВИТАЛЬНОСТЬ В СТРУКТУРЕ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	231
<i>Александрова Н.А.</i> Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург СЕМЕЙНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ У СТУДЕНТОВ ВУЗОВ .....	232
<i>Бабосова Е.С.</i> Институт психологии НАН Беларуси, Минск, Республика Беларусь ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	233
<i>Барышева Т.Д.</i> Мурманский государственный гуманитарный университет, Мурманск РЕФЛЕКСИЯ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ .....	233
<i>Бахтина Л.И.</i> Национальный открытый социальный институт, Йошкар-Ола О МОРАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ РЕПРЕССИВНУЮ ФУНКЦИЮ .....	234
<i>Бахтина Н.И.</i> Северо-Восточный государственный университет, Магадан СОЦИАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СУБЪЕКТА ТРУДА ....	235
<i>Блоусова В.В., Денисова Ю.В.</i> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ .....	235
<i>Грезина Т.А., Терещенко Р.Н.</i> Современная гуманитарная академия, Москва. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КРЕАТИВНОСТЬ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ .....	236
<i>Бондарчук Н.В.</i> Магаданский институт экономики Санкт-Петербургского университета управления и экономики, Магадан ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СТАРАТЕЛЬСКОЙ АРТЕЛИ .....	237
<i>Борисова С.Е.</i> Орловский юридический институт МВД России, Орел ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ ИНСПЕКТОРОВ ДОРОЖНО-ПАТРУЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ .....	238
<i>Бороздина Л.В., Шалак О.С.</i> Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва «ТРИАДА РИСКА» В РАЗНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУППАХ .....	238
<i>Брызна И.В.</i> Южно-украинский национальный пед. университет им. К.Д. Ушинского, Одесса, Украина ПЕРЕЖИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КРИЗИСА У ЛИЦ С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОСТИ.....	239

инноваторов в проектных командах. Диагностическая технология РОССТЛ («Рольевые отношения социальных субъектов с творческими личностями») выявляет толерантность – интолерантность субъектов к типам творцов, к ценностям, социальным ролям, связанными с творчеством и инновациями. РОССТЛ интегрирует возможности психосемантического и проективного методов. В ее основе – психосемантический метод Дж. Келли (техника репертуарных решеток). Пространство объектов для оценки (элементы) и пространство шкал оценки (конструкты) задавались как два пространства символов. Элементы – различные типажии современных творческих людей, имеющие мифологическую основу. Конструкты – фразеологизмы, соответствующие основаниям бытия (труд, познание, любовь, господство, жизнь, смерть).

Субъекты выбирают 10 типажии людей на заданные рольевые позиции, такие как: «Я»; «Руководитель мужчины»; «Кризэйтор»; «Спасатель в кризисе»; «Увольняемый мужчина». Далее заполняется репертуарная решетка, в которой 10 элементов (типажии людей) оцениваются по 12 конструктам (созданных из фразеологизмов). Для обработки данных применяется факторный анализ. Проведены эмпирические исследования толерантности к творческой личности менеджеров промышленных предприятий с разным уровнем инноваций в рамках психологического

инновационного аудита (Грязева-Добшинская, Глухова, Глухов, 2009).

Результаты исследований на промышленных предприятиях показали возможности технологии РОССТЛ в выявлении степени единства в отношениях субъектов к типам творческих личностей и прогнозировании интеграции творческого лидера, лидера-инноватора того или иного личностного типа. В организациях с высоким уровнем внедрения инноваций или «прорывной» модернизации выявляются 4-6 типов творцов, которые имеют высокие индексы толерантности, и 2-3 типа творцов, которые имеют высокие индексы интолерантности. Это указывает большую степень единства менеджеров-инноваторов в отношении к определенным типам творческих личностей. В организациях с низким уровнем внедрения инноваций или с постепенной модернизацией большое разнообразие типов творцов с высокими индексами толерантности или интолерантности, что сопоставимо с их дифференциацией для организаций этого типа (Баччилик, 2009) или для студенческих групп (Машкова, Ульянова, 2009).

Выявленные особенности толерантности менеджеров к субъектам творческой и инновационной деятельности являются основанием для проведения консультационной и тренинговой работы с группами, проектными командами и организациями.

*Деревяшко О.А.*

Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, Минск, Республика Беларусь

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ, ОПОСРЕДОВАННОЕ ЛОКУСОМ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА

Успешность решения проблемы организационного поведения личности определяется знанием индивидуальных характеристик сотрудника, которые оказывают непосредственное влияние на его поведение в организации, позволяют выстраивать стратегию управления организацией, прогнозировать межличностные отношения, развивать организационную культуру и решать многие другие проблемы. Согласно мнению П.П. Горностая, значимой личностной характеристикой, определяющей поведение личности, является локус ролевого конфликта. Локус ролевого конфликта представляет собой личностный конструкт, определяющий склонность личности выбирать одну из двух стратегий поведения в ролевом конфликте: экстерналистскую или интерналистскую. В первом случае у личности доминирует тенденция отстаивать собственную ролевою «концепцию» и строить ролевое поведение согласно ей. Во втором случае ролевое поведение строится преимущественно в соответствии с ролевыми ожиданиями, и если они противоречат «Я-концепции» человека, то последняя доминирует (Горностай, 1998). Под ролевым конфликтом следует понимать состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю (Ерина, 1982).

Наиболее часто состояние ролевого конфликта возникает у руководителя среднего звена, что подтверждается рядом работ по проблеме ролевого конфликта в управленческой деятельности. Деятельность руководителя среднего звена по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий к руководителю со стороны подчиненных, несогласованностью и несогласованностью отдельных служб или руководителей структурных подразделений, что однозначно приводит к расхождению в ожиданиях и к противоречивости требований к ролевому исполнителю.

В результате проведенного нами исследования было установлено, что 45% руководителей демонстрируют экстерналистский локус ролевого конфликта, 38% промежуточный локус ролевого конфликта и 17% интерналистский локус ролевого конфликта. Правоммерно предположить, что руководитель с экстерналистским локусом ролевого конфликта имеет четкую позицию при решении определенных задач, имеет определенные принципы. Это руководитель, который будет строго придерживаться выбранной стратегии. Вероятно, это руководитель, предпочитающий авторитарный стиль управления. Руководители, у которых обнаружен промежуточный локус ролевого конфликта, наглядно демонстрируют, что оказываясь перед выбором стратегии собственного ролевого поведения, он может либо ориен-

тироваться на внутренние ценности, «подстраивая» под них свою социальную роль, либо, напротив, строить ролевое поведение исходя из ролевых ожиданий сотрудников организации. Возможно, это руководители, которые способны в ситуации неопределенности действовать наиболее эффективно, быть более гибкими, учитывая ситуативный фактор. Руководители с интернальным локусом ролевого конфликта предпочитают деятельность со стро-

гой регламентацией. Высокая степень ответственности может негативно сказаться на их внутреннем состоянии, что приведет к неудовлетворенности профессиональной деятельностью и т.д. Таким образом, основываясь на полученных данных, можно утверждать, что локус ролевого конфликта является значимой личностной характеристикой, которая способна определить поведение личности в организации.

*Иванова Т.М.*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва

*Рассказова Е.И.*

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва

## ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ: РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ И ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ\*

В большинстве исследований удовлетворенность трудом понимается как интегральная характеристика, тогда как проблема ее структуры и паттернов остается малоисследованной (Weiss, Dawis et al., 1967; Hackman, Oldham, 1976; QPS Nordic, 2007 и пр). Анализ исследований по данной теме позволил выделить и операционализировать три группы компонентов удовлетворенности трудом (Ivanova et al., in press): социальные, организационные и личностные.

Целью исследования было выявление индивидуально-типологических паттернов удовлетворенности трудом, а также их связи с организационными факторами и личностными ресурсами. В исследовании приняли участие 4701 работник теплоэнергетической компании России. Структура удовлетворенности трудом оценивалась при помощи опросника компонентов удовлетворенности работой (Ivanova et al., in press), позволяющей выявить удовлетворенность заработной платой, условиями труда, руководством, коллективом и содержанием труда. Для оценки личностных ресурсов использовали тест жизнестойкости, шкала общей самооценки, тест диспозиционального оптимизма, шкала толерантности к неопределенности.

Результаты кластерного анализа компонентов удовлетворенности трудом позволили выявить пять паттернов. В группы «высоко удовлетворенных» и «средне удовлетворенных» вошли 14 и 33% работников с высокими и средними показателями по всем компонентам. Третья группа «неудовлетворенных внешними факторами» включила 29% респондентов, нейтрально оценивавших коллектив и процесс работы, но неудовлетворенных заработной платой, условиями и организацией труда. В четвертую группу «неудовлетворенных меж- и внутриличностными факторами» вошли 12% респондентов с противополож-

ным паттерном: нейтральным отношением к заработной плате и условиям труда и неудовлетворенностью коллективом и процессом работы. Пятый кластер «неудовлетворенных» состоял из 11% работников, недовольных всеми компонентами.

Индивидуально-типологические паттерны удовлетворенности трудом были связаны с должностью и стажем работы. В целом, руководители среднего звена и специалисты чаще относились к группам «удовлетворенных», линейные руководители к «неудовлетворенным внешними факторами», рабочие к одной из трех групп «неудовлетворенных». Наименьший стаж работы был характерен для «высоко- и среднеудовлетворенных» респондентов, максимальный для «неудовлетворенных меж- и внутриличностными факторами». Различные паттерны удовлетворенности трудом были сопряжены с различиями в личностных ресурсах.

Жизнестойкость, оптимизм и толерантность к неопределенности снижаются от первой к пятой группе, причем все группы, кроме «неудовлетворенных личностными факторами» и «неудовлетворенных», значимо различаются между собой. Показатели самооценки наименьшие в группе «неудовлетворенных личностными факторами», тогда как самооценки «неудовлетворенных» работников не отличается от показателей группы «неудовлетворенных внешними факторами».

На основе выраженности и структуры удовлетворенности трудом были выделены пять индивидуально-типологических паттернов, зависящих как от организационных факторов, так и от личностных ресурсов. Снижение показателей личностных ресурсов связано со снижением межличностной и личностной составляющих удовлетворенности трудом, что подтверждает ключевую роль личностных ресурсов в оценке ситуации на рабочем месте.

\* Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ № 12-06-00806а.

*Научное издание*

Сборник статей

**Психология индивидуальности:  
материалы IV Всероссийской научной конференции**

**г. Москва, 22–24 ноября 2012 г.**

Ответственные редакторы *А.Б. Куррейченко, В.А. Штроо*

Редактор *Л.Б. Вахитова*

Корректор *Е.Б. Гранина*

Верстка и дизайн *Ю.В. Халфиной*

Подписано в печать 30.10.2012. Формат 60×90/8.

Печать офсетная. Печ. л. 44,25.

Тираж 550 экз. Заказ №

**Издательская группа «Логос»**

111024, Москва, ул. Авиамоторная, д. 55, корп. 31

Отпечатано с готового оригинал-макета