Семенухин Павел Юрьевич. Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности лидера : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Семенухин Павел Юрьевич; [Место защиты: Новосиб. гос. пед. ун-т]. - Новосибирск, 2008. - 156 с. : ил. РГБ ОД, 61:08-19/184

**Содержание к диссертации**

Введение

Глава 1 .Самореализация личности как предмет психологического исследования 12

1.1. Теоретико-методологические подходы к изучению феномена самореализации личности 12

1.2. Профессиональная самореализация личности как предмет психологического исследования 24

1.3. Самореализация личности лидера в профессиональной деятельности 34

Выводы по первой главе 45

Глава 2. Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности лидера 49

2.1. Психологические особенности личности лидера как субъекта профессиональной деятельности 49

2.2. Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной самореализации личности лидера 63

2.3. Мотивационные и интеллектуальные детерминанты профессиональной самореализации личности лидера 71

Выводы по второй главе 88

Глава 3. Экспериментальное исследование психологических детерминант профессиональной самореализации личности лидера 92

3.1. Организация и методы исследования 92

3.2. Исследование структуры личности лидера 105

3.3. Исследование ценностно-смысловых детерминант профессиональной самореализации личности лидера 124

3.4. Исследование интеллектуальных и мотивационных детерминант профессиональной самореализации личности лидера 131

Выводы по третьей главе 135

Заключение 136

Библиографический список 142

Приложение 152

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования,**несмотря на кажущуюся аксиоматичность успешности личности лидера в профессиональной деятельности, несомненна. Изменения последних лет в жизни населения нашей страны, касающиеся моральных, нравственных, этических норм поведения, потребовали новых подходов к исследованию социальных процессов, в том числе, к изучению феномена лидерства. Изменения в обществе не могли не сказаться на восприятии людьми личности лидера. Переход от одной социальной системы к другой, как правило, сопровождается изменением социальных норм, нравственных ценностей, установок у большой части населения страны.

На макросоциальном уровне формируются новые социальные группы со своими нормами и ценностями. Поэтому каждое время формирует определенную модель личности лидера, аккумулируя, объединяя мнения представителей разных слоев и разных возрастных групп населения. Благодаря изменениям, происходящим в умах большинства трудоспособного населения нашей страны, выдвигаются в лидеры люди, в структуре личности которых также происходят качественные изменения, которые практически еще не исследованы.

Особенно лидерские качества важны в профессиональной деятельности руководителей разного ранга. В связи с неустойчивым материально-экономическим положением подавляющего большинства населения страны цена любого управленческого решения приобретает особое значение, тем более, если оно касается человеческих судеб. Поэтому успешность лидера в профессиональной деятельности обусловлена многими факторами, включая и формирование определенной структуры личности лидера под влиянием общественных норм и ценностей.

Изучение психологических детерминант профессиональной самореализации личности лидера является, бесспорно, актуальным не только

лидера 131

Выводы по третьей главе 135

Заключение 136

Библиографический список 142

Приложение 152

**5**в связи с трудностью самореализации личности в кризисный для страны период, но и в связи с необходимостью формирования творчески мыслящих людей, способных эффективно выполнять профессиональную деятельность в характерных для современности постоянно изменяющихся и нестандартных условиях.

Современность предъявляет к человеку, особенно руководителю, повышенные требования к творческой активности, к умению находить новые пути решения проблем, уметь по-иному взглянуть на них, искать и находить новые формы работы. Поэтому очень важно выявить, насколько взаимосвязаны структура мышления, сформировавшиеся личностные особенности, ценностные ориентации, профессиональное самоопределение с успешностью лидера в деятельности, выявить психологические детерминанты его профессиональной самореализации. Исследование проблемы профессиональной самореализации личности лидера и разработка программ развития лидерских качеств имеют большую научную и практическую актуальность.

**Степень разработанности проблемы.**Изучению психологической сущности феномена лидерства и психологических детерминант профессиональной самореализации личности лидера способствовали исследования ученых, работающих в области управления персоналом (Р.Л.Кричевский, Т.Ю.Базаров, Т.Шульц, Г.Беккер, М.Мескон, Ф.Хедоури, О.С.Виханский, А.И.Наумов, А.М.Столяренко, А.А.Урбанович и др.); профессионального отбора .(И.А.Логинова, Л.Н.Собчик) организационной психологии (А.Н.Занковский), мотивации деятельности (Г.Герцберг, В.Г.Леонтьев, Е.П. Ильин), самоактуализации и самореализации личности (А.Маслоу, Г.Олпорт, А.К.Абульханова-Славская, А.Г.Асмолов, Л.А. Коростылева), проблемы лидерства (Р.Стогдилл, П.Друкер, Д.Максвелл, Д.Маршалл, Д.Макгрегор, С.Митчел, Д.Хоманс, Ф.Фидлер, С.Эванс, А.Менегетти, М.С.Балунов, Н.В.Белякова, Т.Е.Вежевич, И.В.Дрыгина,

Э.Е.Лукьянчиков, Т.В.Махина, Н.И.Юртаева, А.С.Калюжный, Я.И.Подоляк, М.И.Рожков и др.).

Анализ психолого-педагогических исследований показал, что, несмотря на существующие теоретические и экспериментальные исследования, выявление психологических детерминант профессиональной самореализации лидера, взаимосвязи структуры его мышления, личностных особенностей, ценностных ориентации и профессионального самоопределения с успешностью в деятельности остается **актуальной проблемой,**требующей дальнейшего изучения, поскольку имеющиеся психологические исследования затрагивают лишь отдельные аспекты названной проблемы.

Современные социальные, экономические, информационные и психолого-педагогические условия, в которых протекает самореализация лидера, обостряют ряд противоречий, разрешение которых требует от психологической науки детального изучения вышеназванной проблемы. Такие **противоречия**возникают между:

- потребностью общества в успешно самореализующихся лидерах и  
существующими в современной социальной ситуации развития государства  
трудностями в их профессиональной и личной самореализации;

- потребностью науки в психологическом осмыслении условий  
самореализации личности лидера, его психологической поддержки и  
недостаточной разработанностью образовательных программ развития  
лидерских качеств.

Недостаточная теоретическая и методологическая разработанность, актуальность и практическая значимость обусловили выбор темы «Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности лидера».

**Объект исследования:**профессиональная самореализация личности лидера.

**Предмет исследования:**психологические детерминанты

профессиональной самореализации личности лидера.

**Цель исследования**- выявление психологических детерминант профессиональной самореализации личности лидера.

Исходя из цели исследования, нами были поставлены следующие **задачи:**

1. Провести теоретический анализ основных подходов к изучению профессиональной самореализации личности лидера.
2. Охарактеризовать психологические особенности личности лидера как субъекта профессиональной деятельности.
3. Проанализировать влияние лидерских качеств на самореализацию личности в профессиональной деятельности.
4. Выявить в ходе опытно-экспериментальной работы психологические детерминанты профессиональной самореализации личности лидера.

В соответствии с целью исследования нами сформулирована **гипотеза,**состоящая из следующих допущений:

1. Профессиональная самореализация личности лидера  
детерминирована ценностно-смысловыми, интеллектуальными и  
мотивационными особенностями личности.

2. Влияние лидерских качеств на самореализацию личности в  
профессиональной деятельности опосредствуется её ценностно-смысловым  
восприятием мира, личностными конструктами, образом «Я», мотивацией  
достижения.

3. Психологическими детерминантами профессиональной  
самореализации личности лидера являются: адекватная самооценка,  
мотивация достижения успеха, установка на результат, высокий интеллект,  
степень осмысленности жизни, профессионализм, стремление к  
самоактуализации, потребность в признании и уважении.

**Теоретико-методологической основой исследования**явились основные методологические положения отечественной психологии: о взаимосвязи и взаимообусловленности всех явлений материального мира (принцип детерминизма) и о единстве интеллектуального и эмоционального (С.Л.Рубинштейн); о системном подходе к изучению психического (Б.Ф.Ломов); о культурно-исторической основе высших психических функций (Л.С.Выготский); психологическая теория деятельности (А.Н.Леонтьев), теоретические положения об общении и межличностном взаимодействии (А.А.Бодалев, Б.Ф.Ломов); о феномене ценностного отношения человека к другому человеку (аксиологический подход), о свободе выбора и её относительности (К.Ясперс, Ж-П.Сартр), представления о мотивации достижения, разработанные в трудах Дж.Аткинсона, Х.Хекхаузена, А.Маслоу, представления о внутренней и внешне выраженной мотивации, механизмах мотивации (М.Г.Ярошевский, Д.Б.Богоявленская, В.А.Петровский, В.Г.Леонтьев и др.), представления о феномене лидерства (Р.Л.Кричевский, Ю.Н.Волков, А.Л.Журавлев, Б.Д.Парыгин, Р.Л.Рыжак, Я.И.Подоляк, У.Бланк, У.Беннис, П.Друкер, Д.Максвелл, Р.Стогдилл, Ф.Фидлер и др.).

Методы исследования. В процессе выполнения диссертационного исследования использовались: теоретический анализ психологической и философской литературы; организация опытно-экспериментальной работы по специально разработанной программе, в ходе которой применялись анкетный опрос, тестирование. Определение индивидуально-психологических особенностей личности проводилось с использованием теста ММРІ в адаптации Л.Н.Собчик. В работе использовались методика диагностики уровня субъективного контроля Дж.Роттера (адаптация Е.Ф.Бажина, С.А. Голынкиной, A.M. Эткинда), методика К.Томаса «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях», методика диагностики реактивной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л.Ханина, тест «Коммуникативные и организаторские способности» (КОС-1),

**9**самоактуализационный тест (CAT) Л.Я.Гозман, М.В.Кроз, М.В.Латинской,  
методика «Ценностные ориентации» М.Рокича, тест смысложизненных  
ориентации (СЖО) Д.А.Леонтьева, опросник стиля саморегуляции поведения  
В.И.Моросановой. Для изучения особенностей интеллектуальной

деятельности применялись тесты Р.Амтхауэра, Г.Айзенка, краткий отборочный тест (КОТ). В работе использовались математические методы анализа информации (дисперсионный, t-критерий Стьюдента, корреляционный, факторный), компьютерный статистический пакет «STATISTICA 6.0».

**Обоснованность и достоверность**результатов исследования обеспечивались исходными теоретико-методологическими положениями, применением комплекса теоретических и эмпирических методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования, проверкой гипотезы и теоретических выводов в эксперименте, применением стандартизированных психодиагностических методик и методов математической статистики при обработке результатов исследования (корреляционного, дисперсионного и факторного анализов). Объемные математические расчеты производились с помощью статистического пакета «STATISTICA 6.0»

**Научная новизна исследования:**

1. Проведен сравнительный анализ личности лидера и нелидера, выделены индивидуально-психологические особенности личности лидера.
2. Выявлены особенности влияния индивидуально-психологических характеристик на самореализацию лидера-профессионала.
3. Установлено, что психологическими детерминантами профессиональной самореализации личности лидера являются особенности ценностно-смысловой, мотивационной и интеллектуальной сфер.

**Теоретическая значимость**исследования заключается в том, что  
полученные данные дополняют научные представления о самореализации  
личности лидера. Получены новые данные о детерминации  
профессиональной самореализации лидера индивидуально-

10 психологическими особенностями его личности. Выявлены различия в мотивационной и ценностно-смысловой сферах личности лидеров и нелидеров, оказывающие влияние на их самореализацию- в профессиональной деятельности.

**Практическая значимость исследования.**Полученные результаты внедрены в практику работы кафедры психологии личности и специальной психологии факультета психологии НГПУ в учебных дисциплинах «Психология управления» и «Психология менеджмента» (лекционные курсы и семинарские занятия).

Представленные в исследовании структура личности лидера и психологические детерминанты его профессиональной самореализации могут использоваться- в организации учебно-воспитательного процесса, осуществляемого в любых типах учебных заведений. Экспериментально подтвержденные результаты могут быть полезны при оказании профориентационных и психолого-консультативных услуг.

**Апробация и внедрение результатов, исследования.**Основные  
положения и результаты диссертационного исследования докладывались на  
научно-практических и научно-методических конференциях: 4-й  
Всероссийской научно-практической конференции «Гуманизация,  
образования в контексте системного подхода» (Бийск, 2007);  
Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы  
обеспечения безопасности образовательного пространства» (Новосибирск,  
2007); Международной научно-практической конференции

«Социокультурные проблемы современного человека» (Новосибирск, 2008) и других, а также были опубликованы в журнале «Философия образования» (Новосибирск, 2007), «Сибирском педагогическом журнале» (Новосибирск, 2007). Материалы исследования были приняты к внедрению в работу кадровых служб группы компаний FT и Торгового Холдинга «Сибирский гигант», внедрены в практику работы Межрегиональной Ассоциации «Сибирское Соглашение» и Муниципального Учреждения «Комплексный

центр социального обслуживания населения» Ленинского района г. Новосибирска.

По результатам исследования автором подготовлено и опубликовано 6 научных работ.

**На защиту выносятся следующие положения:**

**1.**Профессиональная самореализация личности лидера  
детерминирована ценностно-смысловыми, интеллектуальными и  
мотивационными особенностями личности.

1. Влияние лидерских качеств на самореализацию личности в профессиональной деятельности опосредуется ценностно-смысловым восприятием мира, личностными конструктами, образом «Я», мотивацией достижения.
2. Психологическими детерминантами самореализации личности лидера-профессионала являются адекватная самооценка, высокий уровень интеллекта, мотивация достижения успеха, установка на результат, степень осмысленности жизни, высокий профессионализм, стремление к самоактуализации, потребность в признании и уважении.

**Основные этапы исследования.**Диссертационное исследование проводилось с 2004 по 2008 годы и включало три этапа.

Первый этап (2004-2005 г.г.) - теоретический. Анализ психологической и педагогической литературы по теме исследования, изучение степени исследованности проблемы, формулирование гипотезы и аппарата исследования, выбор базы исследования и разработка программы экспериментальной работы, подбор психологических методов исследования.

Второй этап (2006-2007г.г.) - экспериментальный. Осуществлялась экспериментальная проверка выдвинутой гипотезы в соответствии с разработанной программой, проводились математико-статистическая обработка данных и анализ полученных результатов.

**12**Третий этап (2007-2008 г.г.) - обобщающий. Проводилась контрольная и итоговая диагностика испытуемых, обобщались полученные в эксперименте результаты; формулировались основные выводы, оформлялись результаты теоретического и эмпирического исследования.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения, библиографического списка, включающего 136 источников, в том числе 15 на иностранном языке, и приложения. Текст диссертации содержит 18 таблиц, 4 рисунка. Объем диссертации составляет 152 страницы машинописного текста.

## Теоретико-методологические подходы к изучению феномена самореализации личности

Рассматривая различные подходы к изучению феномена самореализации, необходимо отметить, что в целом этот феномен имеет комплексный, междисциплинарный характер. Понятие «самореализация» нашло отражение в таких науках, как педагогика, социология, философия, которые оказали влияние на теоретико-методологические предпосылки становления проблемы самореализации личности в психологии. Нас интересовали вопросы изученности феномена самореализации в рамках психологических теорий.

Понятие «самореализация» одним из первых начал использовать А.Адлер. По его мнению, люди, прежде всего, стремятся к превосходству, что представляет собой фундаментальный закон человеческой жизни. Превосходство А.Адлер понимал как достижение наибольшего из возможного. Такое стремление является врожденным, потому что это и есть сама жизнь. Иными словами, это «нечто, без чего жизнь человека невозможно представить» (1956, С.104). Автор делает акцент на социальных детерминантах личности, рассматривая индивида как творческое и самоопределяющееся целое с учетом его индивидуальной субъективности. По А.Адлеру, человек сам творит свою личность. Обладая креативным Я, он ставит перед собой цель и определяет пути ее достижения.

Понятие «самореализация» (чаще «самоактуализация») используется и в работах таких зарубежных психологов гуманистического направления, как К.Роджерс, З.Фромм, А.Маслоу. Они, равно как А.Адлер, опираются на философские подходы к проблеме самореализации, не формулируя ни своих дефиниций, ни механизмов самореализации. Согласно феноменологической теории К.Роджерса, тенденция к актуализации, утверждению, усилению избирательна и направлена на аспекты среды, способствующие конструктивному продвижению личности, ее завершенности и целостности. К.Роджерс считает, что линии самоактуализации заданы наследственно и проявляются в естественном созревании организма, в том, что в ходе созревания организм становится более дифференцированным, развитым, специализированным. Автор отмечает, что тенденция движения вперед реализуется только при условии ясного восприятия и адекватной символизации человеком своих выборов, проверки своих гипотез, различения им прогрессивного и регрессивного поведения. Как индикатор таких условий, как меру соответствия К.Роджерс использует понятие «конгруэнтность—неконгруэнтность». Неконгруэнтность выражается в проявлении феноменологии (переживаниях, чувствах, ценностях) тревоги, угрозы, а конгруэнтность соответствует адекватности, гармоничности. Именно процесс личностного роста, по мнению К.Роджерса, приводит к реализации личностного потенциала. Такое представление подводит к пониманию конгруэнтности как степени соответствия Я-реального Я-идеальному. Я-идеальное включает в себя, атрибуты, которые человек хотел бы иметь, которые больше всего ценит и к которым стремится, в то время как Я-реальное отражает собственные характеристики «здесь и сейчас». Расхождение между Я-идеальным и Я-реальным способствует саморазвитию, самосовершенствованию. Однако значительные расхождения могут стать препятствием, поскольку сопровождаются острым чувством неудовлетворения, которое может блокировать и искажать намерения, привнося неконгруэнтность.

## Психологические особенности личности лидера как субъекта профессиональной деятельности

Изменения последних лет в жизни населения нашей страны, касающиеся моральных, нравственных, этических норм поведения, потребовали новых подходов к исследованию социальных процессов, в том числе, к изучению феномена лидерства. Изменения в обществе не могли не сказаться на восприятии людьми личности лидера. Переход от одной социальной системы к другой, как правило, сопровождается изменением социальных норм, нравственных ценностей, установок у большой части населения страны. На макросоциальном уровне формируются новые социальные группы со своими нормами и ценностями.

Поэтому каждое время формирует определенную модель личности лидера, объединяя мнения представителей разных слоев и разных возрастных групп населения. Благодаря изменениям, происходящим в умах большинства населения нашей страны, выдвигаются в лидеры люди, в структуре личности которых также происходят качественные изменения, которые практически еще не исследованы.

Лидер в профессиональной деятельности удовлетворяет потребности в достижении успеха и потребности во власти, что осуществимо при условии, если человек занимает руководящую должность. Поэтому так близки понятия «лидерство» и «руководство». Новый подход к управлению всё более базируется на признании приоритета личности перед производством, перед прибылью, перед интересами предприятия, фирмы, учреждения. Именно такая постановка вопроса ныне составляет культуру управления. Вот почему без психологических знаний о личности, тем более о личности руководителя, не обойтись.

Наличие у руководителя лидерских качеств положительно влияет на сплоченность коллективов, характер взаимодействия и эмоциональную окраску взаимоотношений между членами группы, степень согласованности формальных и неформальных структур в группе, а также на возможности разрешения и предупреждения межличностных конфликтов в коллективе. В то же время отсутствие у руководителя функции лидера оказывает демотивирующее влияние на подчиненных и отрицательно сказывается на состоянии психологического климата в коллективе.

Специфика профессиональной деятельности руководителей любого уровня такова, что для успешности руководящей деятельности необходима основа, обеспечивающая их личностную правомочность управления людьми. Этой основой может являться личностный авторитет и лидерский статус в группе. Лидер является не только руководителем и организатором выполнения определенных профессиональных задач, он является еще и тем человеком, который способен увлечь других общей идеей и повести их за собой. Поэтому так важен в структуре профессионально важных качеств руководителя именно личностный блок, в том числе субъективное представление руководителя о себе, как профессионале и личности.

Изучение проблемы лидерства в профессиональной деятельности невозможно без исследования психологических особенностей и профессионального образа «Я» человека с лидерскими качествами. Я-концепция лидера включает в себя, как минимум, элементы профессионального образа «Я» управленца и, как максимум, идеальный образ, соответствующий представлениям о желаемых результатах. Содержание желаемых результатов соотносятся с ценностями и ценностными ориентациями субъекта профессиональной деятельности.

## Организация и методы исследования

Методика К.Томаса. Предназначена для определения типичных способов реагирования на конфликтные ситуации. С ее помощью можно выявить насколько человек склонен к соперничеству или сотрудничеству в группе, в команде, стремится к компромиссам и избегает конфликтов или, наоборот, идет на их обострение. Впервые эта методика была адаптирована и применена Н.В. Гришиной в ее кандидатской диссертации (ЛГУ, 1978). Для описания типов поведения людей в конфликтах К. Томас применяет двумерную модель, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в ситуацию, и напористость, для которой характерен акцент на собственных интересах. Соответственно этим двум измерениям К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

1) соперничество (конкуренция) как стремление к отстаиванию своих интересов в ущерб другому;

2) приспособление - принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс - уступка в ответ на уступку;

4) избегание - отсутствие стремления как к кооперации, так и к достижению собственных целей;

5) сотрудничество - участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В опроснике каждый из пяти вариантов поведения описывается 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Количество баллов, набранных испытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Методика диагностики уровня субъективного контроля Дж.Роттера (модифицирована Е.Ф.Бажиным, С.А.Голынкиной, А.М.Эткиндом в Ленинградском психоневрологическом институте им. В.М.Бехтерева). В основу определения уровня субъективного контроля (УСК) личности положены две предпосылки: 1. Люди различаются между собой по тому, как и где они локализуют контроль над значимыми для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае человек полагает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил - обстоятельств, других людей и т.д. Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности. Любому человеку свойственна определенная позиция на континууме, простирающемся от экстернального к интернальному типу.