

Психология и практика

© 1998 г. И.М. Кондаков

САМООЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТИ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ РУКОВОДИТЕЛЯМИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

На массиве самооценочных суждений, представленных русским переводом пунктов методики "Personal Problem Solving Inventory" (создатели: П.П. Хеппнер и Ч.Х. Петерсен), выявлена структура субъективной картины компетентности руководителя в разрешении конфликтов. Она нашла выражение в двух шкалах экспериментальной версии Опросника компетентности в разрешении конфликтов: "Уверенность в себе" и "Импульсивность". Показано, что ответы руководителей среднего звена по этим шкалам связаны, во-первых, с особенностями личностной организации их деятельности, а именно – с интернальностью-экстернальностью и ориентацией на эмоциональные переживания в ущерб собственной активности, во-вторых, с социально-психологическим климатом в тех коллективах, где они осуществляют управление, прежде всего – с нарушением контактов. Результаты рейтинга эффективности данных руководителей оказались не связаны с самооценкой их компетентности в разрешении конфликтов.

Ключевые слова: компетентность в разрешении конфликтов, личностная организация деятельности, социально-психологический климат.

Практика показывает, что конфликтные ситуации окончательно устранить из трудовой деятельности пока не удается. Очень часто они возникают по причинам, имеющим общий характер (социально-экономическая ситуация в стране, стиль деятельности людей, занимающих высокие посты, и пр.), повлиять на которые с позиции руководителя среднего звена довольно сложно. Поэтому одним из чрезвычайно важных профессиональных качеств руководителя – особенно в тех сферах профессиональной деятельности, в которых человек выступает как предмет труда, – продолжает оставаться способность взаимодействовать с другими людьми в условиях уже возникшего конфликта. В рамках оценки общей компетентности руководителя особое место должна занимать его готовность принимать адекватные решения в конфликтных ситуациях. При этом необходимо учитывать, что эта готовность – не просто отдельная черта характера. Она связана и с особенностями личностной организации деятельности, и с реальным взаимодействием с другими членами трудового коллектива (носителями их собственных личностных особенностей), и с продуктивностью деятельности, которая выполняется профессиональным коллективом и определяет взаимоотношения его членов (см. [4, с. 23]).

При рассмотрении проблемы компетентности руководителя в конфликтных ситуациях возникает множество вопросов, которые пока еще не имеют исчерпывающих ответов. В частности, такие: каким образом этот вид компетентности индивида связан с его собственной агрессивностью и со способностью к торможению своих агрессивных действий? При помощи каких практических приемов и в каких ситуациях реализуется? Как влияет на восприятие индивида со стороны других участников конфликта и на

продуктивность общей профессиональной деятельности? Наше исследование имело выраженный прикладной характер, поэтому мы рассматривали психологические характеристики, связанные с компетентностью в разрешении конфликтов, на которые можно оказать направленное воздействие в повседневной профессиональной деятельности руководителей, в частности в результате проведения с ними семинарской или тренинговой работы. Был выдвинут ряд гипотез, касающихся не столько сущности данного феномена, сколько его проявлений.

Так, компетентность руководителя в устранении конфликтных ситуаций должна быть тесно связана с особенностями организации его деятельности. В частности, в ситуациях разрешения конфликтов требуется не попасть в зависимость от агрессии или прочих форм конфликтного поведения других людей. Поэтому такие характеристики организации деятельности, как стремление индивида приписывать ответственность за события, происходящие в его жизни, или себе, или другим, или неуправляемым внешним случайностям ("локус контроля"), преимущественная ориентация на собственные переживания в противоположность ориентации на реальные действия, могут выступать в качестве частных детерминант, обуславливающих формирование элементов компетентности в разрешении конфликтов.

В то же время эти элементы неизбежно влияют на реальные коммуникации и социально-психологический климат в коллективе, где руководителю приходится осуществлять свои функции управления.

И наконец, компетентность руководителя в разрешении конфликтов может сказываться на результативности как его собственной деятельности, так и работы руководимого им подразделения.

Исследование проводилось в несколько этапов. На первом этапе определялась структура суждений, которые презентировали самооценку компетентности в разрешении конфликтов. На втором этапе рассматривалась связь этой самооценки с показателями личностной организации деятельности. Далее анализировалась ее связь с характеристиками социально-психологического климата в тех подразделениях, в которых осуществляется управление. На последнем этапе был проведен анализ связи самооценки с отдельными показателями эффективности деятельности.

МЕТОДИКА

В наше исследование были включены преимущественно женские профессиональные коллективы, для членов которых характерно повседневное взаимодействие с другими людьми. В первую выборку вошли учителя Московского технического лицея (48 чел.) и московских школ № 668 и 908 (26 чел.). Особенность этой выборки заключалась в том, что учитель, сам являясь руководителем, входит в состав коллектива, управляемого школьной администрацией. И те, и другие отношения "руководства–подчинения" имеют достаточно выраженный и развернутый характер. На этой выборке рассматривалась гипотеза о связях самооценки компетентности в разрешении конфликтов с некоторыми особенностями организации деятельности. Во вторую выборку вошли работники операционных отделов банковской системы г. Москвы: руководители среднего звена (17 чел.), их заместители (16 чел.) и представители исполнительского звена (176 чел.), связанные с обслуживанием клиентов и работающие в коллективах по 8–11 чел. Особенностью этой выборки было то, что, в отличие от учителей, банковские служащие ориентированы на следование вполне четким критериям, по которым можно оценить эффективность работы того или иного коллектива. Здесь рассматривались особенности взаимодействия руководителей внутри коллектива и с другими руководителями среднего звена.

В качестве основных статистических методов использовались: факторный анализ методом главных компонент с последующим варимакс-вращением, кластерный анализ (как метод, подтверждающий результаты факторного анализа), корреляционный анализ (линейный и ранговый).

Выбор психологических методик определялся не только исследовательскими задачами, но и возможностями их использования – в форме обратной связи – в тренинговой прог-

рамме, направленной на повышение уровня управленческой компетентности руководителей среднего звена. Данная программа имела циклы: осознания руководителями меры своей ответственности, повышения самоконтроля в их деятельности и общении, социально-психологической интеграции. Поэтому предпочтение отдано самооценочным методикам, которые содержательно наиболее близки задачам этой тренинговой программы (опросники Г. Крампена, Й. Кюля, Э. Эвинга, П.П. Хеппнера и Ч.Х. Петерсена).

Среди диагностических методик, ориентированных на выявление психологических характеристик, связанных с агрессией [3, 8, 10, 16, 17], лишь немногие позволяют оценить степень компетентности в разрешении конфликтов. Так, соответствующая возможность предусмотрена в некоторых комплексных методиках (в частности, [5, 6]). Из специально созданных для этой цели методик достаточно оптимальными характеристиками – четкой направленностью, простотой структуры и краткостью – обладает "Personal Problem Solving Inventory", PPSI (создатели: П.П. Хеппнер и Ч.Х. Петерсен [11, 12]), которая и была положена в основу нашего исследования. В оригинальном варианте 35 пунктов методики были отнесены к трем субшкалам: "Доверие к собственному разрешению конфликта", "Реакция самоустраниния", "Влияние на возникновение конфликтов".

Для рассмотрения вопроса о связи между компетентностью руководителей в устранении конфликтов и психологической атмосферой управляемых ими коллективов мы использовали экспериментальную версию Опросника социально-психологического климата (ОСК), построенного на базе "Attitude Toward Educational Co-Workers Scale", AECS (создатель: Э. Эвинг [9, 12]). В оригинальном варианте 31 пункт опросника был отнесен к таким субшкалам, как "Удовлетворенность частотой и видом собственных контактов с коллективом", "Переживаемая мера поддержки собственной персоны и солидарности с ней в коллективе", "Удовлетворенность контактом с руководством и его поддержкой".

Для оценки отдельных характеристик личностной организации деятельности руководителя использовались: экспериментальная версия методики Й. Кюля "Контроль за действиями после успеха-неуспеха и при планировании", с помощью которой могут диагностироваться: 1) центрация на положительных эмоциональных переживаниях при достижениях и успехе, 2) центрация при успехе на действиях, ведущих к еще большему успеху, 3) центрация на отрицательных эмоциональных переживаниях при неуспехе, 4) центрация при неуспехе на действиях, позволяющих избежать неуспеха в дальнейшем, 5) контроль над планированием, 6) контроль над реализацией, а также интегральный показатель доминирования центрации или на эмоциях, или на действиях [12, 15], а также методика "Локус контроля" Г. Крампена, ориентированная на выявление трех видов локуса контроля: собственного контроля индивида за происходящими с ним событиями (*I*), контроля со стороны других людей (*P*) и контроля, связанного со случайными событиями (*C*) [2, 14].

Для оценки эффективности деятельности руководителя банковской системы и ведомого им подразделения использовались рейтинговые оценки, полученные от руководителей того же уровня. Здесь оценивались, во-первых, общая эффективность профессиональной деятельности руководителя (по субъективным критериям экспертов); во-вторых, эффективность участия руководителя в тренинговой группе (по достаточно регламентированным параметрам: общему, включающему активность в дискуссиях, готовность брать на себя руководство, умение выслушать мнение группы, и двум частным – уверенность в себе в новых ситуациях и собственная агрессивность); в-третьих, эффективность работы соответствующего подразделения.

Кроме того, в коллективах банковских служащих использовалась социометрическая процедура, в которой наряду с прочим фиксировалось количество позитивных деловых и эмоциональных выборов каждого сотрудника и всего коллектива.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

На первом этапе исследования проверялись структурные характеристики самооценки компетентности в разрешении конфликтов; для этого ответы на пункты методики PPSI были проведены через процедуры факторного и кластерного анализа. Русский перевод данного опросника, получивший название "Опросник компетентности

Таблица 1

Формулировки пунктов и факторные нагрузки Опросника компетентности в разрешении конфликтов (n = 61 чел.)*

Формулировки пунктов (приведены номера пунктов оригинальной версии)	Факторы	
	1-й	2-й
28. У меня есть своя собственная методика разрешения конфликтов	,706	-,060
31. Даже в конфликтной ситуации я хорошо воспринимаю все детали происходящего	,705	-,198
33. Мой прогноз течения конфликта почти всегда оправдывается	,692	,221
23. Я считаю, что смогу решить большинство проблем	,688	,237
27. Я доверяю своей способности разрешать сложные ситуации	,641	-,126
19. Я всегда уверен, что достигну целей и справлюсь со всеми трудностями	,640	,037
5. Обычно я достаточно эффективно разрешаю конфликтные ситуации	,614	-,006
12. Большинством решений в конфликтных ситуациях я остаюсь доволен	,582	-,304
11. Слишком многие проблемы так сложны, что я не в состоянии их решать	-,519	,118
17. Большинство проблем я решаю, следуя первому порыву	,007	,874
1. Если мне удалось сгладить конфликтную ситуацию, то затем всегда пытаюсь понять, за счет чего это получилось	-,115	-,827
30. Я всегда анализирую реакцию на конфликт невовлеченных в него людей	-,073	-,747
32. На конфликты я реагирую так эмоционально, что не могу вспомнить об эффективных способах их разрешения	-,224	,724
29. В конфликте мне всегда трудно координировать свои действия	-,297	,495
15. Обдумывая варианты действий в конфликте, мне всегда сложно оценить вероятность их успешности	-,166	,455
26. В конфликтной ситуации я часто выношу суждение, которое в дальнейшем не оправдывается	,038	,451
16. Если я замечаю признаки напряжения, я сначала все хорошенько обдумываю, прежде чем что-то делать	,144	-,391
13. Если я сталкиваюсь с проблемами, то руководствуюсь первым пришедшим в голову решением	-,269	,381
Собственное значение факторов	4,04	3,76
Общая дисперсия (в процентах)	22,4	20,8

Примечание. *Здесь и далее нули перед десятичной запятой в коэффициентах опущены.

в разрешении конфликтов" (ОКК), предлагали испытуемым – учителям и руководителям банковских подразделений (61 чел.), для оценки своих реакций.

На полученном массиве ответов проводилось несколько циклов факторного и кластерного анализа – с разным числом факторов и пунктов. По содержательному наполнению факторов отдельными пунктами двухфакторное решение оказалось наиболее целостным. В его контексте были пересмотрены все пункты опросника и удалены те из них, которые имели слишком низкие коэффициенты корреляций с каким-либо из этих факторов. Кроме того, неслучайность этих результатов проверялась при помощи кластерного анализа.

Таблица 2

Формулировки пунктов и факторные нагрузки Опросника социально-психологического климата (n = 202 чел.)

Формулировки пунктов (приведены номера пунктов оригинальной версии)	Факторы		
	1-й	2-й	3-й
2. Я чувствую эмоциональную поддержку своих коллег	,787	,204	,053
12. Я уверен, что мои коллеги относятся друг к другу с полным доверием	,752	,136	,075
13. Наш коллектив вполне готов самостоятельно устраниить конфликты	,736	,032	,152
1. Я совершенно удовлетворен человеческими взаимоотношениями внутри нашего коллектива	,735	,162	,165
6. Наш коллектив работает достаточно дружно	,676	,216	,022
21. Я чувствую, что в нашем коллективе сложились очень хорошие взаимоотношения	,669	,268	,263
14. Мои коллеги поддерживают меня в моем стремлении общаться открыто	,606	,219	,322
4. В коллективе я чувствую себя достаточно уверенно, чтобы высказывать свои чувства и мысли	,458	,179	,126
25. Мне кажется, что многие не хотят общаться со мной	-,186	-,670	,052
3. Я чувствую свою изолированность от других членов коллектива	-,185	-,620	,068
27. В нашем коллективе есть группировки, которые не хотят взаимодействовать друг с другом	-,377	-,613	,021
15. Мне часто кажется, что мои коллеги меня не слушают	-,193	-,578	-,303
9. Большинство взаимодействий в нашем коллективе кажется мне слишком напряженными	-,408	-,557	-,143
17. Я не могу позволить себе полного самовыражения в нашем коллективе	-,139	-,533	-,307
7. Я ощущаю, что мои коллеги оценивают меня слишком критически	-,199	-,482	-,365
18. Я никогда не замечал, что коллеги меня слишком критикуют	,072	,462	,238
26. Если я хочу попробовать что-нибудь новое в работе, то могу рассчитывать на поддержку руководства	0,90	,008	,806
30. Иногда руководство несправедливо критикует меня	-,088	-,400	-,597
8. В нашем коллективе приветствуются все новые идеи	,355	-,118	,571
23. Я хорошо лажу со своим руководителем	,397	,084	,499
20. Я чувствую, что могу быть самим собой в нашем коллективе	,287	,286	,415
Собственное значение факторов	4,61	3,13	2,41
Общая дисперсия (в процентах)	21,9	14,9	11,4

В окончательном варианте осталось 18 пунктов исходного списка, объединенных в два фактора, объясняющие 43,3% общей дисперсии (см. табл. 1). Из трех факторов исходного списка опросника на отечественной выборке в полной мере выделился лишь один фактор оригинала – "Доверие к собственному разрешению конфликта". В него вошли высказывания, характеризующие уверенностью индивида в том, что большинство конфликтов может быть им разрешено, наличием чувства компетентности в подобных ситуациях и готовности достигать поставленных целей. Этот фактор мы обозначили (с определенной степенью условности) как "Уверенность в себе" (УС). Еще один фактор оригинала – "Влияние на возникновение конфликтов" – существенно

Таблица 3

Матрица корреляций шкал ОКК с показателями личностной организаций деятельности¹

Локус контроля (<i>n</i> = 48 чел.)		Контроль за действиями и планированием (<i>n</i> = 74 чел.)								
	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>C</i>	1. Централизация на эмоциях	2. Готовность действовать при успехе	3. Централизация на эмоциях неуспеха	4. Готовность действовать при неуспехе	5. Контроль над планированием	6. Контроль над реализацией	Доминирование эмоций над действием
УС	28** -22	-21 00	-27 47*	-20 22	-04 05	-36* 32*	23 -07	24 -03	33 -38*	-33* 13
И										

Примечание. ¹Здесь и далее используются следующие обозначения: * *p* < 0,01; ** *p* < 0,05.Таблица 4
Матрица корреляций шкал ОКК, заполненного руководителями (*n* = 17 чел.), рейтингов эффективности работы и социально-психологического климата в их подразделениях

Рейтинг		Рейтинг		Шкалы ОСК	
Рейтинг эффективности руководителя (тренинг)	Рейтинг эффективности подразделения	Рейтинг эффективности подразделения	Эмоциональный климат	Нарушения контактов	Доверие руководству
активность	уверенность	агрессивность			
УС	-22 05	-11 28	-15 17	-14 04	01 -18
И					

преобразовался в фактор, который мы обозначили как "Импульсивность" (И). Он объединил суждения индивида о том, что он не имеет определенного плана разрешения конфликтов, не готов к учету разнообразных условий ситуации и действует чрезмерно эмоционально. Фактор "реакции самоустраниния" нами получен не был. Выявление именно такой структуры компетентности в разрешении конфликтов заставляет вспомнить двухфакторную теорию агрессии Х.Й. Корнадта, в которой постулируется два мотива – агрессии и торможения агрессии [13]. Здесь есть возможность проводить какие-либо параллели прежде всего в отношении фактора "Импульсивность", но в меньшей степени – фактора "Уверенность в себе", для которого трудно ожидать наличия прямой связи с уровнем собственной агрессии. В соответствии с таким факторным решением все индивидуальные данные были пересчитаны по двум шкалам, при "привязке" каждого пункта лишь к одной из них.

Несколько выходит за рамки исследования, но имеет несомненный практический интерес результат факторного и кластерного анализа методики AECS. После анализа матрицы, представляющей собой результаты тестирования с помощью русского перевода этой методики, ОСК, 202 испытуемых (учителей и банковских работников исполнительского уровня) в окончательном варианте опросника остался лишь 21 пункт исходного списка; при этом оказались выделены три фактора, объясняющие 48,3% общей дисперсии (см. табл. 2), практически идентичные исходным. Первый фактор, обозначенный нами как "Эмоциональный климат" (ЭК), объединил пункты, характеризующие восприятием социально-психологического климата в профессиональной группе как эмоционально более или менее благоприятного. Второй фактор, обозначенный как "Нарушения контактов" (НК), объединил пункты, характеризующие нарушением индивидуальных контактов в коллективе, чувством изолированности, трудностями установления доверительного общения. Наконец, третий фактор, обозначенный как "Доверие руководству" (ДР), объединил пункты, характеризующиеся готовностью выдвигать новые идеи и доверием по отношению к руководству. Важно отметить, что полученная структура субъективного восприятия социально-психологического климата практически совпадает с результатами факторного анализа "Самооценки коллектива", осуществленного В.П. Соловьевым [4]. Данный опросник использовался нами для анализа климата в том подразделении, в котором осуществляется руководство.

После решения вопроса о структурных особенностях самооценки компетентности в разрешении конфликтов появилась возможность рассмотрения ее взаимосвязей с такими психологическими характеристиками, которые могут свидетельствовать о ее внутренних предпосылках и внешних проявлениях.

Достаточно определенные результаты, в целом соответствующие исходным гипотезам, были получены при анализе связей компетентности руководителя в разрешении конфликтов и некоторых особенностей личностной организации деятельности (см. табл. 3). Анализ этих результатов показывает, что существуют содержательные связи между самооценкой готовности разрешать конфликтные ситуации и локусом контроля: уверенность в себе в конфликтных ситуациях умеренно положительно связана с интернальностью, а импульсивность значительно более явно – с экстернальностью, обусловленной случаем. Также самооценка компетентности связана с особенностями организации деятельности, а именно – с психологической готовностью к реализации собственной интенции в реальном действии: при преобладающей ориентации на эмоциональные переживания (в ущерб собственной активности), особенно при неуспехе, проявляется склонность к переживанию неуверенности в себе в конфликтных ситуациях, а при фиксированности на эмоциях неуспеха и недостаточно высокой степени контроля за реализацией собственных планов существенно выше уровень импульсивности в ситуации конфликта.

Далее удалось подтвердить, что самооценка компетентности руководителя в разрешении конфликтов оказывает определенное влияние на социально-психологический климат в тех подразделениях, которыми он управляет. При рассмотрении положения

дел в этих подразделениях ($n = 17$ коллективов) обнаружилась следующая, достаточно интересная картина (табл. 4): между такой характеристикой компетентности в разрешении конфликтных ситуаций, как импульсивность, и нарушением контактов среди подчиненных прослеживается существенная связь. Но между импульсивностью управленца и доверием к руководству подчиненных подобная связь практически отсутствует. По-видимому, это объясняется тем, что импульсивность женщины-руководителя может находить свое выражение в социальном манипулировании (см. [17]), когда позитивные "вертикальные" связи устанавливаются за счет деформации "горизонтальных". Об этом же может свидетельствовать и то, что уверенность в себе при разрешении конфликтов связана не с благоприятностью эмоционального климата, как можно ожидать, а скорее с доверием к руководству.

Наконец, каких-либо однозначных связей характеристик компетентности в разрешении конфликтов и эффективности руководства, по данным рейтинга экспертов, получено не было (табл. 4). Это можно объяснить недостаточно большой выборкой, а также тем, что по отношению к руководителю, как правило, применяются две системы оценивания – управленцев и подчиненных (см. [1]). И то, что признается эффективным в одной системе, в другой таковым может и не считаться.

Правда, при интерпретации результатов нельзя не учитывать и тот факт, что любое тестирование руководящего состава обычно воспринимается как аттестационная процедура, а опросник ОКК (особенно фактор "Уверенность в себе") в силу своей "прозрачности" слишком открыт для фальсификации.

ВЫВОДЫ

Характеристики самооценки компетентности в разрешении конфликтов руководителями среднего звена связаны, с одной стороны, с особенностями организации их собственной деятельности, а с другой – с показателями социально-психологического климата в тех подразделениях, где осуществляется их управление.

Вместе с тем рейтинги эффективности деятельности руководителя не ориентированы на оценку характеристик его компетентности в разрешении конфликтов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю. Опыт исследования социально-психологической позиции непосредственного руководителя производственного коллектива // Вестник МГУ. Сер. Психология. 1980. № 4. С. 36–47.
2. Кондаков И.М., Нилонец М.Н. Экспериментальное исследование структуры и личностного контекста локуса контроля // Психол. журн. 1995. Т. 16. № 1. С. 43–51.
3. Лебедев А.Н., Лаврененко И.И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М., 1989. С. 42–54.
4. Соловьев В.П. Социально-перцептивные факторы руководства первичным трудовым коллективом // Вестник МГУ. Сер. Психология. 1987. № 4. С. 23–33.
5. Хитрова Н.Г. Рисуночный тест "Деловые ситуации" // Лучшие психологические тесты для профориентации / Отв. ред. А.Ф. Кудряшов. Петрозаводск, 1992.
6. Шмелев А.Г., Соловейчик А.С., Гребенюк Г.А., Лепеха Т.Р. Разработка экспресс-теста менеджерского потенциала // Вестник МГУ. Сер. Психология. 1993. № 3. С. 24–34.
7. Björkvist K., Lagerspetz K., Österman K., Kaukainen A. Styles of aggression and sex differences: a development theory // Aggress. Behav. 1993. V. 19. № 1. P. 11–12.
8. Burkhardt K., Zumkley H., Kornadt H.-J. Das Aggression-Motiv-Gitter: Konstruktion und erste Ergebnisse // Diagnostica. 1987. V. 33. S. 339–353.
9. Ewing E. Teacher Effectiveness Training: An Examination of its Humanizing Effects // Dissertation Abstracts International. 1980. V. 41. (7-B). P. 2755.
10. Hampel R., Selg H. Fragebogen zur Erfassung von Aggressivitätsfaktoren (FAF). Göttingen: Hogrefe, 1975.

11. Heppner P.P., Petersen Ch.H. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory // *J. Counseling Psychol.* 1982. V. 29. P. 66–75.
12. Das Konstanzer Trainingmodell / Hrsg. K.Ch. Tennstadt, F. Krause, W. Humpert. Bern: Huber, 1987. Bd. 2.
13. Kornadt H.-J. Entwicklungsbedingungen unterschiedlicher Aggressivität in Japan und Deutschland: Beitrag des Kulturvergleichs zur Motivationstheorie // *Psychol. Beitr.* 1988. Bd. 30. H. 3. S. 344–374.
14. Krampen G. IPC – Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen. Göttingen: Hogrefe, 1981.
15. Kuhl J. Kirzanweisung zum Fragebogen HAKEMP (Handlungskontrolle nach Erfolgs- und Misserfolgsfahrung und prospektive Handlungsplanung). Unveröff. Typoskript. München, o. J.
16. Merz J. Fragebogen zur Messung der psychologischen Reaktanz // *Diagnostica*. 1983. S. 75–83.
17. Petermann F., Petermann U. Erfassungsbogen für aggressives Verhalten (EAS). Braunschweig, 1980.