Министерство образования и науки Украины

национальный педагогический университет

имени м.п.драгоманова

Крымский гуманитарный факультет

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**Изучение взаимосвязи компонентов самоотношения и особенностей межличностной сферы руководителей среднего и нижнего звена управления**

**Чалого Павла Владимировича**

Социально-психологического факультета

Специальность 6.040100 – «психология»

Курс 3, группа 2

Научный руководитель:

**Тимощук Игорь Григорьевич,**

кандидат психологических наук, доцент

Форма обучения: дневная

Артек 2007

**Содержание**

Введение

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ САМООТНОШЕНИЯ И ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ СФЕРЫ

* 1. Определение и структура самоотношения личности
  2. Психологические особенности межличностной сферы
  3. Понятие о карьерных ориентациях личности

РАЗДЕЛ 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ КОМПОНЕНТОВ САМООТНОШЕНИЯ И ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ СФЕРЫ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ЗВЕНЬЕВ УПРАВЛЕНИЯ

2.1 Описание выборки и методов исследования

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

РЕКОМЕНДАЦИИ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАНЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

**ВВЕДЕНИЕ**

На данном этапе развития современного общества одной из самых интересующих человека сторон является тема карьеры. Каждый из нас стремится найти свою профессию, работу, которая соответствовала бы его способностям, возможностям и вместе с тем позволила бы реализовать собственные потребности, мотивы и интересы. Кому-то больше по душе работа с людьми, кому-то с машинами, кто-то стремится к повышению по службе и руководящим постам, а кого-то удовлетворяет работа простого служащего. Так происходит потому, что в трудовой деятельности, так или иначе, проявляется все многообразие личности, особенности психики человека, его личностной концепции.

Не так давно понятие «карьера» носило негативный оттенок, а стремление «сделать карьеру», подняться вверх по служебной лестнице считалось зазорным, недостойным. В последние годы этот негативный оттенок стал исчезать и сегодня человек, «делающий карьеру», скорее оценивается как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьера стала одним из показателей индивидуальной жизни человека, достижением желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, а также достижением известности и славы. Важной детерминантой для профессионального пути человека является его представление о своей личности. Каждый из нас, составляя представление о своих качествах, характеристиках, так или иначе оценивает их. И на основе этих знаний мы выстраиваем свое отношение к своей личности. Самоотношение, хотя и состоит из определенных компонентов, у каждого человека уникально и неповторимо. В целом, изучением основных вопросов о самоотношении занимались как отечественные классики психологии (В.В. Столин, В. Шибутани, С.Р. Пантилеев, А.А. Налчаджан и др.), так и зарубежные (Р. Бернс, У. Джеймс и др.)

Личностные особенности и особенности самоотношения накладывают отпечаток на профессиональную деятельность руководителя, на его поведение, а также на то, как он строит межличностные отношения, каким стратегиям и стилям общения отдает предпочтения.

Развитые коммуникативные навыки, умения устанавливать и поддерживать социальные контакты, выстраивать межличностные отношения, также являются важными характеристиками успешного руководителя.

В области изучения особенностей межличностной сферы следует отметить работы В.Н. Мясищева, В.Н. Куницыной, В.М. Погольши. Компоненты самоотношения и особенности межличностной сферы связаны между собой, но характер этих связей остается малоизученным в психологии.

Актуальность выбранной темы обусловлена следующим фактом. Нельзя не обратить внимание на то, что данная тематика освещена в психологической литературе и источниках по самоменеджменту достаточно разносторонне и многопланово, но основные исследования остаются «фрагментарными и отрывочными». Таким образом, **целью** данной работы явилось выяснение характера взаимосвязи между компонентами самоотношения личности и особенностями межличностной сферы у руководителей разных звеньев управления.

Для достижения поставленной цели в работе решался ряд теоретических, практических **задач:**

1. Изучить основные подходы к исследованию самоотношения личности;
2. Исследовать профессиограмму, структуру деятельности и функции руководителя среднего и нижнего звеньев управления;
3. Провести психодиагностические процедуры обследования самоотношения и особенностей межличностной сферы испытуемых;
4. Осуществить статистическую обработку и интерпретацию полученных результатов исследования;

**Объект** исследования – особенности личности руководителя.

**Предмет** исследования – изучение взаимосвязи компонентов самоотношения и особенностей межличностной сферы руководителей среднего и нижнего звена управления.

Анализ литературных источников, посвященных проблеме влияния компонентов самоотношения на формирование особенностей межличностной сферы современного руководителя позволили сформулировать **основную гипотезу исследования** – предположение о том, что структурные компоненты самоотношения личности взаимосвязаны с особенностями межличностной сферы руководителей среднего и нижнего звена управления.

**Научная новизна** исследования состоит в более подробном анализе недостаточно изученной проблемы взаимосвязи компонентов самоотношения и особенностей межличностной сферы руководителей, а также в получении эмпирических результатов по проблематике исследования.

**Практическая значимость** исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы при комплексном профотборе и профподборе руководителей среднего и нижнего звеньев управления;

**РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ САМООТНОШЕНИЯ И ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ СФЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**1.1 Определение и структура самоотношения личности**

Личность – системообразование, не только имеющее определённый статус в системе социальных отношений и установочное отношение к социальному окружению, но и особым образом относящееся к себе и характеризующееся особым образованием – подструктурой самоотношения.

Выделение самоотношения как самостоятельного объекта психологического анализа чаще всего осуществляется путём разграничения в едином процессе самосознания двух аспектов: процесса получения знаний о себе и процесса самоотношения. Данное разграничение является в определённой степени полученной абстракцией, так как разделить знание о себе и отношение к себе в рамках психологической реальности крайне трудно. Всякая попытка человека себя охарактеризовать содержит оценочный элемент, определяемый общественными нормами, критериями и целями,, моральными принципами, правилами поведения и т.д. Отсюда оба этих аспекта составляют целостную Я – концепцию, которая определяется как совокупность всех представлений индивида о себе. Самоотношение при такой формулировке представляется как психологическое образование, рядоположенное или взаимодействующее с самопознанием, саморегуляцией и самоконтролем. Личность не является субстанциональным образованием, и модус её существования определяется включённостью в социальные отношения и способностью самому устанавливать отношения к внутреннему миру и к себе.

Различия между самоотношением и отношением к внешнему миру ограничивается лишь различием в референтах: в одном случае референтом отношения является собственное тело или психосоциальные и личностные особенности, а в другом случае – объекты внешнего мира или другие люди. Что же касается способов отношения к себе и к внешнему миру, то в обоих случаях можно констатировать наличие двух типов отношения – субъект -объектного и субъект – субъектного. Что касается наличия общего и единого механизма, определяющего способы и содержательные характеристики отношения личности к внешнему миру, таким общим и единым механизмом представляется установка в том её понимании, как она представлена в общепсихологической концепции Д. Н. Узнадзе. Установка – это отношение субъекта потребности к ситуации её удовлетворения. Аналогичным образом и самоотношение реализуется в особых актах познания (вернее, самопознания), эмоциональных состояниях и действиях относительно самого себя. Следовательно, самоотношение никак не сводится к одному из его проявлений, будет то самопознание или самосознание, эмоциональное отношение к себе или действие относительно самого себя.

Самоотношение имеет трехкомпонентное строение. Оно включает в себя когнитивный, эмоциональный и конативный компоненты. Когнитивный компонент. Подобно тому как в процессы переработки информации о предметах и событиях внешнего мира включены все гностические функции человека, так и в плане самосознания невозможно назвать какую-либо одну из всех познавательных функций, которая «брала бы на себя» всю нагрузку самоотражения. В гностическом плане самоотношение «обслуживается» процессами ощущения и восприятия, представления и памяти, мышления и воображения.

Процессы самоотражения (самосознания и самопознания) сопровождаются самооценкой, вернее, когнитивный компонент самоотношения включает в себя самооценку.

Эмоциональный компонент. Самоотношение, понимаемое как установка относительно себя, включает в себя эмоциональный компонент. Эмоциональное отношение к себе не приравнивается к самоотношению и первое соотносится со вторым как часть с целым. В.В. Столин выделяет три эмоциональные оси самоотношения: 1) симпатия-антипатия; 2) уважение-неуважение; 3) близость-отдаленность. Эти оси определяют также строение эмоционально-ценностного отношения человека к другому человеку, а их представленность в самоотношении объясняется указанным Л.С. Выготским механизмом перехода интерпсихических отношений в интрапсихическую сферу.

Конативный компонент. Этот компонент выступает в качестве внутренних действий в собственный адрес или как готовность к таким действиям. Действия или эскизы действий относительно себя самого по-разному осуществляются в зависимости от того, как личность относится к себе – как к объекту воздействия или как к субъекту – внутренне дифференцируют не только действия в адрес самого себя, т.е. конативный компонент самоотношения, то и познавательные и эмоциональные отношения к себе (когнитивный и эмоциональный компоненты самоотношения).

В самоотношении отражены характеристики индивида, берующие начало в биологических, психологических и социальных структурах его активности. Структурные единицы самоотношения по их содержательным характеристикам распределяются следующим способом:

I. Биологическое измерение.

* Отношение к своей внешности и анатомическим особенностям.
* Отношение к своим биомеханическим и функционально-физиологическим возможностям.

II. Психологическое измерение.

* Отношение к своим сенсомоторным особенностям и инструментальным возможностям.
* Отношение к своим интеллектуальным способностям (Я: умён – глуп, логичен – интуитивен, созерцателен – практичен и т.п.).
* Отношение к своим эмоциональным способностям (Я: эмоционален – суховат, чувствителен – нечувствителен, экспрессивен – эмоционально сдержан, влюбчив – невлюбчив, и т.п.).
* Отношение к своим волевым качествам и результатам своей деятельности (Я: импульсивен – обладаю волей, претворяю слово в дело – не могу довести до конца задуманное, решителен – нерешителен и т.п.).
* Отношение к себе как неповторимой личности, чувство самотождественности.

III. Социальное измерение

* Отношение к своему социальному статусу (к статусу в системе формальных отношений, к социоэкономическому или социометрическому статусу).
* Отношение к тому, как ко мне относятся другие, чего от меня ожидают и т.д.
* Отношение к себе как носителю определённых социально – нравственных норм и ценностей.

Во всех названных сферах самоотношение, будет то отношение к своей внешности и физическим возможностям или к собственным интеллектуальным, эмоционально – волевым и социально – статусным характеристикам.

В русле концепции о личностном смысле «Я» В.В. Столиным была предложена оригинальная модель строения самоотношения. Согласно этой модели, основой самоотношения является процесс, в котором собственное «Я», собственные черты и качества оцениваются личностью по отношению к мотивам, выражающим потребность в самореализации. Более общим аспектом строения самоотношения, его макроструктурой являются эмоциональные компоненты или измерения, самоуважение, аутосимпатия, близость, самоинтерес, образующие эмоциональное пространство, в котором разрабатываются соответствующие действия – установки.

Согласно результатам В.В. Столина, в основе макроструктуры самоотношения как эмоционально - оценочной системы лежат три эмоциональных измерения: самоуважение, аутосимпатия и близость к себе (самоинтерес), которые за счёт аддитивности этой структуры интегрируется в общее чувство положительного или отрицательного отношения личности к себе. «Симпатия - антипатия» связана с непосредственным переживанием приязни или неприязни, безоценочной положительной либо отрицательной эмоции, расположенности либо нерасположенности. Измерение «уважение - неуважение» также относится к эмоциональной сфере отношения, но фиксирует более оценочный компонент отношения, предполагающий сравнение или внутреннее обоснование. Ось «близость - отдалённость» отражает переживание внутренней межличностной дистанции, субъективную близость к объекту отношения. Специфика этого измерения в том, что оно предполагает субъективную смену «хозяина» чувства – антипатия и симпатия в собственный адрес приписывается другим людям вообще. Это есть «пересаженное внутрь» отношение других.

Самоотношение каждого субъекта обладает определенной качественной спецификой. Эта специфика, по-видимому, может выражаться как в эмоциональном тоне, так и в семантическом содержании соответствующего отношения к себе. Так, для одних индивидов глобальное самоотношение может переживаться преимущественно в форме самоуважения, а для других – в форме симпатии или любви к себе.

Отсюда вытекает и иной принцип организации самоотношения как системы: психологическая система самоотношения не аддитивна, а построена по принципу динамической иерархии, который заключается в том, что та или иная особенная модальность эмоционального отношения может выступать в качестве ядерной структуры системы, занимая ведущее место в иерархии других аспектов самоотношения, и фактически определяя содержание и выраженность обобщенного устойчивого самоотношения.

**1.2 Психологические особенности межличностной сферы руководителя**

Межличностные отношения являются одной из сторон межличностного общения, отражая его содержательную наполненность, интенсивность, длительность. Понятие «межличностные отношения» призвано внести новый смысл и дополнительные оттенки в описание и объяснение процесса непосредственного взаимодействия между людьми. Оно акцентирует внимание на эмоционально – чувственном аспекте взаимодействия между людьми и вводит фактор времени в анализ общения, поскольку только при условии постоянной межличностной связи путём непрерывного обмена личностно значимой информацией возникают интимная зависимость вступивших в контакт людей друг от друга и взаимная ответственность за сохранение сложившихся отношений.

Данный смысл закреплён в классическом определении отношений личности, которое принадлежит В.Н. Мясищеву: отношения – целостная система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с разными сторонами объективной действительности, включающая три взаимосвязанных компонента: отношений человека к людям, к себе, к предметам внешнего мира.

Термин «межличностные» указывает не только на то, что объектом отношения выступает другой человек, но и на взаимную направленность отношений. Тем самым межличностные отношения отличают от таких видов, как самоотношение, отношение к предметам, межгрупповые отношения. Сравнивая понятие «межличностные отношения» с понятиями «межличностное взаимодействие» и «межличностная коммуникация» обращают внимание на следующие моменты:

1) Анализ межличностных отношений – это обращение не к случайным кратковременным ситуативным контактам между людьми, а к относительно устойчивым длительным взаимоотношениям.

2) Долгосрочный характер межличностных взаимоотношений предполагает рассмотрение фактора времени в качестве их базовой характеристики.

3) Единицей анализа межличностных отношений выступает чувство как устойчивое эмоциональное отношение одного человека к другому.

4) Ядро отношений составляют сознательные усилия партнёров, направленные на то, чтобы сделать свои чувства понятными или, напротив, скрыть их; чтобы достичь согласия относительно того, кем они хотят быть друг для друга. Чувства и сопровождающие их действия задают матрицу отношений, в соответствии с которой строится общение. Таким образом, межличностные отношения можно определить как взаимные ориентации, которые развиваются и кристаллизуются у индивидов, находящихся в длительном контакте. К структурным параметрам, задающим содержание отношений, как правило относятся следующие:

1) дистанция, или степень психологической близости партнёров, - близкая, далёкая;

2) валентность, или оценка отношений, - позитивная, негативная, противоречивая, безразличная;

3) позиция партнёров – доминирование, зависимость, равенство;

4) степень знакомства – отношение поверхностного знакомства, приятельские, товарищеские, дружеские, любовные, супружеские, родственные.

У каждого человека в системе отношений своя межличностная роль, которая налагает на него особые права и обязанности. Каждый человек развивает свой собственный стиль, тип обращения с партнёром, приспосабливаясь к требованиям тех, с кем он вступает в контакт. Индивидуальные особенности проявляются в стиле исполнения роли, а также в том, что делает человек, когда ситуация недостаточно определена и он имеет некоторую свободу выбора. Благодаря наличию устойчивых параметров межличностных отношений, можно говорить о типичных межличностных ролях, о системе шаблонов понимания, координации и согласования поведения людей, составляющих пару.

В процессе взаимодействия с окружением личность проявляется в определенном стиле межличностного поведения. Реализуя потребность в общении и в осуществлении своих желаний, человек сообразует свое поведение с оценками значимых других на уровне осознанного самоконтроля, а также (неосознанно) с символикой идентификации.

Индивидуальный стиль рассматривается как присущая данному человеку система психологических приёмов и способов деятельности с учётом природных, индивидуальных и личностных характеристик.

Таким образом, стиль общения – это индивидуальная стабильная форма коммуникативного поведения человека, проявляющаяся в любых условиях взаимодействия – в деловых и личных взаимоотношениях, в руководстве, в способах принятия и осуществление решений, в избираемых приёмах психологического влияния на людей, в методах разрешения межличностных и деловых конфликтов.

Стиль общения, отношений имеет внешние (экспрессивные) и интенсивностные характеристики, своеобразную эмоционально – волевую окраску, определяемую темпераментом, психофизиологическими и личностными особенностями человека, арсеналом используемых им вербальных и невербальных средств. Он обладает также содержательными характеристиками, в которых отражаются:

а) доминирующая мотивация личности;

б) специальные способности к сопереживанию и пониманию других людей;

в) уровень собственного достоинства;

г) направленность личности и в связи с этим избираемый характер воздействия на людей.

Основываясь на том, что личность проявляется в процессе взаимодействия с окружающими, американский психолог Т. Лири систематизировал эмпирические наблюдения в виде 8 общих или 16 более дробных (не оправдавших себя на практике) вариантов межличностного взаимодействия:

1. Властный – лидирующий (авторитарный) - отражает уверенность в себе, умение быть хорошим наставником и организатором, свойства руководителя.
2. Независимый – доминирующий (эгоистический) стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего до самодовольного, нарцистического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими.
3. Прямолинейный - агрессивный – отражает искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивостью.
4. Недоверчивый – скептический (подозрительный) - для этого стиля межличностного поведения характерны реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность, которые перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, с недовольством другими и подозрительностью.
5. Покорный – застенчивый – отражает такие особенности межличностного поведения как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности.
6. Зависимый – послушный– отражает потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При выраженности - сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.
7. Сотрудничающий – конвенциальный– выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими.
8. Ответственный – великодушный (альтруистический) – этот вариант межличностного поведения проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности. Высокая степень выраженности свидетельствует о мягкосердечности, сверхобязательности, гиперсоциальности установок, подчеркнутом альтруизме.

Таким образом, межличностные отношения – это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения.

**Реагирование на фрустрацию**

Феномен агрессивности толкуется весьма неоднозначно и находится в центре внимания, когда речь идет о противоправном, криминальном поведении; также агрессию описывают как импульсивные поведенческие акты незрелой личности (проблемы подросткового периода) или как реакции акцентуированной или психопатической личности по эксплозивному (взрывному), и возбудимому типу. Агрессивное состояние может быть ситуативно обусловленной реакцией на агрессию со стороны другого человека. Человек может направлять агрессию не только вовне, но и на самого себя. В то же время агрессивность в широком смысле можно понимать и как наступательность, настойчивость самореализующейся личности лидерского типа, то есть как черту, необходимую в структуре личностных свойств человека. Такого рода агрессия не является разрушительной и лишь отражает одно из личностных свойств. Провести разделительную линию между стеничной чертой характера и агрессивностью, которая при определенном стечении обстоятельств может проявиться как антисоциальный поступок, нелегко. Поэтому уместнее говорить об агрессивности как ведущей тенденции, поскольку ведущая тенденция в качестве стержневой индивидуально-личностной характеристики включает в себя и врожденное свойство темперамента и черту характера и личностное свойство. Это относится в равной степени также и к другим врожденным стилевым характеристикам.

Особенности личности проявляются ярче в состоянии эмоционального напряжения. Рассматривая понятие фрустрации в рамках психодиагностического подхода и с точки зрения межличностного взаимодействия, имеют в виду те ситуации, в которых окружающие индивида лица специально или нечаянно ущемляют его интересы, что приводит к блокировке значимых потребностей, или задевают его самолюбие, негативно воздействуя на его самооценку.

Л.Н. Собчик отмечает, что в ситуации фрустрированности эмоциональное состояние проявляется: 1) как реакции страха, тревоги, отказа от самореализации, которые могут сопровождаться чувством вины, стремлением уйти от конфликта; 2) как наступательное, активное или даже агрессивное поведение, сопровождающееся обвинениями в адрес других людей, враждебными высказываниями или действиями в их адрес; 3) как стремление подавить и те, и другие реакции, пассивно или индифферентно отнестись к случившемуся, постараться нивелировать остроту конфликта. Естественно, «выбор» типа реагирования осуществляется в целом непроизвольно, но в значительной степени зависит от базисных свойств личности.

Реакции на фрустрацию могут быть классифицированы по их направлению и по типу реакции. По направленности они делятся на:

1) Экстрапунитивные (направленные вовне, на других людей или на окружающие объекты) в форме осуждения и требования к другим разрешить ситуацию.

2) Интропунитивные (направленные индивидом на самого себя) с чувством вины и стремлением взять на себя ответственность за исправление ситуации).

3) Импунитивные (фрустрирующая ситуация рассматривается испытуемым как малозначимая, не связанная ни с чьей виной; испытуемый полагает, что ситуация разрешится сама собой).

По типам реакций выделяют следующие:

1) с фиксацией на препятствии;

2) с фиксацией на самозащите, защите своего Я;

3) с фиксацией на удовлетворении потребности.

Говоря о реакции на фрустрацию, следует отметить, что она зависит от типа реагирования, т.е. от ведущей тенденции. Также она зависит от иерархии ценностей личности, т.е. от того, насколько значима для нее та зона интересов, которая при этом оказалась задетой. А сила этой реакции выражена тем сильнее, чем менее значимо для конкретного индивида фрустрирующее лицо. В целом, фрустрация, которая понимается как психическое состояние нарастающего внутреннего напряжения, психологическая реакция, связанная с разочарованием, неудачей, препятствием, приводит к дезорганизации деятельности и снижению ее эффективности. А частые фрустрации ведут к формированию отрицательных черт поведения, агрессивности, повышенной возбудимости, комплексу неполноценности.

**Направленность личности**

Направленность – один из важнейших уровней личностной организации, выраженный в установках, тенденциях, потребностях, интересах и идеалах личности. Таким образом, направленность личности представляет собой совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих человека на выполнение поставленных задач. Устойчивые мотивы относительно независимы от текущих ситуаций.

В качестве устойчивых мотивов выступают интересы, склонности, убеждения и идеалы личности. В совокупности они выражают мировоззрение личности, проявляются в духовных потребностях, и практических действиях индивида. Исследуя проблемы направленности, прежде всего выделяют динамические тенденции, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, ее цели и задачи. Сложность операционализации направленности личности связана, во-первых, с тем, что речь идет о проекции на поток сознания и поведения латентных факторов (мотивов, потребностей); во-вторых, с неопределенностью критериев для различения устойчивых и ситуативных факторов; в-третьих, с тем, что личность непосредственно не осознает своей направленности.

Направленность на себя. Эта направленность формирует стремление индивида к личностному первенству и престижу. При положительном отношении к делу и хороших взаимоотношениях с коллегами по работе такая направленность может сыграть положительную роль, но это бывает не всегда. Чаще всего у людей, направленность которых ориентирована на себя, проявляются такие черты характера, как зазнайство, эгоцентризм, раздражительность, склонность к соперничеству, а это чревато возникновением конфликтных ситуаций.

Направленность на взаимодействие и общение, ориентация на совместную деятельность и социальное одобрение. У людей с такой направленностью формируется заинтересованность в решении деловых проблем, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями.

Л.И. Божович и М.С. Неймарк классифицировали индивидов на следующие группы по видам направленности личности:

1. С коллективистической направленностью;
2. С деловой направленностью;
3. С личной направленность;
4. Со смешанной направленностью (или без явной направленности)

Таким образом, направленность является интегрированным и генерализованным свойством, которое представляет собой совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от текущих ситуаций. Характеризуется интересами, склонностями, убеждениями и идеалами личности, отражающими ее мировоззрение. Направленность выражается в гармоничности и непротиворечивости знаний, отношений и господствующих мотивов поведения и действий личности.

**1.3 Понятие о карьерных ориентациях личности**

Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры.

Чаще всего, при изучении успешной карьеры объектом исследования становятся руководители. Американские исследователи выделяют три уровня карьеры среди руководителей.

I. Низовое звено управления (технический уровень).

Это уровень управленцев, находящихся непосредственно над рабочими и исполнителями, например мастер, сержант, медицинская сестра, заведующий отделом и т.д., т.е. люди, отвечающие за ресурсы, сырье, оборудование. Их работа напряженная и разнообразная.

II. Среднее звено управления (управленческий уровень).

В последнее время именно это звено управления существенно возросло по численности и значимости. Большое количество руководителей среднего звена является одним из признаков современной организации. Среднее звено управления является как бы буфером между низовым и высшим звеньями управления. Представители среднего звена управления почти 90% времени проводят во взаимодействии с людьми.

III. Высшее звено управления (институциональный уровень).

Это самый малочисленный слой управленцев - президент и вице-президент корпорации, генерал, министр, ректор. Именно представители высшего звена управления отвечают за принятие важнейших решений. Их работа чрезвычайно напряженна, существует огромный риск неудачи, и как результат - личное одиночество.

По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной «Я - концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Важным направляющим элементом «Я -концепции» является так называемый «якорь карьеры». Оно отражает наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. «Якорь карьеры» возникает в процессе социализации на основе и в результате получения в начальные годы развития карьеры, он устойчив и может оставаться стабильным длительное время. Карьерная установка – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности. Эдгар Шейн выделял восемь основных карьерных ориентаций («якорей»).

**1.Профессиональная компетентность.**Эта установка связана с наличием способностей и талантов в определённой области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, подобающем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для них особого интереса.

**2.Менеджмент.** Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займёт должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, продажами.

**3.Автономия (независимость).** Первичная забота для личности с этой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Если ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьёзных обязательств.

**4.Стабильность.** Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы.

**5.Служение.** Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты и т.д.

**6.Вызов.** Основные ценности в карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.

**7.Интеграция стилей жизни.** Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы всё это было сбалансировано.

**8.Предпринимательство.** Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство.

Самоотношение при такой формулировке представляется как психологическое образование, рядоположенное или взаимодействующее с самопознанием, саморегуляцией и самоконтролем.

Самоотношение имеет трехкомпонентное строение. Оно включает в себя когнитивный, эмоциональный и конативный компоненты.

Межличностные отношения – это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения.

Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры.

По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной «Я - концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Важным направляющим элементом «Я - концепции» является так называемый «якорь карьеры». Оно отражает наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. «Якорь карьеры» возникает в процессе социализации на основе и в результате получения в начальные годы развития карьеры, он устойчив и может оставаться стабильным длительное время.

**РАЗДЕЛ 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ компонентов самоотношения и особенностей межличностной сферы у руководителей РАЗНЫХ звенЬЕВ управления**

**2.1 Описание выборки и методов исследования**

Для проведения исследования была организована выборка из 60 человек, из которых были сформированы 2 группы. В первую группу вошло 30 руководителей среднего звена в возрасте от 25 до 50 лет. Все 30 человек (100 %) занимают должности начальников финансово-хозяйственного отделов. Вторую группу составили 30 руководителей нижнего звена в возрасте от 23 до 45 лет. Все 30 человек (100%) занимают должности заведующих отделами учета и отчетности.

Анкетирование на тему: «Значение саморазвития в жизни современного руководителя»

Анкетирование - это процедура проведения опроса в письменной форме с помощью заранее подготовленных бланков. Анкеты самостоятельно заполняются респондентами. Одним из первых использовал этот метод Френсис Гальтон, изучавший происхождение умственных качеств личности по самоотчетам опрашиваемых. Метод анкетирования обладает следующими достоинствами:

- высокой оперативностью получения информации;

- возможностью организации массовых обследований;

- сравнительно малой трудоемкостью процедур подготовки и проведения исследований, обработки их результатов;

- отсутствием влияния личности и поведения опрашивающего на работу респондентов;

- невыраженностью у исследователя отношений субъективного пристрастия к кому-либо из отвечающих.

Однако анкетированию свойственны и существенные недостатки:

- отсутствие личностного контакта не позволяет изменять порядок и формулировки вопросов в зависимости от ответов или поведения респондентов;

- не всегда достаточна достоверность подобных "самоотчетов", на итоги которых влияют неосознаваемые установки и мотивы респондентов или желание их выглядеть в более выгодном свете, сознательно приукрасив реальное положение дел. Анкетирование считается вспомогательным методом исследования [12].

Бланк анкеты представлен в ПРИЛОЖЕНИИ А.

Методика диагностики самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантилеева.

Самоотношение человека еще недостаточно исследовано в психологической науке. Самый заметный вклад в разработку данного вопроса внесли И.И. Чеснокова, В.В. Столин, С.Р. Пантилеев. Согласно взглядам, эмоционально-ценностное отношение к себе – это специфический вид эмоциональных переживаний, в которых отражается собственное отношение личности к тому, о чем она узнает, что понимает, открывает относительно самой себя. Это личностное образование, которое непосредственно выражает смысл Я для самого субъекта. Самоотношение личности имеет сложное строение. В.В. Столин и С.Р. Пантилеев выделили в основе макроструктуры самоотношения такие базовые измерения: самоуважение, аутосимпатию, самопрезрение и самоинтерес, каждое из которых имеет позитивный и негативный полюс.

Самоуважение выступает как социальный аспект, нормативная самооценка. Здесь четко фиксируется оценочный компонент самоотношения, что предусматривает сравнение себя, своих действий и поступков с другими; или же внутреннее обоснование, объяснение того, почему определенные собственные поступки оцениваются позитивно, а другие наоборот.

Аутосимпатия – это представление о себе как самоценности; это чувства, связанные с симпатией – неприязнью, привлекательностью – непривлекательностью субъекта для самого себя.

Самопрезрение – это эмоциональная неудовлетворенность, переживание разлада и несогласованности собственного Я.

Самоинтерес отражает переживание внутренней дистанции, субъективной близости к объекту отношения.

Дальнейшее исследование В.В. Столина и С.Р. Пантилеева показали, что кроме отмеченных базовых измерений составляющих самоотношения можно также выделить:

- ожидание положительного отношения от других – значимость для субъекта положительного мнения о нем других людей, особенно значимого окружения; одобрение его поступков, взглядов и т.д.

-самопринятие – безоценочное позитивное отношение к себе, несмотря на существущие недостатки;

-саморуководство, самопоследовательность – ощущение управляемости и подчиняемости Я; способность рационально организовывать свое поведение;

-самообвинение – склонность обвинять себя во всех неудачах. При высоком уровне проявления – неадекватная интропунитивность, что иногда может приобретать даже агрессивный характер и своеобразное «злорадство» над собой. При этом наблюдается какая – то фаталистическая обречённость, когда человек, приписывая все причины собственных неудач лишь себе, даже не пытается что – то изменить;

-самопонимание – способность понимать, находить причины своих психических состояний, действий и поступков.

Эти измерения интегрируются в общее позитивное или негативное отношение к себе, интегральное чувство «за» или «против» собственного я.

В соответствии с предложенной структурой самоотношения В.В. Столина и С.Р. Пантилеева был разработан специальный опросник для диагностики этого феномена. Опросник состоит из 57 пунктов, сформулированных в виде утверждений. Выделяется 12 шкал оценивания.

S - Интегральное чувство «за» или «против» собственного Я

1. Самоуважение

2. Аутосимпатия

3. Ожидание положительного отношения от других

4. Самоинтерес

1) Самоуверенность

2) Отношение других

3) Самопринятие

4) Саморуководство, самопоследовательность

5) Самообвинение

6) Самоинтерес

7) Самопонимание

Данный опросник дает возможность определить не только общий уровень эмоционально-ценностного отношения к себе, но и позволяет получить данные относительно элементов его структуры [13].

Инструкция: «Вам предлагается ответить на нижеперечисленные вопросы. Прослушав их, выберите один из возможных вариантов: «да» или «нет». Над ответами долго не думайте, отвечайте искренне».

Показатель по каждой шкале подсчитывается суммированием совпадений ответов испытуемого с ключом. Каждое совпадение оценивается в один балл. По завершении подсчета сырые баллы выражаются в единицах накопленных частот и приобретают процентное значение.

Среднегрупповые нормы по данной методике были рассчитаны для данной выборки испытуемых с помощью среднеарифметических значений по шкалам и стандартных отклонений.

Методика «Якорь карьеры» Э.Шейна.

Для любого человека характерны определённая личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы, и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры. Прошлый жизненный опыт формирует определённую систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще, поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. Этому понятию соответствует понятие „карьерные ориентации”.

Опросник Эдгара Шейна „Якорь карьеры” используется для практического изучения карьерных ориентаций. Опросник переведен и адаптирован В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой.

Э. Шейн выделил 8 основных карьерных ориентаций („якорей”):

1. Профессиональная компетентность;
2. Менеджмент;
3. Автономия (независимость);
4. Стабильность;
5. Служение;
6. Вызов;
7. Интеграция стилей жизни;
8. Предпринимательство;

Инструкция: «По шкале от 1 до 10 оцените, насколько важным является каждое из первых 21 утверждений. Учитывая, что 1 – означает «совершенно неважно», а 10 – «исключительно важно». Остальные баллы – промежуточные. Начиная с 22 утверждения, оцените, насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений. Учитывая, что 1 – «совершенно не согласен», а 10 – «полностью согласен». Остальные баллы промежуточные».

С помощью ключа по каждой карьерной ориентации подсчитывается количество сырых баллов путем суммирования и деления на количество вопросов – 5 (для ориентации стабильность – 3). Самый высокий показатель – 10, самый низкий – 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации. Обобщённый результат – может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о „напряжённости” направленности на деятельность. Следует обратить внимание на „перекос” в сторону какой – либо одной ориентации или баланс всех видов карьерных ориентаций.

Ведущей является карьерная ориентация, набравшая не менее 5 баллов. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация – в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

В целях проверки методики на валидность был проведен корреляционный анализ между карьерными ориентациями и факторами личности по методике Р. Кеттелла. Результаты его подтверждают высокую содержательную валидность этого опросника. Вот некоторые, наиболее показательные примеры этого: ориентация личности на менеджмент связана с такими личностными факторами, как общительность (А+), социальная смелость (Н+) и недоверчивость по отношению к людям (L-); личность, ориентированная на служение, как правило, консервативна (Q1) и не доминантна (Е-); человек, ориентирующийся на интеграцию стилей жизни, обычно в своем поведении проявляет конформность (Q2-) [32].

Среднегрупповые нормы по методике были рассчитаны для данной выборки с помощью среднего арифметического и стандартного отклонения.

Текст опросника, ключи для обработки и описание карьерных ориентаций приводятся в ПРИЛОЖЕНИИ Б.

***Методика диагностики стиля межличностных отношений Т. Лири.***

Этот личностный опросник разработан Т. Лири в 1957 году и направлен на диагностику межличностных отношений и свойств личности, существенных при взаимодействии с другими людьми.

Задача испытуемого при работе с опросником состоит в соотнесении каждой из 128 локальных характеристик с оценкой своего Я. Каждая из эпитетов-характеристик имеет порядковый номер. Ответы испытуемого («да» либо «нет») фиксируются на отдельном бланке.

Согласно «ключу» определяются первичные оценки по 16 характеристикам, формирующие 8 октантов, отражающих тот или иной вариант межличностных отношений:

1. Авторитарный (властный).
2. Независимый – доминирующий (эгоистический).
3. Агрессивный (прямолинейно-агрессивный).
4. Недоверчивый – скептический (подозрительный).
5. Покорно-застенчивый (подчиняющийся).
6. Зависимый (зависимый).
7. Сотрудничающий (конвенциональный).
8. Альтруистический (ответственно-великодушный).

Количественные показатели (баллы, по числу совпадений с ключом) по каждому из октантов - от 0 до 16 - откладываются на соответствующей номеру октанта ординате, каждая из которых размечена дугами. Расстояние между дугами равно четырем единицам (то есть дуги пересекают ординаты в точках, соответствующих 4, 8, 12 и 16 баллам). На уровне, соответствующем полученным баллам по каждому октанту, проводится дуга. Отделенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. Полученные профильные оценки наглядно показывают преобладающий стиль межличностных отношений. Показатели, превышающие 8 баллов (до 12), свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о выраженных трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые 4 типа межличностных отношений – 1, 2, 3, 4 – характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к конфликтным проявлениям (3,4), большой независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1,2). Другие 4 октанта – 5, 6, 7, 8 – представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруентность в контактах с окружающими (7,8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5,6).

По двум специальным формулам определяется показатели по двум основным факторам: доминирование и дружелюбие.

**Доминирование: (1-5) +0,7 (3+2-4-6)**

**Дружелюбие: (7-3) +0,7 (8-2-4 +6)**

Опросник проходил проверку на конструктную валидность путем сопоставления с данными обследования по Миннесотскому многоаспектному личностному опроснику. Была установлена достоверная связь между типами интерперсонального поведения, выделенными Т. Лири, и некоторыми клинически определенными состояниями, проявляющимися аналогичными поведенческими характеристиками, отраженными и в профилях MMPI. Имеются данные о наличии связи факторов опросника Т.Лири с некоторыми показателями «16-ти личностных факторов» опросника. Исследование факторной валидности показало, что исследуемые методикой показатели связаны с двумя биполярными факторами: «доминантность - подчиненность» и «дружественность - враждебность». Это привело к заключению о зависимости стилей интерперсонального поведения от указанных факторов.

Ретестовая надежность (интервал ретеста - 10 дней) колеблется по отдельным показателям от 0,63 до 0,81. Коэффициенты внутренней согласованности для факторов, полученных в ходе исследования при установке испытуемому дать оценку собственного «Я», имеют значения от 0,35 до 0,72, а в случае моделирования идеала «Я» - от 0,16 до 0,66.

Руководство к русскоязычной версии методики диагностики межличностных отношений Т. Лири (Л. Н. Собчик) вышло в 1990 году [9;55].

Инструкция: “Перед Вами набор характеристик. Прочтите каждую и отметьте знаком “+” те, которые соответствуют вашему представлению о себе. Будьте внимательны, старайтесь отвечать как можно более точно и правдиво”.

После того, как испытуемый оценит себя, подсчитываются баллы, по каждому из 8 октантов психограммы методики. Каждый плюс оценивается в 1 балл, т.о. максимальная оценка уровня – 16 баллов.

# Методика «Диагностика направленности руководителя» А.А. Ершова

Тест конкретных ситуаций разработан и апробирован психологом труда А.А. Ершовым. По его мнению, связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности опосредуется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе, степень соответствия его интересов, и мотивов деятельности коллектива.

Выбор того или иного решения каждой из предложенных ситуаций методики, а их четыре варианта – А, Б, В, Г зависит от того, как испытуемый понял ситуацию, как сориентировался исходя из своего опыта руководителя, какими доминирующими мотивами и интересами руководствовался при ответе. Тест измеряет четыре типа склонностей (ориентаций, направленностей) испытуемого на выражение своей личностной позиции во взаимоотношениях с людьми.

Д – ориентация на интересы дела – характеризует уровень компетенции, способности к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность;

П – ориентация на психологический климат и взаимоотношения в коллективе – характеризует воспитательную гуманную направленность, умение делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений;

С – ориентация на самого себя – характеризует стремление реализовать себя на руководящей работе, добиться личных целей, стремление к самостоятельности и независимости;

О – ориентация на официальную субординацию – характеризует стремление соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой.

Тест может быть использован для определения личностных особенностей как руководителей, так и кандидатов на руководящие должности. Испытуемым выдается опросный лист с описанием конкретных ситуаций и возможными вариантами ответов. В задачу испытуемого входит ознакомиться с инструкцией, внимательно прочесть описание каждой из 20 ситуаций и определить наиболее приемлемое для него (из предложенных вариантов) решение.

Инструкция: «Вам будет предложено 20 производственных ситуаций и 4 варианта их решений. Выберите, пожалуйста, тот вариант решения, который Вам подходит ближе всего, и отметьте его, обводя в кружок одну из букв (А, Б, В, Г). Старайтесь быть искренними и объективными».

Обработка результатов тестирования заключается в сопоставлении ответов с ключом, где в строках Д, П, С, О (обозначающих типы направленности) содержится буквальное обозначение вариантов ответов на ситуации, свидетельствующие о том или ином типе направленности.

Подсчитав количество ответов по строкам, можно составить некоторое представление об испытуемом, как о личности, обладающей определенными склонностями, и так или иначе решающей вопросы управленческой деятельности, когда речь идет о взаимоотношениях в коллективе [56].

### Рисуночный тест «Деловые ситуации» Н.Г. Хитровой

Тест является модификацией ассоциативно - рисуночного теста Розенцвейга. Автор создала типологию реакций на фрустрацию, которая положена в основу оценки эмоционального поведения личности в напряженных условиях, в ситуации принятия решения.

В методике содержание рисунков изменено таким образом, что фрустрационные реакции в большей степени опосредованы социальным контекстом и личность инженера исследуется главным образом в условиях трудовой деятельности, в том числе управленческой.

Методика «Деловые ситуации» является инструментом, направленным на изучение предпосылок к осуществлению управленческой деятельности, демонстрирующим индивидуальную комбинацию приемов, позволяющих решать напряженные конфликтные ситуации.

Валидность теста «Деловые ситуации» определялась путем сопоставления его результатов, полученных на выборке, состоящей из 40 руководителей одного из предприятий г. Вильнюса, с результатами проведения фрустрационно - рисуночного теста С. Розенцвейга на той же выборке специалистов. Корреляционный анализ выявил положительные связи между идентичными факторами методик, причем наиболее тесные связи обнаружены между показателями по факторам: е, Е, I*.* Данный факт свидетельствует о том, что методика «Деловые ситуации» выявляет те же признаки, что и положенный в ее основу метод рисуночных ассоциаций.

Валидность теста «Деловые ситуации» доказывается также сопоставлением ее результатов с данными групповой оценки личности, отражающей мнение коллектива. Работа проведена на выборке инженеров одного из КБ г. Красноярска - 111 человек.

Тестовой материал методики состоит из 20 рисунков, изображающих конфликтные ситуации, встречающиеся в производственных условиях. На каждом рисунке один из персонажей произносит слова, затрудняющие деятельность и фрустрирующие собеседника. Задача испытуемого - сформулировать ответ, адекватный с его точки зрения конкретной конфликтной ситуации.

Процедура эксперимента следующая: испытуемым вручается брошюра с рисунками и лист для ответов. Далее излагается содержание инструкции: «В брошюре имеется 20 рисунков, на каждом из которых изображены два говорящих человека. То, что говорит первый человек, написано в квадрате слева. Представьте себе, что будет отвечать другой человек в этой ситуации. Запишите самый первый ответ, который придет Вам на ум, на листке ответов под соответствующим номером. Работайте как можно быстрее».

Если у испытуемых нет вопросов по процедуре проведения эксперимента, им предлагается приступить к выполнению задания.

Порядок обработки результатов эксперимента аналогичен анализу ответов во фрустрационно - рисуночном тесте С. Розенцвейга: с помощью специального «ключа» ответы испытуемых, данные в произвольной форме, классифицируются экспериментатором согласно авторской типологии. Индивидуальные оценки протоколируются и суммируются, в окончательном виде представляя тип и направление эмоциональных реакций испытуемого. Перевод «сырых» оценок в «шкальные» осуществляется с помощью таблиц.

Методика может быть использована для индивидуальной работы, а также в условиях группового эксперимента при одновременном участии 20-25 испытуемых. Индивидуальная форма проведения эксперимента, как правило, дает большую информацию исследователю, так как имеется возможность выяснить эмоциональную окраску ответа, уточнить некоторые особенности реагирования на фрустрационную обстановку. Не исключена возможность получения устных ответов с последующим их фиксированием психологом-экспериментатором.

**2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования**

Обработка и анализ полученных в ходе исследования данных осуществляется поэтапно. Предварительным этапом обработки результатов выступил качественный анализ анкеты «Значение саморазвития в жизни современного руководителя», который заключался в том, чтобы выяснить какую роль играют особенности самосознания личности в профессиональной жизни руководителя.

Анализ результатов показал, что в группе руководителей среднего звена (группа 1) счастливыми людьми считают себя 11 человек (36,7%), несчастливыми – 2 (6,7%), иногда счастливыми 17 (56,7%). В группе руководителей нижнего звена (группа 2) счастливыми себя считают 10 человек (33,3%), несчастливыми – 4 (13,3%), иногда счастливыми 16 (53,3%).

С утверждением «Любовь к людям начинается с любви к себе» в первой группе согласен 21 человек (70%), не согласны – 6 (20%), затрудняются ответить – 3 (10%). Во второй группе с этими утверждениями согласны 22 человека (73,3%), не согласны – 8 (26,7%).

Наиболее верным определением понятия «самоотношение» считают:

- степень интереса к своему Я – 0 человек (0%) в группе №1 и 0 человек (0%) в группе №2;

- то, как человек к себе относится – 19 человек (63,3 %) в группе №1 и 23 человека (76,7 %) в группе №2;

- степень уважения к себе – 11 человек (36,7 %) в группе №1 и 7 человек (23,3 %) в группе №2.

Среди положительных качеств и умений руководители среднего звена чаще выделяют:

- ответственность, исполнительность – 15 человек (50 %);

- честность – 14 (46, 7%);

- доброжелательность – 12 (40%);

- отзывчивость, аккуратность – по 10 (33,3%);

- целеустремленность – 8 (26,7 %);

- активность, принципиальность – по 7 (23,3 %);

- обаяние, открытость, терпеливость – по 5 (16, 7%);

- сдержанность, уважительность – по 4 (13,3 %);

Руководители нижнего звена чаще отмечают следующие качества:

- целеустремленность – 11 человек (36,7 %);

- доброта, честность – по 9 (30%);

- отзывчивость – 6 (20%);

- спокойствие, коммуникабельность – по 5 (16,7 %);

- исполнительность, терпимость, аккуратность – по 4 (13,3 %).

Если бы руководителю представилась возможность поучаствовать в тренинге, то тренинг уверенности в себе выбрали бы 6 человек (20%) из группы №1 и 8 человек (26,7 %) из группы №2; бизнес-тренинг – 4 (13,3 %) и 0 (0 %); тренинг познания самого себя – 15 (50 %) и 16 (53,3 %); тренинг развития творческих способностей – 5 (16,7 %) и 6 (20%).

С мнением о том, что уровень самоуважения, самооценки руководителя влияет на стиль и характер взаимоотношений с подчиненными, в первой группе согласны 11 человек (36,7 %); согласны, но считают, что бывают исключения – 16 (53,3 %); не знают – 2 (6,7%); совершенно не согласен – 1 человек (3,3 %). Во второй группе полностью согласны 10 человек (33,3 %); согласны, но считают, что бывают исключения – 14 (46,7 %); не знают – 4 (13,3%); не согласны, но считают, что бывает всякое – 1 человек (3,3 %); совершенно не согласен – 1 человек (3,3 %).

Среди умений и качеств, которые руководители среднего звена хотели бы изменить в себе, отмечены следующие:

- доверчивость – 12 человек (40 %);

- неуверенность в себе – 11 (36,7 %);

- нерешительность – 9 (30%);

- пассивность, застенчивость – по 7 (23,3%);

- обидчивость – 6 (20%);

- жестокость – 5 (16,7%);

- обязательность, упорство – по 4 (13,3%) и др.

Руководители нижнего звена хотели бы изменить:

- несдержанность – 11 человек (36,7%);

- застенчивость – 10 (33,3%);

- мнительность – 7 (23,3%);

- легковерие, безотказность – по 6 (20%);

- упрямство, равнодушие, эгоизм, подозрительность – по 5 (16,7%);

- медлительность, жесткость, болтливость, конфликтность – по 4 (13,3%) и др.

Результаты исследования ответов на вопросы, касающиеся личности респондента, с использованием пятибалльной системы оценивания в группе №1 представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Распределение респондентов группы №1 по вопросу №8

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Утверждение | Баллы | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Я к себе хорошо отношусь | Чел. | 4 | 1 | 10 | 7 | 8 |
| % | 13,3 | 3,3 | 33,3 | 23,3 | 26,7 |
| В целом я удовлетворён собой | Чел. | 3 | 2 | 5 | 8 | 12 |
| % | 10 | 6,7 | 16,7 | 26,7 | 40 |
| Мне всегда интересно собственное Я | Чел. | 7 | 4 | 5 | 10 | 4 |
| % | 23,3 | 13,3 | 16,7 | 33,3 | 13,3 |

Как видно из таблицы, с утверждением «Я к себе хорошо отношусь» полностью не согласны 4 человека (13,3%), скорее не согласны, чем согласны, - 1 (3,3%), ни не согласны, ни согласны – 10 человек (33,3%), скорее согласны, чем не согласны – 7 (23,3%), полностью согласны – 8 (26,7%).

С утверждением «В целом я удовлетворен собой» полностью не согласны 3 человека (10%), скорее не согласны, чем согласны - 2 (6,7%), ни не согласны, ни согласны – 5 человек (16,7%), скорее согласны, чем не согласны – 8 (26,7%) и полностью согласны – 12 (40 %).

С утверждением «Мне всегда интересно собственное Я» полностью не согласны 7 человек (23,3%), скорее не согласны, чем согласны - 4 (13,3%), ни не согласны, ни согласны – 5 человек (16,7%), скорее согласны – 10 (33,3%), полностью согласны – 4 (13,3%).

Результаты исследования ответов на эти же вопросы в группе №2 представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Распределение респондентов группы №2 по вопросу №8

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Утверждение | Баллы | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Я к себе хорошо отношусь | Чел. | 1 | 0 | 8 | 15 | 6 |
| % | 3,3 | 0 | 26,7 | 50 | 20 |
| В целом я удовлетворён собой | Чел. | 3 | 2 | 4 | 14 | 7 |
| % | 10 | 6,7 | 13,3 | 46,7 | 23,3 |
| Мне всегда интересно собственное Я | Чел. | 4 | 3 | 7 | 9 | 7 |
| % | 13,3 | 10 | 23,3 | 30 | 23,3 |

Как видно из таблицы, с утверждением «Я к себе хорошо отношусь» не согласен 1 человек (3,3%), ни не согласны, ни согласны – 8 человек (26,7%), скорее согласны, чем не согласны – 15 (50%), полностью согласны – 6 (20%).

С утверждением «В целом я удовлетворен собой» не согласны 3 человека (10%), скорее не согласны, чем согласны - 2 (6,7%), ни не согласны, ни согласны – 4 человека (13,3%), скорее согласны, чем не согласны – 14 (46,7%) и согласны – 7 (23,3 %).

С утверждением «Мне всегда интересно собственное Я» полностью не согласны 4 человека (13,3%), скорее не согласны, чем согласны - 3 (10%), ни не согласны, ни согласны – 7 человек (23,3%), скорее согласны – 9 (30%), полностью согласны – 7 (23,3%).

Из опрошенных согласны считать себя неудачниками 3 человека (10%) из группы №1 и 2 человека (6,7%) из группы №2; не согласны – 15 (50%) и 14 (46,7%); от случая к случаю считают себя неудачниками 12 (40%) и 14 (46,7%) человек.

Все респонденты первой группы считают, что руководитель любого ранга, положения для повышения эффективности в работе должен заниматься самопознанием и саморазвитием. Но только пять человек (16,7 %)

из всех респондентов используют специальные приемы и упражнения для саморазвития: чтение литературы, посещение семинаров, поддержание хорошей физической формы. Два человека (6,7%) такие приемы используют от случая к случаю. А большинство – 23 человека (76,7%) – не используют их никогда.

Во второй группе 24 человека (80%) согласны, что руководитель должен заниматься самопознанием и саморазвитием; 2 человека (6,7%) так не считают и 4 (13,3%) затрудняются ответить. Из них 10 человек (33,3%) используют специальные приемы и упражнения для саморазвития, например, читают литературу, посещают семинары, общаются с коллегами, ходят в туристические походы. 19 человек (63,3%) ничего не предпринимают для развития своей личности. 1 человек (3,3%) в качестве специального приема использует самостоятельное освоение сложных заданий.

Следующим этапом анализа результатов выступила обработка полученных данных с помощью методов математической статистики, которая также выполнялась в несколько этапов.

На первом этапе произведена описательная статистика. Полученные результаты представлены в ПРИЛОЖЕНИИ В. На втором этапе был проведен сравнительный анализ с помощью критерия Хи - квадрат, критерия t - Стьюдента для независимых выборок.

Таблица 3 – Результаты сравнительного анализа по методике «Изучение самоотношения» В.В. Столина, С.Р. Пантилеева

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Шкалы** | **M 1** | **M 2** | **t** | **df** | **p** | **σ 1** | **σ 2** | **Р** |
| 1 | S | 84,31 | 76,96 | 1,30 | 58 | 0,1977 | 18,22 | 24,98 | 0,09 |
| 2 | Самоуважение | 69,30 | 72,68 | -0,51 | 58 | 0,6116 | 23,93 | 27,22 | 0,49 |
| 3 | Аутосимпатия | 67,15 | 73,28 | -1,05 | 58 | 0,2964 | 23,85 | 21,06 | 0,50 |
| 4 | **Ожидание полож. отношения других** | **74,04** | **57,09** | **2,65** | **58** | **0,0103** | **19,58** | **29,08** | **0,04** |
| 5 | **Самоинтерес** | **79,71** | **66,30** | **2,82** | **58** | **0,0140** | **25,08** | **31,67** | **0,21** |
| 6 | Самоуверенность | 75,18 | 72,28 | 0,42 | 58 | 0,6696 | 21,50 | 30,15 | 0,07 |
| 7 | **Отношение других** | **76,01** | **61,28** | **2,49** | **58** | **0,0156** | **16,86** | **27,65** | **0,01** |
| 8 | Самопринятие | 74,78 | 81,34 | -1,04 | 58 | 0,3031 | 27,66 | 20,72 | 0,13 |
| 9 | Саморуководство | 70,49 | 69,25 | 0,22 | 58 | 0,8231 | 20,32 | 22,55 | 0,58 |
| 10 | Самообвинение | 53,64 | 56,94 | -0,50 | 58 | 0,6216 | 23,55 | 27,80 | 0,38 |
| 11 | **Самоинтерес** | **75,89** | **59,21** | **2,17** | **58** | **0,0344** | **25,94** | **33,27** | **0,19** |
| 12 | Самопонимание | 64,85 | 62,02 | 0,46 | 58 | 0,6517 | 20,88 | 26,95 | 0,18 |

Из таблицы видно, что статистически значимые различия существуют по следующим шкалам: «Ожидание положительного отношения других», «Самоинтерес» и «Отношение других».

Так, по шкалам «Ожидание положительного отношения других» и «Отношение других» средние значения группы руководителей среднего звена выше, чем в группе руководителей нижнего звена, т.е. для руководителей среднего звена более значимо положительное мнение о них окружающих, одобрение их взглядов, поступков и т.п. Возможно это связано с тем, что ситуация принятия важных решений, а следовательно и большая ответственность, является для них фрустрирующей и поэтому для поддержания уверенности в себе и высокой самооценки эти руководители нуждаются в одобрении и дополнительных свидетельствах своей правоты. Вместе с тем, одобрение и поддержка окружающих, в частности подчинённых и коллег, может являться одним из факторов дальнейшего карьерного роста, что делает его значимым для руководителя среднего звена.

По шкале «Самоинтерес» среднее значение группы руководителей среднего звена также выше, чем в группе руководителей нижнего звена, т.е. управленцы более близки к своему внутреннему миру, им в большей степени интересно собственное Я. Можно предположить, что у руководителей нижнего звена, поглощенных решением большего количества производственных задач, просто не хватает времени на самопознание, изучение своего Я. С другой стороны, руководители среднего звена, уже имеющие опыт руководящей работы, поняли, что для дальнейшего карьерного роста необходимо не только совершенствование профессиональных навыков, но и саморазвитие, самоактуализация, которая начинается с интереса к себе, к своему Я.

Таблица 4 - Результаты сравнительного анализа по методике «Якорь карьеры» Э. Шейна

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Шкалы** | **M 1** | **M 2** | **t** | **df** | **p** | **σ 1** | **σ 2** | **Р** |
| 1 | Профессиональная компетентность | 6,23 | 5,74 | 1,03 | 58 | 0,3069 | 1,90 | 1,78 | 0,72 |
| 2 | **Менеджмент** | **6,51** | **5,09** | **2,38** | **58** | **0,0203** | **2,48** | **2,12** | **0,41** |
| 3 | Автономия | 6,40 | 7,10 | -1,35 | 58 | 0,1816 | 2,03 | 1,98 | 0,91 |
| 4 | Стабильность места работы | 8,92 | 9,41 | -1,63 | 58 | 0,1077 | 1,23 | 1,07 | 0,46 |
| 5 | Стабильность места жительства | 5,40 | 5,75 | -0,45 | 58 | 0,6503 | 2,64 | 3,28 | 0,25 |
| 6 | **Служение** | **8,26** | **7,33** | **2,01** | **58** | **0,0496** | **1,50** | **2,06** | **0,09** |
| 7 | Вызов | 6,56 | 6,13 | 0,87 | 58 | 0,3872 | 1,81 | 2,03 | 0,55 |
| 8 | Интеграция стилей жизни | 8,33 | 7,73 | 1,82 | 58 | 0,0731 | 1,15 | 1,38 | 0,33 |
| 9 | Предпринимательство | 3,99 | 3,55 | 0,89 | 58 | 0,3788 | 2,06 | 1,77 | 0,43 |

Как видно из таблицы, существенные различия выявлены по шкалам «Менеджмент» и «Служение». Так по шкале «Менеджмент» среднее значение группы руководителей среднего звена выше, чем в группе руководителей нижнего звена. Это говорит о том, что для руководителей среднего звена в своей профессиональной деятельности важно интегрировать усилия сотрудников, нести ответственность за результат, соединять различные функции организации, т.е. управлять различными сторонами деятельности предприятия. Данное различие связано с тем, что успешное выполнение таких функций требует хорошо развитых аналитических навыков, навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, глубоких знаний и т.д., которые приобретаются и совершенствуются с возрастом и опытом работы.

В то же время у управленцев имеется больше возможностей для реализации этой ориентации, вследствие того, что они в большей мере могут участвовать в деятельности всей организации. А руководители нижнего звена, как правило, связаны только с одной из сфер производства и, следовательно, не имеют таких широких возможностей для разностороннего управления.

По шкале «Служение» средние значения группы руководителей среднего звена выше, чем в группе руководителей нижнего звена, что характеризует управленцев как ориентированных на работу с людьми, служение человечеству, желающих улучшить мир. С одной стороны, это может объясняться тем, что, занимая более высокие посты, они имеют больше возможностей для реализации таких идей. С другой стороны, демонстрация альтруистических ценностей может являться тактически – продуманным имиджевым решением, т.к. руководители среднего звена являются более публичными и известными лицами.

Руководители же нижнего звена в большей степени вовлечены в детали и непосредственное участие в производственном процессе, а значит, испытывают дефицит времени и возможностей. Поэтому отсутствие выраженных альтруистических стремлений может объясняться, скорее всего, нехваткой сил и свободного времени.

Таблица 5 - Результаты сравнительного анализа по методике «Стиль межличностного отношения» Т. Лири

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Шкалы** | **M 1** | **M 2** | **t** | **df** | **p** | **σ 1** | **σ 2** | **Р** |
| 1 | Авторитарный | 7,73 | 8,70 | -1,18 | 58 | 0,2437 | 2,50 | 3,73 | 0,04 |
| 2 | **Эгоистичный** | **4,70** | **6,67** | **-3,59** | **58** | **0,0006** | **1,84** | **2,37** | **0,18** |
| 3 | **Агрессивный** | **6,00** | **7,90** | **-3,09** | **58** | **0,0030** | **1,74** | **2,88** | **0,01** |
| 4 | **Подозрительный** | **5,00** | **6,57** | **-2,16** | **58** | **0,0348** | **2,26** | **3,27** | **0,05** |
| 5 | Подчиняющийся | 7,53 | 6,40 | 1,49 | 58 | 0,1429 | 2,86 | 3,05 | 0,74 |
| 6 | Зависимый | 6,40 | 6,63 | -0,39 | 58 | 0,7010 | 2,70 | 1,92 | 0,07 |
| 7 | Сотрудничающий | 7,90 | 9,17 | -1,80 | 58 | 0,0777 | 2,38 | 3,04 | 0,20 |
| 8 | **Альтруистичный** | **8,07** | **10,27** | **-2,51** | **58** | **0,0148** | **3,46** | **3,32** | **0,82** |

Из таблицы видно, что существенные различия обнаружены по следующим шкалам методики: «Эгоистический стиль межличностных отношений», «Агрессивный стиль межличностных отношений», «Подозрительный стиль межличностных отношений» и «Альтруистический стиль межличностных отношений».

Итак, по шкале «Эгоистический стиль межличностных отношений» среднее значение группы руководителей среднего звена ниже, чем в группе руководителей нижнего звена, т.е. последним в большей степени присущи доминантность, эгоцентричность, обособленность, самодовольство, низкая подчиняемость и конформность. Предположительно, это обусловлено изменением статуса рядового сотрудника на статус руководителя, которое в свою очередь отразилось на самооценке испытуемых и следовательно, на поведении.

По шкале «Агрессивный стиль межличностных отношений» средние значения группы руководителей нижнего звена выше, чем в группе руководителей среднего звена. Таким образом управленцы нижнего звена более ригидные, прямолинейны и непосредственны, обидчивы, враждебны по отношению к окружающим. Это может объясняться тем, что они ежедневно должны вникать во все детали процесса, разрешать мелкие производственные проблемы, отвечать за сырьё, оборудование и т.п. Такая ежедневная напряженность приводит к накоплению раздражительности, которая, в свою очередь, и выливается в агрессию. А руководители среднего звена, являясь буфером между низовым и высшими звеньями управления, для успешного выполнения своих функций должны быть лабильными, адаптивными и уметь сдерживать свои эмоции, в том числе и отрицательные.

По шкале «Подозрительный стиль межличностных отношений» средние значения у группы руководителей среднего звена ниже, чем у группы руководителей нижнего звена. Таким образом, для руководителей нижнего звена более характерны замкнутость, неудовлетворённость своей позицией, неконформность, убеждённость в недоброжелательности окружающих, высокая конфликтность. Возможно, наличие таких характеристик связано с неудовлетворённостью потребности в дальнейшем продвижении по службе.

По шкале «Альтруистический стиль межличностных отношений» средние значения в группе руководителей нижнего звена выше, чем в группе руководителей среднего звена. Это говорит о том, что руководителям нижнего звена в большей степени присущи гибкость в контактах, коммуникабельность, доброжелательность, альтруизм, стремление соответствовать социальным нормам. Этот факт связан с тем, что они, в отличии от руководителей среднего звена, непосредственно взаимодействуют с подчинёнными, общаются с ними, осведомлены об их личной жизни.

Данные сравнительного анализа по методике «Стиль межличностных отношений» Т. Лири являются несколько противоречивыми и требуют дальнейшего уточнения.

Таблица 6 - Результаты сравнительного анализа по методике «Деловые ситуации» Н.Г. Хитровой в исследуемых группах

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Шкалы | Эмпирическое χ² | Критическое χ² | Уровень достоверности | Степень свободы (ν) |
| 1 | **Е’** | **44,44** | **42,56** | **≤ 0,05** | **29** |
| 2 | I’ | 23,82 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |
| 3 | **М’** | **63,62** | **49,59** | **≤ 0,01** | **29** |
| 4 | **Е** | **46,46** | **42,56** | **≤ 0,05** | **29** |
| 5 | **Е** | **83,45** | **49,59** | **≤ 0,01** | **29** |
| 6 | I | 30,11 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |
| 7 | I | 33,59 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |
| 8 | M | 34,48 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |
| 9 | e | 37,11 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |
| 10 | i | 27,74 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |
| 11 | m | 39,82 | 42,56 | ≥ 0,05 | 29 |

Таблица 7 - Средние значения по шкалам методики «Деловые ситуации» Н.Г. Хитровой в исследуемых группах

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Шкалы** | **М1** | **σ 1** | **М2** | **σ 2** |
| 1 | **Е’** | **3,57** | **2,06** | **3,83** | **2,89** |
| 2 | I’ | 1,90 | 1,42 | 2,73 | 1,98 |
| 3 | **М’** | **5,13** | **2,70** | **5,53** | **3,34** |
| 4 | **Е** | **5,40** | **2,79** | **4,43** | **2,85** |
| 5 | **Е** | **3,77** | **2,67** | **5,77** | **2,24** |
| 6 | I | 2,50 | 2,06 | 1,97 | 1,79 |
| 7 | I | 3,60 | 2,66 | 4,10 | 2,20 |
| 8 | M | 2,80 | 1,73 | 3,20 | 2,31 |
| 9 | E | 6,43 | 2,57 | 5,87 | 2,37 |
| 10 | I | 7,93 | 2,08 | 7,40 | 2,62 |
| 11 | M | 4,67 | 2,51 | 4,33 | 2,22 |

Как видно из таблицы, существенные различия существуют по следующим факторам: «Е’», «М’», «Е», «Е».

Так по фактору «Е’» (экстрапунтивная реакция с фиксацией на препятствие) сумма частот группы руководителей нижнего звена выше, чем в группе руководителей среднего звена, т.е. для первых в большей степени характерна тревожность и обострённая фрустрированность в ситуациях конфликта. Это связано с тем, что управленцы нижнего звена непосредственно участвуют в производственном процессе и во всей полноте понимают, что от их решений зависит отлаженность и чёткость ежедневного трудового процесса. Так же фрустрирующим фактором в этом случае может выступать чувство личной ответственности перед работниками. Руководители же среднего звена менее тревожны в ситуации принятия решения, так как более высокий статус обуславливает и большую уверенность в своих силах, в правильности принимаемых решений.

По шкале «М’» (импунитивная реакция с фиксацией на препятствии) сумма частот в группе руководителей нижнего звена больше, чем в группе руководителей среднего звена, что характеризует первых как более склонных не замечать трудности фрустрирующей ситуации или вообще отрицать её. Возможно это объясняется тем, что возникающие в ситуации принятия решения тревожность и фрустрированость являются разрушительными чувствами. Поэтому на уровне подсознания срабатывают механизмы отрицания и вытеснения, призванные защитить психику от разрушительного воздействия негативных факторов. Тревожность при принятия решений у руководителей среднего звена ниже, в следствие большей уверенности в себе, поэтому данные реакции (отрицание и вытеснение) им не характерны.

По шкале «Е» (экстрапунтивная реакция с фиксацией на защите собственной личности) сумма частот выше в группе руководителей среднего звена, по сравнению с группой руководителей нижнего звена. Таким образом, управленцы среднего звена чаще проявляют реакции враждебности, порицания, сарказма, обвинений, чем управленцы нижнего звена. Это может быть связано с тем, что достигнув более высокого карьерного уровня, они стали самоуверенней, менее чувствительными к окружающим. Постоянное ощущение того, что на них лежит большая ответственность, может приводить к накоплению раздражения, которое провоцирует подобные самозащитные реакции.

Наконец, по шкале «Е» (экстрапунтивная реакция с фиксацией на защите личности) сумма частот выше в группе руководителей нижнего звена, что показывает их склонность к отрицанию собственной вины и ответственности в большей мере, чем руководителей среднего звена в ситуациях обвинения со стороны окружающих. Возможно, они бояться ответственности и неудач, так как не имеют достаточной уверенности. Вместе с тем, это может быть обусловлено тем, что заняв начальную ступень управления, руководители нижнего звена боятся не оправдать возложенных на них надежд и полномочий. Поэтому они скорее откажутся от собственных слов и обещаний, чем признают свою неправоту.

По шкалам методики «Диагностика направленности руководителя» в исследуемых группах существенных различий не выявлено. Результаты сравнительного анализа по этой методике помещены в ПРИЛОЖЕНИИ Г.

Далее, для проверки гипотезы работы был выполнен анализ с помощью коэффициента линейной корреляции Пирсона в статистическом пакете Statistica 6.0.

Таблица 8 - Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шк** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I | 0,10 | 0,05 | 0,05 | 0,14 | 0,00 | 0,02 | 0,31 | 0,12 | -0,06 | 0,10 | 0,12 | 0,18 |
| II | **0,49** | 0,19 | **0,46** | **0,40** | 0,25 | **0,41** | 0,36 | 0,31 | -0,07 | -0,28 | 0,31 | **0,38** |
| III | -0,24 | -0,21 | -0,33 | -0,03 | -0,17 | -0,36 | -0,11 | -0,08 | -0,09 | 0,30 | -0,25 | -0,24 |
| IV | -0,17 | -0,09 | -0,04 | -0,07 | -0,16 | -0,02 | -0,01 | 0,06 | -0,06 | 0,14 | -0,10 | -0,30 |
| V | -0,29 | -0,32 | **-0,38** | -0,31 | -0,32 | **-0,49** | 0,00 | -0,16 | -0,09 | **0,37** | **-0,39** | -0,22 |
| VI | 0,30 | 0,20 | 0,14 | 0,31 | 0,29 | 0,27 | 0,36 | 0,23 | 0,01 | 0,10 | 0,36 | 0,33 |
| VII | 0,31 | 0,15 | 0,17 | 0,30 | 0,16 | 0,20 | 0,33 | 0,08 | 0,03 | -0,05 | 0,18 | 0,31 |
| VIII | 0,06 | 0,32 | -0,14 | -0,01 | 0,03 | -0,03 | -0,19 | 0,02 | **0,40** | 0,26 | 0,01 | **0,37** |
| IX | 0,02 | -0,19 | 0,21 | 0,03 | 0,14 | -0,06 | 0,09 | 0,07 | -0,36 | -0,20 | -0,01 | -0,20 |

Обозначения:

1-интегральное чувство за или против собственного Я; 2-самоуважение;3-аутосимпатия;4-ожидание положительного отношения других;5-самоинтерес; 6-самоуверенность; 7-отношение других;8-самопринятие; 9-саморуководство; 10-самообвинение;11-самоинтерес; 12-самопонимание; I-профессиональная компетентность; II-менеджмент; III-автономия;IV-стабильность места работы;V -стабильность места жительства; VI-служение; VII-вызов;VIII-интеграция стилей жизни; IX- предпринимательство;

Как видно из таблицы, в группе, испытуемые которой являются руководителями среднего звена, обнаружена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Аутосимпатия», «Ожидание положительного отношения других», «Самоуверенность», «Самопонимание» теста самоотношения и шкалой «Менеджмент» теста карьерных ориентаций. Исходя из этого, можно предположить, что самоуверенные, аналитичные, положительно относящиеся к себе и ценящие себя руководители стремятся управлять различными сторонами деятельности предприятия, интегрировать усилия подчиненных и нести ответственность за результат. Вместе с тем, для них значимо положительное мнение других людей о них.

Выявлена слабая (r=-0,38 и r=-0,39) и средняя (r=-0,49) отрицательная корреляционная зависимость между шкалами «Аутосимпатия», «Самоуверенность», «Самоинтерес» методики самоотношения и шкалой «Стабильность места жительства» методики «Якорь карьеры». То есть можно говорить о том, что для самоуверенных, самовлюбленных руководителей, близких к своему Я не характерна потребность стабильности места жительства, они не боятся менять работу, если это влечет за собой и смену места проживания.

Вместе с тем, обнаружена слабая положительная корреляционная зависимость между шкалой «Самообвинение» методики самоотношения и шкалой «Стабильность места жительства» методики «Якорь карьеры». Это говорит о том, что руководители, обвиняющие во всех неудачах лишь себя, стремятся к стабильности и безопасности, предпочитая отказ от повышения, чем связанные с ним временные трудности.

Выявлена средняя (r=0,40) и слабая (r=0,33) положительная корреляция между шкалами «Саморуководство», «Самопоследовательность», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Интеграция стилей жизни» методики «Якорь карьеры». Следовательно, руководители, характеризующиеся как рациональные, организованные, аналитичные, ориентированы на сбалансированность всех сторон своей жизни.

Таблица 9 - Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шк** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I | **0,48** | 0,13 | **0,53** | 0,29 | **0,43** | **0,45** | 0,33 | **0,51** | -0,23 | -0,19 | **0,50** | 0,36 |
| II | **0,51** | 0,30 | **0,63** | 0,25 | **0,48** | **0,66** | 0,09 | **0,63** | 0,03 | -0,27 | **0,44** | 0,21 |
| III | -0,03 | -0,11 | 0,01 | -0,22 | 0,17 | -0,02 | -0,17 | 0,09 | -0,02 | 0,27 | 0,04 | -0,16 |
| IV | -0,31 | **-0,45** | -0,12 | -0,29 | -0,11 | -0,28 | -0,29 | -0,06 | -0,14 | 0,13 | -0,26 | **-0,45** |
| V | -0,28 | -0,26 | -0,19 | -0,19 | -0,11 | -0,29 | -0,04 | -0,18 | -0,24 | 0,30 | -0,13 | -0,13 |
| VI | -0,26 | **-0,37** | -0,26 | -0,28 | -0,10 | -0,34 | 0,06 | -0,26 | **-0,42** | 0,29 | -0,17 | -0,32 |
| VII | 0,32 | 0,11 | 0,30 | 0,15 | 0,22 | 0,26 | 0,30 | 0,29 | -0,22 | -0,06 | 0,21 | 0,27 |
| VIII | 0,22 | 0,24 | 0,26 | 0,00 | **0,43** | 0,24 | 0,12 | 0,35 | -0,01 | 0,20 | 0,36 | 0,26 |

Обозначения:

1-интегральное чувство за или против собственного Я; 2-самоуважение; 3-аутосимпатия; 4-ожидание положительного отношения других; 5-самоинтерес; 6-самоуверенность; 7-отношение других; 8-самопринятие; 9-саморуководство; 10-самообвинение; 11-самоинтерес; 12-самопонимание; I-авторитарный; II-эгоистичный; III-агрессивный;IV-покорный; V-подчиняющийся; VI-зависимый; VII-сотрудничающий;VIII-альтруистичный;

Как видно из таблицы, в группе руководителей среднего звена выявлена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Аутосимпатия», «Самоинтерес», «Самоуверенность», «Самопринятие» методики самоотношения и шкалой «Авторитарный стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Таким образом, самоуверенные, некритичные к себе, активные, самодостаточные, самодовольные руководители властны, склонны к лидированию, доминированию.

Установлена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Аутосимпатия», «Самоинтерес», «Самоуверенность», «Самопринятие» методики самоотношения и шкалой «Эгоистичный стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Это позволяет сделать вывод, что для самодовольных, самоуверенных, позитивно относящихся к себе руководителей характерны эгоцентричность, доминантность, низкая конформность и подчиняемость. При некритичном отношении к себе такие руководители критичны к окружающим.

Выявлена средняя отрицательная корреляционная зависимость между шкалами «Самоуважение», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Подозрительный стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Исходя из этого, можно предположить, что руководители, не понимающие себя и причины своих поступков, неадекватные в самооценке, относящиеся к себе некритично, являются ригидными, неконформными, конфликтными, замкнутыми и подозрительными.

Можно отметить слабую (r=-0,37) и среднюю (r=0,42) отрицательную корреляционную зависимость между шкалами «Самоуважение», «Саморуководство, самопоследовательность» методики самоотношения и шкалой «Зависимый стиль межличностных отношений» Т. Лири. То есть можно говорить о том, что неорганизованные, неадекватные в самооценке, подверженные влиянию среды и окружающих людей руководители тревожны, неуверены в себе, конформны, исполнительны и самокритичны.

Обнаружена средняя положительная корреляционная зависимость между шкалой «Самоинтерес» методики самоотношения и шкалой «Альтруистический стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Другими словами, руководители, субъективно близкие к своему Я, коммуникабельны, жертвенны, чувствительны, доброжелательны и ориентированы на социальные нормы поведения.

Таблица 10 - Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шк** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Е’ | -0,05 | -0,13 | -0,00 | -0,03 | 0,13 | -0,03 | 0,08 | 0,16 | -0,34 | 0,14 | -0,05 | -0,05 |
| I’ | 0,06 | -0,08 | 0,09 | 0,11 | -0,13 | -0,09 | 0,24 | 0,03 | -0,13 | -0,13 | -0,11 | 0,16 |
| М’ | 0,06 | -0,08 | 0,06 | 0,00 | 0,28 | 0,12 | 0,03 | 0,26 | -0,23 | 0,23 | 0,07 | -0,09 |
| E | -0,17 | **-0,38** | -0,04 | -0,10 | -0,05 | -0,08 | -0,12 | 0,03 | -0,20 | 0,26 | -0,10 | -0,25 |
| Е | -0,09 | 0,19 | 0,04 | -0,23 | -0,27 | 0,03 | -0,17 | 0,01 | 0,26 | 0,03 | -0,20 | 0,06 |
| I | 0,03 | -0,30 | -0,00 | 0,19 | -0,21 | -0,10 | 0,28 | -0,14 | -0,10 | -0,08 | -0,09 | -0,08 |
| I | -0,03 | -0,01 | 0,03 | 0,15 | -0,13 | -0,02 | 0,10 | -0,08 | 0,08 | -0,04 | 0,10 | -0,04 |
| M | -0,22 | -0,18 | -0,09 | -0,32 | 0,01 | -0,16 | -0,21 | 0,06 | 0,21 | 0,32 | -0,10 | -0,17 |
| e | 0,15 | **0,45** | 0,19 | 0,21 | -0,15 | 0,33 | -0,18 | -0,08 | 0,09 | **-0,47** | 0,17 | 0,27 |
| i | 0,13 | 0,28 | -0,10 | 0,21 | 0,00 | 0,07 | 0,07 | -0,16 | 0,24 | -0,23 | 0,09 | 0,18 |
| m | 0,09 | 0,04 | 0,00 | 0,01 | 0,31 | -0,11 | 0,23 | -0,03 | 0,11 | -0,06 | 0,25 | -0,04 |

Обозначения:

1-интегральное чувство за или против собственного Я; 2-самоуважение; 3-аутосимпатия; -ожидание положительного отношения других; 5-самоинтерес; 6-самоуверенность; 7-отношение других; 8-самопринятие; 9 – саморуководство; 10-самообвинение; 11-самоинтерес; 12-самопонимание; Е’ – экстрапунитивные, препятственно-доминантные;I’-интропунитивные,препятственно-доминантные; М’ – импунитивные, препятственно-доминантные; Е – экстрапунитивные, самозащитные; Е – экстрапунитивные, самозащитные, в ситуациях обвинения; I – интропунитивные, самозащитные; I – интропунитивные, самозащитные, в ситуациях обвинения; M-импунитивные, самозащитные; e – экстрапунитивные, необходимо-упорствующие; i – интропунитивные, необходимо-упорствующие; m – импунитивные, необходимо-упорствующие реакции.

Исходя из данных таблицы видно, что в группе руководителей среднего звена обнаружена слабая отрицательная корреляция между шкалой «Самоуважение» методики самоотношения и шкалой «Е» (экстрапунтивная реакция с фиксацией на защите личности) методики «Деловые ситуации». Это позволяет предположить, что, неуважающие себя руководители в ситуациях конфликта проявляют враждебность, порицание, саркастические выпады, направленные против кого-либо в окружении.

Установлена средняя положительная корреляция между шкалой «Самоуважение» методики самоотношения и шкалой «е» (экстрапунитивная реакция с фиксацией на разрешении ситуации) методики «Деловые ситуации». То есть, можно сказать, что уважающие себя руководители в ситуациях фрустрации требуют, ожидают или явно подразумевают, что ее должен разрешить кто-то другой.

Вместе с тем, выявлена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Самообвинение» методики самоотношения и шкалой «е» методики Н.Г. Хитровой. Это говорит о том, что, требуют или ожидают разрешения конфликта от окружающих также руководители, которые не склонны к самообвинению.

Таблица 11 - Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шк** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I | **0,41** | 0,31 | 0,10 | 0,06 | 0,15 | **0,46** | 0,07 | 0,28 | **0,40** | 0,02 | 0,18 | **0,38** |
| II | 0,29 | 0,31 | **0,42** | 0,09 | 0,21 | **0,37** | 0,04 | -0,21 | 0,02 | **-0,50** | 0,14 | **0,42** |
| III | **0,42** | -0,13 | 0,12 | 0,25 | -0,03 | **0,39** | 0,19 | -0,24 | **0,45** | -0,18 | -0,03 | 0,19 |
| IV | 0,23 | **0,43** | 0,33 | -0,02 | -0,10 | **0,36** | -0,18 | 0,06 | 0,04 | -0,21 | 0,05 | **0,36** |
| V | -0,07 | **-0,53** | -0,35 | -0,07 | -0,19 | -0,26 | 0,18 | -0,27 | 0,09 | 0,23 | -0,33 | -0,23 |
| VI | **0,74** | 0,18 | **0,41** | **0,47** | 0,28 | **0,55** | **0,39** | 0,29 | **0,37** | -0,27 | **0,36** | **0,50** |
| VII | **0,56** | 0,10 | 0,31 | 0,31 | **0,47** | **0,51** | 0,13 | **0,37** | 0,15 | -0,20 | **0,37** | 0,35 |
| VIII | 0,19 | 0,29 | **0,47** | -0,04 | -0,18 | 0,23 | -0,14 | 0,10 | 0,12 | -0,33 | 0,04 | 0,22 |
| IX | 0,26 | 0,10 | **0,37** | -0,01 | 0,26 | 0,24 | -0,03 | 0,32 | -0,15 | -0,14 | 0,12 | 0,33 |

Обозначения:

1-интегральное чувство за или против собственного Я; 2-самоуважение;3-аутосимпатия; 4-ожидание положительного отношения других; 5-самоинтерес; 6-самоуверенность; 7-отношение других; 8-самопринятие; 9 – саморуководство; 10-самообвинение; 11-самоинтерес; 12 – самопонимание; I – профессиональная компетентность; II – менеджмент; III – автономия; IV-стабильность места работы; V – стабильность места жительства; VI – служение; VII-вызов; VIII – интеграция стилей жизни; IX – предпринимательство;

Как видно из таблицы, обнаружена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Самоуверенность», «Саморуководство, самопоследовательность», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Профессиональная компетентность» методики карьерных ориентаций. Это говорит о том, что самоуверенные, организованные, аналитичные, рациональные, позитивно относящиеся к себе руководители нижнего звена компетентны в своей профессиональной сфере. Управление на более высоком уровне не представляет для них особого интереса, если не позволяет совершенствоваться в своём деле. Возможно, поэтому в группе руководителей среднего звена такой взаимосвязи и не обнаружено.

Отмечена положительная средняя корреляционная зависимость между шкалами «Аутосимпатия», «Самоуверенность», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Менеджмент» методики «Якорь карьеры». Исходя из этого, можно предположить, что самодостаточные, уверенные в себе, аналитичные руководители стремятся управлять различными сторонами деятельности предприятия, интегрировать усилия подчиненных и нести ответственность за результат.

Вместе с тем, выявлена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Самообвинение» методики самоотношения и шкалой «Менеджмент» методики «Якорь карьеры». Это означает, что для руководителей, склонных обвинять во всех неудачах лишь себя, не являются значимыми такие стороны профессиональной деятельности как управление, интеграция и ответственность за результат.

Установлена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Самоуверенность», «Саморуководство, самопоследовательность», методики самоотношения и шкалой «Автономия» методики «Якорь карьеры». То есть можно предположить, что у самоуверенных, организованных, рациональных и положительно относящихся к себе руководителей выражена ориентация на освобождение от организационных правил, ограничений и потребность всё делать на своё усмотрение. В группе руководителей среднего звена такой зависимости установлено не было. Возможно, это объясняется тем, что более высокий уровень управления представляет большую свободу действий и таким образом потребность в независимости удовлетворяется.

Обнаружена средняя (r=0,43) и слабая (r=0,36) положительная корреляционная зависимость между шкалами «Самоуважение», «Самоуверенность» и «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Стабильность места работы» методики «Якорь карьеры». Это позволяет предположить, что уверенные в себе, аналитичные, уважающие себя руководители нижнего звена ориентированы на поиск надёжного места работы, которое даёт им определённые гарантии, безопасность и стабильность. Руководители среднего звена, скорее всего, чувствуют себя более защищенными, поэтому в их группе не выявлено такой взаимосвязи.

Также установлена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Самоуважение» методики самоотношения и шкалой «Стабильность места жительства» методики «Якорь карьеры». Таким образом, для уважающих себя руководителей нижнего звена не характерна потребность в стабильности места жительства и они не бояться менять работу, если это влечёт за собой смену места проживания. Подобная зависимость была также установлена и в группе руководителей среднего звена.

Отмечена высокая (r=0,74) и средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Аутосимпатия», «Ожидание положительного отношения других», «Самоуверенность», «Отношение других», «Саморуководство», «Самоинтерес», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Служение» методики «Якорь карьеры». Исходя из этого, можно говорить о том, что самоуверенные, организованные, аналитичные, близкие к своему внутреннему миру руководители стремятся реализовать в своей профессиональной деятельности альтруистические ориентации, такие как служение человечеству, желание сделать мир лучше и т.п. При этом для них является важным положительное мнение о них окружающих людей и хорошее отношение со стороны социума. Для руководителей среднего звена с подобным подобными личностными характеристиками данная ориентация недостоверна.

Выявлена положительная средняя корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Самоинтерес», «Самоуверенность», «Самопринятие» методики самоотношения и шкалой «Вызов» методики «Якорь карьеры». Из этого следует, что для самоуверенных, некритичных к себе, близких к своему Я руководителей характерно стремление к конкуренции, преодолению препятствий; ценность победы над другими в процессе работы. Для группы руководителей среднего звена не обнаружена такая зависимость. Можно предположить, что руководители нижнего звена самоутверждаются таким образом; у руководителей же среднего звена самоутверждение происходит за счёт того, что они занимают достаточно высокие руководящие посты.

Обнаружена средняя положительная корреляционная зависимость между шкалой «Аутосимпатия» методики самоотношения и шкалой «Интеграция стилей жизни» методики «Якорь карьеры». Это говорит о том, что руководители, симпатизирующие себе, самодостаточные ориентированы на сбалансированность всех сторон жизни.

Также установлена средняя положительная корреляционная зависимость между шкалой «Аутосимпатия» методики самоотношения и шкалой «Предпринимательство» методики «Якорь карьеры». Это свидетельствует о том, что самодовольные, самодостаточные руководители нижнего звена стремятся к созданию своего дела, даже если это связано с риском и препятствиями. Для руководителей среднего звена такая зависимость не установлена.

Таблица 12 - Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шк** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I | 0,16 | **0,41** | 0,33 | 0,34 | **0,49** | 0,22 | 0,18 | **0,56** | 0,01 | -0,03 | **0,60** | -0,05 |
| II | 0,24 | **0,48** | 0,32 | 0,10 | 0,01 | **0,41** | -0,17 | 0,12 | 0,22 | -0,25 | 0,27 | 0,20 |
| III | 0,11 | 0,14 | -0,04 | -0,05 | -0,15 | 0,19 | -0,12 | -0,06 | 0,27 | 0,04 | 0,08 | -0,09 |
| IV | -0,36 | 0,09 | -0,26 | **-0,56** | **-0,67** | -0,16 | **-0,52** | **-0,40** | -0,02 | 0,19 | **-0,43** | -0,28 |
| V | -0,26 | **-0,62** | -0,24 | -0,00 | 0,12 | **-0,38** | 0,17 | -0,32 | -0,26 | 0,11 | -0,19 | -0,33 |
| VI | -0,23 | -0,34 | 0,01 | -0,24 | 0,02 | -0,35 | -0,18 | -0,19 | **-0,43** | -0,14 | -0,16 | -0,19 |
| VII | -0,06 | -0,17 | 0,23 | 0,09 | **0,49** | -0,19 | 0,13 | 0,23 | **-0,40** | -0,18 | 0,23 | -0,09 |
| VIII | -0,23 | -0,04 | 0,11 | -0,23 | 0,11 | -0,21 | -0,20 | 0,06 | -0,31 | -0,07 | 0,00 | -0,20 |

Обозначения:

1-интегральное чувство за или против собственного Я; 2-самоуважение; 3-аутосимпатия; 4-ожидание положительного отношения других; 5-самоинтерес; 6-самоуверенность; 7-отношение других; 8-самопринятие; 9 – саморуководство; 10 – самообвинение; 11 – самоинтерес; 12 – самопонимание; I – авторитарный; II – эгоистичный; III – агрессивный;IV – покорный; V – подчиняющийся; VI – зависимый; VII – сотрудничающий;VIII – альтруистичный;

Как видно из таблицы, в группе руководителей нижнего звена управления обнаружена средняя положительная корреляция между шкалами «Самоуважение», «Самоинтерес», «Самопринятие» методики самоотношения и шкалой «Авторитарный стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Таким образом, руководители, характеризующиеся как уважающие себя, близкие к своему внутреннему миру, некритичные по отношению к себе, властны, склонны к лидированию и доминированию, активны притязательны. Подобная связь установлена у руководителей среднего звена.

Выявлена средняя положительная корреляция между шкалами «Самоуважение», «Самоуверенность» методики самоотношения и шкалой «Эгоистичный стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Это говорит о том, что самоуверенные, уважающие себя руководители эгоцентричны, доминантны, независимы, критичны и малоконформны. Для самоуверенных руководителей среднего звена также характерен такой стиль отношений.

Отмечена средняя отрицательная корреляция между шкалами «Ожидание положительного отношения других», «Самоинтерес», «Отношение других», «Самопринятие» методики самоотношения и шкалой «Подозрительный стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. То есть можно предположить, что для критичных по отношению к себе и неинтересующихся собой руководителей нижнего звена характерны конфликтность, замкнутость, ригидность, подозрительность, неконформность. При этом мнение окружающих и их отношение не являются значимыми.

Установлена средняя (r=-0,62) и слабая (r=0,38) отрицательная корреляция между шкалами «Самоуважение», «Самоуверенность» методики самоотношения и шкалой «Подчиняющийся стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Из этого следует, что неуверенные в себе, неадекватные в самооценке, не уважающие себя руководители в межличностных отношениях характеризуются как пассивные, застенчивые, подчиняющиеся, тревожные. В группе руководителей среднего звена такой зависимости не обнаружено. Возможно, это связано с тем, что более высокий уровень управления требует большей самостоятельности, инициативности активности. Поэтому для личностей, не обладающих данными качествами, продвижение по карьерной лестнице связано с большими трудностями.

Обнаружена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Саморуководство» методики самоотношения и шкалой «Зависимый стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Таким образом, у неорганизованных, непоследовательных руководителей отмечается тревожность, ответственность, исполнительность, самокритичность. Для руководителей среднего звена такая зависимость тоже характерна.

Выявлена средняя положительная корреляция между шкалой «Самоинтерес» методики самоотношения и шкалой «Сотрудничающий стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Это говорит о том, что субъективно близкие к своему Я руководители нижнего звена, тревожны, стремятся к сотрудничеству, зависимы от мнения окружающих.

Вместе с тем, установлена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Саморуководство, самопоследовательность» методики самоотношения и шкалой «Сотрудничающий стиль межличностных отношений» методики Т. Лири. Это позволяет утверждать, что организованные, рациональные, последовательные руководители независимы от мнения коллектива, не нуждаются в помощи и поддержке, самостоятельны.

Таблица 13 - Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шк** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Е’ | -0,02 | 0,10 | **-0,38** | -0,16 | -0,17 | 0,14 | -0,11 | 0,03 | 0,19 | **0,62** | -0,17 | -0,04 |
| I’ | -0,21 | -0,30 | -0,05 | -0,13 | 0,11 | -0,29 | -0,20 | -0,09 | -0,17 | -0,13 | 0,07 | **-0,48** |
| М’ | 0,04 | -0,09 | -0,00 | -0,16 | -0,35 | 0,00 | 0,05 | **-0,38** | -0,00 | -0,14 | **-0,38** | 0,28 |
| E | **-0,41** | 0,17 | -0,12 | -0,25 | -0,18 | -0,20 | -0,33 | -0,11 | -0,06 | 0,06 | -0,05 | **-0,42** |
| Е | -0,05 | **0,38** | 0,03 | -0,29 | **-0,45** | 0,04 | -0,32 | -0,03 | 0,08 | 0,02 | -0,21 | 0,17 |
| I | 0,05 | 0,06 | -0,15 | -0,15 | -0,13 | 0,16 | 0,01 | -0,27 | 0,05 | 0,20 | -0,18 | 0,09 |
| I | -0,04 | 0,18 | 0,09 | -0,06 | -0,10 | 0,03 | -0,11 | -0,17 | 0,11 | -0,11 | 0,03 | -0,01 |
| M | 0,14 | -0,22 | 0,11 | 0,21 | 0,13 | -0,08 | 0,25 | -0,01 | 0,10 | -0,25 | 0,13 | 0,07 |
| e | -0,18 | 0,08 | 0,26 | 0,16 | 0,33 | -0,25 | 0,17 | 0,31 | -0,19 | -0,23 | 0,34 | -0,20 |
| i | **0,40** | **-0,37** | -0,01 | **0,41** | 0,31 | 0,24 | **0,49** | -0,03 | 0,04 | 0,02 | 0,04 | 0,26 |
| m | **0,50** | 0,18 | **0,41** | 0,28 | 0,28 | **0,49** | -0,01 | **0,39** | 0,22 | -0,24 | 0,34 | **0,36** |

Обозначения:

1 – интегральное чувство за или против собственного Я; 2 – самоуважение; 3 – аутосимпатия; 4 – ожидание положительного отношения других; 5 – самоинтерес; 6 – самоуверенность; 7 – отношение других; 8 – самопринятие;

9 – саморуководство; 10 – самообвинение; 11 – самоинтерес; 12 – самопонимание; Е’ – экстрапунитивные, препятственно-доминантные; I’ – интропунитивные, препятственно-доминантные; М’ – импунитивные, препятственно-доминантные; Е – экстрапунитивные, самозащитные; Е – экстрапунитивные, самозащитные, в ситуациях обвинения; I – интропунитивные, самозащитные; I – интропунитивные, самозащитные, в ситуациях обвинения; M – импунитивные, самозащитные; e – экстрапунитивные, необходимо-упорствующие; i – интропунитивные, необходимо-упорствующие; m – импунитивные, необходимо-упорствующие реакции.

Исходя из данных таблицы, видно, что в группе руководителей нижнего звена обнаружена средняя корреляция между шкалой «Аутосимпатия» методики самоотношения и шкалой «Е’»(экстрапунитивная реакция с фиксацией на препятствии) методики Н.Г. Хитровой. Это говорит о том, что самодостаточные руководители не склонны к чрезмерному переживанию по поводу информации о препятствиях, трудностях

Вместе с тем, выявлена средняя положительная корреляция между шкалой «Самообвинение» методики самоотношения и шкалой «Е’» методики Н.Г. Хитровой. Можно предположить, что для склонных к самообвинению руководителей характерна тревожность и обострённая фрустрированность к ситуациям конфликта.

Отмечена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Саморуководство» методики самоотношения и шкалой «I’» » (интропунтивная реакция с фиксацией на препятствии) методики Н.Г. Хитровой. То есть можно предположить, что неаналитичные, не способные понять сами себя руководители склонны рассматривать фрустрирующую ситуацию как своего рода благо, либо объяснить своё затруднение действиями третьего лица.

Установлена слабая отрицательная корреляция между шкалами «Самопринятие», «Самоинтерес» методики самоотношения и шкалой «М’» (интропунитивная реакция с фиксацией на препятствии) методики Н.Г. Хитровой. Это указывает на то что, для некритичных к себе, не интересующихся своим Я руководителей нижнего звена характерно игнорирование либо полное отрицание трудностей фрустрирующей ситуации.

Также выявлена средняя отрицательная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «Е» (интропунитивная реакция с фиксацией на защите личности) методики Н.Г. Хитровой. Таким образом, можно предположить, что для неаналитичных и негативно относящихся к себе руководителей характерны реакции враждебности, порицания, сарказма в конфликтных ситуациях.

Обнаружена слабая положительная корреляционная зависимость между шкалой «Самоуважение» методики самоотношения и шкалой «Е» (интропунитивная реакция с фиксацией на защите личности) методики Н.Г. Хитровой. Это свидетельствует о том, что уважающие себя руководители склонны отрицать свою вину и ответственность за совершённые поступки.

Вместе с тем, установлена средняя отрицательная корреляция между шкалой «Самоинтерес» методики самоотношения и шкалой «Е» (интропунитивная реакция с фиксацией на защите личности) методики Н.Г. Хитровой. Это говорит о том что, неинтересующиеся собой, далёкие от своего Я руководители также склонны к отрицанию своей вины и ответственности в ситуациях конфликта.

Отмечена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Ожидание положительного отношения от других» и «Отношения от других» методики самоотношения и шкалой «i» (интропунитивная реакция с фиксацией на разрешении ситуации) методики Н.Г. Хитровой. Из этого следует, что для руководителей, которые хорошо к себе относятся и ожидают одобрения от окружающих, характерно самим браться за разрешение фрустрирующей ситуации. У руководителей среднего звена такой связи не обнаружено. Возможно, это связано с тем, что руководители нижнего звена в меньшей степени обладают способностью к делегированию и как следствие, им проще решать проблемы самостоятельно, чем организовывать для этого подчиненных.

Вместе с тем, отмечена слабая отрицательная корреляция между шкалой «Самоуважение» методики самоотношения и шкалой «i» (интропунитивная реакция с фиксацией на разрешении ситуации) методики Н.Г. Хитровой. Таким образом, видно, что уважающие себя руководители нижнего звена в случае конфликта не склонны в одиночку решать проблему и нести на себе всю полноту ответственности.

Выявлена средняя положительная корреляция между шкалами «Интегральное чувство за или против собственного Я», «Аутосимпатия», «Самоуверенность», «Самопринятие», «Самопонимание» методики самоотношения и шкалой «m» (интропунтивная реакция с фиксацией на разрешении ситуации) методики Н.Г. Хитровой. Из этого следует, что в ситуациях конфликта для самоуверенных, аналитичных, некритичных к себе и симпатизирующих себе руководителей характерно выражать надежду, что время, естественный ход событий разрешит проблему, надо просто подождать. Для руководителей среднего звена с подобными личностными характеристиками такой метод решения проблем нехарактерен. Можно предположить, что это связано с тем, что вопросы, решаемые на более высоком уровне управления, требуют большей конкретности чёткости и определённости.

Проведенный теоретический анализ литературных источников, результаты эмпирического исследования позволили сформулировать следующие выводы:

1.Группы руководителей, отобранные для проведения основного исследования существенно различаются по следующим показателям:

* Руководители среднего звена управления в большей степени ориентированы на социальное одобрение, для них более значимо общественное мнение. Они более близки к своему Я и в большей степени интересуются своим внутренним миром. Для них важно управлять различными сторонами деятельности предприятия. В работе они ориентированы на реализацию альтруистических ценностей. В ситуации конфликта управленцы чаще проявляют реакции враждебности, порицания, обвинения, сарказма. Об этих особенностях говорят более высокие средние значения по шкалам «Ожидание положительного отношения от других» методики самоотношения; шкалам «Менеджмент» и «Служение» методики «Якорь карьеры» (при р < 0,05); большая сумма частот по шкале «Е» (экстрапунитивная реакция с фиксацией на защите особенностей личности) методики «Деловые ситуации» по сравнению с группой руководителей нижнего звена (при р < 0,05).
* Руководители нижнего звена управления в своём поведении чаще проявляют такие черты как дипломатичность, эгоцентричность, низкую подчиняемость и конформность; враждебность, обидчивость, подозрительность. В то же время они более гибки в контактах, коммуникабельны. В конфликтных ситуациях они чаще, чем руководители среднего звена, тревожатся, не замечают трудностей фрустрирующей ситуации или вовсе отрицают её, а также более склонны к отрицанию собственной вины и ответственности. Об этом свидетельствуют более высокие средние значения по шкалам «Эгоистический стиль межличностных отношений», «Агрессивный стиль», «Подозрительный стиль», «Альтруистический стиль» методик Т. Лири (при р < 0,05) и большая сумма частот по шкалам «Е'» (экстрапунитивная реакция с фиксацией на препятствии), «М'» (импунитивная реакция с фиксацией на препятствии), «Е» (экстрапунитивная реакция с фиксацией на защите особенностей личности) методики «Деловые ситуации» по сравнению с группой руководителей среднего звена (при р < 0,05).

2. Определяемая нами **основная гипотеза** о том, что компоненты самоотношения статистически достоверно взаимосвязаны с особенностями межличностной сферы руководителей среднего и нижнего звена управления, подтвердилась.

* Самоуверенные, некритичные к себе, активные самодостаточные руководители как среднего так и нижнего звена власти, склонны к лидированию и доминированию. Самоуверенность таких руководителей достоверно положительно коррелирует с эгоцентричностью, доминантностью, независимостью в межличностном общении (при р < 0,05).
* Неуверенность в себе, неуважение себя в группе руководителей нижнего звена положительно коррелирует в межличностных отношениях с пассивностью, застенчивостью, тревожностью (при р < 0,05). Кроме того, во фрустрирующих ситуациях они склонны к враждебности, порицаниям и сарказму в ситуациях конфликта (при р < 0,05).
* В обеих исследуемых группах выявлены отрицательные достоверные взаимосвязи между компонентами самоотношения («Самоуважение», «Саморуководство, самопоследовательность») и «Зависимым стилем межличностных отношений» (при р < 0,05).Таким образом, руководителям обеих исследуемых групп с высокими навыками саморуководства, высоким самоуважением не свойственно применять зависимый стиль межличностных отношений с окружающими.
* Руководители среднего звена, которые уважают себя и не склонны к самообвинению, ожидают разрешения конфликта от окружающих. Так, например, выявлены достоверные положительная взаимосвязь между шкалами «Самоуважение», и фактором «е» (экстрапунитивная реакция с фиксацией на разрешении ситуации) методики Н.Г. Хитровой (r=0,45;р<0,05) и отрицательная взаимосвязь между шкалой «Самообвинение» и фактором «е» (r= -0,45; р <0,05).
* Для руководителей нижнего звена, которые хорошо к себе относятся и ожидают одобрения от окружающих, характерно самим браться за разрешение конфликтных ситуаций (при р < 0,05).

3**.** Определяемая нами **дополнительная гипотеза** о том, что карьерные ориентации будут иметь статистически достоверную корреляцию с компонентами самоотношения руководителей среднего и нижнего звена, подтвердилась.

* Самоуверенные, организованные, позитивно относящиеся к себе руководители нижнего звена ориентированы на то, чтобы быть компетентными в своей профессиональной сфере (при р < 0,05).
* Для самоуверенных руководителей как среднего, так и нижнего звена характерно стремление реализовать карьерную ориентацию «Менеджмент» (при р < 0,05).
* Стремятся реализовать ориентацию «Интеграция стилей жизни» рациональные, организованные, самодостаточные руководители и среднего, и нижнего звеньев управления. Так, например, выявлена достоверная положительная взаимосвязь между шкалами «Саморуководство, самопоследовательность», «Самопонимание» и шкалой «Интеграция стилей жизни» в группе управленцев (r=0,40; 0,37; р < 0,05) и между шкалами «Аутосимпатия» и «Интеграция стилей жизни» в группе руководителей нижнего звена (r=0,47; р < 0,05).

**Заключение**

Курсовая работа посвящена исследованию взаимосвязи компонентов взаимоотношения и особенностей межличностной сферы у руководителей среднего и нижнего звена управления.

Самоотношение, является структурным компонентом Я – концепции личности, формируется под воздействием различных внешних влияний, которые испытывает индивид. Особенно важными являются для него контакты со значимыми другими, которые, в сущности, и определяют представление индивида о самом себе. На первых порах практически любые социальные контакты оказывают формирующее воздействие на систему самоотношения: из них индивид заимствует критерии для самооценки, понимание позиций «плохо - хорошо» и т.д. На основе полученных знаний у него складывается интегральное отношение к себе (позитивное или негативное). Но в дальнейшем интегральная характеристика самоотношения практически наподдается влиянию извне и является относительно устойчивой и стабильной.

В любой сфере деятельности – будь то работа, общение или что-то ещё, самоотношение, как и Я – концепция в целом, так или иначе проявляется и находит своё отражение в том, как человек устанавливает социальные связи, как строит семейную или профессиональную жизнь, какие приоритеты выдвигает для себя.

Говоря о самоотношении, не следует упускать из виду то обстоятельство, что относительно устойчивым и стабильным является дишь интегральное чувство «за» или «против» собственного Я, а самоотношение компонентов может всё же изменятся. Например, при снижении самоуважения положительное отношение к себе может поддерживаться на прежнем уровне за счёт возрастания аутосимпатии.

Одним из факторов, влияющих на изменение выраженности компонентов самоотношения, являются особенности межличностной сферы – общения с окружающими, их оценка и мнение о нас, наших качествах, особенностях взаимодействия, реагирования на те или иные ситуации и т.д.

Изучением основных вопросов о строении и функционировании самоотношения занимались и отечественные классики психологии (В.В. Столина, В. Шибутки, С.Р. Понтилеев, А.А. Налчаджан), и зарубежные (Р. Бернс, У. Джеймс и другие).

Разработкой актуальных проблем исследования особенностей межличностной сферы занимались Т. Лири, Р. и К Вердербер, В.Н. Мясищева, В.Н. Куницыной, А.Б. Добрович, В.М. Погольши, А.А. Ершова, и другие.

В работе был осуществлён теоретический анализ понятий «самоотношение», «межличностные отношения», «карьера».

Проведённое исследование позволило выявить характер взаимосвязи между компонентами самоотношения и особенностями межличностной сферы, а также обнаружить связи между компонентами самоотношения и карьерным ориентациям у руководителей среднего и нижнего звена управления.

Перспективами, вытекающими из данного исследования, могут являться расширения объёма выборочной совокупности, использование дополнительных диагностических процедур, включение в исследование группы руководителей высшего звена управления.

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

На основе полученных результатов был разработан ряд рекомендаций:

1. Для руководителей среднего и нижнегозвена:

- для самосознания и изменения своего Я рекомендуем уделять больше внимания и времени применению специальных упражнений и занятий;

- для более эффективного и продуктивного общения с подчиненными, более успешного процесса работы рекомендуем учитывать особенности своей самооценки, самоотношения, с одной стороны, и карьерных ориентаций, а также межличностной сферы, с другой;

- для саморазвития рекомендуем: принимать участие в различных психологических тренингах (самопознания, ассертивного поведения, развития креативности и др.); читать специальную литературу; использовать приемы аутогенную тренировку, рефлексию.

2. Для психологической службы государственных предприятий:

- для повышения эффективности деятельности управленцев рекомендуем проводить беседы и консультации о роли самоотношения личности в управлении;

- для личностного роста руководителей и персонала рекомендуем разрабатывать комплексы упражнений и занятий;

- для успешного профотбора и профподбора на руководящие должности рекомендуем учитывать особенности самоотношения, межличностных сфер и карьерных ориентаций;

- для успешного прогнозирования возможностей профессионального роста рядовых служащих рекомендуем внедрять диагностирование служащих с помощью следующих методик:

1. Методика диагностики стиля межличностных отношений Т. Лири

2. Методика диагностики самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантилеева

3. Методика диагностики направленности личности А.А. Ершова

4. Методика «Якорь карьеры» Э.Шейна и др.

5. Рисуночный тест «Деловые ситуации» А.Г. Хитровой и др.

**Список использованных источников**

1. Абрамова С.Г. Психологические механизмы управления, и о том, как их использовать. - М.: Известия, 2002. - 312с.
2. Авдулова Т.П. Психология менеджмента. – М.: Академия, 2003. – 256с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для ВУЗов. – М.: Аспект-Пресс, 1998. – 246с.
4. Бандурка А.М. Психология управления. – Х.: Фактор, 1998. – 464с.
5. Батаршев А.В. Психология личности и общения. – М.: Владос, 2003. – 248с.
6. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Мн.: Высшая школа, 2001.- 302с.
7. Бернс Р. Развитие Я – концепции и воспитание. – М.: Прогресс, 1986. – 420с.
8. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб: ЕВРОЗНАК, 2004. – 672с.
9. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер, 1999. – 517с.
10. Вердербер Р., Вердербер К. психология общения. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2003. – 320с.
11. Глуханюк Н.С. Практикум по общей психологии. – М.: МПСН: Воронеж: Модэк, 2003. – 800с.
12. Горбатов Д.С. Практикум по психологическому исследованию. – Самара: Бахрах-М, 2000. – 248с.
13. Грищук О.П. Оптимизация самоотношения личности в условиях учебной деятельности // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. - №8. – с.19-25.
14. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: МИСИ, 2004. – 752с.
15. Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. – М.: ВЕЧЕ – АСТ, 1999. – 544с.
16. Добрович А.Б. Общение: наука и искусство. – М.: АОЗТ «Яуза», 1996. – 253с.
17. Дубрин Э. Успешный руководитель. – М.: Астрель, 2004. – 347с.
18. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384с.
19. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изв-во Моск. ун-та, 1988. – 199с.
20. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Феникс, 1996.- 508с.
21. Коваленко И.Н. Коваленко Н.П. Поведение и власть в организации: книга для руководителя. - Одесса: Юридична література, 2003. – 320с.
22. Кондаков И.М. Психология. Иллюстрированный словарь. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2003. – 512с.
23. Корнилова Т.В. Экспериментальная психология: Теория и методы. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 382с.
24. Кроз М.В. Аннотированный указатель методов социально – психологической диагностики. – М.: Московск, 1991. – 56с.
25. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 544с.
26. Лебедев В.Н. Познание личности. – М.: Юнити – Данна, 2003. – 352с.
27. Левитов Н.Д. Фрустрация – один из видов психических состояний // Вопросы психологии. – 1967. - №6. – С.30-35.
28. Мясищев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии // психология личности. - Т.2. Хрестоматия. – Самара: Бахрах – М, 1999. – 670с.
29. Мясищев В.Н. Психология отношений // Избр. психол. труды. – М.: Воронеж, 1998. – 427с.
30. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – К.: Либідь, 1990. – 520с.
31. Орбан – Дембрик Л.Е. Психологія управління. – К.: Академвидав, 2003. – 568с.
32. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2002. – 298с.
33. Практикум по психологии / Под общей ред. А.Н. Леонтьева, Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: Изд – во Московского Ун – та, 1972. – 244с.
34. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672с.
35. Психологическое сопровождение выбора профессии: научно - методическое пособие / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Флинта, 2003. – 184с.
36. Психология самосознания: Хрестоматия / Ред. – сост. Д.Я Райгородский. – Самара: БАХРАХ – М, 2000. – 672с.
37. Психология. Словарь / Под общей ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского – М.: Политиздат, 1990 – 473с.
38. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. – М.:ВЛАДОС – Пресс, 2003. – 336с.
39. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ООО «Журнал», 2003. – 416с.
40. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2003. – 224с.
41. Словарь практического психолога // Сост. Головин С.Ю. – Минск: Харвест. – 800с.
42. Смирнов А.Г. Практикум по общей психологии. – М.: Ин – т психиатрии, 2002. – 224с.
43. Смирнова Л.Н. Социальные репрезентации интеллектуальности // Психол. Журн. – 1994 - №6. – С.61.
44. Собчик Л.Н. Вербальный фрустрационный тест. – СПб.: Речь, 2002. – 24с.
45. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально – психологических свойств и межличностных отношений. Практическое руководство. – СПб.: Речь, 2002. – 96с.
46. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. – СПб.: Речь, 2002. – 624с.
47. Станкин М.И. Психология делового человека. – М.: Бизнес школа «Интел синтез», 2000. – 280с.
48. Станкин М.И. Психология управления. – М.: Бизнес школа «Интел синтез», 2000. – 344с.
49. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. – М.: Академия, 2001. – 360с.
50. Тараненко В. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика. – К.: Ника – Центр, 2004. – 240с.
51. Тихонов А.П. Психологическое исследование соционистического подхода к изучению личности и межличностного отношений. // Психология и соционика межличностных отношений. – 2005. - №8. – с. 20 – 38.
52. Уильямс Р. Управление деятельностью служащих. – СПб.: Питер, 2003. – 302с.
53. Фопель К. Уверенное управление. Тренинг, коучинг, саморазвитие. – М.: Генезис, 2004. – 122с.
54. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2003. 176с.
55. Шапарь В.Б. Практическая психология. Инструментарий / Серия «учебники для высшей школы». – Ростов н / Д.: Феникс, 2004. – 768с.
56. Щёкин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: Научно – практическое пособие. – К.: МАУП, 1999 – 400с.
57. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию. – К.: Украина, 1994. 398с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

**Текст анкеты**

***Уважаемый руководитель!***

*Группа студентов психологического факультета проводит анкетирование на тему: «Значение саморазвития в жизни современного руководителя». Просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которых выяснить какую роль играют особенности самосознания личности в профессиональной жизни руководителя. Работая с бланком анкеты, подчеркните или обведите в кружок нужный вариант или кратко сформулируйте самостоятельно ответ.*

1.Можно ли назвать Вас счастливым человеком?а) да: б) нет; в) иногда;

2.Согласны ли Вы с утверждением: «Любовь к людям начинается с любви к самому себе».

а) да; б) нет; в) Ваш вариант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Выберите, на Ваш взгляд, наиболее верное определение понятию самоотношение:

а)степень интереса к собственному Я;

б)то, как человек к себе относится;

в)степень уважения себя;

4.Мне больше всею нравится в себе (Назовите не менее пяти своих положительных качеств, умений)\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.Если бы представилась возможность поучаствовать в психологическом тренинге, какой бы Вы выбрали:

а)тренинг уверенности в себе;

б)бизнес-тренинг;

в)тренинг познания самого себя;

г)тренинг развития творческих способностей;

д)Ваш вариант\_\_\_

6.Насколько Вы согласны с мнением о том, что уровень самоуважения, самооценки руководителя влияет на стиль, характер взаимоотношений с подчиненными?

а) полностью согласен;г) не согласен, но бывает всякое;

б) согласен, но бывают исключения;д) совершенно не согласен;

в) не знаю:

7.Главное, что я хотел бы изменить в себе. (Назовите не менее пяти собственных качеств, умений)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.Ответьте на следующие три вопроса, используя 5-балльную систему оценивания

(1 - полностью не согласен,… 5 - полностью согласен)

а)Я к себе хорошо отношусь

б)В целом, я удовлетворен собой

в)Мне всегда интересно собственное Я\_\_\_\_

9.Склонны ли Вы считать себя неудачником?

а) да; б) нет; в) от случая к случаю;

10.Считаете ли вы, что руководитель любого ранга, положения для повышения эффективности в работе должен заниматься самопознанием, саморазвитием и т.д.?

а) да: б) нет; в) не знаю:

11.Используете ли Вы специальные упражнения и приемы для саморазвития? Если «да», то укажите какие.

а)да

б)нет; в) Ваш вариант

***Укажите, пожалуйста, следующие данные о Вас:***

*Ваш пол*

*Возраст\_\_\_\_\_\_\_*

*Стаж работы руководителем\_\_\_\_\_*

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

**Методика «Якорь карьеры» Э. Шейна**

**Текст опросника**

1. Строить карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать всё по-своему и не быть стеснённым правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищённостью.
5. Употреблять своё умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были уравновешенны.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая не обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономию в выборе характера занятий, времени выполнения.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и талант для служения важной цели.
22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и карьеры.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить своё собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в новой местности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу людям.
30. Соревнования и выигрыш – это наиболее важные стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушёл из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха только тогда, когда стану руководителем высокого уровня.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я предпочёл бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контакт.
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечён в решение трудных проблем или ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определённый образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

**Описание карьерных ориентаций**

**1.Профессиональная компетентность.**

Эта установка связана с наличием способностей и талантов в определённой области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, подобающем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие в организации компетентных решений.

**2.Менеджмент.**

В данном случае первостепенное значение имеют ориентации личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя власти и ответственности. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займёт должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

**3.Автономия (независимость).**

Первичная забота для личности с этой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность всё делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Если ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьёзных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

**4.Стабильность.**

Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Необходимо различать 2 типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства.

*Стабильность* *места работы* подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определённый срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие пенсии, выглядит более надёжной в своей отрасли. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания.

Человек второго типа, ориентированный на *стабильность места жительства,* связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определённом месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

**5.Служение.**

Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни.

Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты и т.д.

**6.Вызов.**

Основные ценности в карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.

**7.Интеграция стилей жизни.**

Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы всё это было сбалансировано. Такой человек больше всего ценит свою жизнь в целом – где живёт, как совершенствуется, - чем конкретную работу, карьеру или организацию.

**8.Предпринимательство.**

Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Причём это не всегда творческий человек, для него самое главное – создать дело, концепцию или организацию, построить её так, чтобы это было как бы продолжением его самого, вложить туда душу.

**Ключи для обработки данных**

**1.** Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

**2.** Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

**3.** Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

**4.** Стабильность места работы:4, 12, 36. места жительства: 20, 28, 41.

**5.** Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

**6.** Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

**7.** Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

**Среднегрупповые нормы:**

1. Профессиональная компетентность: 4,3 – 8,1.

2. Менеджмент: 4 – 9.

3. Автономия (независимость): 4,4 - 8.

4. Стабильность места работы: 7,7 – 10.

5. Стабильность места жительства: 2,8 – 8.

6. Служение: 6,8 -9,8.

7. Вызов: 4,8 – 8,4.

8. Интеграция стилей жизни: 7,1 – 9,5.

9. Предпринимательство: 1,9 – 6,1.

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**

**РЕЗУЛЬТАТЫ ОПИСАТЕЛЬНОЙ СТАТИСТИКИ**

Descriptive Statistics (Группа №1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Mean** | **Median** | **Mode** | **Sum** | **Minimum** | **Maximum** | **Std.Dev.** |
| САМООЦ | 0,57767 | 0,63500 | 0,770000 | 17,330 | -0,19000 | 0,9300 | 0,25294 |
| S | 84,31033 | 90,67000 | 96,00000 | 2529,310 | 16,00000 | 98,3300 | 18,21896 |
| САМОУВ | 69,30000 | 80,00000 | 80,00000 | 2079,000 | 9,33000 | 99,6700 | 23,92769 |
| АУТО | 67,14600 | 69,67000 | 69,67000 | 2014,380 | 16,00000 | 99,6700 | 23,84994 |
| ОЖИДПОЛ | 74,04233 | 72,33000 | 91,33000 | 2221,270 | 27,33000 | 100,0000 | 19,58317 |
| САМОИНТ | 79,71000 | 92,33000 | 92,33000 | 2391,300 | 5,33000 | 100,0000 | 25,04795 |
| САМОУВЕ | 75,1763 | 81,33000 | 92,33000 | 2255,290 | 29,33000 | 100,0000 | 21,49716 |
| ОТНДР | 76,0106 | 80,0000 | 80,0000 | 2280,32 | 15,00000 | 100,0000 | 16,8517 |
| САМОПРИ | 74,7796 | 89,6700 | 89,6700 | 2243,39 | 2,67000 | 100,0000 | 27,6604 |
| САМОРУК | 70,4893 | 79,6700 | 79,6700 | 2114,68 | 25,67000 | 100,0000 | 20,3216 |
| САМООБВ | 53,6350 | 60,6700 | 60,6700 | 1609,05 | 4,67000 | 96,6700 | 23,5502 |
| САМОИНТ | 75,8893 | 80,0000 | 100,000 | 2276,68 | 20,00000 | 100,0000 | 25,9404 |
| САМОПОН | 64,8456 | 68,6700 | 68,6700 | 1945,37 | 21,33000 | 94,0000 | 20,8805 |
| ПРОФКОМ | 6,22667 | 6,20000 | 5,00000 | 186,800 | 2,80000 | 9,4000 | 1,90153 |
| МЕНЕДЖ | 6,51333 | 6,90000 | 6,90000 | 195,400 | 1,00000 | 10,0000 | 2,47619 |
| АВТО | 6,40000 | 6,80000 | 8,20000 | 192,000 | 2,00000 | 10,0000 | 2,02621 |
| СМР | 8,92333 | 9,00000 | 10,0000 | 267,700 | 4,30000 | 10,0000 | 1,23139 |
| СМЖ | 5,40000 | 5,65000 | 5,65000 | 162,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,64092 |
| СЛУЖ | 8,26000 | 8,10000 | 10,0000 | 247,800 | 4,20000 | 10,0000 | 1,49680 |
| ВЫЗОВ | 6,56000 | 6,90000 | 6,90000 | 196,800 | 2,00000 | 9,4000 | 1,81442 |
| ИСЖ | 8,33333 | 8,50000 | 9,00000 | 250,000 | 5,60000 | 10,0000 | 1,15351 |
| ПРЕДПР | 3,99333 | 3,90000 | 3,90000 | 119,800 | 1,00000 | 8,4000 | 2,05945 |
| АВТ | 7,73333 | 8,00000 | 8,00000 | 232,000 | 3,00000 | 12,0000 | 2,50425 |
| ЭГО | 4,70000 | 5,00000 | 5,00000 | 141,000 | 1,00000 | 9,0000 | 1,84110 |
| АГР | 6,00000 | 6,00000 | 6,00000 | 180,000 | 3,00000 | 9,0000 | 1,74198 |
| ПОД | 5,00000 | 5,00000 | 5,00000 | 150,000 | 0,00000 | 10,0000 | 2,25908 |
| ПОДЧ | 7,53333 | 7,50000 | 10,0000 | 226,000 | 3,00000 | 12,0000 | 2,86156 |
| ЗАВ | 6,40000 | 6,00000 | 6,00000 | 192,000 | 2,00000 | 13,0000 | 2,69866 |
| СОТ | 7,90000 | 8,00000 | 8,00000 | 237,000 | 2,00000 | 14,0000 | 2,38313 |
| АЛЬТ | 8,06667 | 7,00000 | 7,00000 | 242,000 | 2,00000 | 14,0000 | 3,46344 |
| ЕЕ | 3,56667 | 3,50000 | 1,00000 | 107,000 | 1,00000 | 9,0000 | 2,06253 |
| II | 1,90000 | 1,00000 | 1,00000 | 57,000 | 1,00000 | 5,0000 | 1,42272 |
| MM | 5,13333 | 5,00000 | 5,00000 | 154,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,70036 |
| E | 5,40000 | 6,00000 | 6,00000 | 162,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,79901 |
| Ee | 3,76667 | 4,50000 | 1,00000 | 113,000 | 1,00000 | 9,0000 | 2,67406 |
| I | 2,50000 | 1,00000 | 1,00000 | 75,000 | 1,00000 | 7,0000 | 2,06364 |
| Ii | 3,60000 | 4,50000 | 1,00000 | 108,000 | 1,00000 | 9,0000 | 2,66005 |
| M | 2,80000 | 3,00000 | 1,00000 | 84,000 | 1,00000 | 7,0000 | 1,73006 |
| e | 6,43333 | 7,00000 | 9,00000 | 193,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,56882 |
| i | 7,93333 | 8,00000 | 10,0000 | 238,000 | 3,00000 | 10,0000 | 2,08332 |
| m | 4,66667 | 4,50000 | 2,00000 | 140,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,50975 |
| Д | 5,33333 | 5,00000 | 6,00000 | 160,000 | 1,00000 | 11,0000 | 2,13886 |
| П | 4,36667 | 5,00000 | 5,00000 | 131,000 | 1,00000 | 8,0000 | 1,69143 |
| С | 5,90000 | 6,00000 | 6,00000 | 177,000 | 2,00000 | 9,0000 | 1,60495 |
| О | 4,40000 | 4,00000 | 3,00000 | 132,000 | 1,00000 | 8,0000 | 2,02740 |

Descriptive Statistics (Группа №2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Mean** | **Median** | **Mode** | **Sum** | **Minimum** | **Maximum** | **Std.Dev.** |
| САМООЦ | 0,59367 | 0,59000 | 0,760000 | 17,810 | 0,17000 | 0,8500 | 0,19217 |
| S | 76,9556 | 89,3350 | 89,3350 | 2308,67 | 16,00000 | 98,3300 | 24,9765 |
| САМОУВ | 72,6783 | 83,3350 | 83,3350 | 2180,35 | 6,00000 | 99,6700 | 27,2225 |
| АУТО | 73,2673 | 73,5000 | 62,6700 | 2198,02 | 16,00000 | 98,3300 | 21,0641 |
| ОЖИДПОЛ | 57,0876 | 53,0000 | 53,0000 | 1712,63 | 9,00000 | 100,0000 | 29,0812 |
| САМОИНТ | 66,2986 | 71,3300 | 92,3300 | 1988,96 | 5,33000 | 100,0000 | 31,6693 |
| САМОУВЕ | 72,2770 | 92,3300 | 92,3300 | 2168,31 | 7,33000 | 100,0000 | 30,1492 |
| ОТНДР | 61,2770 | 80,0000 | 80,0000 | 1838,31 | 15,00000 | 100,0000 | 27,6494 |
| САМОПРИ | 81,3356 | 89,6700 | 89,6700 | 2440,07 | 16,67000 | 100,0000 | 20,7244 |
| САМОРУК | 69,2453 | 79,6700 | 79,6700 | 2077,36 | 25,67000 | 100,0000 | 22,5505 |
| САМООБВ | 56,9350 | 60,6700 | 81,6700 | 1708,05 | 4,67000 | 100,0000 | 27,7977 |
| САМОИНТ | 59,2110 | 67,33500 | 80,00000 | 1776,330 | 3,00000 | 100,0000 | 33,27240 |
| САМОПОН | 62,02233 | 68,67000 | 68,67000 | 1860,670 | 4,33000 | 94,0000 | 26,94570 |
| ПРОФКОМ | 5,73667 | 5,00000 | 5,000000 | 172,100 | 2,20000 | 9,0000 | 1,77851 |
| МЕНЕДЖ | 5,09333 | 5,20000 | 2,800000 | 152,800 | 1,80000 | 9,4000 | 2,12293 |
| АВТО | 7,10000 | 7,40000 | 7,40000 | 213,000 | 2,00000 | 10,0000 | 1,98390 |
| СМР | 9,41000 | 10,00000 | 10,00000 | 282,300 | 7,00000 | 10,0000 | 1,07040 |
| СМЖ | 5,75000 | 5,85000 | 10,00000 | 172,500 | 1,00000 | 10,0000 | 3,27527 |
| СЛУЖ | 7,32667 | 8,00000 | 8,000000 | 219,800 | 2,80000 | 10,0000 | 2,06280 |
| ВЫЗОВ | 6,12667 | 5,90000 | 7,400000 | 183,800 | 2,60000 | 10,0000 | 2,03180 |
| ИСЖ | 7,73333 | 8,00000 | 6,000000 | 232,000 | 3,80000 | 9,6000 | 1,38298 |
| ПРЕДПР | 3,55333 | 3,20000 | 3,20000 | 106,600 | 1,00000 | 8,4000 | 1,77312 |
| АВТ | 8,70000 | 9,00000 | 9,00000 | 261,000 | 1,00000 | 14,0000 | 3,73382 |
| ЭГО | 6,66667 | 6,00000 | 5,000000 | 200,000 | 4,00000 | 12,0000 | 2,36837 |
| АГР | 7,90000 | 7,50000 | 7,50000 | 237,000 | 3,00000 | 13,0000 | 2,88097 |
| ПОД | 6,56667 | 6,00000 | 2,000000 | 197,000 | 2,00000 | 12,0000 | 3,26616 |
| ПОДЧ | 6,40000 | 6,00000 | 5,000000 | 192,000 | 1,00000 | 12,0000 | 3,04676 |
| ЗАВ | 6,63333 | 6,00000 | 8,000000 | 199,000 | 4,00000 | 13,0000 | 1,92055 |
| СОТ | 9,16667 | 9,00000 | 9,00000 | 275,000 | 2,00000 | 16,0000 | 3,04091 |
| АЛЬТ | 10,26667 | 10,00000 | 10,00000 | 308,000 | 1,00000 | 16,0000 | 3,32113 |
| ЕЕ | 3,83333 | 4,00000 | 1,000000 | 115,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,88974 |
| II | 2,73333 | 2,00000 | 1,000000 | 82,000 | 1,00000 | 8,0000 | 1,98152 |
| MM | 5,53333 | 5,00000 | 1,000000 | 166,000 | 1,00000 | 10,0000 | 3,33976 |
| E | 4,43333 | 4,00000 | 2,000000 | 133,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,84888 |
| Ee | 5,76667 | 7,00000 | 5,000000 | 173,000 | 1,00000 | 8,0000 | 2,23889 |
| I | 1,96667 | 1,00000 | 1,000000 | 59,000 | 1,00000 | 6,0000 | 1,79046 |
| Ii | 4,10000 | 5,00000 | 5,000000 | 123,000 | 1,00000 | 8,0000 | 2,20266 |
| M | 3,20000 | 3,00000 | 1,000000 | 96,000 | 1,00000 | 7,0000 | 2,31040 |
| e | 5,86667 | 6,50000 | 7,000000 | 176,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,37419 |
| i | 7,40000 | 8,00000 | 10,00000 | 222,000 | 1,00000 | 10,0000 | 2,62087 |
| m | 4,33333 | 4,50000 | 5,000000 | 130,000 | 1,00000 | 9,0000 | 2,21800 |
| Д | 5,73333 | 6,00000 | 6,000000 | 172,000 | 2,00000 | 9,0000 | 1,77984 |
| П | 4,30000 | 4,00000 | 4,000000 | 129,000 | 0,00000 | 9,0000 | 2,18380 |
| С | 5,86667 | 5,50000 | 4,000000 | 176,000 | 3,00000 | 10,0000 | 1,94286 |
| О | 4,10000 | 4,00000 | 4,00000 | 123,000 | 1,00000 | 6,0000 | 1,32222 |

**ПРИЛОЖЕНИЕ Г**

Таблица 1 - Результаты сравнительного анализа по методике «Диагностика направленности руководителя»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкалы** | **M 1** | **M 2** | **t** | **df** | **p** | **σ 1** | **σ 2** | **Р** |
| Дело | 5,33 | 5,73 | -0,79 | 58 | 0,4342 | 2,14 | 1,78 | 0,33 |
| Субор | 4,37 | 4,30 | 0,13 | 58 | 0,8952 | 1,69 | 2,18 | 0,17 |
| Себя | 5,90 | 5,87 | 0,07 | 58 | 0,9425 | 1,60 | 1,94 | 0,31 |
| Люди | 4,40 | 4,10 | 0,68 | 58 | 0,4999 | 2,03 | 1,32 | 0,02 |

**Условные обозначения:**

M – среднее значение в группах №1, №2;

t – критерий Стьюдента;

df – степень свободы;

p – уровень достоверности;

σ – стандартное отклонение в обеих группах;

Р – стандартная ошибка среднего.