

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ САМОАКТУАЛИЗИРУЮЩЕЙСЯ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

Современный подход к управлению всё более базируется на признании приоритета личности перед производством, прибылью, интересами предприятия, фирмы, учреждения. Именно такая постановка вопроса на сегодняшний день составляет культуру управления [1]. В связи с чем, психологическое знание о личности, тем более о личности руководителя, становится значимым и актуальным.

Многие акцентуации личности являются ключевыми в понимании профессиональной предрасположенности человека. Однако наличие той или иной акцентуации, даже при высоких значениях шкалы методики ММРІ, далеко не всегда служит противопоказанием для какой-то конкретной деятельности. Личность человека в процессе профессиональной деятельности включает механизмы компенсации и гиперкомпенсации, которые позволяют ей и при наличии каких-то неблагоприятных для данного вида деятельности акцентуаций, успешно работать [2].

Вопрос психологических особенностей личности лидера, его характера, психологической науке был всегда интересен. Так, Н. И. Конюхов (2002) пишет, что некоторые акцентуации способствуют достижению высот профессионализма, а некоторые – предопределяют профессиональную деформацию личности, низкий профессиональный уровень, несмотря на наличие профессиональных знаний. Поэтому для каждого типа личности и каждой профессии сочетание акцентуаций всегда индивидуально [4].

Это касается и паранойально акцентуированных черт личности: в некоторых условиях они могут помогать личности успешно руководить, и напротив, – стать причиной профессиональной деформации, пишет автор. Каждый четвертый с чертами паранойальной акцентуации личности явно непригоден для работы с людьми, но наличие черт паранойальности не всегда бывает противопоказанием для успешной управленческой деятельности. Более того, умеренные паранойально акцентуированные черты личности, по мнению Н. И. Конюхова, должны присутствовать в личности успешного руководителя [4].

Поскольку целью нашего исследования является выявление психологических особенностей личности лидера, нами была сформирована выборка из 110 человек (43 мужчины и 67 женщин). Большинство испытуемых занимают руководящие должности в различных организациях, предприятиях г. Новосибирска. При помощи методики СМІІІ нами была сформирована

экспериментальная («лидеры») из 36 человек (20 женщин и 16 мужчин) и контрольная («не лидеры») из 35 человек (16 женщин и 19 мужчин) группы. Значимых гендерных различий в профилях личности нами выявлено не было.

Л. Н. Собчик (2002) был выделен типичный профиль личности лидера по СМИЛ. Он характеризуется следующими особенностями: на профиле лидерство представлено пиками на 4-ой и 9-ой шкалах, что говорит о высоком уровне притязаний, преобладании мотивации достижения, высокой самооценке, оптимизме и жизнелюбии. Также для лидера характерна низкая 0-ая шкала (Si – социальной интроверсии), умеренно повышенные 3-ья (Hu – эмоциональной лабильности), 6-ая (Pa – шкала ригидности), 7-ая (Pt – шкала тревожности) и 8-ая шкалы (Sc – шкала индивидуалистичности) [5].

Для женщин – высокая 5-я шкала (Mf – шкала мужественности-женственности) будет свидетельствовать о лидерских качествах. Лидерский профиль характеризуется показателями силы, стеничности, коммуникативности. Нежелательным сочетанием в профиле личности лидера является следующее: повышенная 1-ая шкала; низкая 2-я (ниже 50 T, а также ниже 1-й и 3-й шкал); низкая 3-ья шкала; высокая (выше 75 T) 4-ая шкала; высокая 6-ая шкала; низкая 7-ая шкала.

Согласно данным нашего исследования усредненный профиль личности лидера характеризуется тенденцией к повышению самоутверждения, своей значимости, доминирования, независимости, упорства в достижении цели, склонности к руководству окружающими, верности принципам, сформированным на основе личного опыта, активной личностной позиции, высокой поисковой активности, мотивации достижения, уверенности и быстроты принятия решения, стремления к самостоятельности и независимости.

Кроме основных шкал нами были введены дополнительные шкалы СМИЛ: (Pd2) проблема авторитарности, (Lp) лидерство, (Mf3) альтруизм, (Wa) отношение к работе, (Or) оригинальность, (Do) доминирование.

В табл. 1 представлен сравнительный анализ экспериментальной и контрольной групп по показателям дополнительных шкал СМИЛ.

Как видно из табл. 1, у лидеров (экспериментальная группа) значимо ($p < 0,05$ и $p < 0,001$) выше, чем у испытуемых контрольной группы, показатели авторитарности (23,7 и 20,8 балла) и доминирования (58,8 и 46,7 баллов), и значимо ($p < 0,001$) ниже отношение к работе (37,6 и 49,7).

Для изучения взаимосвязей между психологическими и другими параметрами личности мы провели факторный анализ (по методу главных компонент по типу вращения varimax) результатов исследований 110 респондентов. Корреляционная матрица включала в себя следующие показатели: удовлетворенность работой (6 переменных), смысловые ориентации (6 переменных), способы поведения в конфликтных

**Сравнительный анализ показателей дополнительных шкал СМИЛ
в экспериментальной и контрольной группе**

№	Дополнительная шкала	M_1	σ_1	M_2	σ_2	Коэффициент Стьюдента (t)	Уровень значимости
1	Авторитарность	23,7	2,36	20,8	3,19	2,69	0,012*
2	Лидерство	66,0	5,72	43,6	6,80	9,25	0,000**
3	Альтруизм	44,6	11,80	53,2	10,87	1,92	0,066
4	Отношение к работе	37,6	7,14	49,7	6,97	4,37	0,000**
5	Оригинальность	44,1	7,23	47,5	8,55	1,10	0,282
6	Доминирование	58,8	5,32	46,7	8,21	4,65	0,000**

Примечание: M_1 — «лидеры»; M_2 — «не лидеры».

Примечание: * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,001$

ситуациях (5 переменных), саморегуляция (7 переменных), интернальность (7 переменных), характерологические показатели по СМИЛ (15 переменных), реактивная и личностная тревожность, коммуникативные и организаторские способности, коэффициент интеллекта (по Айзенку), а также возраст и стаж работы.

В результате факторного анализа мы получили пяти факторную структуру, где полученные факторы объясняют 55,2 % общей дисперсии **Первый фактор** (15,1% общей дисперсии, факторный вес - 7,1) имеет следующую полярную структуру: положительный полюс фактора образован такими переменными, как осмысленность жизни (0,93), наличие целей в жизни (0,74), способность радоваться самому процессу жизни (0,69), ощущение результативности жизни (0,69), локус контроля — Я (0,78), локус контроля — жизнь (0,81), общая интернальность (0,68), интернальность в области достижений (0,68) и интернальность в области неудач (0,56). Отрицательный полюс фактора включает такие переменные, как личностная (-0,50) и реактивная (-0,51) тревожность, альтруизм (-0,54), избегание как способ поведения в конфликте (-0,44), шкала пессимистичности (-0,51).

Второй фактор (13% общей дисперсии, факторный вес — 6,1) также би-полярный: на положительном полюсе фактора имеют высокую нагрузку шкала лидерства (0,77), коммуникативные и организаторские способности (0,82 и 0,66), доминирование как способ поведения в конфликте (0,59), авторитарность (0,50), гибкость (0,63) и оптимистичность (0,49). На отрицательном полюсе фактора: возраст (-0,82) и стаж работы (-0,56), неудовлет-

воренность размером заработной платы (-0,32), социальная интроверсия (- 0,88).

Взаимосвязи между переменными второго фактора образуют новую переменную, которую можно назвать «лидерство», так как этот показатель имеет значимую нагрузку по фактору. С показателем «лидерство» тесно связаны коммуникативные и организаторские способности, оптимистичность, экстраверсия, гибкость, доминирование (способность влиять на других) и авторитарность.

Третий фактор (10% общей дисперсии, факторный вес – 5,8) также имеет биполярную структуру и содержит шесть переменных со значимыми нагрузками по фактору. С положительной нагрузкой в этот фактор входят показатели неудовлетворенности трудом (степенью реализации профессиональных способностей (0,68), степенью реализации творческих способностей (0,82), возможностью повышения квалификации (0,75), разнообразием работы (0,71)), компромисс как стратегия поведения в конфликтных ситуациях (0,52). С отрицательной значимой нагрузкой в этот фактор входит показатель - интернальность в семейных отношениях (-0,41).

Четвертый фактор (11% общей дисперсии, факторный вес – 5,2) по своей структуре униполярный и включает следующие переменные: планирование (0,66), моделирование (0,54), программирование (0,69), самостоятельность (0,75), общий уровень саморегуляции (0,84), соперничество (0,65), индивидуалистичность (0,53).

Пятый фактор (6% общей дисперсии, факторный вес – 4,3) также униполярный и содержит две переменные: отношение к работе (0,63) и интернальность в области здоровья (0,63).

Таким образом, о структуре личности лидера мы можем судить по переменным, тесно связанным со шкалой лидерства корреляционными связями.

Полученные нами результаты факторного анализа согласуются с данными корреляционного анализа между показателем теста СМЛ «Лидерство» и другими индивидуально-психологическими свойствами личности. В табл. 2 представлены значимые коэффициенты корреляции между индивидуально-психологическими свойствами личности и показателями шкалы СМЛ «Лидерство».

Как видно из табл. 2, исследование корреляционных связей показало, что лидерство отрицательно связано с такими показателями, как возраст и стаж работы ($R = -0,495$ и $-0,363$ при $p = 0,001$ и $0,018$). Значит, лидерские качества присущи более молодым людям, причем у женщин и мужчин лидерские черты обнаруживаются в равной степени.

Положительно связаны с лидерством коммуникативные и организаторские способности ($R = 0,660$ и $-0,407$ при $p = 0,000$ и $0,007$), мотивация достижения успеха ($R = 0,453$ при $p = 0,035$), такие регуляторные процессы, как

Корреляционные связи между лидерством и другими личностными качествами лидеров

Переменные		Лидерство	
		Коэффициент корреляции	Уровень значимости
Возраст		-0,50	p=,001**
Стаж работы		-0,36	p=,018*
Коммуникативные способности		0,66	p=,000**
Организаторские способности		0,41	p=,007*
Мотивация достижения успеха		0,45	p=,035*
Показатели саморегуляции	Оценка результатов	0,37	p=,015*
	Гибкость	0,37	p=,016*
Дополнительные шкалы СМИЛ	Авторитарность	0,52	p=,000**
	Альтруизм	-0,28	p=,048*
	Отношение к работе	-0,54	p=,000**
	Доминирование	0,60	p=,000**
	Социальная интроверсия	-0,71	p=,000**
Интернальность	общая	0,28	p=,046*
	в области неудач	0,29	p=,040*

Примечание: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,001$

«Оценка результатов» ($R=0,372$ при $p=0,015$) и «Гибкость» ($R=0,369$ при $p=0,016$), личностные особенности (по СМИЛ): авторитарность ($R=0,522$ при $p=0,0001$), доминирование ($R=0,595$ при $p=0,000$), общая интернальность и интернальность в области неудач ($R=0,278$ и $0,286$ при $p=0,046$ и $p=0,040$).

Лидерство отрицательно связано с такими личностными качествами, как альтруизм ($R= -0,275$ при $p=0,048$), отношение к работе ($R= -0,541$ при $p=0,000$) и социальная интроверсия ($R= -0,705$ при $p=0,000$).

Корреляционный анализ также показал, что лидерство не зависит от образования, удовлетворенности или неудовлетворенности трудом, реактивной и личностной тревожности, мотивации избегания неудач, показателей смысловых ориентаций, общей саморегуляции и таких регуляторных процессов в системе саморегуляции личности, как программирование, моделирование, планирование, самостоятельность,

личностных качеств (оптимистичности, оригинальности), способов поведения в конфликтных ситуациях, интернальности в области достижений, семейных, производственных и межличностных отношений и интернальности по отношению к своему здоровью.

Таким образом, по результатам корреляционного и факторного анализов мы можем представить следующую модель личности лидера. Лидер – это личность, характеризующаяся авторитарностью, доминированием в межличностных отношениях, жизнелюбием, осмысленностью жизни, интернальным локусом контроля, обладающая достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о смысле жизни, способная брать на себя ответственность за свои достижения и неудачи, с высоким уровнем саморегуляции, гибкостью, способностью к рефлексии, высоким уровнем интеллекта, мотивацией достижения успеха.

На следующем этапе исследования мы поставили перед собой задачу выявить личностные качества и характерологические особенности лидеров, самореализующихся в профессиональной деятельности. Для оценки самоактуализации личности лидера нами было проведено тестирование по тесту САТ (Самоактуализационный тест) Л. Я. Гозман, М. В. Кроз, М. В. Латинской. По результатам тестирования мы разделили группу испытуемых на самоактуализирующихся и несамоактуализирующихся людей. Так, из числа испытуемых, имеющих лидерские качества по СМЛЛ, нами были отобраны люди, имеющие профиль самоактуализирующейся личности.

Затем нами был проведен сравнительный анализ личностных особенностей самоактуализирующихся и несамоактуализирующихся испытуемых, имеющих лидерские качества. По данным методики САТ, из 36 испытуемых-лидеров были отобраны как самоактуализирующиеся 12 человек. Их отличают высокие баллы по всем шкалам теста САТ. Сравнительные данные по тесту САТ самоактуализирующихся и несамоактуализирующихся лидеров представлены в табл. 3.

Как видно из табл. 3, показатели всех шкал теста САТ у самоактуализирующихся лидеров выше, чем у несамоактуализирующихся лидеров, разница значима по шкалам компетентности, гибкости поведения, синергии, познавательных потребностей и креативности.

Таким образом, самоактуализирующиеся лидеры имеют качества, отличные от просто лидеров. Желание быть успешным в своей профессиональной деятельности вносит некоторые изменения в структуру личности лидера. Так, у них выявляется меньшая личностная тревожность по сравнению с контрольной группой, выше показатели коммуникативных и организаторских способностей, причем показатели коммуникативных способностей выше на значимом уровне. Измерение уровня субъективного контроля показало, что у лидеров-профессионалов выше, чем

Показатели теста САТ самоактуализирующихся и несамоактуализирующихся лидеров

№	Наименования шкал	Самоактуализирующиеся лидеры	Несамоактуализирующиеся лидеры	Уровень значимости
1	Компетентности (Тс)	65,1	50,2	0,045*
2	Поддержки (I)	55,0	51,1	0,640
3	Ценностных ориентаций (SAV)	63,2	57,0	0,348
4	Гибкости поведения (Ex)	60,1	45,3	0,030*
5	Сензитивности к себе (Fr)	45,3	42,4	0,578
6	Спонтанности (S)	59,8	53,8	0,096
7	Самоуважения (Sr)	70,0	67,0	0,453
8	Самопринятия (Sa)	72,1	68,2	0,455
9	Представлений о природе человека (Nc)	60,2	54,5	0,068
10	Синергии (Sy)	53,9	45,3	0,042*
11	Принятия агрессии (A)	50,1	47,1	0,564
12	Контактности (C)	65,2	62,9	0,321
13	Познавательных потребностей (Cog)	49,8	40,3	0,026*
14	Креативности (Cr)	56,4	45,2	0,027*

в контрольной группе, показатели интернальности в области достижений и интернальности в области межличностных отношений.

Библиографический список

1. Борисова, Е. М. Диагностика управленческих способностей / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова, М. О. Мдивани // Вопросы психологии. – 1997. – № 2. – С. 112.
2. Виноградов, А. В. Теоретические основы психологии управления. Учебное пособие / А. В. Виноградов, Е. Н. Кубарев. – Томск: ИЗИДО, 2001.
3. Занковский, А. Н. Организационная психология / А. Н. Занковский. / М.: Флинта: МПСИ, 2000.
4. Конюхов, Н. И. Современные концепции психологических, тестологических подходов к изучению личности. Источник: Psycho.ru, 2002.
5. Собчик, Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. / Л. Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2002. – 72 с.