



8. Chekalina M. S. Osobennosti vremennoy perspektivy v yunosheskom vozraste (Features of time perspective in adolescence). *Razvitie cheloveka v sovremennom mire* (Human development in modern world), 2014, no. V-1 (V), pp. 234–240 (in Russian).
9. Chekalina M. S. Obuslovlennost' dominiruyushchikh modusov vremennoy perspektivy lichnosti tsennostnyimi orientatsiyami (Conditionality of dominant modes of personality's temporal perspective by value orientations). *Vestn. ped. innovatsiy* (Bulletin of pedagogical innovation), 2015, no. 2 (38), pp. 18–24 (in Russian).
10. Kovdra A. S. Vremennaya perspektiva lichnoy bezopasnosti: opredelenie ponyatiya i osnovnykh parametrov (Time perspective of personal safety: definition and basic parameters). *Vestn. Pyatigorsk. gos. lingv. un-ta* (Pyatigorsk State Linguistic University Bulletin), 2011, no. 2, pp. 314–318 (in Russian).
11. Krasnyanskaya T. M., Tylets V. G. Vremya kak interpretatsionnaya kategoriya psikhologicheskogo prostranstva bezopasnosti lichnosti studenta (Time as interpretive category of student's individual psychological security space). *Vestn. Pyatigorsk. gos. lingv. un-ta* (Pyatigorsk State Linguistic University Bulletin), 2012, no. 3, pp. 221–225 (in Russian).
12. Krasnyanskaya T. M., Tylets V. G. Temporal'nye aspekty psikhologicheskoy bezopasnosti (Temporal aspects of psychological safety). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2015, vol. 15, iss. 3, pp. 70–75 (in Russian).
13. Krasnyanskaya T. M., Kovdra A.S. *Psikhologicheskaya bezopasnost' lichnosti: vremennaya perspektiva* (Personality's psychological safety: time perspective: the monograph). Pyatigorsk, 2012. 168 p. (in Russian).
14. Kovdra A. S. *Vremennaya perspektiva kak predispozitsiya psikhologicheskoy bezopasnosti lichnosti: dis. ... kand. psikhol. nauk* (Time perspective as predisposition of person's psychological safety: diss. ... cand. of psychology). Pyatigorsk, 2012. 224 p. (in Russian).
15. Kovdra A. S. Osobennosti formirovaniya vremennoy perspektivy bezopasnosti lichnosti studentov vuza (Features of formation of temporal perspective of security of high school students' person). *Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy* (Scientific problems of Humanitarian Studies), 2012, no. 2, pp. 141–148 (in Russian).
16. Umarova G. M. Raspreделение tsennostey bezopasnosti studentov vuza pri raznom tipe otnosheniya ko vremeni (Distribution of safety values of university students with different type of relationship to time). *Psikholog* (Psychologist). 2015, no. 6, pp. 32–55. Available at: [http://e-notabene.ru/psp/article\\_16890.html](http://e-notabene.ru/psp/article_16890.html) (accessed 15 February 2016) (in Russian).
17. Krasnyanskaya T. M. *Psikhologiya bezopasnosti sub'ekta ekstremal'noy situatsii* (Safety psychology of subject of extreme situation). Taganrog, 2005. 252 p. (in Russian).

УДК 159.923: 316.6

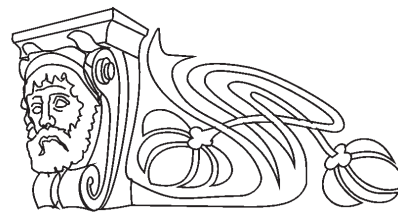
## ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

И. А. Новикова, Н. В. Обидина

Новикова Ирина Александровна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и дифференциальной психологии, Российский университет дружбы народов, Москва, Россия  
E-mail: Novikova\_ia@pfur.ru

Обидина Наталия Владимировна – соискатель, кафедра социальной и дифференциальной психологии, Российский университет дружбы народов, Москва, Россия  
E-mail: Obidok@rambler.ru

Рассматривается проблема соотношения профессиональной эффективности и личностных качеств (на примере индивидуально-личностных факторов Пятифакторной модели). Представлены результаты эмпирического исследования, проведенного в коммерческой организации с участием 313 менеджеров (директоров магазинов одежды и аксессуаров), в числе которых 82 мужчины и 231 женщина в возрасте от 21 до 42 лет со стажем работы в данной организации не менее года. Для диагностики индивидуально-личностных факторов использовался «Пятифакторный опросник NEO FFI» в адаптации М. В. Бодунова и С. Д. Бирюкова. Для определения профессиональной эффективности применялись показатель выполнения плана за 2014–2015 гг., а также эксперт-



ные оценки, полученные с использованием процедуры «Оценка 360». Результаты проведенного корреляционного анализа свидетельствуют о том, что с профессиональной эффективностью менеджеров теснее всего положительно связаны добросовестность и экстраверсия, вне зависимости от используемого критерия определения эффективности.

**Ключевые слова:** профессиональная эффективность, менеджеры коммерческих организаций, индивидуально-личностные факторы, личностные черты, «Большая пятерка», Пятифакторная модель.

DOI: 10.18500/2304-9790-2016-5-3-236-241

### Введение

Проблема взаимодействия личности и профессии является одной из традиционных и давно изучаемых в зарубежной и отечественной психологической науке [1, с. 13]. В отечественной психологии она приобрела особую актуальность в последние десятилетия в связи с резкими изменениями и нестабильностью социально-экономических условий в стране. Разрабатываются



теоретические подходы к рассмотрению различных аспектов профессиональной деятельности в контексте обуславливающих ее факторов. Так, психосоциальный подход (А. Л. Журавлева) позволяет при анализе субъекта профессиональной деятельности более глубоко учитывать особенности взаимосвязей составляющих триады «социум – профессия – личность» [1, 2].

На наш взгляд, одним из аспектов проблемы взаимосвязи личности и профессиональной деятельности является поиск личностных качеств, которые могут быть связаны с профессиональной эффективностью в тех или иных сферах. Результаты исследований в данном направлении имеют высокую практическую значимость для профессиональной психодиагностики, профориентации, профотбора и т.п.

В зарубежной психологии в последние десятилетия как важные предикторы профессиональной эффективности изучаются личностные черты, входящие в пятифакторную модель, или так называемые факторы «Большой пятерки» [3–9]. Еще в конце 1990-х гг. М. Маунт и М. Баррик показали, что возможно надежное предсказание особенностей трудовой деятельности в большинстве профессиональных областей на основе выраженности таких факторов, как добросовестность, согласие и эмоциональная стабильность [3, 9]. Более поздние исследования этих и других авторов подтверждают значимый вклад факторов «Большой пятерки» в различные показатели профессиональной деятельности [4–8]. Например, Т. Джадж, Д. Хеллер и М. Маунт выявили, что удовлетворение от работы получают люди с ярко выраженными факторами добросовестности, согласия и экстраверсии, в то время как открытость опыту слабо коррелирует с удовольствием от работы, а нейротизм является отрицательным коррелятом [7]. Дж. Хартц и Дж. Донован по результатам исследования торговых представителей крупных компаний установили, что предиктором успешной деятельности в сфере продаж является, прежде всего, высокий уровень экстраверсии, на втором месте – добросовестности [6]. Пятифакторная модель широко используется в психологических исследованиях по всему миру, в том числе и в России. В частности, индивидуально-личностные факторы изучались в соотношении с системно-функциональными свойствами личности [10, 11].

Еще одним важным вопросом, связанным с обсуждаемой проблемой, является выбор критериев профессиональной эффективности, к которым могут быть отнесены как «внешние», материальные показатели (производительность, объем продаж, выполнение плана и т.п.) и результаты экспертных оценок (со стороны руководителей, коллег, подчиненных), так и «внутренние» показатели, связанные с удовлетворенностью деятельностью, и т.п. [3, 12].

Отметим, что особое значение учет факторов профессиональной эффективности приобретает при психологической работе с руководителями среднего звена. Многие из них находятся на верхней ступени карьерной лестницы и не видят для себя дальнейшего профессионального развития, так как только единицы смогут перейти в топ-менеджмент, а большая часть останется на своей позиции в силу объективных причин рынка труда. В связи с этим необходимо выявить возможный потенциал развития этих сотрудников, исходя из особенностей их личности и индивидуальности.

Исходя из сказанного выше, целью данного исследования было выявление соотношения выраженности факторов «Большой пятерки» с профессиональной эффективностью руководителей среднего звена в коммерческой организации.

### Выборка и методики исследования

Эмпирическое исследование проведено на базе коммерческой организации, сферой деятельности которой является управление сетью магазинов розничной продажи одежды и аксессуаров. В исследовании участвовало 313 сотрудников в возрасте от 21 до 42 лет, из них 231 женщина и 82 мужчины, образование – среднее специальное и высшее. Все респонденты являются менеджерами среднего звена (директорами магазинов), работающими в данной организации не менее одного года.

Для диагностики факторов «Большой пятерки» (экстраверсии, нейротизма, открытости опыту, согласия и добросовестности) использовался «Пятифакторный опросник NEO FFI» в адаптации М. В. Бодунова и С. Д. Бирюкова [13].

Для определения профессиональной эффективности применялись два критерия: первый – показатель выполнения плана за 2014–2015 гг. магазинами, которыми руководят исследуемые менеджеры; второй – экспертные оценки, полученные с использованием процедуры «Оценка 360», которая была разработана специально для данной компании. По методу «360 градусов» оценивается сотрудник компании на основе его поведения в реальных рабочих ситуациях и проявленных им деловых качеств [14]. Данные получают путем опроса самого сотрудника, его непосредственного руководителя, коллеги, подчиненного. Респондентам предлагается опросник, состоящий из 50 утверждений, которые распределяются по двум группам компетенций, из которых складывается понимание *профессиональной эффективности* оцениваемого сотрудника:

*соблюдение корпоративных ценностей* (клиентоориентированность, лояльность к компании, ориентация на результат, ответственность за него, инициативность, адаптивность, самостоятельность и навыки принятия решений, понимание



бизнес-среды, устойчивость к процедурам и детальной работе, стрессоустойчивость, стремление к общению и навыки коммуникации с людьми в компании);

*управленческие навыки* (управление текущей работой, управление командой, планирование, обучение, мотивирование).

Респонденты заполняли электронную форму опросника на обучающем портале компании, поддерживаемом Системой дистанционного обучения (СДО). Для анализа использовалось

среднее значение самооценки и оценок со стороны руководителя, коллеги и подчиненного. Для математической обработки результатов применялся ранговый корреляционный анализ.

### Результаты исследования и их обсуждение

Рассмотрим результаты корреляционного анализа выраженности факторов «Большой пятерки» с показателями профессиональной эффективности, полученными с помощью «Оценки 360» (табл. 1).

Таблица 1

Коэффициенты корреляции параметров «Оценки 360» с личностными факторами

Оценка 360	Факторы «Большой пятерки»				
	Нейротизм	Экстраверсия	Открытость опыту	Согласие	Добросовестность
Соблюдение корпоративных ценностей	-0,34	0,35	0,25	0,27	0,50
Управленческие навыки	<b>-0,35</b>	<b>0,22</b>	0,05	<b>0,24</b>	<b>0,49</b>
Общая оценка профессиональной эффективности	<b>-0,39</b>	<b>0,30</b>	0,18	<b>0,27</b>	<b>0,54</b>

Примечание. Полужирным шрифтом выделены корреляции, значимые на уровне  $p \leq 0,01$ ; курсивом выделена корреляция, значимая на уровне  $p = 0,02$ .

**Нейротизм** имеет отрицательные корреляции со всеми параметрами «Оценки 360», т.е. чем выше эмоциональная стабильность, тем менеджер успешнее справляется со своей работой (такой результат является логичным и вполне ожидаемым).

**Экстраверсия, согласие и добросовестность** положительно коррелируют с анализируемыми показателями профессиональной эффективности. Содержательно это означает, что более активные, энергичные, доброжелательные, добросовестные, ответственные сотрудники демонстрируют и более высокие показатели оцениваемых параметров управленческой деятельности. Отметим, что теснее всего с параметрами «Оценки 360» связана выраженность **добросовестности**. К типичным чертам фактора **добросовестность** относятся задумчивость, самоконтроль и целенаправленность. Люди с высокими показателями данного фактора, как правило, организованны, самодостаточны и скрупулезны. Как следует из наших данных, именно эти качества могут быть востребованы в деятельности руководителей среднего звена. Эти данные соответствуют показателям зарубежных исследований, в которых изучалась, прежде всего, удовлетворенность трудом [7].

Интересно, что самые слабые связи параметров «Оценки 360» выявлены с **открытостью опыту**, при этом параметр «управленческие навыки» совсем не связан с открытостью. Возможно, данные результаты связаны со спецификой управленческой деятельности в коммерческой организации, которая требует развития других личностных черт. Сходные результаты были получены в исследовании соотношения самоак-

туализации и эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций [15]. В этом исследовании профессиональная эффективность изучаемых сотрудников диагностировалась с помощью экспертной оценки непосредственными руководителями по параметрам: «текущая компетентность», «обучаемость», «способность работать на стабильный результат», «потенциал к росту», «уживчивость в коллективе», «способность работать в стрессовой ситуации». Было показано, что теснее всего с оценками эффективности профессиональной деятельности связана выраженность таких показателей самоактуализации, как «самопринятие», «поддержка», «гибкость», а шкалы самоактуализации «познавательные потребности» и «креативность» не связаны даже с показателем «обучаемости». Авторы отмечают, что, вероятнее всего, в деятельности коммерческих организаций больше приветствуются исполнительность, организованность, дисциплинированность сотрудников, нежели ярко выраженные творческие способности [15], что подтверждается в нашем исследовании тесными связями профессиональной эффективности с фактором **добросовестность**.

Теперь рассмотрим результаты корреляции выраженности индивидуально-личностных факторов «Большой пятерки» с другим показателем профессиональной эффективности менеджеров – выполнением (%) плана продаж магазинами, которыми они руководят, за 2014 и 2015 гг. (табл. 2). Необходимо отметить, что если большая часть 2014 г. была относительно благополучной в финансово-экономическом пла-



не, то в 2015 г. наблюдалось снижение объемов продаж в количественном измерении, связанное с падением курса рубля и кризисными явлениями в экономике России.

Результаты (см. табл. 2), во-первых, свидетельствуют о том, что показатели выполнения плана в 2014 г. связаны с выраженностью всех факторов «Большой пятерки» (с *нейротизмом* – отрицательно, с остальными – положительно), а

показатели выполнения плана в 2015 г. – только с выраженностью *добросовестности* и *экстраверсии*. На наш взгляд, эти данные отражают тот факт, что в условиях финансово-экономической нестабильности личностные особенности руководителей, по сравнению с социально-экономическими факторами, в меньшей мере могут способствовать или препятствовать эффективности деятельности коммерческих организаций.

Таблица 2

Коэффициенты корреляции показателей продаж с личностными факторами

Выполнение плана продаж (%)	Факторы «Большой пятерки»				
	Нейротизм	Экстраверсия	Открытость опыту	Согласие	Добросовестность
2014 г.	<b>-0,24</b>	<b>0,29</b>	<b>0,25</b>	<b>0,19</b>	<b>0,45</b>
2015 г.	-0,17	<b>0,18</b>	0,16	0,16	<b>0,23</b>

Примечание. Полужирным шрифтом выделены корреляции, значимые на уровне  $p \leq 0,01$ .

Во-вторых, несмотря на общее снижение тесноты связей показателей экономической эффективности с личностными факторами, сохраняется значимость положительных корреляций с *экстраверсией* и *добросовестностью*. Следовательно, как и в большинстве зарубежных исследований, подтверждается значимость для профессиональной эффективности менеджеров именно этих индивидуально-личностных факторов вне зависимости от используемого критерия оценки эффективности.

## Выводы

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать следующие *выводы*.

Существуют взаимосвязи между выраженностью индивидуально-личностных факторов «Большой пятерки» и профессиональной эффективностью менеджеров коммерческих организаций. Показатели профессиональной эффективности менеджеров, определяемые с помощью экспертной оценки с использованием процедуры «Оценка 360», отрицательно связаны с выраженностью *нейротизма* и положительно – с выраженностью остальных факторов (наиболее тесные связи с *добросовестностью*, наименее тесные – с *открытостью опыту*).

Связи профессиональной эффективности, определяемой с использованием «экономического» показателя выполнения плана продаж, с выраженностью индивидуально-личностных факторов зависят от стабильности социально-экономических условий: при более благоприятных условиях факторы «Большой пятерки» более тесно связаны с показателями эффективности менеджеров.

Вне зависимости от используемого критерия эффективности профессиональной деятельности и стабильности – нестабильности социально-экономических условий с профессиональной

эффективностью менеджеров коммерческих организаций, прежде всего, положительно связана выраженность *добросовестности*, что соответствует результатам многочисленных зарубежных исследований.

Результаты исследования в настоящее время применяются в коммерческой организации, в которой оно было проведено, при организации обучающих мероприятий для менеджеров с целью повышения их профессиональной эффективности с учетом выраженности индивидуально-личностных факторов. Перспективы исследования связаны с рассмотрением гендерных особенностей изучаемых соотношений, а также с использованием дополнительных методов статистической обработки (факторного и регрессионного анализа).

## Библиографический список

1. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М., 2013. 944 с.
2. Журавлев А. Л. Основные тенденции развития психологических исследований в Институте психологии РАН // Психологический журн. 2007. Т. 28, № 6. С. 5–18.
3. Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб., 2001. 368 с.
4. Barrick M. R., Stewart G. L., Piotrowski M. Personality and job performance : Test of the mediating effects of motivation among sales representatives // Journal of Applied Psychology. 2002. Vol. 87. P. 43–51.
5. Hochwater W.A., Witt L.A., Kacmar K.M. Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between conscientiousness and job performance // Journal of Applied Psychology. 2000. Vol. 85. P. 472–478.
6. Hurtz G. M., Donovan J. J. Personality and Job Performance : The Big Five Revisited // Journal of Applied Psychology. 2000. Vol. 85, № 6. P. 869–879.
7. Judge T. A., Heller D., Mount M. K. Five-Factor model of personality and job satisfaction : A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2002. Vol. 87. P. 530–541.





8. Judge T. A., Martocchio J. J., Thoresen C. J. Five-Factor model of personality and employee absence // *Journal of Applied Psychology*. 1997. Vol. 82. P. 745–755.
9. Mount M., Barrick M. The Big Five personality dimensions: implications for research and practice in human resources management // *Research in Personnel and Human resources management*. 1995. Vol. 13. P. 153–200.
10. Воробьева А. А. Волевые и познавательные черты личности как факторы учебных достижений студентов : дис. ... канд. психол. наук. М., 2015. 246 с.
11. Крупнов А. И., Новикова И. А., Воробьева А. А. Соотношение системно-функциональной и пятифакторной моделей черт личности : к постановке проблемы // *Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Психология и педагогика*. 2016. № 2. С. 45–56.
12. Дружилев С. А. Эффективность деятельности и индивидуальный ресурс профессионального развития // *Международ. журн. прикладных и фундаментальных исследований*. 2014. № 4. С. 161–164.
13. Бирюков С. Д., Васильев О. П. Психогенетическое исследование свойств темперамента и личностных характеристик : анализ структуры изучаемых переменных // *Тр. Ин-та психологии РАН*. 1997. Т. 2. С. 23–51.
14. Иванова С. Оценка по методу «360 градусов» : пример опросника // *Справочник по управлению персоналом*. 2007. № 12. URL: [http://www.effektivno.ru/articles/article\\_9.html](http://www.effektivno.ru/articles/article_9.html) (дата обращения: 12.12.2015).
15. Замалдинова Г. Н., Новикова И. А. Соотношение особенностей уверенности и самоактуализации с профессиональной эффективностью сотрудников коммерческих организаций // *Вестн. ун-та (Государственный университет управления)*. 2010. № 25. С. 42–45.

#### Personality Factors and Professional Effectiveness among Managers in a Commercial Organization

Irina A. Novikova

Peoples' Friendship University of Russia  
10/2 Miklykko-Maklaya Str., Moscow, 117198, Russia  
E-mail: Novikova\_ia@pfur.ru

Nataliya V. Obidina

Peoples' Friendship University of Russia  
10/2 Miklykko-Maklaya Str., Moscow, 117198, Russia  
E-mail: Obidok@rambler.ru

The article discusses the problem of the relation between professional effectiveness and personal traits (at the example of the «Big Five» factors). The results of the empirical study carried out in a commercial organization are presented. A total of 313 store managers of clothing and accessories shops took part in the research, including 82 male and 231 female. The age of the respondents was from 21 to 42 years. The work experience of the managers was no less than one year. The personality traits were measured by the «Five-Factor Questionnaire» adapted by M. Bodunov and S. Biryukov. Per cent of targets achieved in 2014–2015 years was used to determine the professional effectiveness, as well as expert estimates obtained using the feedback 360 degree. The results of correlation analysis suggest that a professional

effectiveness of managers has the strongest positive relations with conscientiousness and extroversion, regardless of the method of the professional effectiveness measurement.

**Key words:** professional effectiveness, managers, managers of commercial organizations, Big Five factor, personal trait, Five-Factor Model.

#### References

1. *Lichnost' professionala v sovremennoy mire* (Personality of professional in modern world). Eds. L. G. Dikaya, A. L. Zhuravlev. Moscow, 2013. 944 p. (in Russian).
2. Zhuravlev A. L. Osnovnye tendentsii razvitiya psikhologicheskikh issledovaniy v institute Psikhologii RAN (Main trends in development of psychological researches in RAS Institute of Psychology). *Psikhologicheskii jurnal* (Psychological Journal), 2007, vol. 28, no. 6, pp. 5–18 (in Russian).
3. Fernhem A., Heyven P. *Lichnost' i sotsial'noe povedenie* (Personality and social behavior). St.-Petersburg, 2001. 368 p. (in Russian).
4. Barrick M.R., Stewart G. L., Piotrowski M. Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 2002, vol. 87, pp. 43–51 (in English).
5. Hochwater W. A., Witt L. A., Kacmar K. M. Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between conscientiousness and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 2000, vol. 85, pp. 472–478 (in English).
6. Hurtz G. M., Donovan J. J. Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 2000, vol. 85, no. 6, pp. 869–879 (in English).
7. Judge T. A., Heller D., Mount M. K. Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002, vol. 87, pp. 530–541 (in English).
8. Judge T. A., Martocchio J. J., Thoresen C. J. Five-Factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 82, pp. 745–755 (in English).
9. Mount M., Barrick M. The Big Five personality dimensions: implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human resources management*, 1995, vol. 13, pp. 153–200 (in English).
10. Vorob'eva A. A. *Volevye i poznavatel'nye cherty lichnosti kak faktory uchebnykh dostizheniy studentov: dis. ... kand. psikhol. nauk* (Volitional and cognitive personality traits as factors of students' educational achievements: autoref. diss. ... cand. of psychology). Moscow, 2015. 246 p. (in Russian).
11. Krupnov A.I., Novikova I.A., Vorob'eva A.A. *Sootnoshenie sistemno-funktional'noy i pyatifaktornoy modeley chert lichnosti: k postanovke problemy* (Relation of system-functional and Five-Factor models of personality traits: problem definition). *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Ser. Psihologiya i pedagogika* (Bulletin of Russian Peoples' Friendship University. Ser. Psychology and Pedagogics), 2016, no. 2, pp. 45–56 (in Russian).
12. Дружилев С. А. Эффективность деятельности и индивидуальный ресурс профессионального развития (Effectiveness of activity and individual professional development resource). *Международ. журн. прикладных и фундаментальных исследований*



- dovaniy (International Journal of Applied and Fundamental Research), 2014, no. 4, pp. 161–164 (in Russian).
13. Biryukov S. D., Vasil'ev O. P. Psikhogeneticheskoe issledovanie svoystv temperamenta i lichnostnykh kharakteristik: analiz struktury izuchaemykh peremennykh (Psychogenetic study of the temperament properties and personality characteristics: an analysis of the structure of the studied variables). Tr. In-ta psikhologii RAN (Works of RAS Institute of psychology), 1997, vol. 2, pp. 23–51 (in Russian).
  14. Ivanova S. Otsenka po metodu «360 gradusov»: primer oprosnika (Assessment by method of «360 degrees»: example of questionnaire). *Spravochnik po upravleniyu personalom* (Manual of Personnel Management), 2007, no. 12. Available at: [http://www.aktivno.ru/articles/article\\_9.html](http://www.aktivno.ru/articles/article_9.html) (accessed 12 December 2015) (in Russian).
  15. Zamaldinova G. N., Novikova I. A. Sootnoshenie osobennostey uverennosti i samoaktualizatsii s professional'noy effektivnost'yu sotrudnikov kommercheskikh organizatsiy (Relation of confidence and self-actualization with commercial organizations employees' professional efficiency). *Vestnik un-ta (Gosudarstvennyy universitet upravleniya)* (University Bulletin {State University of Management}), 2010, no. 25, pp. 42–45 (in Russian).

УДК 316.6

## СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В ЭТНИЧЕСКИХ ГРУППАХ

А. Р. Вагапова

Вагапова Альфия Равилевна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии образования и развития, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия  
E-mail: Al\_fiya@bk.ru

Изложены результаты теоретического и эмпирического исследования, посвященного изучению социально-политических представлений. Исследование выполнено на выборке представителей русской и казахской этнических групп (Саратовская область,  $N = 60$ ). Применение комплекса психолого-педагогических методик – авторской анкеты и методики «Уровень социальной фрустрированности» (Л. И. Вассермана, Б. В. Иовлева, М. А. Бербина) позволило изучить социально-политические представления в различных этнических группах. Выявлено сходство в оценках политической ситуации: различия обнаружены по остроте переживания межнациональных конфликтов (русские) и отсутствию дружелюбности (казахи). Также в группах отмечена социальная фрустрированность по шкале «социально-экономическое положение», которая напрямую связана с событиями в стране. Прикладной аспект исследуемой проблемы может быть реализован в консультативной практике психологических служб.

**Ключевые слова:** социально-политические представления, этническая группа, благополучие, качество жизни.

DOI: 10.18500/2304-9790-2016-5-3-241-245

### Введение

Масштабные события, происходившие в нашей стране в последние несколько лет, в первую очередь затронули социально-политическую и экономическую сферы. Исследователи отмечают, что на этом фоне возникла очень резкая поляризация мнений, рост межэтнической и межкультурной напряженности. Ухудшилось психологическое самочувствие людей, происходят изменения в оценках качества жизни, что

естественным образом влияет на процесс взаимодействия с другими людьми и проявляется в нем [1, с. 57]. В сложной ситуации, как отмечает А. А. Налчаджян, каждая этническая группа прибегает к проверенным механизмам психологической защиты этноса, которые становятся блоками характера, потому что доказали свою эффективность и закрепляются в памяти людей и культуры [2, с. 78]. Вероятно, эти механизмы также взаимосвязаны с изменениями, происходящими в картине мира человека, и с оценкой субъективного благополучия, поэтому изучение социально-политических представлений и удовлетворенности жизнью необходимо для гармонизации, в том числе, межэтнических отношений.

### Теоретический анализ проблемы

Социально-политические представления в современных условиях политической культуры и экономической социализации формируются в большей степени не стихийно, а целенаправленно – через различные общественные институты. Ученые отмечают, что центральное место среди них занимают средства массовой информации, существенно влияющие не только на умонастроения, социальные установки, ценностные ориентации различных социальных слоев, но и на их деятельность и поведение [3, с. 90]. В условиях перемен в социально-политических представлениях могут актуализироваться структуры, которые были задействованы ранее в схожих кризисных ситуациях.

Ученые отмечают, что наиболее чувствительным элементом социально-политических представлений является доверие к органам вла-

