

Педагогические и психологические науки

УДК 159.9.072

КОНФОРМИЗМ УПРАВЛЕНЦЕВ ОРГАНИЗАЦИЙ РАЗНОГО ТИПА⁷

М.И. Кошенова, Новосибирский государственный педагогический университет
(Новосибирск, Россия), e-mail: koshenova.m.i@gmail.com

Резюме. В статье рассматривается вопрос о связи конформного поведения с социальным статусом личности. Представлены результаты исследования влияния социального статуса на готовность отстаивать свою позицию, анализируются особенности конформности управленцев организаций, позиционируемых обществом как консервативные или инновационные.

Ключевые слова: конформизм, социальный статус, организации, конформность управленцев в организациях разного типа.

Тема конформизма абсолютно незаслуженно находится на периферии российской психологической науки, особенно с учетом того факта, что в современном информационном обществе проблема сохранения критичности, возможности сопротивления прямому или воображаемому давлению группы, умение отстаивать свою точку зрения, свой взгляд на мир, собственную модель поведения или стратегию жизни переходит в разряд предельно трудно решаемых. Зарубежные исследования трех последних десятилетий убедительно показывают, что склонность к конформизму неуклонно растет во всех странах, у представителей разных культур и разных возрастов [1]. Российская психология не располагает такой фактологией в силу того, что эмпирических исследований конформизма не проводится, зато обыденная жизнь поставляет, причем почти ежедневно, самые чудовищные проявления конформизма – дедовщина, хейзинг, буллинг – все это варианты крайних форм поведения под давлением группы (детской или взрослой), тиражирующей агрессивные формы поведения. Разумеется, российское научное психологическое сообщество не игнорирует проблему конформизма: публикации, связанные с анализом феномена, причин возникновения и проявления конформизма, причем в разных социальных группах, достаточно регулярно появляются в исследовательских журналах (Кудинов А.В., 2001; Васильева В. А., 2003, 2004, 2005; Матиуте К.П., 2006; Кидинов А.В., 2011; Сидорова А.Д., 2011; Максюкова С.Б., Трухманов Д.С., 2012; Данкова Н.В., 2012; Глушко И.В., 2014; Розенберг Н.В., Ушкина И.А., 2014; Баранов А.А., Рожина С.В., 2015; и др.), но исследования проводятся, скорее, в теоретической плоскости. Отсутствие адекватного психодиагностического инструментария для измерения конформности личности в немалой степени способствует сужению исследуемого феноменологического поля. В то же время, совершенно очевидно, что конформизм требует пристального внимания не только философов, социологов, но и психологов. В том числе и потому, что конформизм может стать причиной кризиса политической системы или любой организации, в силу того, что «страх отличаться от других» не позволяет сопротивляться несправедливым или неразумным действиям, предлагать новые стратегии развития. Конформизм человека с высоким социальным

⁷ Рецензент: Кандидат психологических наук О.А. Белобрыкина.

статусом (особенно формально закрепленным) может оказаться разрушительным не только для него самого, но и для тех людей, за которых он несет ответственность. Тем не менее, проблема взаимосвязи конформизма личности с высоким социальным статусом – «белое пятно» и в зарубежной, и в российской психологии.

В настоящее время в психологической науке конформизм отождествляется с понятием конформности. Конформизм, как и конформность, определяются и как процесс, и как личностная черта. При определении конформизма (конформности) через процессуальную составляющую, его рассматривают как процесс изменения установок, мнений, восприятия, поведения индивида в сторону согласия с группой в ответ на реальное или воображаемое давление (даже в ситуациях, когда нет прямого требования соглашаться с группой), во втором случае он определяется как свойство личности, выражающееся в склонности к конформности в предыдущем смысле [6].

Зарубежные социальные психологи в ходе многочисленных (прежде всего, лабораторных) экспериментов выявили ряд индивидуальных и личностных характеристик, коррелирующих с конформным поведением (в частности, принадлежность к меньшинству, невротизм, тревожность, низкий уровень самооценки и самоуважения, низкий социальный статус в группе, отсутствие веры в собственную эффективность), а также ряд личностных факторов, позволяющих противостоять групповому давлению (например, толерантность к стрессу, высокий интеллект, компетентность, способность к лидерству, социальная активность, ответственность, высокий социальный статус в группе) [1; 2].

В то же время эксперименты последней четверти XX века показали, что личностные характеристики далеко не всегда позволяют успешно прогнозировать поведение индивида, которое существенным образом зависит от ситуационных факторов. В 1980-е гг. был сформулирован принцип, который позволял всё же использовать личные качества для предсказания поведения человека. Этот принцип гласит, что, хотя знание внутренних факторов редко позволяет в точности спрогнозировать поведение в специфических условиях, оно даёт возможность удачно предсказывать усреднённое поведение человека в совокупности ситуаций [3]. К таким личностным коррелятам высокого уровня прогностичности конформного поведения относятся низкий уровень самоотношения, самооценки, отсутствие уверенности в собственной компетентности и высокий уровень тревожности, а неконформного – высокий уровень социальной активности, положительного самоотношения, высокий интеллект (или как минимум уверенность в собственной компетентности), ответственность [5].

В то же время вопрос о связи конформного поведения с социальным статусом личности является, по сути, одним из самых неоднозначных и малоизученных. Так, экспериментальные данные свидетельствуют то о высоком уровне конформности высокостатусных членов группы, то, наоборот, о высокой способности противостоять групповому давлению. Кроме того, фактически все исследования уровня конформности высокостатусных членов группы проводились в условиях группы референтной. Информация о том, как связан формальный высокий социальный статус со склонностью к проявлению конформного поведения в научной литературе не представлена, хотя очевидно, что статусы формального и реального лидера далеко не всегда совпадают, и, соответственно, далеко не каждый официально уполномоченный руководить группой пользуется авторитетом у своих подчиненных, а, соответственно, сведения, даже очень противоречивые, о связи выраженности конформности со степенью принятия в малой

группе, не могут быть в полной мере экстраполированы на официальных лидеров (управленцев, руководителей разного уровня) [1; 2; 3; 5].

Анализ социально-психологических законов функционирования организации позволяет нам утверждать, что постановка вопроса об уровне конформности высокостатусных членов (управленцев) группы (организации) будет корректной только в случае учета ситуационного фактора, в качестве которого в данном случае выступает сама организация. Допустимый уровень конформности руководителя, управленца осуществляет функцию гомеостаза для организации как открытой системы.

Для управленцев из организаций с жесткой иерархией, при этом ориентированных на соблюдение традиций, центрирующихся на консолидации и поддержании имиджевого статуса, высоко должностным лицам, вероятнее всего, будет присущ высокий уровень конформности.

В организациях, ориентированных на конкуренцию с другими, работающих в инновационном поле, больше шансов сделать карьеру у лиц, склонных прибегать не к конформизму, а к поиску новых моделей развития, способных не только отстаивать свою точку зрения, но и проводить в жизнь новые идеи, направления, формы работы. Мы полагаем, что именно у формальных лидеров (высоко должностных лиц) из таких организаций, уровень конформизма должен быть значительно ниже, чем у их подчиненных.

В связи с этим высокий социальный статус личности (управленческая, руководящая должность), определяющий позитивное самоотношение и веру в собственную компетентность, совсем не гарантирует стремления личности к сопротивлению социальному давлению, готовности отстаивать свою позицию, что определяется интересами организации.

Таким образом, у нас есть основания выдвинуть *гипотезу*, основанную на двух допущениях:

- высокий социальный статус личности (управленческая, руководящая должность), определяющий более позитивное самоотношение и веру в собственную компетентность, не гарантирует стремления личности к сопротивлению социальному давлению, готовности отстаивать свою позицию;

- допустимый уровень конформности руководителя осуществляет функцию гомеостаза для организации как открытой системы, в связи с чем мера конформности управленца определяется целями и характеристиками организации, в рамках которой высоко статусный член группы осуществляет функцию управления.

Для проверки гипотезы исследования нами был организован и проведен констатирующий эксперимент с лицами, работающими в организациях, имеющих принципиально разные социально-психологические характеристики, цели, и даже статус.

В качестве представителей организации с жесткой иерархией, при этом ориентированной на соблюдение традиций, центрирующейся на консолидации и поддержании имиджевого статуса, нами были выбраны сотрудники администрации двух районов города-мегаполиса. Очевидно, что такого рода организации весьма консервативны и требуют высокого уровня лояльности (в нашем случае в том числе интересам доминирующей партии).

В целом число испытуемых составило 40 человек (20 из которых представляют управленцы высокого уровня – руководители подразделений, 20 – их подчиненные, условно названные нами «клерки», функционал которых никак не связан с управленческой

деятельностью). Группы руководителей и «клерков» приблизительно уравниваются по полу и возрасту.

В качестве представителей организации, ориентированной на конкуренцию с другими, работающих в инновационном поле, осуществляющих поиск новых моделей развития и форм работы, нами были выбраны административные работники и учителя пяти школ тех же районов. Выбор образовательных учреждений в качестве организаций второго типа обусловлен тем, что именно система образования в течение нескольких лет подвергается интенсивному реформированию и апробации инноваций различного рода.

В целом число испытуемых составило 40 человек (20 из которых представляют управленцы высокого уровня – директора школ, заместители директоров по учебной, научной и воспитательной работе в разных звеньях обучения, 20 – учителя этих же школ). Группы управленцев и учителей приблизительно уравниваются по полу и возрасту.

Таким образом, общее число участников констатирующего эксперимента – 80 человек в возрасте от 32 до 48 лет. Все участники эксперимента имеют высшее образование.

Сравнение данных осуществлялось только между группами организации одного типа, что диктовалось именно специфическими характеристиками организаций и необходимостью обеспечить реальную сопоставимость данных.

Для проверки гипотезы исследования была выбрана методика шестнадцатифакторного исследования личности Р.Кэттелла в связи с тем, что она дает многогранную информацию о личностных чертах, часто применяется именно в исследованиях конформности и позволяет проверить все допущения гипотезы.

Опросник Р.Кэттелла является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности, как за рубежом, так и у нас в стране. Он разработан под руководством Р.Б. Кэттелла и предназначен для описания широкой сферы индивидуально-личностных отношений. Отличительной чертой данного опросника является его ориентация на выявление относительно независимых 16 факторов (шкал, первичных черт) личности. Данное их качество было выявлено с помощью факторного анализа из наибольшего числа поверхностных черт личности, выделенных первоначально Р.Кэттеллом. Каждый фактор образует несколько поверхностных черт, объединенных вокруг одной центральной черты.

Существует 4 формы опросника: А и В (187 вопросов) и С и Д (105 вопросов). В России чаще всего используют формы А и С. В нашем исследовании мы использовали форму А, что обусловлено высоким образовательным цензом наших испытуемых.

Для расчетов нами использовались «сырые» данные без перевода в стандарты, что целесообразно при проведении исследования с сопоставлением общегрупповых результатов [4]. При интерпретации данных учитывались стеновые показатели.

Сравнение данных осуществлялось только между группами организации одного типа, что диктовалось именно специфическими характеристиками организаций и необходимостью обеспечить реальную сопоставимость данных. Для выявления достоверных отличий нами применялся t-критерий Стьюдента.

Полученные в результате применения математической статистики данные представлены в сводных таблицах № 1 и № 2.

Таблица № 1. Сводные результаты сопоставления данных «управленцев» и «клерков» районной администрации

Параметр	x	y	t эмп.	Уровень значимости
А – замкнутость/открытость	10,4	10,95	0,3	Не значимо
В – интеллект	7,85	7,1	0,24	Не значимо
С – эмоциональная неустойчивость/стабильность	16,6	14	1,9	Не значимо
Е – податливость/независимость	19,1	14,7	1,6	Не значимо
Г – озабоченность/беспечность	11	10,95	0,93	Не значимо
Г – беспринципность/сознательность	13,2	11,6	2,0	Не значимо
Н – застенчивость/смелость	6,7	6,7	0,1	Не значимо
Д – твердость/чувствительность	5,4	5,65	0,19	Не значимо
Л – доверчивость/подозрительность	4,3	4,65	1,4	Не значимо
М – практичность/мечтательность	4,55	7,1	2,34	P<0,05
Н – простота/утонченность	11,6	11,25	0,23	Не значимо
О – беспечность/склонность к чувству вины	5,6	5,7	0,01	Не значимо
Q ₁ – консерватизм/радикализм	5,55	7,7	2,65	P<0,05
Q ₂ – зависимость от группы/самостоятельность	10,05	10	0,8	Не значимо
Q ₃ – низкое/высокое самомнение	13,25	9,05	2,71	P<0,01
Q ₄ – внутренняя расслабленность/напряженность	7,15	6,75	1,07	Не значимо
F ₄ – общий индекс конформности	8,63	8,11	0,72	Не значимо

Примечание: x – управленцы, y – «клерки».

t = 2,02 при p < 0,05

t = 2,70 при p < 0,01 для n=40

Анализ данных, представленных в таблице № 1, показывает, что число обнаруженных отличий между управленцами «высшего звена» и их подчиненными крайне невелико, и, тем не менее, мы можем сделать некоторые выводы.

Так, обнаружены достоверные отличия по показателю «М – практичность/мечтательность» (вероятность ошибки менее 5%), причем величина средних значений ниже в группе управленцев. Это позволяет нам сделать вывод о том, что «сити-менеджеры» отличаются большей практичностью, приземленностью стремлений и меньшим воображением, чем их подчиненные. Они умеют быстро решать практические вопросы, надежны в практических суждениях, излишне внимательны к мелочам, скорее склонны избегать всего необычного и ориентироваться на общепринятые нормы, хотя заняты в большей степени своими, а не чужими интересами.

Достоверные различия по шкале «Q₁ – консерватизм/радикализм» убедительно дополняют данные, о которых говорилось выше. С учетом того, что средние значения ниже именно в группе управленцев, мы можем утверждать, что высокостатусным представителям районных управленцев свойственно ориентироваться только на установившиеся взгляды, принимать только испытанное временем, относится с подозрительностью к новым людям и идеям. Им же в большей степени свойственны доверие к авторитетам, склонность принимать на веру любые идеи социально статусных лиц, морализаторство и нравоучение.

При этом достоверные различия, выявленные по шкале «Q₃ – самомнение» (с бóльшим значением в группе управленцев) показывают, что представителям высшего звена менеджеров свойственны высокий уровень самолюбия, самопринятия, самоконтроля и саморегуляции, целеноправленности, ориентация на общепринятые нормы, умение организовать других людей для достижения цели, ее планомерного воплощения.

С нашей точки зрения, необходимо остановиться и на значительной тенденции к достоверным различиям по шкале «G – беспринципность/ сознательность». Значительно более высокие значение в группе управленцев показывают, что им в большей степени свойственны не только добросовестность, настойчивость, ответственность, но и высокая нормативность и склонность к морализаторству.

В то же время по общему индексу конформности достоверных отличий обнаружено не было.

Резюмируя представленные данные, отметим, что управленцев высшего звена уровня районной администрации, отличает высокий уровень позитивного самоотношения и веры в собственную компетентность, опыт лидерства, но это не становится для них залогом противостояния нормативному давлению. Напротив, представители этой группы сами ориентированы на соблюдение традиций, норм, правил в мышлении и поведении, на подчинение легитимным авторитетам. Вероятно, сам факт функционирования в консервативной организации с жесткой иерархией, ориентированной на соблюдение традиций, центрирующейся на консолидации и поддержании имиджевого статуса, требующей высокого уровня лояльности, обуславливает достаточно высокий уровень конформности (во всяком случае, отдельных ее характеристик).

Принципиально иную картину мы рассчитывали обнаружить при диагностике высокостатусных управленцев от образования, так как именно в этой сфере в последнее десятилетие активно внедряются различного рода инновационные инициативы, а внедрение инноваций требует, в первую очередь, от руководителя, умения проявлять определенное свободомыслие, апробировать нестандартные действия, преодолевать не только ригидность мышления, но и личностную конформность.

Диагностические данные представителей школьной администрации и учителей этих же школ так же сопоставлялись при помощи t-критерия Стьюдента.

В данном случае удалось обнаружить значительно больше статистически достоверных отличий, причем различий парадоксальных (таблица № 2).

Таблица № 2. Сводные результаты сопоставления данных представителей администрации школ и учителей

Параметр	x	y	t эмп.	Уровень значимости
A – замкнутость/открытость	11,45	11,65	0,01	Не значимо
B – интеллект	7,75	8,1	0,03	Не значимо
C – эмоциональная неустойчивость/стабильность	11,1	12,85	0,10	Не значимо
E – податливость/независимость	9,9	14,2	2,08	P<0,05
F – озабоченность/беспечность	11,4	10,95	1,02	Не значимо
G – беспринципность/сознательность	13,2	11,5	1,12	Не значимо
H – застенчивость/смелость	6,7	6,7	0	Не значимо
J – твердость/чувствительность	5,4	5,65	0,02	Не значимо

L – доверчивость/подозрительность	5,4	5,25	0,02	Не значимо
M – практичность/мечтательность	7,3	7,55	1,38	Не значимо
N – простота/утонченность	11	10,8	1,01	Не значимо
O – беспечность/склонность к чувству вины	9,55	9,45	1,05	Не значимо
Q ₁ – консерватизм/радикализм	6,65	8,05	2,2	P<0,05
Q ₂ – зависимость от группы/самостоятельность	10,45	7,7	1,52	Не значимо
Q ₃ – низкое/высокое самомнение	12,4	10,55	2,8	P<0,01
Q ₄ – внутренняя расслабленность/напряженность	10,4	7,9	2,96	P<0,05
F ₄ – общий индекс конформности	6,9	8,8	2,69	P<0,05

Примечание: x – «администраторы», y – учителя.

t = 2,02 при p < 0,05

t = 2,70 при p < 0,01 для n=40

Обнаруженные достоверно значимые различия по шкале «E – податливость/независимость» (средние значения ниже у руководителей образовательных учреждений) свидетельствуют о том, что администрация школ в большей степени, чем учителя, склонна проявлять послушание, уступчивость, зависимость, склонность безропотно выполнять инструкции авторитетного руководства, власти и очень ориентирована на позитивную оценку вышестоящего руководителя. Справедливости ради отметим, что представители администрации проявляют большую способность быть тактичными и дипломатичными во взаимоотношениях.

Достоверно значимые различия, полученные по шкале «Q₁ – консерватизм/радикализм» (средние значения ниже именно в группе управленцев) аналогичны данным по первой исследуемой группе. Таким образом, директора и их заместители по научной, учебной и воспитательной работе склонны ориентироваться только на устоявшиеся взгляды, принимать только испытанное временем, относится с подозрительностью к новым людям и идеям. Заметим, что все школы, представители которых принимали участие в констатирующем эксперименте, являются активными участниками инновационных процессов и достаточно часто становятся лидерами каких-либо конкурсов. Данные, полученные по этой шкале, также свидетельствуют о том, что «администраторам» в большей степени свойственны доверие к авторитетам, склонность принимать на веру любые идеи социально статусных лиц, морализаторство и нравоучение.

Достоверные различия, выявленные по шкале «Q₃ – самомнение» (с большим значением в группе управленцев) показывают, что администраторам образования, при всей склонности подчиняться авторитетам и представителям власти, ориентации на общепринятые нормы, свойственны высокий уровень самолюбия, самопринятия. Видимо, основанием для этого являются хорошо развитые самоконтроль и саморегуляция, умение организовать других людей для достижения цели, ее планомерного воплощения.

Различия, выявленные по шкале «Q₄ – внутренняя расслабленность/ напряженность» (вероятность ошибки менее 5 %), показывают, что представители школьной администрации отличаются от своих коллег-учителей не только большей собранностью, энергичностью, повышенной мотивацией, но и большей раздражительностью, стремлением к сверх напряжениям, склонностью проявлять активность даже в случае сильной усталости (средние значения выше в группе администраторов).

По индексу общей конформности (дополнительная шкала F₄) так же обнаружены достоверные отличия. При этом средние значения ниже именно в группе управленцев, что

свидетельствует о том, что представители этой группы в значительно большей степени склонны проявлять конформность, подчинение, зависимость, нуждаются в поддержке и ищут ее у других людей, склонны ориентироваться на групповые нормы. Таким образом, руководители, ответственные за внедрение инноваций, значительно в меньшей степени готовы к этому, чем учителя ими же возглавляемых школ, так как конформность плохо «монтируется» с самой идеей преобразования. Мы полагаем, что данный парадоксальный факт свидетельствует или о том, что в школах происходят процессы, весьма далекие от инновационных, или о том, что инновации в школах никогда не станут реальностью.

Но и в данном случае мы вынуждены констатировать, что высокое самоуважение не является достаточным ресурсом для противостояния конформизму. Более того, в случае с последней выборкой мы вынуждены констатировать, что именно в системе образования, позиционируемой в настоящее время в российском обществе в качестве системы инновационной, вероятно, именно высокий уровень лояльности и конформности, в совокупности с готовностью к сверх напряжениям для достижения поставленных целей, гарантируют карьерный рост. И уже потом, карьерный рост, а точнее роль с высоким социальным статусом, способствуют формированию высокого мнения о самом себе («Я умнее, способнее, лучше других, если достиг этой вершины»). Складывается впечатление, что в основе этого высокого самоуважения лежит не столько самодостаточность, которая и является основанием для сопротивления социальному давлению, сколько «примерка» роли с «высоким социальным ценником». Именно поэтому, на наш взгляд, столь высоки уровень зависимости от мнения легитимного авторитета, представителя власти, стремление безропотно выполнять инструкции, уступчивость, выраженная ориентация на одобрение со стороны вышестоящих (обнаруженные в нашем исследовании у представителей администрации учреждений общего образования) руководителей.

Анализ всего массива эмпирических данных позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Руководители организаций, они же высокостатусные формальные лидеры, обнаруживают высокий уровень самоуважения, ощущения собственной ценности, наличие веры в то, что они могут справиться с поставленными перед ними задачами.

2. Еще одной схожей для них характеристикой является ориентация на традиции, правила, соблюдения норм и жесткой социальной иерархии. Новые идеи и взгляды вызывают у них опасения, возможно потому, что угрожают нарушить понятную и привычную систему.

3. Выявлено, что высокостатусный член группы (формальный лидер, руководитель) в нашем исследовании, обладая позитивным самоотношением, верой в собственную компетентность, имея организаторские способности и опыт управления группой, вопреки многочисленным зарубежным эмпирическим данным, не готов отстаивать свою позицию, сопротивляться социальному давлению. Этот вывод в полной мере позволяет подтвердить первое допущение нашей гипотезы.

4. Второе допущение не нашло столь однозначного подтверждения. Мы полагали, что допустимый уровень конформности руководителя осуществляет функцию гомеостаза для организации как открытой системы, в связи с чем мера конформности управленца определяется целями и характеристиками организации, в рамках которой высоко статусный член группы осуществляет функцию управления. Однако, в ходе исследования было обнаружено, что представители школьной администрации обнаруживают даже

больший уровень конформности, чем управленцы городского округа, хотя образовательное поле в настоящее время позиционируется как инновационное, а государственное управление, да еще в концентрированном виде представляющее правящую партию, совершенно определенно должно быть ориентировано на сохранение традиции и соблюдение лояльности.

Парадоксальные результаты, на наш взгляд, могут быть объяснены двояко:

- возможно, не зависимо от задач, стоящих перед организацией, руководитель вынужден выбирать конформное поведение именно для сохранения целостности организации, так как представляет ее интересы в более широком социальном пространстве;

- или же, учреждения образования, по сути, не решают инновационных задач, а встраивают все ту же традиционную систему в новые обстоятельства, не столько преобразовывают, сколько мимикрируют. В этом случае представляется целесообразным провести сравнительный анализ данных управленцев организаций менее зависимых от государства, вынужденных существовать в более жестких конкурентных условиях, ориентированных на создание нового продукта (идеи, товара и т.д.).

Резюмируя все выше сказанное, отметим, что гипотеза нашего исследования получила эмпирическое подтверждение лишь частично.

Мы полагаем, что эмпирические данные по феноменологии конформности, собранные не на детском или студенческом коллективе, а в организациях, могут не только дополнить экспериментальную фактологию российского социально-психологического знания, но и позволят определить дальнейшие направления исследования конформности в условиях конкретной культуры и конкретного исторического времени.

Литература:

1. Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 560 с.
2. Бэрон Р., Бирн Д., Джонсон Б. Социальная психология: ключевые идеи. СПб.: Питер, 2003. 512 с.
3. Бэрон Р.С., Миллер Н., Керр Н.Л. Социальная психология группы. СПб.: Питер, 2003. 328 с.
4. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. СПб.: Питер, 2000. 318 с.
5. Тейлор К., Пипло Л., Сире Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 2004. 560 с.
6. Шихирев П. Современная социальная психология. М.: ИП РАН, 2000. 447 с.



Koshenova M.I. Konformizm upravlencev organizacij raznogo tipa // Nauka. Mysl'. - 2016. - №6-2.

© М.И. Кошенова, 2016.
© «Наука. Мысль», 2016.

Abstract. The article analyses the question concerning the connection of conformal behavior with the social status of the personality. Results of research of influence of the social status on readiness to defend the position are described, features of conformality of managers of the organizations, which positioned to society as conservative or inovatsioony are analysed.

Keywords: conformism, the social status, the organizations, conformality of managers in organisations of different type.

— ● —

Сведения об авторе

Марина Ивановна **Кошенова**, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой социальной психологии и виктимологии, Новосибирский государственный педагогический университет (Новосибирск, Россия).

— ● —

Подписано в печать 20.05.2016.
© Наука. Мысль, 2016.