

ЗРЕЛОСТЬ ПОСТУПКОВ КАК УСЛОВИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ЗВЕНА)

Старцева В.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия (625003, Тюмень, ул. Семакова, 10), e-mail: vstarseva@mail.ru

Исследование раскрывает актуальную для современной психологической науки и практики проблему совладания человека с высокими личностными нагрузками. Нагрузка на личность руководителя является результатом напряжения, которое проявляется в тревоге руководителя за состояние дел в организации, отношения с персоналом, с вышестоящими управленческими структурами, взаимодействие с многочисленными проверяющими инстанциями. Таковая является серьезной угрозой психологическому и физиологическому здоровью руководителя, а также эффективности его труда. Исследование, выполненное на материале исследования руководителей высшего и среднего звена, позволяет высветить важные аспекты проблемы и выявить закономерности, которые, безусловно, являются значимыми как для общепсихологической теории, так и для прикладных областей психологии, для психологов, занятых в организационном консультировании. Платформой для совершения зрелых поступков выступают способность к рефлексии, высокий уровень самопринятия, жизнестойкости. Проведен анализ личностных особенностей руководителей, позволяющих им совершать зрелые поступки и выдерживать высокие личностные нагрузки. Таковыми являются способность совершать зрелые поступки, высокий уровень «жизнестойкости», «самопринятия». Разработана модель достижения интегрированности личности через совершение поступка, позволяющая раскрыть предпосылки и описать процесс совершения четырех видов поступков.

Ключевые слова: поступок, интегрированность, самопринятие, рефлексия, жизнестойкость.

MANHOOD OF ACT AS CONDITION FOR INTEGRATION OF PERSONALITY (FOR EXAMPLE MANAGER OF MIDDLE AND HIGHEST LEVEL)

Startseva V.A.

Federal state budget educative institute of hire professional education «Tyumen State University» Tyumen, Russia (625003, Tyumen, street Semacova, 10), e-mail: vstarseva@mail.ru

Research open up to day problem of coping with high pressure for modern psychology. High pressure to personal of manager is result of stress witch appear in warning of manager for business, relationship with staff, with higher management, collaborative engagement with plural of instance of check. Research on managers of middle and highest level allow for show important part of problem and common factors , which are significance for theory and practice of psychology. Platform for manhood acts is skill of reflexion, high level of self acceptance and hardiness. We have done the analysis personal differences of managers allowed them make of manhood acts and hold high pressure. The same are faculty of mace of manhood acts, high level of hardiness and self acceptance. Developed model of achievement integration of personality throughmaking of act, allow for show suppositions and describe process making of act.

Keywords: act, integration, selfacceptance, reflexion, hardiness.

Актуальность темы исследования обусловлена несколькими обстоятельствами. **Во-первых**, наличием нагрузки на личность руководителя, являющуюся результатом напряжения, которое проявляется в тревоге руководителя за состояние дел в организации, отношения с персоналом, с вышестоящими управленческими структурами, взаимодействие с многочисленными проверяющими инстанциями. Таковая является серьезной угрозой психологическому и физиологическому здоровью руководителя, а также эффективности его труда [7]. **Во-вторых**, актуальность исследования обусловлена все большей значимостью

вопросов эффективности управленцев. Проблема заключается в том, что ущерб психическому и физическому здоровью руководителя становится трудностью не только отдельно взятого руководителя, а и трудностью предприятия, общества. **В-третьих**, в личностном аспекте актуальность заключается в том, что руководителю при решении проблемных производственных ситуаций необходимо совершать поступки, в которых за разными альтернативами стоят те или иные ценности. Для организации и для менеджера среднего, а тем более высшего звена необходимо, чтобы эти поступки, с одной стороны, эффективно решали саму проблему лучшим для организации образом, и при этом это решение бы соответствовало ценностям организации. Наличие примеров успешного совладания с высоким напряжением в работе руководителя делают обоснованным изучение индивидуальных способов в принятии решений, совершении поступков, которые помогают поддерживать целостность личности руководителя, его интегрированность, выступающими ресурсом организации.

Цель работы – выявить личностные особенности руководителей, позволяющие им совершать зрелые поступки и выдерживать высокие личностные нагрузки.

Теоретические и методологические основы исследования. Теоретическим контекстом нашего исследования выступили идеи о становлении, кризисах, структуре идентичности личности, освещенные в работах И. Гофмана, А. Ватермана, Дж. Марсиа, Дж. Мид, Э. Эриксона, Ю. Хабермаса [1]. Анализ теорий лидерства в аспектах возникновения лидера, необходимых качеств лидера и динамики в связке «лидер-группа» в работах Э. Мак-Грегора, Л. Бернарда, В. Бинхам, О. Тэда, С. Килбоурн, М. Вебера, А. Мерфи, Х. Герт, С. Миллза [6] показал, что необходимость управлять своими стрессовыми реакциями, равно как и необходимость преодолевать кризисные периоды в своих организациях, выявляет в руководителях качества и стили управления, релевантные задачам и условиям. По этому механизму работа руководителя способствует повышению их жизнестойкости, т.е. обеспеченности ресурсами, необходимыми для успешного решения проблем, создающих угрозу серьезных потерь или разрушений.

Концептуальное ядро нашего исследования составили представления о поступках, под которыми понимается выбор между альтернативными мотивами, за которыми стоят релевантные им ценности.

В качестве индивидуальных способностей решать проблемные ситуации, противостоять напряжению мы опираемся на понятие «жизнестойкость» (hardiness). Оно представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом

препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания (*hardycoping*) со стрессами и восприятия их как менее значимых [4].

Понятие «рефлексия», которое увязывает анализ ситуации с субъектом, с его системой ценностей. В результате рефлексия становится предпосылкой для самодетерминации, формирования навыка соотнесения ситуации с собственной системой ценностей. Человек, занимающийся регулярно рефлексией, приобретает и тренирует навык системной рефлексии и применяет его в проблемных ситуациях [5].

В рамках данной работы мы выдвигаем следующие гипотезы:

1. Руководители, использующие виды поступка: «ответственный поступок», «развивающий поступок», имеют высокий уровень личностной интегрированности.
2. Руководители, имеющие в качестве внутренней опоры высокий уровень «жизнестойкости» и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, имеют высокий уровень личностной интегрированности.
3. Руководители с высоким уровнем самопринятия имеют высокий уровень личностной интегрированности.
4. Руководители, имеющие в качестве внутренней опоры высокий уровень самопринятия, «жизнестойкости» и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, используют такие виды поступка, как «ответственный поступок», «развивающий поступок».

Методы исследования

Общенаучные: теоретический анализ литературы, анализ ключевых понятий.

Эмпирические: феноменологический анализ способов совладания с производственными ситуациями у руководителей; проективный метод «Метафоры» А.Г. Жилиева (для оценки степени интегрированности), доработанный М.В. Богдановой; структурированное интервью (для выявления вида поступка, степени личностной интегрированности, сбора анкетных данных); калифорнийский психологический опросник СРІ (для измерения уровня самопринятия); тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева (для измерения уровня жизнестойкости и его компонентов).

Статистические: Частотный анализ (для распределения полученных данных на группы по независимым переменным), дисперсионный однофакторный анализ (для обработки данных с целью подтверждения гипотез), непараметрический метод сравнения выборок на предмет выявления статистически достоверного различия критерием Т-Вилкоксона, коэффициент корреляции Спирмана (для сопоставления результатов измерения личностной интегрированности, полученных от двух методик), контент-анализ (для

качественной обработки описания процесса принятия решений в структурированном интервью).

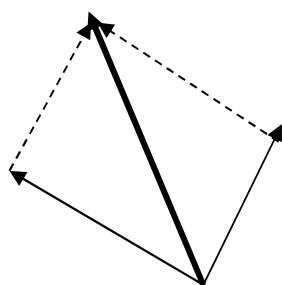
Эмпирическая база исследования. Экспериментальную выборку составили 95 руководителей высшего и среднего звена со стажем работы не менее 5 лет из разных сфер деятельности. Контрольную выборку составили 95 рядовых сотрудников и рядовых руководителей со стажем работы менее 5 лет. Выборки выровнены по полу и возрасту.

Подчеркнем основную идею. Личностная интегрированность – состояние согласованности, относительно непротиворечивого сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций.

Предложенный механизм подготовки и совершения поступков с опорой на представления о поступках Е.Л. Доценко [2], А.Н. Леонтьева, позволяет дифференцировать поступок от исполнительской деятельности, от реактивного или стереотипного поведения и включает в себя и зрелые виды поступков.

Для всех видов поступков дано следующее определение: «поступок – это осознанное совершение действия (выбора, принятия решения) в ситуации столкновения (напряжения) жизненно важных мотивов (ценностей), в пользу одной или более актуальных ценностей». В ситуациях, когда встает задача на поступок, выделены четыре варианта поведения, которые рассматриваются как виды поступков [3], упорядоченных по степени зрелости:

1. Вариант поведения, направленный на сохранение статус-кво, т.е. уклонение от поступка. Этот вид толкуется как «нулевой поступок» – отказ от выбора, не принятие какого-либо решения. Цена такого поведения – накопленное напряжение, находящее свое разрешение в болезнях и несчастных случаях. По сути дела – это отсутствие поступка в ситуации задачи на поступок.
2. Поведение, которое определяется скорее обстоятельствами, чем свободным выбором самого человека. Этот вид поступка назван «псевдопоступок», поскольку такие решения сильно зависят от привходящих, внешних по своей сути обстоятельств. Попытка обеспечить частичное поддержание обеих ценностей (альтернатив) оборачивается согласием на частичный ущерб для каждой из них. В данном случае задача на поступок решается приемлемыми для человека способами, личностная незрелость которых вскрывается в а) значительной несамостоятельности (зависимости от чужого мнения, обстоятельств, стереотипов, привычек и проч.); б) неэкономичности – из-за того, что задача оказывается решенной лишь частично, ее придется решать еще не раз.
3. Человек совершает полноценный поступок, выбирая одну из альтернатив. Этот вариант получил название «ответственный поступок». Соответственно, выбрав одну альтернативу, человек отвергает вторую. Часть сил уходит на поддержание в течение некоторого времени



Интенция 1

Интенция 2

Рисунок 2. Ситуация однонаправленных интенций

Как видно из рисунка 2, суммирующий вектор длиннее каждого отдельно взятого вектора, что точно соответствует законом суммирования векторов в векторной алгебре. Возможность векторам интенций суммироваться дает достижение интегрированности. В данном модельном случае можно говорить о наличии приоритетов в поведении человека и малом количестве противоречивых выборов.

В предложенной логике виды поступков представлены следующим образом:

«Нулевой поступок» – отказ от выбора, не принятие какого-либо решения. Интенций много, они устремлены в разные стороны, нет доминирующего вектора, что является признаком дезинтегрированности личности (см. рис. 3).

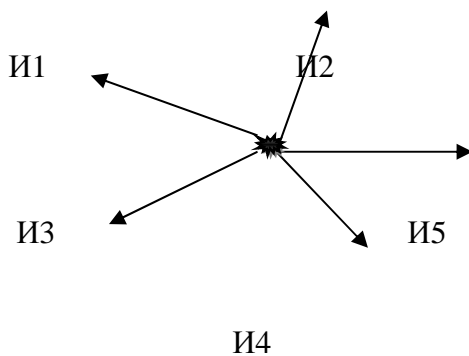
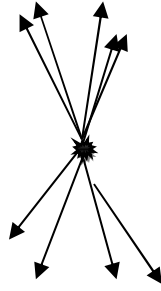


Рисунок 3. Положение интенций при совершении «нулевого поступка»

«Псевдопоступок», поведение, которое определяется скорее обстоятельствами, чем свободным выбором самого человека. Альтернатив при выборе обычно две, происходит попытка обеспечить частичное поддержание обеих ценностей (альтернатив), оборачивается согласием на частичный ущерб для каждой из них. При «псевдопоступке» не происходит поддержания интегрированности личности (см. рисунок 4).

Пучок интенций (И1, И2, И5)



Пучок интенций (И6, И7, И9)

Рисунок 4. Положение интенций при совершении «псевдопоступка»

«Ответственный поступок», выбор одной из альтернатив. В данном случае присутствуют несколько пучков разнонаправленных интенций (что создает несколько альтернатив при принятии решения). При поддержании одного пучка отсекаются остальные, разрушая тем самым стоящие за этими интенциями субличности (см. рисунок 5). Человек при этом, «выбирая основное», блокирует остальные интенции, в результате чего появляется ригидность. Можно говорить в данном случае о частичной интегрированности как сохранении только части целого. «Ответственный поступок» работает в ряде ситуаций на интегрированность личности, когда человек в разных ситуациях личностной нагрузки по очереди выбирает важные для него интенции.

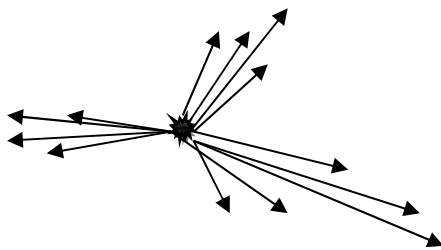


Рисунок 5. Положение интенций при совершении «ответственного поступка»

Результаты исследования

В результате проведенного исследования и статистической обработки результатов гипотезы 1,2,3 были подтверждены для экспериментальной и контрольной выборок, гипотеза 4 нашла свое подтверждение для экспериментальной выборки и частично для контрольной выборки.

Предложено теоретическое объяснение полученных результатов исследования. Исследование подтвердило наши представления о том, что «зрелые» поступки, такие как «ответственный поступок», «развивающий поступок», поддерживают процессы

интегрированности личности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, использования всех уровней рефлексии, и как следствие этого – наличия высокого уровня самопринятия. Напротив, нулевой поступок и псевдопоступок, совершаемые на платформе низкого уровня жизнестойкости и самопринятия, ведут к дезинтеграции личности.

Выявлены личностные особенности руководителей, позволяющие им совершать зрелые поступки, выдерживать высокие личностные нагрузки и достигать высокий уровень личностной интегрированности: высокий уровень самопринятия, «жизнестойкости» и составляющих ее компонентов (вовлеченности, контроля и принятия риска); широкий репертуар осознаваемых в момент принятия решений ценностей; баланс личных и профессиональных ценностей; содержательные ценности можно назвать основополагающими для бизнеса и базовыми для жизни.

Список литературы

1. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии / Н.В. Антонова // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 132-144.
2. Доценко Е.Л. Психология личности: Учебное пособие / Е.Л. Доценко. – Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2008. – 598 с.
3. Доценко Е.Л. Чем зрелее поступки – тем успешнее бизнес / Е.Л. Доценко, Э.З. Омаров // В мире научных открытий. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2011. – № 5. – С.41-43.
4. Леонтьев Д.А. Тест жизнестойкости. Методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения / Д.А.Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Изд-во Смысл, 2006. – 63 с.
5. Леонтьев Д.А. Рефлексия как предпосылка самодетерминации Д.А. Леонтьев // Всероссийская конференция, посвященная 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна. – М., 2006. – С. 68-84.
6. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии / Д.В. Ольшанский. – Екатеринбург: Изд-во Деловая книга, 2001. – 496 с.
7. Платонов Ю.П. Плата за лидерство / Ю.П. Платонов // http://101.com.ua/articles/plata_za_liderstvo_2818.html /2007/. – 3 с.

Рецензенты:

Доценко Е.Л., д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой общей и социальной психологии «Тюменского государственного университета», г.Тюмень.

Алексеева Л.В., д.псих.н., профессор кафедры общей и социальной психологии «Тюменского государственного университета», г. Тюмень.