

Том 8, № 2
2011

Учредитель

Государственный университет
Высшая школа экономики

Главный редактор

Т.Н. Ушакова

Редакционная коллегия

К.А. Абульханова-Славская

Н.А. Алмаев

Т.Ю. Базаров

В.А. Барабанщиков

А.К. Болотова

А.Н. Гусев

А.Н. Ждан

А.Л. Журавлев

А.В. Карпов

Е.А. Климов

А.Н. Лебедев

Д.А. Леонтьев

Д.В. Люсин

А. Лэнгле

Н.Б. Михайлова

В.Ф. Петренко

А.Н. Поддьяков

В.А. Пономаренко

В.М. Розин

И.Н. Семенов

Е.А. Сергиенко

Д.В. Ушаков (зам. глав. ред.)

А.М. Черноризов

В.Д. Шадриков (зам. глав. ред.)

Б. Шефер (зам. глав. ред.)

А.Г. Шмелев

С.Р. Яголковский (зам. глав. ред.)

Отв. секретарь *Е.М. Лантева*

Редактор *О.В. Шапошникова*

Корректурa *Н.С. Самбу*

Переводы на английский

С.С. Беловой

Компьютерная верстка

Е.А. Валуевой

Адрес издателя и распространителя:

249038, г. Обнинск, ул. Комарова, 6.

Тел. (48439) 7-41-26

E-mail: ig_socin@mail.ru

Перепечатка материалов только

по согласованию с редакцией

© ГУ ВШЭ, 2011 г.

ПСИХОЛОГИЯ

Журнал Высшей школы экономики

Философско-методологические проблемы

В.М. Розин. Концептуализация мышления
в философии и психологии3

Специальная тема выпуска:

Человек, бизнес, организация

Н.Л. Иванова. Вступительное слово26

Н.Л. Иванова. Самоопределение личности в
бизнесе: проблемы и модели исследования28

А.Б. Купрейченко.

Нравственно-психологическая детерминация
экономического самоопределения
современных российских руководителей40

Н.В. Антонова, А.А. Дятлова.

Индивидуальный имидж как результат
самоопределения личности59

А.В. Ловаков, С.А. Липатов. Организационная
идентификация и приверженность персонала:
сходство и различие69

Е.Б. Моргунов. Согласование видений
проблем организации на основе контрольного
перечня81

А.В. Вечерин. Субъективные факторы
удовлетворенности трудом сотрудников
организаций96

Ю.С. Степанова, И.Н. Хмарук. Особенности
совладающего поведения современных
российских руководителей112

Короткие сообщения

А.В. Крылова, Т.Д. Дубовицкая. Депривация
у студентов-первокурсников в условиях
смены культурно-образовательной среды121

А.А. Котов, Е.Ф. Власова. Что помогает
нам формировать понятие: знак или
его значение?130

В.Ф. Спиридонов. Насколько устойчива
психологическая структура текстовой задачи
по алгебре?138

С.В. Щербаков. Профессиональная
компетентность и социальный интеллект
инженерно-технических работников148

Обзоры и рецензии

Г.М. Бреслав. Основы психологического
исследования. *Рецензия А.Н. Поддьякова*156

Резюме выпуска на европейских языках161

Vol. 8, № 2
2011

Publisher

State University
Higher School of Economics

Editor

T.N. Ushakova

Editorial Board

K.A. Abulkhanova-Slavskaja
N.A. Almaev
T.Yu. Bazarov
V.A. Barabanschikov
A.K. Bolotova
A.N. Goussev
A.M. Chernorisov
A.V. Karpov
E.A. Klimov
A. Längle
A.N. Lebedev
D.A. Leontjev
D.V. Lyusin
N.B. Michailova
V.F. Petrenko
A.N. Poddiakov
V.A. Ponomarenko
V.M. Rozin
I.N. Semenov
E.A. Sergienko
V.D. Shadrnikov (Vice Editor)
B. Schäfer (Vice Editor)
A.G. Shmelev
D.V. Ushakov (Vice Editor)
S.R. Yagolkovsky (Vice Editor)
A.N. Zhdan
A.L. Zhuravlev

Managing editor *E.M. Lapteva*

Copy editing

O.V. Shaposhnikova, N.S. Sambu

Translation into English

S.S. Belova

Page settings *E.A. Valueva*

Publisher and distributor's address:
ul. Komarova, 6, 249038, Obninsk,
Russia.

Tel. (48439) 7-41-26

E-mail: ig_socin@mail.ru

No part of this publication may be
reproduced without the prior
permission of the copyright owner

© SU HSE, 2011

PSYCHOLOGY

the Journal of the Higher School of Economics

CONTENTS

Theory and Philosophy of Psychology

V.M. Rozin. Conceptualisation of Thinking in
Philosophy and Psychology3

Special Theme of the Issue.

Human, business, organisation

N.L. Ivanova. Editorial26

N.L. Ivanova. Personality Self-Determination
in Business: Problems and Research Models28

A.B. Kupreychenko. Moral Psychological Factors
of Economic Self-Determination in Contemporary
Russian Leaders40

N.V. Antonova, A.A. Dyatlova. Personal Image
as Personality Self-Determination Outcome59

A.V. Lovakov, S.A. Lipatov. Organizational
Identification and Personnel Commitment:
Similarity and Difference69

E.B. Morgunov. Coordination of Organisational
Problem Visions Using Control Lists81

A.V. Vecherin. Subjective Factors of Job
Satisfaction in Organisational Employees96

Yu.S. Stepanova, I.N. Khmaruk. Coping
Behaviour in Contemporary Russian Leaders ...112

Work in Progress

A.V. Krylova, T.D. Dubovitskaya. Deprivation
in First-year College Students Associated
with Change of Cultural/Educational
Environment121

A.A. Kotov, E.F. Vlasova. Is It Sign or
Its Meaning that Helps to Form a Concept?130

V.F. Spiridonov. How Stable is the Psychological
Structure of a Textual Algebra Task?138

S.V. Scherbakov. Professional Competence and
Social Intelligence of Engineers148

Reviews

G.M. Breslav. Foundations of psychological
research *Reviewed by A.N. Poddyakov*156

Summary of the Issue161

Философско-методологические проблемы

КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ МЫШЛЕНИЯ В ФИЛОСОФИИ И ПСИХОЛОГИИ

В.М. РОЗИН



Розин Вадим Маркович — ведущий научный сотрудник Института философии РАН, доктор философских наук, профессор. Развивает свое направление методологии, основанное на идеях гуманитарного подхода, семиотики и культурологии. Автор более 300 научных публикаций, в том числе 42 книг и учебников, среди которых: «Философия образования» (1999), «Типы и дискурсы научного мышления» (2000), «Культурология» (1998–2004), «Эзотерический мир. Семантика сакрального текста» (2002), «Личность и ее изучение» (2004), «Психология: наука и практика» (2005), «Методология: становление и современное состояние» (2005), «Мышление и творчество» (2006), «Любовь в зеркалах философии, науки и литературы» (2006).
Контакты: rozinvm@mail.ru

Резюме

В статье рассматриваются проблемы, встающие при изучении мышления в философии и психологии. Разводятся как полюса целостного мышления мыслительные практики и концепции мышления. Обсуждаются функции концепций мышления и их эволюция в культуре.

Ключевые слова: мышление, концепции, практики, деятельность, становление, функционирование, развитие, эволюция, задачи.

Мышление в плане его изучения — трудная проблема. Хотя еще Ф. Бэкон ставил задачу построения *науки о мышлении*, такая наука не создана до сих пор, несмотря на то, что *концепции мышления* в философии и особенно в психологии сложились. В «*Великом восстановлении наук*» Ф. Бэкон утверждает, что руководящей наукой

является «наука о мышлении», а само мышление предварительно должно быть подвергнуто сомнению и «новому суду» (Бэкон, 1971, с. 76, 293). В начале 1960-х гг. Г.П. Шедровицкий, критикуя традиционную логику и противопоставляя ей содержательную логику как программу исследования мышления, пишет: «Естественным и

вполне закономерным итогом разработки логики в этом направлении явилась формула: логика исследует не мышление, а правила формального вывода, логика — не наука о мышлении, а синтаксис (и семантика) языка <...>. Одной из важнейших особенностей содержательной логики является то, что она выступает как эмпирическая наука, направленная на исследование мышления как составной части человеческой деятельности» (Щедровицкий, 1995а, с. 37, 39–40). Но еще раньше в работе 1957 г. «Языковое мышление» и его анализ» Г.П. Щедровицкий обсуждает методы исследования мышления.

Однако поучительна судьба щедровицкой программы изучения мышления, в реализации которой в свое время участвовал и автор. Выдвинув по поводу мышления ряд гипотез, — например, что мышление развивается (в фило- и онтогенезе), в категориальном отношении представляет собой деятельность, мышление есть движение в «плоскостях знакового замещения» и решение задач, — Г.П. Щедровицкий во второй половине 1960-х гг. в силу эволюции собственного взглядов и Московского методологического кружка (ММК), где формировалась и реализовалась данная программа исследования, прекращает изучение мышления, переключаясь на анализ деятельности. Ему в то время казалось, что поскольку мышление — это один из видов деятельности, то создание *теории деятельности* автоматически позволит описать и законы мышления. Но в 1987 г. Г.П. Щедровицкий пишет, что «анализ деятельности ведет совсем в другом направлении и сам может рассматриваться

как ортогональный к анализу мышления и знаний» (Щедровицкий, 1995в, с. 282). Снова ставится задача исследования мышления, уже в рамках *теории мыследеятельности*, к решению которой так и не приступили.

Г.П. Щедровицкий не скрывал, что на него большое влияние оказали идеи Л.С. Выготского, прежде всего, семиотический подход к объяснению развития мышления, но возможно, что и методология изучения мышления в варианте естественнонаучного подхода. Интересно, что и Л.С. Выготский при изучении мышления столкнулся с серьезными проблемами. В его последней большой работе «Мышление и речь» можно выделить три противоречия.

Первое противоречие. С одной стороны, Л.С. Выготский подчеркивает, что мышление несводимо к речи, что оно связано с решениями задач и с понятийной работой, что генетические корни мышления и речи не совпадают. С другой, он предлагает изучать мышление фактически как речь, ставя в центр рассмотрения слово и его значение, а также разные формы речи — эгоцентрическую, внутреннюю, внешнюю (Выготский, 1982, с. 17). Тогда получается, что мышление совпадает с речью. Правда, Л.С. Выготский постулирует, что «значение в равной степени может рассматриваться и как явление речевое по своей природе, и как явление, относящееся к области мышления», и поэтому есть все основания рассматривать значение слова «как единство мышления и речи» (там же). Но отсюда ведь не следует, что мышление совпадает с речью и что поэтому мы можем его анализировать как речь или язык. Кроме того, сам этот

постулат в свете современной гуманитарной науки (языкознания и семиотики) выглядит сомнительно.

Второе противоречие. Л.С. Выготский показывает, что характерное для дошкольного возраста (вплоть до подросткового) мышление в комплексах (комплексное мышление) резко отличается от мышления в понятиях, что даже «псевдопонятие» (по внешней форме похожее на настоящее понятие) является комплексом. В то же время он утверждает, что комплексное мышление незаметно переходит (развивается) в понятийное. «Благодаря заложенному в ней противоречию она, будучи комплексом, уже *содержит в себе зерно будущего понятия, которое прорастает в ней*» (там же, с. 153–154; курсив мой. — В.Р.).

Третье противоречие. В свое время Л.С. Выготский написал пионерскую статью «Инструментальный метод в психологии», где обосновал идею внешнего орудия, отождествляемого со знаками, идею, позволяющую объяснить, как в развитии происходят качественные сдвиги, а в психике появляются новообразования. В соответствии с этой концепцией Л.С. Выготский в «Мышлении и речи» утверждает, что развитие — это качественные изменения и трансформации, происходящие в результате *осознания и использования знаков*. «Исследования онтогенеза понятий показывают, что развитие от низшего к высшему не идет путем количественного нарастания связей, но совершается путем качественных новообразований». «Центральным для этого процесса, как показывают исследования, является функциональное употребление знака или сло-

ва в качестве средства, с помощью которого подросток подчиняет своей власти собственные психические операции, с помощью которого он овладевает течением собственных психических процессов и направляет их деятельность на разрешение стоящей перед ним задачи» (там же, с. 132, 135, 136).

Одновременно, противоречая указанным идеям, Л.С. Выготский неоднократно утверждает, что развитие — это всего лишь усложнение и проращивание, реструктурирование того, что есть. Получается, что развитие Л.С. Выготский трактует биологически и марксистски, в этом случае он употребляет такие выражения, как «рост» (мышления, значений, понятий), «проращивание», «почка», «самодвижение», «отбор». В этой модели отсчет развития мышления начинается чуть ли не с животного мира или с самого раннего детства. «Не является для марксизма, — пишет Л.С. Выготский, — и сколь-нибудь новым то положение, что в животном мире заложены корни человеческого интеллекта <...> во всяком случае, нет основания отрицать наличие генетических корней мышления и речи в животном царстве, и эти корни, как показывают все данные, различны для мышления и речи» (там же, с. 112, 113). Но как это положение согласовать с двумя другими тезисами Л.С. Выготского, а именно, что мышление складывается только к 2–3 годам, когда ребенок осваивает значение слов, и что мышление формируется только в подростковом возрасте, где осваиваются рассуждения и понятия?

Интересно, что сами психологи, как правило, не видят никаких

противоречий в психологических концепциях не только мышления, но и других психологических феноменов. Спрашивается почему? Еще одно наблюдение. Анализируя концепцию мышления Л.С. Выготского, можно заметить, что он использует два ряда понятий: одни заимствованы им из философии, например, понятия *знака, осознания, развития, деятельности* (но истолковывает их Л.С. Выготский применительно к психологической реальности), а другие понятия, например *психического процесса, овладения*, — собственно психологические, полученные в ходе психологических экспериментов и исследования.

Такая же картина и у других психологов, изучающих мышление. Например, в концепции мышления Вюрцбургской школы ряд понятий имеют явно философское происхождение. «Связывая мышление с отражением отношений, — пишет О.К. Тихомиров, — представители анализируемого направления интерпретировали его как первичное усмотрение отношений, как приложение априорно, первично данных категорий. Ставя вопрос о развитии мышления, само это развитие сводили к переходу от мысли к мысли <...> В гносеологическом плане позиция характеризовалась последовательным идеализмом: “Мы же не только скажем: мыслю, значит, существую, но также: мир существует, как мы его устанавливаем и определяем”» (Тихомиров, 2002). Другие понятия, например «умственная деятельность», «установка», «детерминированная тенденция», «представление цели», «целеполагание», «антиципация», «интеллектуальная операция», были

получены при экспериментах самонаблюдения (там же). К различению этих двух источников я еще вернусь.

Итак, мышление — крепкий орешек, и это не секрет. Существуют две противоположные точки зрения на его формирование в онтогенезе. Первая, что мышление осваивается как бы само собой, в лучшем случае при обучении математике и точным наукам. В этом смысле нет нужды изучать в школе мышление специально. Вторая: напротив, мышлению надо учить, и усвоить его, любил говорить Г.П. Щедровицкий, так же трудно, как лошади научиться танцевать.

Нет единства и в теоретических трактовках (концептуализациях) мышления. Наиболее распространенную и традиционную концепцию мышления можно назвать *логической*. В соответствии с ней о мышлении можно говорить лишь в том случае, если наши рассуждения подчиняются правилам логики. Как бы мы ни оценивали классическую логику, разъяснял Владимир Смирнов, она обладала и обладает большими достоинствами: явным стремлением к истине; сосредоточением внимания на важнейшем различии между простым утверждением, убеждением и точным суждением; подчеркиванием различия между недостаточно ясными понятиями, туманными обобщениями и точными формулировками; разработкой множества формальных критериев, позволяющих обнаружить ошибки, неясности, неправильные обобщения, поспешные выводы и т. д.; подчеркиванием важности доказательства; основательностью правил вывода; требованием убедительности и строгости каждого отдельного шага мышления. Понятно,

что при таком понимании мышления его нужно осваивать и не всякий человек обладает мышлением. В то же время известно, что мы не учим своих детей правилам логики, но многие из них мыслят неплохо. Кроме того, не заменяют ли нам сегодня логику наука и другие дисциплины?

Вторую концепцию назовем *дисциплинарной*. Ее сторонники утвердительно отвечают на поставленный мной вопрос. Да, сам научный предмет, занятия наукой, так сказать, «дисциплинируют», ставят мышление. И не только наука, философия, но и искусство, инженерия, проектирование, право и пр., поэтому-то и можно говорить о философском, художественном, техническом, проектном, юридическом мышлении. Со своей стороны, поставим такой вопрос: может быть, все эти виды мышления — не мышление в строгом смысле слова?

Третья концепция мышления собственно *психологическая*: от Вюрцбургской школы до Л.С. Выготского.

Четвертая концепция, в некотором смысле противоположная психологической, такая: мыслит не индивид, а через него, посредством него деиндивидуальное мышление, разум. Назовем ее *априористской* (неокантианской). В одном из последних интервью Г.П. Щедровицкого мы читаем: «Со всех сторон я слышу: человек!.. личность!.. Вранье все это: я — сосуд с живущим, саморазвивающимся мышлением, я есть мыслящее мышление, его гипостаза и материализация, организм мысли. И ничего больше <...> Я все время подразумеваю одно: я есть кнехт, слуга своего мышления, а дальше есть действия мышления, моего и других, которые,

в частности, общаются. В какой-то момент — мне было тогда лет двадцать — я ощутил удивительное превращение, случившееся со мной: понял, что на меня село мышление и что это есть моя ценность и моя как человека суть <...> Все наше поведение — это лишь отражение и пропечатка мощи нами используемых социокультурных форм, *но никак не творение индивидуального ума*. И в этом смысле я говорю: игра — играет, а мышление — мыслит» (Щедровицкий, 1994, с. 9, 12).

Наконец, согласно пятой, постмодернистской концепции, мышление — это всегда новая мысль, преодолевающая сложившееся мышление. «Не согласуется с действительностью, — пишет Жиль Делез, — то, что мыслить означает якобы естественное проявление способности, что эта способность якобы обладает природой и доброй волей. “Все” знают, что в действительности люди размышляют редко и скорее под действием шока, а не в порыве склонности» (Делез, 1998, с. 167). «Условия подлинной критики и подлинного мышления одинаковы: разрушение образа мышления — как собственного допущения <...> Вспомним глубокие тексты М. Хайдеггера, показывающего, что пока мышление ограничивается допущением своей доброй природы и доброй воли в форме обыденного сознания, *ratio, cogitatio natura universalis*, оно вообще не мыслит, будучи пленником общественного мнения, застывшего в абстрактной возможности <...> мышление мыслит лишь насильно, вынужденно встречая то, что <...> “заставляет задуматься”, то, что следует обдумать — а обдумать нужно и немислимое или

не-мысль, то есть тот постоянный факт, что “мы еще не мыслим”» (там же, с. 135, 181). Вслед за М. Хайдеггером М. Фуко не переставал подчеркивать, что истинное мышление — это всякий раз новое мышление, что правильная мысль делает невозможным мыслить по-старому. Мышление для М. Фуко выступает в качестве той точки опоры, опираясь на которую человек может изменить себя, преобразовать, вывести за пределы социальной и исторической обусловленности.

Мы указали, конечно, не все *основные вызовы времени*, на которые в настоящее время нужно ответить, создавая современную концепцию мышления. В основание подобной концептуализации можно положить различие «мыслительных практик» и собственно «концепций мышления». Первые представляют собой *характерные для индивида и нормированные* способы получения знаний. Вторые — философские или психологические концепции мышления. Приведу примеры мыслительных практик. В античной культуре — это рассуждения, способы решения задач и проблем, математические доказательства, опирающиеся на рассуждения процедуры познания сложных явлений (например, *любви* в «Пире» Платона или *движения* в

«Физике» Аристотеля). Важно, что источником знаний, полученных в этих мыслительных практиках, является деятельность индивида, которая направляется правилами и категориями, сформулированными Аристотелем в «Аналитиках» и «Метафизике». Говоря о нормировании способов получения знаний, я имею в виду именно эти правила и категории. В следующих культурах были созданы и другие мыслительные практики, например, в Средние века теологические и алхимические рассуждения, в Новое время естественнонаучные способы получения знаний с использованием математики и эксперимента и пр. Но для всех них характерно то, что мыслит (получает знания) индивид¹, а также широко понимаемый контроль и сопровождение (направлять мысль могут образцы правильной мысли, собственно правила логики, методологические соображения и др.).

Примеры концепции мышления такие: аристотелевская трактовка мышления в работе «О душе», представления о мышлении Ф. Бэкона и Р. Декарта, феноменологическое понимание мышления в работах Ж. Делеза и М. Хайдеггера, первая методологическая программа (построения теории мышления) Московского методологического кружка, указанная

¹ Подчеркивая роль в мышлении деятельности индивида, я противопоставляю мыслительные способы получения знаний тем, которые практиковались до античной культуры. В архаической культуре и культуре древних царств новые знания создавал, если вообще так можно говорить, не индивид, хотя он, безусловно, участвовал в процессе, а культура. На формирование новых знаний уходили десятилетия, а иногда и столетия, в этом участвовали разные поколения людей, знания «проверялись» в опыте, получение новых знаний как особая реальность не осознавалось. В этом плане процесс становления новых знаний лучше понимать как естественно-исторический, безличный.

выше концепция Вюрцбургской школы, а также гештальтистские представления о мышлении.

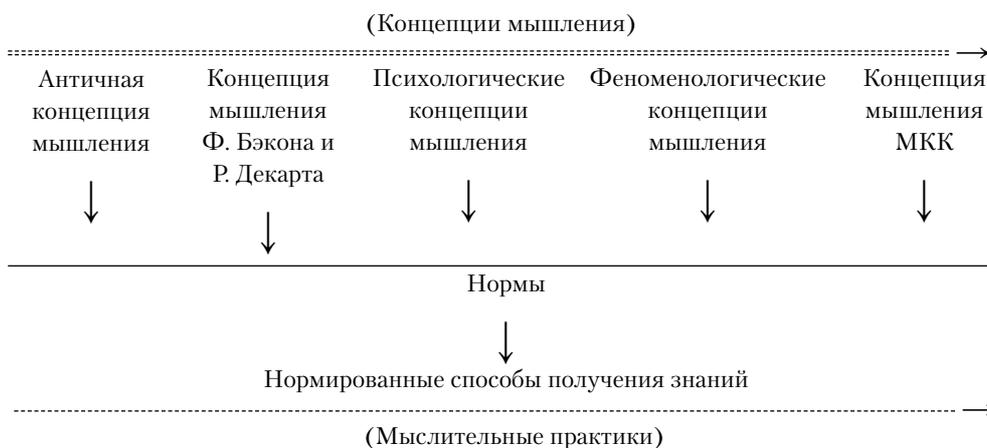
Разделение мыслительных практик и концепций мышления — прием чисто аналитический. Мыслительные практики образуют своего рода «тело мышления», если можно ввести такое представление, «сознанием» которого выступают концепции мышления. В живом организме, а мышление, на наш взгляд, напоминает такой организм жизни, сознание и телесность сосуществуют в единстве. Целое — не отдельно мыслительные практики и концепции мышления, а именно мышление, причем *эволюционирующее*. Наши исследования показывают, что эволюция мышления состоит из циклов, обусловленных сменой культур и/или вызовами времени, причем каждый цикл, в свою очередь, включает два основных этапа: *становление* мышления и его *функционирование* (и *развитие*). Можно говорить и о *порче* (коррупции) мышления. Состав самого первого цикла такой: становле-

ние античного мышления в работах Платона и Аристотеля, функционирование и развитие мышления в античной философии, науке, юриспруденции и политике. Порчу античного мышления можно увидеть (реконструировать) в «творчестве» многих античных политиков и юристов. По меньшей мере два цикла мышления падают на Новое время. Первый новоевропейский цикл мышления вполне можно назвать по соответствующим двум концепциям — «бэконовско-декартовским», второй — «психологическим», третий — «постклассическим» (он задан методологической и феноменологической концепциями мышления) (Схема 1).

Чтобы лучше понять связь мыслительных практик с концепциями мышления, рассмотрим генезис самого первого цикла.

Анализ происхождения античной философии и науки показывает, что становлению тела мышления предшествовали два процесса: *изобретение рассуждений*, т.е. нового способа построения знаний (в рассуждении

Схема 1



на основе одних знаний путем умозаключений получались другие, как уже известные, так и новые, как правильные, так и противоречивые), и формирование *процесса познания* сначала отдельных предметов (любви, души, музыки, движения тел и т.д.), затем более общих вещей (неба, космоса, божества). И рассуждения и познание появляются одновременно и частично в связи со *становлением античной личности*, т.е. человека, переходящего к самостоятельному поведению, пытающегося самостоятельно выстраивать свою жизнь.

В одной из первых работ Платона его любимый герой Сократ утверждает, что он не простой человек, что сам ставит себя на определенное место в жизни и стоит там насмерть. На излете античности Сократу вторит Апулей. В «Апологии, или Речи в защиту самого себя от обвинения в магии» он так формулирует кредо своей жизни: «Не на то надо смотреть, где человек родился, а *каковы его нравы*, не в какой земле, а *по каким принципам решил он прожить свою жизнь*» (Апулей, 1960, с. 28). Именно рассуждение позволяло приводить в движение представления другой личности, направляя их в сторону рассуждающего (это было необходимо, поскольку каждая личность видит все по-своему и, как правило, не так, как общество в целом). Например, Сократ сначала склоняет своих слушателей принять нужные ему знания, а именно что смерть есть или сладкий сон, или общение с блаженными лицами, а затем, рассуждая, приводит слушателей к представлениям о смерти как о благе.

Установка же на познание складывается потому, что античная лич-

ность хочет понять, что существует на самом деле (что есть «сущее»), поскольку знание сущего она рассматривает как условие своего спасения. Последнее понимание просматривается в следующих рассуждениях Платона: «Когда душа ведет исследование сама по себе, она направляется туда, где все чисто, вечно, бессмертно и неизменно, и так как она близка и сродни всему этому, то всегда оказывается вместе с ним, как только остается наедине с собой и не встречает препятствий. Здесь наступает конец ее блужданиям, и в непрерывном соприкосновении с постоянным и неизменным она и сама обнаруживает те же свойства. Это ее состояние мы называем *размышлением*» (Платон, 1993а, с. 79).

Иначе говоря, задачу спасения (понимаемую не религиозно, а эзотерически) главные участники нового дискурса (Сократ, Платон, Аристотель) связали с *познанием*, понимаемым как *получение знаний о сущем путем рассуждений* (размышлений, доказательств). Однако рассуждать можно было по-разному, в частности, антиномично. Если софисты пытались закрепить и оправдать практику получения антиномий и свободной, ничем не ограниченной мысли, утверждая, что только человек — «мера знания о вещах» (Протагор), то ряд античных мыслителей, начиная с Парменида, выступили против этой практики и попытались преодолеть возникшие проблемы.

Уже Сократ показал, что ошибки в рассуждениях возникают потому, что рассуждающий по ходу мысли меняет исходное представление или же переходит от одного предмета мысли к другому, нарушая, так сказать,

предметные связи. Вот пример элементарного софистического рассуждения: «У человека есть козел, у которого есть рога, следовательно, у человека есть рога». Здесь в первой посылке связка «есть» — это одно отношение (имущественной принадлежности, т.е. козел принадлежит человеку), а во второй — другое отношение (рога козла — это не его имущество, а часть его тела). Чтобы при подобных подменах и отождествлениях не возникали парадоксы, Сократ стал требовать, во-первых, определения исходных представлений (в данном случае нужно определить, что такое человек, козел и рога), во-вторых, сохранения (неизменности) в рассуждении заданных в определении характеристик предмета.

Если сравнить предмет, заданный в определении, с эмпирическим предметом (например, козу как собственность и козу как таковую), то легко заметить, что первый предмет — это идеальное построение. У эмпирической козы почти бесконечное число свойств (коза — это животное, существо с четырьмя ногами, дающее молоко, приплод, шерсть и т.д. и т.п.), а у козы как собственности свойств несколько. Кроме того, в природе, вообще-то говоря, такой козы не существует, хотя она начинает существовать в рассуждении и мысли человека. Иначе говоря, создавая определение, человек именно приписывает козе определенные контролируемые в рассуждении свойства, т.е. конструирует идеальный объект.

Трудно переоценить заслугу Пифагора, Сократа и Платона, запустивших указанный процесс идеализации. Эти философы предложили *подчинить рассуждения и познание*

правилам, которые бы сделали невозможными противоречия и другие затруднения в мысли (рассуждения по кругу, перенос знаний из одних областей в другие и т.д.), а также позволили бы с помощью рассуждений получать знания о различных явлениях (родах бытия). Необходимое условие этих революционных предложений — *построение идеальных объектов и замена ими эмпирических явлений*. Параллельно решались еще две задачи: правила мышления должны были способствовать получению в рассуждениях и познании только таких знаний, которые *можно было бы согласовать с обычными знаниями* (т.е. вводился критерий опосредованной социальной проверки), кроме того, правила должны были быть *понятными и приемлемыми* для остальных членов античного общества.

«Пир» Платона можно считать одной из первых удачных попыток реализации новых установок. В этой работе Платон конструирует любовь как идеальный объект (в трактовке Платона — это идея любви), приписывая любви такие свойства, как «поиск своей половины», «стремление к целостности», «разумное поведение», «вынашивание духовных плодов» (стремление к прекрасному, благу, бессмертию). При этом Платон решает три задачи: создает новое понимание любви для становящейся античной личности, строит о любви непротиворечивое знание, реализует в отношении любви ряд собственных идеалов (см.: Розин, 2008, с. 176–181).

Осознает он только вторую задачу, «логическую». Поясняя в диалоге «Федр» примененный им метод познания любви, включающий два вида мыслительных способностей, Платон

пишет, что одна — «это способность, охватывая все общим взглядом, возводить к единой идее то, что повсюду разрозненно, чтобы, давая определение каждому, сделать ясным предмет поучения». Рассуждая об Эроте, Платон именно так и поступил: «сперва определил, что он такое, а затем, худо ли, хорошо ли, стал рассуждать; поэтому-то рассуждение, — говорит Платон, — вышло ясным и не противоречило само себе» (Платон, 1993б, с. 176). Рассматривая в диалоге «Парменид» отношения между единым и многим, Платон решает важную задачу нормирования познания. До изобретения рассуждений знания, относящиеся к определенному предмету, например той же любви, объединялись на схемах, задающих этот предмет, чаще же просто относились к этому предмету. Например, в античной мифологии любовь истолковывалась как действие богов любви — Афродиты и Эроса, а также как страсть (умопомрачение). С формированием рассуждений возникла сложная проблема: знания о предмете получались в разных рассуждениях и часто выглядели совершенно различными. Спрашивается: как же их объединять, чтобы не получались противоречия? Вот здесь и потребовалась особая норма. С точки зрения Платона, предмет задается как единое, а отдельные его характеристики — это многое, причем «единое есть многое». В данном случае задачи нормирования рассуждения и нормирования деятельности познания еще не разошлись, ведь единое — это и есть своеобразная норма познаваемого предмета (например, любви). У Аристотеля такая дифференциация уже налицо. В первой «Аналитике» он

формулирует правила для рассуждений, во второй — для познания.

Аристотель по сравнению с Платоном меняет подход к нормированию рассуждений и познания: нормы — это не идеи, а система правил, законов человеческой деятельности. Именно этот поворот — от объекта к деятельности, от смысла к языку, от содержания знания к его построению — и позволил Аристотелю выйти к нормам мышления, которые мы находим в «Аналитиках». С одной стороны, это фигуры силлогизмов, т.е. *правила, регулирующие правильные рассуждения*, с другой — *правила, позволяющие правильно вести доказательство*, например, такие: «доказывающее знание получается из необходимых начал», «нельзя вести доказательство, переходя из одного рода в другой», «каждая вещь может быть доказана не иначе как из собственных ей начал» и др. Аристотель понимает эти правила как знания о рассуждении и доказательстве, но мы сегодня можем их трактовать главным образом как нормы, созданные самим Аристотелем. Они строились так, чтобы размышляющий (рассуждающий, доказывающий) индивид не получал противоречий и не сталкивался с другими затруднениями при построении знаний (движение по кругу, запутанность, сложность, вариации, удвоения и т.д.). Стоит обратить внимание на то, что правила, относящиеся к доказательствам (вторая «Аналитика»), нормируют не рассуждения, а *познание определенных предметов* (родов бытия).

Во всех случаях, когда необходимо было применять сформулированные правила к конкретному случаю,

Аристотелю приходилось создавать особые объектные представления, которые позднее были названы категориями. Например, чтобы подвести под правило совершенного силлогизма «если три термина так относятся между собой, что последний целиком содержится в первом или вовсе не содержится в нем, то для этих крайних терминов необходимо имеется совершенный силлогизм» следующее рассуждение: «Сократ — человек, люди — смертны, следовательно, Сократ смертен», Сократ должен быть рассмотрен как представитель рода людей и только. Нас совершенно не должно интересовать, каким был Сократ человеком, мудрым или глупым, сколько он жил на свете, какую имел жену. Только одно — что Сократ есть *вид* по отношению к *роду* людей, которые в отличие от богов и героев все рано или поздно, но умрут. Если для пересчета предметов их необходимо представить как «количество», то для применения совершенного силлогизма — как «род и вид», находящиеся в определенном отношении (количество, род и вид — примеры аристотелевских категорий).

Категории могут быть рассмотрены двояко: это схемы описания эмпирии (в результате порождаются идеальные объекты, к которым уже могут применяться правила), и это особого рода объекты — кирпичики, из которых складывается мир (сущее). Во втором случае категории могут созерцаться, т.е. в изучаемых явлениях (предметах) усматриваются категории, а не наоборот. Обсуждая, например, природу души, Аристотель спрашивает, из каких «кирпичиков-категорий» она состоит.

Конструируя в работе «О душе» на основе категорий душу как идеальный объект, Аристотель создает *понятие* души.

Итак, Платон в «Пире», «Федре» и «Пармениде» обсуждает, как строить знание о некотором объекте изучения, сегодня мы бы сказали, как строить научный предмет, науку. Он показывает, что такие знания должны быть непротиворечивыми и связанными между собой процедурой размышления. Аристотель идет дальше. Он ставит задачу создания регулярной процедуры построения наук, понимая под этим, с одной стороны, способы построения знаний о некотором предмете, основанные на применении сформулированных им правил и категорий, с другой — поиск того, что Аристотель называет «началами», а мы бы сказали — построение основных положений и объектов науки.

Начала по Аристотелю — это истинные знания, задающие сущность изучаемого предмета. Силлогистическое суждение будет доказывающим, пишет Аристотель, «если оно истинно и взято из предположений, выдвинутых с самого начала». «У всех начал есть та общая черта, что они представляют собой первый исходный пункт или для бытия, или для возникновения, или для познания» (Аристотель, 1934, с. 78). К тому времени как Аристотель приступил к реализации своей программы, были дифференцированы знания о различных вещах — рассуждали о движении, музыке, душе, богах и пр., т.е. сами предметы уже фактически сложились. Однако, поскольку до Платона и Аристотеля каждый мыслитель, реализуя себя и собственное

понимание предмета, рассуждал по-своему, в каждой из указанных предметных областей были получены разрозненные знания, не связанные между собой; они по-разному трактовали предмет, нередко противоречили друг другу или опыту. Именно поэтому Аристотель ставит задачу — заново получить знания в каждой из таких предметных областей. Решение этой задачи и вылилось в построение античных наук.

Не менее важная задача, которую решает Стагирит, — подключение человека к созданной им системе правил (логике). Аристотель хочет оправдать новый взгляд на вещи и эмпирию как выраженные с помощью категорий, понятий и начал, а также объяснить, как создаются научные знания. Для этого он вводит понятия «восприятие», «воображение» и «мышление». Восприятие (ощущение), по Аристотелю, решает задачу связи вещей и эмпирии с категориями и понятиями, воображение позволяет понять, как на основе одних знаний и понятий получают новые, а мышление трактуется именно как деятельность человека, пользующегося правилами логики, категориями и понятиями. Обсуждая, например, в «Аналитиках» способность к познанию начал, Аристотель указывает на индукцию, «ибо таким образом восприятие порождает общее» (Аристотель, 1952, с. 288).

Но сходно Аристотель определяет в работе «О душе» ощущение как способность: «Ощущение есть то, что способно принимать формы чувственно воспринимаемых предметов без их материи, подобно тому как воск принимает отпечаток печати без железа и без золота». Ясно, что вос-

приятию (ощущению) Аристотель приписывает здесь такие свойства, которые позволяют понять связь начал с вещами и работой чувств. Тот же ход он реализует относительно мышления. «Мышление о неделимом, — утверждает Аристотель, — относится к той области, где не может быть лжи. А то, где [встречаются] и ложь, и истина, представляет собой соединение понятий <...> Впрочем, не всегда ум таков, но ум, предмет которого берется в самой его сути, [всегда усматривает] истинное, а не только устанавливает связь чего-то с чем-то» (Аристотель, 1937, с. 97, 99). Другими словами, мышление, по Аристотелю, — это и есть рассуждения и познание по правилам с использованием категорий.

Важно, что именно категории, понятия и начала задавали в мышлении подлинную реальность, причем эта реальность оказывалась идеальной и конструктивной. Не менее важна аксиологическая роль аристотелевской концепции: Стагирит подчеркивает, что мышление представляет собой высшую ценность. Обсуждая в «Метафизике» природу единого, он пишет: «Так вот, от такого начала зависит мир небес и <вся> природа. И жизнь <у него> — такая, как наша — самая лучшая, <которая у нас> на малый срок <...> При этом разум, в силу причастности своей к предмету мысли, мыслит самого себя <...> и умозрение есть то, что приятнее всего и всего лучше. Если поэтому так хорошо, как нам, богу — всегда, то это изумительно; если же — лучше, то еще изумительней» (Аристотель, 1934, с. 211).

Обобщая этот материал, можно предположить, что концепции мышления

выполняют две основные функции: позволяют понять, что есть мышление, прежде всего, в плане его «тела», т.е. практик мышления, а также присоединить мышление к индивиду. Утверждая, что мышление — неотъемлемая способность индивида, его деятельность, опирающаяся на правила и категории, что мыслить значит приобщаться к божественному и высшему, Аристотель склоняет античного человека мыслить и осваивать мышление.

Говоря, что мышление не зависит от чувственного восприятия, что оно задается только правилами и категориями, Стагирит одновременно задает мышление как *имманентную, ничем не обусловленную реальность*. Не является ли имманентная трактовка мышления одной из важнейших его характеристик? И вот почему. Конечно, в настоящее время мы понимаем, что мыслительные практики складываются под влиянием проблем и вызовов времени, изобретений и коммуникации, впрочем, как и концепции мышления. Однако если считается в разных теориях мышления, что нормы и концепции мышления полностью его задают, то вполне законны утверждения, что мышление ничем не обусловлено, кроме своей природы.

Когда же мыслительные практики начинают концептуализироваться в рамках более широкого целого, как, например, в Средние века или в работах И. Канта, то в этом случае мышление не удастся помыслить и приходится вводить (полагать) другие интеллектуальные реальности — *разум, концептирование, рассудок, сознание и бессознательное, интуицию* и т.д. Кстати, и психологические кон-

цепции мышления предполагают имманентную трактовку. И напротив, когда психолог вводит более широко целое, например, как Л.С. Выготский, задающий представление о социальной обусловленности и роли семиозиса, мышление не удастся помыслить. Сходная история, вероятно, имела место в ММК. Введя более широкое, чем мышление, представление о деятельности, Г.П. Щедровицкий утратил возможность мыслить мышление. И в концепции мыследеятельности «чистое мышление» не рассматривается имманентно, оно обусловлено деятельностью и коммуникацией.

Создание Аристотелем правил мышления и категорий, позволяющих рассуждать без противоречий и других затруднений, получать знания, которые можно было согласовывать с обычными знаниями, обеспечивая тем самым социальный контроль, а также понимать и принимать все предложенные построения (правила, категории и понятия), венчает длительную работу по *«становлению мышления»*. С одной стороны, конечно, мыслит личность, с другой — мышление, безусловно, представляет собой культурный феномен, поскольку направляется нормами, основания которых лежат не только в мыслительных практиках, но и в социальной коммуникации.

По отношению к обычному непроясненному миру реальность, заданная с помощью мышления, выступала как подлинный, ясный мир. Здесь и начинается история множественного истолкования действительности: каждый крупный философ, реализуя себя как личность и одновременно выполняя свое

профессиональное назначение (нормировать и концептуализировать мышление), порождает *индивидуальную персональную реальность*, которую он воспринимал *в качестве реальности как таковой*, т.е. социальной.

Уже в античной культуре сложились два основных взаимосвязанных способа использования мышления. С одной стороны, мысля и рассуждая, античный человек уяснял окружающие его природу, мир и самого себя, разрешал проблемы, возникающие, когда он не понимал, что происходило в действительности или как она устроена. С другой — мышление позволяло решать социальные задачи, касающиеся всех (снять антиномии, построить непротиворечивые знания для становящейся античной личности и новых социальных практик — любви, судопроизводства, политики и пр.).

Античная философия и наука представляли собой два полюса античного мышления (они расходятся и обособляются после Аристотеля в связи с разделением труда в самом мышлении). Но и другие виды деятельности (социальные практики), например искусство, право, политика, — тоже во многом продукты мышления. Вот одна иллюстрация. «Поэтику» Аристотель пишет с целью *создания науки об искусстве, чтобы включить последнюю в «органон знания»*. В свою очередь, реализация этой цели распадалась на три относительно самостоятельные задачи: 1) охарактеризовать специфику искусства, выделить его из других областей жизни, что для Аристотеля означало дать определение искусству как роду бытия, 2) различить

разные виды искусства и охарактеризовать их особенности (в системе Аристотеля это работа, направленная на выделение отдельных родов и построение их «начал», а мы бы сегодня в науковедении сказали — исходных идеальных объектов) и 3) построить правила, позволяющие создавать «хорошие» произведения искусств и, так сказать, отбраковывать, оценивать «слабые».

Как род бытия (знания) Аристотель характеризует искусство на основе категории «отношения», конкретно отношения «подражания». «Эпос и трагедия, — пишет Аристотель, — а также комедия, дифирамбическая поэзия и большая часть авлетики и кифаристики — все они являются вообще подражанием» (Аристотель, 1951, с. 1065). Еще одну характеристику искусства мы встречаем при различении поэзии и истории; здесь различение происходит с использованием категориальных представлений о «возможном», «общем», «частном», «прошлом». Отдельные виды искусств Стагирит различает именно на основе категории «вид».

Хорошим примером построения исходных идеальных объектов («начал») является определение и характеристика трагедии. «Итак, трагедия есть воспроизведение действия серьезного и законченного, имеющего определенный объем, речью украшенной, различными ее видами отдельно в различных частях, — воспроизведение действием, а не рассказом, совершающее посредством сострадания и страха очищение подобных чувств <...> Так как трагедия есть воспроизведение действия, а действие совершается как

ми-нибудь действующими лицами, которые непременно имеют те или другие качества характера и ума, и по ним мы определяем и качества действий, то естественными причинами действий являются две: мысль и характер. И соответственно им все достигают или не достигают своей цели. Воспроизведение действия — это фабула. Фабулой я называю сочетание событий. Характером — то, на основании чего мы определяем качества действующих лиц. Мыслью — то, посредством чего говорящие доказывают что-нибудь или просто выражают свое мнение» (там же, с. 1072–1073).

Как Стагирит нащупал эти все эти характеристики и свойства трагедии — отдельный вопрос, но явно это идеальные построения, позволяющие рассуждать без противоречий и схватывающие, по Аристотелю, сущность трагедии. Если учесть, что Аристотель стремился блокировать такие виды искусства и способы построения произведений, которые приводили человека в нечеловеческое состояние (экстаз-безумие), возбуждали недобрые чувства и агрессию или были очень слабыми в художественном отношении, то понятно, почему «подражание». Оно должно было обуздать художника, заставить его соотносить художественную реальность с обычной, не слишком далеко улетать на крыльях воображения. Создавая науку об искусстве и формулируя некоторые самые общие правила построения произведений искусства, Аристотель включал искусство и деятельность художника в общую интеллектуальную культуру, которая в то время складывалась. Эта культура заставляла художника

творить по-новому, следуя не традиции, а реализуя разумную способность личности.

Безусловно, Аристотель противопоставил искусство («поэтику») как истории, так и философии, обособил его, но при этом он был уверен, что искусство, как, впрочем, и другие практики, находится в ведении философии. Стагирит считал, что художник должен действовать исходя не только из своих «природных дарований» (мы бы сегодня сказали «таланта»), но и ума, опирающегося на философское знание. «Поэтика» и представляла такое знание.

Задавая «начало искусства», Аристотель пытается схватить в знании его сущность. С одной стороны, сущность искусства, по Аристотелю, задается отношением искусства к обычной жизни. Здесь и идея подражания жизни, но также, если так можно выразиться, характеристика «назначения искусства», последнее или доставляет удовольствие, или — второй вариант — способствует очищению чувств (аристотелевский катарсис) посредством страха и сострадания. С другой стороны, сущность искусства Аристотель задает, характеризуя особенности художественной формы («средств») и «художественной реальности» («предмет» и «способ»). Сюда относятся: различие искусств, пользующихся словом, красками, танцами и пр.; различие того, чему искусство подражает (лучшим, худшим и похожим на нас); различие позиций, с точки зрения которых идет повествование (например, от третьего лица или первого). Но фактически Аристотель задает особенности художественной реальности и другими способами. Так,

например, он характеризует правильное художественное произведение как «целое», имеющее определенный «объем», «правдоподобное», органичное («если части событий должны быть соединены таким образом, чтобы при перестановке или пропуске какой-нибудь части изменилось и потрясилось целое», «удивление будет сильнее, чем в том случае, когда что-нибудь является само собою и случайно. Ведь даже из случайных событий более всего удивления вызывают те, которые кажутся происшедшими как бы ненамеренно» (там же, с. 1078).

Аристотель, завершая работу предшествующих философов, окончательно разводит утилитарные и неутилитарные начала, характеризует новую практику — как поэтику, описывает выразительные средства поэтики, формулирует правила, позволяющие художникам действовать осознанно и, говоря современным языком, технологично. Знания об искусстве, его назначении и видах, о строении произведений создавали вторую ипостась бытия искусства (первая — творчество самого художника, создающего новое произведение). Наличие этой второй — когнитивной ипостаси искусства создавало своеобразный порождающий механизм, стимулирующий развитие искусства. Дело в том, что «художественная рефлексия» (т.е. изучение искусства и полученные о нем знания и схемы) показывала, что художник или реализует только некоторые из указанных рефлексией возможностей, или вообще их не реализует, или действует как-то иначе. В результате он начинал ставить для себя и решать новые художественные за-

дачи. Но следующие акты художественной рефлексии опять обнаруживали несоответствие реальной художественной практики той идеальной, которую задавала художественная рефлексия. Все это, естественно, не отменяло необходимости изобретать новую художественную форму, напротив, интенсифицировало такие изобретения.

Приведенный здесь пример мыслительной работы можно отнести уже не к становлению, а к функционированию и развитию античного мышления. Другой пример такого рода — *становление в античности юридического мышления*, которое, с точки зрения аристотелевской концепции мышления, должно быть отнесено к функционированию и развитию мышления. Пусковым механизмом такого становления выступило понятие римского права. На его основе переосмысляются понятия, используемые в античном судопроизводстве, прежде всего закон и преступления (закон постепенно начинает пониматься как правовая норма или предписание, а преступление — как нарушение чьего-либо права). Складываются и специфические правовые рассуждения: подведение под правовую норму (закон) частного случая, выяснение и доказательство того, нарушена чья-нибудь правовая норма или нет, апелляция к справедливости как подразумеваемой правовой норме, судебные доказательства с использованием правовых представлений как аргументы для одной или другой стороны.

Собственно говоря, юридическое мышление в античности — это аристотелевское мышление, в центр

которого становится такое «начало», как право. В частности, суждения о тех или иных ситуациях, рассматриваемых в суде и становившихся предметом спора, теперь строятся не столько исходя из знания конкретной ситуации или свидетельства сторон, сколько как следствия из понятия права, которое применялось к данному случаю. Из этого вырастают правовые процедуры истолкования (интерпретации) событий, так же как возможность построения версий, слабо реагирующих на свидетельские показания или предъявляемый в судопроизводстве материал.

Существенно способствовали формированию юридического мышления в этот период три важных процесса. Складывается корпус профессионалов-юристов, которые помогали истцам и ответчикам правильно выбирать формулы (иначе дело могло быть даже не принято к производству), а также осуществлять другие необходимые в суде действия; одновременно юристы помогали преторам, чиновникам и судьям. Возникают юридические школы, где изучаются законы и осваиваются на примерах отдельных процессов способы юридического мышления.

Все больше юристы осваивают греческую философию и риторику. «Используя такую богатую греческую базу, как философия, римские юристы могли уже на гораздо более глубокой и намного более эффективной основе, чем они это делали раньше, уточнять юридически важные

понятия и моменты в едином комплексе с конкретными фактами, а также устанавливать возможное сходство между отдельными похожими явлениями и фактами или, наоборот, выявлять различия между разными явлениями <...> На базе всей этой несистематизированной массы материалов, т.е. правовых норм, предусматривавшихся в ту эпоху для каждой отдельной конфликтной ситуации, в конечном счете был создан особый правовой институт, позволявший выделять из всего сложного комплекса правовых норм конкретные нормы, которые функционально соответствовали определенному типу «своей» конфликтной ситуации» (Аннерс, 1994, с. 107).

В новое время мышление концептуализируется в рамках не только, если можно так выразиться, «логического подхода», но и методологического. Аристотель имел дело с нормированием способов получения знания, образцы которых уже отчасти сложились, и нужно было построить модели и схемы правильных способов. Ф. Бэкон решает другую задачу: он ищет схемы, позволяющие создавать новые способы получения знаний для наук о природе. Главная его идея в отношении мышления следующая: *прежде чем мыслить, нужно подумать, мышление предполагает управление, само это управление есть тоже мышление, но понимаемое как искусство*². «Впрочем, — пишет он, — если уж угодно определять

² Уже в работах Николая Кузанского естественное начинает пониматься как аспект искусственного и наоборот. «Ничто, — пишет он, — не может быть только природой или только искусством, а все по-своему причастно обоим» (Кузанский, 1979, с. 253).

каждое явление по степени его достоинства, то следует сказать, что науки, изучающие мышление, безусловно, являются ключом ко всем остальным. И точно так же как рука является орудием орудий, а душа — формой форм, так и эти науки являются науками наук. Они не только направляют разум, но и укрепляют его, подобно тому как упражнение в стрельбе из лука развивает не только меткость, но и силу, давая возможность стрелку постепенно натягивать все более тугий лук» (Бэкон, 1971, с. 76, 293). «Здание этого нашего Мира и его строй представляют собой некий лабиринт для созерцающего его человеческого разума, который встречает здесь повсюду столько запутанных дорог, столь обманчивые подобия вещей и знаков, столь извилистые и сложные петли и узлы природы <...> Надо направить наши шаги путеводной нитью и по определенному правилу обезопасить всю дорогу, начиная от первых восприятий чувств <...> но, прежде чем удастся причалить к более удаленному и сокровенному в природе, необходимо ввести лучшее и более совершенное употребление человеческого духа и разума... путь к этому нам открыло не какое-либо иное средство, как только *справедливое и законное принижение человеческого духа*» (там же, с. 78–79).

Естественно возникает вопрос: каким образом мышление может направлять мышление? Ф. Бэкон отвечает, следуя той же самой логике «природы как естественного, стесненного искусством техники»: ибо, говорит он, «природа Вещей сказывается более в стесненности посредством искусства, чем в собственной

свободе» (там же, с. 288). Уже как средство мышления такое управление Ф. Бэкон называет методом: «Знание же передается другим, подобно ткани, которую нужно выткать до конца, и его следует вкладывать в чужие умы таким же точно методом (если это возможно), каким оно первоначально найдено» (там же, с. 343).

Через три столетия Г.П. Щедровицкий концептуализирует мышление, реализуя тот же подход, но управление мышлением он задает принципиально иначе. Управлять мышлением, утверждает Г.П. Щедровицкий, можно только на основе *технологии*, прежде всего, *схематизации и проектирования*, причем эти технологии должны опираться на *собственный опыт мышления и рефлексии*. В начале 1980-х гг., обсуждая особенности методологической работы, Г.П. Щедровицкий пишет, что «продукты и результаты методологической работы в своей основной массе — это не знания, проверяемые на истинность, а проекты, проектные схемы и предписания. И это неизбежный вывод, как только мы отказываемся от слишком узкой, чисто познавательной установки, принимаем тезис К. Маркса о революционно-критическом, преобразующем характере человеческой деятельности» (Щедровицкий, 1995б, с. 96). «Итак, методолог (в отличие от ученого) — это человек, который работает над собственной деятельностью и собственным мышлением, меняя их, трансформируя, создавая новые формы — сначала в мысли, а потом в реализации. На мой взгляд, в этом суть дела» (На досках, 2004, с. 131, 184–185). «Осуществляется полный отказ от описания внешнего объекта.

На передний план выходит рефлексия, а смысл идеи состоит в том, чтобы деятельно творить новый мыслительный мир и вовремя его фиксировать, — и это для того, чтобы снова творить и снова отражать и чтобы снова более точно творить. Поэтому фактически идет не изучение внешнего объекта, а непрерывный анализ и осознание опыта своей работы» (Щедровицкий, 1977, с. 124).

Не отрицает Г.П. Щедровицкий и роль исследования, иначе бы он не писал «теория мышления», «теория мыслительности», но понимает он исследование как принципиально подчиненное методологии.

Стоит обратить внимание на то, что методологическая концептуализация мышления отражает реальное изменение и развитие мыслительных практик, особенно в XX в., когда постоянно возрастала роль методологического планирования и сопровождения мысли. Мышление все больше усложняется практически во всех областях деятельности и практиках. В результате для эффективной мыслительной работы мышление приходится планировать и программировать, а это одна из важнейших функций методологии. В свою очередь, усложнение мышления связано как с расширением спектра применяемых средств и методов, так и необходимостью выбора той или иной познавательной, более широкой мыслительной стратегии. Если, например, в XIX в. естественно-научный метод и подход считались главными, то в настоящее время наряду с ними широко используются гуманитарные и социальные мыслительные стратегии (дискурсы). Час-

то исследователь должен сам выработать стратегию и план мышления, по сути, совершенно новые.

Хотя феноменологическая концептуализация мышления противопоставляется методологической по линии «не технология, а сознание», не «управление мышлением, а беспредпосылочное, свободное от норм мышление», на мой взгляд, идея управления мышлением здесь присутствует в форме «самоуправления». Различие в другом, его наметил еще Р. Декарт, когда писал, что мышление — это и чувства, и эмоции, и, главное, ясное, непосредственное восприятие и сознание предмета. «Под словом мышление (*cogitation*), — пишет Р. Декарт, — я разумею все то, что происходит в нас таким образом, что мы воспринимаем его непосредственно сами собою; и потому не только понимать, желать, воображать, но также чувствовать означает здесь то же самое, что мыслить» (Декарт, 1950, с. 429).

«Я никого, — писал Э. Гуссерль, — не могу заставить с очевидностью усмотреть то, что усматриваю я. Но я сам не могу сомневаться, я ведь опять-таки с самоочевидностью сознаю, что всякое сомнение там, где у меня есть очевидность, то есть где я *непосредственно воспринимаю истину*, было бы нелепо. Таким образом, я здесь вообще нахожусь у того пункта, который я либо признаю Архимедовой точкой опоры, чтобы с ее помощью опрокинуть весь мир недоразумения и сомнения, либо отказываюсь от него и с ним вместе от всякого разума и познания. <...> Если мы будем держаться вышеозначенного понятия истины, то истина как коррелят идентифицирующего акта есть

некоторое предметное содержание, а как коррелирует полной идентификации — тождество: полное согласие между тем, что имеется в виду, и данным как таковым. Это согласие переживается в очевидность, поскольку очевидность есть актуальное совершение адекватной идентификации» (цит. по: Гайденко, 1997, с. 355–356).

Так выглядит феноменологическая концептуализация, а вот реальная мыслительная работа (мыслительная практика), на мой взгляд, может быть охарактеризована таким образом.

– Феноменолог «танцует» принципиально от своей личности, которая и задает целое, ход мысли. Различные подходы и методы для него — только средства его работы и движения. Безусловно, он их использует, но они не определяют целого. Целое задается его экзистенциальными проблемами, актуализированным для ответа на эти проблемы опытом, самой работой мысли.

– Единицей феноменологической работы является «тема», которая продумывается и разрабатывается; переход одной темы к другой обусловлен не логикой, а предметом и видением феноменолога.

– Продумывание и разработка темы включает в себя объективные способы работы (разные подходы, методы, рассуждения и пр.), позволяющие предмету появиться, дающие феноменологу ясное ощущение того, что он попал в точку, схватил сущность явления. Объективные способы работы — только условия мысли, а не ее сущность.

– Возражая против логики и методологии в том смысле, что его работа и мышление, уверен феномено-

лог, не могут быть «интеллектуально пересчитаны» (термин А. Пузыря), феноменолог не отказывается от «концептуализации». Он характеризует свою работу главным образом в двух аспектах: как безусловное, беспредпосылочное, свободное движение мысли и, тем не менее, как определенный путь, обусловленный движением в определенной реальности. Необходимость следовать указанным здесь двум аспектам предопределяет особый язык концептуализации: построения и термины этого языка метафоричны, противоречивы, многозначны.

– Любое подлинное познание действительности содержит феноменологический план, поскольку видение предмета и реализация личности — необходимые условия мышления. Но только в феноменологии эти два момента считаются основными.

Теперь обсудим, в чем особенность психологических концептуализаций мышления. На мой взгляд, здесь можно указать два момента. Во-первых, анализируя мышление, психологи заимствуют представления (схемы) о мышлении из внепсихологических концепций (не только философских, но и физиологических, кибернетических, синергетических и др.). Во-вторых, проявления мыслительной работы или другие связанные с ней состояния мысли, выявляемые в психологических экспериментах (или психологических практиках), психологи истолковывают как составляющие или механизмы мышления индивида, в связи с чем они переосмысливают заимствованные схемы. Например, О. Зельц, анализируя способы решения индивидом задач, выявляет, что

испытуемый для успешного решения должен устанавливать отношение между искомым и известным. Если бы речь шла о методологии, то это отношение было бы истолковано как одна из характеристик метода. Но О. Зельц, будучи психологом, вводит понятие *антиципации*, понимаемое как особая *интеллектуальная операция* и *способность* индивида. «Развивая свои представления о самом процессе решения задач, Зельц наибольшее значение придает самой первой фазе — образованию “общей задачи” в результате обработки данного экспериментатором материала, главное звено которой состоит в выделении “предметных отношений” между элементами. В результате образуется проблемный комплекс, в котором: а) выделены характеристики известного; б) определено место неизвестного, искомого; в) выделены отношения между данным и искомым. В незавершенности комплекса О. Зельц видел суть проблемности. Эта незавершенность может касаться либо компонента комплекса, либо отношения между известными компонентами. Образование общей задачи и состоит в создании определенной схемы, в которой искомое характеризуется через то место, которое оно занимает в комплексе. О. Зельцем введено важное понятие “антиципация”: антиципируется искомое. Если бы искомое вообще было неизвестным, оно не могло бы быть найденным. Неизвестное получает как бы косвенное определение через отношение к известному. В выявлении отношений между известным и искомым и создании на этой основе антиципации искомого и заключается образование общей задачи» (Тихомиров, 2002).

Думаю, психолог действует так всегда. Столкнувшись в эксперименте или в практике с проявлениями, не укладывающимися в принятые схемы психики, исследователь осмысляет их как принадлежащие к психике, находит этим проявлениям в ней место и заново уточняет строение психики. Здесь стоит обратить внимание на то, что указанные проявления не существуют до психологических экспериментов и практик. Они появляются и ловятся (описываются) психологом именно в эксперименте или в практике. В этом смысле невозможно сказать, кто носитель психики (мышления): испытуемый или испытуемый вместе с экспериментатором, индивид или индивид вместе с психологом. Я лично склоняюсь ко второму ответу. Вот один пример.

Феномен сопротивления З. Фрейд вводит в психику, чтобы не только объяснить поведение своей клиентки, но и оправдать собственное поведение. Его пациентка (Элизабет фон Р.) сопротивляется, говорит, что ей внушают то, чего не может быть. Конкретно З. Фрейд убеждает ее, что она полюбила мужа своей горячо любимой сестры. Он преодолевает сопротивление Элизабет, убеждая ее, что все так и есть на самом деле, как он говорит. Получается, что «сопротивление» у З. Фрейда — это теоретическое осмысление как его собственной практики и убеждений, так и реакции на нее Элизабет. Он истолковывает сопротивление Элизабет с помощью схемы, по которой введение в общее поле сознания изолированной области сознания (второй, так сказать, бессознательной личности) предполагает преодоление

сил и энергии, затраченных на процесс изоляции.

Понятно, что при другой концептуализации, например по К. Роджерсу, сопротивление было бы истолковано совершенно иначе, например как отказ принимать неправильную интерпретацию (кстати, именно такова и была первая реакция Элизабет) либо как нежелание восстанавливать целостность опыта личности или обсуждать с другим человеком личные проблемы.

Продумаем эту ситуацию. Наша версия такая. Элизабет сопротивляется потому, что З. Фрейд навязывает ей интерпретацию, которая не соответствует действительности и выставляет ее черном цвете. Но З. Фрейд все же вменяет свою интерпретацию на основе суггестии и двух схем: он утешает Элизабет, говоря, что *человек не властен в своих чувствах* и что *само заболевание свидетельствует о ее высокой нравственности*. Подчинившись З. Фрейду и приняв его интерпретацию и схемы, Элизабет по-новому видит свою прежнюю жизнь (считает, что да, возможно, она полюбила своего зятя). Сознание Элизабет изменилось, поскольку она подчинилась З. Фрейду и сознает действительность с помощью фрейдовских схем и интерпретаций. Конечно, изменилось не само по себе, а под влиянием З. Фрейда, под воздействием практики, в которую он ее включил. Но нельзя отрицать и самоорганизацию психики в ответ на эти воздействия. Получается, что, с одной стороны, это формирование (искусственное), с другой – образование психической структуры (естественное).

Примерно то же самое происходит и по отношению к мышлению.

Психолог в эксперименте формирует новые способы мышления, оснащая испытуемого новыми схемами, обучая новым действиям и пр. При этом в ответ на формирование имеет место самоорганизация психики, складываются новые психические структуры. Проявления этих структур «ловит» экспериментатор и истолковывает их как чисто естественное, как действие психики (мотивов, установок, самооценки, антиципации и т.п.). Последнее вряд ли правильно, ведь психические структуры вторичны, обусловлены взаимоотношением с экспериментатором, особенностью психологической практики, в которую оказывается включен испытуемый. Кроме того, отнесение указанных проявлений к психике приводит к формированию понятий (мотив, установка, интеллектуальная операция, высшая психическая функция и др.), значение которых весьма трудно определить. Но для психологов подобная неопределенность часто выглядит как преимущество, позволяющее придавать этим понятиям нужные характеристики.

Но, несмотря на неадекватную концептуализацию, все это имеет определенный смысл, ведь психолог выявляет условия формирования новых способов мышления, условия реализации используемых им понятий и концепций мышления, различающиеся для разных каналов социализации, разных подходов, разных типов личности. Действительно, в рамках психоаналитической практики или типов социализации, которые хорошо описываются в терминах психоанализа, формирование мышления, так же как и других психических феноменов, обязательно будет

наталкиваться на сопротивление индивида. При одном типе обучения нужно будет учитывать и формировать антиципацию, при другом, например, определенные мотивы или установки, при третьем — карты и схемы и т.д.

Подведем итоги. Предложенная здесь концепция мышления, на наш взгляд, имеет то достоинство, что она не отрицает, а, наоборот, объясняет существование и смысл других концепций мышления. Объясняет она и парадоксы мышления, и его эволю-

цию. Еще одно достоинство: эта концепция открывает большой простор для исследования мышления. Но есть и проблемы. Например, в какой мере предложенная концепция мышления удовлетворяет принципу имманентности? Мыслят ли, создавая концепции мышления, их авторы? Что вообще в этой картине можно назвать мышлением? И много других проблем, которые требуют обсуждения, но, на наш взгляд, только увеличивают привлекательность подобного подхода.

Литература

- Аннерс Э.* История европейского права. М., 1994.
- Апулей.* Метаморфозы: В XI кн. М., 1960.
- Аристотель.* Метафизика. М., 1934.
- Аристотель.* О душе. М., 1937.
- Аристотель.* Поэтика. М., 1951.
- Аристотель.* Аналитики. М., 1952.
- Бэкон Ф.* Великое восстановление наук // Бэкон Ф. Соч: В 2 т. М., 1971. Т. 1.
- Выготский Л.С.* Мышление и речь // Выготский Л.С. Собр. соч: В 6 т. М., 1982. Т. 2.
- Гайденко П.* Прорыв к трансцендентному. Новая онтология XX века. М., 1997.
- Декарт Р.* Избранные произведения. М., 1950.
- Делез Ж.* Различие и повторение. СПб., 1998.
- Кузанский Н.* Соч: В 2 т. М., 1979. Т. 1. На досках. Публичные лекции по философии Г.П.Щедровицкого. М., 2004.
- Платон.* Федон // Платон. Соч. в 4 т. М., 1993а. Т. 2.
- Платон.* Федр. Соч: В 4 т. М., 1993б. Т. 2.
- Розин В.М.* Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. М.; Воронеж, 2008.
- Тихомиров О.К.* Психология мышления. М., 2002 (электронный ресурс).
- Щедровицкий Г.П.* Сладкая диктатура мысли // Вопросы методологии. 1994. № 1–2.
- Щедровицкий Г.П.* О различии исходных понятий «формальной» и «содержательной» логик // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995а.
- Щедровицкий Г.П.* Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995б.
- Щедровицкий Г.П.* Схема мыследеятельности – системно-структурное строение, смысл и содержание // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М., 1995в.
- Щедровицкий Г.П.* Методологическая организация сферы психологии // Вопросы методологии. 1997. № 1–2.

*Специальная тема выпуска:
Человек, бизнес, организация*

Приглашенный редактор — Н.Л. Иванова

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Материалы данного номера журнала посвящены теме, которую мы обозначили «Человек, бизнес, организация». Это ключевые составляющие предметной области психологических исследований, осуществляемых в рамках психологии бизнеса — современной отрасли психологии, которая находится на стадии своего формирования.

Возникновение научных исследований в области психологии бизнеса было обусловлено следующими причинами:

- изменением общественного отношения к бизнесу как к социальному институту, играющему важную роль в развитии экономики страны;
- необходимостью оптимизации работы бизнес-структур с помощью психологических знаний, применяемых в условиях бизнес-деятельности;
- возникновением проблем, связанных с профессиональной деятельностью, личностными особенностями, групповыми процессами субъектов бизнеса;

– ростом потребности бизнеса в специалистах с психологическим образованием, которые в мировой практике получили название бизнес-психологов.

Теоретическим и методологическим основанием исследований в области психологии бизнеса являются концепции, разработанные в рамках социальной, организационной, экономической психологии.

На кафедре организационной психологии НИУ ВШЭ в рамках магистерской программы «Психология в бизнесе» разрабатывается подход к изучению психологии бизнеса, в основе которого — понимание бизнеса как деятельности и социальной среды развития личности.

В этом подходе проявляется, прежде всего, влияние отечественной школы изучения деятельности и самоопределения личности в профессиональной и социальной среде (К.А. Абульханова, В.П. Зинченко, Е.И. Климов, Н.С. Пряжников, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков).

Стержневым подходом к анализу профессиональной активности субъектов бизнеса является концепция системогенеза деятельности В.Д. Шадрикова. Деятельность бизнесмена рассматривается в тесной связи с его социализацией, особенностями взаимодействия с окружающими. Мы исходим из того, что бизнес как особая деятельность, направленная на получение прибыли и предъявляющая свои требования к личности, реализуется в определенной социальной и организационной среде, имеет свои особенности возникновения и функцио-

нирования и оказывает существенное влияние на социальные структуры и порядок в обществе, стандарты общественного поведения и т.д. Кроме того, развиваются идеи, сложившиеся в зарубежной психологии, в частности, при изучении социальной идентичности (А. Тэшфел, Дж. Тернер, А. Хаслам и др.), потребительского поведения, имиджа организаций и т.д.

Все эти направления исследования бизнеса нашли отражение в статьях, представленных в журнале.

Н.Л. Иванова

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В БИЗНЕСЕ: ПРОБЛЕМЫ И МОДЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Н.Л. ИВАНОВА



Иванова Наталья Львовна – профессор факультета психологии НИУ-ВШЭ, заведующая кафедрой факультета государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ, доктор психологических наук. Автор монографий «Образование в западных странах на рубеже веков» (1999), «Социальная идентичность и профессиональный опыт личности» (2003, в соавт.), «Социальная идентичность: структура и трансформация» (2004).

Область профессиональных интересов: психология социальной идентичности и межгрупповые отношения, профессиональная деятельность, профессиональная идентичность, межкультурное взаимодействие.

Контакты: sinec@inbox.ru

Резюме

В статье проводится анализ проблемы самоопределения личности в профессиональной и социальной среде. Рассматривается модель самоопределения, в основе которой лежит сочетание особенностей самосознания (социальная идентичность, самоотношение, мотивы, ценности) и способов принятия решений. Практическая направленность работы связана с проблематикой психологии бизнеса, в частности, с изучением проблем самоопределения личности в современном бизнесе. Сделана попытка типологизации особенностей самоопределения.

Ключевые слова: *самоопределение личности, социальная идентичность, профессиональная идентичность, проблемы профессионализации и социализации.*

Введение

Самоопределение личности – это актуальная предметная область психологических исследований. Многие аспекты жизни и деятельности человека зависят от того, какое

место он себе отводит в социальной среде, каким образом выстраивает свой профессиональный путь, какие осваивает социальные роли и т.д. Поэтому особенности самоопределения связаны с эффективностью деятельности индивида, его способностями к

Работа выполнена в рамках проекта «Самоопределение личности в бизнесе: проблемы, модели, подходы» при поддержке программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2011 г.

самореализации, саморазвитию, преодолению кризисов и т.д.

В статье рассматриваются проблемы самоопределения личности в бизнесе. Бизнес как неотъемлемая часть новых экономических отношений требует от своего субъекта непрерывного самосовершенствования, умения выстраивать нужные отношения и управлять различными по численности группами людей и т.д. С психологической точки зрения, бизнес представляет собой особую деятельность и в то же время сложно организованную социальную и профессиональную среду, которая оказывает большое влияние на личность человека (Емельянов, Поварицына, 1998; Журавлев, Купрейченко, 2004; Иванова, Михайлова, Штроо, 2007; и др.). Самоопределение личности в бизнесе сопровождается постижением норм, правил, ценностей и других аспектов бизнес-сообщества, а также формированием представлений у специалистов о своих профессионально важных качествах, способностях и других характеристиках, обеспечивающих эффективность деятельности.

Бизнес является очень динамичной средой, поэтому в компаниях и организациях растет потребность в психологически грамотных и развитых кадрах, понимающих, кто они и какой смысл имеет для них деятельность. Человек, который определился в социальной и профессиональной сфере, может лучше контролировать свою жизнь и добиваться успеха в деятельности. Способности человека понять условия социальной среды и адаптироваться к ним, «продержаться» на постоянно меняющемся рынке профессий относятся к важ-

ным факторам конкурентоспособности личности в бизнесе (Иванова, Степанищева, 2009). Как известно, конкурентоспособность бизнеса, с экономической точки зрения, определяется его рыночной жизнеспособностью. В определенном смысле можно сказать, что и конкурентные преимущества человека, который организует бизнес-деятельность, также проверяются его причастностью к рынку, только не товаров и услуг, а труда. Это проявляется в профессиональных компетенциях, способностях, возможностях занять определенную статусно-ролевую позицию в организации, удержаться на ней, в качестве выполнения своих обязанностей и т.д. Конкуренция как одно из важнейших условий существования бизнеса заставляет человека, если он хочет выиграть, постоянно развиваться, профессионально и личностно.

В связи с этим уместно упомянуть о том, что в психологии сложились определенные представления о профессионализме, применимые и к анализу деятельности бизнесмена. Профессионал, как субъект труда, в отличие от исполнителя сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации. Он владеет деятельностью в целом, удерживает ее предметность в многообразных практических ситуациях, способен к построению деятельности, ее изменению и развитию (Шадриков, 2007). Поэтому, на наш взгляд, успешно и стабильно конкурировать могут лишь те бизнесмены, которые профессионально и личностно удовлетворяют требованиям деятельности, понимают свою ответственность перед обществом, способны к

самоконтролю и развитию, осмысленному отношению к самим себе.

В то же время условия динамично развивающегося общества и мира профессий по-разному отражаются в самосознании личности. Сложившиеся представления человека о себе, своей работе, деловой этике могут как способствовать его продвижению в профессиональном и карьерном поле, так и тормозить его (Зеер, 2003; Климов, 1996; Орел, 2005; Пряжников, 1999). В связи с этим перед психологами встают вопросы о том, как эффективность деятельности связана с особенностями самосознания личности, в частности, с представлениями о требованиях деятельности, специфике сообщества, о собственных профессиональных и личностных качествах и т.д. Ответы на эти вопросы — в области проблематики самоопределения личности.

Самоопределение личности — междисциплинарная проблема, которая изучается в психологии, педагогике, социологии, политологии и других гуманитарных науках. Субъектом самоопределения является личность, оказавшаяся перед проблемой выбора, принятия решения о своем месте в обществе, о будущей деятельности и т.п. С психологической точки зрения, это явление рассматривается как сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях (Психология, 1990), как внутренняя активность, которая придает определенность личности и через которую преломляются внешние воздействия (Рубинштейн, 2006). В то же время это и сознательный процесс анализа, принятия, проверки на прочность не только собственной позиции, но и

представлений о самом себе в проблемных ситуациях (Пряжников, 1999). В рамках концепции самодетерминации самоопределение выступает как процесс формирования жизненно важных навыков, знаний и убеждений личности, позволяющих субъекту осуществлять автономное поведение, постановку целей и их достижение, саморегуляцию и т.п. (Deci, Ryan, 2000; Ryan, Deci, 2006).

Самоопределение рассматривается как условие формирования профессионально важных качеств и успешного овладения деятельностью, а также как процесс, во многом обеспечивающий успешность социальной адаптации и профессионализации (Кудрявцев, Шегунов, 1983; Машарова, Сырцова, 2007; Митина, 2003; Пряжников, 1999, 2001; и др.). В этом подходе проявляется сложившаяся в отечественной психологии логика осмысления критериев профессионального развития и характеристик профессионала. Профессионал как субъект труда, в отличие от исполнителя, сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации. Он выстраивает, изменяет и развивает деятельность, удерживает ее предметность в многообразных практических ситуациях (Маркова, 1996; Шадриков, 2007). В этом подходе проявляется также тенденция поиска закономерностей формирования личности профессионала, например, с точки зрения оптимальности. Отношения оптимума могут не только характеризовать стадию профессионализации личности, но проявляться и на регрессивном этапе профессионального становления (Орел, 2007, 2009).

В социально-психологическом контексте самоопределение предстает как процесс формирования Я-концепции (социальной идентичности) личности через освоение и принятие индивидом социальных ролей, позиций в общей системе социальных отношений (Андреева, 2000; Свенцицкий, 2004).

Говоря о психологической природе самоопределения, нам бы хотелось обратить внимание на следующие моменты. Большое место в исследованиях занимает проблематика идентичности, в которой выражаются определенный содержательный результат и процессуальный смысл самоопределения (Ермолаева, 2001; Климов, 1996; Поваренков, 2002; и др.). Современным направлением психологических исследований в этой области является изучение социальной идентичности, которое восходит к работам А. Тэшфела и направлено на выявление роли социальной среды в развитии самосознания личности (Tajfel, 1972; Tajfel, Turner, 1986).

Применительно к профессиональной деятельности в психологии исследуются в основном такие разновидности идентичности, как социальная и профессиональная, что в целом отражает сложившееся в культуре отношение к профессионалу, который является не только носителем профессиональных качеств, но и представителем различных групп, общества, эпохи. Например, Е.П. Ермолаева показала, что ситуации, в которых у людей наблюдаются трудности самоидентификации, выражен профессиональный маргинализм, могут рассматриваться как признак нестабильных обществ. Масштабные профессиональные кризисы продуциру-

ют маргиналов, отвергающих или негативно оценивающих свою прежнюю идентичность, что снижает уровень зрелости общества (Ермолаева, 2001).

В то же время в процессуальном плане самоопределение предстает как поиск человеком оптимального решения относительно своего места в социальном и профессиональном мире в изменяющихся условиях. В этом смысле результатом самоопределения является не только новое качество личности, но и опыт работы над собой, развитие навыков принятия решения в определенных условиях, т.е. возможность рассмотрения неких параметров самоопределения, которые связаны с особенностями принятия решений.

Мы рассматриваем самоопределение в двух аспектах: во-первых, конструирования социальной идентичности; во-вторых, разрешения проблемной ситуации, принятия решения (Иванова, 2008). В ходе конструирования идентичности происходит а) восприятие субъектом несоответствия его индивидуальных и личностных свойств (качеств, социально-ролевых позиций, уровня, места в обществе и т.д.) требованиям окружающей среды; б) соотнесение своих качеств с реальными или представляемыми эталонами (требованиями, статусами, ролями, культурными традициями и т.д.); в) перестройка представлений о себе, в том числе и путем выбора качеств, которые по объективным или субъективным причинам оптимальны для жизнедеятельности в сложившейся ситуации. Процесс принятия решений основан на активности индивида по выявлению и утверждению собственной позиции в проблемных ситуациях, аналогичной

процессу решения задач с различной степенью неопределенности, сложности и изменчивости. Такой подход позволяет предложить гипотетическую модель самоопределения, основанную на сочетании двух системных характеристик: социальной идентичности и способа принятия решений. Уровень этих характеристик в данной модели может определяться следующим образом:

а) идентичность — по степени выраженности деловых и профессиональных составляющих от минимальной до максимальной (базисная, рефлексивная, деловая);

б) способ принятия решений — по степени выраженности рациональных способов анализа и переработки информации (эмоциональные и логические).

В рамках данного анализа одной из основных функций самоопределения будет подготовка и принятие оптимального решения человеком о своем месте в социальной и профессиональной среде, своем будущем в тех контекстах, в которых развивается проблемная ситуация. При этом содержательным результатом самоопределения является социальная идентичность личности. Применение данного подхода позволило по-новому посмотреть на проблемы профессионализации личности в бизнесе.

Эмпирическое исследование

Рассмотрим некоторые результаты эмпирического исследования, которое проводилось нами в 2006–2009 гг. Целью исследования явилось изучение социального и профессионального самоопределения у субъектов бизнеса. Выборку составили: участ-

ствующие в управлении собственники организаций (9 человек), топ-менеджеры, руководители отделов (32 человека), менеджеры среднего звена (78 человек). Всего опрошено 119 человек (67 женщин и 52 мужчины) в возрасте от 29 до 52 лет. Методология исследования основана на сочетании качественных и количественных методов. Использовались методы: модифицированный вариант методики «Кто я?» (Иванова, 2003), опросник Д. Кейрси (Иванова и др., 2007), биографические самоописания, контент-анализ, анкетирование, интервью, наблюдение.

1. Методика «Двадцать утверждений» М. Куна и Т. Мак-Партланда, несмотря на свои ограничения, применяется в социально-психологических и социологических исследованиях идентичности (Иванова, 2004). Испытуемому задавался вопрос: «Кто я?» Подсчитывалось количество следующих характеристик: личностные, социально-ролевые, профессионально-деловые, семейные, этнические, гражданские, локальные, глобальные.

2. Методика выявления преобладающих ценностей (Иванова, 2003). Испытуемому предлагался для ранжирования по порядку субъективной значимости следующий список ценностей: 1 — демократические ценности; 2 — безопасность, защищенность жизни; 3 — общественная польза; 4 — лидерство, власть; 5 — популярность, известность; 6 — автономия, свобода; 7 — материальное благополучие; 8 — развитие личности и способностей; 9 — успех в делах; 10 — здоровье; 11 — семейное благополучие; 12 — внешняя привлекательность; 13 — разнообразный отдых; 14 — общение; 15 —

культурные блага. Проводилось сравнение ранговых мест ценностей у каждого испытуемого.

3. Модифицированный вариант опросника Д. Кейрси (Иванова, Михайлова, Штроо, 2007) включает следующие шкалы: *Экстраверсия — Интроверсия*; *Здравый смысл — Интуиция*; *Логичность — Чувствительность*; *Рассудительность — Импульсивность*. Шкала принятия решений: а) *Мыслительный* (Т), у которого преобладает объективный логический анализ; б) *Чувствующий* (F), который принимает решения с помощью целостной оценки ситуации, руководствуясь личностными ценностями (Крегер, Тьюсон, 1995). Подсчитывалось количество положительных ответов по шкалам, проводился дополнительный анализ по шкале принятия решений.

4. Методика «Незаконченные предложения» использовалась для проективного выявления отношения к себе и бизнесу. Испытуемые должны были завершить четыре предложения: «Бизнес — это...», «Люди работают в бизнесе, потому что...», «В бизнесе можно достичь успеха, если...», «Проблемы в бизнесе возникают, потому что...». Методика выполняется индивидуально. Среднее время заполнения — 15–20 минут.

5. Самоописания. Испытуемые в свободной форме отвечали на вопросы: «Почему Вы работаете в бизнесе? Что повлияло на Ваш выбор? Что Вы думаете о своем будущем?»

Обработка результатов методик «Двадцать утверждений», «Незаконченные предложения», «Самоописания» проводилась на основе контент-анализа. Выявлялись социальные характеристики, представления о бизнесе и бизнесменах, показатели иден-

тичности. Подсчитывалось количество показателей у каждого испытуемого, данные переводились в баллы. В этой процедуре принимали участие два эксперта — психологи, имеющие опыт работы с личностными методиками.

Результаты

1. Проблемы и кризисные проявления самоопределения личности в бизнесе.

Основные проблемы в этой сфере связаны с наличием многочисленных ролевых позиций субъектов бизнеса, что затрудняет формирование четкой идентичности (Иванова, 2011).

Кризис самоопределения проявляется в изменении и структуры идентичности, и особенностей принятия решений. Что касается идентичности, наблюдается сужение социальных категорий и увеличение характеристик, связанных с более знакомыми, понятными общностями (семья, друзья и т.п.), в которых индивид чувствует себя защищенным и востребованным, лучше ориентируется в системе требований, норм и личностных перспектив. При этом могут наблюдаться болезненные жизненные переживания, депрессивные состояния, проблемы личностного характера (неудовлетворенность собой, пересмотр своих ценностей), неудовлетворенность межличностными отношениями.

Ситуации кризиса у некоторых испытуемых были связаны со снижением способности оптимального решения проблем, умения отключаться от них, расслабляться, «замедлять поток жизни», отдыхать от сенсорной перегрузки. В этом смысле затянувшийся кризис выглядит как растянутое во времени решение проблемы,

связанной с личным, профессиональным и социальным самоопределением (Иванова, 2009а).

2. В рамках развиваемого нами подхода сделана попытка типологизации особенностей самоопределения личности (Иванова, 2009б). Проблема построения подобной типологии, на наш взгляд, заключается в том, что в ней должны быть учтены разнообразные особенности субъекта: когнитивные, мотивационные, поведенческие и т.д.

На основе представлений о структуре идентичности (Иванова, 2003; Weinreich, Saunderson, 2003), проблемах самоопределения личности в бизнесе (Иванова, 2008), а также о специфике и типах решений (Канеман и др., 2005; Карпов, 1996, 2005; Корнилова, 2003; Крегер, Тьюсон, 1995) нами были выделены следующие основные параметры типов самоопределения (подсистемные характеристики): локализация идентичности (узкая, ситуационная, широкая и т.п.); место идентичности в континууме социализации (дана от рождения, появляется благодаря социальным институтам); мотивация (самоуважения, самозащиты, саморазвития и т.д.); ценности (семьи, общества, профессиональной группы

и т.д.); способ принятия решений (логический, ценностно-потребностный, индивидуальный, групповой); способ анализа ситуации (объективный, логический, целостный, интуитивный, эмоциональный).

Сочетание данных характеристик позволяет теоретически выделить шесть типов самоопределения личности (таблица 1).

В эмпирическом исследовании на основе кластерного анализа параметров идентичности и способов принятия решений на изучаемой выборке было выявлено шесть кластеров, которые соответствуют теоретически выделенным типам.

Результаты показывают, что 30.3% испытуемых относятся к первому типу, 10.1% — ко второму, 16% — к третьему, 9.2% — к четвертому, 17.7% — к пятому, 16.7% — к шестому типу самоопределения (из 119 человек).

Распределение испытуемых по типам представлено на рисунке 1.

3. Анализ представлений о бизнесе, особенностей выбора этой сферы, понимания факторов успеха у представителей каждого типа (таблица 2).

Эти данные позволяют говорить скорее о тенденциях, чем о закономерностях, для выявления которых требуется более широкая выборка.

Таблица 1

Типы самоопределения

Способ решений	Идентичность		
	Базисная	Рефлексивная	Деловая
Эмоциональный, ценностный	Базисный эмоциональный (БЭ)	Рефлексивный эмоциональный (РЭ)	Деловой эмоциональный (ДЭ)
Логический	Базисный логический (БЛ)	Рефлексивный логический (РЛ)	Деловой логический (ДЛ)

Но, поскольку подобных эмпирических исследований проводилось очень мало, нам важно было хотя бы на пилотажном уровне посмотреть, что дает применение новой модели к систематизации различных данных об отношении представителей бизнеса к своему делу, их видении факторов успеха и неудач в этой области и т.п. Из таблицы 2 видно, что все опрошенные воспринимают бизнес прежде всего как источник получения выгоды. В то же время наблюдаются различные субъективные представления об этом явлении, как положительные (бизнес — это интересная жизнь), так и отрицательные (бизнес — это зло). Кроме того, у некоторых типов выявлено абивалентное отношение к бизнесу: «Это путь к развитию, свободе, но и опасность для человека и общества».

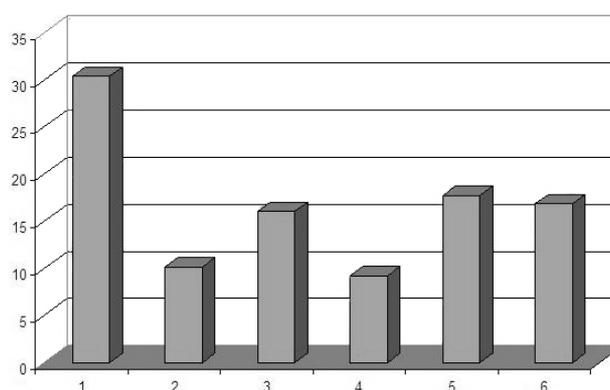
Выявлены различия в представлениях о бизнесе у субъектов, относящихся к различным типам, это представления, оценивающие 1) объ-

ективные показатели бизнеса: деятельность, социальная среда, производство товаров и услуг и т.п.; 2) роль бизнеса для развития личности: самореализация, получение опыта, расширение круга общения, обучение и т.п.; 3) место бизнеса в жизнедеятельности человека как в положительном, так и в отрицательном аспекте: обретение свободы, реализация амбиций, интересная жизнь (положительные), зло, нарушение человеческих ценностей, угроза здоровью, потеря друзей (отрицательные).

Наблюдаются различия в отношении к собственным перспективам, факторам успеха и проблем в деятельности у представителей различных типов. Так, представители деловых типов при анализе фактора выбора профессиональной деятельности отмечают роль мотивации, своих способностей, имеющегося опыта, полученного образования. Они не отвергают и роль удачи, случайности, но не придают им решающего

Рисунок 1

Распределение типов самоопределения у субъектов бизнеса



Примечание. 1 — деловой логический, 2 — деловой ценностный, 3 — рефлексивный аналитический, 4 — рефлексивный ценностный, 5 — базисный рациональный, 6 — базисный эмоциональный.

Таблица 2

Особенности представлений о бизнесе у лиц с различными типами самоопределения

Типы САМ	Понятие бизнеса	Факторы выбора	Причины успеха	Причины проблем	Образы будущего
<i>ДЛ</i>	Выгода, прибыль, самореализация	Опыт, образование, мотивация	Труд, анализ, расчет	Недоработки, ошибки расчета и реализации, здоровье	Перспектива, управление, расчет, новый бизнес
<i>ДЦ</i>	Выгода, интересная жизнь	Пример, образование, мотивация	Труд, отношения, смысл	Недоработки, ошибки, отвлечения	Перспектива, управление, гибкость, новый бизнес
<i>РА</i>	Выгода, цель, образ жизни	История, опыт, мотивация, способности	Смысл, отношения, расчет, цель	Ситуация, ошибки расчета, помехи	Позитив, гибкость, новизна
<i>РЦ</i>	Выгода, путь к свободе, опасность	Традиции, мотивация, способности	Смысл, люди, удача, интуиция, криминал	Ситуация, невезенье, усталость	Позитив, гибкость, свобода, признание
<i>БЛ</i>	Достаток, работа, способ выживания	Ситуация, опыт, семья	Труд, удача, амбиции, осторожность	Руководство, опыт, знания, здоровье	Позитив, планирование, рамки
<i>БЭ</i>	Достаток, труд, зло, насилие	Нужда, семья, опыт	Труд, осторожность, криминал	Негатив, ценности, опыт, криминал	Неопределенность, трудности

Примечание. САМ – самоопределение, ДЛ – деловой логический, ДЦ – деловой ценностный, РА – рефлексивный аналитический, РЦ – рефлексивный ценностный, БЛ – базисный логический, БЭ – базисный эмоциональный.

значения. В то время как представители базисных типов отмечают прежде всего роль ситуации, членов семьи, близких людей, которые направляли их выбор, помогали получить образование или место работы и т.п. Несколько похожая картина наблюдается и в представлениях о факторах успеха и проблемах в деятельности: в одном случае большее значение придается результатам собственных действий, в другом – ситуации, руководству и т.п. В отношении к своему будущему также выявились различия в основном между деловыми и базисными типами. У первых типов,

приведенных в таблице 2, отмечается видение перспективы, планируемого будущего, возможность инноваций, новых направлений деятельности, смены местожительства и т.п. У последних – чаще отмечают желание стабильности, страх перемен, предвосхищение трудностей и проблем.

Итоги

В нашей работе сделана попытка теоретического обоснования и эмпирической проверки модели самоопределения личности, базирующейся на анализе психологического со-

держания и механизмов этого процесса. Согласно этой модели, самоопределение рассматривается как процесс конструирования социальной идентичности и принятия решения в проблемной ситуации, связанной с определенными изменениями в жизнедеятельности индивида. Решая конкретные проблемы, не имеющие, на первый взгляд, психологического содержания, человек в то же время реализует и активность, позволяющую ему проявлять и упрочивать собственную позицию в новой ситуации на основе сопоставления собственных качеств с внешними условиями жизнедеятельности и выбора направления развития. И немалую роль в этом играет необходимость принятия решения о самом себе как профессионале или как о субъекте взаимодействия.

Самоопределение предстает как процесс, сопровождающий индивида на протяжении всей его жизни. Каждый человек может работать над своим профессиональным и личностным обликом, вырабатывать у себя новые, более оптимальные, способы анализа информации и принятия решений о деятельности, своем социальном окружении и себе самом. Вопрос о том, кем быть и каким быть, остается открытым для человека практически на протяжении всей его жизни, если относиться осмысленно к своему прошлому, настоящему и будущему. Поэтому исследование самоопределения личности в бизнесе позволяет увидеть проблемные точки в процессе поиска индивидом себя в такой сложной социальной и профессиональной среде, как бизнес. Люди по-своему подходят к анализу проблемной ситуации, выбору реше-

ния. Оказавшись в проблемной ситуации, например, связанной со сменной социальной или профессиональной среды, они находят индивидуальный способ выстраивания новой перспективы своего развития.

Как деятельность бизнес сопровождается личностным и профессиональным развитием и самосовершенствованием субъектов. Самоопределение бизнесмена связано с решением различной сложности задач, формированием чувства причастности к профессиональному сообществу, пониманием смысловых контекстов деятельности, обретением профессионально важных качеств и т.д.

Предложенный подход и полученные результаты позволяют говорить о том, что выборка представителей бизнеса характеризуется преобладанием профессионально-деловой идентичности и логическими способами принятия решений. Но, несмотря на то что эти люди способны работать долго и напряженно, их личностная организация может приводить на поведенческом уровне к перенапряжению, психическому выгоранию, кризисам, которые могут усугубляться проблемами взаимодействия.

Подчеркнем, что в проблеме самоопределения мы отводим особое место формированию идентичности. Мы рассматриваем идентичность как важнейший психологический фактор профессионального развития. «Кто я?» — основной вопрос идентичности, который сопровождает человека на протяжении всей его жизни. Ответ на него определяет многие стороны жизни человека: разделение людей на своих и чужих, выбор имиджа, стиля поведения, отношение к окружающим и т.д.

В нашем исследовании сделана попытка выйти за рамки сложившегося в психологии отношения к проблеме самоопределения личности, найти подход к анализу этого явления с учетом как развития самосознания личности, так и особенностей деятельности. Конечно, выявленные результаты можно отнести к разряду предварительных (пилотажных), требуются исследования на более широкой выборке. Тем не менее полученные данные показывают, что сам подход и предложенная модель дают нам новые возможности анализа самоопределения по отношению к сложной профессиональной деятельности. Проявилась тенденция различного видения субъектами бизнеса своего места в нем в зависимости от типологических особенностей

самоопределения. Полученные данные могут быть полезны для более полного понимания природы и механизмов активности личности в ситуации выбора, смены профессиональной и социальной среды и, как следствие, для развития системы психологического консультирования, обучения и терапии как в индивидуальном, так и организационном плане.

В то же время для нас остается открытым вопрос о том, насколько помогает знание типологии в работе бизнес-психолога. Мы думаем, что полученная информация может носить пропедевтический характер для тех, кто занимается бизнесом или проводит консультационную, обучающую деятельность с представителями бизнес-организаций.

Литература

- Андреева Г.М.* Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2000.
- Емельянов Е.Н., Поварицына С.В.* Психология бизнеса. М.: Армада, 1998.
- Ермолаева Е.П.* Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (статья вторая) // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 5. С. 69–78.
- Журавлев А.Л., Куррейченко А.Б.* Проблемы экономической психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. Т. 1.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий. М.: Академический проект, 2003.
- Иванова Н.Л.* Психологическая структура социальной идентичности: Дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 2003.
- Иванова Н.Л.* Структура социальной идентичности личности: проблема анализа // Психологический журнал. 2004. Т. 2. № 1. С. 52–60.
- Иванова Н.Л.* Самоопределение личности в бизнесе. М.; Ярославль: Аверс-Пресс, 2008.
- Иванова Н.Л.* Кризис самоопределения личности: феномен и проявление. Социальные представления и самоопределение молодежи в изменяющемся мире. Саратов: СГУ, 2009а. Т. 1.
- Иванова Н.Л.* Типологические особенности самоопределения представителей менеджмента бизнес-организаций // Психология образования. 2009б. № 3. С. 77–90.
- Иванова Н.Л.* Личность в бизнесе: проблемы и кризисы самоопределения //

Психологические проблемы современного бизнеса. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2011.

Иванова Н.Л., Михайлова Е.В., Штроо В.А. Введение в психологию бизнеса: Учебное пособие. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007.

Иванова Н.Л., Степанищева А.Н. Системогенетический подход в исследовании самоопределения личности в бизнесе // Ярославский психологический вестник. М.: РПО; Ярославль: ЯрГУ, 2009. Вып. 25. С. 27–32.

Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.

Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 1996.

Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардирики, 2005.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Изд-во Института практической психологии, 1996.

Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений. М.: Аспект Пресс, 2003.

Крегер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей в бизнесе. М., 1995.

Кудрявцев Т.В., Шегунов В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. 1983. № 2. С. 52–59.

Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: МФ Знание, 1996.

Машарова Т.В., Сырцова Е.Л. Социальное самоопределение учащейся молодежи: возможности и проблемы. Киров: КГУ, 2007.

Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: МПСИ, 2003.

Орел В.Е. Категория «оптимума» как объяснительный механизм соотношения стадий профессионального развития личности // Ярославский психологический вестник. М.: РПО; Ярославль: ЯрГУ, 2007. Вып. 22. С. 73–80.

Орел В.Е. Проблема профессиональных деструкций в свете системогенетического подхода // Ярославский психологический вестник. М.: РПО; Ярославль: ЯрГУ, 2009. Вып. 25. С. 56–60.

Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.

Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.

Психология. Словарь / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990.

Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001.

Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. М., 1999.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2006.

Свенцицкий А.Л. Социальная психология. М., 2004.

Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза в профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.

Deci E.L., Ryan R.M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. 2000. 11. 227–268.

Ryan R.M., Deci E.L. Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? // Journal of Personality. 2006. 74. 1557–1585.

Tajfel H. Experiments in vacuum // The Context of Social Psychology: A Critical Assessment. London, 1972.

Tajfel H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior // S. Worchel, W.G. Austin (eds.). Psychology of Intergroup Relations. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1986. P. 7–24.

Weinreich P., Saunderson W. Analysing identity: cross-cultural, societal, and clinical contexts. N.Y.: Routledge, 2003.

НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДЕТЕРМИНАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

А.Б. КУПРЕЙЧЕНКО



Купрейченко Алла Борисовна — ведущий научный сотрудник Института психологии РАН, доцент НИУ ВШЭ, доктор психологических наук.

Автор и соавтор монографий: «Нравственно-психологическая регуляция экономической активности» (2003), «Экономическое самоопределение» (2007), «Психология доверия и недоверия» (2008). Сфера интересов — социальная, экономическая, организационная психология.

Контакты: kvit-alla@yandex.ru

Резюме

В статье представлен комплексный анализ нравственно-психологических детерминант экономического самоопределения современных российских руководителей, описаны нравственно-психологические механизмы стимулирования и сдерживания экономической активности. Результаты эмпирического исследования показали, что нравственная оценка денег, мира бизнеса и отношение руководителей к соблюдению нравственных норм делового поведения тесно взаимосвязаны. Определенные сочетания выраженности и модальности этих показателей образуют психологические типы, различающиеся характеристиками экономической активности.

Ключевые слова: *нравственно-психологическая детерминация, экономическое самоопределение, тенденции экономической активности руководителей, психологические типы нравственной оценки денег.*

Постановка проблемы

В нестабильных, динамично изменяющихся социальных и экономических условиях последних десятилетий особую значимость в регуляции делового поведения приобретают личные

и групповые моральные кодексы. Значимое влияние на формирующуюся деловую культуру оказывают отношения нравственности современных руководителей и предпринимателей. Неслучайно в последние годы исследования этих групп приобрели

широкий масштаб как в отечественной психологии (Андерсон, Шихирев, 1994; Журавлев, 2004; Журавлев, Позняков, 1995; Позняков, 2001; Психология предпринимательской деятельности, 1995; Современные проблемы психологии, 2002; Социально-психологические исследования..., 1999; Титова, 2006; Филинкова, 2001; Фоминых, 2001; и др.), так и в зарубежной психологии труда, а также экономической и организационной психологии (Ciampa, Watkins, 1999; Coles, 2001; De Cremer и др., 2009; Kalshoven, Den Hartog, 2009; Puutio et al., 2009; Sucher, 2008; и др.).

Нравственно-психологические характеристики руководителей регулируют взаимоотношения в коллективе, с партнерами, учредителями, конкурентами и другими заинтересованными сторонами. Кроме того, они определяют направленность, цели деятельности и, в конечном итоге, психологическую и экономическую эффективность организации. На протяжении последних полутора десятков лет нами изучались различные нравственно-психологические факторы экономического сознания руководителей. В частности, отношение предпринимателей и менеджеров к соблюдению нравственных норм делового поведения (Купрейченко, 2001), представления современных российских руководителей об этических проблемах их деятельности (Журавлев, Купрейченко, 2003); критерии доверия и недоверия в деловых отношениях у менеджеров (Купрейченко, 2008; Купрейченко, Табхарова, 2007); представления руководителей о мире бизнеса (Горбачева, Купрейченко, 2008) и др. В результате установлено, что для

современных российских руководителей характерно осознание высокой значимости в их деятельности нравственности и нравственных регуляторов. У значительной части руководителей имеют место амбивалентность и противоречия в нравственных оценках мира бизнеса, денег, отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения. Для снятия противоречий руководителями используются психологические защиты, «размывание» и деперсонализация ответственности за незачисленные поступки, дифференцированное соблюдение нравственных норм по отношению к представителям различных социальных категорий и т.д.

В упомянутых выше исследованиях установлено, что нравственно-психологические характеристики экономической активности довольно тесно взаимосвязаны. Например, нравственная оценка мира бизнеса оказывает влияние на выбор способа материального самообеспечения и формирование стратегий поведения личности в деловом взаимодействии. Это привело нас к заключению, что наиболее перспективным для изучения целостной системы нравственно-психологических факторов является анализ комплексных феноменов, в частности, **экономического самоопределения** (Журавлев, Купрейченко, 2007; Купрейченко, 2010). Самоопределение — поиск субъектом своего способа жизнедеятельности в мире на основе воспринимаемых, принимаемых или формируемых (создаваемых) им во временной перспективе базовых отношений к миру, человеческому сообществу и самому себе, а также собственной системы жизненных

смыслов и принципов, ценностей и идеалов, возможностей и ожиданий и т.п. Анализ этого комплексного феномена способен создать достаточно полное и глубокое представление о мотивах, целях и направлениях движения личности или группы в экономической сфере, социуме и собственной жизни. Дальнейшие исследования, в том числе и представленное в данной статье, должны способствовать выявлению некоторых общих закономерностей нравственно-психологической регуляции экономической активности и механизмов экономического самоопределения руководителей.

Целью исследования является установление взаимосвязи между различными нравственно-психологическими детерминантами экономического самоопределения руководителей. Такими детерминантами в эмпирическом исследовании, выполненном совместно с Е.И. Горбачевой в 2003–2009 гг., выступали: представление о мире бизнеса; ассоциации к понятию «нравственность»; нравственная оценка денег; отношение к соблюдению нравственных норм делового поведения; отношение к конкуренции; субъективный экономический статус; удовлетворенность материальным благосостоянием; самооценка уровня и тенденций экономической активности; уровень саморегуляции; использование психологических защит.

Выборка включала 244 руководителей предприятий г. Москвы (133 мужчины-руководителя и 111 женщин-руководителей) в возрасте от 25 до 60 лет. Предприятия относятся к малому и среднему бизнесу. Сферы деятельности: наукоемкие производства, эксплуатация средств связи, консалтинг, операции с недвижи-

мостью, строительство, торговля, печать, реклама, финансы, образование и др. Руководители различаются по возрасту, полу, стажу работы, степени долевого участия в собственности предприятий.

Методики исследования

1) Модификация методики А.Б. Купрейченко «Отношение к соблюдению нравственных норм в деловой сфере» (ОСНН) (Журавлев, Купрейченко, 2003; Купрейченко, 2001), оценивающей отношение к соблюдению норм пяти нравственных качеств: терпимости (Т), принципиальности (Р), справедливости (С), правдивости (PRA) и ответственности (О). Уровень отношения оценивается по степени готовности к соблюдению нравственных норм и уровню гуманности мотивов поведения личности в этически-проблемных ситуациях. Разработанная для этого исследования модификация методики ОСНН позволяет анализировать самооценку нравственности субъекта через сопоставление собственного уровня отношения к соблюдению нравственных норм (Я-реальное), уровня идеального руководителя (Я-идеальное) и уровня типичного руководителя.

2) Опросник «Нравственная оценка денег» (Горбачева, Купрейченко, 2006) позволяет выявить существующую в сознании респондентов связь понятия «деньги» как с позитивными (основными жизненными и нравственными ценностями), так и с негативными явлениями. Для этого по данным многочисленных исследований были отобраны двадцать пять категорий, наиболее

тесно связанных с понятием «деньги»: «свобода», «власть», «здоровье», «средство существования», «любовь», «зависимость», «конфликт» и др. В основу методического приема опросника был положен принцип расщепленной шкалы. Он позволяет выявить амбивалентное и противоречивое отношение личности к нравственной оценке денег, т.е. оценить степень восприятия денег одновременно и как добра, и как зла. Так, по отдельным шкалам оценивалась степень связи в сознании респондента понятия «деньги» с понятиями «правдивость», «принципиальность», «терпимость», «справедливость», «ответственность», а также «лживость», «беспринципность», «нетерпимость», «несправедливость», «безответственность».

3) Тест ассоциаций для изучения отношения к нравственности.

4) Анкета, содержащая открытые вопросы для изучения оценок реального и идеального делового мира (мира бизнеса), а также мира бизнеса глазами зарубежных партнеров.

5) Анкета для изучения психологических, социальных и организационных характеристик экономической активности, а также демографических и социально-психологических характеристик руководителей.

6) Методика «Индекс жизненного стиля. LSI» Р. Плутчика, Г. Келлермана, Е. Мирошник.

Взаимосвязи нравственно-психологических детерминант экономического самоопределения руководителей

Психологические феномены крайне редко имеют линейный ха-

рактер взаимозависимости, иногда эти зависимости носят полярный характер у различных категорий респондентов, поэтому наиболее эффективным способом выявления закономерностей является типологический подход. Мы предположили, что нравственная оценка денег может выступать некоторым центральным, системообразующим феноменом в ряду других включенных в исследование нравственно- и экономико-психологических переменных. Основываясь на этом предположении, мы построили типологию нравственной оценки денег, а затем провели сопоставление этих типов по всем остальным показателям. Основанием для построения эмпирической типологии послужили 12 нравственных понятий противоположной валентности (правдивость и лживость, принципиальность и беспринципность и т.д.), входящих в авторский опросник отношения к деньгам (Горбачева, Купрейченко, 2006). В результате кластерного анализа были выделены семь типов нравственной оценки денег. Затем с помощью статистических процедур анализа различий были выявлены следующие экономико-психологические и социально-демографические характеристики выделенных типов нравственной оценки денег.

Тип 1. «Скорее негативное, чем позитивное, отношение к деньгам, деньги — свобода». Самый многочисленный тип — 20.6% выборки. Почти поровну женщин (54%) и мужчин (46%). Преобладает возраст до 30 лет, со стажем управленческой деятельности до 3 лет. В подавляющем большинстве это менеджеры, не имеющие права собственности. Больше,

чем у других типов, работающих на государственных предприятиях. Практически поровну тех, у кого зарплата зависит от прибыли предприятия, и тех, у кого не зависит. Для этого типа характерна невысокая удовлетворенность материальным благосостоянием и самый высокий, по их оценкам, уровень конкуренции. Уровень экономической активности оценивается ими как средний с тенденцией к повышению, а собственные возможности влияния на перспективу развития предприятия — как высокие. Их можно охарактеризовать «молодые и голодные» и потому наращивающие экономическую активность, стремящиеся к самоутверждению в конкуренции с другими.

Тип 2. «*Деньги — зло и зависимость*» — эмоционально заряженное нравственно-негативное отношение к деньгам как к воплощению лживости, беспринципности, безответственности, несправедливости, зависимости. Самый малочисленный — 8,3% выборки. Женщин (65%) в 2 раза больше, чем мужчин (35%). Стаж управленческой деятельности в основном до 10 лет. В подавляющем большинстве это менеджеры, не имеющие права собственности. Имеют наименьшую среди всех типов самостоятельность в принятии производственных решений. Самооценка уровня экономической активности высокая с тенденцией к снижению. Ниже, чем представители других типов, оценивают отношение к соблюдению нравственных норм «типичного руководителя». У них высокое нормативное представление о нравственности, но они не видят возможности для реализации этого в реальной жизни. Субъективный экономи-

ческий статус имеет особенность — сами оценивают себя беднее, чем оценивают их другие. Таким образом, представители этого типа видят мир бизнеса в «черных тонах», демонстрируют резко негативное отношение к деньгам и бизнес-среде. Для этого типа деятельность руководителя чрезвычайно трудоемка, сопряжена с большим количеством моральных противоречий, и потому они снижают свою активность.

Тип 3. «*Скорее позитивное, чем негативное отношение к деньгам, деньги — свобода*». Деньги — правдивость, справедливость, самая высокая ответственность, при этом самая высокая нетерпимость, одновременно принципиальность и беспринципность. Деньги для этого типа вообще — насыщенное смыслами понятие, связанное с безопасностью, здоровьем, любовью, комфортом, достижениями, развитием. Особенно высок показатель «деньги — свобода». Тип включает 10,7% выборки, поровну мужчин и женщин. Стаж управленческой деятельности в основном от 3 до 10 лет и свыше 10 лет. Это зрелые руководители от 31 до 45 лет. В основном владельцы и совладельцы предприятий, хотя есть и менеджеры. Оценивают свои возможности влияния на перспективу развития предприятия как высокие.

По мнению респондентов, мир бизнеса — интересный и рискованный мир, работа (трудная, но увлекательная) во многом ради денег и тех благ, которые они могут принести. Для этого типа характерны ровное отношение к конкуренции, высокая удовлетворенность материальным благосостоянием, высокие возможности в повышении материальных

доходов, самый высокий уровень экономической активности с тенденцией к повышению. Для них характерны довольно высокий уровень готовности соблюдать нравственные нормы, а также самые высокие оценки нравственности «типичного руководителя». Нет представителей, имеющих низкий уровень саморегуляции. Значения использования МПЗ невысокие. В целом у этих руководителей не выражены внутриличностные конфликты и противоречия. Это руководители, успешные в бизнесе, вероятно, во многом и за счет соблюдения нравственных норм.

Тип 4. *«Нравственно-конфликтная оценка денег».* Деньги — насыщенное понятие, больше, чем в представлении других типов, связаны с конфликтом, цинизмом, силой. Одновременно деньги — информация, развлечения, здоровье, средства существования. Тип включает 17.8% выборки (58% мужчин, 42% женщин). Молодых, до 30 лет, больше в 2 раза, чем людей в возрасте от 31 до 55 лет, нет представителей старшего возраста. В основном это руководители со стажем от 3 до 10 лет. Владельцев и совладельцев больше, чем просто менеджеров. Наполовину больше тех, у кого зарплата зависит от прибыли предприятия. Они очень одобрительно относятся к богатым, но считают, что другие относятся враждебно.

Бизнес рассматривается как: «мир конкуренции, партнерства, достижения цели, мир больших возможностей и в то же время мир высоких рисков, мир самореализации, профессионального роста и достижения социального статуса, мир здоровой

конкуренции». Уровень экономической активности, по их оценкам, выше среднего с самой высокой тенденцией к повышению. Наиболее высокая среди всех типов оценка возможности повышения материальных доходов. Самый высокий уровень конкуренции. Уровень отношения к соблюдению нравственных норм правдивости, ответственности, терпимости довольно низкий, но к соблюдению норм принципиальности — самый высокий. Имеется внутриличностный нравственный конфликт как в отношении к соблюдению нравственных норм («Я-идеальное» выше «Я-реального»), так и в отношении к деньгам. Поскольку это амбициозные и дерзкие молодые руководители, наращивающие экономическую активность, можно предположить, что внутриличностный нравственный конфликт является для этого типа закономерным этапом экономического самоопределения. Каким будет разрешение этого конфликта (конструктивным, с выработкой собственных этических кодексов и стратегий, или деструктивным, со снижением деловой активности), зависит от множества факторов.

Тип 5. *«Деньги — добро и свобода».* Деньги — правдивость, справедливость, ответственность, терпимость, принципиальность, свобода, достижения, развитие. Общая насыщенность смыслами понятия «деньги» невысокая, деньги мало связаны с развлечениями, комфортом, не являются силой, властью, цинизмом, конфликтом. Важно, что оценки категории «деньги — конфликт» наименее низкие по сравнению с другими типами. К типу относится 15.3% выборки,

мужчин (65%) в 2 раза больше, чем женщин (35%). Преобладают руководители опытные. Являются либо владельцами (больше, чем в других типах), либо работают на государственных предприятиях со стабильной заработной платой. Больше тех, чья зарплата зависит от прибыли предприятия. Совпадают оценки экономического статуса (свои и глазами других), много богатых. Имеет место высокая удовлетворенность материальным благосостоянием. Считают, что другие относятся к богатым по-разному: как враждебно, так и одобрительно, сами они — в основном одобрительно и очень одобрительно, но есть и негативное отношение. Оценивают свои возможности влияния на перспективу развития предприятия как высокие. При этом уровень экономической активности невысокий с тенденцией к снижению. Т.е. эти руководители имеют возможности увеличения дохода, но уже не стремятся к этому.

Отношение к миру бизнеса деловое, адекватное, без эмоций, такое же отношение к конкуренции: «бывает всякое: и конкурирую, и нет». Нет представителей, имеющих низкий уровень саморегуляции. Представители этого типа (судя по оценкам «Я-идеального») не ставят себе высоких планок в соблюдении нравственных норм, поэтому и не имеют внутренних конфликтов, не лгут, чувствуют себя адекватными и хорошо приспособленными. У них самый низкий уровень ОСНН по принципиальности. Ни в отношении к деньгам, ни в отношении к соблюдению нравственных норм, ни в отношении к миру бизнеса у представителей этого типа нет нравственных конфлик-

тов. Можно предположить, что представители данного типа реализовались в деловой сфере, имеют то, что им необходимо для жизни, и снижают экономическую активность, чтобы направить свои силы на достижение других жизненных целей.

Тип 6. «Нравственно-индифферентная оценка денег». Деньги не связаны со значимыми ценностями (деньги — сила и любовь в наименьшей степени среди всех типов), в основном деньги нужны для развлечения. Тип включает 15.7% выборки, мужчин и женщин поровну. В основном это руководители до 45 лет, малоопытные, в основном со стажем до 3 лет. Есть владельцы и совладельцы предприятий, есть просто менеджеры. Только в этом типе преобладают те, у кого зарплата не зависит от прибыли предприятия. Соответственно возможности в повышении материальных доходов оцениваются как низкие. Оценивают свою экономическую активность как невысокую с сильной тенденцией к снижению. Ни сами, ни другие, по их мнению, не оценивают их как бедных, однако своим материальным благосостоянием они не удовлетворены. К богатым относятся более положительно, чем другие. Бизнес для них — «деньги, связи, информация, жестокость»; «очень полезная игра для “больших людей”».

Для этого типа характерен самый низкий общий показатель отношения к соблюдению нравственных норм, самые низкие показатели по справедливости и ответственности. Эти руководители либо не считают соблюдение нравственных норм в бизнесе значимым, либо просто не задумываются об этом. Поскольку и

деньги также имеют самую низкую значимость, можно сказать, что у этих руководителей нет ни значимых целей в бизнесе, ни доступных им средств повышения своего благосостояния, ни желания их искать, поэтому они и снижают свою активность.

Тип 7. «Скорее негативное, чем позитивное отношение к деньгам, деньги — зависимость». У этого типа отношение к нравственной ценности денег подобно типу 1, но для типа 1 деньги — свобода, а для типа 7 — зависимость. К типу относятся 10.7% выборки, мужчин (68%) в 2 раза больше, чем женщин (32%). Молодых, до 30 лет, больше. Представлены как малоопытные руководители, со стажем до 3 лет, так и опытные, со стажем свыше 10 лет. Наполовину больше тех, у кого зарплата зависит от прибыли предприятия.

Для представителей этого типа характерны следующие показатели самооценки экономической активности: средняя удовлетворенность материальным благосостоянием, средние возможности в повышении материальных доходов, средний уровень экономической активности с самой сильной тенденцией к снижению экономической активности. Для этих руководителей характерны низкая адаптивность в бизнес-среде, резко негативное отношение к ней («мир шакалов», «океан с акулами», «идеала нет» и т.д.) и конфликтность с окружающими. Интересно, что представители этого типа имеют низкий уровень саморегуляции чаще, чем другие типы. Они также демонстрируют самый низкий уровень ОСНН терпимости. В то же время в отношении к соблюдению нравственных

норм достаточно высоки показатели ответственности, правдивости, справедливости, принципиальности. Наиболее высоки показатели принципиальности и ответственности. Таким образом, мир бизнеса и мир денег кажется таким руководителям враждебной безнравственной средой, к которой они не стремятся приспособливаться. Видимо, этим объясняется сильная тенденция к снижению экономической активности.

Нравственно-психологические механизмы экономического самоопределения руководителей

Представленные выше результаты продемонстрировали отсутствие прямой взаимосвязи между *нравственной оценкой денег* и экономической активностью (уровнем и динамикой). В частности, тенденцию к снижению экономической активности демонстрируют представители типа 2 — «Деньги — зло и зависимость», типа 7 — «Скорее негативное, чем позитивное, отношение к деньгам, деньги — зависимость» и типа 6 — «Нравственно-индифферентная оценка денег». Однако это не позволяет утверждать, что негативное или индифферентное отношение к деньгам связано с готовностью к снижению экономической активности, поскольку тип 1 — «Скорее негативное, чем позитивное, отношение к деньгам, деньги — свобода» характерен для руководителей со средним уровнем экономической активности и тенденцией к его повышению.

Отношение к соблюдению нравственных норм также не имеет однозначной связи с готовностью к экономической активности. Так, наиболее

высокую готовность к соблюдению нравственных норм демонстрируют представители типа 3 — «Скорее позитивное, чем негативное, отношение к деньгам, деньги — свобода», наращивающие свою экономическую активность, но также и представители типа 2 — «Деньги — зло и зависимость», снижающие экономическую активность. Позитивное отношение этого типа руководителей к нравственным нормам делового поведения объясняется, скорее всего, тем, что его представителями чаще являются женщины, которые, как показано в многочисленных исследованиях, придают большое значение взаимоотношениям в коллективе. В связи с этим можно предположить, что соблюдение нравственных норм не имеет жесткой связи с экономическим поведением субъекта, поскольку определяется значительной совокупностью детерминант, в частности, основополагающими личностными свойствами — направленностью, ценностными ориентациями и др.

Образ делового мира (мира бизнеса) и его нравственная оценка оказались показателями, наиболее тесно связанными с психологическими характеристиками экономической активности. Это объясняется тем, что описания делового мира, которые давали в свободной форме наши респонденты, отличаются широтой и многоплановостью. В них представлены наряду с общими оценками основные цели бизнеса, способы и средства их достижения, особенности взаимоотношений с партнерами, условия и качества, необходимые для достижения успеха в бизнесе, основные трудности и опасения бизнесменов и мн. др., поэтому пред-

ставления о мире бизнеса высокоинформативны и имеют выраженные особенности у респондентов с различными характеристиками экономической активности. Так, из таблицы 1 видно, что у руководителей, наращивающих экономическую активность (типы 1, 3, 4), имеет место позитивное, конструктивное отношение к деловому миру как миру самореализации, профессионального роста, достижения социального статуса и здоровой конкуренции.

Для руководителей, снижающих экономическую активность, более характерны негативные, категоричные, амбивалентные оценки мира бизнеса. Исключением являются типы с позитивным отношением к деньгам (тип 6 и тип 7), которые оценивают мир бизнеса по-деловому, без эмоций, как работу, место для реализации амбиций, мир прогресса и т.п. Таким образом, только совместный анализ совокупности нравственно-психологических феноменов (в данном случае нравственная оценка денег и представления о мире бизнеса) позволяет делать некоторый прогноз экономической активности субъекта.

Интересно также, что тенденция изменения экономической активности не связана с такими экономико-психологическими характеристиками руководителей, как удовлетворенность материальным благосостоянием и субъективный экономический статус. Как высокая, так и низкая удовлетворенность материальным благосостоянием имеет место и у снижающих, и у наращивающих экономическую активность. Так, представители типа 2 — «Деньги — зло и зависимость» имеют среднюю удовлетворенность материальным

Таблица 1

Представление о мире бизнеса у различных типов нравственной оценки денег

Представление о мире бизнеса у типов, наращивающих экономическую активность	Представление о мире бизнеса у типов, снижающих экономическую активность
<p>Тип 1 — «Скорее негативное, чем позитивное, отношение к деньгам, деньги — свобода» — уровень экономической активности средний с тенденцией к повышению: «Меня этот мир бизнеса устраивает. Естественный отбор, жизнь с ее преимуществами и недостатками, мир влиятельных людей, мир идей, денег, конкуренции и стратегий».</p> <p>Тип 3 — «Скорее позитивное, чем негативное, отношение к деньгам, деньги — свобода» — самый высокий уровень экономической активности с тенденцией к повышению: «Жизнь с большим интересом; тяжелый кропотливый труд; увеличение денег с помощью их вложения; мир с его плюсами и минусами, уступками и завоеваниями; мир сильных, умных людей; интересный, но и рискованный мир».</p> <p>Тип 4 — «Нравственно-конфликтная оценка денег» — не самый высокий уровень экономической активности с самой высокой тенденцией к повышению: «Мир конкуренции, партнерства, достижения цели, мир больших возможностей и в то же время — высоких рисков, мир самореализации, профессионального роста и достижения социального статуса, здоровой конкуренции».</p>	<p>Тип 2 «Деньги — зло и зависимость» — высокий уровень экономической активности с тенденцией к снижению: Высказывания о мире бизнеса эмоционально заряжены, негативны, категоричны, амбивалентны.</p> <p>Тип 7 — «Скорее негативное, чем позитивное, отношение к деньгам, деньги — зависимость» — средний уровень экономической активности с самой сильной тенденцией к снижению: «Мир шакалов, идеала нет, океан с акулами, злой, циничный и беспринципный мир, арена для самовыражения, рыбалка на акул; мир, где соревнуются».</p> <p>Тип 6 — «Нравственно-индифферентная оценка денег» — экономическая активность невысокая с сильной тенденцией к снижению: «Деньги, связи, информация, жестокость, мир реализации способностей; конкуренция позволяет людям становиться лучше; очень полезная игра для “больших” людей».</p> <p>Тип 5 — «Деньги — добро и свобода» — уровень экономической активности невысокий с тенденцией к снижению: «Мир движения и развития человечества, прогресс, работа, честность с партнерами, место, где человек может реализовать свои амбиции, оценить себя и окружающих людей; отношение деловое, адекватное, без эмоций».</p>

благополучием и оценивают себя как небогатых или даже бедных, хотя и отмечают, что со стороны такими не выглядят. Для этого типа характерно снижение экономической активности. Однако тип 1 — «Скорее негативное, чем позитивное, отношение к деньгам, деньги — свобода» с точно таким же субъективным экономическим статусом демонстрирует

тенденцию к повышению экономической активности. Таким образом, субъективный экономический статус и удовлетворенность материальным благополучием являются результатом довольно предвзятой оценки реального уровня благополучия и определяются значительной совокупностью факторов (уровнем приязнаний, социальным сравнением и

др.). Кроме того, их воздействие на экономическое поведение опосредствуется влиянием очень многих переменных, в частности, оценкой условий экономической деятельности, самооценкой возможностей, целями данного этапа жизни и др.

Другой пример — высокий субъективный экономический статус и высокая удовлетворенность материальным благосостоянием, а также высокая самооценка возможностей повышения доходов характерны для двух типов, но один из них демонстрирует самые высокие оценки эконо-

номической активности с тенденцией к повышению (тип 3), а другой, напротив, снижает свою активность (тип 5). Вообще сравнение этих двух типов весьма показательно, поскольку они близки по целому ряду показателей. Те показатели типов 3 и 5, которые различаются, по-видимому, и могут выступать предпосылками или причинами различий тенденций экономической активности. В таблице 2 представлены нравственно- и экономико-психологические характеристики этих двух типов руководителей.

Таблица 2

Характеристики экономического самоопределения типов 3 и 5 нравственной оценки денег руководителями

Характеристики	Тип 3 — «Скорее позитивное, чем негативное, ОД, деньги — свобода»	Тип 5 — «Деньги — добро и свобода»
Отношение к деньгам	Деньги — насыщенное смыслом понятие, связанное с безопасностью, здоровьем, любовью, комфортом, достижениями, развитием	Невысокая насыщенность смыслами понятия «деньги», деньги мало связаны с развлечениями, комфортом, не являются силой, властью, цинизмом, конфликтом. Связаны с достижениями, развитием
Образ делового мира	«Жизнь с большим интересом; тяжелый кропотливый труд; увеличение денег с помощью их вложения; мир с его плюсами и минусами, уступками и завоеваниями; мир сильных, умных людей; интересный, но и рискованный мир»	«Мир движения и развития человечества, прогресс, работа, работа, честность с партнерами, место, где человек может реализовать свои амбиции, оценить себя и окружающих людей» — отношение деловое, адекватное, без эмоций
Отношение к соблюдению нравственных норм (ОСНН)	Высокий общий показатель ОСНН, а также общее ОСНН по справедливости, терпимости, ответственности. Наиболее высокие оценки ОСНН типичного руководителя	Самые низкие среди всех типов показатели «Я-идеального» в ОСНН, самое небольшое рассогласование «Я-реальное» и «Я-идеальное». По правдивости и справедливости «Я-реальное» превосходит «Я-идеальное». Высокие показатели ОСНН общей правдивости, терпимости и ответственности «Я-реального»

Таблица 2 (продолжение)

Характеристики	Тип 3 – «Скорее позитивное, чем негативное, ОД, деньги – свобода»	Тип 5 – «Деньги – добро и свобода»
Отношение к конкуренции	«Бывает всякое: и конкурирую, и нет»	«Бывает всякое: и конкурирую, и нет»
Субъективный экономический статус	По субъективному экономическому статусу нет бедных. Оценки своего благосостояния другими и собственные совпадают	Много богатых. Оценки других собственного экономического статуса и собственные совпадают
Удовлетворенность материальным благосостоянием	Высокая удовлетворенность материальным благосостоянием	Высокая удовлетворенность материальным благосостоянием
Самооценка возможности повышения доходов	Высокая самооценка возможности повышения материальных доходов	Высокая самооценка возможности повышения материальных доходов
Самооценка уровня экономической активности и ее тенденций	Самый высокий уровень экономической активности с тенденцией к повышению	Уровень экономической активности невысокий с тенденцией к снижению
Социально-демографические характеристики	Зрелые по возрасту и стажу руководители. В основном владельцы и совладельцы предприятий	Мужской тип. Преобладают руководители опытные. Много владельцев предприятий и одновременно работающих на госпредприятиях
Уровень саморегуляции	Нет низкого уровня саморегуляции	Нет низкого уровня саморегуляции
Использование психологических защит	Особенностей не выявлено	Особенностей не выявлено

Сравнение показывает, что у этих двух типов руководителей действительно много общего: и те и другие достигли высокого уровня благосостояния и удовлетворены им; имеют высокую самооценку возможностей повышения доходов; позитивно и конструктивно относятся к миру бизнеса; нравственно-позитивно относятся к деньгам; имеют довольно

высокий уровень саморегуляции; одинаково относятся к конкуренции; являются зрелыми руководителями. При этом один из типов (тип 3) демонстрирует самый высокий уровень экономической активности с тенденцией к повышению, а другой (тип 5) оценивает уровень активности как невысокий с тенденцией к снижению. Возникает вопрос: почему?

Вероятно, тип 5 уже близок к достижению основных жизненных целей, и дальнейший рост богатства напрямую не связан с этими целями, а может быть, и мешает их достижению. Подтверждением являются смыслы, которым наделяет или, скорее, не наделяет деньги тип 5, чаще встречающийся среди руководителей государственных предприятий. Для этих руководителей деньги мало связаны с развлечениями, комфортом, не являются силой, властью, цинизмом, конфликтом. В наибольшей степени они связаны с достижениями, развитием. Для типа 3 деньги – гораздо более насыщенное смыслами понятие, связанное с безопасностью, здоровьем, любовью, комфортом, достижениями, развитием. Таким образом, связь денег с наиболее значимыми жизненными ценностями делает потребность в них «ненасыщаемой» и стимулирует экономическую активность личности даже после достижения высокого уровня благосостояния.

Важно, однако, что для руководителей типа 3 характерны позитивное отношение к соблюдению нравственных норм, а также высокие оценки соблюдения норм типичным руководителем, в то время как тип 5, снижающий экономическую активность, демонстрирует самые низкие оценки соблюдения нравственных норм идеальным руководителем. Этот факт укладывается в описанную выше объяснительную схему. Соблюдение норм делового поведения есть не что иное, как способ взаимодействия с партнерами и, в конечном итоге, средство достижения экономических целей. Зрелые руководители, которые стремятся наращивать экономи-

ческую активность и осознают важность доверия и надежности в бизнесе, демонстрируют высокую готовность соблюдать нравственные нормы, а также позитивно оценивают нравственность своих партнеров (тип 3). Те же, кто готовится снизить экономическую активность, становятся менее заинтересованными в эффективности взаимодействия с деловыми партнерами и, как показывают их представления о соблюдении нравственных норм идеальным руководителем, несколько снижают для себя планку этичности делового поведения (тип 5).

На основании описанного анализа кажется возможным сформулировать положение о том, что позитивная оценка мира бизнеса и деловых партнеров в сочетании с насыщенностью денег жизненно важными смыслами, а также высоким уровнем готовности соблюдать нравственные нормы выступают предикторами роста экономической активности. Однако анализ типа 4 – «Нравственно-конфликтная оценка денег» показывает, что делать такой вывод преждевременно и неправильно, поскольку существует еще значительная совокупность факторов, оказывающих влияние на экономическое поведение личности (таблица 3).

Выше при описании типов было сказано, что руководители, относящиеся к типу 4, являются молодыми, дерзкими и «голодными». О последнем свидетельствует тот факт, что, не являясь, по мнению окружающих, бедными, сами себя они причисляют именно к этой группе.

Это означает, что экономический успех необходим им для достижения наиболее значимых жизненных

Таблица 3

Характеристики экономического самоопределения типа 4 нравственной оценки денег руководителями

Характеристики	Тип 4 – «Нравственно-конфликтная оценка денег»
Отношение к деньгам	Деньги – насыщенное понятие, сильно проявлена их связь с конфликтом, цинизмом, силой, информацией, развлечениями, здоровьем, средствами существования
Образ делового мира	Бизнес: «мир конкуренции, партнерства, достижения цели, мир больших возможностей и в то же время – высоких рисков, мир самореализации, профессионального роста и достижения социального статуса, здоровой конкуренции»
Отношение к соблюдению нравственных норм (ОСНН)	Самый низкий среди всех типов уровень «Я-реального» по терпимости, правдивости, ответственности. Самые низкие общие правдивость и ответственность. Самая высокая принципиальность общая. Выражен внутрличностный нравственный конфликт
Отношение к конкуренции	Самый высокий уровень конкуренции
Субъективный экономический статус	В глазах других не выглядят бедными, однако сами относят себя к этой группе
Удовлетворенность материальным благосостоянием	Невысокая удовлетворенность материальным благосостоянием
Самооценка возможности повышения доходов	Самая высокая самооценка возможностей повышения материальных доходов
Самооценка уровня экономической активности и ее тенденций	Не самый высокий уровень экономической активности с самой высокой тенденцией к повышению
Социально-демографические характеристики	Молодых, до 30 лет, больше в 2 раза, чем людей в возрасте. Преобладают владельцы и совладельцы предприятий со стажем от 3 до 10 лет
Уровень саморегуляции	Особенностей не выявлено
Использование психологических защит	Выше, чем у других, использование МПЗ «Отрицание»

целей. Подтверждением является высокая насыщенность смыслами понятия «деньги» и позитивная оценка мира бизнеса как мира больших воз-

можностей. Такие руководители и демонстрируют самую высокую тенденцию к повышению экономической активности. Однако, несмотря

на их высокие возможности, быстрое достижение целей оказывается не таким уж доступным, кроме того, этим руководителям явно не хватает опыта. Их путь «наверх» является тернистым и сопровождается большим количеством проблем, в том числе нравственных. Сочетание всех факторов приводит к неразборчивости в средствах (самый высокий уровень конкуренции, самый низкий уровень соблюдения нравственных норм «Я-реального» по терпимости, правдивости, ответственности, расхождение оценок «Я-реальное» и «Я-идеальное») и как следствие — к внутриличностному нравственному конфликту. Конфликтным является и их нравственная оценка денег, амбивалентность присутствует в описаниях мира бизнеса. Не случайно этот тип руководителей в большей степени, чем другие, использует такой механизм психологической защиты, как отрицание. Совершенно очевидно, что противоречивость, амбивалентность и конфликтность многих нравственно-экономико-психологических характеристик этих руководителей является закономерным этапом их становления, жизненного и профессионального самоопределения. Со временем многие из них наработают эффективные стратегии разрешения противоречий, научатся находить компромисс с деловыми партнерами, сформируют устойчивые образы делового мира и правил поведения в нем, что позволит им обрести уверенность в своих силах и душевное равновесие. Те, кто не справится с этой задачей, вынуждены будут отказаться от своих притязаний и, скорее всего, будут снижать экономическую активность или вообще сменят вид деятельности.

Возникает вопрос: *можно ли все же выстроить некоторую модель процесса экономического самоопределения и иерархию по степени значимости его нравственно-психологических детерминант?* На рисунке 1 представлены некоторые наиболее значимые взаимосвязи нравственно-экономико-психологических характеристик экономического самоопределения. Расположение элементов и стрелки позволяют описать в наиболее обобщенном виде некоторые *нравственно-психологические процессы и механизмы экономического самоопределения.*

Исходным элементом процесса экономического самоопределения являются мотивы экономической деятельности. Однако этот показатель сам по себе мало что определяет, гораздо важнее степень связи мотивов экономической активности с основными жизненными смыслами и ценностями. Теснота связи между ними определяет высокую или низкую значимость экономической активности субъекта. О степени прочности и непротиворечивости этой связи позволяют судить такие нравственно-психологические характеристики, как смыслы и нравственные оценки экономических феноменов (денег, собственности, мира бизнеса, кризиса, рекламы и т.д.). Нравственные оценки экономических явлений, так же как мотивы экономической активности и основные жизненные ориентации личности, находятся под влиянием культурно-исторических, социальных и личностных детерминант.

Эти детерминанты оказывают также влияние на оценку актуального состояния внутренних и внешних

Рисунок 1

**Взаимосвязи нравственно- и экономико-психологических характеристик
экономического самоопределения**



условий (потребностей в определенном материальном благосостоянии, интересов и склонностей к определенным видам деятельности, окружающих условий и своих экономических возможностей на данном этапе жизни). Их актуальное состояние предопределяет выбор видов, форм и интенсивности экономической активности на разных этапах жизни (формально-динамические характеристики). Одновременно личность самоопределяется в отношении содержания экономической активности и способов достижения целей. К способам экономической активности необходимо отнести также принципы делового поведения и стратегии разрешения нравственных противоречий в деловом взаимодействии. Одной из таких стратегий является дифференцированное соблюдение нравственных норм при

взаимодействии с людьми, находящимися на различной психологической дистанции или занимающими различные места в социально-психологическом пространстве личности (свой – чужой, значимый – незначимый, вызывающий доверие – вызывающий недоверие, доверяющий – не доверяющий и др.) (Купрейченко 2001, 2010; Купрейченко, Табхарова, 2007). Нередко оценка актуального состояния внутренних и внешних условий противодействует наращиванию экономической активности: либо потребности в материальном благосостоянии удовлетворены, либо внешняя среда крайне неблагоприятна, либо низка самооценка экономической компетентности, либо на данном этапе жизни какие-либо другие сферы жизнедеятельности (образование, семья и т.д.) являются более значимыми. В этом случае возникает

процесс, противоположный по направленности предыдущему — происходит переоценка экономических феноменов и повышение или снижение значимости экономической активности. Например, оценка неблагоприятности внешних условий в сочетании с неудовлетворенностью базовых потребностей и высокой самооценкой возможностей будет повышать значимость экономических благ и стимулировать экономическую активность (особенно в сочетании с позитивным отношением к риску и конкуренции). В то же время низкая самооценка экономической компетентности, скорее всего, окажет сдерживающее влияние на экономическую активность и вызовет снижение экономических притязаний и субъективной ценности материальных благ.

Оценка результатов экономической деятельности субъекта также вносит коррективы как в выбор видов и способов активности, так и в общую оценку внешних условий, своих возможностей и потребностей, отношение к различным экономическим объектам и явлениям и т.д.

В описанных выше эмпирических исследованиях мы проследили действие некоторых из этих механизмов, в частности, механизмов стимулирования и сдерживания экономической активности. Одновременное встречное протекание некоторых процессов (как это показано стрелками на рисунке 1) вызывает дополнительные противоречия в сознании личности и определяет специфические этапы ее экономического самоопределения. В частности, тот, который описан выше на примере молодых руководителей, не удовлетворенных своим мате-

риальным положением, с высоким уровнем притязаний, но небольшим опытом, чья высокая экономическая активность пока не принесла ожидаемых результатов. Для них характерно противоречивое и конфликтное отношение к экономическим феноменам, в частности, нравственно-конфликтная оценка денег и внутриличностный нравственный конфликт по поводу соблюдения нравственных норм делового поведения.

Выводы

1. Для современных российских руководителей характерно осознание высокой значимости в их деятельности нравственности и нравственных регуляторов. У значительной части руководителей имеют место амбивалентность и противоречия в нравственных оценках мира бизнеса, денег, отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения.

2. Нравственно-психологические составляющие экономического самоопределения (нравственная оценка денег, бизнеса, отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения и др.) тесно взаимосвязаны. Определенные сочетания выраженности и модальности этих показателей образуют психологические типы, различающиеся характеристиками экономической активности.

3. Нравственно-психологические факторы в значительной степени определяют выбор руководителями формы деятельности, методов и средств достижения целей, взаимодействие с подчиненными, партнерами и конкурентами по деловому взаимодействию, а также направленность

и динамику экономической активности. Результаты эмпирического исследования позволили проследить дей-

ствие нравственно-психологических механизмов стимулирования и сдерживания экономической активности.

Литература

Андерсон Р., Шихирев П. «Акулы» и «дельфины». М.: Дело, 1994.

Горбачева Е.И., Купрейченко А.Б. Отношение личности к деньгам: Нравственные противоречия в оценках и ассоциациях // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 4. С. 26–37.

Горбачева Е.И., Купрейченко А.Б. Представления руководителей о деловом мире (мире бизнеса) // Международная научно-практическая конференция «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития»: Материалы конференции. СПб.: Изд-во ИМЦ «НВШ-СПб», 2008. С. 96–101.

Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.

Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.

Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.

Журавлев А.Л., Позняков В.П. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995.

Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая детерминация экономического самоопределения личности и группы: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2010.

Купрейченко А.Б. Отношение личности к соблюдению нравственных норм в

зависимости от психологической дистанции (у предпринимателей и менеджеров): Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.

Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.

Купрейченко А.Б., Табхарова С.П. Критерии доверия и недоверия личности другим людям // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 2. С. 55–67.

Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.

Психология предпринимательской деятельности / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995.

Современные проблемы психологии / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.П. Емельяновой, Г.В. Телятниковой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.

Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Шороховой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.

Титова О.И. Гендерные особенности отношения российских предпринимателей к конкуренции и партнерству: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.

Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.

Фоминых В.П. Психология экономического поведения руководителей:

Материалы комплексного исследования экономического поведения руководителей промышленных предприятий Чувашии. Чебоксары, 2001.

Ciampa D., Watkins M. Right from the start: Taking charge in a new leadership role. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1999.

Coles R. Lives of Moral Leadership. N.Y.: Random House, 2001.

De Cremer D., Mayer D., Carson J.B., Kuenzi M. Social learning effects of ethical leaders on employee (un)ethical behavior // 14th European Congress on Work and Organizational Psychology

(EAWOP). Santiago de Compostela, 2009.

Kalshoven K., Den Hartog D. Ethical Leadership and leader effectiveness // 14th European Congress on Work and Organizational Psychology (EAWOP). Santiago de Compostela, 2009.

Puutio R., Feldt T., Hyvonen K., Mauno S., Kinnunen U., Lämsä A.M. Ethical strain in managerial work // 14th European Congress on Work and Organizational Psychology (EAWOP). Santiago de Compostela, 2009.

Sucher S.J. The moral leader: Challenges, tools, and insights. London; N.Y.: Routledge, 2008.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ИМИДЖ КАК РЕЗУЛЬТАТ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Н.В. АНТОНОВА, А.А. ДЯТЛОВА



Антонова Наталья Викторовна — доцент НИУ-ВШЭ, старший научный сотрудник научно-учебной лаборатории НИУ-ВШЭ, кандидат психологических наук.
Контакты: nvantonova@hse.ru



Дятлова Александра Анатольевна — магистрант НИУ-ВШЭ, стажер-исследователь научно-учебной лаборатории НИУ-ВШЭ, бакалавр психологии.
Контакты: lx.dyatlova@gmail.com

Резюме

В статье рассматривается имидж как социально-психологический феномен, представлена авторская модель формирования имиджа, доказывается связь имиджа и идентичности личности. Анализируются механизмы формирования имиджа, среди которых выделяется механизм самоопределения, показана роль самоопределения в процессе формирования имиджа. Описаны результаты эмпирического исследования, в котором показана связь имиджа и самоотношения как оценочного измерения идентичности.

Ключевые слова: *имидж, идентичность, личная идентичность, предъявляемая идентичность, идентификация, самоопределение, самоотношение, образ Я.*

В современной психологии в последние годы активно разрабатывается проблематика имиджа (Е.А. Петрова, Е.Б. Перельгина, Е.А. Володарская, Д.Г. Давыдов и др.). Имидж рассматривается как «символический образ субъекта, создаваемый в процессе субъект-субъектного взаимодействия» (Перельгина, 2002, с. 23). Таким образом, имидж является результатом социального познания, однако, в отличие от перцептивного образа, имидж является образом управляемым. Индуктор имиджа осознанно или неосознанно стремится управлять тем впечатлением, которое он производит на реципиента. На эту особенность имиджа указывает слово «создаваемый» (не «возникающий») в приведенном выше определении. Целенаправленность считается видовой особенностью имиджа как психического образа (Перельгина, 2002; Давыдов, 2005; и др.).

Анализируя литературу по проблематике имиджа, мы выделили следующие подходы к его определению (Антонова, 2010):

1. Семиотический подход (Ч. Пирс, Ф. де Соссюр, В.А. Лабунская, Е.А. Петрова и др.). Имидж понимается как символический образ, оформляемый с помощью вербальных или невербальных знаков. Имидж представляет собой не отдельный единичный знак, а знаковую структуру — организованную совокупность знаков, которая сама является знаком и представляет некоторый объект.

2. Интеракционистский подход (Дж. Мид, Т. Кун и др.). Имидж — образ Я, создаваемый для других в процессе субъект-субъектного взаимодействия.

3. Когнитивно-ориентированный подход (Е.Б. Перельгина, Г.М. Андреева). Имидж — когнитивная структура, имеющая структуру социальной установки и занимающая определенное место в общей системе установок личности. Имидж тесно связан с другими когнитивными структурами, такими как Я-концепция, «идеальное Я», «зеркальное Я», а также с «образом мира» в целом.

4. Социально-психологический подход (Т.А. Бусыгина, Д.Г. Давыдов и др.). Имидж — социально-психологический феномен и продукт социального познания. Теоретико-методологической базой для психологического анализа имиджа как социально-психологического феномена явились исследования психологических закономерностей восприятия и понимания человека человеком, специфики формирования феномена первого впечатления, социально-психологических эффектов и механизмов межличностного и межгруппового восприятия, изучение содержания социальных представлений и стереотипов, процессов массовой коммуникации. Центральными проблемами психологии имиджа как самостоятельной области исследования являются вопросы социально-психологической природы, социального познания и управления имиджем.

Можно заметить, что во всех перечисленных подходах подчеркивается активная природа имиджа как результата социального познания, причем активность проявляется как со стороны индуктора имиджа, так и со стороны реципиента.

Со стороны реципиента активность проявляется в виде интерпретации и

декодирования символических сигналов, посылаемых индуктором имиджа в терминах его личностных качеств. Для реципиента имидж и личность индуктора фактически неразличимы.

Для индуктора активность проявляется, в первую очередь, в процессе отбора единиц идентичности для трансляции окружающим — формирования так называемой «предъявляемой идентичности» (Fogelson, 1982). Р. Фогельсон назвал этот механизм «работой идентичности». Он выделил 4 вида идентичности: реальная, идеальная, негативная и предъявляемая. Последний вид — это набор образов, которые индивид транслирует другим людям с тем, чтобы повлиять на оценку ими своей идентичности. Конфликт, который он назвал «борьбой идентичностей», строится на том, что индивид старается приблизить реальную идентичность к идеальной и максимизировать дистанцию между реальной и негативной идентичностью.

Теоретическая модель формирования имиджа как результата самоопределения

Вслед за Р. Фогельсоном мы различаем личную идентичность (в которой выделяются два аспекта — социальный и личностный) и предъявляемую идентичность, включающую тот набор самопрезентаций, которые индивид осознанно или неосознанно отбирает для трансляции другим людям с целью повлиять на формирующийся у них образ собственной личности. Предъявляемая идентичность также может включать личностный и социальный аспекты в

различном соотношении (в зависимости от целей самопрезентации). Предъявляемая идентичность связана с личной идентичностью, так как использует содержание последней, однако может значительно отличаться от нее по объему включенного содержания. Это динамичная структура, изменяющаяся иногда даже в течение одного акта общения (например, если изменилась ситуация или состав участников общения).

Отбор единиц идентичности для структуры «предъявляемой идентичности» обеспечивается процессами принятия решения относительно того, «кем я хочу быть в глазах других людей», т.е. процессом самоопределения. Н.Л. Иванова (Иванова, 2009) считает, что процесс самоопределения связан с процессом принятия решения, основу которого составляет активность по выявлению и утверждению собственной позиции в проблемных ситуациях.

Н.Л. Иванова выделяет два вида самоопределения: социальное, источником которого является социальная среда, и профессиональное, формирующееся в контексте профессиональной среды. Мы добавляем к этой классификации также личностное самоопределение — принятие решения относительно элементов собственной идентичности в терминах личностных качеств.

Э. Эриксон (Ericson, 1960) считал, что идентификация как основной механизм формирования идентичности преобладает в детстве, в юношеском же возрасте начинается собственно формирование идентичности, которое заключается в реструктурировании детских идентификаций в новую конфигурацию

путем отказа от некоторых из них и принятия других, т.е. опять же посредством принятия решения относительно собственной личности. Наибольшее значение принятие решения имеет в период кризиса идентичности: чтобы выйти из кризиса, индивид должен приложить усилия по реструктурированию идентичности, принятию новых ценностей, целей и т.п., иначе кризис приобретет деструктивный характер.

Самоопределение как механизм формирования идентичности выявил Дж. Марсиа (Marcia, Friedman, 1970; Marcia, 1980, 1980; Антонова, 1996). Он описал два пути достижения идентичности: 1) присвоение идентичности — интериоризация внешних объективно существующих или приписываемых индивиду другими людьми элементов и отождествление с ними; 2) конструирование идентичности — принятие собственных решений относительно того, кем

и каким ему быть. Дж. Марсиа считает, что множество людей «имеют» идентичность, присваивая данные извне элементы, и лишь немногие действительно достигают идентичности, накладывая на данные им извне собственные решения. Дж. Марсиа связал статус идентичности со стилем принятия решений, уровнем когнитивной сложности, стилем интерперсональных отношений.

Таким образом, процесс самоопределения участвует в создании имиджа дважды: 1) в процессе формирования идентичности, при определении «кто я есть»; 2) при отборе элементов предъявляемой идентичности — определении «кем я хочу быть в глазах других людей».

Исходя из описанных представлений, процесс формирования имиджа можно представить следующим образом (рисунок 1).

В поле формирования имиджа действуют три вида процессов:

Рисунок 1

Процесс формирования имиджа



1) «работа идентичности» — процесс отбора элементов идентичности для самопрезентации, связанный с самоопределением в отношении того, «кем и каким я хочу быть в глазах других»; 2) самопрезентация отобранных элементов в процессе общения; 3) восприятие, категоризация, оценка и интерпретация этих элементов воспринимающими субъектами (реципиентами имиджа).

Эти процессы можно рассматривать также как этапы формирования имиджа. На каждом из этих этапов могут происходить специфические сбои и ошибки: 1) неправильный отбор индуктором имиджа элементов идентичности для предъявления вследствие незнания аудитории имиджа или неадекватной оценки партнеров по общению; 2) выбор неадекватных средств самопрезентации отобранных элементов; 3) ошибочная интерпретация и категоризация элементов идентичности воспринимающими субъектами.

Таким образом, имидж — структура, являющаяся результатом активности как индуктора имиджа, так и его реципиентов (воспринимающих субъектов). Реципиенты имиджа могут иначе, чем сам индуктор, интерпретировать те элементы идентичности индуктора, которые он отобрал для самопрезентации, отсюда могут возникать неожиданные имиджевые эффекты. Предъявляемая идентичность и имидж могут не совпадать в силу различий индуктора и реципиентов имиджа, их опыта и интерпретаций.

В структуре идентичности мы вслед за Г. Брейкуэлл (Breakwell, 1986; Антонова, 1996) выделяем три основных измерения: 1) содержа-

тельное измерение, включающее все характеристики, с помощью которых индивид описывает себя как уникальную личность; 2) оценочное измерение, включающее все оценки, которые индивид дает каждому компоненту содержательного измерения в соответствии с интериоризированными им нормами и ценностями; 3) временное измерение — развертка первых двух измерений в плане субъективного времени.

Исходя из нашей модели связи имиджа и идентичности, мы предположили, что каждое измерение идентичности, так или иначе, будет представлено в содержании имиджа индивида. Оценочное измерение идентичности является базой самооценки, самопринятия и самоотношения человека, которые могут определять эффективность формируемого имиджа.

Эмпирическое исследование взаимосвязи имиджа и самоотношения

Для перехода к обсуждению эмпирического исследования необходимо ввести принципиально важное терминологическое ограничение, касающееся центрального понятия работы — индивидуального имиджа. В данном исследовании мы придерживаемся определения имиджа, данного Е.Б. Перельгиной, как символического образа субъекта, создаваемого в процессе субъект-субъектного взаимодействия (Перельгина, 2002). Однако в данном исследовании мы фокусируемся на субъектном аспекте имиджа — самоподаче личности в общении, что обусловлено целью исследования. Мы предполагаем, что

существует связь между имиджем и идентичностью человека, осуществляемая через поведение личности по созданию собственного имиджа. Таким образом, в дальнейшем, говоря об имидже человека, мы будем подразумевать систему поведенческих проявлений человека, направленных на создание собственного образа.

Мы будем также говорить о типах имиджа, связанных с преобладанием разных тенденций самоподачи: тенденции к реализации внутренних особенностей личности или тенденции к согласованию своего поведения с социальными ожиданиями (Петрова, 2004; Петрова, 2000; Романова, 2002). Вслед за Е.Б. Перелыгиной мы связываем эти тенденции с соответствующими типами имиджа: имиджем, ориентированным на самоощущение, и имиджем, ориентированным на восприятие (Перелыгина, 2002).

Цель исследования — установление взаимосвязи между особенностями индивидуального имиджа и самоотношением личности.

Объект исследования — индивидуальный имидж личности. **Предмет исследования** — взаимосвязь между имиджем человека и его самоотношением.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между специфической (типом) индивидуального имиджа и компонентами самоотношения личности.

Методика

Методы исследования:

1. «Тактика самоподачи образа Я на визуальном уровне» И.И. Петровой (Петрова, 2004), позволяющая

определить основную стратегию имиджа: самопрезентации, самораскрытия и самомаскировки;

2. «Характеристики визуально предъявляемого образа Я» И.И. Петровой (Петрова, 2004);

3. «Методика исследования самоотношения» (МИС) С.Р. Пантилеева (Пантилеев, 1991).

Выборка. В исследовании приняли участие 104 человека (49 мужчин и 55 женщин) в возрасте от 18 до 30 лет.

Методы математического анализа результатов. При анализе результатов использовались кластерный анализ (для выделения ведущей тактики самоподачи), критерий Манна—Уитни (для сравнения выборок), коэффициент ранговой корреляции Спирмена (для выявления взаимосвязи характеристик визуально предъявляемого образа Я и факторов самоотношения).

Результаты исследования

Методика «Тактика самоподачи образа Я на визуальном уровне» позволила выявить склонность испытуемых к реализации различных тактик самоподачи: самопрезентации, самораскрытия и самомаскировки. Баллы по шкалам-показателям выраженности тактик самоподачи выступали в данном случае группирующими переменными. С помощью метода кластерного анализа выборка делилась на группы (кластеры) в зависимости от степени предпочтения той или иной тактики самоподачи.

Сопоставляя результаты по группам с различной тактикой самоподачи, мы выявили, что:

– испытуемые с выраженной тактикой самопрезентации склонны демонстрировать более высокие баллы по шкалам МИС «зеркальное Я» и «самоценность» ($p < 0.05$);

– испытуемые с выраженной тактикой самомаскировки склонны демонстрировать менее высокие баллы по шкале МИС «самоценность» ($p < 0.05$);

– испытуемые с выраженной (по сравнению с другими) тактикой самопрезентации склонны демонстрировать более высокие баллы по шкале МИС «зеркальное Я» ($p < 0.05$).

При обработке результатов методики «Характеристики визуально

предъявляемого образа Я» мы выявили факторы, в которые объединяются оценки испытуемыми характеристик визуально предъявляемого образа Я, а также выделили особенности связи этих факторов с компонентами самоотношения личности (таблица 1).

Приведенные результаты показывают, что люди с позитивным самоотношением в большей степени склонны к демонстрации своей внешней привлекательности и положительных внутренних качеств, активной жизненной позиции, деловых качеств и социального статуса, независимости и гордости.

Таблица 1

Взаимосвязь факторов, объединяющих характеристики визуально-предъявляемого образа Я и шкал и факторов МИС (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

		Факторы, объединяющие характеристики визуально-предъявляемого образа Я			
		Стремление быть привлекательным и интересным	Демонстрация активной жизненной позиции	Демонстрация деловых качеств и социального статуса	Демонстрация независимости и гордости
Шкалы МИС	1				
	2		0.235*	0.248*	0.196*
	3	0.235*	0.210*	0.372**	0.275**
	4	0.283**	0.287**	0.249*	
	5	0.490**	0.272**	0.265**	0.225*
	6	0.285**	0.204*		
	7				
	8			-0.241*	
	9	-0.214*	-0.245*		
Факторы МИС	Ф1	0.254**	0.304**	0.355**	0.221*
	Ф2	0.402**	0.245*	0.217*	
	Ф3	-0.223*			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Мы обратили внимание на тот факт, что фактор МИС «самоуничижение» отрицательно связан с отдельными характеристиками визуально предъявляемого образа Я («эlegantный», «обаятельный», «умный», «обеспеченный») и положительно — с качеством «деловой» (коэффициенты корреляции представлены в таблице 2).

Выводы

Итак, гипотеза исследования о связи особенностей индивидуально-го имиджа и самоотношения личности подтвердилась. Нами были выявлены взаимосвязи компонентов самоотношения со склонностью людей использовать различные тактики самопрезентации, а также с факторами, характеризующими визуально предъявляемый образ Я.

На основе полученных данных мы сделали следующие частные выводы по результатам исследования. Мы выяснили, что:

– высокий уровень самоуважения и аутосимпатии связан со склонностью человека реализовывать «имидж, ориентированный на вос-

приятие» (термин, предложенный Е.Б. Перельгиной), т.е. использовать тактику самопрезентации, демонстрировать свои положительные внешние, внутренние и статусные характеристики;

– склонность человека к самоуничижению связана со стратегией реализации «имиджа, ориентированного на самоощущение», а именно с использованием психологической защиты путем выбора тактики самомаскировки и сниженным стремлением демонстрировать свои положительные внешние и внутренние качества.

Мы интерпретировали полученные выводы, опираясь на подход к рассмотрению природы самоотношения С.Р. Панталева (Панталева, 1991), рассматривая социально-психологические и защитные функции индивидуального имиджа (Петрова, 2004; Романова, 2002; Яковлева, 2004; Felson, 1978; Higgins, Pittman, 2008; Skinner, Zimmer-Gembeck, 2006) в качестве объяснительного принципа связи имиджа и самоотношения личности. Используя данные подходы, мы заключили, что взаимосвязь исследуемых феноменов может быть

Таблица 2

Взаимосвязь характеристик визуально предъявляемого образа Я и фактора МИС Самоуничижение (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

		Фактор МИС Самоуничижение
Характеристики визуально предъявляемого образа Я	Эlegantный	-0.267**
	Обаятельный	-0.205*
	Умный	-0.294**
	Деловой	0.198*
	Обеспеченный	-0.200*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

обусловлена самой природой изучаемых явлений, обуславливающих их генетическую (т.е. взаимозависимое развитие в онтогенезе) и функциональную связь. Функциональная связь обусловлена ролью самоотношения в мотивационно-смысловой сфере личности и функциями имиджа в ее развитии и социализации.

Соотнося полученные результаты с предложенной моделью реализации имиджа посредством механизмов самоопределения, мы можем сделать вывод о том, что компоненты идентичности оказывают влияние на принятие решения в плане выбора стратегии отбора элементов предъявляемой идентичности. В дальнейшем необходимо исследовать связь имиджа и содержательного компонента идентичности, а также динамику данных процессов в развертке субъективного времени. Более глубокого исследования заслуживают также механизмы формирования имиджа с точки зрения принятия ре-

шения по конструированию предъявляемой идентичности.

В заключение необходимо сказать о практической значимости полученных результатов. Имидж играет важную роль как в профессиональной деятельности, так и в других сферах жизни человека. При этом люди далеко не всегда достигают успеха в самопрезентации, что, как мы выяснили, может быть связано с особенностями их самоотношения и других компонентов идентичности. На наш взгляд, работа человека над имиджем должна начинаться с анализа самоотношения и образа Я. Самоотношение в таком случае может выступить, с одной стороны, ресурсом для понимания человеком своей склонности к использованию неэффективных тактик самоподачи, а с другой стороны, трансформироваться в результате получения нового позитивного опыта общения, взаимодействия и достижения внешних целей, обусловленных созданием эффективного имиджа.

Литература

- Антонова Н.В.* Имидж как инструмент бизнеса // Психологические проблемы современного бизнеса. М.: Изд. дом гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011.
- Антонова Н.В.* Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 131–143.
- Давыдов Д.Г.* Социально-психологические особенности имиджа вооруженных сил России в молодежной среде: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
- Иванова Н.Л.* О модели самоопределения личности в социальной и профессиональной среде // Ярославский психологический вестник. 2009. № 25. С. 95–101.
- Пантилеев С.Р.* Самоотношение как эмоционально-оценочная система. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991.
- Перелыгина Е.Б.* Психология имиджа: Учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 2002.
- Петрова Е.А.* Визуальная психосемиотика общения: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2000.
- Петрова И.И.* Половозрастные особенности и динамика визуальной

самоподачи образа «Я» у студентов: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.

Романова А.В. Влияние визуальной самоподачи образа Я на конфликтность субъекта общения: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2002.

Яковлева Е.Л. Имидж и социальные роли // Политический маркетинг. 2004. Т. 76. № 7. С. 9–14.

Breakwell G.M. Coping with threatened identities. L.; N.Y., 1986.

Ericson E.H. The problem of ego identity // M.R. Stein et al. (eds.). Identity and anxiety: survival of the person in mass society. Glencoe, IL: The Free Press, 1960.

Felson R.B. Aggression as impression management // Social Psychology. 1978. 41. 3 (Sep.). 205–213.

Fogelson R.D. Person, self and identity // Psychosocial theories of the self. N.Y.; L., 1982. P. 115–132.

Higgins E.T., Pittman T.S. Motives of the human animal: Comprehending, managing, and sharing inner states // Annual Review of Psychology. 2008. 59. 361–385.

Marcia J.E. Identity in adolescence // J. Adelson (ed.). Handbook of adolescent psychology / N.Y.: John Willey, 1980. P. 213–231.

Marcia J.E., Friedman M.L. Ego identity status in college women // Journal of Personality. 1970. 38. 2. 249–268.

Skinner E.A., Zimmer-Gembeck M.J. The development of coping // Annual Review of Psychology. 2006. 58. 119–144.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА: СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЕ

А.В. ЛОВАКОВ, С.А. ЛИПАТОВ



Ловаков Андрей Владимирович — преподаватель НИУ ВШЭ, магистр психологии.

Сфера научных интересов: организационная психология, организационная идентификация и приверженность работников организации, социально-психологическая диагностика организации.

Контакты: lovakov@gmail.com



Липатов Сергей Алексеевич — доцент МГУ им. М.В. Ломоносова, кандидат психологических наук.

Сфера научных интересов: социально-психологическая диагностика организации, межгрупповые отношения в организациях, организационная идентификация сотрудников коммерческих и некоммерческих организаций, социальная идентичность работников и корпоративная культура организации.

Контакты: lipatov_sa@psy.msu.ru

Резюме

В статье рассматриваются концептуальные различия между организационной идентификацией и организационной приверженностью. На сегодняшний день в литературе по организационно-психологическим проблемам представлены различные точки зрения на соотношение данных конструктов, одни авторы рассматривают идентификацию и приверженность как пересекающиеся конструкты, другие — как самостоятельные. Имеющаяся путаница приводит к тому, что зачастую, говоря об одних и тех же феноменах и процессах, разные исследователи называют их по-разному, и наоборот: одно понятие употребляется в совершенно разных смыслах. Целью статьи является рассмотрение сходств и различий между данными конструктами, проведение между ними концептуальных границ.

Ключевые слова: организационная идентификация, организационная приверженность, связь между работником и организацией.

Трудовая деятельность для современного человека является одной из важнейших сфер жизни. На работе он проводит значительную часть своей жизни. А поскольку чаще всего трудовую деятельность человек осуществляет в рамках какой-либо организации, то одной из важных проблем, интересующих исследователей организационного и трудового поведения, является проблема взаимоотношений между человеком и организацией, членом которой он является, взаимосвязи между ними. В психологическом смысле любая организация является, прежде всего, социальной группой, поэтому центральной темой в данной исследовательской области является проблематика принадлежности работника к организации, его привязанности к ней. В литературе данная проблематика чаще всего изучается с помощью двух близких по значению конструктов: «организационная идентификация» (*organizational identification*) и «организационная приверженность» (*organizational commitment*).

Исследования организационной идентификации и организационной приверженности представляют собой различные подходы к изучению связи работника с организацией, причем организационная идентификация считается преимущественно социально-психологическим конструктом, а организационная приверженность — организационно-психологическим (см.: van Dick, 2001; ван Дик, 2006). Сначала данные подходы развивались относительно независимо, однако далее их сходства и пересечения стали очевидны. Актуальной стала проблема соотношения данных конструктов, проведения между ни-

ми четких границ. На сегодняшний день за рубежом существует несколько точек зрения на соотношение организационной идентификации и организационной приверженности.

Условно все теоретические и методические подходы к проблематике организационной идентификации и приверженности можно разделить на две большие группы. Первую группу составят те из них, в которых под терминами «идентификация» и «приверженность» понимаются примерно одни и те же процессы. В этом случае использование двух разных понятий для описания одной и той же реальности объясняется разными традициями и профессиональной принадлежностью авторов к социальной или организационной психологии. Вторую группу составят подходы, в которых организационная идентификация и организационная приверженность рассматриваются как связанные, но все же различные самостоятельные конструкты.

Идентификация и приверженность как пересекающиеся конструкты

Идентификация и приверженность как синонимы. Рассматривая приверженность в рамках трехкомпонентной модели Дж. Мейера и Н. Аллен (см.: Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991), некоторые исследователи отождествляют организационную идентификацию с аффективной приверженностью (*affective commitment*), определяя их как эмоциональную привязанность, чувство принадлежности и чувство гордости, возникающее вследствие членства в

организации. Например, Ю. Липпен, проведя анализ содержания методик для оценки идентификации и приверженности, пришел к выводу, что для измерения обоих конструктов используются практически идентичные формулировки суждений, поэтому идентификация и аффективная приверженность являются одним и тем же конструктом на концептуальном и операциональном уровнях (см.: Lippen, 2001).

Идентификация как компонент приверженности. Р. Моудэй с коллегами определяют приверженность как конструкт, включающий три компонента: 1) *идентификацию* — сильную веру и принятие организационных целей и ценностей; 2) *вовлеченность* — желание прилагать значительные усилия в интересах данной организации; 3) *лояльность* — сильное желание остаться членом данной организации (см.: Mowday et al., 1982). Ч. О’Рейлли и Дж. Четмэн также говорят о трех компонентах организационной приверженности: 1) *согласие* — инструментальная вовлеченность, основанная на вознаграждении, 2) *идентификация* — привязанность, основанная на желании быть связанным с организацией, 3) *интернализация* — вовлеченность, основанная на согласованности (соответствии) индивидуальных и организационных ценностей (см.: O’Reilly, Chatman, 1986). Таким образом, авторы обеих моделей рассматривают приверженность как более широкое понятие по отношению к идентификации.

Приверженность как компонент идентификации. Н. Элмерс с соавт., основываясь на работах А. Тэшфела, в качестве аспектов социаль-

ной идентификации выделяют три компонента: *самокатегоризацию* (когнитивный компонент, связанный с осознанием индивидом своего членства в социальной группе), *приверженность группе* (эмоциональный компонент, связанный с ощущением индивидом своей включенности в группу), *групповую самооценку* (оценочный компонент, связанный с позитивной или негативной оценкой индивидом своего членства в социальной группе) (см.: Ellemers et al., 1999). Речь также идет именно об аффективной приверженности. М. Бергами и Р. Багоцци перенесли данную структуру социальной идентификации в организационный контекст (см.: Bergami, Bagozzi, 2000).

Приверженность и идентификация как самостоятельные конструкты

Результаты метаанализа, проведенного М. Рикеттой на материале 96 исследований, показали, что, хотя эмпирически организационная идентификация и аффективная организационная приверженность схожи (61% общей вариации), организационная идентификация достоверно отличается от аффективной приверженности. Организационная идентификация слабее, чем приверженность, коррелирует с удовлетворенностью работой, намерением оставаться членом организации и абсентеизмом и сильнее коррелирует с надролевым поведением и включенностью в работу (см.: Riketta, 2005). В исследовании Д. Ван Книппенберга и Э. Слибоса показано, что, хотя и наблюдается высокая корреляция между идентификацией

и приверженностью ($r = 0.67$), двухфакторное решение является предпочтительным (см.: van Knippenberg, Sleebos, 2006). Результаты исследования Т. Гаутама и его коллег также подтверждают различия между идентификацией и приверженностью. С помощью идентификации лучше, чем с помощью различных шкал приверженности, можно объяснить такую переменную, как удовлетворенность работой (см.: Gautam et al., 2004).

Теоретически данные результаты можно объяснить несколькими причинами.

1. Организационная идентификация является частью Я-концепции работника. Другими словами, организационная идентификация связана с его самоопределением. Приверженность же является в большей степени установкой работника по отношению к организации. Можно говорить о том, что идентификация направлена на самого работника, а приверженность направлена на организацию, членом которой он является.

2. Организационная идентификация как специфическая форма социальной идентичности основывается на воспринимаемом сходстве и подобии индивидуальных и организационных характеристик. При этом осознание общих характеристик сопровождается их оценкой и эмоциональным состоянием, возникающим в связи с этим. Приверженность же основывается на совокупности организационных характеристик, которые делают работу и сам факт членства в данной организации привлекательными для работника. При этом различные основания приверженно-

сти, например, соответствие ценностей (аффективная приверженность), обязательства (нормативная приверженность), воспринимаемые потери (текущая приверженность) (см.: Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991), сопровождаются переживанием различных эмоций: счастье/печаль (аффективная приверженность), гордость/чувство вины (нормативная приверженность), безопасность/тревога (текущая приверженность).

3. Р. ван Дик указывает еще на одно различие идентификации и приверженности, связанное с их стабильностью и особенностями изменения. Приверженность как установка рассматривается в виде более стабильного образования, не изменяющегося скачкообразно, в то время как идентификация зависит от ситуации и изменяется непосредственно с ее изменением. Обосновывая данный тезис, Р. ван Дик ссылается на работы А. Хаслама, который теоретически обосновал, что различные контексты могут активизировать разные объекты идентификации (см.: ван Дик, 2006). Однако с данным тезисом можно согласиться лишь частично. Д. Руссо предлагает рассматривать два типа или уровня организационной идентификации: ситуационную идентификацию (*situated identification*) и глубинную идентификацию (*deep structure identification*) (Rousseau, 1998). Ситуационная идентификация (стихийный, поверхностный уровень) связана с особенностями ситуации, в которой находится индивид, она в большой степени является ответом на эту ситуацию. Данный уровень организационной идентификации основан на разделении общих для индивида и

организации интересов. Индивид при этом начинает рассматривать себя как члена группы, работающего для достижения определенной цели. Ситуационная идентификация является элементарной формой идентификации, которая может довольно быстро и сформироваться, и исчезнуть в зависимости от ситуации и «выпуклости» (salience) той или иной категории, поэтому вывод о неустойчивости в отношении нее вполне справедлив. Глубинная идентификация (более высокий уровень идентификации) является более стабильной и постоянной, в меньшей степени зависящей от внешних обстоятельств. Она предполагает встраивание работником связи между ним и организацией в свою ментальную модель, в когнитивную схему существования. Организационная сущность и ее характеристики становятся частью Я-концепции индивида, поэтому данный тип идентификации связан с тем, что индивид разделяет организационные цели и ценности, следовательно данный уровень не может часто и скачкообразно изменяться, а, напротив, является относительно стабильным.

4. По своей природе объекты организационной идентификации могут быть только социальными: коллеги, руководители, рабочие группы, большие подразделения, организация в целом. Приверженность же может возникать как по отношению к социальным объектам, так и по отношению к несоциальным: к самой трудовой деятельности, целям, направлению деятельности (см.: Meyer et al., 2006).

Таким образом, в соответствии как с теоретическими представле-

ниями, так и с многочисленными эмпирическими данными организационную идентификацию и организационную приверженность более обоснованно рассматривать как связанные, но все-таки разные, различающиеся конструкты, описывающие разную реальность. Однако далее необходимо понять содержательную сторону их взаимосвязи. Попытки объяснения соотношения идентификации и приверженности приводят исследователей к созданию интегральных, обобщенных моделей, объясняющих различные аспекты и стороны связи человека с организацией.

Модели соотношения организационной идентификации и организационной приверженности

Концептуальная номологическая модель организационной идентификации

Одной из интегральных моделей, призванных объяснить взаимосвязь между идентификацией и приверженностью, является «концептуальная номологическая модель организационной идентификации», предложенная М. Эдвардсом (рисунок 1). В соответствии с ней организационная идентификация рассматривается как специфическое субъективное состояние индивида, включающее его самокатегоризацию как члена организации и эмоциональную привязанность к организации, чувство принадлежности к ней. Это субъективное состояние не содержит оценочных реакций работника на организацию, таких как, например, гордость за организацию, которые

считаются вторичными по отношению к данному субъективному состоянию, не содержит готовность индивида к определенному поведению, а также само это поведение, например, намерение остаться в организации или другие формы «организационного гражданского поведения» (organizational citizenship behaviour). В свою очередь, организационная приверженность в данной модели является более широким конструктом, который включает как субъективное состояние организационной идентификации, так и определенные психологические состояния, являющиеся следствиями идентификации с организацией. К ним можно отнести желание делать что-либо на благо организации (включенность в дела организации), ее позитивную оценку, желание оставаться в ней (см.: Edwards, 2005). Таким образом, в рамках данной модели, с одной стороны, проводится четкая граница между

идентификацией и приверженностью, с другой — содержательно объяснена взаимосвязь между идентификацией и приверженностью.

Интегративная модель процессов идентичности и приверженности

Дж. Мейер, Т. Беккер и Р. ван Дик предложили интегративную модель процессов идентичности и приверженности, в которой идентификация и приверженность рассматриваются как самостоятельные, но связанные конструкты (рисунок 2). Причем разные типы приверженности являются следствиями разных типов идентификации (см.: Meyer et al., 2006). Авторы модели исходят из идеи Д. Руссо о существовании двух типов или уровней организационной идентификации: ситуационной идентификации и глубинной идентификации, речь о которых шла выше (см.: Rousseau, 1998). В соответствии с

Рисунок 1

Концептуальная номологическая модель организационной идентификации (Edwards, 2005, p. 220)



интегративной моделью разные типы идентификации характеризуются разными следствиями, например, приводят к развитию разных типов приверженности, выделенных Дж. Мейером и Н. Аллен (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991). Ситуационная идентификация инициирует отношения, основывающиеся на взаимной выгоде, поэтому она в большей степени связана с континуальной и нормативной приверженностью, в то время как результатом глубинной идентификации становится аффективная приверженность. Именно данный тип идентификации имеется в виду в исследованиях, рассматривающих связь между идентификацией работников с организацией и их установками и поведенческими проявлениями, связанными с работой в организации. Очевидно,

глубинная идентификация в большей степени, чем ситуационная, связана с данными установками и поведенческими проявлениями.

Эмпирическое исследование связи организационной идентификации и организационной приверженности

В 2008 г. Н.А. Кургузкина в дипломной работе под руководством С.А. Липатова предприняла попытку эмпирической проверки характера взаимосвязи между понятиями приверженности и идентификации с организацией. *Целью исследования* было выявление характера соотношения между конструктами организационной идентификации и организационной приверженности, а также связанных с ними факторов. *Предметом*

Рисунок 2

Сокращенный вариант интегративной модели процессов идентичности и приверженности (Meyer et al., 2006, p. 669)



исследования являлись взаимосвязь и соотношение организационной идентификации и организационной приверженности. В исследовании приняли участие сотрудники трех организаций: IT-компания, научно-исследовательского института и экологической компании. Общее число участников исследования составило 70 человек, из них 46 мужчин и 24 женщины в возрасте от 20 до 58 лет.

Описание используемых методик. Участникам исследования предлагалась анкета, включающая в себя 5 блоков:

1. Модифицированный опросник Б. Эшфорта и Ф. Маела для выявления степени организационной идентификации (Mael, Ashforth, 1992).

2. Опросник для измерения организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен, основанный

на трехкомпонентной модели организационной приверженности (аффективная, нормативная, текущая) (Allen, Meyer, 1990).

3. Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» для измерения удовлетворенности трудовой деятельностью (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002).

4. Опросник Ю. Липпонена для выявления межгруппового предубеждения (Lipponen, 2001).

5. Опросник для измерения потенциальной текучести (4 вопроса, направленных на выяснение общей удовлетворенности работой, намерения уйти из организации и характеристик, являющихся наиболее важными при выборе нового места работы).

Описание результатов. В результате проведенного корреляционного анализа (см. таблицу 1) была установлена

Таблица 1

Интеркорреляции между идентификацией, типами приверженности и остальными переменными

		1	2	3	4
1.	Идентификация с организацией				
2.	Аффективная приверженность	0.233*			
3.	Текущая приверженность		0.239*		
4.	Нормативная приверженность	0.240*	0.573**	0.631**	
5.	Межгрупповые отношения (свой отдел)	0.409**			
6.	Межгрупповые отношения (другой отдел)	0.524**			
7.	Намерение уйти из организации		-0.250*		
8.	Интерес к работе	0.292*	0.243*		
9.	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	0.336**			
10.	Удовлетворенность условиями труда	0.342**			
11.	Профессиональная ответственность			0.314**	0.233*
12.	Общая удовлетворенность	0.367**			

* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

связь организационной идентификации с аффективной приверженностью ($0.233; p \leq 0.05$) и нормативной приверженностью ($0.24; p \leq 0.05$). Также обнаружены довольно сильные корреляции нормативной приверженности с аффективной приверженностью ($0.573; p \leq 0.01$) и текущей приверженностью ($0.631; p \leq 0.01$). Аффективная приверженность также слабо связана с текущей приверженностью ($0.239; p \leq 0.05$). Идентификация с организацией также значимо связана с межгрупповыми отношениями. Выявлена корреляция между оценкой своего отдела ($0.409; p \leq 0.01$), оценкой другого отдела ($0.524; p \leq 0.01$) и организационной идентификацией.

Идентификация с организацией также значимо связана с факторами удовлетворенности трудом. Идентификация положительно коррелирует с интересом к работе ($0.292; p \leq 0.05$), удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками ($0.336; p \leq 0.01$), условиями труда ($0.342; p \leq 0.01$) и общей удовлетворенностью ($0.367; p \leq 0.01$) (см. таблицу 1). Аффективная приверженность положительно связана с интересом к работе ($0.243; p \leq 0.05$) и отрицательно — с намерением уйти из организации (потенциальная текучесть) ($-0.25; p \leq 0.05$). Текущая и нормативная приверженности положительно коррелируют с профессиональной ответственностью ($0.415; p \leq 0.01$ и $0.233; p \leq 0.05$ соответственно).

Обсуждение результатов. В результате исследования было обнаружено, что два из трех компонентов приверженности (аффективная и нормативная) связаны с организационной идентификацией, связи же

между текущей приверженностью и идентификацией не обнаружено. Другими словами, чем сильнее работники идентифицируются со своей организацией, тем в большей степени они чувствуют эмоциональную привязанность к ней, тем в большей степени у них выражено чувство долга перед организацией. При этом обнаруженные связи оказались хотя и значимыми, но слабыми, что согласуется с результатами обсуждаемых выше исследований связи организационной идентификации и организационной приверженности и подтверждает предположение о том, что идентификация и приверженность являются самостоятельными, отличающимися друг от друга конструктами.

Результаты исследования также показали, что оценка своего и другого отделов связана с организационной идентификацией, а именно чем позитивнее работник оценивает свой и другой отдел, тем выше он идентифицируется с организацией. Данный результат вполне ожидаем, так как групповая оценка сильно связана с самооценкой индивида, и он часто стремится оставаться членом позитивно оцениваемой группы. Интересно, что оценка другого отдела, оказалось, даже сильнее коррелирует с идентификацией, чем оценка своего отдела. Такой результат может быть вызван тем, что в исследовании в качестве объекта идентификации рассматривалась организация как целое. Возможно, если бы также рассматривались и другие объекты идентификации (прежде всего, рабочая группа, отдел), то корреляции между идентификацией и оценкой своей и чужой рабочей группы оказались бы более дифференцированными.

Значимых корреляционных связей между идентификацией и намерением уйти из организации обнаружено не было, однако с намерением уволиться отрицательно коррелирует уровень аффективной приверженности, т.е. чем выше уровень данного типа приверженности к организации, тем в меньшей степени работник думает о том, чтобы покинуть ее. С одной стороны, данный результат опять же подтверждает то, что идентификацию и приверженность следует рассматривать как разные, самостоятельные конструкты. С другой стороны, он согласуется с ранее полученными результатами, выявившими, что приверженность является более сильным предиктором потенциальной текучести, чем идентификация с организацией (см.: Cole, Bruch, 2006; Riketta, 2005).

Идентификация с организацией оказалась связанной с четырьмя из девяти параметров удовлетворенности трудом, а именно с интересом к работе, удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенностью условиями труда и общей удовлетворенностью трудом. Следовательно, чем выше уровень организационной идентификации, тем больше человек удовлетворен различными аспектами своей работы. Данные результаты подтверждаются результатами более ранних исследований (см.: Gautam et al., 2004; van Dick et al., 2004). Кроме того приверженность также коррелирует с двумя параметрами удовлетворенности трудом.

Все полученные корреляции объединены на концептуальной схеме (рисунок 3). На схеме видно, что, с одной стороны, идентификация и

приверженность взаимосвязаны между собой, с другой стороны, они являются отдельными, самостоятельными конструктами, так как по-разному связаны с исследованными переменными. Данные результаты частично подтверждают ряд предположений, выдвинутых в рамках интегративной модели процессов идентичности и приверженности Дж. Мейера, Т. Беккера и Р. ван Дика (см.: Meyer et al., 2006) и концептуальной номологической модели организационной идентификации М. Эдвардса (см.: Edwards, 2005).

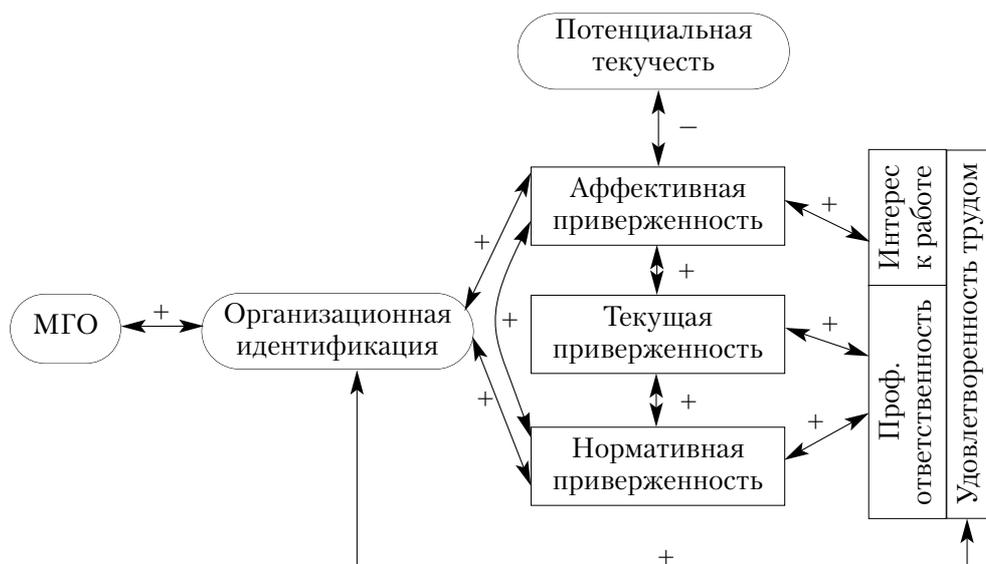
С такой установочной переменной, как намерение уйти из организации, оказалась связана приверженность, что соответствует представлению М. Эдвардса и том, что идентификация ограничена субъективными ощущениями индивида, тогда как приверженность включает в себя как субъективные состояния идентификации, так и ряд психологических состояний, одним из которых является желание оставаться в организации (см.: Edwards, 2005). Таким образом, частичное воспроизводство в данном исследовании рассматриваемых теоретических моделей подтверждает их эвристичность.

Заключение

Целью данной статьи являлось рассмотрение конструктов организационной идентификации и организационной приверженности, их пересечений и различий. На основе сравнения разных подходов к их концептуализации и операционализации можно заключить, что идентификация и приверженность являются близкими по своему значению, но

Рисунок 3

Концептуальная схема соотношения организационной идентификации и организационной приверженности (+ – положительная связь, – – отрицательная связь)



при этом самостоятельными конструктами, описывающими разную реальность. Организационную идентификацию можно определить как восприятие работником единства себя с организацией, принадлежности к ней, которые становятся частью Я-концепции работника. Организационную приверженность можно определить как установку (attitude) работника по отношению к организации, связанную с процессом принятия решения относительно того, про-

должать ли оставаться членом данной организации или уйти из нее. Результаты эмпирических исследований показывают, что данные конструкты по-разному коррелируют с рядом переменных, которые можно рассматривать в качестве предикторов и следствий идентификации и приверженности, тем самым подтверждается вывод о различии идентификации и приверженности на концептуальном и эмпирическом уровнях.

Литература

ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией. Харьков.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006.

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002.

- Allen N.J., Meyer J.P.* The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // *Journal of Occupational Psychology*. 1990. 63. 1. P. 1–18.
- Bergami M., Bagozzi R.P.* Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // *British Journal of Social Psychology*. 2000. 39. 4. 555–577.
- Cole M.S., Bruch H.* Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationship to turnover intention: Does organization hierarchy matter? // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. 27. 5. 585–605.
- Edwards M.R.* Organizational identification: A conceptual and operational review // *International Journal of Management Reviews*. 2005. 7. 4. 207–230.
- Ellemers N., Kortekaas P., Ouwerkerk J.W.* Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity // *European Journal of Social Psychology*. 1999. 29. 2/3. 371–389.
- Gautam T., van Dick R., Wagner U.* Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts // *Asian Journal of Social Psychology*. 2004. 7. 3. 301–315.
- Lipponen J.* Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki, 2001.
- Mael F., Ashforth B.E.* Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // *Journal of Organizational Behavior*. 1992. 13. 2. 103–123.
- Meyer J.P., Allen N.J.* A three-component conceptualization of organizational commitment // *Human Resource Management Review*. 1991. 1. 1. 61–89.
- Meyer J.P., Becker T.E., van Dick R.* Social identities and commitment at work: Toward an integrative model // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. 27. 5. 665–683.
- Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M.* Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. N. Y.: Academic Press, 1982.
- O'Reilly C., Chatman J.* Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior // *Journal of Applied Psychology*. 1986. 71. 3. 492–499.
- Riketta M.* Organizational identification: A meta-analysis // *Journal of Vocational Behavior*. 2005. 66. 2. 358–384.
- Rousseau D.M.* Why workers still identify with organizations // *Journal of Organizational Behavior*. 1998. 19. 3. 217–233.
- van Dick R.* Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology // *International Journal of Management Reviews*. 2001. 3. 4. 265–283.
- van Dick R., Christ O., Stellmacher J., Wagner U., Ahlswede O., Grubba C., Hauptmeier M., Höhfeld C., Moltzen K., Tissington P.A.* Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction // *British Journal of Management*. 2004. 15. 4. 351–360.
- van Knippenberg D., Sleebos E.* Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. 27. 5. 571–584.

СОГЛАСОВАНИЕ ВИДЕНИЙ ПРОБЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ КОНТРОЛЬНОГО ПЕРЕЧНЯ

Е.Б. МОРГУНОВ



Моргунов Евгений Борисович, декан факультета Московской высшей школы социальных и экономических наук, доктор психологических наук.

Контакты: morgunove@mail.ru

Резюме

В статье рассмотрены краткая история, структура и области использования методики эргономического контрольного перечня. Показан пример ее эффективного и масштабного использования (Position Analysis Questionnaire). Рассмотрен подготовленный автором кейс, основанный на опыте реализованного консультационного проекта в интересах регионального органа государственной власти. В ходе использования указанной методики удалось добиться не только унификации критериев оценки экспертами приоритетности в решении проблем, стоящих перед региональным органом власти, но и укрепления сотрудничества между представителями разных отраслевых отделов, которые до участия в совместной работе с большим трудом находили общий язык.

Ключевые слова: стратегия развития, методическое обеспечение, контрольный перечень, структурирование дискуссии.

Организационная диагностика, по мнению ряда авторов (Gordon, 2001; Lok et al., 2005), требует приложения значительных усилий и воли со стороны консультантов по управлению и организационных психологов, поскольку ее проведение сталкивается со значительной конкуренцией мнений о причинах проблем

организации, высказываемых ее работниками.

С нашей точки зрения, одним из действенных методических подходов в рамках диагностики проблем, стоящих перед организацией, можно назвать подход, основанный на так называемых эргономических контрольных перечнях (Ergonomic Checklists).

Первоначально этот подход появился в технических дисциплинах (Человеческий фактор, 1991; Мунипов, Зинченко, 2001; Моргунов, 2011). В инженерных дисциплинах необходимость создания контрольных перечней (карт) связана с большим количеством параметров многих технических систем. Чтобы не упустить ни одного параметра, инженеры начали составлять перечни, иногда состоящие из тысяч пунктов. Процедура оценки или проверки подобной технической системы состоит в том, что эксперт последовательно обращает свое внимание на каждый пункт контрольного перечня, ставит там балл и переходит к другому пункту. Контрольные перечни оказались очень удобным инструментом оценки и быстро приобрели популярность за пределами техники. Один из последних примеров контрольных перечней посвящен анализу аспектов психомоторной активности человека (Ильин, 2003).

Контрольный перечень — это документ, включающий полное перечисление элементов оцениваемой ситуации или объекта оценки, который делает возможным структурированное сравнение индивидуальных оценок группы экспертов.

Контрольный перечень должен быть полным. При этом речь идет не об абсолютной полноте, а о полноте, достаточной для решения прикладных задач.

Полнота перечня может распространяться вширь и вглубь. В первом случае она достигается, если перечислены все элементы предмета, во втором при адекватности членения предмета и каждого из его элементов.

Первая и главная функция перечня — *информационная*. В нем заклю-

чены две главные группы свойств — способ получения перечня и способ его организации. Поэтому перечень обеспечивает необходимую полноту знаний о предмете оценки. Содержимое перечня группируется по определенному критерию (критериям). В результате мы имеем дело не только с набором качеств, но и с определенной структурой, которая дает существенную добавочную информацию об анализируемом предмете.

Вторая функция — *контрольная*. Поскольку содержание перечня фиксированно, оно может служить эталоном для сравнения с ним любых сравниваемых характеристик. Сравнение обеспечивает функцию контроля и оценки индивидуальных случаев.

Наряду с информационной и контрольной функциями контрольные перечни выполняют также *организационную функцию*. Комбинируя перечни, полученные для разных условий исследования (респонденты: руководители разного уровня; предметы оценки: специалисты, руководители отделов, руководители управлений), мы в состоянии получать конфигурации, адекватные для использования в разных ситуациях.

Работа с контрольным перечнем проводится в несколько этапов.

Первый этап — *этап составления* перечня. Он может быть проведен с использованием разных методов: интервью, контент-анализа имеющихся документов, анализа специалистами особенностей предмета оценки. В нашем случае ведущим был метод интервью.

Второй этап — *этап структурирования* — состоит в группировке элементов перечня в соответствии с заданными критериями. В нашем

случае критерием структурирования является сложность проблем, тормозящих деятельность организации. В рамках данного этапа проводится исследование полученной структуры, включающее выяснение представленности в ней разных проблем.

Третий этап — *этап фильтрации* — состоит в оптимизации контрольного перечня посредством его соотнесения с системой заданных извне целей (приоритетов организации). В результате размер перечня сокращается, но в нем остаются те характеристики, которые наиболее актуальны в данной ситуации.

Четвертый этап — *использование по назначению* — состоит в соотнесении полученного контрольного перечня с индивидуальными проявлениями (оценками респондентов).

Рассмотрим контрольный перечень, разработанный за рубежом для анализа и оценки профессиональной деятельности. При этом следует заметить, что кроме оценки деятельности контрольные перечни имеют самое непосредственное отношение и к проектированию работы.

Опросник позиционного анализа (РАQ)

Управление научно-исследовательских работ ВМС США организовало создание методологии анализа работы, что стало высшим достижением многолетних усилий Е. Мак-Кормика и его коллег. Для каталогизации профессиональных требований они разработали контрольный перечень видов трудовой деятельности, который использовался для анализа 250 видов работ в металлургической промышленности.

Из полученных материалов путем факторного анализа было выделено 14 факторов. Эти 14 факторов затем были сведены к четырем и легли в основу «Профилей трудовой деятельности». Опробование этой методологии и дальнейший факторный анализ привели к созданию Опросника позиционного анализа РАQ. Этот метод, полученный на основании множества тестов и наблюдений, был испытан более чем на 800 видах работ. По результатам 60 типов измерений его надежность оказалась высокой. В своей окончательной форме он имеет структуру, представленную в таблице 1. РАQ состоит из 187 элементов работы (пунктов), которые характеризуют или заключают в себе различные типы основных форм человеческого поведения в труде. Элементы работы сгруппированы в шесть больших разделов. Эти разделы и их подразделы приведены в таблице. Указано общее количество рабочих пунктов в каждом подразделе (см. подробнее: www.paq.com).

Факторный анализ данных по 2200 типам деятельности позволил идентифицировать 45 факторов (названных мерами деятельности), которые позволяют классифицировать труд рабочих. Примерами этих «мер деятельности» могут служить:

- интерпретация ощущений,
- индикационные приборы/информационные материалы,
- обработка информации,
- исполнение,
- оперативный обмен информацией,
- нахождение в дискомфортных стрессовых условиях,
- готовность к изменению ситуации.

Таблица 1

Структура Опросника позиционного анализа (РАQ)

	Группы работ	Количество пунктов
1.	Вход информации:	Всего 35
1.1.	Источники информации о работе	20
1.1.1.	Визуальные источники информации	14
1.1.2.	Не визуальные источники информации	6
1.2.	Различение и восприятие	15
1.2.1.	Действия по различению	8
1.2.2.	Действия по оценке	7
2.	Процессы опосредования:	Всего 14
2.1.	Принятие решений и их обоснование	2
2.2.	Процессы обработки информации	6
2.3.	Использование резервной информации	6
3.	Осуществление работы:	Всего 50
3.1.	Использование средств	29
3.1.1.	Ручные орудия	6
3.1.2.	Иные ручные средства	5
3.1.3.	Стационарные средства	1
3.1.4.	Контрольные средства	9
3.1.5.	Средства перемещения	8
3.2.	Ручные действия	8
3.3.	Общие перемещения тела	7
3.4.	Манипулятивные/координационные способности	6
4.	Межличностные взаимодействия:	Всего 36
4.1.	Коммуникация	10
4.2.	Комбинированные межличностные взаимоотношения	3
4.3.	Объем личностных контактов	1
4.4.	Типы личностных контактов	14
4.5.	Руководство, координация и контроль	8
4.5.1.	Заблаговременный контроль	7
4.5.2.	Оперативный контроль	1
5.	Рабочая обстановка и ее контекст:	Всего 18
5.1.	Физические условия работы	12
5.2.	Психологические и социальные аспекты	6
6.	Прочие аспекты:	Всего 36
6.1.	Рабочий график, метод оплаты, экипировка	21
6.2.	Требования работы	12
6.3.	Обязанности	3
	ИТОГО:	189 пунктов

РАQ отличается от других средств анализа заданий тем, что позволяет проводить анализ работы скорее на языке основных форм человеческого поведения, чем на языке заданий, которые характеризуют профессиональную деятельность только одного или нескольких сходных видов (Человеческий фактор, 1991). Метод весьма полезен для анализа административных задач и применяется при подборе персонала, обучении, оценке перспектив продвижения, распределении работ между членами группы. В США этот метод используют более 400 организаций для оценки более 3000 видов работ.

В основе РАQ заложено информационное представление о природе человеческого поведения, при котором оно рассматривается как информационная система с входом, переработкой и выходом. На входе активизируются сенсорно-перцептивные процессы, при переработке информации активизируются знания, память, мышление, а на выходе задействованы процессы физического или коммуникативного исполнения результатов переработки информации.

При анализе работы исследователь получает результат по каждому

пункту, используя при этом определенные критерии. Разработаны пять типовых критериев (степень использования, количество времени, важность для работы, вероятность происшествий, применимость) и специальные критерии. Все они имеют пятибалльную градацию, за исключением критерия применимости (для которого достаточно положительного или отрицательного ответа). Три из названных критериев и их градации представлены в таблице 2.

Сочетание результатов по нескольким критериям дает некоторую оценку того или иного пункта, в итоге анализируемая профессиональная деятельность приобретает индивидуальный профиль, выражаемый в числовых индексах.

Метод анализа профессиональной деятельности РАQ получил широкое распространение прежде всего благодаря своей универсальности и полноте описания — свойствам качественно составленных контрольных перечней. Можно предположить, что контрольный перечень, достаточно полно включающий в себя мнения экспертов, в состоянии эффективно использоваться при проведении

Таблица 2

Типовые критерии анализа работы

Количество времени	Степень использования	Важность для работы
0. не применяется	0. не применяется	0. не применяется
1. нечасто/редко	1. незначительная, очень редко	1. очень низкая
2. 1/3 времени	2. время от времени	2. низкая
3. между 1/3 и 2/3 времени	3. умеренная	3. средняя
4. более 2/3 времени	4. значительная	4. высокая
5. почти постоянно	5. очень большая	5. очень высокая

одной из процедур организационной диагностики.

Согласование новых процедур работы специалистов в государственном учреждении

Участником работы по составлению контрольного перечня стала группа ведущих специалистов и руководителей подразделений регионального министерства культуры, которая в процессе индивидуальной и групповой работы по процедуре, предложенной психологом, выработала единое представление о характере проблем, стоящих перед министерством. Чтобы избежать излишних дискуссий и затрат времени на прения, о которых предупреждают многие социальные психологи (см., например: Vakon et al., 1992), групповая работа была организована по правилам. В результате работы была создана программа действий по изменению ситуации, а методика анализа ситуации на основе контрольного перечня была принята в качестве базовой при возможных последующих затруднениях.

Исходная ситуация

Министерство культуры У-ской области координирует реализацию культурной политики в одном из крупнейших субъектов РФ. Деятельность министерства многопланова, поскольку объектами управления выступают очень разные учреждения: от музеев, памятников архитектуры и библиотек до образовательных учреждений, готовящих специалистов в сфере культуры. Министерству приходится распреде-

лять работу между текущим управлением и подготовкой к работе в непростых условиях согласно Федеральному закону № 131 «О местном самоуправлении», значительно изменяющему всю систему взаимодействия в сфере реализации политики в сфере культуры.

Цели проекта

1. Укрепление взаимодействия между различными направлениями деятельности министерства и соответствующими отделами.
2. Выработка общих приоритетов приложения усилий министерства на переходный период вступления в силу нового законодательства.
3. Повышение приверженности руководителей и специалистов министерства культуры У-ской области достижению выработанных приоритетов развития управления культурой.

Задачи проекта

1. Определение приоритетов развития управления культурой в УО.
2. Определение критериев достижения приоритетов.
3. Групповая разработка структурно-функциональных особенностей управления культурой в соответствии с выработанными приоритетами и критериями.

Этап 1. Диагностика

1. Знакомство с документами — анализ внешней и внутренней среды организации управления культурой в УО.
2. Интервью руководителей — анализ проблем и потребностей в развитии управления культурой в УО.

Этап 2. Уточнение программы и проведение семинара

Уточнение программы семинара в соответствии с результатами диагностики.

Примерная программа семинара

1. Основы управления проектами и программами: этапы, методы, инструменты.

2. Групповая работа по определению целевого состояния культурного обслуживания в УО.

3. Анализ направлений развития с целью выбора приоритетов.

4. Разработка системы критериев достижения приоритетов.

5. Разработка структурно-функциональных особенностей управления культурой в проектируемой ситуации.

Работы по этапу 1 «Диагностика» включали два вида работ:

А) изучение документации по управлению культурой;

Б) интервью руководителей министерства.

Направление А. Основным результатом изучения документации было определение специфики управления культурой в У-ской области и ситуации, сложившейся в сфере культурного обслуживания населения. Были проанализированы: Положение о министерстве культуры У-ской области, выступления министра на коллегиях министерства культуры УО, Положения о министерстве культуры ряда субъектов РФ.

Одним из результатов проведенного анализа можно считать вывод о специфике положения с культурным обслуживанием в У-ской области по сравнению с другими субъектами РФ. Выяснилось, что, хотя У-ская область входит в десятку ведущих субъектов РФ по объему производства, положение с культурным обслуживанием населения не может быть названо столь же успешным. В таблице 3, составленной по данным из проанализированных источников, приведены некоторые показатели культурного обслуживания в среднем по РФ и по У-ской области. Данные свидетельствуют о том, что в

Таблица 3

Сравнение некоторых показателей культурного обслуживания по России и по У-ской области

Показатель	Россия	У-ская область
Обеспеченность клубами (на 100 тыс. чел.)	38	18
Обеспеченность библиотеками (на 100 тыс. чел.)	35	24
Обеспеченность киноустановками (на 100 тыс. чел.)	12	7
Доля расходов на культуру в консолидированных бюджетах субъектов РФ	1.17–4.27%	2%
Охват населения кинопоказом	Группы I–VIII	Группа I

области было сделано еще далеко не все для превращения ее в одну из ведущих областей РФ по уровню культурного обслуживания населения. Для такой ситуации есть ряд как объективных, так и субъективных причин. И предложенный нами семинар мог бы сыграть определенную роль в поиске направлений оптимизации деятельности министерства культуры.

Направление Б этапа 1 «Диагностика» состояло в интервью руководителей министерства культуры У-ской области. В центре данного интервью находилось определение пятью руководителями основных проблем, мешающих оптимизации деятельности министерства культуры У-ской области. В процессе интервью руководителями было названо 30 проблем, которые условно были классифицированы (см. таблицу 4).

Данные таблицы 4 демонстрируют, что подавляющая часть названных проблем (20) носит процедурный характер, значительная часть проблем позиционируется внутри самого министерства культуры. Конечно, количественный анализ имеет определенные ограничения. Так, од-

на из внешних проблем, связанная с особенностями ФЗ № 131 «О местном самоуправлении», может быть намного весомее, чем многие внутренние проблемы. Однако это не означает, что совершенствование процедур управления культурой может быть отложено на потом.

Этап 2. Подготовка и проведение семинара

Названные руководителями министерства культуры проблемы были объединены в единую анкету и составили основу для проведения семинара ведущих специалистов министерства. Данная анкета представляла собой модификацию контрольного перечня. Одна из задач семинара состояла в том, чтобы сравнить мнение руководителей с мнением специалистов министерства и придать полученным данным не усредненные, а индивидуальные «весовые» коэффициенты. Для этого специалистов министерства просили оценить каждую из включенных в анкету проблем по двум критериям: важность и срочность. Мы предположили, что произведение двух указанных критериев даст нам содержательные оценки

Таблица 4

Классификация проблем управления культурой в У-ской области

Характер \ Источник	Внешние	Внутренние	Внешне-внутренние	Всего
Процедурные	3	13	7	23
Юридические	3	-	1	4
Психологические	-	2	-	2
Политические	1	-	-	1
Итого	7	15	8	30

отношения коллектива министерства к указанным проблемам. Для руководства министерства такая информация важна, так как позволяет увидеть соответствие своего видения с видением проблем сотрудниками и более обоснованно принимать управленческие решения. Общие данные, отражающие мнения специалистов — участников семинара, представлены в таблице 5. Указанные оценки колеблются в интервале от 1 до 25. Чем выше выставленная оценка, тем важнее и неотложнее данная проблема видится специалистам министерства.

В таблице 6 представлены рейтинги оценок специалистами тех или иных проблем. Рейтинги представлены по нарастающей, т.е. в конце таблицы размещены наиболее важные и срочные проблемы. Анализ полученных рейтингов позволил разделить все оцененные проблемы на три группы: чрезвычайные (от 14 до 21.47), средние (от 10.55 до 12.68) и малозначимые (от 5.89 до 10.26). Три группы выделены на основании заметных интервалов в баллах, разделяющих каждую группу. В определенном смысле указанные группы проблем отражают очередность в требуемом внимании к ним руководства (конечно, с точки зрения сотрудников министерства). Важно, что из семи проблем, оцененных как первоочередные, три имеют внешний по отношению к министерству характер, т.е. не зависят от министерства. Единственная тактика, которая возможна в их преодолении, — это совладание или компенсация. Иначе говоря, возможны только меры, частично снижающие негативный эффект, но не способствующие полно-

му преодолению проблемы. Остальные четыре проблемы вполне разрешимы действиями руководства и коллектива и, по мнению оценщиков, должны быть положены в основу первоочередных действий.

Работа специалистов на семинаре предполагала не только индивидуальное оценивание включенных в анкету проблем. Участники семинара должны были также предложить меры по преодолению проблемы, а затем обсудить свои оценки и предложения в трех малых группах. Результаты групповой работы представлены в таблице 7. Важным результатом оказалось то, что некоторые проблемы были независимо друг от друга оценены как самые животрепещущие всеми тремя малыми группами (№ 17 «несовершенство структуры министерства» и № 14 «нет развернутой аналитической функции» министерства). Еще четыре проблемы были отмечены двумя группами из трех:

№ 1 — проблемы использования ФЗ № 131 «О местном самоуправлении»;

№ 9 — работа со спонсорами и меценатами;

№ 13 — регламент прохождения документации;

№ 19 — несвойственные МК функции (праздники).

Указанные совпадения дополняют картину, полученную по результатам индивидуальной оценки проблем.

Важны рекомендации рабочих групп по преодолению проблем. Это обусловлено не только тем, что рекомендации в принципе верны, но и тем, что все они характерны для современного стиля государственного

Таблица 5

Общие рейтинги проблем министерства культуры

	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	Э13	Э14	Э15	Э16	Э17	Э18	Э19	Среднее
1	25	25	25	25	25	25	25	25	16	1	25	25	1	25	25	25	25	25	15	21.47
2	25	25	15	1	1	25	8	16	6	4	9	25	16	20	12	12	25	15	25	15
3	25	16	20	1	16	9	1	6	1	1	25	2	1	1	20	9	1	15	16	9.78
4	20	1	25	1	1	9	9	25	12	-	16	25	25	20	20	16	25	9	4	14.72
5	6	25	25	4	12	25	9	15	6	1	25	25	1	25	16	25	12	25	20	15.89
6	3	1	16	4	1	1	1	4	9	1	9	15	1	25	6	9	6	25	16	8.05
7	4	1	25	4	4	1	1	12	6	1	4	25	1	25	2	9	9	20	20	9.15
8	6	25	21	1	4	25	25	6	1	1	1	1	1	1	16	2	1	25	4	8.79
9	-	25	25	4	25	25	25	25	2	25	25	25	25	25	16	8	4	16	4	17.31
10	9	9	20	4	1	4	1	10	9	3	9	9	25	25	16	20	1	25	12	11.15
11	1	1	25	4	25	16	4	9	9	1	9	16	25	25	9	12	16	25	9	12.68
12	15	9	25	1	6	16	1	20	6	1	16	5	1	16	9	4	12	20	12	10.26
13	6	1	1	4	6	4	1	5	25	1	9	2	9	25	2	8	1	9	20	7.31
14	15	25	15	25	16	25	25	10	20	16	25	12	25	25	25	25	9	25	20	19.1
15	8	12	1	16	4	9	6	20	20	16	1	16	1	25	12	25	4	25	1	11.68
16	3	25	1	1	6	16	1	9	20	4	4	5	1	1	4	9	1	20	12	7.53
17	1	16	4	4	12	25	20	12	25	9	9	1	1	25	4	15	4	25	25	12.47
18	1	-	1	9	1	16	6	25	2	25	25	1	1	25	1	2	25	20	16	11.33
19	20	1	25	25	12	9	1	25	4	4	25	25	1	25	1	2	1	16	16	12.52
20	8	9	1	4	12	9	12	15	9	16	9	-	9	16	16	16	1	16	12	10.55
21	1	16	25	1	4	4	1	12	25	16	1	25	9	16	9	20	1	25	6	11.42

Таблица 5 (продолжение)

	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	Э13	Э14	Э15	Э16	Э17	Э18	Э19
22	6	1	1	1	16	1	9	10	1	1	1	9	16	1	16	1	9	16	6.15
23	6	9	20	6	16	1	4	20	16	25	25	25	25	25	25	6	25	16	16.79
24	1	1	25	9	9	8	10	25	4	16	16	10	25	1	9	1	16	12	11.26
25	6	1	1	9	4	8	6	6	1	1	4	9	25	1	4	1	9	12	5.89
26	4	16	1	6	9	1	20	9	9	9	6	1	25	9	12	1	25	9	9.26
27	1	16	1	20	4	1	25	12	9	9	3	1	25	8	6	1	9	9	8.37
28	1	25	25	12	25	1	16	12	25	4	1	1	25	1	9	9	25	1	12.32
29	1	16	15	-	9	1	16	15	-	1	25	25	25	1	4	1	9	2	10.7
30	6	4	9	1	4	1	2	12	16	1	-	1	25	1	16	1	25	6	7.33

Примечание. По строкам представлены номера оцениваемых проблем, по столбцам – оценки отдельных экспертов

Таблица 6

Рейтинги проблем управления культурой в УО (по нарастающей)

Наименование проблемы	№	Средняя оценка
А. Группа малоактуальных проблем		
Большое число согласований для документа	25	5.89
Нет регламента документов	22	6.15
Регламент прохождения документов в МК	13	7.31
Чрезмерная длительность совещаний	30	7.33
Отсутствие единого взгляда на проблемы у разных категорий сотрудников	16	7.53
Чрезмерное замыкание процессов на МК	6	8.05
Несмотря на имеющуюся базу данных, справки надо готовить каждый раз с нуля	27	8.37
Разнотипная система учреждений с разными моделями управления и финансирования	8	8.79
Обеспечение мероприятий силами МК	7	9.15
Многие вопросы не могут быть решены на уровне управлений	25	9.26
Одновременно реформы и обычная работа	3	9.78
Б. Группа среднеактуальных проблем		
<i>Потеря многих специализированных учреждений и методов</i>	12	10.26
<i>Значительный объем отчетности</i>	20	10.55
<i>Юридическая служба не производит маркирования новых документов</i>	29	10.70
<i>Отсутствие групповой работы представителей разных отделов в проблемных группах</i>	10	11.15
<i>Слишком много слабоструктурированных документов</i>	24	11.26
<i>Отсутствие собственности у МК</i>	18	11.33
<i>Дублирование функций внутри МК</i>	21	11.42
<i>Разобщенность по направлениям деятельности</i>	15	11.68
<i>Нет информации по выходу на инвестиции</i>	28	12.32
<i>Несовершенство структуры МК</i>	17	12.47
<i>Несвойственные МК функции (праздники)</i>	19	12.52
<i>Проблемы взаимодействия с федеральными структурами</i>	11	12.68
В. Группа высокоактуальных проблем		
Ошибки в законодательстве о собственности	4	14.72
Неготовность к переменам многих служащих	2	15
Нет механизма поощрения внебюджетных доходов	5	15.89
Работа в режиме «пожарной команды»	23	16.79
Работа со спонсорами и меценатами	9	17.31
Нет развернутой аналитической функции	14	19.10
Проблемы использования ФЗ № 131 «О местном самоуправлении»	1	21.47

управления. Так, из 17 внесенных группами предложений 14 касаются создания или реорганизации имеющихся подразделений или разработки новых документов. При этом одна часть экспертов настаивала на создании новых подразделений в рамках или под началом министерства, а другая предлагала использовать в решении проблем независимые организации, которые, например, могли бы участвовать в конкурсе или тендере на оказание услуг.

Выводы

1. Опыт группового взаимодействия, в котором участвуют представители разных отделов, признан участниками семинара полезным, поскольку преодолевает сложившуюся практику отраслевого деления министерства.

2. Участники согласились с тем, что некоторые из выделенных проблем порождены традиционным отраслевым делением и могут быть преодолены путем создания проблемных (проектных) групп, интенсифицирующих коммуникацию в министерстве по горизонтали.

3. Результаты семинара позволяют определить отношение сотрудников министерства к тем или иным проблемам и помочь руководству в определении очередности решения проблем, а иногда и подсказать способ решения той или иной проблемы.

4. Процедурные проблемы, связанные с технологиями подготовки и прохождения документов, а также их согласования, не оцениваются сотрудниками как сложные. Вероятно,

произошло известное совладание государственных служащих с проблемами такого рода. Нельзя исключать, что благодаря таким процедурам в государственном учреждении происходит рассредоточение ответственности за принимаемые решения и их реализацию.

5. Наиболее очевидными по результатам могут быть признаны следующие первоочередные направления деятельности министерства в сфере совершенствования своей деятельности:

а) укрепление аналитической функции (отдел, внешние аналитики, методики анализа, программно-информационное обеспечение);

б) меры по привлечению в сферу культуры спонсоров и меценатов (фандрайзинг, реклама, паблик рилейшнз, законодательство, создание фондов);

в) усиление предсказуемости и плановости работы министерства (усиление содержательности и технологий планирования, контроль исполнения, меры поощрения работы по планам и критериям, элементы управления по целям);

г) работа с персоналом министерства культуры и учреждений культуры по повышению уровня их готовности к переменам (повышение квалификации персонала, планирование карьеры, отбор и аттестация сотрудников, привлечение молодежи, работа с добровольцами).

6. Методика, включающая контрольный перечень, продемонстрировала достаточную эффективность в приложении к согласованию мнений при оценке организационных проблем и путей их решения.

Таблица 7

Предложения трех рабочих групп специалистов по преодолению выявленных проблем

№ проблемы	Предложения (упорядочены по убыванию приоритетности)
Первая группа	
1	Разработка рекомендаций и типовых документов для муниципальных образований УО Разработка комплекса мер Создание рабочей (проектной) группы для реализации комплекса мер
14	Создание аналитической службы
17	Создать новую структуру с учетом функций исходя из целей и задач МК на данном этапе (определить ясные, конкретные цели и задачи).
2	Больше применять современные интерактивные формы обсуждения и решения проблем и разные формы обучения
19	Организация при МК УО центров – продюсерского, методического и т.п.: перераспределение функций; привлечение специализированных организаций для реализации проектов и событий
13	Разработка нового регламента прохождения документов
Вторая группа	
14	Создание специализированного подразделения с функцией разработки технического задания
10, 15	Создание мобильных рабочих групп Внесение в положение о структурном подразделении МК права выступать с инициативой по созданию мобильных рабочих групп
13, 20, 22, 24, 27	Разработка регламента прохождения документа Формализация и автоматизация подготовки документов Создание единого реестра существующих в МК документов
4, 9, 28, 31	Разграничение и оформление прав собственности и других прав на имущество Разработка нормативных правовых и иных документов в сфере эффективного использования имущества и привлечения инвестиций
17, 21, 23, 29	Оптимизация структуры МК Четкое разграничение полномочий между подразделениями, а также должностных полномочий внутри подразделений
Третья группа	
1	Принятие управленческих решений на уровне МК для муниципальных образований Внесение изменений в действующее законодательство Координационно-индивидуальная работа с руководителями муниципальных образований
5	Разработка нормативно-правовых документов для создания механизма поощрения
9, 28	Создание специализированной службы по привлечению внебюджетных источников финансирования (в МК)

Таблица 7 (продолжение)

№ проблемы	Предложения
14	Создание специализированной службы в МК по информационному обеспечению и аналитике
17	Приведение структуры МК в соответствие с новыми функциональными требованиями
7, 12, 19	Создание оптимально структурированной системы подведомственных МК организаций
8	Проведение мониторинга эффективности работы учреждений с разными моделями управления и финансирования Определение оптимальной системы и перевод учреждений на оптимальную систему управления и финансирования

Литература

Ильин Е.П. Психомоторная организация человека. СПб.: Питер, 2003.

Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт, 2011.

Мунипов В.М., Зинченко В.П. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды. М.: Логос, 2001.

Человеческий фактор / Под ред. Г. Салвенди. М.: Мир, 1991. Т. 4.

Bakon R.S., Kerr N., Miller N. Group process, group decision, group action. Buckingham: Open Univ. Press, 1992.

Gordon J.R. Organizational behavior: a diagnostic approach. New Jersey: Prentice-Hall, 2001.

Lok P., Hung R.Y., Walsh P., Wang P., Crawford J. An integrative framework for measuring the extent to which organizational variables influence the success of process improvement programmes // Journal of Management Studies. 2005. 42. 7. 1356–1381.

<http://www.paq.com> [Сайт, посвященный методике оценки рабочих мест]

СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

А.В. ВЕЧЕРИН



Вечерин Александр Викторович — старший преподаватель НИУ ВШЭ, кандидат психологических наук.
Контакты: avecherin@hse.ru

Резюме

В статье проводится анализ взаимосвязи удовлетворенности трудом с выраженностью различных личностных черт, а также субъективным представлением о заработной плате. Научной новизной исследования является анализ взаимосвязи заявленных факторов в зависимости от типа профессиональной деятельности. Данные регрессионного анализа показывают высокое влияние отдельных личностных качеств на удовлетворенность трудом в автономических профессиях и низкое влияние в других типах профессий.

Ключевые слова: *удовлетворенность трудом, субъективное представление о заработной плате, тип профессиональной деятельности.*

Анализ факторов удовлетворенности трудом получает все большую популярность в российских экономических условиях. Возрастание интереса к субъективным факторам оценки труда связано с ограниченными ресурсами в области внешней стимуляции труда, с одной стороны, и общей гуманизацией подходов к управлению персоналом — с другой. Понятия «значимость труда» и «удо-

влетворенность трудом» встречаются в литературе уже более трех десятков лет (Feather, 1992; Locke, 1976; Smith et al., 1969). На сегодня собран большой объем данных о различных факторах удовлетворенности трудом, однако исследования в большей степени акцентируют внимание на внешних факторах и на социально-психологических характеристиках производственной среды.

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом.

- 1) Заработная плата. По данным исследований, удовлетворены своим высоким заработком в большей степени те люди, у которых и другие стороны жизни оказываются удовлетворительными. Мужчины чаще оказываются менее удовлетворенными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворенность своим заработком. Часто свой текущий заработок сравнивается с прежними доходами.
- 2) Отношения с сотрудниками. По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников — материальная и социальная поддержка. Но еще важнее — помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы; дружба только по работе; приятельские отношения, но без стремления перейти на неформальный уровень.
- 3) Отношения с руководством. Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и супругов.
- 4) Возможности продвижения по службе. Достижение и признание — это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой. Важнейшими показателями повышения по службе являются зарплата и служебный статус. Но такое «признание» часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Однако многие работни-

ки все равно стремятся к повышению по службе.

- 5) Другие факторы удовлетворенности — удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой; организация времени; предоставление свободного статуса и личной идентичности; перспективные жизненные цели; чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность (Аргайл, 2003). Данная классификация имеет много общего с той, что представлена в работе П. Смита, Л. Кендалла и К. Хулина, в которой отражены пять параметров работы, наиболее точно характеризующих ее с точки зрения тех аффективных реакций, которые она вызывает у работников организации: собственно работа, оплата, возможности продвижения, руководство, сослуживцы (Smith et al., 1969).

Существует ряд исследований, в которых рассматриваются субъективные факторы удовлетворенности трудом. Так, А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы для выявления готовности человека эффективно трудиться.

Внешние мотивационные факторы:

- а) факторы давления — рекомендации; советы; указания со стороны других людей; требования объективного характера; индивидуальные объективные обстоятельства;
- б) факторы притяжения-отталкивания — примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания»;
- в) факторы инерции — стереотипы наличных социальных ролей (семейные,

членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием, например, увлечений).

Внутренние мотивационные факторы: а) собственные мотивационные факторы профессии — предмет труда; процесс труда; результаты труда; б) условия труда — физические; территориально-географические; организационные условия; социальные условия; социальный микроклимат; в) возможности для реализации внепрофессиональных целей — возможности для общественной работы, достижения желаемого общественного положения, создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья, психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения (Зеличенко, Шмелев, 1987).

В рамках современной психологической науки общепринятой и общепризнанной как наиболее эвристичная и интерпретационно-ресурсная в этой области считается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга (Херцберг и др., 2007). К мотиваторам (факторам, вызывающим удовлетворение) относятся собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного, роста, признание со стороны социального окружения, в частности, показатели престижного и имиджевого характера, а также ответственность. К гигиеническим факторам

(факторам, вызывающим неудовлетворение) относятся эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе и политика организации. Следует специально отметить, что удовлетворенность трудом, как правило, повышается при оптимизации «мотивационных» факторов. В случае же «гигиенических» показателей чаще всего снижается неудовлетворенность работой, но далеко не всегда изменяется показатель удовлетворенности трудом. При этом понятно, что жесткое деление факторов, влияющих на степень удовлетворенности трудом, на «мотивационные» и «гигиенические» достаточно условно, так как в ряде случаев именно «гигиенические» факторы выступают в качестве мотивационно определяющих активность как отдельной личности, так и группы в целом. Помимо этого, необходимо специально оговорить тот факт, что в группах разного уровня социально-психологического развития «удельный вес» различных факторов удовлетворенности трудом также различается. «Так, например, в группах высокого уровня развития “мотивационная” составляющая и такой показатель, как “система взаимоотношений”, в теории Ф. Херцберга, включенные в перечень “гигиенических” факторов, как правило, имеют решающее значение для позитивного субъективного видения и оценки своей трудовой деятельности, в то время как для групп низкого уровня развития решающими нередко становятся такие показатели, как заработная плата и эргономические условия труда» (Херцберг и др.,

2007). Удовлетворенность трудом, как показывают многочисленные исследования, выступает в качестве серьезной составляющей социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствия устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Что касается эффективности деятельности, то для адекватной оценки этого первостепенного параметра социальной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием.

В процессе операционализации теории Ф. Херцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение: 1) разнообразие умений: более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений; 2) идентичность задания: работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы; 3) важность задания: работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы; 4) автономия: виды профессиональной деятельности, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся ее выполнения, более содержательны, чем виды дея-

тельности, не дающие таких возможностей; 5) обратная связь: работы, в которые включена обратная связь, показывающая, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи (Hackman, Oldham, 1975).

Для построения эмпирических исследований представляет интерес теория общих ожиданий, разработанная в конце 1960-х гг. на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и их последователей (Tubbs et al., 1993). Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете — результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий «отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы» (Mento et al., 1992, с. 396). Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных. Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы — вероятностное понятие, сходное с

предыдущим, «отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) — от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня» (Mento et al., 1992, с. 397).

Хотя теория общих ожиданий строится на совершенно иных методологических посылах, чем диспозиционные теории, легко заметить определенные параллели, в частности, двухуровневую структуру ожидаемых результатов деятельности, которые, очевидно, связаны с иерархией человеческих потребностей. В целом данный подход представляется достаточно сложным и эклектичным, что существенно затрудняет его практическое использование. Более того, как отмечает Л. Джуэлл, хотя многие гипотезы, в основе которых лежит теория общих ожиданий, подтверждаются в различных исследованиях, доказательство правильности этой модели в целом не получено (Джуэлл, 2001).

На сегодняшний день в рамках организационной психологии накоплен огромный массив данных, связанных с проблемой удовлетворенности работой. Их анализ позволил выявить ряд интересных закономерностей. В частности, установлено, что на протяжении всего периода трудовой деятельности человека его удовлетворенность работой меняется как в большую, так и в меньшую сторону. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается по мере того, как дает знать о себе расхождение между иде-

алами и реалиями работы на определенной должности. По мере того как человек приспосабливается к этим реалиям и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается, и пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует «кризис середины карьеры», который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию. Другой блок исследований был направлен на выявление взаимосвязи между удовлетворенностью работой и качеством ее выполнения. Вопреки ожиданиям результаты целого ряда исследований не подтвердили напрямую предположение о том, что удовлетворенность приводит к лучшему выполнению работы. Подобные результаты, возможно, объясняются тем, что удовлетворенность работой является субъективной характеристикой, зависящей от личностных особенностей индивида (там же).

Несмотря на большое количество исследований факторов удовлетворенности трудом, чаще всего применяются линейные модели анализа, в рамках которых осуществляется поиск влияния какого-либо фактора на отношение человека к труду с дальнейшей категоризацией найденных факторов. Как отмечают Р. Анант с соавт., «концепция смысла труда должна рассматриваться как система взаимодействующих характеристик, а не как перечень независимых величин» (Anant et al., 1978). Поэтому имеет перспективу не иерархия мотивационных факторов, а проце-

дура сравнения одного аспекта с изменяемыми значениями другого аспекта, что создает возможность рассматривать факторы удовлетворенности трудом как некую систему.

В рамках наших исследований мы рассматриваем удовлетворенность трудом как эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта трудовой деятельности, являющееся результатом оценки своего труда, своего положения в организации и в системе общественного разделения труда (Наумова, 1970; Ильясов, 1988). Удовлетворенность трудом может быть эмоционально связана с личностными качествами, поскольку удовлетворенность трудом отождествлялась с приятным эмоциональным состоянием (Locke, 1976). Последние исследования влияния личностных качеств на удовлетворенность трудом в основном сосредоточены на отрицательной аффективности (*negative affectivity*) и в меньшей степени на положительной аффективности (*positive affectivity*) (Brief, Robertson, 1989; Munz et al., 1996). Отрицательная аффективность иногда приравнивается к невротизации и интерпретируется как общий аспект, снижающий порог переживания негативных эмоций. Кроме того, положительная аффективность была определена как один из аспектов, повышающих вероятность получения положительных эмоций (Burke et al., 1993).

В лонгитюдном исследовании Б. Шнайдер и Х. Дачлер (Schneider, Dachler, 1978) сообщили о средней тест-ретестовой корреляции (разница в тестировании — 16 месяцев) уровня удовлетворенности трудом по JDI (Job Description Index — Опи-

сательный индекс работы) на уровне 0.57. Этот результат дал основание некоторым исследователям сделать вывод, что причина высокой стабильности удовлетворенности трудом не может быть найдена во внешних условиях работы (Staw, Ross, 1985).

Как отметил Б. Герхарт, наблюдаемую связь между предыдущей и нынешней удовлетворенностью трудом, возможно, следует рассматривать в качестве верхней границы для общего воздействия личностных черт на удовлетворенность (Gerhart, 1987). В 1989 г. было показано, что у монозиготных близнецов, которые воспитывались отдельно большую часть своей жизни, 31 % дисперсии личностных черт объяснялся удовлетворенностью трудом. Этот результат был частично воспроизведен в последующих исследованиях (Arvey et al., 1993).

Целый ряд исследований направлен на изучение влияния негативных и позитивных эмоций на удовлетворенность трудом. В исследовании Д. Мунц (Munz et al., 1996) 21% дисперсии общей удовлетворенности трудом объясняется влиянием негативных эмоций. В том же исследовании эффект позитивных эмоций составил 30%. Э. Бреф и Л. Робертсон (Brief, Robertson, 1989) после поправки на погрешность измерения констатировали 14% объясненной дисперсии удовлетворенности трудом, обусловленной влиянием негативных эмоций, и 34% — позитивных. И. Левин и Дж. Стоукс (Levin, Stokes, 1989) выявили 12% влияния негативных эмоций на удовлетворенность трудом. Несколько более низкое влияние было обнаружено Д. Уотсон

и Э. Слэк (Watson, Slack, 1993) — 14% общей объясненной дисперсии для позитивных эмоций и 8% для негативных.

Особое место в поиске факторов мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом занимает исследование материального вознаграждения работников. Одной из интересных отечественных работ в данной области является исследование отношения к деньгам, проведенное О.С. Дейнека. Негативными составляющими отношения к деньгам со стороны граждан нашей страны выступают проявления недоверия к своей денежной единице, снижение ее авторитета, представление о зависимости рубля от доллара. «Денежный менталитет» населения непатриотичен, и это закрепилось в лексике (есть твердые валюты и «деревянный» рубль). Позитивными компонентами отношения к деньгам стали возросшая значимость денег и усиление мотива сбережения. Но их влияние на оздоровление экономики весьма ограничено из-за того, что рубль не воспринимается как средство сбережения и накопления (Дейнека, 2002).

Систематические и представительные экспериментально исследования, позволяющие судить о содержательных и структурных характеристиках отношения к деньгам, а также влияющих на него факторах, были стимулированы созданием К. Ямаучи и Д. Темплером в 1982 г. (Yamauthi, Templer, 1982) психометрической шкалы отношения к деньгам (Money Attitude Scale), а затем выполненными в 1984 г. в Великобритании исследованиями А. Фенэма (Furnham, 1984). Подтвердилось

предположение о многозначности понятия денег, и были выделены факторы, влияющие на отношение к деньгам и «денежное» поведение: пол, возраст, социальное окружение, экономическое положение, личностные особенности.

Описание эмпирического исследования субъективных факторов удовлетворенности трудом сотрудников организаций

Рассмотрим результаты исследований влияния на удовлетворенность трудом личностных качеств и субъективного представления о заработной плате работников организаций, а также попытаемся рассмотреть различия во влиянии данных факторов в зависимости от типа профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие трудящиеся российские граждане в возрасте от 18 до 65 лет. Размер выборки составил 250 человек. Группирующими переменными выступали тип профессиональной деятельности, пол, возраст, образование, трудовой стаж и время работы в текущей организации. В выборке в равных количествах представлены женщины и мужчины. Средний возраст респондентов — 21–27 лет. Образование: высшее (72%) и среднее специальное (28%). Выборка была уравновешена по типам профессиональной деятельности.

Выборка нашего второго исследования составила 156 человек: 84 сотрудника отечественных организаций, 72 сотрудника западных организаций (граждан России). При этом мы старались соблюдать баланс в половом составе выборки, а также

стремились к тому, чтобы количество российских сотрудников примерно соответствовало количеству сотрудников, работающих в западных организациях на территории РФ.

Методики исследования

Для анализа влияния личностных качеств на удовлетворенность трудом в различных типах профессиональной деятельности использовались следующие диагностические методики: Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла 16PF, форма С в адаптации А.Н. Капустиной, Л.В. Мургулец и Н.Г. Чумаковой под руководством И.М. Палея направлена на выявление индивидуально-психологических особенностей личности; Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002; Кондратьев, Ильин, 2007).

В исследовании взаимосвязи уровня удовлетворенности трудом и субъективных представлений о заработной плате были использованы: модифицированный тест Интегральная удовлетворенность трудом, тест Диагностика личностной удовлетворенности трудом, а также авторская методика оценки субъективного представления о заработной плате, которая построена по принципу шкал Лайкерта.

Результаты исследования влияния личностных качеств на удовлетворенность трудом в различных типах профессиональной деятельности

В нашем исследовании приняло участие примерно равное количество мужчин и женщин. Чтобы исклю-

чить фактор половых различий, мы использовали метод поиска статистически значимых различий (U-критерий Манна–Уитни). Результаты статистического анализа показали, что между мужчинами и женщинами нет статистически значимых различий в уровне общей удовлетворенности трудом. В факторах удовлетворенности трудом было обнаружено статистически значимое различие в уровне удовлетворенности достижениями в работе. Мужчины в целом более удовлетворены своими достижениями по сравнению с женщинами (средние показатели по шкале от 0 до 4: мужчины — 3.38, женщины — 2.91). Также мы сравнили уровень удовлетворенности трудом групп с высшим и средним образованием. Статистически значимых различий в уровне общей удовлетворенности и факторах, ее составляющих, между группами, различающимися по образовательному уровню, нет. Далее мы проанализировали взаимосвязь трудового стажа и времени работы в организации и удовлетворенности трудом. Статистически значимых корреляций между трудовым стажем и удовлетворенностью трудом обнаружено не было. Нами была обнаружена слабая прямая корреляция ($r = 0.23^{**}$) между временем работы в организации и удовлетворенностью достижениями в работе.

Определение характера влияния основных условий труда на общую удовлетворенность трудом осуществлялось методом регрессионного анализа с принудительным включением переменных (предварительно была осуществлена проверка выборочных данных на нормальность). Зависимой переменной была общая

удовлетворенность трудом. По результатам регрессионного анализа независимые переменные, присутствующие в уравнении регрессии, объясняют 82.3% дисперсии удовлетворенности трудом. Тест на определение автокоррелированности остатков Durbin-Watson дает удовлетворительное значение коэффициента, равное 2.059. Высокие коэффициенты толерантности свидетельствуют об отсутствии мультиколлинеарности независимых переменных. Все факторы, за исключением уровня притязаний в профессиональной деятельности, оказывают значимое влияние на общую удовлетворенность трудом (таблица 1).

Определение характера взаимосвязи личностных качеств с удовлетворенностью трудом осуществлялось методом регрессионного анализа с принудительным включением переменных (таблица 2). В результа-

те независимые переменные, присутствующие в модели регрессии, объясняют 15.4% дисперсии удовлетворенности трудом. Тест на определение автокоррелированности остатков Durbin-Watson дает удовлетворительное значение коэффициента, равное 2.101. Высокие коэффициенты толерантности свидетельствуют об отсутствии мультиколлинеарности независимых переменных. Большинство факторов не связано с общей удовлетворенностью трудом. Исключение составляют: эмоциональная стабильность, общительность и дипломатичность.

Определение характера различий во взаимосвязи личностных качеств с удовлетворенностью трудом в различных типах профессиональной деятельности осуществлялось с использованием регрессионного анализа с пошаговым исключением переменных (таблица 3). Зависимая перемен-

Таблица 1

Результаты регрессионного анализа зависимости удовлетворенности трудом от основных условий труда

Факторы	β	p	Толерантность
Интерес к работе	0.330	10^{-4}	0.629
Удовлетворенность достижениями в работе	0.242	10^{-4}	0.719
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	0.338	10^{-4}	0.761
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0.084	0.019	0.666
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0.035	0.244	0.953
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0.111	10^{-4}	0.868
Удовлетворенность условиями труда	0.147	10^{-4}	0.693
Профессиональная ответственность	0.201	10^{-4}	0.914

Таблица 2

**Результаты регрессионного анализа зависимости удовлетворенностью
трудом от личностных качеств**

Факторы	β	p	Толерантность
Самооценка	-0.033	0.638	0.799
Общительность	0.186	0.018	0.658
Интеллектуальность	0.020	0.757	0.940
Эмоциональная стабильность	0.236	0.003	0.648
Доминантность	0.075	0.304	0.755
Экспрессивность	-0.123	0.122	0.640
Нормативность поведения	-0.062	0.353	0.907
Смелость	0.071	0.388	0.591
Чувствительность	0.058	0.405	0.831
Подозрительность	-0.031	0.671	0.741
Мечтательность	-0.074	0.286	0.846
Дипломатичность	-0.161	0.019	0.871
Тревожность	-0.006	0.942	0.678
Радикализм	0.037	0.586	0.854
Нонконформизм	-0.023	0.753	0.747
Самоконтроль	0.130	0.073	0.775
Напряженность	-0.001	0.987	0.649

ная — общая удовлетворенность трудом. Группирующая переменная — тип профессиональной деятельности. Согласно полученным данным, независимые переменные, присутствующие в моделях регрессий, объясняют в среднем от 9.7% до 19.7% дисперсии удовлетворенности трудом. Исключение составляет модель для типа «Человек — художественный образ» (52.9% объясненной дисперсии). Тест на определение автокоррелированности остатков Durbin-Watson дает удовлетворительные значения коэффициентов во всех моделях. Высокие коэффициенты толерантности говорят об отсут-

ствии мультиколлинеарности независимых переменных.

Удовлетворенность трудом в большей степени обусловлена внешними характеристиками работы для большинства типов профессиональной деятельности. Все факторы, за исключением уровня притязаний в профессиональной деятельности, оказывают значимое влияние на общую удовлетворенность трудом (таблица 1). Суммарно их влиянием можно объяснить 82.3% дисперсии удовлетворенности трудом. В то же время влиянием одних только личностных качеств можно объяснить 15.4% дисперсии (таблица 2). Это

Таблица 3

**Результаты регрессионного анализа зависимости удовлетворенности трудом
от личностных качеств в различных типах профессиональной деятельности**

Тип проф. деятельности	Факторы	β	p	Толерантность
«Человек—человек» (17.4% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 1.88)	Эмоциональная стабильность	0.296	0.003	0.988
	Дипломатичность	-0.292	0.003	0.988
«Человек—знаковая система» (9% объясненной дисперсии. Durbin-Watson=1.83)	Общительность	0.225	0.050	10.000
	Тревожность	-0.276	0.027	10.000
«Человек — технические системы» (19.7% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 2.09)	Самоконтроль	0.579	0.009	10.000
«Человек — художественный образ» (52.9% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 1.98)	Интеллектуальность	0.326	0.021	0.872
	Доминантность	0.454	0.004	0.756
	Подозрительность	-0.611	0.000	0.876
	Мечтательность	0.266	0.040	0.760
«Человек — природа» (18.2% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 1.67)	Дипломатичность	-0.815	0.006	0.967
	Самооценка	-0.596	0.021	0.967

значение совпадает с аналогичными цифрами, полученными в более ранних исследованиях (Arvey et al., 1993; Brief, Roberson, 1989; Levin, Stokes, 1989; Munz et al., 1996).

В наибольшей степени с удовлетворенностью трудом связаны эмоциональная стабильность, общительность и дипломатичность. Эмоциональная стабильность, общительность положительно взаимосвязаны с удовлетворенностью трудом, дипломатичность — отрицательно. Эмоциональная стабильность характеризует динамическое обобщение и зрелость эмоций и относится к группе факторов, описывающих эмоциональную сферу. Общительность и прямолинейность относятся к факторам, описывающим коммуникативную сферу личности. Таким обра-

зом, можно сделать вывод, что люди эмоционально устойчивые, «зрелые» в эмоциональном плане, открытые для социальных контактов, общительные, прямолинейные и непосредственные более удовлетворены трудом, чем люди с меньшей выраженностью данных факторов.

Регрессии, построенные отдельно для каждого типа профессиональной деятельности, дают сравнимые результаты в уровне объясненной дисперсии удовлетворенности трудом: в среднем 10–20%. Исключением является тип «Человек — художественный образ»: факторы, вошедшие в модель, объясняют 52.9% дисперсии, что свидетельствует о гораздо большем влиянии в этом типе профессиональной деятельности личностных качеств, чем в остальных типах.

*Результаты исследования
взаимосвязи удовлетворенности
трудом и субъективной оценки
заработной платы*

Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой удовлетворенности своей заработной платой была обнаружена умеренная отрицательная корреляция (таблица 4). Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. При этом значение корреляции Спирмена, наблюдаемое у сотрудников российских организаций, меньше по модулю того же значения у сотрудников западных компаний.

Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия профессиональным запросам была обнаружена слабая отрицательная корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. При этом значение корреляции Спирмена, наблюдаемое в случае с сотрудниками российских организаций, больше по модулю того же значения у сотрудников западных компаний. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия квалификации была обнаружена умеренная отрицательная корреляция у сотрудников российских организаций. У сотрудников западных организаций была выявлена слабая отрицательная корреляция. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия знаниям, умениям и навыкам (ЗУН)

была обнаружена умеренная отрицательная корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия оплате труда знакомых, занятых в той же области, была обнаружена слабая отрицательная корреляция только у сотрудников филиалов западных компаний. Что касается сотрудников российских организаций, то корреляции обнаружено не было. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях, была обнаружена слабая отрицательная корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения соответствия ее размера стоимости товаров первой необходимости корреляций обнаружено не было. Это относится к сотрудникам как российских, так и западных организаций. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения возможности планирования была обнаружена слабая отрицательная корреляция у сотрудников российских организаций. У сотрудников западных организаций данной корреляции не обнаружено. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия трудовозатратам была обнаружена слабая отрицательная

Таблица 4

Значения коэффициентов ранговой корреляции Спирмена между удовлетворенностью трудом и субъективной оценкой удовлетворенности своей заработной платой

Субъективная оценка своей удовлетворенности заработной платой (з/п)	Удовлетворенность трудом
Оценка удовлетворенности своей з/п сотрудниками российских компаний	-0.56**
Оценка удовлетворенности своей з/п сотрудниками западных компаний	-0.64**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия профессиональным запросам, сотрудниками российских компаний	-0.44**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия профессиональным запросам, сотрудниками западных компаний	-0.31**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия квалификации, сотрудниками российских компаний	-0.52**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия квалификации, сотрудниками западных компаний	-0.49**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия ЗУН, сотрудниками российских компаний	-0.52**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия ЗУН, сотрудниками западных компаний	-0.51**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия оплате труда знакомых, сотрудниками российских компаний	-0.02
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия оплате труда знакомых, сотрудниками западных компаний	-0.30**
Оценка удовлетворенности своей з/п в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях, сотрудниками российских компаний	-0.37**
Оценка удовлетворенности своей з/п в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях, сотрудниками западных компаний	-0.35**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения возможности планировать, сотрудниками российских компаний	-0.28**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения возможности планировать, сотрудниками западных компаний	-0.18
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия трудозатратам, сотрудниками российских компаний	-0.36**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия трудозатратам, сотрудниками западных компаний	-0.41**
Оценка удовлетворенности своей з/п как стимула к труду сотрудниками российских компаний	-0.15
Оценка удовлетворенности своей з/п как стимула к труду сотрудниками западных компаний	-0.48**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. При этом значение корреляции Спирмена, наблюдаемое в случае с сотрудниками российских организаций, меньше по модулю того же значения у сотрудников западных компаний. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы как стимула к труду была обнаружена слабая отрицательная корреляция только у сотрудников западных организаций. У сотрудников российских организаций данной корреляции не обнаружено.

*Обсуждение результатов
исследования взаимосвязи
удовлетворенности трудом и
субъективной оценки заработной
платы*

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что уровень удовлетворенности трудом и различные аспекты оценки сотрудником своей заработной платы отрицательно взаимосвязаны. Это может быть объяснено следующим образом. В условиях нестабильно работающей экономики российского государства, а также мирового экономического и финансового кризиса деньги для людей приобретают всю большую ценность. Они являются одним из сильнейших факторов удовлетворенности трудом, определяющих выбор профессии и конкретной организации, где будет работать потенциальный сотрудник, в то время как другие факторы, такие как условия труда, организация трудовой деятельности, отношения с сотрудниками и руководством, отстают на второй

план и менее важны. И если субъективная оценка заработной платы будет высокой с точки зрения ее соответствия квалификации, знаниям, умениям, навыкам, а также профессиональным запросам и собственным трудовым затратам работника, то он с высокой долей вероятности продолжит работать в организации. При этом интегральная удовлетворенность трудом, включающая вышеперечисленные факторы, у данного работника будет невысокой. Это подтверждается результатами нашего исследования.

Заметим, что есть и другая категория сотрудников. Они в целом удовлетворены своей трудовой деятельностью: их устраивают условия и организация труда, взаимоотношения с коллегами по работе и администрацией имеют позитивную эмоциональную окраску. При этом размер заработной платы продолжительное время остается неизменным, хотя с каждым годом наблюдается рост цен на товары и услуги, вызванный инфляцией. Таким образом, работник, оценивая размер своей заработной платы, ориентируется на то, сколько товаров и услуг он сможет на нее приобрести, поэтому у него наблюдается низкая субъективная оценка заработной платы. И он также готов работать в организации, поскольку удовлетворен трудом, а размера заработной платы, с его точки зрения, хватает для обеспечения жизнедеятельности, хотя в некоторых случаях отсутствует возможность строить долгосрочные планы. А устройство в другую организацию чревато непредвиденными рисками. Все вышесказанное также подтверждается результатами нашего исследования.

Выводы

Удовлетворенность трудом в наибольшей степени зависит от внешних факторов по сравнению с личностными качествами: 82.3% и 15.4% объясненной дисперсии соответственно. Наиболее сильная взаимосвязь удовлетворенности трудом наблюдается с такими личностными качествами, как эмоциональная стабильность, общительность и прямолинейность. Чем ярче выражены эти качества, тем выше удовлетворенность трудом.

Наблюдаются различия в наборах основных личностных качеств, оказывающих большее влияние на удовлетворенность трудом в различных типах профессиональной деятельности. Личностные качества, положительно взаимосвязанные с удовлетворенностью трудом, в целом оказывают влияние на успешность профессиональной деятельности в рамках заданного типа профессий. В этой связи можно сделать вывод о том, что удовлетворенность трудом зависит от выявленных личностных

качеств опосредованно, через субъективную оценку общей успешности профессиональной деятельности.

Наибольшая зависимость удовлетворенности трудом от отдельных личностных качеств была получена по результатам регрессионного анализа на подвыборке артономических профессий. Подобные результаты можно объяснить тем, что в профессиях данного типа выявленный набор личностных качеств является частично средством труда и определяет общую успешность специалистов в артономической области.

Уровень удовлетворенности трудом и различные аспекты оценки работником своей заработной платы отрицательно взаимосвязаны. Результаты нашего исследования показали, что отрицательная корреляция между уровнем удовлетворенности трудом и различными аспектами оценки заработной платы наблюдается не только у сотрудников российских организаций, но и у сотрудников, занятых в филиалах западных компаний, которые находятся на территории Российской Федерации.

Литература

Аргайл М. Психология счастья. СПб.: Питер, 2003.

Дейнека О.С. Динамика макроэкономических компонентов образа денег в обыденном сознании // Психологический журнал. 2002. № 6. С. 13–21.

Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.

Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник

МГУ. Сер. 14. Психология. 1987. № 4. С. 33–43.

Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Наука, 1988.

Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007.

Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. М.: Проспект, 1970.

- Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002.
- Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007.
- Anant R., Negandhi B., Wilpert B. Work organization research: American and European perspectives. Kent, OH: Comparative Administration Research Institute, Kent State University, 1978.
- Arvey R.D., McCall B.P., Bouchard T.J., Taubman P., Cavanaugh M.A. Genetic influences on job satisfaction and work value // *Personality and Individual Differences*. 1993. 17. 21–33.
- Brief A.P., Roberson L. Job attitude organization: an exploratory study // *Journal of Applied Social Psychology*. 1989. 19. 717–727.
- Burke M.J., Brief A.P., George J.M. The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: a comment on the applied psychology literature // *Journal of Applied Psychology*. 1993. 73. 402–412.
- Feather N.T. Expectancy-value theory and unemployment effects // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1992. December. 315–330.
- Gerhart B. How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implication for job design and other personnel programs // *Journal of Applied Psychology*. 1987. 72. 366–373.
- Hackman J.R., Oldham G.R. Development of the Job Diagnostic Survey // *Journal of Applied Psychology*. 1975. 60. 159–170.
- Levin I., Stokes J.P. Dispositional approach to job satisfaction: role of negative affectivity // *Journal of Applied Psychology*, Washington, DC, 1989.
- Locke E.A. The nature and cause of job satisfaction // M.D. Dunnette (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Mento A.J., Klein H.J., Locke E.A. Relationship of goal level to valence and instrumentality // *Journal of Applied Psychology*. 1992. August. 395–405.
- Munz D.C., Huelsman T.J., Konold T.R., McKinney J.J. Are there methodological and substantive roles for affectivity in job diagnostic survey relationships // *Journal of Applied Psychology*. 1996. 81. 795–805.
- Schneider B., Dachler H.P. A note on the stability of the job descriptive index // *Journal of Applied Psychology*. 1978. 68. 650–653.
- Smith P.C., Kendall L.M., Hulin C.L. The measure of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
- Staw B.M., Ross J. Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes // *Journal of Applied Psychology*. 1985. 70. 469–480.
- Tubbs M.E., Boehne D.M., Dahl J.G. Expectancy, valence, and motivational force functions in goal-setting research: An empirical test // *Journal of Applied Psychology*. 1993. June. 361–373.
- Watson D., Slack A.K. General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction overtime // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1993. 54. 181–202.
- Yamathi K.T., Templer D.I. The development of a Money Attitude Scale // *Journal of Personality Assessment*. 1982. 46. 522–528.

ОСОБЕННОСТИ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ю.С. СТЕПАНОВА, И.Н. ХМАРУК



Степанова Юлия Сергеевна — ассистент кафедры медицинской психологии и психотерапии Ростовского государственного медицинского университета.
Контакты: stepys@bk.ru



Хмарук Игорь Николаевич — заведующий кафедрой медицинской психологии и психотерапии Ростовского государственного медицинского университета, доцент, кандидат психологических наук.
Контакты: ihmaruk@mail.ru

Резюме

В работе представлены результаты комплексного клинико-психологического исследования совладающего поведения современных российских руководителей. Выявлены характерные социально-психологические и личностные особенности указанной категории специалистов, оказывающие существенное влияние на выбор тех или иных стратегий совладающего поведения. Выделены два различных типа руководителей: «адаптивный» и «дезадаптивный», принципиально различающихся репертуаром используемых в стрессовых ситуациях стратегий совладающего поведения.

Ключевые слова: профессиональный стресс, совладающее поведение, стресс-индуцированная патология, адаптивный и дезадаптивный типы руководителей.

Введение

Взаимодействие личности и профессии может носить разнонаправленный характер, приводя как к развитию личности, ее самоактуализации, «самоэффективности», удовлетворению жизненных потребностей, так и к деструктивным последствиям — «деструктивному профессиогенезу» (см.: Сидоров, 2009), нарушениям невротического уровня, синдрому эмоционального выгорания, нарушениям социальной адаптации, формированию химических форм зависимого поведения и т.д.

Проблематика соотношения «личность — профессия» чрезвычайно актуальна для когорты руководителей в связи с той нагрузкой (постоянная социальная ответственность за других людей, необходимость принятия решений в условиях дефицита информации, времени и ресурсов и т.д.), с которой им приходится справляться по роду деятельности.

Проблема профессионального здоровья руководителей в современной литературе довольно широко представлена исследованиями, основной акцент в которых делается на изучении управленческого стресса и стресс-совладающего поведения (Абабков, Перре, 2004; Водошнянова, 2009; Леонова, 2006; Lazarus, Folkman, 1984). Понятие «coping behaviour» происходит от английского «to cope», «to cope with» — «успешно справиться с чем-либо, преодолевать»; в немецкой психологии в этом же смысле используются понятия «Bewältigung» (преодоление), а в отечественной психологии эквивалентным термином считается «адаптивное, совладающее поведение», или «ко-

пинг-поведение» (Нартова-Бочавер, 1997). Под совладающим поведением обычно понимается сложный динамический процесс, который включает когнитивные, аффективные и поведенческие усилия личности, направленные на преодоление стрессовой ситуации.

Специфика управленческой деятельности, предъявляя высокие требования к психофизиологическим ресурсам личности руководителя, способствует возникновению и развитию хронического профессионального стресса, приводит к формированию стресс-индуцированной патологии (так называемых «work-related diseases») и повышает риск ускоренного старения (Величковский, 2005; Измеров, 2002; Калинина, 2008).

Интерес к изучению особенностей совладающего поведения данной профессиональной группы связан с тем, что в качестве наиболее «эффективных» способов совладания со стрессом для снятия выраженного психоэмоционального напряжения российские руководители активно используют девиантные и аддиктивные формы поведения (курение, злоупотребление алкоголем и кофеиносодержащими напитками, участие в азартных играх и т.д.). Так, по данным И.Н. Гурвич (Гурвич, 2008), по уровню употребления алкоголя лидирующее место среди городского населения принадлежит именно предпринимателям, занимающим руководящие посты в коммерческих организациях. Высокий уровень дохода, как оказалось, стимулирует у них частое употребление алкоголя, в отдельных случаях в сочетании с применением наркотических (психоактивных) веществ.

Цель исследования состояла в изучении особенностей совладающего поведения руководителей различных уровней и сфер административно-хозяйственной деятельности, составляющих группу повышенного риска развития стресс-индуцированной патологии.

Испытуемые

Исследование проводилось на базе НИИ антистрессовых технологий (г. Ростов-на-Дону), бизнес-школы «Moscow Business School – ЮФО» (г. Ростов-на-Дону), Областного центра планирования семьи и репродукции человека (г. Ростов-на-Дону) в период с декабря 2009 по июнь 2010 г.

В качестве *основной (экспериментальной) исследуемой группы* выступили 50 руководителей, работающих в реальном секторе экономики (тяжелое машиностроение – «Ростсельмаш», Таганрогский автотранспортный завод (ТАГАЗ), Новочеркасский электровозоремонтный завод (НЭЗ), оптово-розничная торговля – «Лебединский торговый дом») и обратившихся за профессиональной психологической помощью.

Включение руководителей в исследуемую группу производилось по результатам предварительной диагностики по методике ИДИКС (Леонова, 2006) при выявлении стресса трех следующих уровней: «выраженный уровень стресса», «высокий уровень стресса» и «предельно высокий уровень стресса». Данные респонденты составили экспериментальную группу (Группа $N_{\text{эсп.}} = 50$).

Группа сравнения была представлена группой руководителей, тождественных по социально-демографи-

ческим характеристикам и организационно-психологическим параметрам своей управленческой деятельности (те же предприятия, тот же уровень в управленческой иерархии, тот же количество сотрудников в непосредственном подчинении) (Группа $N_{\text{сравн.}} = 50$). Принципиальным отличием респондентов группы сравнения являлось отсутствие выраженного уровня стрессового напряжения (общий индекс стресса – «низкий» или «умеренный») (см.: Леонова, 2006).

Процедура

Процедура исследования состояла из двух этапов.

Первый этап включал: 1) преддиагностическое интервью (соответствующий блок из методики ИДИКС, разработанной А.Б. Леоновой, 2006); 2) исследование по методике ИДИКС, которое проводилось в целях дифференциации групп респондентов по уровню выраженности стресса.

В рамках *второго этапа* было проведено комплексное психологическое обследование с применением следующего методического инструментария: 1) методика «Преодоление трудных жизненных ситуаций» (адаптация Н.Е. Водопьяновой); 2) опросник «Реакция личности на конфликт» (адаптация А.А. Омельченко, Ю.С. Степановой, 2007); 3) фрустрационный тест С. Розенцвейга (адаптирован в НИИ им. В.М. Бехтерева); 4) личностный опросник EPQ Г. Айзенка.

Результаты

Сводные результаты первого этапа эмпирического исследования

респондентов основной группы (Группа $N_{\text{экс.}} = 50$) и группы сравнения (Группа $N_{\text{сравни.}} = 50$), а также их сравнительный анализ представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, во-первых, по демографическим показателям (пол, возраст, уровень образования, стаж работы) респонденты в сравниваемых группах не имеют выраженных различий и могут считаться гомогенными. В обеих группах равномерно представлены лица обе-

их половозрастных категорий (от 25 до 65 лет) со стажем работы (от 7.5 до 42 лет), с близкими средними значениями по сравниваемым выборкам: возраст — около 41 года, общий стаж работы — около 19 лет и управленческий стаж — 11 лет. Указанные показатели (возраст, общий и управленческий стаж работы) высоко коррелируют между собой (соответствующие коэффициенты линейной корреляции Пирсона: $r = 0.539$, $r = 0.721$ и $r = 0.541$, $p \leq 0.01$)

Таблица 1

Сводные результаты обследованных групп респондентов
(по данным преддиагностического интервью)

Показатели	Экспериментальная группа ($N_{\text{экс.}} = 50$)	Группа сравнения ($N_{\text{сравни.}} = 50$)
Демографические показатели		
Средний возраст	41.2 года	39.8 года
Пол:		
<i>Женский</i>	40.0%	46.0%
<i>Мужской</i>	60.0%	54.0%
Общий стаж	20.5 года	17.6 года
Стаж работы в должности	12.5 года	10.3 года
Уровень образования:		
<i>Высшее</i>	96%	90%
<i>Неполное высшее</i>	4%	10%
<i>Среднее специальное</i>	-	-
Стрессы в профессиональной и личной жизни		
Стрессы на работе	70%	65%
Стрессы в личной жизни	57%	56%
Состояние здоровья и риск-факторы		
Хронические болезни	62%	37%
Курение	76%	54%
Употребление алкоголя	68%	32%
Занятия спортом/активные формы отдыха	31%	57%

Во-вторых, по уровню стрессов в профессиональной и личной жизни существенных различий в изученных группах не наблюдается.

В-третьих, сопоставление групп по состоянию здоровья и риск-факторам четко свидетельствует о преобладании в основной группе хронических заболеваний (причем их наличие прямо коррелирует с возрастом и стажем работы руководителей — коэффициенты линейной корреляции Пирсона: $r = 0.539$, $r = 0.541$, $p \leq 0.01$), доминировании по злоупотреблению курением, приемом алкоголя, игнорированию занятий спортом либо иными активными формами отдыха. Наличие хронических заболеваний (сердечно-сосудистой системы, желудочно-кишечного тракта, органов дыхания и др.) подтверждают 62% респондентов основной группы и лишь 37% группы сравнения. Несмотря на это, 76% респондентов основной группы интенсивно курят (до 1.5–2 пачек сигарет в день) и 68% принимают алкоголь (не менее 2–3 раз в неделю). В качестве ведущих мотивов употребления алкоголя представители основной группы указывают такие: «желание расслабиться», «снять напряжение» и «уменьшить стресс» после тяжелого рабочего дня.

В группе сравнения курящие респонденты составляют лишь 54%, прием алкоголя (не менее 2–3 раз в неделю) подтверждают лишь 32%. Выраженные различия групп наблюдаются при сравнении уровня интенсивности занятий спортом и использования активных форм отдыха: респонденты основной группы подтвердили вовлеченность в занятия спортом лишь в 31% случаев, тогда

как группа сравнения — в 57% случаев.

Анализ результатов комплексного психологического обследования позволяет сделать следующие выводы.

1. Выявлено четкое различие групп по предпочитаемому репертуару стратегий совладающего поведения ($p \leq 0.01$). Экспериментальная группа отличается достоверным предпочтением «дезадаптивных» копинг-стратегий в сочетании с «агрессией» и «применением психоактивных веществ» ($p \leq 0.05$). Респонденты основной группы в стрессовых условиях крайне редко используют адаптивные копинг-стратегии, что самым негативным образом сказывается на удовлетворенности собой, своими успехами, деятельностью, самореализацией, межличностными отношениями с друзьями, родственниками и коллегами.

Респонденты контрольной группы значимо чаще используют адаптивные копинг-стратегии, активно привлекая как внутренние, так и внешние ресурсы с целью преодоления возникших «проблемных ситуаций». В качестве базового репертуара стратегий используют «контроль над стрессовой ситуацией», «самообладание», «позитивную самомотивацию», «психомышечную релаксацию», «самоутверждение», «самоодобрение» и «снижение стрессовой ситуации».

2. Коэффициент социальной адаптации (GCR) выше в группе сравнения и составляет в среднем 60.7%. В экспериментальной группе значение данного показателя — 46.4%.

3. Отмечается качественная и количественная разница в направленности

и типах реагирования респондентов в основной группе и группе сравнения (см. рисунок 1).

Для респондентов экспериментальной группы преобладающими являются реакции экстрапунитивной направленности эгозащитного типа (в ситуации обвинения субъект активно отрицает свою вину, занимая при этом агрессивно-оборонительную позицию и делегируя ответственность за происшедшее окружающим). Для представителей группы сравнения ведущим оказывается импунитивный (безобвинительный) характер направленности реакций с большим удельным весом ответов препятственно-доминантного и упорствующего типов.

4. Характерными особенностями реагирования руководителей на конфликты в экспериментальной группе являются: выраженная фиксация на психотравмирующих обстоятельствах, тенденция к соматизации переживаний, легкость возникновения затяжных депрессивных состояний,

ипохондрические тенденции («бегство в болезнь») (см. рисунок 2).

Кроме того, в экспериментальной группе чаще выявляются неконструктивные установки на взаимодействие, высокий уровень агрессивности по отношению к партнерам по общению, склонность к длительной фиксации на психотравмирующих обстоятельствах.

Респонденты группы сравнения отличаются от представителей основной группы более высоким уровнем функционирования протективных и дефензивных механизмов выстроенной индивидуально-психологической защиты и достаточно низким уровнем агрессивности по отношению к партнеру.

5. Анализ данных по методике Г. Айзенка (см. таблицу 2) подтверждает более высокие показатели по шкале *Экстраверсия – Интроверсия* в группе сравнения (средний балл = 14.8), тогда как в экспериментальной группе этот показатель ниже (средний балл = 9.3).

Рисунок 1

Усредненные показатели типа и направленности реакций на фрустрирующую ситуацию по тесту С. Розенцвейга в исследуемых группах руководителей (%)

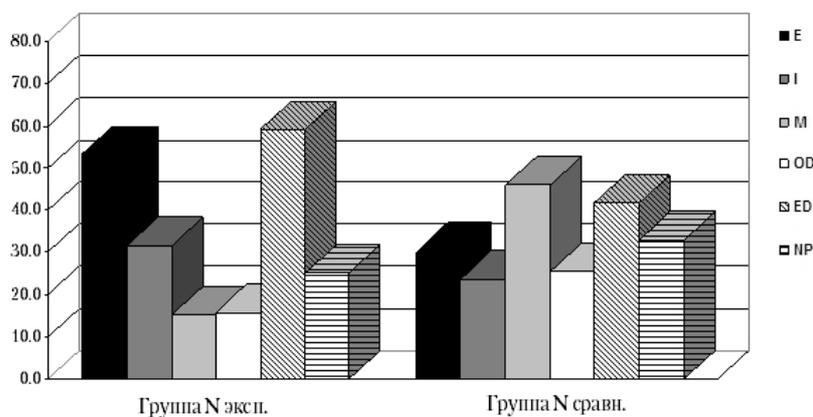


Рисунок 2

**Специфика реагирования на конфликтные ситуации
в исследуемых группах руководителей (%)**

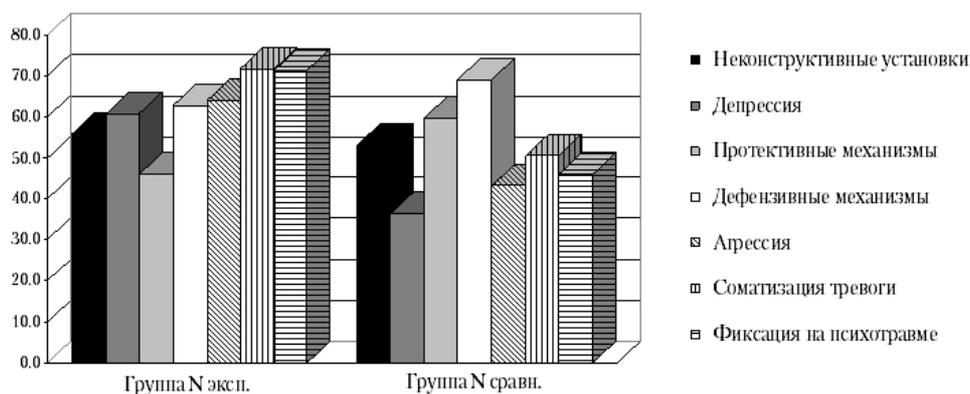


Таблица 2

**Основные показатели респондентов по шкалам опросника Г. Айзенка
(Экстраверсия – Интроверсия, Нейротизм, Психотизм)**

Направленность и тип реакции	Группа N _{эксп.}		Группа N _{сравн.}		Достоверность различий
	X	δ	X	δ	
Экстраверсия	9.3	3.4	14.8	2.0	<0.001
Нейротизм	17.9	2.5	10.6	2.7	<0.001
Психотизм	8.0	2.2	5.8	1.7	<0.010

Для руководителей – представителей экспериментальной группы характерными являются высокие показатели по шкале *Нейротизм* (средний балл = 17.9), существенно превышающие показатели респондентов из группы сравнения (средний балл = 10.6).

Таким образом, можно выделить два принципиально разных типа руководителей с достаточно устойчивыми комплексами социально-психологических и личностных особенностей, предопределяющих выбор того или иного предпочитаемого стиля совладающего поведения: руково-

дитель адаптивного типа и руководитель дезадаптивного типа.

Адаптивный тип характеризуется высокой степенью социальной адаптации. Представители данного типа, оказавшись в стрессовой ситуации, стремятся минимизировать влияние обстоятельств и значимость причин произошедшего. Рассчитывая на разрешение ситуации естественным путем (полагаясь на время и нормальный ход событий), тем не менее, прилагают активные действия по изменению сложившихся обстоятельств, не боясь при этом брать ответственность на

себя. Они отличаются более высоким уровнем функционирования протективных и дефензивных механизмов индивидуально-психологической защиты и достаточно низким уровнем агрессивности по отношению к партнерам по общению.

В своем «антистрессовом арсенале» представители этого типа используют все доступные им ресурсы (внешние и внутренние) и адаптивные копинг-стратегии, предпочитая в качестве базового репертуара «контроль над стрессовой ситуацией», «самообладание», «позитивную самомотивацию», «психомышечную релаксацию», «самоутверждение», «самоодобрение» и «снижение стрессовой ситуации». Использование указанных адаптивных (конструктивных) стратегий не только позитивным образом сказывается на эффективности труда таких руководителей, но и значительно снижает риск возникновения стресс-индуцированной патологии.

Деадаптивный тип. Типичный представитель данной группы, как правило, имеет невысокий уровень социальной адаптации, склонен к затяжным депрессивным состояниям с тенденцией к соматизации психотравмирующих переживаний. Обычно дисфоричен, раздражителен, неудовлетворен собой и окружающими, склонен к непродуктивному навязчивому анализу мотивов поведения других людей. В ситуации дефицита времени предпочитает откладывать необходимость принятия решения, имеет достаточно низкий уровень толерантности к стрессовым, фрустрирующим обстоятельствам. В таких случаях склонен к выраженной фиксации на психотравмирующих об-

стоятельствах, к самобичеванию, к самообвинению, к ипохондрическим тенденциям (например, в виде «бегства в болезнь») и «уходу» от социального взаимодействия. В кризисных условиях такая личность занимает преимущественно агрессивную-оборонительную позицию, активно обвиняя «всех и вся».

Представители данного типа характеризуются достоверным предпочтением дезадаптивных копинг-стратегий в сочетании с такими неконструктивными паттернами поведения в стрессовых ситуациях, как «агрессия» и «применение психоактивных веществ». Предпочтение «деадаптивных» копинг-стратегий, на наш взгляд, связано с большей ригидностью и меньшей широтой репертуара ролевого реагирования, узким диапазоном способов выхода из кризисных жизненных ситуаций.

Активное использование «деадаптивных» стратегий данным типом руководителей не только негативным образом сказывается на эффективности управленческого труда, но и многократно повышает риск возникновения различного рода психосоматических заболеваний (гипертоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки и т.д.), сосудистых катастроф (инфаркт, инсульт и пр.) и невротических расстройств.

Заключение

В рамках проведенной работы нами были выделены и исследованы две принципиально разные группы руководителей, обозначенных в рамках данного исследования как адаптивный и дезадаптивный типы. Каждый из

указанных типов имеет свой описанный выше социально-психологический профиль. Своевременная диагностика личностных особенностей руководителя с помощью используемого нами диагностического инструментария позволяет не только четко диффе-

ренцировать адаптивный и дезадаптивный типы, но и своевременно осуществлять профилактику развития стресс-индуцированной патологии, тем самым оказывая непосредственное влияние на эффективность труда руководителей.

Литература

Абабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу. СПб.: Речь, 2004.

Величковский Б.Т. Социальный стресс, трудовая мотивация и здоровье. Великий Новгород: Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, 2005.

Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.

Гурвич И.Н. Употребление алкоголя в России: история, статистика, психология. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2008.

Измеров Н.Ф. Охрана здоровья рабочих и профилактика профессиональных заболеваний на современном этапе // Медицина труда и промышленная экология. 2002. № 1. С. 1–7.

Калитина С.А. Социально-психологические условия формирования профессионального стресса при работе с повышенными нервно-эмоциональными нагрузками // Ма-

териалы VII Всероссийской конференции «Профессия и здоровье». 2008. С. 513–515.

Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): Методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2006.

Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. № 5. С. 20–30.

Омельченко А.А., Степанова Ю.С. Модифицированный вариант опросника «Реакция личности на конфликт»: Методические рекомендации. Ростов-на/Д: Изд-во РостГМ, 2007.

Сидоров П.И. Синергетическая парадигма деструктивного профессиогенеза // Экология человека. 2009. № 1. С. 51–55.

Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. N.Y.: Springer, 1984.

Короткие сообщения

ДЕПРИВАЦИЯ У СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ В УСЛОВИЯХ СМЕНЫ КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

А.В. КРЫЛОВА, Т.Д. ДУБОВИЦКАЯ

Резюме

Рассмотрена проблема депривации и особенности ее возникновения у студентов-первокурсников в условиях смены культурно-образовательной среды. Предложено понятие «культурно-образовательная среда вуза». Дана характеристика депривации у студентов в образовательном процессе. Представлены результаты сравнительного исследования депривации, адаптации, фрустрации, копинг-стратегий и защитных механизмов у студентов-первокурсников, являющихся выпускниками городских и сельских школ. Сформулированы психолого-педагогические условия преодоления депривации у студентов. Названы направления и содержание деятельности психологической службы вуза по обеспечению преодоления депривации у студентов. Представлены результаты формирующего эксперимента.

Ключевые слова: депривация, культурно-образовательная среда, адаптация, фрустрация, стратегии преодоления, защитные механизмы.

Поступление в вуз и обучение в нем связаны для многих первокурсников с необходимостью покинуть привычную среду (дом, родителей, друзей), переехать в другой город, включиться в иной уклад жизни, культуру, новые отношения. Особенно это касается выпускников сельских школ, которые могут переживать

депривацию (чувство лишения) из-за нарушения привычных отношений, потери прежних контактов, невозможности удовлетворять свои материальные и социальные потребности в той мере, как это доступно их однокурсникам — выпускникам городских школ. Депривация базовых потребностей, в свою очередь, может

негативно сказаться на стремлении студентов к самореализации/самоактуализации, отрицательно повлиять на качество профессиональной подготовки будущих специалистов, а значит, и на благосостояние общества.

В этой связи психологическая поддержка студентов вуза, испытывающих депривацию, является особой проблемой, решение которой требует специального исследования.

Первые научные исследования депривации появились в 1930-е гг. и касались проблемы «материнской депривации», которая актуальна и в настоящее время. В последующие годы проблема депривации рассматривалась более широко, охватывая значительный круг потребностей. Исследователями отмечался деструктивный характер депривации, ее связь с фрустрацией, агрессией, депрессией и другими негативными психоэмоциональными проявлениями. На сегодняшний день можно привести следующие примеры определения понятия «депривация».

«Психическая депривация является психическим состоянием, возникшим в результате таких жизненных ситуаций, где субъекту не предоставляется возможности для удовлетворения некоторых его основных (жизненных) психических потребностей в достаточной мере и в течение достаточно длительного времени» (Лангмейер, Матейчик, 1984, с. 19).

«Депривация [*позднелат.* *deprivatio* — потеря, лишение] (в психологии) — психическое состояние, возникновение которого обусловлено жизнедеятельностью личности в условиях продолжительного или существенного ограничения возмож-

ностей удовлетворения жизненно важных ее потребностей» (Социальная психология, 2005, с. 40).

Депривация — «ограничение или лишение возможности удовлетворения личностно значимых потребностей» (Бережнова, 1999, с. 271).

«Депривация (*лат.* *deprivatio* — потеря, лишение) — психическое состояние, при котором люди испытывают недостаточное удовлетворение своих потребностей. В социологии используются понятия абсолютной и относительной депривации. В социальной психологии используют понятие относительной депривации и фрустрации» (<http://ru.wikipedia.org>).

Как видно из представленных определений, депривация рассматривается в двух аспектах: 1) как психическое состояние, вызванное недостаточным удовлетворением значимых потребностей; 2) как ситуация ограничения или лишения возможности удовлетворения потребностей субъекта.

Проблема депривации на сегодняшний день широко отражена в психологической и социологической литературе. В исследованиях представлены разнообразные виды/формы депривации: стимульная (сенсорная) депривация, депривация значений (когнитивная), депривация эмоционального отношения (эмоциональная), депривация идентичности; социальная и социально-экономическая депривация личности; сексуальная депривация. Ю.Е. Руденская говорит о социализационной депривации, которая в отличие от социальной не связана с «лишением общества» (Руденская, 2010). Однако личность не переживает чувства социальной причастности и социальной

поддержки в существующей системе социальных отношений, не удовлетворяется ее потребность в принятии, признании и контроле, что провоцирует на деструктивное поведение.

Об искусственной социальной депривации, которая издревне применялась для воспитания воинов, послушников, монахов, пишет Е.А. Князев (Князев, 2010). Педагогика такой депривации строилась на личностно-отчужденном образовании, дегуманизированном по сути. Иной тип образования возникает в начале XX в. в ряде стран мира. Оно построено на принципах свободы и гуманизма, созвучных с системой общественного образования США, реализовавших такую модель еще в середине XIX в. Происходит подлинная революция в образовании — переход к образованию как созданию и саморазвитию собственного образа учащегося в процессе обучения и воспитания.

В последние годы отечественные исследователи особое внимание уделяют культурной и образовательной депривации: культурная депривация связывается с особенностями семейного уклада и миграционными процессами в мире, а образовательная — с сокращением количества мест бесплатного обучения в средних специальных учебных заведениях и вузах, а также с ограничением возможности обучающегося в удовлетворении его образовательных потребностей в самоуважении, самовыражении, самоутверждении в образовательной деятельности (Алексеевская, 2009; Бережнова, 1999; Степанова, 2007).

На взаимосвязь образовательной среды и эмоциональной депривации

у подростков указывает М.В. Беседина (Беседина, 2004), отмечая, что если образовательная среда не соответствует индивидуальным особенностям учащихся, их интересам и потребностям, то она оказывает негативное влияние на эмоциональную сферу учащихся и становится фактором появления эмоциональной депривации школьников, что ведет к нарушению их здоровья.

Наряду с названными видами депривации особый интерес представляет различие понятий «абсолютная» и «относительная депривация». *Абсолютная депривация* — невозможность для индивида или социальной группы удовлетворять свои базовые потребности в продуктах питания, жилище, медицинском обслуживании, образовании и т.д. *Относительная депривация* — восприятие своего положения как худшего по сравнению с положением других, субъективно воспринимаемое и болезненно переживаемое несовпадение «ценностных ожиданий» (блага и условия жизни, которые, как полагают люди, они заслуживают по справедливости) и «ценностных возможностей» (блага и условия жизни, которые люди, как им представляется, могут получить в реальности).

Переживание депривации субъектом связано с особенностями окружающей его социальной среды. В конце XX в. в педагогическую психологию вошел термин «образовательная среда», дополнив ряд таких понятий, как «социальная ситуация развития», «социальные условия», «социальная среда». При этом образовательная среда, в частности, трактуется как совокупность материальных факторов образовательного процесса,

межличностных отношений и специально организованных психолого-педагогических условий для формирования и развития личности (Педагогическая психология, 2010, с. 31).

Среди проблем современного образовательного процесса выделяются: 1) необходимость формирования культуры личности на всех ступенях образования и во всех ее проявлениях (психологическая, экологическая, эмоциональная, коммуникативная, конфликтологическая, гуманитарная, информационная, эстетическая культура и др.); 2) аккультурация (адаптация к иной культурной среде) иностранных студентов к российской системе профессионального образования, а также мигрантов и выпускников национальных школ; 3) стремление многочисленных народов России к сохранению и поддержанию национально-культурных традиций в условиях совместного проживания и обучения с представителями других национальностей; 4) разный уровень и характер культуры у городских и сельских жителей: акцент на развитии практической активности (практического мышления) у сельских жителей и на теоретическом мышлении у городских жителей; 5) организационная культура образовательных учреждений в виде декларируемой совокупности идей, ценностей, норм и образцов поведения, определяющих направления развития как личности обучающихся, так и самого образовательного учреждения.

В этой связи более уместно говорить не просто об образовательной среде, а о «культурно-образовательной среде» учебного заведения (шко-

лы, колледжа, вуза). Культурно-образовательная среда вуза определяется нами как совокупность материальных факторов образовательного процесса вуза, социокультурных отношений субъектов образования и специально организованных психодидактических условий формирования и развития личности специалиста.

В связи с рассматриваемой проблемой необходимо отметить, что, поступив в вуз и оказавшись в другой культурно-образовательной среде, вчерашние школьники лишаются привычного круга общения, сталкиваются с другими системами ценностей, иным уровнем материального благосостояния и культуры. Некоторые из них начинают учиться в вузе на неродном языке, что составляет для них дополнительные трудности. Студенты могут переживать как абсолютную, так и относительную депривацию. Сравнивая свой уровень благосостояния, свои возможности и способности с тем, чем обладают их однокурсники, некоторые студенты осознают, что они не имеют многого (связи, деньги, защищенность, коммуникабельность, уровень знаний и др.) из того, что есть у других студентов. Особенно это касается выпускников сельских школ. Возникающее при этом состояние относительной депривации дезорганизует их поведение и деятельность, негативно сказывается на эмоциональном состоянии, межличностных отношениях, адаптации в вузе.

Таким образом, депривация у студентов в образовательном процессе — это: 1) психическое состояние, возникающее вследствие реальных лишений (абсолютная депривация), а также осознания ограниченности

своих возможностей (относительная депривация) в удовлетворении разнообразных потребностей, обусловленное значительными изменениями образа жизни и характера учебной деятельности в связи со сменой культурно-образовательной среды; 2) ситуация невыполнения образовательным учреждением своих функций по обеспечению полноценного развития и удовлетворения разнообразных потребностей субъектов образовательного процесса.

Повышение качества подготовки специалиста, несомненно, связано с совершенствованием культурно-образовательной среды, в том числе и в направлении уменьшения ее депривирующего влияния на личность студентов. В этой связи нами было проведено экспериментальное исследование, в котором приняли участие 77 студентов-первокурсников в возрасте 17–19 лет (41 человек — первокурсники, окончившие сельскую школу и приехавшие учиться в город; 36 человек — первокурсники, окончившие городскую школу), из них — 16 девушек и 61 юноша, обучающихся в Стерлитамакском филиале Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ).

Для выявления уровня депривированности студентов использовалась модификация методики диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (Райгородский, 2006).

Методика представляет собой набор из 15 потребностей, составленных с учетом жизнедеятельности и запросов студентов и сгруппированных в соответствии с «пирамидой потребностей» А. Маслоу:

1. Иметь дорогие вещи (одежда, украшения, техника).

2. Иметь деньги на необходимые нужды.

3. Иметь источник дохода (подработка/работа, поддержка со стороны родителей и др.).

4. Заботиться о своем здоровье.

5. Иметь друзей/знакомых, к которым можно обратиться при необходимости за помощью, иметь защитников.

6. Чувствовать себя в безопасности, получать необходимую заботу и поддержку.

7. Общаться с любимым человеком.

8. Иметь хороших друзей в своем окружении на работе/в учебе.

9. Получать удовольствие от общения с окружающими людьми.

10. Достичь успехов в учебе/работе.

11. Получать похвалу от окружающих (преподавателей, сверстников, коллег).

12. Производить впечатление/быть в центре внимания.

13. Проявить свой кругозор/эрудицию/образованность.

14. Проявить свои таланты, способности.

15. Создать/открыть что-то новое, оригинальное.

Студентам предлагалось провести попарное сравнение всех потребностей друг с другом, выразив свое мнение на специальных матрицах регистрационного бланка: первый раз — по значимости (насколько важно иметь названную потребность в сравнении с другими) и второй раз — по доступности (насколько реально имеется возможность удовлетворить сравниваемые потребности). Потребности классифицировались следующим образом:

- 1) материальные: 1, 2, 3;
- 2) в безопасности: 4, 5, 6;
- 3) в общении: 7, 8, 9;
- 4) в признании, оценке: 10, 11, 12;
- 5) в самореализации: 13, 14, 15.

Подчитывалось, сколько раз испытуемый отдавал предпочтение удовлетворению той или потребности. В качестве показателя депривации выступала разница между желаемым и доступным уровнем удовлетворения потребности по каждой конкретной потребности. Потребность считалась депривированной, если желание/стремление студента превосходило его возможности. Полученные таким образом показатели суммировались, составляя показатель депривированности групп потребностей и уровень депривированности личности в целом.

Также использовались разработанные нами и прошедшие психометрическую проверку: методика исследования адаптированности студентов в вузе (Дубовицкая, Крылова, 2010), опросник для определения уровня учебной фрустрированности у студентов (Дубовицкая, Эрбегеева, 2008). С целью выявления индивидуально-психологических коррелятов депривации использовались: тест SACS для определения стратегий преодоления (С. Хобфолл) (см.: Водопьянова, Старченкова, 2003), опросник Плутчика—Келлермана—Конте «Индекс жизненного стиля» (см.: Каменская, 1999), многофакторный факторный личностный опросник Р. Кеттелла (см.: Капустина, 2001). Значимость различий проверялась с помощью *t*-критерия Стьюдента.

В ходе сравнительного анализа с использованием методики удовлетворенности основных потребностей

установлено, что «сельские» студенты более депривированы, чем городские (57.8 и 26.5 балла соответственно, $t < 0.001$), по всем видам потребностей, кроме потребности в общении. Также выявлены различия в распределении рангов депривированности различных групп потребностей. У выпускников сельских школ наиболее депривированными оказались потребности в безопасности (ранг I) и материальные потребности (ранг II), наименее депривированными оказались потребности в самореализации (ранг V). У выпускников городских школ наиболее депривированными оказались потребности в самореализации (ранг I) и потребности в признании (ранг II), наименее депривированными — потребности в безопасности (ранг V). Выпускники сельских и городских школ значительно отличаются друг от друга по степени выраженности и удовлетворенности различных потребностей.

По результатам методики исследования адаптированности студентов в вузе «сельские» студенты также оказались менее адаптированными, чем городские (22.4 и 26.4 балла соответственно, $t < 0.001$), как к учебной группе, так и к учебной деятельности, более фрустрированными (10.6 и 6.5 балла соответственно, $t < 0.001$). Установлены различия в динамике процесса адаптации: адаптированность как к учебной группе, так и к учебной деятельности у студентов — выпускников сельских школ хотя и растет к V курсу, но все же в среднем остается ниже, чем у студентов — выпускников городских школ.

Согласно результатам исследования стратегий преодоления (методика

С. Хобфолл), студенты — выпускники сельских школ чаще используют деструктивные/дезадаптивные копинг-стратегии: «асоциальные действия» (19.1 и 15.1 балла соответственно, $t < 0.001$), «агрессивные действия» (18.9 и 15.8 баллов соответственно, $t < 0.001$), менее склонны к использованию стратегии «ассертивные действия» (8,8 и 10,4 балла соответственно, $t < 0.01$); им в большей степени присущи эго-защитные механизмы «вытеснение» (4.35 и 3.34 балла соответственно, $t < 0.01$), «регрессия» (6.9 и 4.8 балла соответственно, $t < 0.05$), «замещение» (2.58 и 2.27 балла соответственно, $t < 0.05$); показатели общей напряженности защит у сельских студентов также значимо выше (47,6 и 41,4 балла, соответственно, $t < 0.05$).

Проведенный корреляционный анализ показал, что депривация у студентов имеет значимую положительную связь с учебной фрустрированностью ($r = 0.711$; $p < 0.01$), асоциальной стратегией преодоления «асоциальные действия» ($r = 0.457$; $p < 0.01$), со стратегий «агрессивные действия» ($r = 0.726$; $p < 0.05$); также положительно коррелирует со следующими эго-защитными механизмами: «регрессия» ($r = 0.616$; $p < 0.01$), «вытеснение» ($r = 0.292$; $p < 0.05$); черты личности по опроснику Р. Кеттелла: фактор I (*Жесткость — Чувствительность*; $r = 0.512$; $p < 0.05$), фактор М (*Практичность — Мечтательность*; $r = 0.612$; $p < 0.01$); фактор О (*Спокойствие — Тревожность*; $r = 0.340$; $p < 0.01$). Чем выше депривированность студентов, тем выше у них учебная фрустрированность, асоциальные и агрессивные действия, регрессия и вытеснение как

формы защиты, чувствительность, мечтательность/оторванность от реальности, тревожность.

Депривация отрицательно связана с адаптацией в вузе ($r = -0.808$; $p < 0.01$), со стратегией «ассертивные действия» ($r = -0.402$; $p < 0.01$), с фактором А (*Замкнутость — Общительность*, $r = -0.827$), фактором В (*Уровень интеллекта*, $r = -0.603$; $p < 0.01$), фактором С (*Эмоциональная нестабильность — Эмоциональная стабильность*; $r = -0.543$; $p < 0.01$), фактором Н (*Робость — Смелость*; $r = -0.612$; $p < 0.01$), фактором Q2 (*Конформизм — Нонконформизм*; $r = -0.401$; $p < 0.01$). Чем ниже уровень депривации, тем выше показатели адаптированности в вузе, ассертивности действий, уровня интеллекта, эмоциональной стабильности, смелости, нонконформизма. Полную матрицу корреляций см. в Приложении

Полученные результаты позволяют сформулировать психолого-педагогические условия, способствующие преодолению депривации у студентов в образовательном процессе. Такими условиями, по нашему мнению, являются: 1) создание в вузе культурно-образовательной среды, обеспечивающей удовлетворение значимых потребностей (это могут быть материальные потребности, потребности в безопасности, в общении, признании, познавательные потребности, потребности в самореализации и др.); 2) активизация внутренних ресурсов и развитие индивидуально-психологических особенностей личности студентов, обеспечивающих возможность конструктивного поведения в проблемной ситуации и снижение депривации.

Литература

- Алексеевкова Е.Г.* Личность в условиях психической депривации: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2009.
- Бережнова Л.Н.* Региональные проблемы образования: образовательная депривация // Правоведение. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1999. № 1. С. 271–272.
- Беседина М.В.* Образовательная среда как фактор эмоциональной депривации, влияющей на соматическое здоровье подростков: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.
- Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Стратегии и модели преодолевающего поведения // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. С. 311–321.
- Депривация [электронный ресурс]: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>.
- Дубовицкая Т.Д., Крылова А.В.* Методика исследования адаптированности студентов в вузе [электронный ресурс]: Психологическая наука и образование/2010. № 2. http://www.psyedu.ru/journal/2010/2/Dubovitskaya_Krilo-va.phtml/.
- Дубовицкая Т.Д., Эрбегеева А.Р.* Проблема фрустрации у студентов на начальном этапе обучения в вузе // Высшее образование сегодня. 2008. № 9. С. 54–57.
- Каменская В.Г.* Психологическая защита и мотивация в структуре конфликта. СПб.: Детство-пресс, 1999. С. 114–118.
- Капустина А.Н.* Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2001.
- Князев Е.А.* Педагогика и психология социальной депривации (исторический аспект) [электронный ресурс]: <http://www.hr-portal.ru/article/pedagogika-i-psikhologiya-sotsialnoi-deprivatsii-0>.
- Лангмейер Й., Матейчик Э.* Психическая депривация в детском возрасте. Прага: Авиценнум, 1984.
- Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003.
- Педагогическая психология: Учебное пособие / Под ред. Л.А. Редуш, А.В. Орловой. СПб.: Питер, 2010.
- Райгородский Д.Я.* Практическая психодиагностика: Методики и тесты. Самара: Издательский дом «БАХЯРАМ-М», 2006.
- Руденская Ю.Е.* Социальное качество личности студента в контексте компетентностной парадигмы [электронный ресурс] <http://wall.sibupk.nsk.su/confer/2009/doklad25.doc>.
- Социальная психология. Словарь: Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: В 6 томах / Под ред. М.Ю. Кондратьева. М.: ПЕР СЭ, 2005.
- Степанова М.Н.* Предупреждение образовательной депривации в процессе преподавания культурологических дисциплин в вузе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. Т. 8. № 27. С. 136–140.

Крылова Анастасия Владимировна, Стерлитамакская государственная педагогическая академия им. Зайнаб Бишевой, аспирантка

Контакты: 3687444@inbox.ru

Дубовицкая Татьяна Дмитриевна, доцент Стерлитамакской государственной педагогической академии им. Зайнаб Бишевой, доктор психологических наук

Контакты: tatdm@mail.ru

Приложение. Корреляционная матрица переменных (n = 77)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Адаптация к группе	1										
2. Адаптация к учебной деятельности	0.486	1									
3. Адаптация	0.786	0.923	1								
4. Фрустрация	-0.464	-0.856	-0.666	1							
5. Стратегия «ассертивные действия»	0.2	0.248	0.335	-0.335	1						
6. Стратегия «асоциальные действия»	-0.262	-0.207	-0.536	0.285	-0.166	1					
7. Стратегия «агрессивные действия»	-0.278	-0.222	-0.58	0.383	-0.166	0.681	1				
8. Это-защитный механизм «вытеснение»	-0.228	-0.016	-0.156	0.012	-0.132	0.052	0.134	1			
9. Это-защитный механизм «регрессия»	-0.265	-0.618	-0.687	0.364	-0.194	0.407	0.661	0.156	1		
10. Показатель «общая напряженность защит»	-0.141	-0.152	-0.17	0.163	-0.033	0.109	0.177	0.249	0.252	1	
11. Депривация	-0.819	-0.631	-0.808	0.711	-0.402	0.457	0.726	0.292	0.616	0.119	1
Фактор А	0.302	0.088	0.196	-0.11	0.222	-0.175	-0.095	-0.279	-0.118	-0.125	-0.827
Фактор В	0.184	0.565	0.582	-0.317	0.278	-0.397	-0.482	-0.135	-0.645	-0.327	-0.603
Фактор С	0.429	0.463	0.486	-0.251	0.247	-0.251	-0.309	0.000	-0.386	0.004	-0.543
Фактор Е	0.113	0.138	0.147	0.002	0.144	-0.138	-0.099	-0.038	-0.053	0.179	-0.143
Фактор F	0.179	-0.069	0.03	-0.004	-0.067	-0.09	-0.121	-0.037	-0.037	0.04	-0.073
Фактор G	-0.042	0.124	0.069	-0.161	0.03	0.000	0.007	0.001	-0.069	-0.231	0.03
Фактор H	0.451	0.233	0.602	-0.427	0.126	-0.423	-0.32	-0.101	-0.372	-0.132	-0.612
Фактор I	-0.237	-0.235	-0.36	0.197	-0.165	0.141	0.148	0.084	0.427	-0.053	0.512
Фактор L	-0.346	-0.346	-0.318	0.329	-0.244	0.108	0.32	0.121	0.246	0.441	0.21
Фактор M	-0.345	-0.393	-0.675	0.437	-0.273	0.451	0.496	0.076	0.566	0.07	0.612
Фактор N	-0.217	-0.046	-0.128	0.192	-0.219	0.025	0.093	0.157	0.036	0.068	0.156
Фактор O	-0.374	-0.415	-0.516	0.315	-0.309	0.206	0.162	0.192	0.326	0.187	0.34
Фактор Q1	-0.18	-0.075	-0.132	-0.097	0.233	0.084	0.005	0.11	0.086	0.09	0.198
Фактор Q2	0.231	0.308	0.334	-0.16	0.185	-0.22	-0.17	-0.166	-0.289	-0.088	-0.401

ЧТО ПОМОГАЕТ НАМ ФОРМИРОВАТЬ ПОНЯТИЕ: ЗНАК ИЛИ ЕГО ЗНАЧЕНИЕ?

А.А. КОТОВ, Е.Ф. ВЛАСОВА

Резюме

В исследовании проверялась гипотеза о различном влиянии знака и его значения на формирование понятия. Для этого мы с помощью парадигмы ложных воспоминаний создали у испытуемых ожидания на определенное значение. Затем испытуемые формировали искусственное понятие в условиях без знака. Мы сравнивали формирование понятия в этих условиях с формированием понятия в условиях без знака и без значения и в условиях с избыточным знаком и значением. Мы обнаружили, что формирование понятия отличалось, когда присутствовал только знак со значением, от условий, когда не было ни знака, ни значения и когда было только значение без знака. Мы обсуждаем эти результаты как доказательство большей роли знака, чем его значения, в формировании понятий.

Ключевые слова: *понятие, знак, значение, ложные воспоминания.*

Л.С. Выготский в книге «Мышление и речь» в 1932 г. (Выготский, 1999) писал, что наши понятия формируются из двух оснований: с одной стороны, это коммуникация, а с другой — мышление как индукция. В этом смысле они не могут существовать без знака (как объективно существующего ярлыка) и его значения (семантики) одновременно.

В настоящее время показано, что все же обобщения с определенной

структурой могут образовываться без знака (Posner, Keele, 1970). Однако существует несколько работ, о которых пойдет речь ниже, где показано, что формирование понятий существенно улучшается, если объекты категоризации сопровождаются знаками или словами-ярлыками. В данном исследовании нас интересует, могут ли влиять на формирование понятия знак и его значение отдельно друг от друга,

и если да, то что из них оказывает большее влияние?

В настоящее время имеется несколько направлений исследований, в которых показано, как знак помогает формировать понятие. Прежде всего, это исследования, в которых используются знаки без понятного значения, т.е. семантически пустые. Так, в одном исследовании (Markson, Bloom, 1997) дети формировали обобщение для новых объектов, когда эти объекты назывались бессмысленным словом, и не формировали, когда они обозначались не словом, а стикером, наклеенным на них. В другом исследовании (Waxman, Markow, 1995) было показано, что при наименовании объектов новыми словами, звучащими как прилагательные или существительные, дети группировали эти объекты на разном уровне обобщения (субординатном и суперординатном соответственно).

Так как же определить, что важнее для формирования понятия: физические свойства знака или его значение? Первая попытка ответить на этот вопрос была предпринята Г. Лупианом с соавт. (Lurayan, Rakison, McClelland, 2007), они создали такие экспериментальные условия, в которых знак был включен в процесс формирования понятия, однако, он фактически был избыточен, т.е. не являлся необходимым для формирования понятия. Достигалось это таким образом, что испытуемый при формировании понятия получал сразу после категоризации каждого объекта (фигурки инопланетян) различную звуковую обратную связь (обозначающую правильный или неправильный ответ) и дополнительно сразу после нее он видел на экране

название категории (новое несуществующее слово для каждой категории). В другом условии испытуемые формировали понятие в таких же условиях, за исключением показа названия категории после звуковой обратной связи. Очевидно, что необходимым и достаточным условием для формирования понятия является второе условие — со звуковой обратной связью и без знака. Однако оказалось, что испытуемые в первом условии (с избыточным знаком) формировали понятие значительно быстрее по сравнению с условиями, когда знака не было (только звуковая обратная связь). Это исследование особенно важно для нас, поскольку его экспериментальная схема позволяет выделить роль знака путем отделения от него функции обратной связи.

Чтобы сравнить влияние на формирование понятия знака с влиянием его значения нужно сделать подобное действие — создать условия, в которых значение присутствовало бы в формировании понятия, но не было связано с функцией обратной связи. Как возможно методически отделить знак от его значения?

Для этого мы решили воспользоваться методикой индуцирования ложных воспоминаний из психологии памяти. Ложные воспоминания — феномен, возникающий из-за подверженности нашей семантической памяти ошибкам. Индуцирование ложных воспоминаний в экспериментальных условиях впервые было осуществлено в парадигме Дииз/Родигер-Макдермотт, это так называемый DRM-test (Roediger, McDer-mott, 1995). Так, испытуемые в исследовании Х. Родигер и К. Макдермотт

давали практически одинаковые оценки уверенности для слов, которые были в списке для запоминания, и для слов, которые отсутствовали в списке, но были ассоциативно связаны с первыми.

Как показали последующие исследования, ложные воспоминания могут выполнять роль прайминга при решении творческих задач (Howe et al., 2010) точно так же, как и истинные воспоминания (Кокінов, 1990). В исследовании М. Хове у испытуемых создавали ложные воспоминания на слова с помощью нескольких списков из DRM-test. Потом неожиданно их просили решить набор задач, аналогичных тесту Медника, в которых нужно было придумать для трех слов четвертое, которое их объединяло бы. Эти четвертые слова в задачах и были теми, которые индуцировали как ложные воспоминания. Оказалось, что с ложными воспоминаниями испытуемые решали задачи значительно успешнее, чем без них. Таким образом, за эффектом ложных воспоминаний лежит процесс управления обработкой поступающей информации по принципу нисходящей переработки информации. Значение знака обладает такими же свойствами, как и ложные воспоминания. Значения позволяют организовать наше восприятие, поскольку включены в более общие когнитивные схемы или житейские теории (Murphy, Medin, 1985).

Таким образом, мы решили использовать парадигму DRM-test для создания значения без знака. Мы предположили, что если мы создадим у испытуемых ложное воспоминание о конкретном слове, значение

которого будет связано с объектами для формирования понятия (например, мы индуцируем слово *стул* и покажем потом объекты, напоминающие стул), то сможем оценить, насколько значение помогает формировать понятие. Такое предположение кажется обоснованным, поскольку значение должно актуализировать семантические связи в памяти и создать установку на восприятие типичного объекта, связанного с этим понятием. Для оценки влияния значения без влияния других факторов нам нужно будет сравнить это условие формирования понятия с условиями, когда нет ни знака, ни значения (одно контрольное условие), и условием, когда есть знак вместе со значением, аналогично экспериментальной схеме в исследовании Г. Лупиана (Luryan, Rakison, McClelland, 2007).

Наши экспериментальные гипотезы таковы, что если и значение, и сам знак помогают формировать понятие, то в условиях со знаком и значением и в условиях со значением и без знака испытуемые должны быть более успешны в формировании понятия, чем в условиях без знака и без значения. Время реакции также должно быть больше в тех двух условиях, в которых используются знак со значением и значением без знака, поскольку они опосредуют процесс категоризации и тем самым должны удлинять время на принятие решения.

Эксперимент

Мы не могли воспользоваться материалом DRM-test в нашем исследовании, поскольку частоты ассоциаций

были получены в нем на англоязычной выборке. Перед проведением исследования мы на отдельной группе русскоязычных испытуемых ($N = 24$) получили ассоциации на такие слова, как *стул, машина, дерево, ключ* и *ножницы*. Затем мы отобрали для каждого слова десять самых высокочастотных ассоциаций. После этого на другой группе испытуемых ($N = 56$) мы провели DRM-test, используя в тесте на узнавание три группы слов: слова, которые были в списке, низкочастотные слова и то слово, на котором были получены ассоциации. Испытуемые должны были оценить каждое слово по 4-балльной шкале от оценки 1 — *уверен, что слово не было в списке*, до оценки 4 — *уверен, что слово было в списке*. Самые сильные оценки ложных воспоминаний были на слово *стул* ($M = 3.32$; $SD = 0.85$). Средняя оценка для слов, которые действительно были в списке: $M = 3.57$ ($SD = 0.87$), а для слов, которых не было в списке: $M = 1.34$ ($SD = 0.72$). Это слово мы использовали в основной экспериментальной серии для формирования понятия.

Испытуемые. В исследовании приняли участие 56 испытуемых, не участвовавших в предыдущей серии. Все они — студенты начальных курсов гуманитарных факультетов РГГУ.

Материал для индукции семантики с помощью ложных воспоминаний. Мы индуцировали значение слова «стул» с помощью десяти слов, имеющих максимальную частотность при свободном ассоциировании. Для оценки силы индукции мы создали тестовый набор слов, в котором четыре слова были из списка

для запоминания (*сидеть, стол, деревянный, спинка*); еще четыре слова, которых не было в списке, но которые относились к той же категории (*обед, скрипучий, зал, обивка*) и само слово *стул*.

Материал для формирования категории. Мы создали объекты для категоризации путем модифицирования первоначальной трехмерной модели стула по четырем измерениям: высота спинки, длина ножек, ширина и глубина сиденья. Каждое измерение мы увеличивали на восемь значений (от минимального значения до преувеличенного максимального), так что первые четыре значения позволяли включить объект в категорию, а последние четыре — нет (так как с преувеличенными значениями объект начинал походить больше на скамью, кровать или на необычный стул). Таким образом, у нас было 32 объекта для категоризации по 16 в каждой категории. Половину этого набора мы отвели для тренировочной серии, другую половину — для тестовой. В тренировочной серии испытуемые получали весь набор объектов три раза в разном порядке внутри блока. В тесте они получали набор объектов два раза также в случайном порядке.

Процедура. Объекты предъявлялись на мониторе ноутбука на 500 мс. Перед предъявлением объекта на экране на 300 мс предъявлялся фиксационный крест. Сразу после исчезновения объекта появлялся белый экран на 3 с. За это время испытуемый должен был успеть нажать на клавишу ответа. После этого автоматически предъявлялся следующий объект. Порядок предъявления проб был случайным.

Испытуемые попадали в случайном порядке в одно из трех экспериментальных условий (межсубъектный экспериментальный план). Во всех трех условиях их предупреждали, что они получат группу изображений одного стула, измененных таким образом, что на некоторых из них стул выглядит привычно, а на некоторых нет. Их задачей было научиться отличать *стулья* от *нестульев*.

В первом контрольном условии (без знака и без значения) испытуемые сразу после ответа получали обратную связь через наушники в виде звука — раздавался звуковой сигнал, если они правильно относили объект к одной из двух категорий. Если же они отвечали неправильно, то звука не было.

Во втором контрольном условии (со знаком и со значением) мы после звуковой обратной связи показывали на экране слово *стул* (длительность его предъявления составила 500 мс) в тех пробах, которые относились к этой категории. В тех пробах, которые относились к другой категории, показа не было.

Третье условие, экспериментальное (со значением и без знака), было идентично первому контрольному условию. Однако испытуемые получали перед задачей на категоризацию задачу на запоминание, с помощью которой мы индуцировали у них нужное значение. Сразу после категоризации мы оценивали силу ложных воспоминаний.

Зависимые переменные. Во всех трех условиях зависимыми переменными были успешность категоризации (количество правильных ответов в блоке) и время реакции. Мы использовали оценку времени реакции, по-

скольку она позволяла нам оценить не только количественные особенности научения (связанные с автоматизированностью правила), но и качественные (связанные с типом правила и составом мыслительных операций при категоризации). В исследовании Г. Лупиана (Luryan, Rakison, McClelland, 2007) было обнаружено, что успешность категоризации различалась из-за влияния знака, а время реакции — не различалось.

Результаты

Мы сравнили успешность научения в тренировочной и тестовой сериях во всех условиях эксперимента с помощью дисперсионного анализа (ANOVA) с повторными измерениями. Успешность в трех группах к концу научения значимо увеличивалась, $F(2, 106) = 4.73$; $p = 0.01$; $\eta_p^2 = 0.08$ (в первом блоке $M = 0.55$; $SD = 0.11$; во втором блоке $M = 0.58$; $SD = 0.14$; в третьем блоке $M = 0.62$; $SD = 0.14$).

Однако между экспериментальными условиями в тренировочной серии различий в успешности не было ($F(2, 53) = 0.84$; $p > 0.1$; $\eta_p^2 = 0.03$). Успешность в двух тестовых блоках значимо не различалась ($F(1, 53) = 2.21$; $p > 0.1$; $\eta_p^2 = 0.04$). Также не было различий между экспериментальными группами в тестовой серии ($F(1, 53) = 1.36$; $p > 0.1$; $\eta_p^2 = 0.05$). Таким образом, испытуемые во всех экспериментальных группах сформировали понятие, однако по уровню успешности различий между ними не было. Наша гипотеза о том, что в условиях формирования понятия без знака и без значения (первое контрольное условие) должна быть

самая низкая успешность, не подтвердилась.

Для оценки времени реакции мы брали пробы, в которых испытуемые давали и правильный, и неверный ответы (дополнительно мы оценили время реакции только на правильные ответы, но различий не было обнаружено).

Мы обнаружили значимое влияние двух факторов. Так, время реакции значимо уменьшалось во всех группах от первого периода научения к третьему ($F(2, 106) = 29.35$; $p < 0.001$; $\eta^2_p = 0.36$). Иными словами, во всех группах наблюдался эффект тренировки.

Что касается времени реакции в экспериментальных группах, то оно, в отличие от успешности, значимо различалось ($F(2, 53) = 5.16$; $p < 0.01$; $\eta^2_p = 0.16$). Быстрее всего на всех периодах обучения отвечали испытуемые в контрольном условии без знака и без значения, медленнее всех — в контрольных условиях со знаком и со значением. Тест множественных сравнений (Scheffe) показал значимые различия между условиями со

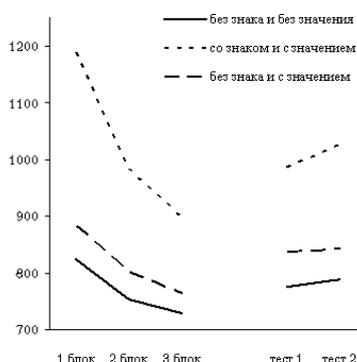
знаком и со значением и без знака и без значения ($p < 0.05$) и не показал отличий экспериментального условия со значением и без знака от условия без знака и без значения ($p > 0.1$). Условие со знаком и со значением отличалось от условия со значением и без знака на уровне статистической тенденции ($p = 0.054$) (см. рисунок 1). Таким образом, время реакции при формировании понятия зависело от наличия знака и не зависело от наличия значения: знак, а не значение опосредовал процесс категоризации, и испытуемые тратили часть времени, используя его.

В тестовых блоках не было различий в успешности ни между экспериментальными условиями ($F < 1$), ни между тестовыми блоками ($F = 2, 20$). Для оценки эффекта научения в первом тестовом блоке успешность составляла $M = 0.76$; $SD = 0.15$; во втором блоке $M = 0.78$; $SD = 0.14$. Таким образом, успешность в тестовой серии стала выше, чем в среднем в тренировочной серии.

Мы не обнаружили значимых различий во времени реакции между

Рисунок 1

Время реакции (мс) в тренировочной и тестовой сериях



двумя тестовыми блоками ($F(1, 53) = 1.45; p > 0.05; \eta_p^2 = 0.03$). Значимым, но более слабым, чем в период тренировки, оказалось влияние фактора экспериментального условия ($F(2, 53) = 3.36; p < 0.05; \eta_p^2 = 0.11$). Дополнительно тест множественных сравнений (Scheffe) также показал значимые различия между условием со знаком и со значением и условием без знака и без значения ($p < 0.05$) и не показал отличий экспериментального условия со значением и без знака от условия без знака и без значения ($p > 0.1$) и от условия со знаком и со значением ($p > 0.1$).

Обсуждение

В нашем исследовании мы приходим к выводу, что знак имеет большее влияние на формирование понятия, чем его значение. При одинаковой успешности формирования понятия в экспериментальных условиях время реакции различалось: только присутствие знака, а не значения увеличивало время реакции.

Кажется не до конца понятным, почему в эксперименте Г. Лупиана (Luquan, Rakison, McClelland, 2007) было зафиксировано различие в успешности научения, но не было выявлено различий во времени реакции. Наши результаты выглядят противоположными: группы различались по времени реакции, но не отличались по уровню успешности. Одно из объяснений этого различия может заключаться в том, что структура нашей категории была гораздо проще (по принципу семейного сходства). Испытуемые знали с самого начала, с какими признаками категории они будут иметь дело (спинка,

ножки, сиденье). Структура категории в эксперименте Г. Лупиана была гораздо сложнее (по принципу правила) — фигурки инопланетян с неограниченным количеством несущественных признаков и двумя существенными. Обычно в условиях построения обобщения со структурой по принципу правила гораздо сильнее увеличивается нагрузка на контроль в рабочей памяти и выше уровень вербализации и осознанности правила категоризации. На это указывает и то, что время реакции в их исследовании даже без знака было гораздо больше (выше 1000 мс). Таким образом, более простая структура категории в нашем исследовании привела к одинаковой успешности в экспериментальных условиях, но разному времени реакции. Почему же наши условия привели к увеличению времени реакции под воздействием знака?

В другом исследовании Г. Лупиана (Luquan, 2008) было показано негативное влияние знака-ярлыка на запоминание индивидуальных свойств объектов, относящихся к общей категории (сопровождающихся знаком-ярлыком). По-видимому, знаки направляют внимание на определенные свойства объектов, релевантные значению знака, и это ускоряет категоризацию при распознавании объекта, который испытуемый уже видел. Однако, как это было в нашем эксперименте, в случае встречи новых объектов, имеющих перцептивное сходство с объектами основной категории, такое привлечение внимания к знакомым признакам мешает переключить внимание на новые признаки. Это, по-видимому, и лежит в основе увеличения времени реакции.

Мы также получили косвенные результаты, которые свидетельствуют о том, что индуцированное значение все же участвовало в формировании понятия. Оказалось, что интенсивность ложных воспоминаний значительно увеличилась после процедуры формирования понятий и даже стала выше оценки тех слов, которые действительно были в списке. Таких результатов не было ни в одном исследовании с использованием DRM-test. Эти результаты свидетельствуют об обратном влиянии: значение индуцированных слов не влияло на формиро-

вание понятий, но само формирование понятия актуализировало эти значения и усилило, в свою очередь, ложные воспоминания.

Таким образом, мы приходим к выводу, что несемантическое влияние знака имеет большее значение при создании понятия, чем его значение. Этот результат развивает новое направление исследования в психологии формирования понятия, связанное с изучением процессов контроля и регуляции в отличие от изучения структуры обобщения и репрезентации.

Литература

Выготский Л.С. Мышление и речь. М., 1999.

Howe M.L., Garner S.R., Dewhurst S.A., Ball L.J. Can false memories prime problem solutions? // *Cognition*. 2010. 117. 176–181.

Kokinov B. Associative memory-based reasoning: Some experimental results // Presented at Proceedings of the 12th Annual Conference of the Cognitive Science Society. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1990.

Lupyan G. From chair To «chair»: A representational shift account of object labeling effects on memory // *Journal of Experimental Psychology: General*. 2008. 137. 2.

Lupyan G., Rakison D.H., McClelland J.L. Language is not just for talking: labels facilitate learning of novel categories // *Psychological Science*. 2007. 18. 12.

Markson L., Bloom P. Evidence against a dedicated system for word learning in children // *Nature*. 1997. 385. 813–815.

Murphy G.L., Medin D.L. The role of theories in conceptual coherence // *Psychological Review*. 1985. 92. 289–316.

Posner M.I., Keele S.W. Retention of abstract ideas // *Journal of Experimental Psychology*. 1970. 83. 304–308.

Roediger H.L., McDermott K.B. Creating false memories: Remembering words not presented in lists // *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*. 1995. 21. 803–814.

Waxman S.R., Markow D.B. Words as invitations to form categories: Evidence from 12- to 13-month-old infants // *Cognitive Psychology*. 1995. 29. 257–302.

Котов Алексей Александрович, старший преподаватель Института психологии РГГУ, кандидат психологических наук

Контакты: al.kotov@gmail.com

Власова Елизавета Федоровна, Институт психологии РГГУ, студентка

Контакты: vlasova@gmail.com

НАСКОЛЬКО УСТОЙЧИВА ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ТЕКСТОВОЙ ЗАДАЧИ ПО АЛГЕБРЕ?

В.Ф. СПИРИДОНОВ

Резюме

В статье обсуждается наличие инвариантов в структуре репрезентации мыслительной задачи решателем. Экспериментальное исследование, в ходе которого школьники решали одни и те же текстовые алгебраические задачи с систематически варьируемыми требованиями, показало, что испытуемые независимо от их уровня компетентности практически не обращали внимания на это обстоятельство. Таким образом, выявленные на материале составления алгебраических уравнений инварианты свидетельствуют в пользу существования явления, аналогичного феномену узуса, т.е. общепринятого у носителей данного языка употребления языковой единицы.

Ключевые слова: *психологическая структура задачи, инварианты репрезентации задачи, узус.*

Проблема наличия инвариантов в структуре репрезентации мыслительной задачи имеет первостепенное теоретическое значение. Фиксация в контролируемых условиях способов решения или ходов рассуждения, используемых разными испытуемыми применительно к одной и

той же задаче, или сходных приемов по отношению к различным, но близким задачам позволила бы получить серьезные аргументы в пользу существования устойчивых и повторяемых конструкций в процессе решения¹. Представляется, что это был бы заметный шаг к изучению

¹ Понятно, что постоянное применение одних и тех же приемов решения задач, которое обеспечивается любым систематическим обучением (обычным школьным или методами

практически мифологической в настоящее время *психологической* структуры мыслительной задачи. Несмотря на наличие вполне устойчивой традиции определения и описания данного явления (Балл, 1990; Петухов, 1987; Рубинштейн, 1958; Фридман, 2001), в плане экспериментального анализа речь пока может идти лишь об отдельных (и чуть ли не случайных) исследовательских удачах.

Основное затруднение заключается в том, что возникновение психологической структуры задачи — т. е. верной или ошибочной репрезентации решателем каких-то ее условий, значимых для решения, — в значительной степени стихийный процесс. В отличие от «поверхностных» характеристик задачи (количества условий, их структурированности в начале решения, сложности требуемых для решения правил, новизны или контринтуитивности формулировок и др.), варьирование которых в ходе эксперимента технически весьма несложно и напрямую определяет трудность задачи для решения, «глубинные» структуры недоступны прямому воздействию извне. Таким образом, в эмпирических исследованиях остается лишь надеяться на появление закономерных трансформаций психологической структуры, изменяя по тем или иным правилам условия и требование задачи.

Именно так и устроена сложившаяся исследовательская практика.

Скажем, варьируя ключевые для нахождения решения элементы условий задач одного типа (на перемещение спичек), Г. Кноблих, С. Олссон и Г. Рэни (Knoblich, Ohlsson, Raney, 2001) продемонстрировали изменение количества фиксации глаз на этих элементах на определенных этапах поиска ответа. Это обстоятельство было интерпретировано как закономерное изменение репрезентации проблемной ситуации, о чем и свидетельствуют соответствующие сдвиги внимания. В работе К. Котовского, Дж.Р. Хейса и Г.А. Саймона (Kotovskiy, Hayes, Simon, 1985) систематически изучались так называемые изоморфные задачи — сходные по своей структуре, но сформированные из разных по содержанию условий (например, известной задаче о Ханойской башне с тремя дисками изоморфны задачи на изменение объема трех шаров или перемещение трех акробатов и др.). Особый интерес вызывают различия времени правильного решения таких задач, которые могут достигать 15 и более раз. Серия экспериментов показала существенную роль, которую играют некоторые составные части и параметры репрезентации в успешности нахождения правильного ответа. Так, сходство правил, определяющих путь к решению, и их сопоставимость с бытовым знанием облегчают овладение такими правилами и их перенос на последующие задачи. Наличие хорошего внешнего представления

целенаправленного формирования), не представляет особого интереса, поскольку связь этих повторов с психологической структурой задачи остается неясной: названные традиции обучения практически игнорируют особенности индивидуальных репрезентаций, подменяя их нормативными.

(фигурок чудовищ) делает задачи значительно более легкими; кроме того, было показано, что проще отслеживать изменения, происходящие в пространстве, нежели наблюдать за модификациями пространственных свойств объектов. В исследовании В.Ф. Спиридонова (Спиридонов, 1994; Spiridonov, 1997) было обнаружено, что в ходе решения задач с неполными условиями (загадок-ситуаций — «да-неток») испытуемые закономерно начинают использовать новые мыслительные средства — эвристики, которые и позволяют справиться с неполнотой задачи, ранжируя уже известные условия по значимости и направляя поиск еще неизвестных условий. Таким образом, эвристики могут быть интерпретированы как средства работы с репрезентацией задачи. Список подобным образом организованных исследований может быть легко продолжен.

В настоящей работе мы испробовали до некоторой степени противоположный ход поиска. Варьируя значимые параметры (формулировку требования) решаемых текстовых задач по алгебре, мы хотели оценить восприимчивость решателей к этому воздействию. Если в случае разных формулировок задачи они учтут это обстоятельство при составлении уравнений (т.е. изменят их соответствующим образом), мы обнаружим гибкость мышления и отсутствие интересующих нас явлений. Напротив, повторяемость используемых уравнений будет свидетельством в пользу

существования устойчивых инвариантов в решении — ригидных частей репрезентации.

Гипотезы

1) Испытуемые составят уравнения, учитывая содержание требования алгебраической текстовой задачи, т.е. применительно к разным вариантам предъявленных требований будут составлены различные уравнения.

2) Более квалифицированные испытуемые (учащиеся московской математической школы) будут учитывать содержание требования чаще, чем менее квалифицированные решатели.

Методика и процедура

Выборка. Ученики 7-х, 8-х и 9-х классов нескольких средних общеобразовательных школ, расположенных в Алтайском крае, Московской области и городах Москва и Барнаул², и одной московской математической школы; всего — 397 человек. Испытуемые, не решившие ни одной задачи, были исключены из обработки. Таким образом, итоговая выборка составила 180 человек 13–15 лет обоего пола.

Задачи и процедура. Испытуемым фронтально предлагались для письменного решения четыре текстовые алгебраические задачи, взятые из сборников заданий по алгебре для 7-го и 8-го классов средней школы. Испытуемых просили решать задачи

² Мы выражаем глубокую благодарность Г.С. Авдеевой, которая провела эмпирическую часть исследования в школах Алтайского края и г. Барнаул.

в порядке предъявления и не переходить к следующей, не попробовав решить предыдущую. Задачи были подобраны по своим структурным особенностям: их условия включали числовые данные (например, скорость равна 38 км) и одну, две или три функциональные связки³. Четвертая проблемная ситуация состояла исключительно из функциональных связок и относилась к так называемым вырожденным линейным задачам (см. таблицу 1). Как показывают результаты наших предыдущих исследований, названные структурные особенности алгебраических задач выступают устойчивыми предикторами их трудности для решения (Спиридонов, 2006).

Для каждой задачи были составлены по 3 варианта требования: 1) вопрос об одном из неизвестных параметров задачи (например, о расстоянии между населенными пунктами); 2) вопрос о другом неизвестном параметре (например, о времени, которое потратит на весь путь один из движущихся объектов); 3) вопрос о преобразовании параметра, о котором речь шла в первом требовании (например, об одной трети расстояния между населенными пунктами). Требования были составлены таким образом, чтобы испытуемые, составив корректное уравнение, могли непосредственно вычислить ответ на вопрос задачи (см. таблицу 2). Таким способом мы можем определить, учтут ли испытуемые то или иное требование: причем если 3-й вариант требовал некоторых навыков работы

с уравнением, то отличия 1-го требования от 2-го являлись более очевидными: за x надо было просто принять различные явления, представленные в условии задачи. В случае составления уравнения, не соответствующего требованию, испытуемые значительно удлиняли себе путь к ответу: после нахождения x им необходимо было еще выполнить дополнительные вычисления. Порядок предъявления задач, а также их требования систематически варьировались. Набор задач во всех 12 использованных вариантах был идентичен (состав трех вариантов приведен в таблице 1).

Результаты и обсуждение

Правильным решением задачи мы считали не получение испытуемым верного численного ответа, а корректно составленное уравнение или их систему. На основании показателей успешности решения мы разделили всю выборку на 3 подгруппы. В первую — среднюю по успешности — были включены ученики из нескольких школ, решившие от одной до четырех задач ($n = 86$), во вторую (самую успешную) — ученики московской математической школы ($n = 57$), а в третью — ученики из самых слабых классов, решившие всего одну задачу, причем только из тех классов, где никто из их одноклассников также не решил больше одной задачи ($n = 37$). Успешность решения задач в трех названных подгруппах значимо различалась (см.

³ Связанная пара величин, которая не определена количественно и не может быть непосредственно вычислена исходя из условия задачи.

Таблица 1

Алгебраические текстовые задачи, использованные в экспериментальном исследовании (разными типами курсива в задачах выделены *одна, две и три* функциональные связки в условии). Варьируемые требования выделены жирным шрифтом

Вариант 1			
1. Два грузовика выехали из пункта А в пункт В. Скорость одной машины 38 км/час, а другой 57 км/час. <i>Первая вышла со станции А на 9 часов раньше второй</i> , но обе машины одновременно достигли пункта В. Чему равно расстояние между пунктами А и В?	2. Турист, находящийся в лагере, должен успеть встретить поезд на станции. <i>Если он поедет на велосипеде со скоростью 15 км/ч, то опоздает на 30 мин, а если поедет на автобусе со скоростью 40 км/ч, то придет на 2 ч раньше.</i> Чему равно расстояние от лагеря до станции?	3. В одном овощехранилище 210 т картофеля, в другом — 180 т. <i>В первое подвозили по 90 т картофеля в день, во второе — по 120 т.</i> Через сколько дней в первом хранилище станет в 1.2 раза меньше картофеля, чем во втором?	4. <i>У мальчика столько сестер, сколько братьев, а у его родной сестры вдвое меньше сестер, чем братьев.</i> Сколько всего детей в этой семье?
Вариант 2			
1. Турист, находящийся в лагере, должен успеть встретить поезд на станции. <i>Если он поедет на велосипеде со скоростью 15 км/ч, то опоздает на 30 мин, а если поедет на автобусе со скоростью 40 км/ч, то придет на 2 ч раньше.</i> Сколько времени потратит турист на весь путь, если поедет на автобусе?	2. В одном овощехранилище 210 т картофеля, в другом — 180 т. <i>В первое подвозили по 90 т картофеля в день, во второе — по 120 т.</i> Сколько тонн картофеля будет во втором овощехранилище, когда в нем будет в 1.2 раза больше картофеля, чем в первом?	3. <i>У мальчика столько сестер, сколько братьев, а у его родной сестры вдвое меньше сестер, чем братьев.</i> Сколько братьев в этой семье?	4. Два грузовика выехали из пункта А в пункт В. Скорость одной машины 38 км/час, а другой 57 км/час. <i>Первая вышла со станции А на 9 часов раньше второй</i> , но обе машины одновременно достигли пункта В. Какое время затратила на весь путь вторая машина?
Вариант 3			
1. <i>У мальчика столько сестер, сколько братьев, а у его родной сестры вдвое меньше сестер, чем братьев.</i> Каково удвоенное количество детей в этой семье?	2. Два грузовика выехали из пункта А в пункт В. Скорость одной машины 38 км/час, а другой 57 км/час. <i>Первая вышла со станции А на 9 часов раньше второй</i> , но обе машины одновременно достигли пункта В. Чему равна половина расстояния между пунктами А и В?	3. Турист, находящийся в лагере, должен успеть встретить поезд на станции. <i>Если он поедет на велосипеде со скоростью 15 км/ч, то опоздает на 30 мин, а если поедет на автобусе со скоростью 40 км/ч, то придет на 2 ч раньше.</i> Чему равна одна треть расстояния от лагеря до станции?	4. В одном овощехранилище 210 т картофеля, в другом — 180 т. <i>В первое подвозили по 90 т картофеля в день, во второе — по 120 т.</i> Какова половина срока (половина дней), когда в первом хранилище станет в 1.2 раза меньше картофеля, чем во втором?

Таблица 2

Уравнения, составленные в соответствии с требованием задачи

Задача про два грузовика. Чему равно расстояние между пунктами А и В?	Какое время затратила на весь путь вторая машина?	Чему равна половина расстояния между пунктами А и В?
$x/38 = (x/57) + 9$	$57x = 38(x+9)$	$x/38 = (x/57) + 4.5$
Задача про туриста. Чему равно расстояние от лагеря до станции?	Сколько времени потратит турист на весь путь, если поедет на автобусе?	Чему равна одна треть расстояния от лагеря до станции?
$(x/15) - 1/2 = (x/40) + 2$	$15(x + 2,5) = 40x$	$(x/15) - 1/6 = (x/40) + 2/3$
Задача про картофель. Через сколько дней в первом хранилище станет в 1.2 раза меньше картофеля, чем во втором?	Сколько тонн картофеля будет во втором овощехранилище, когда в нем будет в 1.2 раза больше картофеля, чем в первом?	Какова половина срока (половина дней), когда в первом хранилище станет в 1.2 раза меньше картофеля, чем во втором?
$(210 + 90x)*1.2 = 180 + 120x$	$(x/1.2 - 210)/(x - 180) = 90/120$	$(105 + 90x)*1.2 = 90 + 120x$
Задача про детей. Сколько всего детей в этой семье?	Сколько братьев в этой семье?	Каково удвоенное количество детей в этой семье?
$x + x + 1 = x + 1 + (x + 1)/2 + 1^*$	$(x/2) + 1 = x-1$	$2(x + x + 1) = 2x + 2 + 2(x + 1)/2 + 2^*$

* В задаче № 4 («про детей») составить уравнение, в котором за x будет принято общее количество детей в семье (или их удвоенное количество), невозможно. Поэтому мы засчитывали как учитывающие требование те уравнения, где их левая и правая части выражали это искомое общее количество. Таким образом, это уравнение несет существенную долю условности.

таблицу 3): критерий Манна–Уитни; подгруппа 2 > подгруппа 1 $p = 0.004$; 2 > 3 $p = 0.001$; 1 > 3 $p = 0.001$). Так были сформированы группы решателей, различающихся по степени компетентности в решении текстовых алгебраических задач.

Для всех полученных правильных решений мы, опираясь на таблицу 2, подсчитали количество случаев, когда испытуемые учли содержание требования задачи, составив соответствующее уравнение.

Затем мы сравнили между собой частоту учета требования испытуемыми применительно к каждой из использованных задач. Дисперсион-

ный анализ показал, что тип задачи ($F(3, 143) = 3.256, p = 0.024, \eta^2_p = 0.069$) и принадлежность к той или иной подгруппе ($F(2, 143) = 5.379, p = 0.006, \eta^2_p = 0.075$) оказывают значимое влияние на частоту учета требования (см. рисунок 1); взаимодействие факторов статистически незначимо. Чтобы уточнить этот результат, мы отбросили подгруппу 3 (в связи с тем, что ее представители в основном справились лишь с задачей № 1) и:

а) Повторили дисперсионный анализ. Он показал отсутствие значимых различий между подгруппами 1 и 2 по обоим обсуждаемым факторам. Таким образом, структура

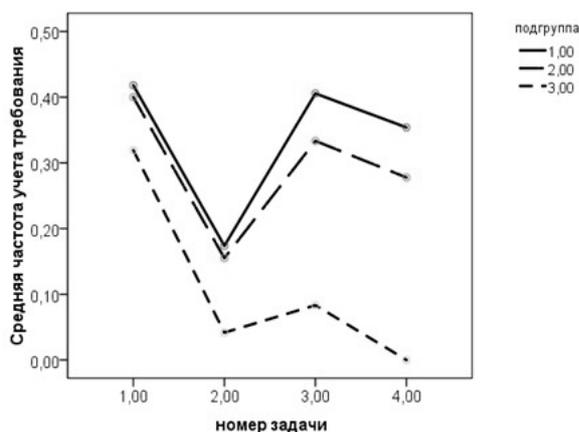
Таблица 3

Средние и стандартные отклонения показателей успешности решения алгебраических задач для трех подгрупп испытуемых

	Среднее	Стандартное отклонение
Подгруппа 1	63%	23%
Подгруппа 2	78%	19%
Подгруппа 3	26%	34%

Рисунок 1

Зависимость частоты учета требования от типа решаемой задачи и компетентности испытуемых



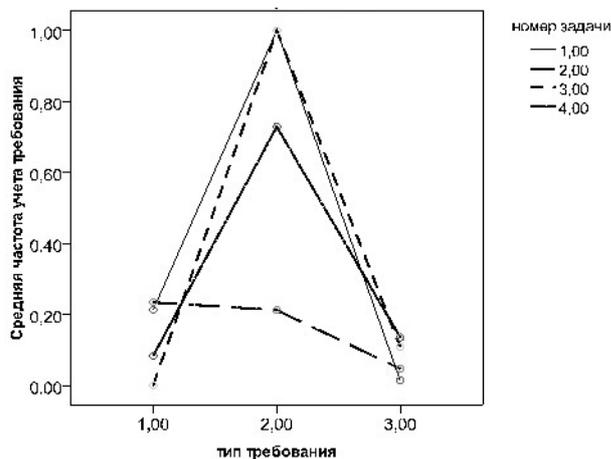
полученных результатов противоречит гипотезе 2, поскольку значимый прирост в успешности решения задач не приводит к значимому росту учета их требований. Начиная с некоторого «среднего» уровня компетентности испытуемые в одинаковой степени учитывают/не учитывают содержание требования задачи при составлении уравнения.

б) Сравнили между собой частоту учета трех требований к задачам (см. выше в описании методики) испытуемыми подгрупп 1 и 2. С этой целью был проведен еще один дис-

персионный анализ (см. рисунок 2). Он показал, что тип требования ($F(2, 95) = 147.953, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.779$) и тип задачи ($F(3, 95) = 9.556, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.254$) значимо влияют на учет требования испытуемыми. Взаимодействие этих факторов также оказалось значимым ($F(6, 95) = 16.459, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.54$). Дополнительная проверка с помощью апостериорных тестов продемонстрировала, что в случае задачи № 2 частота учета требования значимо ниже (множественные сравнения по методу В Тьюки $\alpha = 0.05$), а кроме того, что частота учета требования значимо выше при

Рисунок 2

Частота учета требования задачи в зависимости от ее типа и типа требования



решении задач со вторым требованием (метод В Тьюки $\alpha = 0.05$).

Этот результат не случаен. При формулировании требований к задачам мы исходили из того, что одному из них — второму — должно соответствовать высокочастотное уравнение, т.е. уравнение, которое входит в набор парадигматических для данной задачи уравнений и которое наиболее часто можно обнаружить в протоколах испытуемых (Спиридонов, 2008, 2009). Однако для задачи № 2 это было не так: наиболее частотное для нее уравнение — $15(x + 0.5) = 40(x - 2)$ — не соответствовало ни одному из предложенных вариантов требования. Таким образом, составляя именно это уравнение, испытуемые не учитывали ни один из предложенных вариантов требования, что и привело к описанной структуре результатов.

Все это вместе взятое означает, что варьирование требования алгебраической задачи не оказывает значимого влияния на составление

уравнения: испытуемые не ориентируются на содержание требования в ходе ее решения, что противоречит гипотезе 1.

в) Вернули результаты испытуемых подгруппы 3 и провели сравнительный анализ частоты учета требования для решений задачи № 1 (поскольку именно с ней чаще всего успешно справлялись эти испытуемые, что позволило провести обоснованное сравнение с другими подгруппами) (см. таблицу 4). Несмотря на то что учащиеся математической школы значимо чаще успешно решали эту задачу по сравнению с остальными группами испытуемых (критерий Манна–Уитни; подгруппа 2 > подгруппа 1 $p = 0.02$; 2 > 3 $p = 0.008$; 1 и 3 — значимых различий нет), никаких значимых различий между подгруппами в частоте учета требования не оказалось. Этот факт также противоречит гипотезе 2.

Резюмируя все полученные результаты, нужно отметить, что обе сформулированные гипотезы не

Таблица 4

**Средние и стандартные отклонения показателей частоты учета требования задачи № 1
для трех подгрупп испытуемых**

	Среднее	Стандартное отклонение
Подгруппа 1	42%	44%
Подгруппа 2	40%	47%
Подгруппа 3	32%	43%

подтвердились. В ходе решения экспериментальных задач испытуемые независимо от уровня своей алгебраической компетентности составляли корректные уравнения, не слишком обращая внимание на варьируемые требования (особенно это заметно в случае задачи № 2, где наиболее частотное уравнение не соответствовало по своему содержанию ни одному из требований). Таким образом, налицо существенная ригидность процесса решения текстовой алгебраической задачи, что позволяет говорить о существовании инвариантов в структуре репрезентации такой задачи решателем и/или в способах ее решения.

Учитывая характер материала, из которого «складывается» процесс решения текстовой задачи по алгебре, — построение вторичной знаковой или моделирующей системы (Спиридонов, 2006, 2008), — можно утверждать, что мы обнаружили явление, в значительной степени совпадающее с феноменом узуса (от *лат. usus* — пользование, употребление, обычай), описанным в языкознании, т.е. с общепринятым у носителей данного языка употреблением языковой единицы (например, слова). Как и узус, составление определенных уравнений в ходе решения текстовой

задачи по алгебре отличается устойчивостью к ситуативным воздействиям, характеризует поведение группы, а не конкретного решателя и в значительной мере не зависит от «языковой» компетентности (умения пользоваться данной знаковой системой). На основании полученных результатов можно сделать вывод, что «узус» уравнений также представляет собой реальное явление.

Гипотетическими объяснениями такого положения дел могут служить несколько разноплановых соображений, не противоречащих друг другу. Во-первых, возможно, существуют общие для всех типов и уровней общеобразовательных школ способы обучения решению алгебраических задач, которые и демонстрируют испытуемые. (Учитывая разноплановый состав выборки, этот вариант не кажется слишком вероятным.) Во-вторых, могут существовать более «удобные» для решения, более «доступные» или более «простые» для составления уравнения. (Понятно, что такого рода формулировки не могут быть окончательными, но в качестве фиксирующих феноменологию процесса решения для дальнейших исследований они вполне приемлемы.) В-третьих, может статься, что за полученными фактами

лежат ограничения в использовании алгебраической записи испытуемыми: не подозревая о широких возможностях этой знаковой системы, они используют лишь единичные способы обозначения элементов задачи и не стремятся к разнообразию. В пользу этой версии свидетельствуют и ошибки «предметной» интерпретации правильного количественного ответа, которые в больших количествах содержатся в протоколах: испытуемые путали время и скорость движения, расстояние и его часть, сестер брата и сестер сестры и т.д. (Этому объяснению до некоторой степени

противоречит отсутствие различий в частоте учета требования между решателями различной компетентности: нарастание успешности решений не приводит к параллельному увеличению многообразия эффективных средств мышления.) По-видимому, возможны и другие объяснения.

Полученные факты и связанные с ними обобщения — лишь первый шаг в исследовании узуса решений мыслительных задач. Однако представляется, что предложенный метод анализа позволяет вплотную подойти к изучению психологической структуры задачи.

Литература

Балл Г.А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект. М., 1990.

Петухов В.В. Психология мышления. М., 1987.

Рубинштейн С.Л. О мышлении и путях его исследования. М., 1958.

Спиридонов В.Ф. Закономерности онтогенетического развития продуктивного мышления // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1994. № 2. С. 13–25.

Спиридонов В.Ф. Психологические механизмы творческого мышления // Нелинейная динамика в когнитивных исследованиях: Тезисы докладов Всероссийской конференции. Нижний Новгород, 2009. С. 142–143.

Спиридонов В.Ф. Психология решения задач и проблем и пути развития профессионального мышления // Теоретические и прикладные проблемы психологии мышления: Труды конференции

молодых ученых памяти К. Дункера. М., 2008. С. 37–69.

Спиридонов В.Ф. Функциональная организация процесса решения мыслительной задачи: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2006.

Фридман Л.М. Основы проблемологии. М., 2001.

Knoblich G., Ohlsson S., Raney G. An eye movement study of insight problem solving // Memory & Cognition. 2001. 29. 7. 1000–1009.

Kotovsky K., Hayes J.R., Simon H.A. Why are some problems hard? Evidence from the tower of Hanoi // Cognitive Psychology. 1985. 17. 248–294.

Spiridonov V.F. The role of heuristic devices in the development of processes in resolving a creative task // Journal of Russian and East European Psychology. 1997. March–April. 35. 2. 66–78.

Спиридонов Владимир Феликсович, профессор Института психологии РГГУ, доктор психологических наук

Контакты: vspiridonov@yandex.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

С.В. ЩЕРБАКОВ

Резюме

В настоящей работе предложена оригинальная методика диагностики социального интеллекта инженерно-технических работников на материале решения конфликтных задач производственного характера. Результаты измерения социального интеллекта сопоставлены с уровнем профессиональной компетентности инженерно-технического персонала. С помощью непараметрического корреляционного анализа по Спирмену были обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи между социальным интеллектом и показателями профессиональной компетентности инженерно-технических работников.

Ключевые слова: *социальный интеллект, компетентность, неявные знания, метод критических инцидентов, конфликтные ситуации, групповая оценка личности.*

Введение

Ведущие специалисты в области научного управления трудом долгое время не уделяли особого внимания социально-психологическим факто-

рам эффективности трудовой деятельности. Однако вторая половина XX в. характеризуется формированием принципиально нового направления в изучении трудовой деятельности – организационной психологии,

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Социальный интеллект и профессиональная компетентность инженерно-технических работников», проект № 10-06-00525а.

в которой внимание исследователей все в большей степени концентрируется в области изучения личности работника в системе организации. В организационную психологию переходят многие проблемы, традиционно исследуемые в психологии труда (Толочек, 2005).

В этой связи особый интерес приобретает изучение психологических механизмов практического и социального интеллектов, ориентированное на целостное исследование особенностей межличностного профессионального общения и практических знаний работников. Наиболее известный зарубежный исследователь в этой области Р. Стернберг подчеркивает скрытый, неявный, приблизительный характер знаний, необходимых для решения задач практического и социального интеллектов. Неявные знания (*англ.* tacit knowledge) формируются стихийно, а не в процессе специального обучения. Они носят эмпирический процедурно-ситуативный характер и тесно связаны с практической и профессиональной деятельностью человека.

Основываясь на работах авиационного психолога Д. Фланагана и его последователей, использовавших метод критических инцидентов еще во время Второй мировой войны, Р. Стернбергу и его сотрудникам удалось систематизировать процедуры выявления невербализованных и малоосознанных знаний у специалистов в разных профессиональных областях (высшая школа, бизнес и менеджмент, вооруженные силы). С высококвалифицированными и успешными специалистами соответствующего профиля проводились

интервью. В процессе собеседования из опыта респондентов извлекались те ситуации и эпизоды, которые были особенно важны и значимы для их профессиональной деятельности. В итоге выделяются такие особенности подобных неявных профессиональных знаний, как индивидуальная специфичность, контекстуальность, латентность и др. В работах Р. Стернберга делается попытка объединения полученного таким образом эмпирического материала на единой теоретической платформе, противопоставляются академический и практический интеллект и убедительно иллюстрируется важнейшая роль практического интеллекта в решении широкого круга проблем (Штернберг, 2000; Sternberg et al., 2004).

Создатель метода критических инцидентов Д. Фланаган подчеркивал многозначность и контекстуальную обусловленность предложенного им подхода. Д. Фланаган предполагал, что с помощью разработанного им инструментария можно выявить разнообразные системы гибких и ситуативно обусловленных принципов поведения (Flanagan, 1954). В этой связи мы предположили, что неявные знания играют важную роль для решения задач не только практического, но и социального интеллекта.

Как известно, социальный интеллект — понятие, которое ввели в современную психологию такие известные психологи, как Э. Торндайк, Дж. Гилфорд, Р. Стернберг и др. Хотя этот термин вошел в научный обиход еще до появления двухфакторной модели Ч. Спирмена (Thorndike, 1920), он остался относительно

малоизученным феноменом по сравнению с академическим интеллектом. К примеру, констатируя многозначность и недостаточную теоретическую разработанность социального интеллекта, Р. Стернберг отмечает, что существует много определений этого понятия, как и исследователей этой проблемы.

В процессе разработки нашей методики мы отталкивались от тезиса Э. Торндайка, который подчеркивал, что изучение социального интеллекта должно опираться на реальные ситуации с реальными людьми (Thorndike, 1920, p. 231). Учет социального контекста, особенностей межличностных взаимоотношений и ситуативной обусловленности социального интеллекта прослеживается у целого ряда исследователей. В частности, М. Форд и М. Тисак определяют социальный интеллект как способность к реализации значимых целей в соответствующем социальном окружении (Ford, Tisak, 1983).

Развивая личностно-когнитивный подход к социальному интеллекту, Дж. Килстром и Н. Кантор ссылаются на У. Мишела, который подчеркивал важность исследования субъективного понимания ситуации и оценки ее исходов (Kihlstrom, Cantor, 2000). Наконец, создатели Магдебургского теста социального интеллекта С. Вейс и Х. Зюс также полагают, что ключевым фактором социального интеллекта является социальное понимание — способность к интерпретации последствий тех или иных ситуаций (см.: Белова, 2009).

В этой связи мы предположили, что социальный интеллект проявля-

ется в ходе поиска оптимальной стратегии выхода из затруднительных и порою конфликтных ситуаций. Участники конфликта вынуждены искать оптимальные решения, учитывая противоречивые интересы партнеров по конфликту, особенности их межличностных взаимоотношений и т.д.

Наша исследовательская гипотеза состояла в следующем:

1. Мы выдвинули гипотезу о существовании статистически значимых взаимосвязей между социальным интеллектом как фактором социальной адаптации и такими аспектами профессиональной деятельности испытуемых, которые отражают уровень их социальной и коммуникативной компетентности.

2. Мы предположили наличие статистически значимых корреляций между социальным интеллектом и итоговым профессиональным рейтингом инженерно-технического персонала.

Процедура и методы исследования

Исследование проводилось на базе Уфимского спиртоводочного комбината филиала ОАО «Башспирт». В нем принимали участие 27 инженерно-технических работников, возраст испытуемых составлял от 24 до 59 лет, из них 11 мужчин и 16 женщин.

Для диагностики социального интеллекта был разработан опросник оценки оптимального выбора в конфликтной ситуации на основе методики, предложенной Д.В. Ушаковым и А.Е. Ивановской (Ушаков, Ивановская, 2004), и популярного теста

К. Томаса. Как известно, распространенная в конфликтологии двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликтной ситуации К. Томаса и Р. Киллмена предполагает пять основных вариантов выхода из конфликтной ситуации: уход, принуждение, компромисс, уступка, сотрудничество (Гришина, 2000; Емельянов, 2004; и др.). В дополнение к этим стратегиям мы добавили еще обращение к посреднику и тактику язвительного ответа.

С наиболее опытными сотрудниками комбината проводились интервью, в процессе которых определился набор конфликтных ситуаций, встречающихся в их производственной практике. Все двадцать отобранных экспертами тестовых заданий предусматривали семь вариантов ответов, оценивавшихся по семибалльной системе, причем каждый исход соответствовал вышеуказанным стратегиям выхода из конфликтного положения.

По инструкции испытуемым необходимо было оценить каждый из семи вариантов выхода из конфликтной ситуации. Ответы заносились в специальный бланк, в итоге по каждому индивиду фиксировалась система баллов по всем конфликтным стратегиям.

Конструирование системы оценок для определения качества ответов представляет собой самостоятельную проблему. Для нашей методики критерием эффективности служила степень соответствия ответов каждого испытуемого так называемому «медианному профилю», отражающему систему групповых оценок эффективности того или иного ответа.

В качестве меры соответствия ответов испытуемых с медианным профилем использовалась евклидова метрика. Для правильного понимания полученных результатов необходимо иметь в виду, что уровень интеллекта, измеренный с помощью индексов расстояния, отражает степень согласованности ответов испытуемых с усредненными групповыми оценками. При этом медианный профиль оказывается намного устойчивее системы усредненных баллов, так как является более защищенным от случайных ответов.

Для проверки исследовательской гипотезы нам было необходимо сопоставить социальный интеллект сотрудников комбината с уровнем их профессиональной компетентности. Следует отметить принципиальную проблему, возникающую при оценке результативности профессиональной деятельности. В современной индустриальной психологии далеко не всегда успешность трудовой активности поддается непосредственному измерению. Мы разделяем точку зрения зарубежного специалиста в этой области Р. Уильямса, который считает, что «на практике понятие деятельности, как правило, наделяется более широким смыслом, включая и результаты, и поведение» (Уильямс, 2003, с. 107). В частности, он ссылается на тех исследователей, которые различают формализованные и неформализованные аспекты трудовой деятельности. К неформализованному поведению относят так называемое сверхролевое поведение, организованное гражданское поведение, организационную спонтанность и т.д. Например, С. Мотовидлоу и М. Шмит отмечают, что деятельность

контекстуального плана сказывается на общей оценке работы непосредственными начальниками (там же, с. 109–110).

Учитывая относительно разнородный профессиональный состав контингента специалистов Уфимского спиртоводочного комбината, для определения наиболее важных профессиональных качеств инженерно-технических сотрудников этой организации мы решили использовать популярную в современной индустриальной психологии схему Д. Кэмпбелла, описанную в вышеуказанной работе Р. Уильямса. Джон Кэмпбелл выделяет три главных фактора профессиональной успешности служащих: профессиональные умения, касающиеся основного задания, демонстрируемые усилия и личную дисциплинированность. Конкретизация вышеуказанных компонентов приводит к следующей классификации (там же, с. 111–112).

1. Профессионализм в выполнении служебных заданий, степень умения сотрудника выполнять основные деловые и производственные задания.

2. Профессионализм в выполнении заданий, не являющихся специфическими служебными.

3. Профессионализм в сфере письменной и устной коммуникации.

4. Уровень ежедневных усилий сотрудника и желание продолжать работу при неблагоприятных обстоятельствах.

5. Личная дисциплинированность, отсутствие прогулов, опозданий на работу и злоупотреблений алкоголем.

6. Содействие работе коллег и всего коллектива, поддержка своих

коллег, помощь в разрешении проблем, связанных с работой.

Предложенные Дж. Кэмпбеллом параметры оценки конкретизировались с учетом специфики профессиональной деятельности инженерно-технического персонала. Предварительный список поведенческих индикаторов эффективности профессиональной деятельности состоял из 35 пунктов, из которых с помощью экспертов было отобрано 18 итоговых параметров оценки. В результате каждого участника исследования можно было охарактеризовать в соответствии с системой из шести параметров: профессиональная компетентность, эффективность коммуникаций, степень проявляемых усилий, личная дисциплинированность, помощь и содействие другим сотрудникам и эффективность самопрезентации и самоконтроля. Последний, шестой фактор оценки, предложенный нами, измеряет умение сотрудника преподать себя в выгодном свете перед другими людьми. На основе вышеуказанных индикаторов был сконструирован опросник оценки эффективности работника, задачей которого являлось определение рейтинга сотрудника по вышеуказанной схеме. Суммарный профессиональный рейтинг и все его структурные компоненты рассчитывались в результате групповой оценки личности (метод «360 градусов»).

В приложении представлен бланк групповой оценки личности сотрудников комбината. Каждый из шести компонентов производственной успешности рассчитывался по порядку и определялся по итогам алгебраического суммирования баллов из трех соответствующих этому качеству

строк бланка. Например, уровень профессиональной компетентности рассчитывался на основе суммирования баллов из трех первых строк бланка, эффективность коммуникаций определялась по следующим трем строкам и т.д. Итоговый рейтинг специалистов комбината представлял собой сумму всех шести индексов профессиональной успешности.

Результаты исследования

В таблице 1 представлены коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между индексами профессиональной компетентности и уровнем социального интеллекта инженерно-технического персонала Уфимского спиртоводочного комбината. Полужирным шрифтом выделены статистически значимые коэффициенты корреляции ($p \leq 0.05$). Можно констатировать тесные и статистически значимые связи социального интеллекта с уровнем производственной активности и эффективностью коммуникаций сотрудников комбината.

Таким образом, выдвинутые нами предположения о существовании статистически значимых корреляций между социальным интеллектом и показателями социальной и коммуникативной компетентности частично подтвердились. Ряд взаимосвязей оказался достоверным на 10%-ном уровне ошибки статистического вывода. Возможно, что относительно небольшой размер выборки не позволил нам сформулировать окончательные выводы.

Выводы

Отталкиваясь от предположения о тесной связи проблематики социального интеллекта и конфликтологии и опираясь на исследования Р. Стернберга, Д.В. Ушакова и др., мы разработали новый метод измерения социального интеллекта инженерно-технических работников, основанный на последовательной оценке системы выходов из конфликтных ситуаций. Для определения эффективности ответов теста было предложено отталкиваться от системы групповых

Таблица 1

Результаты сопоставления профессионального рейтинга и социального интеллекта инженерно-технического персонала

	Социальный интеллект
Профессиональная компетентность	0.35
Эффективность коммуникаций	0.39
Производственная активность	0.43
Дисциплинированность	0.08
Содействие коллективу	0.21
Самоконтроль	0.26
Общий рейтинг	0.34

оценок, представлявших собой вектор медианных значений по всем пунктам опросника социального интеллекта.

Помимо диагностики социального интеллекта, проводилось измерение уровня профессиональной компетентности инженерно-техни-

ческого персонала. С помощью непараметрического корреляционного анализа по Спирмену были обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи между социальным интеллектом и показателями профессиональной компетентности инженерно-технических работников.

Литература

- Белова С.С. В психометрических поисках социального интеллекта // Социальный и эмоциональный интеллект: от процессов к измерениям / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 187–215.
- Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000.
- Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб.: Питер, 2000.
- Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005.
- Уильямс Р. Управление деятельностью служащих. СПб.: Питер, 2003.
- Ушаков Д.В., Ивановская А.Е. Практический интеллект и адаптация к среде у школьников // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 161–175.
- Штернберг Р.Дж. Интеллект, приносящий успех. Мн.: ООО Попурри, 2000.
- Flanagan J.C. The critical incident technique // Psychological Bulletin. 1954. [электронный ресурс] <http://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/cit-article.pdf>.
- Ford M.E., Tisak M.S. A further search for social intelligence // Journal of Educational Psychology. 1983. 75. 196–206.
- Kihlstrom J. F., Cantor N. Social Intelligence // R.J. Sternberg (ed.). Handbook of intelligence. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2000. P. 359–379.
- Sternberg R.J., Wagner R.S., Wendy M.V., Horvat J.A. Testing common sense // G.B. Boyle, D.H. Sakloefsk (eds.). The psychology of individual differences. Vol. 1: Intelligence. L.: Sage Publications, 2004. P. 178–205.
- Thorndike E.L. Intelligence and its use // Harper's Magazine. 1920. 140. 227–235.

Щербаков Сергей Витальевич, доцент факультета психологии Башкирского государственного университета, кандидат психологических наук

Контакты: squeaker@mail.ru

Приложение

Бланк оценки деловых качеств сотрудников комбината

Левый полюс	-3	-2	-1	0	1	2	3	Правый полюс
1. Плохо ориентируется в своей работе								Хорошо ориентируется в своей работе
2. Нечетко объясняет своим подчиненным и коллегам, что от них требуется								Четко объясняет своим подчиненным и коллегам, что от них требуется
3. Нерационально распределяет рабочие ресурсы								Рационально распределяет рабочие ресурсы
4. Задает руководству много лишних вопросов								Не задает руководству лишних вопросов
5. Отвлекается от существа разговора в деловых беседах								Не отвлекается от существа разговора в деловых беседах
6. Агрессивен в чрезвычайных и конфликтных ситуациях								Неагрессивен в чрезвычайных и конфликтных ситуациях
7. Неохотно берет на себя ответственность								Охотно берет на себя ответственность
8. Даже в случае необходимости старается не выходить на работу в свой выходной день								В случае надобности может выйти на работу в выходной день
9. Решая производственные задачи, всегда обращается за помощью к начальнику								При необходимости старается самостоятельно решать производственные задачи, не отвлекая начальника
10. Может употребить алкоголь в рабочее время								Не употребляет алкоголь в рабочее время
11. Старается перепоручить свою работу другим								Не старается свалить порученную ему работу на других
12. Не всегда опрятно выглядит и аккуратно одет								Всегда опрятно выглядит и аккуратно одет
13. Не сочувствует трудностям своих коллег								Проявляет сочувствие к трудностям коллег
14. Часто отказывает просьбам товарищей								Старается не отказывать просьбам товарищей
15. Не принимает участия в решении проблем трудового коллектива								Принимает посильное участие в решении проблем трудового коллектива
16. Не обращает внимания на то, как другие оценивают его действия								Тщательно следит, чтобы его действия были положительно оценены другими
17. Не проявляет повышенного внимания к своему внешнему виду								Проявляет повышенное внимание к своему внешнему виду
18. Не стремится показать себя в выгодном свете								Стремится показать себя в выгодном свете

Обзоры и рецензии

Бреслав Г.М. Основы психологического исследования. М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2010.

Одна из отличительных особенностей рецензируемого учебного пособия состоит в том, что оно обеспечивает «know-how» по всем основным методам психологии, включая базовые варианты количественного анализа. В отличие от большого числа всевозможных специализированных методических пособий, посвященных лишь экспериментальному методу или только статистическому анализу, автор действительно раскрывает всю палитру основ психологического исследования, начиная от понимания психологии как науки и отличия развития науки от философии вплоть до форм исследовательского отчета и представления всех этапов научного исследования в психологии.

Книга состоит из 8 глав, глоссария и приложений.

Первая глава посвящена представлению психологии как науки и раскрывает понятие науки, цель науки, историю появления и развития науки, дает структуру научного исследования на макро- и микроуровне, раскрывает роль научных теорий и гипотез. В этой главе обсуждается природа научного позна-

ния, его привязка к реальным социальным задачам и структура самого процесса. Известные лишь для историков науки факты о деятельности ученых-первопроходцев здесь становятся основой понимания логики исследовательского процесса. Из исторического экскурса истории науки вырастает описание прототипической последовательности исследовательских задач — структура научного познания на концептуальном уровне и структура проведения конкретного исследования (с. 15–22). Ценным является описание критериев оценки научной теории (с. 17–18), а также тезаурус основных понятий. Небольшой экскурс в историю психологии является весьма содержательным (с. 22–27), но, возможно, его стоит выделить в отдельную главу, где можно было бы показать развитие методологии психологии от конца XIX в. до сегодняшнего дня.

Вторая глава посвящена проведению исследования индивидуальных случаев и интервью. Здесь раскрываются особенности одного из важнейших подходов в социальной, клинической и в некоторых областях прикладной психологии, а также

подробно излагаются планирование, проведение исследовательского интервью и представление результатов в стандартном исследовательском отчете, общепринятом в международной психологической практике, от студенческих работ и до статей в научных журналах. Привлекает последовательность изложения метода интервью, начиная от характеристик интервью в целом и как положительных, так и отрицательных особенностей его основных видов до описания результатов. Многие элементы планирования и проведения интервью можно найти в специальной литературе, но здесь они впервые собраны и описаны в систематическом виде, с учетом тех типичных ошибок, которые совершаются в процессе планирования, проведения и анализа результатов исследовательского интервью. Важным здесь видится не только четкое разделение первичных и вторичных видов информации, но и классификация типов вопросов (с. 43) и указание на их неравноценность в проведении интервью, так же как и анализ «подводных камней» в этом проведении (с. 50–51). Особый интерес представляет небольшой раздел в конце главы, посвященный повествованию (с. 51–56). Учитывая большую популярность этой группы методов, автору стоит подумать в следующем издании данного пособия о выделении повествования в отдельную главу.

Третья глава посвящена проведению опросов. Рассмотрены все основные виды опросов, их планирование, создание выборки, подготовка опросника, проверка достоверности опросника, проведение опроса и представление результатов в стан-

дартном психологическом отчете. Особую ценность этой главе придает не только систематизация основных видов опроса, но и достаточно подробное описание основных видов составления выборки участников (с. 70–82) и видов исследовательского дизайна (с. 66–70), впервые столь последовательно представленное в литературе на русском языке, а также важные сведения по технологии создания опросников.

Автор весьма тщательно избегает терминов «анкета» и «анкетирование», действительно ассоциирующихся у большинства людей не столько с исследовательским, сколько с административно-бюрократическим контекстом. Тем самым происходит отход от многолетней отечественной традиции, в которой опрос рассматривался как более широкая категория, куда входили как методы устного опроса (интервью), так и методы письменного опроса (анкетирование). Возможно, это и целесообразно, и больше соответствует международной практике, однако автору стоило бы в последующем издании более четко проговорить в этой главе, что специфическим видом опросов являются вербальные тесты, к которым относится большинство характеристик и требований, описанных в книге. Весьма ценным является и описание процесса адаптации опросников и вербальных тестов в данной главе, включая проведение специального послеопросного интервью (с. 123–130), что позволит значительно повысить культуру использования зарубежных тестов и других опросных методик в постсоветском пространстве.

Четвертая глава посвящена проведению наблюдения. В ней рассмотрены основные виды включенного и невключенного наблюдения, их планирование, создание системы наблюдения, проверка достоверности, проведение наблюдения и представление результатов в стандартном исследовательском отчете. Здесь также очень последовательно и систематически описаны основные виды наблюдения и возможности их варьирования при решении разных задач. Описание снабжено хорошими примерами «знаковых» психологических исследований. По-видимому, впервые на русском языке столь подробно описана технология процесса подготовки и проведения включенного наблюдения, а также создания временной выборки фрагментов поведения или режима наблюдения и системы наблюдения при подготовке и проведении невключенного наблюдения. Весьма полезными выглядят: сводка сведений по созданию дизайна невключенного наблюдения (с. 177–178), приведенный пример исследования (с. 178–179) и резюме.

Пятая глава посвящена проведению эксперимента. Рассмотрены основные виды «истинного» и «квази» эксперимента, их планирование, анализ экспериментальной погрешности и факторов ее уменьшения и увеличения, создание дизайна эксперимента, проверка достоверности, проведение и представление результатов в стандартном психологическом отчете. Привлекательным моментом являются описание и обобщение различных дизайнов эксперимента, примеры их использования, описание экспериментальной по-

грешности и способов ее контроля, а также трехфазовый процесс построения дизайна эксперимента, который описан достаточно подробно и последовательно (с. 221–234). Это описание хорошо дополняется очень подробным примером эксперимента по изучению иллюзии Мюллера–Лайера (с. 234–248), а также обсуждением этических аспектов экспериментирования и рекомендациями по проведению экспериментов, включая пример эксперимента, хорошо известного в отечественной литературе, — эксперимента с подсказками при решении задачи «четыре точки».

Шестая глава посвящена количественному анализу собранных данных и основам описательной статистики, включая понятия процентиля, мер центральной тенденции, мер разброса и мер связи, а также графических средств представления полученных данных. Вполне обоснованным выглядит начало главы с изложением основных шкал измерения и последующее различение первичных данных, статистик и параметров, что задает общую рамку для перехода к конкретной работе с числовыми данными. Весьма полезными представляются и рекомендации по работе с этими данными. Наличие заданий по самостоятельной работе по каждому разделу также можно отнести к явным достоинствам учебного пособия. Хорошее впечатление создает операционализация основных статистических понятий — дисперсии и стандартного отклонения: их вычисление описано четкими пошаговыми алгоритмами и дополнено конкретным примером по вычислению. Подробно и ясно изложен раздел корреляции, описаны графические

средства отображения данных исследования (с. 293–310).

Седьмая глава посвящена процедурам и основам статистического вывода. Здесь логично объединяются введение в выводную статистику и оценка параметров для перехода от данных по выборке к популяции. Важно подчеркнуть, что эта глава создает своеобразный «мост» между математической статистикой и принципами научности психологического исследования при проведении количественного анализа. Очень четко и ясно обоснованы сама необходимость статистического вывода, его описание, основные понятия, включая центральное понятие — нормальное распределение, — и его связь со стандартным отклонением и процедурой проверки пары статистических гипотез. Описание последних и процедуры их проверки также представляется весьма ценным, ибо, за редким исключением, выпадает из поля зрения создателей учебной литературы.

Восьмая глава посвящена процедурам выбора и использования статистических тестов (критериев) для проверки научных и статистических гипотез. Последовательно излагаются принципы различения и выбора параметрических или непараметрических статистических тестов, краткое описание наиболее популярных тестов (*t-тест для независимых субъектов и для повторных измерений, тест Уилкоксона, тест Манна–Уитни, Знаковый тест, χ^2 тест точного попадания, χ^2 ассоциативный, коэффициент произведения моментов Пирсона, коэффициент ранговой корреляции Спирмена*), представлены подробные алгоритмы

вычисления этих тестов и даны примеры для самостоятельной работы.

Для полноты данного пособия стоит подумать для последующего переиздания о создании отдельной главы по тестам и их стандартизации, хотя эта задача явно выходит за пределы начального курса методов психологического исследования и требует более сложного статистического аппарата.

Книга снабжена пятью приложениями: приложение № 1 — этические нормы психологического исследования; приложение № 2 — представление результатов исследования (форма стандартного психологического отчета); таблица случайных чисел; приложение № 3 — мировые стандарты ссылок в тексте и написания библиографии; приложение № 4 — статистические символы; приложение № 5 — специальные статистические таблицы для приведенных в главе 8 статистических тестов.

Отдельного упоминания заслуживает иллюстративный материал пособия — фотографии ученых, экспериментальных ситуаций, схемы исследований, образцы реальных протоколов и т.д.

Каждая глава книги снабжена содержательными вопросами по данному разделу и психологически интересными заданиями для самостоятельной работы, резюме и списком литературы. И в основном тексте глав, и в заданиях к ним автор сумел мастерски подобрать увлекательные примеры психологических исследований и показать, какие исследовательские вопросы к ним могут быть поставлены и как они могут решаться.

В целом можно утверждать, что арсенал профессиональной литературы

на русском языке обогатился очень важным учебным пособием, которое может стать базовым для методологических учебных курсов во многих программах обучения психологии. Оно нацелено не просто на передачу знаний о методах исследования, а, что не менее важно, на развитие мышления психолога-исследователя — и в этом его основная ценность и отличие от многих других пособий.

Удивляет небольшой тираж издания (1500 экз.), ибо данное издание может использоваться не только как

учебное пособие для всех студентов-психологов, но также в качестве полноценной «Настольной книги профессионального психолога-исследователя», ибо органически и интересно, ненавязчиво объединяет представление всех базовых элементов технологии изучения психических явлений и презентации результатов этого изучения с постановкой и рассмотрением вопросов значительно более высокого, не технологического, а методологического и научно-мировоззренческого уровня.

Поддьяков Александр Николаевич, профессор НИУ ВШЭ, доктор психологических наук, профессор

Контакты: apoddiakov@hse.ru

SUMMARY OF THE ISSUE

Theory and Philosophy of Psychology

V.M. Rozin. Conceptualisation of Thinking in Philosophy and Psychology

The issues associated with the study of thinking in philosophy and psychology are considered. Thinking practices and conceptions of thinking are differentiated as poles of an integral thinking phenomenon. The functions and the evolution of thinking conceptions in the history of culture are discussed.

Keywords: thinking, conceptions, practices, activity, formation, functioning, development, evolution, tasks

Special Theme of the Issue. Human, business, organisation

N.L. Ivanova. Personality Self-Determination in Business: Problems and Research Models

The paper analyses the problem of personality self-determination within professional and social environments. A model of self-determination is proposed, based on combination of self-consciousness features (social identity, self-attitudes, motives, values) and decision-making strategies. The practical direction of this work lies in the business psychology sphere, more specifically, in the study of personality self-determination issues within contemporary business contexts. An attempt at creating a typology of self-determination features is presented.

Keywords: personality self-determination, social identity, professional identity, issues of professionalization and socialization.

A.B. Kupreychenko. Moral Psychological Factors of Economic Self-Determination in Contemporary Russian Leaders

The paper presents a comprehensive analysis of moral psychological factors that influence the economic self-determination process in contemporary Russian organisational leaders. Moral psychological mechanisms that stimulate and inhibit economic activity are described. The results of an empirical study indicate that moral evaluation of money and the business world by organisational leaders is closely associated with their attitudes toward observing the moral principles of behaviour within their business activity. Combinations of different levels and modalities of these indicators suggest distinct psychological types that differ in economic activity characteristics.

Keywords: moral psychological determination, economic self-determination, economic activity tendencies in leaders, psychological types of moral evaluation of money.

N.V. Antonova, A.A. Dyatlova. Personal Image as Personality Self-Determination Outcome

The paper considers image as a social psychological phenomenon. An original model of image formation is presented, and the association of image to personal identity is demonstrated. The mechanisms of image formation are analysed, particularly the self-determination mechanism, and the role of the latter in the image formation process is shown. Results of an empirical study are presented, demonstrating the

association between image and self-attitude, the evaluative dimension of identity.

Keywords: image, identity, personal identity, presented identity, identification, self-determination, self-attitude, self-image.

A.V. Lovakov, S.A. Lipatov. Organizational Identification and Personnel Commitment: Similarity and Difference

The paper analyses the conceptual differences between organisational identification and organisational commitment. There are different points of view regarding the relationship of these two constructs in the contemporary organisational psychology literature: some authors view these constructs as overlapping, whereas others consider them independent. Because of this existing confusion, it often happens that different researchers either use different labels for the same processes and phenomena, or, on the contrary, tend to ascribe completely different meanings to the same concepts. The aim of the paper is to review the similarities and differences between these constructs, and to draw conceptual borders between them.

Keywords: organisational identification, organisational commitment, employee-organisation relationship.

E.B. Morgunov. Coordination of Organisational Problem Visions Using Control Lists

The paper presents brief history, structure, and areas of application of the ergonomic control list method. An example of its successful large-scale implementation (Position Analysis Questionnaire) is also presented. A case stu-

dy describes the experience gained in a consulting project for the benefit of a regional government body. The application of the control list method allowed to unify the evaluation criteria used by local government experts to determine the priority order for pending problems. The project also resulted in stronger cooperation between members of different departments who had hardly been able to establish a common ground before this collaborative project.

Keywords: developmental strategy, methodology, control list, discussion structuring.

A.V. Vecherin. Subjective Factors of Job Satisfaction in Organisational Employees

The paper analyses the association between job satisfaction, a number of personality traits, and subjective notion of salary. A new step was made by analysing the association between these variables separately for different types of occupations. Regression analysis indicates high influence of certain personality traits on job satisfaction in artonomic occupations, and low influence in occupations of other types.

Keywords: job satisfaction, subjective notion of salary, type of occupation.

Yu.S. Stepanova, I.N. Khmaruk. Coping Behaviour in Contemporary Russian Leaders.

The paper presents the results of a comprehensive clinical psychological study of coping behaviour in contemporary Russian organisational leaders. Specific social psychological and personality characteristics peculiar to this professional group were discovered that influence the choice of coping stra-

tegies. Two leader types were described, «adaptive» and «maladaptive», with essentially different repertoires of coping strategies used under stressful circumstances.

Keywords: professional stress, coping behaviour, stress-induced pathology, adaptive and maladaptive leader types.

Work in Progress

A.V. Krylova, T.D. Dubovitskaya. Deprivation in First-year College Students Associated with Change of Cultural/Educational Environment

The paper discusses the problem of deprivation and its specific features in first-year college students undergoing a change of cultural/educational environment. The notion of «cultural/educational environment of a higher education institution» is proposed. The phenomenon of deprivation in educational process in students is described. The results of a comparative study of deprivation, adaptation, frustration, coping strategies and defense mechanisms in first-year student graduates from city and village schools are presented. The psychological and pedagogical conditions facilitating the overcoming of deprivation in students are pointed out. Measures are proposed and guidelines given for organizing a psychological service to assist the overcoming of deprivation in students of a higher educational institution. The results of a formative experiment are presented.

Keywords: deprivation, cultural/educational environment, adaptation, frustration, overcoming strategies, defense mechanisms.

A.A. Kotov, E.F. Vlasova. Is It Sign or Its Meaning that Helps to Form a Concept?

A study was carried out to test a hypothesis about the different impact that sign and its meaning can have upon concept formation. False memories approach was used to create expectations of a certain meaning in the subjects, who subsequently had to form an artificial concept in the absence of a sign. The concept formation under sign-absence condition was compared to that under the absence of both sign and meaning condition, and under the presence of both a redundant sign and a meaning condition. The results indicated differences in the concept formation under the latter (presence of both sign and meaning) condition, compared to the former two conditions. The results suggest that sign plays a more important role, compared to its meaning, in the process of concept formation.

Keywords: concept, sign, meaning, false memories.

V.F. Spiridonov. How Stable is the Psychological Structure of a Textual Algebra Task?

The paper discusses the invariant aspects of a mental task representation by the solver. An experimental study was conducted with schoolchildren who solved the same textual algebra tasks with systematically varying demands. The results indicated that the subjects regardless of their competence level practically did not pay attention to the demand variation. The invariants discovered in the equation-making algebra tasks suggest the existence of a phenomenon similar to the linguistic phenomenon of usage, that is, conven-

tional usage of a language unit by all native speakers of a given language.

Keywords: psychological structure of a task, invariants of task representation, usage.

S.V. Scherbakov. Professional Competence and Social Intelligence of Engineers

The paper describes an original approach to assessment of social intelligence in engineers using conflict-situation tasks associated with their profes-

sional activity. The study looked into the associations between the results of social intelligence assessment and professional competence of engineers. Using Spearman non-parametric correlations, significant positive associations were revealed between social intelligence and indicators of the engineers' professional competence.

Keywords: social intelligence, competence, tacit knowledge, critical incidents method, conflict situations, personality peer-ratings.

Правила подачи статей и подписки можно найти на сайте журнала:

<http://www.psy-journal.hse.ru/>