

Базаров Т.Ю., Сычева М.П. Создание и апробация опросника «Стили реагирования на изменения»



English version: [Bazarov T.Yu., Sycheva M.P. Development and approbation of Change Response Styles Questionnaire](#)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

[Сведения об авторах](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Комплексно раскрывается содержание конструкта «стиль реагирования на изменения». Описана модель стилей реагирования на изменения, в которой выделяются четыре стиля: инновационный, консервативный, реактивный и реализующий. Представлены ключевые результаты апробации ($N = 323$) опросника «Стили реагирования на изменения».

Ключевые слова: психодиагностика, изменения, инновационный стиль, консервативный стиль, реактивный стиль, реализующий стиль, опросник, валидность, надежность

В настоящее время отмечается рост интереса к проблематике изменений. При этом наблюдаются исследования изменений на различных уровнях: на уровне общества [Андреева, 2000; Tajfel, 1981 и др.], организации [Базаров, 2002; Пригожин, 2002], группы [Satir, 1991; Musselwhite, Randell Jones, 2004, Scott, Jaffe, 1995; и др.]. При этом, независимо от контекста исследования, именно социально-психологические особенности личности в условиях изменений становятся предметом исследования

Подходы к изучению социально-психологических особенностей личности

Анализ социально-психологических особенностей участников процесса изменений позволяет выделить два ключевых подхода: установочный подход [Белинская, 2006; Пригожин, 1989; Советова, 1998; и др.] и типологический подход [Мертон, 2006; Советова, 1998; Musselwhite, Randell Jones, 2004; и др.]

Данные подходы к исследованию индивидуально-психологических аспектов принятия изменений не являются взаимоисключающими. Однако каждый из них имеет преимущества и ряд существенных недостатков.

Первый, «установочный», подход основывается на выделении специфической социальной установки к параметрам ситуации изменений (к неопределенности, новизне, инновациям). При этом для исследователей характерно смещение акцента на определенные характеристики *ситуации* изменений и *социальной среды* – новизна, инновационность, неопределенность, и практически отсутствует исследование установок по отношению к изменениям в целом.

Типологический подход предполагает выделение типов и описание их поведения. Критериями для различения типов выступают самые разнообразные характеристики участника процесса изменений:

степень принятия изменений [Rogers, 2003], ключевые характеристики поведения [Орлова, 2008], способов преодоления [Мертон, 2006], ключевые стратегии взаимодействия с изменяющимся миром [Morris, 1956], совокупность установок и стилей мышления [Musselwhite et al., 2004], личностные черты Д.Кейрси [Приводится по: Овчинников, Павлов, 1994]. Как видно, для данного подхода характерно отсутствие единства в выделении оснований для типов. Кроме того, зачастую акцент смещается в сторону анализа *индивидуально-личностных предпосылок*.

Решение проблемы прогнозирования поведения возможно при соединении двух подходов – одновременный анализ установок и анализ типического поведения, анализ социальной среды и личностных особенностей участников изменений. По нашему мнению, данное противоречие наиболее полно раскрывается с помощью такого понятия, как «стиль». Как утверждают авторы [Мерлин, 1990; Либин, 1998], стиль является *промежуточным* звеном между личностью и социальной средой и одним из важнейших механизмов приспособления человека к любому виду деятельности.

Данный подход может служить примером преодоления указанных проблем: с одной стороны, подробно описывается структура стиля, его взаимосвязь с другими элементами (ситуацией, субъективной оценкой ситуации), с другой – авторы находят объективные индикаторы проявления того или иного стиля: стратегии, приемы, техники, выражающиеся в поведении.

Именно понятие стиля и его понимание в контексте взаимодействия личности и социальной среды помогает комплексно рассмотреть проблему поведения личности в условиях изменений. Опираясь на концепцию стиля А.В.Либина [Либин, 1998], мы предлагаем такой теоретический конструкт, как *стиль реагирования на изменения*, под которым понимается *предпочтение определенных способов взаимодействия человека с ситуацией изменения, выражающееся в эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакциях*.

Понятие «стиль реагирования на изменения» нуждается в проработке и углубленном изучении. Введение данного психологического конструкта предполагает, во-первых, выделение и описание различных стилей реагирования на изменения в соответствии с применением установочного и типологического подходов, во-вторых, построение комплексной модели стилей реагирования на изменения, объясняющей те или иные аспекты поведения представителей различных стилей, и в-третьих, создание диагностического инструментария, позволяющего выявлять выраженность стиля у личности. Решение вышеперечисленных вопросов входило в задачи исследования, результаты которого представлены в данной статье.

Методы

Исследование проходило в три этапа. На каждом этапе исследования использовались различные методы и методики.

Этап 1: поисковое исследование и разработка утверждений для опросника. Применялись: методика парных сравнений; наблюдение (структурированное и неструктурированное); структурированное интервью; метод экспертной оценки; лабораторный эксперимент; интервью.

Этап 2: эмпирическое исследование индивидуально-психологических черт субъекта изменений. Применялись: методика «Толерантность к неопределенности» [Белинская, 2006]; методика измерения обобщенной инновационной диспозиции (МОИД) [Советова, 2000]; опросник Кейрси [Овчинников и др., 2003]; опросник стилей деятельности СД 36 [Милорадова, 2005]; авторский опросник «Стили реагирования на изменения»; авторская анкета на выявление особенностей реагирования на изменения; метод экспертной оценки.

Этап 3: создание и психометрическая проверка авторского опросника «Стили реагирования на изменения». Применялись: методика «Толерантность к неопределенности» [Белинская, 2006]; опросник Кейрси [Овчинников и др., 2003]; опросник стилей деятельности СД 36 [Милорадова, 2005]; авторский опросник «Стили реагирования на изменения»; авторская анкета на выявление особенностей реагирования на изменения; наблюдение (структурированное); лабораторный эксперимент.

Выборка. В исследовании приняли участие в общей сложности 323 испытуемых (таблица 1).

Таблица 1

Выборка исследования (количество чел.)

Респонденты	Этапы исследования		
	Этап 1	Этап 2	Этап 3
Студенты		10	70
Руководители	60	22	63
Специалисты (эксперты)		43	65
Всего	60	85	198

Примечания. Этап 1: поисковое исследование и разработка утверждений для опросника. Этап 2: эмпирическое исследование индивидуально-психологических черт субъекта изменений. Этап 3: создание и психометрическая проверка опросника.

Методы анализа данных. Статистическая обработка данных эмпирического исследования проводилась с помощью факторного анализа, корреляционного анализа (по Пирсону), анализа различий с применением параметрических и непараметрических методов; в пакете программ SPSS 16.0.

Построение комплексной модели стилей реагирования на изменения

В результате проведенного поискового исследования (первый этап) выявилось 4 типа отношения к изменениям:

1. **Отрицание.** Выражается в общем негативном отношении к переменам, однако при этом в высказываниях не наблюдается переживание перемен, преобладают ссылки на объективное отсутствие необходимости перемен. Таким образом, можно заключить, что характерно когнитивное отрицание необходимости перемен и эмоциональное отстранение от «навязываемых» перемен.
2. **Переживание.** Выражается в смещении акцента на индивидуальные трудности в преодолении изменений. При этом последние переживаются как стресс, как эмоционально напряженная ситуация.
3. **Обоснование.** Проявляется в отношении к изменениям как к необходимости, когнитивном принятии изменений, отсутствии ярко выраженных позитивных эмоций от изменений. Высказывания относятся скорее к поиску инструментов быстрого внедрения изменений.
4. **Принятие.** Выражается в позитивном отношении к большинству изменений, установке на самостоятельный поиск преимуществ и выгод от изменений, которые принимаются когнитивно и эмоционально.

Обобщенные результаты поискового исследования позволили предположить существование четырех стилей реагирования сотрудников на организационные изменения: инновационный, консервативный, реактивный и реализующий (рис. 1).

Предлагаемая модель типологии по отношению к изменениям основана на пересечении двух характеристик личности (рис. 1): ориентация на инновационность–стабильность, ориентация на суждение–восприятие (рационализм–иррационализм).

Ориентация на инновационность–стабильность. Для испытуемых с ориентацией на «стабильность» свойственны низкая толерантность к неопределенности, которая проявляется в неготовности динамично менять поведение и установки при изменении внешних факторов. Ориентации на «инновационность» соответствует толерантность к неопределенности, которая проявляется в уровне осознания изменчивости внешней среды и готовности реагировать на динамичность внешних факторов определенным образом.

Ориентации на суждение соответствует тенденция восприятия мира как упорядоченного и предсказуемого, *ориентации на восприятие* – тенденция к восприятию мира как гибкого и стихийного, где открыты варианты выбора и решения не принимаются до последнего момента.

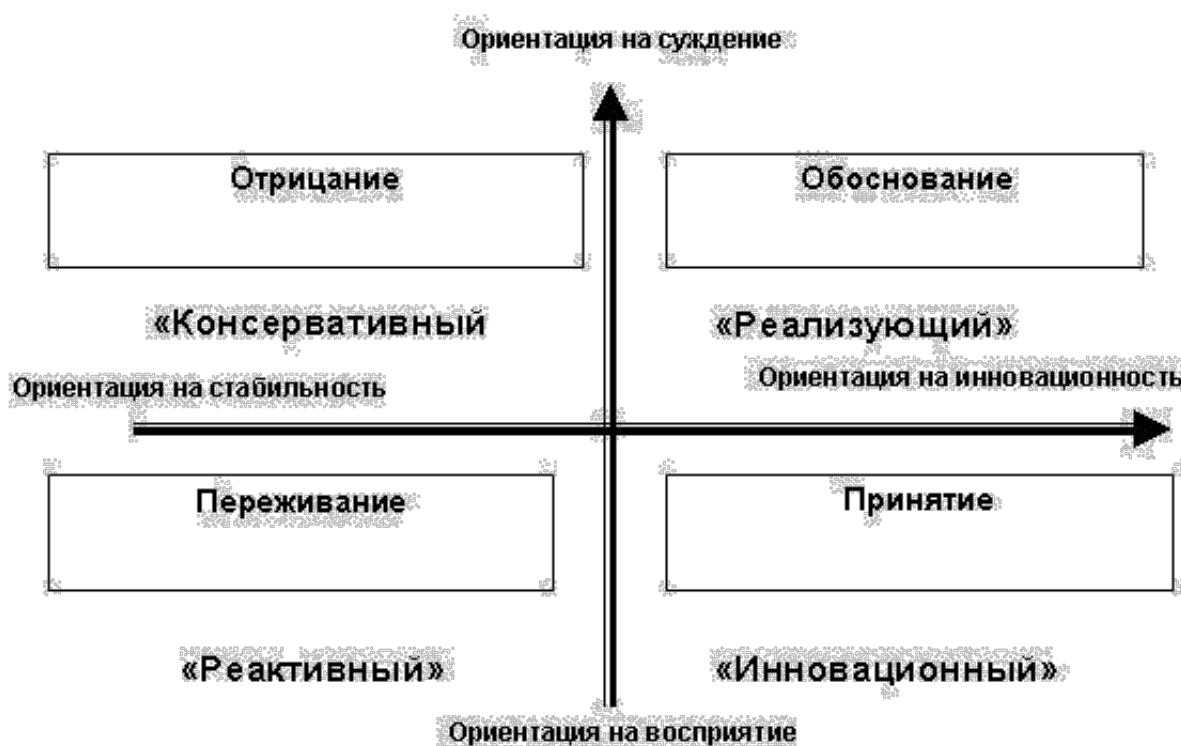


Рис. 1. Модель типологии по критерию отношения к изменениям.

Представленная модель стилей реагирования требовала дальнейшей проверки правомерности существования, а также выявления социально-психологических и личностно-ситуационных характеристик, лежащих в основе каждого из стилей. Для этого был разработан и апробирован опросник «Стили реагирования на изменения».

Создание инструмента диагностики

Разработка утверждений опросника

Поисковый этап исследования, в котором приняли участие 60 испытуемых, позволил создать категориальную сетку установок к изменениям. На основе категорий был создан вариант опросника, направленный на выявление определенного типа установки личности. В данном исследовании использовался первый вариант авторского опросника, построенный по принципу опросника установок, утверждения для опросника были составлены на основе результатов первого этапа исследования.

К созданию опросника были привлечены эксперты, которые относили каждое высказывание к одному из типов установок: отрицание изменений, переживание изменений, обоснование изменений, принятие изменений. В качестве изначальных утверждений эксперты получили результаты контент-анализа данных типов установок, полученные в результате поискового этапа исследования. В качестве экспертов выступали дипломированные психологи, доктора и кандидаты психологических наук, всего было привлечено 5 экспертов. Каждое из утверждений, выявленных в результате поискового исследования, относилось экспертами к одному из четырех типов, согласно изложенной выше модели. Кроме того, эксперты предлагали собственные рекомендации по переформулированию утверждений.

Результатом этапа стала разработка и формулирование утверждений, соответствующих каждому из типов личности по отношению к изменениям: консервативный, инновационный, реализующий, реактивный. Таким образом, было разработано 112 утверждений.

Апробация опросника

На втором этапе происходила апробация разработанного в результате первого этапа опросника. Методика была разработана по принципу шкалы Лайкерта: участникам исследования давалась инструкция оценить степень уверенности в своем выборе по 7-балльной шкале. Всего в данном этапе исследования приняли участие 198 испытуемых, в число которых вошли руководители и специалисты организаций, студенты вузов.

Анализ пунктов и данных по валидности, надежности авторского опросника показал, что тест обладает достаточной степенью надежности (альфа Кронбаха = ,814), результаты по опроснику коррелировали с методикой измерения обобщенной инновационной диспозиции, с толерантностью к неопределенности [Белинская, 2006]. Тем не менее опросник обнаружил ряд существенных недостатков.

Во-первых, не по всем четырем стилям были найдены корреляции с другими методиками. Во-вторых, отмечен существенный сдвиг ответов на пункты теста в сторону предпочтения утверждений, соответствующих позитивной установке на изменения (характерной для установок «принятие изменений» и «обоснование изменений»). В-третьих, получены низкие уровни проверки нормальности распределения по критерию Колмогорова–Смирнова для пунктов, соответствующих установкам – принятие изменений и обоснование изменений, что, другими словами, означает, что респонденты предпочитали считать, что они принимают изменения, и не предпочитали считать, что они не принимают изменения.

Последний факт может быть объяснен, с одной стороны, тем, что в настоящее время социально желательным является принятие изменений, а не сопротивление им. Другой интерпретацией данных результатов может быть то, что для данной выборки характерно принятие изменений.

Полагаясь на полученные результаты, мы вынуждены были модифицировать опросник. Для модификации опросника каждый пункт теста прошел специальную проверку: на связь с

толерантностью к неопределенности, связь с ориентацией на суждение или восприятие по опроснику Д.Кейрси. Кроме того, некоторые пункты теста были скорректированы в сторону снижения эффекта социальной желательности. Для того чтобы убрать эффект социальной желательности, респонденту также предлагалось распределить баллы между двумя типами утверждений (относящихся к ориентации на новизну или на стабильность). В результате на третьем этапе исследования был использован модифицированный опросник.

Психометрическая проверка модифицированного опросника

В модифицированном варианте опросника количество утверждений было сокращено до 52. Были отобраны только утверждения, показатели по которым коррелировали с показателями шкал «Толерантность к неопределенности» [Белинская, 2006], «Ориентация на восприятие–суждение», а также методики измерения обобщенной инновационной диспозиции (МОИД) [Советова, 2000]. Всего в данном этапе исследования приняли участие 198 испытуемых. Описание опросника см. в Приложении. Психометрическая проверка опросника включала: проверку на надежность, нормальность, проверку внутренней и внешней валидности, создание тестовых норм.

Проверка на надежность

Коэффициент надежности альфа Кронбаха для каждой из шкал опросника, соответствующих четырем стилям реагирования на изменения, составляет более 0,7, что позволяет говорить о высокой степени надежности опросника.

Проверка на нормальность

Каждая шкала опросника по критерию Колмогорова–Смирнова была проверена на нормальность распределения показателей. Результаты свидетельствуют об отсутствии отклонений от нормальности по всем шкалам. Рассмотрим значения, соответствующие высокому, среднему и низкому уровням выраженности каждого из стилей [Сычева, 2011].

Таблица 2

Тестовые нормы для каждого из стилей (баллы по опроснику «Стили реагирования на изменения»)

	Инноватор	Консерватор	Реактивный	Реализатор
Высокий уровень	> 24	> 23	> 21	> 24
Средний уровень	17–23	15–22	15–20	22–24
Низкий уровень	< 16	< 14	< 14	< 18

Проверка внутренней валидности

Для проверки внутренней валидности опросника выявлялись взаимосвязи показателей авторского опросника с показателями методик: «Толерантность к неопределенности», тест-опросник Д.Кейрси, авторская анкета, «Стили деятельности», методика измерения обобщенной инновационной диспозиции.

Таблица 3

Связи показателей авторского опросника и других методик

	Стиль
Показатели	Инновационный Консервативный Реактивный Реализующий

	r	p	r	p	r	p	r	p
J	–,280**	,009	,356**	,001	,105	,336	–,111	,308
P	,440**	,000	–,491**	,000	–,123	,259	,124	,256
Когнитивный компонент	,276**	,010	–,190	,078	,259	,388	,134	,218
Аффективный компонент	,493**	,000	–,483**	,000	–,320**	,003	,327**	,002
Поведенческий компонент	,364**	,001	–,228*	,033	–,253*	,018	,325**	,002
Толерантность к неопределенности	,652**	,000	–,540**	,000	–,375**	,000	,430**	,000
E	,341**	,001	–,391**	,000	–,372**	,000	,334**	,002
I	–,325**	,002	,364**	,001	,324**	,002	–,292**	,006
S	–,420**	,000	,458**	,000	,038	,727	–,005	,965
N	,448**	,000	–,486**	,000	–,057	,603	,005	,964
T	–,121	,268	,164	,131	–,06	,581	,087	,426
F	,143	,189	–,183	,092	,027	,806	–,065	,551
Прагматик	,059	,809	,108	,661	–,216	,374	,323	,177
Рефлексирующий	–,342	,152	,709**	,001	,438	,061	–,214	,380
Теоретик	–,296	,219	,526*	,021	,165	,500	,013	,959
Деятель	,393	,096	–,439	,060	–,116	,637	,087	,722
Консерватор (по опроснику Кейрси)	–,271*	,012	,345**	,001	,230*	,033	–,216*	,046
Инноватор (по опроснику Кейрси)	,495**	0	–,526**	0	–,261*	,015	,235*	,029

Примечания. Нули перед десятичными знаками в таблице опущены. r – коэффициент корреляции Пирсона, p – уровень значимости; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Как видно из таблицы, опросник демонстрирует высокую степень связи со всеми опросниками и подтверждает соответствие модели стилей реагирования на изменения (рис. 1).

Проверка внешней валидности

Рассмотрим связь стилей реагирования на изменения с внешним критерием – оценкой по компетенции «Готовность к изменениям», а именно с индикатором компетенции – «принимает изменения и быстро адаптируется в изменяющихся условиях».

Отметим, что для организации, в рамках которой проводилась данная часть исследования, характерен широкий спектр изменений: изменение в составе высшего руководства, изменения стратегии и политики компании, изменения в ресурсах. Фактически фиксировались поведение личности в ситуации организационных изменений. Результаты показывали, что инновационный и реализующий стили положительно коррелируют с данной компетенцией (0,624, $p < 0,0001$ и 0,240, $p < 0,16$), консервативный и реактивный отрицательно коррелируют с данной компетенцией (–0,552, $p < 0,0001$ и –0,179, $p < 0,3$).

Помимо рассмотрения ситуации организационных изменений важно было рассмотреть ситуацию изменений в случае возможности контроля внешних условий. Для проверки связи внешней валидности опросника с поведением проведена серия экспериментов. В эксперименте независимая переменная представляла собой моделированную ситуацию внешнего воздействия, запускающего процесс изменений. Всего в эксперименте участвовало 53 испытуемых, 7 групп. Каждая группа являлась гетерогенной: в нее входили представители всех стилей. В некоторых группах не было представителей реактивного стиля.

Экспертами-психологами на основе видеозаписи проводилось наблюдение за поведенческими проявлениями испытуемых с использованием специальной категориальной сетки.

Выявилось, что для испытуемых инновационного стиля характерно активное экспериментирование при подготовке решения задачи, они сразу эмоционально включаются в задачу и переходят от одной идеи к другой. При этом реализаторы также практически сразу активно включаются в задачу, но начинают скорее пробовать одно из решений, сгенерированных инноваторами. Реактивный и консервативный стили выступают скорее в роли пассивных наблюдателей.

Наиболее четко различия между стилями проявились в кульминационный момент перехода от стадии «хаос» к стадии «интеграция» (стадии, выделенные В.Сатир) [Satir, 1991]. Так, изначальный эмоциональный подъем при сообщении об изменениях угасал, когда группа сталкивалась с тем, что ни одно из решений не работает на практике. Именно в этот момент проявлялись следующие модели поведения:

Испытуемые *консервативного* стиля начинают так называемый саботаж, произнося фразы «у вас не получится», «это невозможно сделать», «должен вам сказать, что у вас неперспективное решение», «это нецелесообразно», «есть вещи, которые нельзя сделать», «вы с этим инструментом не сделаете, у вас может случайно получиться», «яйцо скользкое», «я вам сразу сказал, невозможно это сделать». Консерваторы аргументированно указывают всей группе на недостатки в решении задачи или объясняют, почему задачу невозможно выполнить. Характерно, что консерваторы также отстраняются от работы (и просто не вовлекаясь в дальнейшее решение, и физически уходя «по своим делам»).

Испытуемые *реактивного* стиля начинают поддаваться влиянию консерваторов и начинают обдумывать процесс, отрываясь от группы, либо открыто саботировать процесс, не ссылаясь на «нецелесообразность» («я не буду так работать», «я хочу обратно в свою команду»). При этом если представители реализующего и инновационного стиля включают их в свой процесс (навязывают роли), то они включаются и в этот процесс.

Испытуемые *инновационного* стиля начинают спорить с «консерваторами» и доказывать, что задача имеет решение, начинают предлагать новые идеи. Именно инноваторам принадлежат идеи, которые помогали решать внешне «нерешаемую задачу». Важно отметить, что как только принималось решение о пути работы группы, инноваторы сразу же активно включались в процесс в качестве исполнителей.

Испытуемые *реализующего* стиля продолжают дорабатывать старые идеи (разрозненно, поодиночке) и развивать идеи, предложенные инноваторами. Поскольку именно реализаторы выполняют работу «руками», то есть реализовывают идеи (планомерно, спокойно), то именно они становятся затем руководителями процесса и распределяют роли. Характерными фразами для реализаторов являются высказывания, относящиеся к доработке решения: «подождите, вот у меня получилось», «ты становись по центру», «нормально, у нас все получается».

Рассмотрим межгрупповые различия по социально-демографическим характеристикам: пол, возраст, профессиональный статус. По такому параметру, как пол, выявлены значимые различия. Для мужчин характерна большая выраженность консервативного стиля. Анализ связи возраста респондентов и показателей опросника не выявил значимых корреляций. В свою очередь, фактор нахождения респондентов на должности руководителя значимо связан с выраженностью реактивного и реализующего стилей. Руководители в отличие от других категорий респондентов чаще обладают реализующим стилем, для них характерна также большая выраженность поведенческого компонента толерантности к неопределенности. Данные результаты можно объяснить необходимостью в принятии и внедрении изменений руководителями.

Заключение

Таким образом, при психометрической проверке опросника «Стили реагирования на изменения» получены удовлетворительные оценки внутренней и внешней валидности, надежности-согласованности, нормальности распределения показателей (Приложение 1).

В качестве перспективы дальнейшей работы мы планируем стандартизацию методики на более обширной выборке, использование опросника в организациях, при изучении общественных процессов, решении актуальных задач по управлению изменениями.

Приложение

Описание опросника «Стили реагирования на изменения»

(Базаров Т.Ю., Сычева М.П.)

Инструкция испытуемому

Опросник позволяет выявить предпочитаемый Вами тип отношения к изменениям и нововведениям. Точность результатов будет зависеть от степени Вашей откровенности. Предлагаемые Вам утверждения не являются правильными или неправильными, а лишь констатируют определенные различия в деятельности людей.

Внимательно прочитайте каждое утверждения и поставьте от 1 до 3 баллов каждой паре утверждений, выделенных одним цветом. Суммарная оценка должна равняться 3 баллам.

В зависимости от того, насколько Вы согласны с утверждением А или В, проставьте утверждению 0, 1, 2 или 3 балла:

0 = Почти никогда

1 = Иногда

2 = Часто

3 = Почти всегда

Помните, что сумма баллов каждой пары утверждений должна равняться 3. Используйте целые числа, а не дробные. Например:

1. Я ценю традиции 2

2. Я не следую традициям 1

Примеры утверждений опросника (сокращенная версия)

1. Стрессовую ситуацию я использую как возможность доказать, что я могу справиться с ней.
2. В стрессовой ситуации я бываю раздражен и эмоционален.
3. Я предпочитаю применять стандартные и проверенные временем способы решения задач.
4. Я предпочитаю искать новые способы решения задач.
5. Я бываю встревожен, обеспокоен и напряжен, когда узнаю какую-либо неожиданную новость.
6. Я воспринимаю новости как возможность изменить ситуацию к лучшему.
7. Обращаясь к другим, я склонен соблюдать формальности, этикет.
8. Обращаясь к другим, я склонен общаться неформально.
9. Резкие изменения могут выбивать меня из колеи: мне сложно организовать себя, начать действовать.
10. В ситуации неопределенности и резких изменений обычно я сразу принимаю решение и начинаю

действовать.

11. Стабильность, устойчивость в жизни лучше, чем резкие изменения.

12. Изменения в жизни всегда к лучшему.

13. Мне нравится реализовывать проекты как вначале, когда много неопределенности, так и в конце, когда все предельно ясно.

14. Предпочитаю приступать к проектам, когда уже ясно, как его выполнять, накоплен опыт по проекту.

Ключи к опроснику

Подсчитывается количество баллов по каждому из стилей (номера соответствующих пунктов приведены в таблице). Наибольшее количество баллов соответствует наиболее выраженному стилю реакции на изменения.

Стиль

Консервативный Инновационный Реактивный Реализующий

3	4	2	1
7	8	5	6
11	12	9	10
16	15	14	13
20	19	17	18
21	22	35	36
23	24	38	37
25	26	41	42
27	28	44	43
29	30	46	45
31	32	47	48
34	33	50	49
40	39	52	51
Всего	Всего	Всего	Всего

Описание стилей реагирования на изменения

Консервативный стиль. Редко видят необходимость в изменениях. Стабильность предпочитают изменениям. Для того чтобы принять изменения, необходимо аргументированно, в деталях описать их необходимость. Представляется сложным переубедить консерваторов в необходимости изменений, поскольку старый порядок по определению лучше нового. И даже при понимании объективной необходимости консерваторам свойственно долго перестраиваться. При внедрении изменений скорее продолжают работать по тем же правилам, что и раньше. Позже всех начинают работать по-новому (скрытое сопротивление). Изменения вызывают скорее негативные эмоции.

Примеры соответствующих высказываний респондентов:

«Не принимаю всерьез изменения в компании»;

«Все новое – это хорошо забытое старое».

Реактивный стиль. Воспринимают изменения эмоционально. Стабильность предпочитают изменениям. Для того чтобы принять изменения, необходимо показать их личную выгоду, сопереживать им, помогать преодолеть им стресс и дискомфорт. Ярko выражены эмоциональные реакции, что проявляется в открытом сопротивлении.

Примеры соответствующих высказываний респондентов:

«Хочу быстрее преодолевать барьеры»;

«Изменения – сильный стресс, как получать от этого удовольствие?»

Инновационный стиль. С легкостью принимают изменения, готовы быть инициаторами изменений. Эмоционально вовлекаются в любые новые начинания и инициативы, даже если не видят объективной необходимости.

Примеры соответствующих высказываний респондентов:

«Нравится сам процесс изменений. Азарт, преодоление трудностей – для меня это форма внутренней борьбы»;

«Без изменений жить невозможно».

Реализующий стиль. Поддерживают и принимают изменения, если видят объективную необходимость или личную выгоду. Предпочитают нововведения стабильности, однако не готовы принимать любую идею. Могут быть инициаторами перемен, если видят потребность и необходимость. Рассудительны при работе в новых условиях. Хорошие реализаторы изменений. Заключают в себе готовность к новому, характерную для инноваторов, и рассудительность, характерную для консерваторов.

Примеры соответствующих высказываний респондентов:

«Изменения – как река, у реки нет одинаковых берегов, жизнь течет»;

«Я изменения переживаю нормально, можно сказать, вообще не переживаю».

Литература

Андреева Г.М. Социальная психология: учеб. для вузов. М.: Аспект Пресс. 2000.

Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособие. М.: Мастерство. 2002.

Белинская Е.П. Идентичность личности в условиях социальных изменений: дис. ... д-ра психол. наук. Моск. гос. университет, М., 2006.

Либина А., Либин А. Стили реагирования на стресс: психологическая защита или совладание со сложными обстоятельствами? В кн.: А.В. Либин (Ред.), Стиль человека: психологический анализ. Москва: Смысл, 1998. С. 190–204.

Мерлин В.С. Структура личности: характер, способности, самосознание: учеб. пособие по спецкурсу «Основы психологии личности». Пермь: Перм. гос. пед. институт, 1990.

Мертон Р. [Merton R.] Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, 2006.

Овчинников Б.В., Павлов К.В., Владимирова И.М. Ваш психологический тип. СПб.: Андреев и сыновья, 1994.

Орлова Э.А. Современная городская культура и человек. М.: Наука, 1987.

Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: ИПЛ, 1989.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.

Советова О.С. Социальная психология инноваций: основания, исследования, проблемы: дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1998.

Сычева М.П. Социально-психологические особенности поведения сотрудников организации в условиях изменений: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2011.

Morris C.W. Varieties of human value. Chicago: University of Chicago Press, 1956.

Musselwhite C., Randell J.R. Dangerous opportunity: making change work – Philadelphia: Xlibris Corporation, 2004.

Rogers E.M. Diffusion of innovations. 4th ed. New York: Free Press, 2003.

Satir V., Gomori M., Banmen J., Gerber J.S. The Satir model: Family therapy and beyond. Palo Alto, CA: Science and Behavior Books, 1991.

Scott C.D., Jaffe D.T. Managing change at work. Menlo Park, CA: Crisp Publications, 1995.

Tajfel H. Social stereotypes and social groups. In: J.C. Turner, H. Giles (Eds.), Intergroup behavior. Oxford: Blackwell, 1981. pp. 144–167.

Поступила в редакцию 8 апреля 2012 г. Дата публикации: 30 октября 2012 г.

Сведения об авторах

Базаров Тахир Юсупович. Доктор психологических наук, профессор, кафедра социальной психологии, Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова; Председатель Экспертного совета и член Президиума Российского психологического общества; научный руководитель Института практической психологии Высшей школы экономики. Адрес для переписки: Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, д. 11, стр. 9, ул. Моховая, 125009 Москва, Россия.
E-mail: tbazarov@mail.ru

Сычева Мария Павловна. Кандидат психологических наук, руководитель направления обучения персонала, ООО «Группа Ренессанс Страхование», Москва, Россия.
E-mail: yes-day@mail.ru

Ссылка для цитирования

Стиль psystudy.ru

Базаров Т.Ю., Сычева М.П. Создание и апробация опросника «Стили реагирования на изменения». Психологические исследования, 2012, 5(25), 12. <http://psystudy.ru>

ГОСТ 2008

Базаров Т.Ю., Сычева М.П. Создание и апробация опросника «Стили реагирования на изменения» // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 25. С. 12. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

[К началу страницы >>](#)