
© В.А. СТАРЦЕВА

vstarseva@mail.ru

УДК 159.9

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

АННОТАЦИЯ. Исследование раскрывает актуальную для современной психологической науки и практики проблему совладания человека с высокими личностными нагрузками. Выполнены работы, подтверждающие ее значимость, прежде всего, в контексте профессиональной деятельности. В то же время общепсихологический аспект проблемы, раскрывающий механизмы совладания, преодоления сложных по своей психологической нагрузке ситуаций личностью, изучен недостаточно. Исследование, выполненное на материале исследования руководителей высшего и среднего звена, позволяет высветить важные аспекты проблемы и выявить закономерности, которые являются значимыми как для общепсихологической теории, так и для прикладных областей психологии, для психологов, занятых в организационном консультировании. Исследование индивидуальных способов совершения зрелых поступков, которые помогают поддерживать интегрированность личности руководителя. Платформой для совершения зрелых поступков выступают способность к рефлексии, высокий уровень самопринятия, жизнестойкости. Разработана модель достижения интегрированности личности через совершение поступка, позволяющая раскрыть предпосылки и описать процесс совершения четырех видов поступков.

SUMMARY. The research reveals the urgent problem for a modern psychological science and practice — the problem of a human coping with high personal stress. The works have been done to confirm a research importance, especially in the context of professional activities. At the same time, the general psychological aspect of the problem, revealing the mechanisms of coping and overcoming high psychological stress situations by a personality, has not been studied yet. The research, carried out on the material of superior and medium-level managers' investigations, reveals important aspects of the problem and identifies patterns that are significant both for the general psychological theory, and for applied sphere of psychology, for psychologists engaged in organizational consulting. There is a research of individual ways of mature acts which help to maintain the integrity of an individual leader. Reflection ability, a high level of self-acceptance, vitality are the basis for the commitment of mature acts. The model of achieving personal integrity by committing acts has been worked out, and it allows to reveal preconditions and to describe the process of committing four kinds of acts.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Поступок, интегрированность, самопринятие, рефлексия, жизнестойкость.

KEY WORDS. The action, integrity, self-acceptance, reflection, vitality.

* Исследование выполнено при поддержке гранта Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (№ 14.B37.21.0546.)

Работа руководителя относится к типу профессий «человек-человек» по классификации А.Е. Климова. Руководители подвергаются свойственным этой сфере факторам напряжения [1] и как следствие испытывает стресс (50% руководителей), имеют алкогольную зависимость («менеджерский алкоголизм»), высокую смертность, профессиональное выгорание (75% от общего количества «белых воротничков»), «дауншифтинг» — отказ от карьерного роста, уход с занимаемой должности ради спокойной жизни [2]. Вышеперечисленный ущерб приводит и к экономическим потерям для организации.

В этом аспекте личность руководителя может выступать как ресурс для сохранения продуктивной работы в случае, если руководитель успешно решает встающие перед собой задачи. Способность сохранять и поддерживать высокий уровень личностной интегрированности в решении проблемных ситуаций способствует продуктивной работе управленца. Основным элементом данной способности руководителя является умение принимать решение, в котором удовлетворяются все задействованные ценности руководителя (как личные, так и профессиональные).

Цель работы — выявить личностные особенности руководителей, позволяющие им поддерживать высокие личностные нагрузки.

Теоретическая база. Важным 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 [3]. Сложные ситуации, в которых руководителям приходится решать проблемы, можно рассматривать как ситуативные кризисы, из которых есть шанс выйти с пользой не только для дела, но и для собственного личностного роста.

Идентичность личности является содержательной характеристикой, которая указывает на соответствие внешнего проявления личности ее внутреннему наполнению, а **личностная интегрированность — это характеристика, описывающая состояние системы** (субличностей, внутренних «я»), которая главным образом указывает на наличие или отсутствие внутреннего конфликта между ценностями (субличностями, «я»).

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 [4] показал, что необходимость управлять 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.

Близкие идеи находим в литературе по копинг-поведению руководителей. Наиболее распространенными копинг-стратегиями в условиях профессиональных стрессовых ситуаций являются стратегии «активный копинг», «планирование», «положительное истолкование и рост». В качестве личностных детерминант копинг-поведения руководителей выступают такие черты как «прямолинейность — дипломатичность», «расслабленность — напряженность», а также такие параметры самоотношения личности: «открытость», «самоуверенность», «самоуправление» [5].

Концептуальное ядро нашего исследования составили представления о поступках, под которыми понимается выбор между альтернативными мотивами, за которые стоят релевантные им ценности. В ситуациях, когда встает задача на поступок, есть возможность выделить четыре варианта поведения [6]:

1. Вариант поведения, направленный на сохранение status-quo, 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.

2. Поведение, которое определяется скорее обстоятельствами, чем свободным выбором самого человека. Этот вид поступка назван **«псевдовыбор»**, 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.

3. Человек совершает полноценный поступок, выбирая одну из альтернатив. Это — **«ответственный выбор»**. Соответственно, выбрав одну альтернативу, человек отвергает вторую. Часть сил уходит на поддержание в течение некоторого времени выбранного соотношения ценностей.

4. Вариант поведения, получивший название **«развивающий поступок»**, направлен на поддержание всех альтернатив и, соответственно, ценностей, которые составляют суть ситуации, в которой встала задача на поступок. Удачно найденное (творческое) решение в наибольшей степени способствует личностной целостности.

Для последнего вида резонно обратиться к теории решения изобретательских задач Г.С. Альтшуллера, согласно которой свойства творческой личности помогают выйти за рамки условий проблемной ситуации и найти новый способ решения [7].

В качестве индивидуальных способностей решать проблемные ситуации, противостоять напряжению мы опираемся на понятия **«жизнестойкость» (hardiness), «рефлексия», «самопринятие», «самодетерминация»**.

«Жизнестойкость» 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 (hardy coping) со стрессами и восприятия их как менее значимых [8].

«Рефлексия» 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 [9].

«Самодетерминация» (от англ. self-determination theory) — способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил, которые тоже могут рассматриваться как детерминанты поведения человека. Данное понятие дает возможность учитывать как собственный внутренний выбор человека, так и объективно существующие ограничения для свободы выбора (физические, физиологические, социально-исторические и др.) [10]. Таким образом, термин «самодетерминация» описывает способность человека осознать свои потребности, ценности в момент

принятия решений, и сопоставить их с внешними условиями для совершения выбора (поступка). А психологический критерий «гибкость» и эмпирический критерий «креативность» созвучны в контексте данной работы с теорией ТРИЗ и раскрывают возможности человека к совершению творческого акта в принятии решения.

«Самопринятие» — непосредственное эмоциональное отношение к себе, не зависящее от того, есть ли во мне какие-то черты, объясняющие это отношение [11].

Объединяя вышесказанное, заметим, что самодетерминация — это способность к действию (выбору), обусловленная самопринятием как частью самоотношения, которое отвечает за признание своих ценностей. В данной работе проявлением самодетерминации является **зрелые виды поступка**: ответственный выбор и развивающий поступок. Самопринятие выступает предпосылкой для совершения данных видов поступка.

Основная идея. Ординарный выбор, развивающий поступок поддерживают процессы интегрированности личности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, использования всех уровней рефлексии, самодетерминации, и как вследствие наличия высокого уровня самопринятия. Напротив, нулевой поступок, псевдовыбор, совершаемые на платформе низкого уровня жизнестойкости, самодетерминации и самопринятия ведут к дезинтеграции личности. В рамках нашей модели, когда существует высокая личностная нагрузка, требующая разрешения, считаем ординарный выбор, развивающий поступок **зрелыми поступками**, нулевой поступок, псевдовыбор — **незрелыми поступками** в противостоянии высокой личностной нагрузке.

Гипотезы:

1. Руководители, использующие *зрелые* виды поступка: «*ординарный выбор*», «*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 *зрелые* виды поступка: «*ординарный выбор*», «*развивающий поступок*».

Методы исследования.

Эмпирические:

1) Проективный метод «Метафоры» А.Г. Жилыева (для оценки степени интегрированности), доработанный М.В. Богдановой.

2) Структурированное интервью (для выявления способов принятия решения в проблемных ситуациях и сбора анкетных данных).

3) Калифорнийский психологический опросник CPI (для измерения уровня самопринятия).

4) Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева (для измерения уровня жизнестойкости и его компонентов).

Статистические:

1) Частотный анализ (для распределения полученных данных на группы по независимым переменным).

2) Дисперсионный однофакторный анализ (для обработки данных с целью подтверждения гипотез).

3) Непараметрический метод сравнения выборок на предмет выявления статистически достоверного различия критерием Т-Вилкоксона.

4) 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.

Результаты исследования.

Первая гипотеза, что руководители, использующие зрелые виды поступка: «ординарный выбор», «развивающий поступок», имеют высокий уровень личностной интегрированности нашла свое подтверждение.

Установлена четкая связь, без выбросов для группы руководителей, совершающих поступки типа «ординарный выбор» и «развивающий поступок», в чем мы видим поведение высоко интегрированных личностей в моменты принятия решений (без совершения неэффективных поступков, ведущих к дезинтегрированности). Данные руководители отличаются высокими: уровнем целостности (устойчивости) в условиях больших личностных нагрузок, потенциалом для работы. Каждый совершенный развивающий поступок укрепляет их интегрированность (целостность). В терминах данной работы руководители с высоким уровнем поступка демонстрируют личностную интегрированность как черту личности.

Вторая, третья и четвертая гипотезы о самопринятии, «жизнестойкости» и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, в качестве предпосылок, внутренней опоры для высокого уровня личностной интегрированности (целостности), и для совершения поступка нашли свое подтверждение.

Установлены статистически достоверные связи, которые подтверждают влияние самопринятия, «жизнестойкости» и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска на уровень интегрированности и уровень поступка.

Сделаны дополнительные исследования дисперсионным анализом расщепленных выборок (экспериментальной по полу, контрольной по статусу) Выявлена группа рядовых руководителей в контрольной выборке со средним уровнем интегрированности (частичной интегрированностью), переходящая в высокий уровень дезинтегрированности, при этом имеющая высокие показатели жизнестойкости, в том числе составляющей ее контроля. Отметим, что в условиях высоких личностных нагрузок рядовые руководители могут использовать демонстрационный высокий уровень контроля над ситуацией, ценой которого поддерживается диспозиция жизнестойкости, это приписывание реальности собственного свойства управлять своими внутренними процессами («заточенности», решительности), что ближе по сути к копинг-стратегиям с целью

совладания с напряжением, но как мы видим, не приводит к интегрированности личности. Это время «закалки» руководителей, малый опыт работы в должности и «неумение» справляться с напряжением, отличает рядовых руководителей от руководителей экспериментальной выборки.

Был проведен **качественный анализ результатов структурированного интервью** с целью прояснения механизма совершения поступка.

Можем выделить принципиальные отличия групп высоко интегрированных и высоко дезинтегрированных руководителей.

Высоко дезинтегрированных руководителей отличает:

Не большой репертуар осмысленных ценностей в момент анализа ситуации, которая требует разрешения поступком (количество осмысленных ценностей меньше в 1,5 раза, чем у высоко интегрированных руководителей), как результат низкого уровня самопринятия, что подтверждает наши представления о значимости самодетерминации в процессах интегрированности личности.

Меньшая доля личных ценностей 26%, в числе которых половина «сохранение своего заработка», что показывает ориентированность на угрозы, страхи в моменты принятия решений (остальные 74% — профессиональные и ориентированные на социум).

Большая доля ценностей, ориентированных на мнение окружения, в числе которых «своя репутация, авторитет», «забота о благе других». Такой перекося в сторону заботы о других помогает нам понять природу «ответственного выбора», в случае поддержания навязанных конструкторов, вместо личных ценностей.

Содержательно ценности можно назвать навязанными, процессуальными; имеют место осмысления типа «дискредитация» (например, «дружба» отвергается как значимая ценность), что вносит вклад в процесс дезинтегрированности личности и подтверждает наше представление о значимости самодетерминации в процессах интегрированности личности.

Высоко интегрированные руководители отличаются балансом личных и профессиональных ценностей, широтой мышления в моменты принятия решений. Содержательно ценности можно назвать основополагающими для бизнеса и базовыми для жизни.

Выводы. Исследование подтвердило наши представления о том, что «зрелые» поступки поддерживают процессы интегрированности личности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, использования всех уровней рефлексии, и как вследствие — наличие высокого уровня самопринятия. Напротив, незрелые поступки, совершаемые на платформе низкого уровня жизнестойкости и самопринятия, ведут к дезинтеграции личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб, 1997. 446 с.
2. Пищур А. Несколько слов в защиту дауншифтинга. С. 4. URL: http://pishchour.ru/07-08-18__3__.html 18.08.2007
3. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 132-144.
4. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. Екатеринбург, 2001. 496 с.
5. Корнев К.И. Личностные детерминанты, стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуаций. Краснодар, 2008. 174 с.

6. Доценко Е.Л., Омаров Э.З. Чем зреее поступки — тем успешнее бизнес // В мире научных открытий. 2011. № 5. С. 41-43.
7. Альтшуллер Г.С., Селюцкий А.Б. Крылья для Икара: как решать изобретательские задачи. 1980. С. 198-199.
8. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
9. Леонтьев Д.А., Лаптева Е.М. Разработка методики дифференциальной диагностики рефлексивности // Рефлексивные процессы и управление. Сб. м-лов VII Междунар. симпозиума 15-16 октября 2009 г., Москва. М., 2010. С. 145-150.
10. Deci, E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being / Deci E.L., Ryan R. M. // American psychologist, vol. 55, № 1, 2000. Pp. 68-78.
11. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ // Современная психология мотивации. М.: Смысл, 2002. 334 с.

REFERENCES

1. Stepanov, A., Bendjukov, M., Solomin, I. *Azbuka proforientacii* [ABC career guidance]. St.-Petersburg, 1997. 446 p. (in Russian).
2. Pishhur, A. A few words in the defence of downshifting. URL: http://pishchour.ru/07-08-18__3_.html (accessed 18.08.2007). P. 4. (in Russian).
3. Antonova, N.V. The problem of personal identity in the interpretation of modern psychoanalysis, cognitive psychology. *Voprosy psihologii — Questions of Psychology*. 1996. № 1. Pp. 132-144. (in Russian).
4. Ol'shanskij, D.V. *Osnovy politicheskoy psihologii* [The foundations of the political psychology]. Ekaterinburg, 2002. 496 p. (in Russian).
5. Kornev, K.I. *Lichnostnye determinanty, strategii kopinga i tipy rukovoditelej vysshego i srednego zvena v uslovijah professional'nyh stressovyh situacij* [Personal determinants, and the types of coping strategies for superior and medium-level managers under conditions of professional stress]. Krasnodar, 2008. 174 p. (in Russian).
6. Docenko, E.L., Omarov, Je.Z. The more mature acts — the more successful business. *V mire nauchnyh otkrytij — In the world of scientific discovery*. 2011. № 5. Pp. 41-43. (in Russian).
7. Al'tshuller, G.S., Seljuckij, A.B. *Kryl'ja dlja Ikara: kak reshat' izobretatel'skie zadachi* [Wings o for Icar: how to solve inventive problems]. 1980. Pp. 198-199. (in Russian).
8. Leont'ev, D.A., Rasskazova, E.I. *Test zhiznestojkosti* [The vitality test]. Moscow, 2006. P. 63. (in Russian).
9. Leont'ev, D.A., Lapteva, E.M. *Razrabotka metodiki differencial'noj diagnostiki refleksivnosti* [Development of methodology for differential diagnostics of reflection]. *Refleksivnye processy i upravlenie. Sb. materialov VII Mezhdunarodnogo simpoziuma* (Proc. of the VII International Symposium «Reflexive processes and control» 15-16 October 2009). Moscow, 2010. Pp. 145-150. (in Russian).
10. Deci, E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being / Deci EL, Ryan R. M. *American psychologist*. Vol. 55. № 1. 2000. Pp. 68-78.
11. Leont'ev, D.A. Self-actualization as a motive power of personality development: historical and critical analysis. *Sovremennaja psihologija motivacii — Contemporary psychology of motivation*. Moscow, 2002. 334 p. (in Russian).