

УДК 159.9.072

**Дятлов Д. А., Грязева-Добшинская В. Г., Дмитриева Ю. А.**Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)  
454080, г. Челябинск, пр-т Ленина, д. 76, Российская Федерация

## СОЦИАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИДЕРОВ В СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ ЗНАЧИМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ

### АННОТАЦИЯ

**Цель.** Исследование специфики социальной идентичности реальных лидеров, выявляемых группой в стрессовой ситуации, социометрических и референтометрических лидеров в привычной жизнедеятельности.

**Процедура и методы.** Для выявления социометрических лидеров применялась методика «Социометрия». Для выявления референтометрических лидеров применялась методика «Референтометрия». Реальные действующие лидеры определялись в стрессовой ситуации значимой групповой деятельности. Для определения социально-ролевой идентичности применялась методика «Рольевые отношения социальных субъектов и творческой личности» (РОССТЛ). Для статистической обработки данных использовался факторный анализ.

**Результаты.** По итогам исследования было выявлено, что лидеры в повседневных ситуациях жизнедеятельности группы имеют специфику социально-ролевой идентичности: выраженность ролей руководителя и востребованного сотрудника выявлена у социометрических лидеров; выраженность ролей криэйтора и спасателя в кризисе выявлена у референтометрических лидеров; выраженность персональной роли криэйтора выявлена у реальных лидеров, выбранных группой в стрессовой ситуации. Феномен сохранения лидерства в стрессовой ситуации имеет свою специфику: у социометрических лидеров он связан с идентификацией с социальными ролями руководителей, у референтометрических лидеров – с идентификацией с персональной ролью криэйтора и социальной ролью руководителя. Феномен движения на роль лидера в стрессовой ситуации субъектов, не определяемых группой в качестве социометрического или референтометрического лидера, связан с идентификацией таких субъектов с руководящими ролями.

**Практическая значимость.** Выявленные особенности сохранивших лидерство социометрических и референтометрических лидеров позволяют дополнить программы обучения лидерства в условиях стрессовых ситуаций.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

социально-ролевая идентичность, реальный лидер, социометрический лидер, референтометрический лидер, лидер в стрессе, ситуация оценивания, неопределённость оценивания

### СТРУКТУРА

[Введение](#)[Процедура и методы](#)[Результаты](#)[Обсуждение](#)[Заключение](#)

**D. Dyatlov, V. Gryazeva-Dobshinskaya, Yu. Dmitrieva**

South Ural State University (national research university)  
 prosp. Lenina 76, Chelyabinsk 454080, Russian Federation

## SOCIAL IDENTITY OF LEADERS IN A STRESS SITUATION OF SIGNIFICANT ACTIVITIES OF THE GROUP

### ABSTRACT

**Aim.** The purpose of the article is to study the specifics of the social identity of real leaders chosen by a group in a stressful situation, sociometric and referentometric leaders in their everyday life.

**Methodology.** To identify sociometric leaders, the Sociometry method was used. To identify the referentometric leaders, the "Referentometry" technique was used. Real acting leaders were identified in the stressful situation of meaningful group activity. To determine the social-role identity, the method "Role relations of social subjects and creative personality" was used. Factor analysis was used for statistical data processing.

**Results.** According to the results of the study, leaders in everyday situations of the group's life have a specific social-role identity: the significance of the leaders' roles and the role of an in-demand employee was revealed in sociometric leaders; the expressiveness of the roles of creator and rescuer in a crisis was revealed in referentometric leaders; the expressiveness of the personal role of the creator was revealed in real leaders, selected by the group in a stressful situation. The phenomenon of retention of leadership in a stressful situation has its own specifics: for sociometric leaders it is associated with identification with the social roles of leaders, for referentometric leaders it is associated with identification with the personal role of the creator and the social role of the leader. The phenomenon of the promotion to the role of a leader in a stressful situation of subjects who are not defined by the group as a sociometric or referentometric leader is associated with the identification of such subjects with leading roles.

**Research implications.** The revealed features of the sociometric and referentometric leaders who have retained their leadership make it possible to supplement with training programs for leadership in stressful situations.

### KEYWORDS

social-role identity, real leader, sociometric leader, referentometric leader, leader in stress, assessment situation, assessment uncertainty

### ВВЕДЕНИЕ

Феномен лидерства и феномен выдвижения субъекта группы в лидерскую позицию традиционно изучаются в контексте ситуативного, диспозиционного, а также деятельностного подходов. В ситуативном подходе (П. Фидлер, П. Херси, К. Бланшар) лидерство рассматривается как динамичный феномен, который зависит от особенностей задания, взаимоотношений в группе, готовности сотрудников к выполнению задания [8, с. 75–79]. В диспозиционном подходе (Р. Стогдил, Р. Тенненбаум, Я. Морено) особенности лидера рассматриваются как устойчивые черты личности, которые являются врождёнными или приобретёнными [9, с. 50–51]. К этому подходу можно от-

нести социометрию Я. Л. Морено, в которой предполагается, что лидерами становятся субъекты, личностные свойства которых вызывают симпатию [15, р. 50–51]. Развивая социометрический подход, Я. Коломинский для изучения детских групп в привычной школьной обстановке разработал социометрическую методику «Выбор в действии» [9, с. 42]. В оппозиции социометрическому подходу, в котором лидерство рассматривалось как основанное на эмоциональных отношениях, проводились исследования референтных отношений в рамках деятельностного опосредования межличностных отношений А. В. Петровского. В русле этой теории Е. В. Щедрина противопоставляет эмоциональные отношения симпатии – антипатии референтным отношениям, которые зависят от особенностей совместной деятельности субъектов групп [12, с. 57–60]. На основе теории деятельностного опосредования межличностных отношений решается проблема лидерства и руководства Р. Л. Кричевским. В этом подходе лидерство – это внутренняя социально-психологическая организация, которая противопоставляется руководству как формально правовому управлению совместной деятельностью [5, с. 81]. Феномены лидерства обобщаются в концепции межличностной значимости А. В. Петровского [6, с. 178]. На основе этой теории А. В. Петровским строится модель значимого другого, включающая все аспекты межличностных отношений, в которой системообразующим основанием является деятельностная опосредованность. Феномены лидерства можно объяснить на основе этой модели:

- феномены лидерства, которые включают эмоциональный аспект значимых межличностных отношений, к ним можно отнести эмоциональное лидерство на основе симпатии – антипатии;
- феномены референтных отношений, к ним можно отнести авторитет как феномен лидерства;
- феномены лидерства, включающие социально-ролевые отношения, к которым можно отнести аспект руководства и власти [4, с. 120–121].

На основе этой модели и исследований М. Ю. Кондратьев определяет значимого другого как личность, оказывающую влияние на других людей, что выражается в качественном изменении их смысловых образований и поведенческой активности [10, с. 17].

Менее исследованы феномены лидерства в стрессовых ситуациях. Стресс может усиливать динамические процессы в группе. Поэтому актуально изучать специфику лидерства в стрессовых ситуациях.

Исследования Д. Кэррингтона и М. Мамфорда показывают, что в стрессовых ситуациях организационных изменений лидерам сложнее искать новые способы поведения и мышления, т. к. предыдущий опыт мешает адаптироваться к новым нестандартным ситуациям [13, р. 12–13]. Результаты экспериментальной стрессовой ситуации Л. Ларсона и К. Роуланда показывают, что в стрессовой ситуации лидер с низким уважением к наименее предпо-

читительному сотруднику (LPS) демонстрирует поведение, ориентированное на решение задач, а лидер с высоким LPS ориентирован на установление отношений [20, р. 185–186]. Оппозиция ориентации лидера, с одной стороны, на отношения, а с другой – на выполнение задач была названа П. Фидлером мерой стиля лидерства.

Системный взгляд на лидерство в условиях стрессовых ситуаций предложил П. Д. Хармс. Его метааналитическое исследование на основе исследований 157 независимых выборок показывает, что лидеры чаще других субъектов группы испытывают стресс из-за возможной потери статусной позиции; а также лидеры не только испытывают стресс в сложных неопределённых ситуациях, но и сами вызывают стресс у других субъектов группы. Лидеры в стрессовых ситуациях менее склонны придерживаться мнения группы, из-за этого становятся более директивными, что негативно воспринимается субъектами групп. Основные факторы, вызывающие стресс, по П. Д. Хармсу, – это неуверенность и неспособность контролировать ситуацию [17, р. 183–184].

В условиях стрессогенной ситуации значимой деятельности группы может наблюдаться групповая динамика с изменением статусных позиций субъектов группы. Это можно объяснить в контексте: ситуативного подхода – специфическими вызовами ситуации; диспозиционного подхода – наличием необходимых лидеру личностных свойств; деятельностного подхода – изменением структуры группы под влиянием значимой деятельности. В условиях стрессогенной ситуации лидерами могут стать субъекты группы, наиболее адекватно действующие в неожиданных стрессовых ситуациях, имеющие личностные ресурсы, наиболее значимые для группы на уровне эмоциональных, референтных или деловых отношений и значимые для группы на любом из этих отношений. Можно предположить, что в стрессовой ситуации важна социальная идентичность лидера, которая имеет многофакторное основание, включающее личностные диспозиции, межличностные и деловые отношения, и которая проявляется во множестве социальных и персональных ролей.

Социальную идентичность субъектов в условиях нормальной жизнедеятельности группы исследовали А. Тэшвел и Дж. Тернер [1, с. 8]. Рассматривая социальную идентичность, А. Тэшвел и Дж. Тернер выделяют два её варианта: персональную идентичность (опосредованную межличностными отношениями) и социальную идентичность (опосредованную межгрупповыми отношениями). Рассматривая социальную идентичность, О. Эпитропаки и К. Ронит объединяют два её уровня: уровень самости (индивидуальный и коллективный) и уровень анализа (внутриличностного, межличностного, группового) [14, р. 108–110]. Социальную идентичность субъектов в потенциально стрессовой ситуации исследовал Дж. Котэ. В концепции капитала «Идентичности» Дж. Котэ рассматривал идентичность как систему внешних и

внутренних ресурсов, позволяющих субъекту самоопределяться в условиях социальной неопределённости [2, с. 110].

Таким образом, в дизайн исследования лидерства в стрессовой ситуации необходимо включать социальную идентичность, имеющую многоуровневую основу (личностные диспозиции, межличностные и деловые отношения) и проявляющуюся в специфике социальных и персональных ролей. В связи с этим актуально изучить особенности социальной идентичности социометрических, референтометрических и реальных лидеров в стрессовых ситуациях.

Поэтому цель настоящей работы – исследовать специфику социальной идентичности реальных лидеров, выбираемых группой в стрессовых ситуациях, социометрических и референтометрических лидеров, выбираемых группой в привычной жизнедеятельности.

Гипотезы исследования:

1. лидеры, выявленные в повседневных ситуациях, и лидеры, выбранные группой в стрессовой ситуации, имеют специфику социальной идентичности, связанную с персональными и статусными ролями;
2. основанием изменения статуса лидерства в стрессовой ситуации является особенность социально-ролевой идентичности лидера.

## ПРОЦЕДУРА И МЕТОДЫ

*Выборка* – студенты архитектурно-строительного и политехнического факультетов ЮУрГУ. Общее количество групп – 20. Общая численность респондентов, принявших участие в исследовании, составила 137 человек в возрасте от 17 до 23 лет, из них 65 мужчин и 72 женщины. Из них с помощью психодиагностических методик «социометрия» и «референтометрия» были выявлены: социометрические лидеры – 28 субъектов, референтометрические лидеры – 21 субъект, и в результате экспериментальной ситуации группой были выдвинуты реальные лидеры – 20 субъектов. Исследование проводилось в рамках экспериментальной стрессовой ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности.

*Дизайн исследования.*

На первом (психодиагностическом) этапе исследования были выявлены лидеры (социометрические и референтометрические), а также социально-ролевая идентичность лидеров.

На втором (экспериментальном) этапе исследования были сформированы подгруппы студентов по результатам социометрии. В качестве реально значимой стрессовой ситуации использовалась ситуация зачёта в виде ролевой игры с оцениванием групповой деятельности экспертами. Неопределённость оценивания как стресс-фактор задавалась субъективизмом оценок экспертов.

На третьем (аналитическом) этапе были определены особенности социально-ролевой идентичности групп лидеров с помощью факторного анализа.

В исследовании внимание сфокусировано на трёх типах лидеров. Это лидеры, выявленные с помощью методик «Социометрия» Я. Л. Морено [16, р. 4] и «Референтометрия» Е. В. Щедриной [12, с. 60], реальные лидеры, выбранные группой в ситуации стресса.

В работе использовались следующие психодиагностические методики:

– *референтометрия*. Для измерения наиболее значимого для человека члена группы, к оценке которого субъект прислушивается, была выбрана методика референтометрии, разработанная Е. В. Щедриной [12, с. 59];

– *социометрия*. Для выявления неформальных и наиболее эмоционально притягательных членов группы была выбрана методика «Социометрия» Я. Л. Морено [16, р. 50–51]. Социометрические вопросы относились к значимой интеллектуальной деятельности, эмоциональным качествам, устойчивости в потенциально стрессовой ситуации;

– *РОССТЛ*. Для выявления социально-ролевой идентичности лидеров была проведена психодиагностическая технология РОССТЛ («Ролевые отношения социальных субъектов с творческими личностями») В. Г. Грязевой-Добшинской, Н. Ю. Бакунчик, В. А. Глуховой, А. С. Мальцевой [11, с. 160–162]. Методика РОССТЛ выявляет социальную идентичность лидеров в отношении социальных и персональных ролей. Социальные роли – это начальник мужчина, начальник женщина (т. е. роли руководителей), заместитель начальника мужчина, заместитель начальника женщина. Персональные роли – это криэйтор, востребованный сотрудник, спасатель в кризисе, увольняемый мужчина, увольняемая женщина [7, с. 36].

Для автоматической математико-статистической обработки данных использовалась программа IBM SPSS Statistics v23 [15, р. 254]. Факторный анализ проводился с использованием модели главных компонент с Varimax вращением факторных осей.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Для выявления структуры социально-ролевой идентичности группы лидеров был использован факторный анализ. Факторный анализ социально-ролевой идентичности лидеров проводился по результатам РОССТЛ. В таблице 1 представлена социально-ролевая идентичность группы реальных лидеров в стрессовой ситуации – 20 субъектов, социометрических лидеров – 8 субъектов, референтометрических лидеров – 9 субъектов.

Социально-ролевая идентичность группы реальных лидеров в стрессовой ситуации включает четыре фактора. Главной особенностью социально-ролевой идентичности группы лидеров в стрессовой ситуации является их интеграция «Я» с персональной ролью «Криэйтор». Социально-ролевая

идентичность группы социометрических лидеров представлена социальной ролью «Руководитель» и персональной ролью «Востребованный сотрудник». Социометрические лидеры ориентированы на статус. Социально-ролевая идентичность группы референтометрических лидеров является мультифакторной, включающей в себя персональные роли «Кризэйтор» и «Спасатель в кризисе», а во втором случае включающей персональную роль «Спасатель в кризисе» и противопоставляющей себя социальным ролям «Руководитель».

Таблица 1 / Table 1

Структура социально-ролевой идентичности группы лидеров / The structure of the social-role identity of a group of leaders

Роли	Социально-ролевая идентичность групп лидеров											
	Реальные лидеры в стрессовой ситуации – 20 субъектов				Социометрические лидеры в повседневных ситуациях – 8 субъектов				Референтометрические лидеры в повседневных ситуациях – 9 субъектов			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Я		0,7				0,7			0,5		-0,4	
Начальник мужчина	0,7				0,7	0,4				0,7		
Начальник женщина	0,7				0,6					0,8		
Заместитель Мужчина				0,4			0,9			0,4	0,4	
Заместитель Женщина				0,6	0,8						0,8	
Кризэйтор		0,7							0,8			
Востребованный сотрудник			0,8			0,6		-0,4				0,8
Спасатель в кризисе								0,9	0,4		-0,4	
Увольняемый мужчина	-0,5			-0,7		-0,7			-0,7			
Увольняемая женщина	-0,6	-0,4	-0,6		-0,6	-0,4			-0,6			
Дисперсия %	22	15	12	11	33	14	13	8	29	16	11	10

Группа реальных лидеров была с опытом референтометрического и социометрического лидерства, поэтому мы решили изучить социально-ролевую идентичность лидеров в стрессовой ситуации, имеющих такой опыт, и лидеров, выбираемых группой лишь в стрессовой ситуации (табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

Структура социально-ролевой идентичности группы реальных лидеров / The structure of the social-role identity of a group of real leaders

Роли	Социально-ролевая идентичность реальных лидеров групп, в стрессовых ситуациях											
	Реальные лидеры, новые в стрессовой ситуации – 6 субъектов.				Социометрические лидеры, сохранившие лидерство в стрессовых ситуациях – 6 субъектов.				Референтометрические лидеры, сохранившие лидерство в стрессовых ситуациях – 6 субъектов.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Я	0,4	0,5				0,7			0,8			
Начальник мужчина	0,6				0,8				0,5			-0,6
Начальник женщина	0,7				0,8				0,6			
Заместитель мужчина	0,5			-0,6		0,7			0,8			
Заместитель женщина		0,7				0,4	0,4	-0,4		0,5	0,6	
Кризэйтор				0,9				0,8	0,5			
Востребованный сотрудник			0,9				0,7				-0,8	
Спасатель в кризисе		-0,8			0,6							0,7
Увольняемый мужчина	-0,5		-0,6				-0,7		-0,6	-0,5		
Увольняемая женщина	-0,7					-0,5			-0,8			
Дисперсия %	28	17	12	10	23	19	10	10	26	16	13	12

В таблице 2 рассматриваются субъекты, воспринимаемые группой как реальные лидеры в стрессовой ситуации и не являющиеся лидерами в условиях нормальной жизнедеятельности групп, в количестве 6 субъектов. Рассматривается также группа реальных лидеров, которых участники группы в условиях нормальной жизнедеятельности воспринимают как социометрических и референтометрических лидеров, т. е. такие лидеры имели опыт лидерства в группе. Количество таких лидеров – по 6 субъектов на каждый тип лидерства. Социально-ролевая идентичность группы реальных лидеров в стрессовой ситуации, не имеющих опыта социометрического и референтометрического лидерства, включает социальные роли «Руководитель». Социально-ролевая идентичность группы реальных лидеров в стрессовой ситуации, имеющих опыт социометрического лидерства, включает социальные роли «Заместитель руководителя». Социально-ролевая идентичность груп-

пы лидеров в стрессовой ситуации, имеющих опыт референтометрического лидерства, включает социальную роль «Руководитель» и персональную роль «Кризэйтор».

## ОБСУЖДЕНИЕ

Статья посвящена особенностям социальной идентичности лидеров в стрессовой ситуации. В отличие от теории черт и ситуативного лидерства концепция социальной идентичности лидерства сосредотачивается не на отличии лидера от участников групп по личностным качествам и ресурсам, а на сходстве между лидером и участниками группы, т. е. на прототипичности лидера. Согласно исследованиям социальной идентичности М. Хогга лидером становится наиболее прототипичный субъект группы, который представляет цели и интересы всей группы [18, р. 194]. В исследовании влияния стресса на лидерство М. Смита, К. Купер было выявлено, что в стрессовой ситуации участники групп выберут того лидера, который способен снизить общий уровень стресса [21, р. 6].

Выявленный феномен сохранения лидерства в нашем исследовании связан с тем, что лидеры, выбираемые группой в стрессовой ситуации, являются наиболее прототипичными и имеют ресурсы для совладания со стрессом. Наиболее прототипичными социометрическими лидерами в стрессовой ситуации для студенческой среды являются эмоциональные лидеры, идентифицирующие себя с ролью «Руководитель». Наиболее прототипичными референтометрическими лидерами в стрессовой ситуации являются лидеры, идентифицирующие себя с ролями «Кризэйтор» и «Руководитель», т. е. лидеры, способные к созиданию и преобразованию. В исследовании Д. Кох обнаружена также связь между трансформационным лидерством и креативностью. Трансформационное лидерство наиболее эффективно в кризисных ситуациях и ситуациях организационных изменений. В нашем исследовании референтометрические лидеры идентифицируют себя с ролями «Кризэйтор» и «Руководитель», вероятно, референтометрические лидеры имеют личностные ресурсы трансформационного лидерства и сохраняют лидерство в экспериментальной ситуации, моделирующей неопределённость оценивания в соревновательной учебной деятельности [19, р. 8]. В исследовании динамики социальной идентичности в ситуациях социальных изменений Е. П. Белинская выявила, что наиболее устойчивые субъекты (демонстрирующие готовность к действиям в условиях изменений) в ситуациях социальных изменений – это субъекты групп, идентифицирующие себя с социальными ролями, а не с персональными [3, с. 30–32]. Выбор в качестве лидеров субъектов, раньше не воспринимаемых группой как лидеры, связан с их идентификацией исключительно с социальными ролями руководителей. Результаты нашего исследования подтверждают это.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования было выявлено, что лидеры в повседневных ситуациях жизнедеятельности группы имеют специфику, связанную с персональными и статусными ролями, включёнными в социальную идентичность (у социометрических лидеров – это социальные роли «Руководитель» и персональная роль «Востребованный сотрудник», у референтометрических – персональные роли «Кризэйтор» и «Спасатель в кризисе»; лидеры, выбранные группой в стрессовой ситуации, имеют специфику социальной идентичности, связанную с персональной ролью «Кризэйтор»). Феномен сохранения лидерства в стрессовой ситуации имеет свою специфику: у социометрических лидеров он связан с идентификацией с социальными ролями «Руководитель»; у референтометрических – с идентификацией с персональной ролью «Кризэйтор» и социальной ролью «Руководитель». Феномен выдвижения на роль лидера в стрессовой ситуации субъектов, не определяемых группой в качестве социометрического или референтометрического лидера, связан с идентификацией таких субъектов с ролями «Руководитель». Таким образом, изменение статуса лидерства (сохранение и потеря) имеет специфические основания в социальной идентичности лидера. Выявленные особенности сохранивших лидерство социометрических и референтометрических лидеров позволяют дополнить программы обучения лидерству в условиях стрессовых ситуаций.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Белинская Е. П. Современные исследования идентичности: от структурной определенности к процессуальности и незавершенности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. 2018. Т. 8. Вып. 1. С. 6–15. DOI: 10.21638/11701/spbu16.2018.101
2. Белинская Е. П. К вопросу об изменчивости / устойчивости идентичности // Социальная психология и общество: история и современность : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти академика РАО А. В. Петровского, Москва, 15–16 октября 2019 г. М.: Московский государственный психолого-педагогический университет, 2019. С. 109–111.
3. Белинская Е. П. Идентичность личности в условиях социальных изменений : автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2006. 50 с.
4. Власова К. О. Современные подходы к изучению лидерства в учебных группах // Социальная психология: вопросы теории и практики : материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти М. Ю. Кондратьева, Москва, 12–13 мая 2020 г. М.: Московский государственный психолого-педагогический университет, 2020. С. 119–122.
5. Гасимова В. А. Лидерство и малая группа : хрестоматия : пособие для студентов по дисциплине “Деловое общение”. Пермь, Пермский государственный институт культуры, 2016. 104 с.

6. Горенинцева В. Н., Губайдуллина А. Н. Новая модель “значимого взрослого” во внутрисемейных отношениях (по материалам современной российской прозы для детей и подростков) // Вестник Томского государственного университета. Филология. 2017. № 50. С. 176–187. DOI: 10.17223/19986645/50/11
7. Грязева-Добшинская В. Г., Бакунчик Н. Ю., Глухова В. А., Мальцева А. С. Методика диагностики отношения социальных субъектов к творческой личности // Вестник Южноуральского государственного университета. Серия «Психология». 2008. Вып. 3. С. 33–45.
8. Дафт Р. Л. Уроки лидерства / пер. с англ. А. В. Козлова; под ред. И. В. Андреевой. М.: Эксмо, 2006. 480 с.
9. Коломинский Я. Л. Социальная психология выбора. Смоленск: Ноопресс, 2018. 232 с.
10. Кондратьев М. Ю. «Значимый другой»: слагаемые межличностной значимости // Социальная психология и общество. 2011. Т. 2. № 2. С. 17–28.
11. Ресурсы инновационного лидерства менеджеров: психологический инновационный аудит : учебное пособие / В. Г. Грязева-Добшинская, Ю. А. Дмитриева, В. А. Глухова и др.; под ред. В. Г. Грязевой-Добшинской, Ю. А. Дмитриевой. Челябинск: Издательский центр Южно-Уральского государственного университета, 2016. 240 с.
12. Сачкова М. Е. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах : учебное пособие для вузов. 2-е изд., стер. М.: Юрайт, 2020. 123 с.
13. Carrington D. J, Combe I. A., Mumford M. D. Cognitive shifts within leader and follower teams: Where consensus develops in mental models during an organizational crisis // The Leadership Quarterly. 2019. Vol. 30. Iss. 3. P. 335–350. DOI: 10.1016/j.leaqua.2018.12.002
14. Leadership and followership identity processes: A multilevel review / O. Epitropaki, R. Kark, C. Mainemelis, R. G. Lord // The Leadership Quarterly. 2017. № 28. P. 104–129. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.003
15. George D., Mallery P. IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference. New York: Routledge, 2016. 400 p. DOI: 10.4324/9781315545899
16. Giacomucci S. Introduction to Social Work, Sociometry, and Psychodrama. Luxembourg: Springer, 2021. 501 p. DOI: 10.1007/978-981-33-6342-7\_1
17. Leadership and stress: A meta-analytic review / P. Harms, M. Crede, M. Tynan, M. Leon, W. Jeung // The Leadership Quarterly. 2017. № 28 (1). P. 178–194. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.006
18. Hogg M. A Social Identity Theory of Leadership // Personality and Social Psychology Review. 2001. № 5 (3). P. 184–200. DOI: 10.1207/S15327957PSPR0503\_1
19. Koh Dohyoung, Lee Kyootai, Joshi Kailsh. Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model // Journal of Organizational Behavior. 2019. № 40 (6). P. 625–650. DOI: 40.10.1002/job.2355

20. Larson L. L., Rowland K. M. Stress and leader behavior // Academy of Management Annual Meeting Proceedings. 1972. № 1. P. 185–188. DOI: 10.5465/AMBPP.1972.4981449
21. Smith M., Cooper C. Leadership and Stress // Leadership & Organization Development Journal. 1994. Vol. 15. № 2. P. 3–7. DOI: 10.1108/01437739410055290

## REFERENCES

1. Belinskaya E. P. [Modern Identity Studies: From Structural Certainty to Procedural Incompleteness]. In: *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psikhologiya i pedagogika* [Vestnik of St. Petersburg university. Psychology and education], 2018, vol. 8, no. 1, pp. 6–15. DOI: 10.21638/11701/spbu16.2018.101
2. Belinskaya E. P. [On the issue of variability/stability of identity]. In: *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo: istoriya i sovremennost': materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem pamyati akademika RAO A. V. Petrovskogo, Moskva, 15–16 oktyabrya 2019 g.* [Social psychology and society: history and modernity: materials of the All-Russian scientific-practical conference with international participation in memory of Academician of the Russian Academy of Education A. V. Petrovsky, Moscow, October 15–16, 2019]. Moscow, Moskovskii gosudarstvennyi psikhologo-pedagogicheskii universitet Publ., 2019, pp. 109–111.
3. Belinskaya E. P. *Identichnost' lichnosti v usloviyakh sotsial'nykh izmenenii : avtoref. dis. ... dokt. psikhol. nauk* [Personal identity in the conditions of social changes : abstract of Dr. Sci. thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2006. 50 p.
4. Vlasova K. O. [Modern approaches to the study of leadership in student groups]. In: *Sotsial'naya psikhologiya: voprosy teorii i praktiki : materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem pamyati M. Yu. Kondrat'eva, Moskva, 12–13 maya 2020 g.* [Social psychology: questions of theory and practice: materials of the V All-Russian scientific and practical conference with international participation in memory of M. Yu. Kondratiev, Moscow, May 12–13, 2020]. Moscow, Moskovskii gosudarstvennyi psikhologo-pedagogicheskii universitet Publ., 2020, pp. 119–122.
5. Gasimova V. A. *Liderstvo i malaya gruppa* [Leadership and a small group]. Perm, Perm State Institute of Culture Publ., 2016. 104 p.
6. Gorenintseva V. N., Gubaidullina A. N. [A New Model of a “Significant Adult” in the Intra-Family Relationships (Based on Modern Russian Prose for Children and Young Adults)]. In: *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filologiya* [Tomsk state university journal of philology], 2017, no. 50, pp. 176–187. DOI: 10.17223/19986645/50/11
7. Gryazeva-Dobshinskaya V. G., Bakunchik N. Yu., Glukhova V. A., Mal'tseva A. S. [Methodology for diagnosing the attitude of social subjects to a creative personality]. In: *Vestnik Yuzhnoural'skogo gosudarstvennogo*

- universiteta. Seriya «Psikhologiya»* [Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology"], 2008, iss. 3, pp. 33–45.
8. Daft R. L. The Leadership Experience (Rus. ed: Kozlov A. V., trasl., Andreeva I. V., ed. *Uroki liderstva*. Moscow, Eksmo Publ., 2006. 480 p.).
  9. Kolominskii Ya. L. *Sotsial'naya psikhologiya vybora* [Social psychology of choice]. Smolensk, Noopress Publ., 2018. 232 p.
  10. Kondratyev M. Yu. I'"Significant Other": Components of Interpersonal Significance]. In: *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social psychology and society], 2011, vol. 2, no. 2, pp. 17–28.
  11. Resursy innovatsionnogo liderstva menedzherov: psikhologicheskii innovatsionnyi audit [Resources of innovative leadership of managers: psychological innovative audit]. Chelyabinsk, Izdatel'skii tsentr Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta Publ., 2016. 240 p.
  12. Sachkova M. E. *Sovremennye kontseptsii i podkhody k gruppovoi differentsiatcii v malykh gruppakh* [Modern concepts and approaches to group differentiation in small groups]. Moscow, Yurait Publ., 2020. 123 p.
  13. Carrington D. J, Combe I. A., Mumford M. D. Cognitive shifts within leader and follower teams: Where consensus develops in mental models during an organizational crisis. In: *The Leadership Quarterly*, 2019, vol. 30, iss. 3, pp. 335–350. DOI: 10.1016/j.leaqua.2018.12.002
  14. Epitropaki O., Kark R., Mainemelis C., Lord R G. Leadership and followership identity processes: A multilevel review. In: *The Leadership Quarterly*, 2017, no. 28, pp. 104–129. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.003
  15. George D., Mallery P. *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. New York, Routledge, 2016. 400 p. DOI: 10.4324/9781315545899
  16. Giacomucci S. *Introduction to Social Work, Sociometry, and Psychodrama*. Luxembourg, Springer, 2021. 501 p. DOI: 10.1007/978-981-33-6342-7\_1
  17. Harms P., Crede M., Tynan M., Leon M., Jeung W. Leadership and stress: A meta-analytic review. In: *The Leadership Quarterly*, 2017, no 28 (1), pp. 178–194. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.006
  18. Hogg M. A Social Identity Theory of Leadership. In: *Personality and Social Psychology Review*, 2001, no 5 (3), pp. 184–200. DOI: 10.1207/S15327957PSPR0503\_1
  19. Koh Dohyoung, Lee Kyootai, Joshi Kailsh. Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. In: *Journal of Organizational Behavior*, 2019, no 40 (6), pp. 625–650. DOI: 40.10.1002/job.2355
  20. Larson L. L., Rowland K. M. Stress and leader behavior. In: *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1972, no.1, pp. 185–188. DOI: 10.5465/AMBPP.1972.4981449
  21. Smith M., Cooper C. Leadership and Stress. In: *Leadership & Organization Development Journal*, 1994, vol. 15, no. 2, pp. 3–7. DOI: 10.1108/01437739410055290

## ДАТА ПУБЛИКАЦИИ

Статья поступила в редакцию: 01.12.2021

Статья размещена на сайте: 24.03.2022

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

*Дятлов Дмитрий Александрович* – аспирант кафедры психологии управления и служебной деятельности Южно-Уральского государственного университета; e-mail: dmitrii.dyatlov@mail.ru

*Грязева-Добшинская Вера Геннадьевна* – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии управления и служебной деятельности Южно-Уральского государственного университета, заведующий лабораторией психологии и психофизиологии стрессоустойчивости и креативности; e-mail: vdobshinya@mail.ru

*Дмитриева Юлия Александровна* – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления и служебной деятельности Южно-Уральского государственного университета, старший научный сотрудник лаборатории психологии и психофизиологии стрессоустойчивости и креативности, e-mail: dmitrieva.julia.86@mail.ru

*Dmitriy A. Dyatlov* – Postgraduate Student, Department of Psychology of Management and Service Activities, South Ural State University; e-mail: dmitrii.dyatlov@mail.ru

*Vera G. Gryazeva-Dobshinskaya* – Dr. Sci. (Psychology), Prof., Department of Psychology of Management and Service Activities, Laboratory Head of Psychology and Psychophysiology of Stress Resistance and Creativity, South Ural State University; e-mail: vdobshinya@mail.ru

*Yuliya A. Dmitrieva* – Cand. Sci. (Psychology), Assoc. Prof., Department of Psychology of Management and Service Activities, Senior Researcher of Laboratory of Psychology and Psychophysiology of Stress Resistance and Creativity, South Ural State University; e-mail: dmitrieva.julia.86@mail.ru

## ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ / FOR CITATION

Дятлов Д. А., Грязева-Добшинская В. Г., Дмитриева Ю. А. Социальная идентичность лидеров в стрессовой ситуации значимой деятельности группы // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2022. № 1. URL: [www.evestnik-mgou.ru](http://www.evestnik-mgou.ru)

Dyatlov D. A., Gryazeva-Dobshinskaya V. G., Dmitrieva Yu. A. Social identity of leaders in a stress situation of significant activities of the group. In: *Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)*, 2022, no. 1. Available at: [www.evestnik-mgou.ru](http://www.evestnik-mgou.ru)