Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тюменский государственный университет»

На правах рукописи

Старцева Вера Александровна

Роль поступков в достижении личностной интегрированности

Специальность 19.00.01 – Общая психология, психология личности,

история психологии

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических
наук, профессор
Доценко Е.Л.

Тюмень – 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Стр.

ВВЕДЕНИЕ 4
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ 15
1.1. Личностная интегрированность как предмет научных исследований ... 15
1.1.1. Понятие личностной интегрированности 15
1.1.2. Исследования процессов, позволяющих выстраивать личностную интегрированность 27
1.1.3. Личностная интегрированность как задача в работе психолога, коуча, менеджера по персоналу 39
1.2. Поступок в личностном контексте 47
1.2.1. Понятие поступка 47
1.2.2. Поступок: культурно-историческая природа личности 49
1.2.3. Зрелость поступка, его место в системе взглядов на зрелую личность 55
1.2.4. Этапы совершения поступка 58
1.3. Модель достижения интегрированности личности через совершение поступка 67
1.3.1. Процесс подготовки принятия решения 67
1.3.2. Процессы, обеспечивающие личностную интегрированность в случае совершения поступка 74
1.3.3. Возможности использования модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка 82
1.4. Выводы по первой главе 84
ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ УСЛОВИЙ И ПРЕДПОСЫЛОК ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ 87
2.1. Планирование исследования 88
2.2. Характеристика контингента испытуемых 89
2.3. Методы исследования 90
2.3.1. Методика исследования зрелости поступка 90
2.3.2. Методика исследования степени личностной интегрированности . 94
2.3.3. Уровень жизнестойкости личности 97
2.3.4. Уровень самопринятия личности 100
2.4. Методы обработки данных 100
2.4.1. Обработка первичных данных 100
2.4.2. Математико-статистическая обработка результатов 107
2.5. Выводы по второй главе 110
ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ПРЕДПОСЫЛОК ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ 111
3.1. Анализ характера связи уровня зрелости поступка и характера личностной нагрузки 111
3.2. Анализ характера связи зрелости поступка и степени личностной интегрированности 113
3.3. Анализ характера связи степени личностной интегрированности и предпосылок: жизнестойкости и самопринятия 120
3.4. Анализ характера связи зрелости поступка с жизнестойкостью и самопринятием 127
3.5. Анализ характера связи уровня личностной интегрированности с переменными пол, возраст 131
3.6. Контент-анализ ценностей, значимых для совершения поступков 134

3.7. Перспективы использования полученных результатов 140
3.8. Выводы по третьей главе 142
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 147
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 152
СПИСОК ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА 172
ПРИЛОЖЕНИЯ 174
Приложение № 1. Бланк для проведения «структурированного интервью» 174
ПРИЛОЖЕНИЕ №2. Протокол для занесения ответов в структурированном интервью 179
ПРИЛОЖЕНИЕ №3 Инструкция для экспертов и протоколы для обработки данных в «Структурированном интервью» 180
Приложение №4. Бланк для проведения методики «Я-Метафоры» 182
Приложение № 5. Протокол для занесения данных исследования методикой «Я-Метафоры» 183
Приложение № 6. Бланк теста «жизнестойкость» 183
Приложение № 7. Ключ для подсчета результатов теста жизнестойкости Мадди 185
Приложение № 8. Сводная таблица данных исследования экспериментальной группы, полученных от всех методов 186
Приложение № 9. Сводная таблица данных исследования контрольной группы, полученных от всех методов 188
Приложение № 10. Графические результаты обработки данных 191

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Личностная интегрированность рассматривается учеными как важнейшее условие самореализации человеческой личности [Фромм Э., 1955; Роджерс К., 1959; Эриксон Э., 1996; Бандура А., 1989; Баррон Ф., 1990; Олпорт Д., 2002; Мид Дж., 2009; Гофман А. В., 2010; Леонтьев Д. А., 2011]. Зрелость поступков является основной характеристикой процесса человеческой деятельности, под которой понимается совокупность факторов взаимодействия человека с окружающим миром [Леонтьев А. Н., 1975; Маслоу А., 2003, Фромм Э., 1955]. Исследование роли поступков в достижении личностной интегрированности расширяет возможности оценки и прогнозирования таких характеристик, как самореализация, психологическое благополучие, во многом позволяет диагностировать особенности интрапсихического состояния и межличностного взаимодействия.

Актуальность темы исследования обусловлена, во-первых, ролью самого поступка для личности и общества. В данной работе эта роль раскрывается в аспекте достижения личностной интегрированности как внутренней согласованности относительно непротиворечивого сочетания между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. Такая согласованность имеет для человека статус средства достижения баланса в жизни, поддержания психического и физического здоровья. Недостаток личностной интегрированности (состояние дезинтегрированности) ведет к внутренней несогласованности, внутриличностному конфликту, равно как и к дезадаптации в обществе. Личностная дезинтегрированность обусловливает спектр проблем и со здоровьем. Значимость угрозы подтверждается результатами исследований лиц, принимающих управленческие решения: уровень инфаркта миокарда в два раза выше среднего [Платонов Ю. П., 2007]; ежегодный рост уровня стресса [Руденко А. В, 2005]; высокая смертность от употребления алкоголя [Трифонов А. А., 2005]; сокращение работающего населения в связи с болезнями [Орел В. Е., 2001]; частота и тяжесть автомобильных аварий в два раза выше среднего уровня [Хорошкина Е. П., 2005;

Ключников С. А., 2013], а также потребностью в дополнительном изучении процессов совершения поступков как движущей силы развития личности, а также создания средств диагностики уровня зрелости поступков.

Особую роль зрелость поступков и интегрированность личности играет при повышенной социальной ответственности у лиц, принимающих значимые и сложные решения в рамках своей профессиональной деятельности руководителя. Зрелость поступков связана с личностным и, как следствие, профессиональным ростом, а недостаточная интегрированность личности становится одним из рисков развития личностной дезадаптации и эмоционального выгорания [Адлер А., 1997; Бойко В. В., 1999; Хорошкина Е. П., 2005].

Степень разработанности проблемы исследования. Немало усилий исследователи потратили на определение поступка, поиск критериев отличия поступка от рядовой деятельности во взглядах С. Л. Рубинштейна, В. В. Петухова, В. В. Столина, В. П. Зинченко, Е. Е. Соколовой [Доценко Е. Л., 2009, Леонтьев Д. А., 2011], а также на рассмотрение поступка через его моральный аспект [Dwight A. B., Birnbaum M. H., 1974; Vasco A. B., 1997; Phillips J. M., 2001; Dineen B. R., Lewicki R. J., Tomlinson E. C., 2006; Schulz L. E., Standing H. R., Bonawitz E. B., 2008; Will M., 2014]. При этом существует недостаток исследований о процессах, происходящих на всех стадиях совершения поступка. Открыты вопросы о возможных разновидностях самих поступков, критериях их отличий, разнице в процессах совершения поступков и их результатах.

Научные исследования процессов, обеспечивающих личностную интегрированность в работах А. Ватермана, Дж. Марсиа, Ю. Хабермаса [Антонова Н. В., 1996, Солдатова Е. Л., 2007; Фромм Э., 1955; Роджерс К., 1959; Эриксон Э., 1996; Бандура А., 1989; Баррон Ф., 1990; Олпорт Д., 2002; Мид Дж., 2009; Гофман А. В., 2010; Леонтьев Д. А., 2011], позволили выделить факторы, создающие угрозу личностной интегрированности, и способы достижения состояния личностной интегрированности. Однако роль поступка осталась в тени этих исследований.

Ряд исследований в большей степени посвящены субъекту принятия решения в проблемной ситуации: исследовались копинг-стратегии и психологические защиты [Фрейд А., 1946; Фрейд З., 1924; Анциферова Л. И., 1994; Бурлачук Л. Ф., 1998; Васильева О. С., 2002; Абитов И. Р., 2007; Нартова-Бочавер С. К., 1997; Шагарова И. В., 2008], способы совладания с напряжением [Богданова М. В., Доценко Е. Л., 2010; Никольская И. М., Грановская Р. М., 2001; Фрайденберг Е., Левис Р., 1993; Волкова Н. В., 2004; Русина Н. А., 2007; Белинская Е. П., 2006; Корнев К. И., 2004; Битюцкая Е. В., 2007; Крюкова Т. Л., 2007; Муздыбаев К., 1998], средства преодоления кризисов [Маслоу А., 1971; Эриксон Э., 1996; Демин А. Н., 2005; Василюк Ф. Е., 1984, 1995; Карцева Т. Б., 1988; Знаков В. В., 2007], ресурсные состояния личности, помогающие справиться с напряжением [Дементий Л. И., 2001, 2005; Скрипкина Т. П., 2011], достижение зрелости личности, системы жизнеобеспечения [Богданова М. В., Доценко Е. Л., 2010]. За их рамками остались процессы, обеспечивающие личностную целостность этого субъекта, особенно в ситуациях высокого личностного напряжения в задачах на поступок.

Немало результатов получено в изучении инструментального оснащения личности в процессе принятия управленческих решений: теории стресс-менеджмента, кризис-менеджмента выявляют наиболее подходящие качества руководителя, методы и стили управления в ситуации кризисов [Адизес И., 2009; Стеганцев А., 2008; Смелова Т. А., Мерзликина Г. С., 2003; Черемисина Н. А., 2012; Меткин М. В., 2004; Гринева Н. В., 2007; Новаковская О. А., Солодова Н. Г., Зубарев С. Ф., Шараздаева И. А., Кидаева Э. Э., Хамаганов К. Е., 2007; Аникеева Н. В., Аристова О. М., Беляева И. Ю., Галанжа В. Ф., Ермоленко И. И., Заруднев А. И., Заруднева А. Ю., Козлова Н. П., Копылов А. В., Кузьмина Е. В., Кузьмина М. И., Мельникова Е. В., Мерзликина Г. С., Минаева О. А., Могхарбел Н. О., Новакова О. И., Плотицына Л. А., Подвязный В. И., Пономарева Е. К., Растяпина О. А., Семенова Г. В., Трунина В. Ф., Шалаева Г. В., Шевченко С. А., Шульман Р. Е., 2010]. Исследования, ориентированные на поиск технологий повышения качества управления персона-

лом: лидерство, развитие лидерских качеств, управление ресурсами (деньгами, временем, рабочей силой), принятие управленческих решений, развитие навыков влияния и убеждения [Льюис Д., 1996; Виноградова Л. В., 2004; Кабаченко Т. С., 2000; Розанова В. А.,1998]. В них исследовался процесс выбора наиболее подходящей технологии для преодоления напряжения и решения производственных задач, они помогли операционализировать процесс совершения поступка и прогнозировать результат, но чаще в производственном аспекте. За кадром же остался анализ результатов совершенного выбора, личностные эффекты принятия решения. В доступной нам литературе не удалось обнаружить исследований о субъекте принятия решения как личности в целом, действующей в направлении преодоления проблемы, где личностные процессы выступают как ресурс принятия эффективных управленческих решений, согласующих личные и профессиональные ценности. За пределами исследований осталось то, каким образом личностные процессы субъектов, принимающих ответственные управленческие решения, обеспечивают их профессиональную продуктивность.

Проблема исследования определяется наличием ряда противоречий, среди которых следует отметить следующие:

− научного характера – между потребностью в изучении роли поступков в процессе достижения личностной интегрированности и недостаточностью теоретико-методологической разработанности проблемы;

− практического характера – между потребностью в эффективных психологических методах диагностики уровня зрелости преобладающего поступка с целью прогнозирования возможности эффективной деятельности субъекта в условиях высоких личностных нагрузок, и недостаточностью эффективных методов прогноза в существующей практике психологов, специалистов по найму и обучению персонала;

− социального характера – между потребностью со стороны общества в поддержании и сохранении психического и физического здоровья субъектов принятия ответственных решений, представляющих собой кадровую элиту

общества, и недостаточным ресурсом в реализации данной задачи в современном обществе.

Объект исследования – совершаемые человеком поступки, обусловливающие личностную интегрированность их авторов.

Предмет исследования – уровень зрелости поступков как условие личностной интегрированности, предпосылки для совершения поступков разного уровня зрелости.

Цель работы – прояснить роль поступков в достижении личностной интегрированности, рассмотреть процессы совершения поступков, выявить предпосылки, создающие условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

Задачи:

1. Рассмотреть основные подходы к изучению проблематики личностной интегрированности. Предложить теоретическую модель процессов, обеспечивающих личностную интегрированность.

2. Провести теоретический анализ существующих подходов к понятию поступка, обозначить критерии зрелости поступков. Предложить теоретическую модель, описывающую процесс совершения поступков.

3. Обосновать и адаптировать методический инструментарий исследования личностной интегрированности, уровня зрелости поступка и предпосылок, создающих условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

4. Провести эмпирическое исследование, проясняющее характер связи между уровнем интегрированности, зрелостью поступка и предпосылками как факторами, влияющими на зрелость поступка.

5. Обосновать перспективы прикладного использования результатов диссертационного исследования.

Гипотезы:

1. Лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки.

2. Между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая положительная связь:

а) у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки;

б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки;

в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают не зрелые поступки.

3. Высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с:

а) высоким уровнем жизнестойкости и такими ее компонентами, как вовлеченность, контроль и принятие риска,

б) высоким уровнем самопринятия.

4. Для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

– психологические теории исследования процессов, обеспечивающих личностную интегрированность в работах Э. Эриксона (интегрирующая работа эго и переструктурирование элементов идентичности в ситуации изменения биологических, социальных или эго процессов), Ф. Баррона (интеграция дихотомий), К. Роджерса (стадии достижения полноценно функционирующего человека), Д. Олпорта (интегрирующая работа в проактивном поведении) [Эриксон Э., 1996; Роджерс К., 1959, 1989; Олпорт Д., 1937, 2002];

– культурно-историческая теория Л. С. Выготского, опора на которую открывает возможность показать процесс формирования личности как одной из высших психических функций в ходе развития человечества. Это позволя-

ет понять, какие социальные явления являют собой прототипы поступка и личностной интегрированности. [Выготский Л. С., 2000; Бутовская М. Л., 1998; Баскин Л. М., 1976, Дольник В. Р., 1993, Кожаринов М., 2005];

– исследование поступка в работах С. Л. Рубинштейна, В. В. Петухова, В. В. Столина, В. П. Зинченко, Е. Е. Соколовой (ценностная нагруженность поступка, признаки поступка, поступок как сущностное проявление личности);

– психологические теории, позволяющие понять процесс осмысления поступка во взглядах В. В. Столина, а также предпосылки для совершения поступка: жизнестойкость, способность к рефлексии, рефлексию, самодетерминацию, самопринятие, креативность [Леонтьев Д. А., 2006, 2010; Деси Э., Райан Р., 2000; Рифф К., 1989; Баррон Ф., 1990].

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки гипотез использовался комплекс взаимодополняющих методов: теоретические – аналитико-синтезирующий, обобщающий, моделирующий, системный; эмпирические методы – наблюдение, эксперимент; методы обработки данных – количественный и качественный анализ.

В качестве основных психодиагностических процедур использовались методики – проективный метод «Я-Метафоры» для оценки степени личностной интегрированности (автор идеи А. Г. Жиляев, адаптирован и доработан М. В. Богдановой), структурированное интервью для выявления преобладающего вида поступка (разработан автором), калифорнийский психологический опросник CPI для оценки измерения уровня самопринятия (в адаптации А. Н. Кузнецова), тест жизнестойкости С. Мадди для измерения уровня жизнестойкости и его компонентов (в адаптации Д. А. Леонтьева), феноменологический анализ для выявления способов совладания руководителей с проблемными производственными ситуациями.

Статистическая обработка результатов исследования выполнена с помощью компьютерной программы Microsoft Excel и SPSS Statistics 19.

Экспериментальная база исследования. В исследовании участвовало 190 человек из следующих сфер деятельности: образование и спорт – 27%, банковская – 20%, торговля – 25%, государственная служба – 23%. Половину выборки составили руководители высшего и среднего звена со стажем работы не менее 5 лет из разных сфер деятельности.

Научная новизна работы состоит в следующем:

Сконструировано авторское определение понятия «личностная интегрированность», в котором новым является обобщение через понятие «интенции» структурных элементов, которые подлежат согласованности. При этом сохраняются признаки, выявленные в существующих определениях: 1) согласованность структурных элементов между собой; 2) указание, что именно подвергается интеграции: ценности, мотивы, смысловые и целевые установки, поведенческие тенденции и диспозиции, само поведение.

Эмпирически проверена и теоретически объяснена роль поступков в процессе достижения личностной интегрированности. Разработана авторская модель достижения интегрированности личности через совершение поступка, позволяющая описать: процесс совершения поступков, с опорой на значимые предпосылки. Данная модель вносит в существующие представления о поступках элементы детализации и операционализации.

Теоретическая значимость исследования заключается в следующем.

Существующие теории о поступке дополнены операционализацией процесса подготовки и совершения поступков разного уровня зрелости. Это позволяет отличать зрелый поступок от поступка не (вполне) зрелого в фазе подготовки, его совершения, осмысления и результатов (эффектов) поступка.

Расширены представления о личностной интегрированности и понимании роли поступка в ней. Предложен синтез существующих исследований в единую модель достижения личностной интегрированности.

Существующие концепции о способах достижения личностной целостности и согласованности дополнены положениями о предпосылках, играющих важную роль в процессе достижения личностной интегрированности.

Практическая значимость заключается в возможности использования разработанной модели достижения интегрированности личности через совершение поступка для проведения эмпирических исследований видов поступков. Созданный инструмент диагностики «структурированное интервью» может применяться в индивидуальном и организационном психологическом консультировании, а также при отборе персонала и оценке его кадрового резерва. Данный метод позволяет выявить у испытуемого преобладающий вид поступка и сделать прогноз о степени личностной интегрированности испытуемого. Данные результаты можно использовать в различных аспектах: 1) выявление потенциальных управленцев, использующих чаще зрелые поступки и соответственно находящихся в состоянии высокой степени личностной интегрированности, способных к работе на высоких руководящих позициях; 2) выявление лиц, использующих незрелые поступки и находящихся в зоне риска психического и физического здоровья, с целью коррекции и профилактики; 3) выполнение оценки кадрового резерва.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Личностная интегрированность положительно связана с совершением зрелых поступков. По уровню зрелости совершаемых поступков можно судить о степени личностной интегрированности. Необходимым условием для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности выступает самопринятие (осмысление и принятие актуальных ценностей) и жизнестойкость (и ее компоненты – вовлеченность, контроль и принятие риска).

2. **Личностная интегрированность** определена как согласованность, относительно непротиворечивое сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В короткой формулировке – как согласованность интенций.

3. Зрелые (развивающие) поступки выступают средством решения проблем в условиях высокой личностной нагрузки (необходимость принимать ответственные решения с множеством ценностных альтернатив), которые ха-

рактеризуют работу субъектов принятия решений (таких как руководитель). Зрелость поступков обусловливает результативность и жизнестойкость – руководители со стажем работы более пяти лет чаще используют зрелые поступки, имеют более высокий уровень личностной интегрированности, чем рядовые сотрудники и менее опытные руководители.

4. Ответственные поступки способствуют достижению личностной интегрированности при условии последовательной поддержки в разное время разных ценностей. Они же приводят к личностной дезинтегрированности в случае совершения выбора в пользу навязанной ценности, регулярного отвержения собственных актуальных ценностей.

4. Высокий уровень жизнестойкости может не приводить к достижению личностной интегрированности, если реализуется показательно (презентационно), как способ контроля ситуации, «удержания себя на плаву» в условиях высокой личностной нагрузки.

Степень достоверности результатов. Достоверность полученных результатов обеспечивается анализом психологической литературы по проблеме, подбором адекватных методов исследования в соответствии с поставленными целями и задачами, репрезентативностью выборки, а также использованием методов статистического анализа данных. В процессе анализа данных полученные результаты подвергались дополнительной статистической и качественной обработке и сопоставлялись между собой для повышения степени обоснованности выводов исследования.

Апробация исследования. Основные положения данного исследования обсуждались на заседаниях кафедры общей и социальной психологии Тюменского государственного университета, научных семинарах в течение 2010–2015 гг. Используемые методы исследования обсуждались на методическом семинаре кафедры общей психологии Южно-Уральского государственного университета в марте 2014 г. Результаты пилотажного исследования были представлены и обсуждались на международной конференции по принятию решений (Герцилия, Израиль, 2011). Актуальность исследования в

аспекте профессиональной деятельности была представлена на конференции «Современные исследования социальных проблем» в Красноярске (октябрь 2012). Итоговые результаты исследования обсуждались на конференции «Личность в ситуациях выбора» (Новосибирск, 2015).

Структурированное интервью, сконструированное в рамках данной работы для исследования видов поступка, используется в качестве инструмента диагностики степени интегрированности личности руководителя, через выявление видов совершаемых им поступков (на базе консалтинговой компании).

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ

1.1. Личностная интегрированность как предмет научных исследований

1.1.1.Понятие личностной интегрированности

Рассмотрим понятие личностной интегрированности, соотнеся его с жизненными феноменами и сформулируем объект исследования.

В словарях по психологии отражены близкие по смыслу понятия: «*Личности интеграция* – вообще, координация, организация или унификация различных черт, поведенческих диспозиций, мотивов, эмоций и т.д., составляющих личность человека» [Большой психологический словарь, 2003]. «*Интеграция* (Integration) – процесс, с помощью которого части соединяются в целое; на личностном уровне состояние организма, когда все составляющие элементы индивида, его черты или качества действуют согласованно как единое целое» [Большой толковый психологический словарь, 2004].

Отдельными учеными в ряде ***исследований проблем эффективности личности*** используется понятие *интегрированная организация личности*, которая определяется через гармоничную и связанную композицию поведенческих тенденций [Беркли Д., 2000]; *интеграция дихотомий, как* целостный подход личности к антиномиям, полярностям или оппозициям, способность одновременно совмещать множество противоположностей в своей психической жизни [Баррон Ф., 1958]. В концепции В.С. Мерлина подход к пониманию человека раскрывается через *интегральную индивидуальность*, т.е. *взаимосвязи* ряда свойств, относящихся к нескольким иерархическим уровням, подчиненным различным закономерностям. Например, интегральным является изучение связи свойств нервной системы и свойств темперамента или связи свойств личности и взаимоотношений в социальной группе. Свойства каждого иерархического уровня являются его образцами, отражают своеобразие связи между уровнями и образуют закономерную систему. Так, для нейродинамического уровня такими образцами являются показатели силы и динамичности нервных процессов; для психодинамического – экстраверсия и

эмоциональность; для социально-психологического – ценностные ориентации и межличностные отношения. Во всякой характеристике любого иерархического уровня (биохимического, физиологического, психологического) есть нечто типичное, общее для определенной группы людей, и нечто индивидуально-своеобразное, неповторимое, присущее только одному человеку [Мерлин В.С., 1986].

Вместе с тем, дополнительно можно получить представление об интегрированности, анализируя противоположное понятие «***дезинтегрированность***». Термин «дезинтегрированность» широко применяется в практике отечественных и зарубежных ученых (дезинтегрированная система значений в клинической психологии у больных шизофренией) [Короленко Ц. П., Дмитриева Н.В., 2010], дезинтергированность когнитивных процессов в психологии агрессивности [Лоренц К., 1994], психология дезинтегрированного типа в теории психологии масс [Ольшанский Д.В., 2002], интегрированность как слияние дезинтегрированных внутренних инстанций в одно целое [Роджерс К., 1989]: «*Интегрированность* как слияние дезинтегрированных внутренних инстанций (*I* – я наблюдающее, *me* – я переживающее, *self* – я живущее) в одно целое» [Роджерс К., 1989].

В то же время существует ряд исследований интеграции как адаптации индивида в условиях социальных изменений, особенности формирования и интеграции в целостную структуру профессиональных, этнических и иных значимых идентификаций индивида. За последние годы в стране был защищен ряд диссертаций, проблематика которых связана с интеграцией индивида в окружающую среду [Антонова, 1996; Белинская, 2006; Гудков 2004; Ильин 2009; Павленко 2008; Попова 2007, Шнейдер, 2001].

В большинстве современных зарубежных исследованиях понятия «интегрированность», «личности интегрированность» используются для описания процесса встраивания, ***адаптации*** личности либо иного элемента в новую среду, соединения разных элементов в единое целое, т.е. несут в себе описание технического процесса сочетания или встраивания [Lenzenweger,

Clarkin, 2004; Robert, 1993; Miller, Wilson, 1979; Хапперн Д., 2010; Шахер Д., 2013; Андерсон Н.Г., 2013; Ричерт А., 2011; Фример Д.А., Уолкер Л.И., Данлоп У.Л., Ли Б.Н., Ричерс А., 2013].

В словарях по социологии нами найдены следующие определения: «Личности интегрированность – (англ. integration of personality; нем. Personlichkeitsintegration) согласованность, сочетание различных структурных элементов личности друг с другом и личности в целом с ее окружающей средой» [Энциклопедия социологии, 2009]. Кроме того, «интеграция – процесс соединения несоизмеримых элементов в целое» [Англо-русский словарь по социологии, 2011].

В приведенных определениях ключевой признак – согласованность между собой различных элементов. У разных авторов это могут быть: различные черт, поведенческие диспозиции, мотивы, эмоции, структурные элементы личности, и личность в целом с ее окружающей средой, поведенческие тенденции, множество противоположностей, дезинтегрированные внутренние инстанции и т.п. Этот перечень столь широк и не определён, что еще требует своего упорядочивания. Часть уже содержат в себе иные элементы, собственно и требующие интеграции. Так, понятие «черта», согласно теории личностных черт, представляет собой описательные (с позиции внешнего наблюдателя) характеристики поведения человека, за которыми всегда стоят те или иные намерения, устремления, мотивы, ценности. Поэтому удобным инструментом упорядочивания списка интегрируемых элементов выступает понятие интенции. **Интенция** в данном случае выступает термином, обобщающим побуждения, которые стоят за поведением человека. Приведем существующие определения интенций в психологии.

«*Интенция* (от лат. *intentio*- стремление) - намерение, цель, направление или направленность сознания, воли, отчасти также и чувства на какой-либо предмет» [Большой психологический словарь, 2004]. «*Интенция* – любая устремленность к активной деятельности; все явления и механизмы, побуждающие к деятельности, направляющие ее на достижение цели. В основе

интенционального компонента деятельности человека лежит его потребностно-мотивационная сфера, т.е. потребности и мотивы» [Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А., 2005].

Некоторые дополнительные коннотации отражает практика использования термины «интенция» и «интенциональность» в философии: «*Интенция* – имманентная направленность сознания на свой предмет безотносительно к тому, является ли он реальным или только воображаемым», «*интенциональность* как «направленность сознания на предмет» в работах Ф. Брентано, Э. Гуссерля. Интенциональными являются не только познавательные психические процессы, но и многие эмоционально-мотивационные. *Интенциональность* (в более узком и близком к этимологии смысле) есть «направленность на цель». К примеру, интенциональный аспект анализа действия (деятельности) – это, по А.Н. Леонтьеву, выяснение цели действия (операционный аспект – анализ способа осуществления действия). *Интенция* в таком случае – собственно намерение, целевой замысел действия» [Философия: энциклопедический словарь, 2004].

В качестве рабочего в данном исследовании мы принимаем определение, предложенное в Большом психологическом словаре [2004]: «*Интенция* (от лат. *intentio*- стремление) - намерение, цель, направление или направленность сознания, воли, отчасти также и чувства на какой-либо предмет». В данном виде понятие интенции позволяет более строго подойти и к перечням того, что подвергается интеграции, согласованию. В определение следует поместить нечто, альтернативно претендующее на один и тот же ресурс – поведение человека, когда требуется или выбрать, или совместить, или сопряжено использовать. Это (в порядке снижения интенционального напряжения): ценности, мотивы, смысловые и целевые установки, поведенческие тенденции и диспозиции.

Теперь мы готовы дать свое рабочее определение понятий «личностная интегрированность» и «личностная дезинтегрированность». В предлагаемом определении сохраняются основные признаки, выявленные в приведенных

выше определениях: 1) согласованность структурных элементов между собой; 2) указание, что именно подвергается интеграции: ценности, мотивы, смысловые и целевые установки, поведенческие тенденции и диспозиции, само поведение (получивших свое обобщение через понятие «интенции»).

Личностная интегрированность - согласованность, относительно непротиворечивое сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В свернутом виде личностная интегрированность может быть определена как согласованность интенций.

В противоположность, *личностная* ***дезинтегрированность***– нарушение согласованности интенций, выражающееся в отвержении, блокировке в момент принятия решения какой-то части интенций. Состояние личности проблематизируется (т.е. дезинтегрированность усиливается), если решение опирается на интенцию, заимствованную от чуждого интроекта [Клевцов, 2012], а не от собственной ценности (подробное описание в п.1.3.2.). Важным фактором дезинтегрированности выступают задачи, решение которых не было оптимальным (принято первое приемлемое решение).

Обсудим связь личностной интегрированности с понятием **идентичность.** Вслед за Э. Эриксоном, мы говорим о личностной интегрированности как о процессе развития и достижения личностной идентичности. Будем исходить из определения идентичности Э.Эриксона: «Это конфигурация, которая возникает путем успешного эгосинтеза и ресинтеза в течение детства. Эта конфигурация постепенно объединяет конституциональные задатки, базовые потребности, способности, значимые идентификации, эффективные защиты, успешные сублимации и постоянные роли» [Эриксон Э., 1996, с.17]. Идентичность рассматривается им как структура, состоящая из определенных элементов, переживаемая субъективно как чувство тождественности и непрерывности собственной личности в собственном восприятии, а также при восприятии других людей, признающими эти тождество и непрерывность. Чувство идентичности сопровождается ощущением целенаправленно-

сти и осмысленности собственной жизни и уверенности во внешнем одобрении.

Процесс развития идентичности Э. Эриксон понимает, как одновременно ***интеграцию*** и дифференциацию различных взаимосвязанных элементов (идентификаций). Для каждого человека эти элементы образуют уникальный гештальт. Всякий раз, когда возникают какие-либо изменения: биологические или социальные, необходимы *интегрирующая работа эго и переструктурирование элементов идентичности*, так как разрушение структуры ведет к потере идентичности и связанным с этим негативным состояниям, вплоть до депрессии и самоубийства [Эриксон Э., 1996].

Интегрированность в аспекте поддержания идентичности – это процесс обеспечивающий достижение состояния внутренней согласованности ценностей между собой, и ценностей с действиями человека. Успех процесса интеграции порождает устойчивое состояние внутренней согласованности – это и есть собственно личностная интегрированность. А уже устойчивое воспроизведение и поддержание состояния интегрированности перерастает в свойство, качество личности, которое уместно называть чертой личности.

Обсудим связь понятия личностной интегрированности с понятием **целостности**.

В философском взгляде *целостность*– интегрированность, самодостаточность, автономность объектов, их противопоставленность окружающей среде, связанную с их внутренней активностью; целостность характеризует качественное своеобразие объектов, обусловленное присущими им специфическими закономерностями функционирования и развития[Соколова Е.Г., 1985]. В психологических школах *целостность* – как процесс, путь к гармонии личности, к «гармонической личности», к «всесторонне развитой личности». К.Г. Юнг рассматривает процесс поиска душевной гармонии, суть которого в достижении (восстановлении) психической целостности (интеграция сознания, самопознание, интрапсихическое развитие) [Психология общения.

Энциклопедический словарь, 2011]. Таким образом**,** процесс интеграции, согласования элементов, является частью процесса достижения целостности.

Антиподом понятия «целостная личность» является понятие «фрагментарная личность», т.е. личность, элементы которой входят в конфликт друг с другом и не составляют связной картины мира. Данный взгляд согласуется с нашим представлением о дезинтегрированности личности, состоянии внутреннего конфликта.

Исследование связи личностной интегрированности, идентичности и целостности помогли нам понять предпосылки достижения личностной интегрированности. Приведем еще раз наше рабочее определение.

Проиллюстрируем достижение личностной интегрированности и дезинтегрированности **феноменами**. Рассмотрим примеры ситуаций, в которых руководители решают проблемную ситуацию: конфликт ценностей, и находят решение, согласующее все актуальные интенции. А также рассмотрим примеры решения подобных проблемных ситуаций с поддержанием только одной ценности.

1. Сергей, 35 лет, руководитель крупного филиала.

Сложность – на работе наградили поездкой по результатам работы в предыдущем году (очень мало кого из компании наградили, и в условиях финансового кризиса заманчиво съездить отдохнуть за счет компании). Его жена и две дочери живут в другом городе, он их навещает 2-3 раза в месяц, и уехать с коллегами в 10-дневную поездку за границу – значит создать напряжение в своих семейных отношениях. Выбрать непросто – работа тоже для него очень важна (для нее он готов жить отдельно от семьи в другом городе), да и отказ от поощрения может быть неверно понято вышестоящим руководством.

Ситуация явно содержит *конфликт между тремя ценностями* Сергея: отношения в семье, собственное здоровье и отношение с работодателем.

Поведенческое решение – он отправляет за себя в поездку своего лучшего сотрудника, а сам едет в отпуск с семьей. В обоснование своего поступ-

ка от него можно было услышать следующие высказывания:

- «Ну как я могу поехать один, без детей – я и так их мало вижу…».
- «Мне важнее побыть с женой и детьми, чем с коллегами».

Результат – интегрирует три разнонаправленных элемента в целое (не выбор «между», а поддержка всех ценностей): 1) проводит время с семьей и создает «запас прочности» в семейных отношениях; 2) едет в отпуск, позволяя себе отдохнуть и укрепить свое здоровье; 3) демонстрирует своему руководителю, что личные бонусы для него не превыше всего, и он готов делить их со своими подчиненными. Кроме того, получает дополнительный «выигрыш» в отношениях со своими подчиненными – 4) сильно мотивирует на работу своего лучшего работника и, показывает остальным подчиненным, что он ценит, когда хорошо работают.

Для сравнения: другой руководитель продал свою путевку, выбрав иную ценность – возможность обогатиться за счет работодателя, поставив под угрозу свои отношения с работодателем, с подчиненными. Этот руководитель сделал выбор в пользу одной своей ценности: материальной, но поставив под угрозу остальные, он в будущем рискует потерять данную работу, а соответственно и доход. Таким образом, он не поддерживает даже материальную ценность на самом деле, он выбирает возможность получения быстрых и легких денег, ставя под угрозу основной доход. На этом примере мы видим эффект дезинтеграции, когда выбор делается в пользу одной псевдоценности.

2. Дарья, 34 года. Руководитель отдела продаж крупной компании.

Сложность – риск сокращения части персонала в ближайшем будущем (полгода), вследствие этого может быть потерян ценный сотрудник. В начале кризиса, когда еще не было ясно, насколько компания будет вынуждена сократить персонал, но уже было понятно, что этого не избежать, перед Дарьей встала проблема – как сохранить этого ценного сотрудника.

Способов сохранения сотрудника два: 1) найти ему достойное место в другом отделе или организации и тем самым обеспечить работой; 2) оставить

все как есть, решать проблему по мере ее возникновения, но есть риск упустить существующие сейчас вакансии и оставить человека без работы.

Данная ситуация вносит *конфликт между двумя ценностями* Дарьи:

1) качественное выполнение работы, а профессиональный персонал залог этого; 2) человеческое отношение к людям, помощь близким.

Поведенческое решение – в соседнем отделе открыта вакансия того же уровня, что и у подчиненного. Дарья решает, не дожидаясь сокращения, перевести своего сотрудника в соседний отдел, а его обязанности перераспределить в своем отделе, взяв их часть и на себя. Тем самым она сохраняет человеку рабочее место, лишаясь работника и раньше времени увеличивая себе нагрузку. Через два месяца сокращение действительно произошло, но один из подчиненных уволился, освободив вакансию в отделе. Дарья перевела обратно своего бывшего подчиненного.

Результат – Дарья сохранила верность обеим ценностям, и получила следующий эффект интеграции: 1) как человек позаботилась о ценном сотруднике; 2) как руководитель сохранила ценного сотрудника и уровень производительности труда. Дополнительные выигрыши: 1) избежала сокращений и связанных с ними проблем; 2) обрела в лице подчиненного верного человека.

Для сравнения: другой руководитель при сокращении устроил конкурс на выполнение определенных задач. По результатам был составлен рейтинг, на основании которого справившихся хуже уволили за несоответствие занимаемой должности. Данный руководитель переложил ответственность за сокращение на самих подчиненных, избегая сам ответственности, предпочитая уйти от принятия ответственного решения.

3. **Александр, 35 лет, директор сети магазинов.**

Сложность – снижение прибыли в связи с сокращением объемов продаж во время финансового кризиса. В результате финансового анализа деятельности предприятия стало ясно, что необходимо снизить расходы на зара-

ботную плату. Но проблематично понизить зарплату персоналу с юридической и психологической стороны.

Данная ситуация содержит *конфликт между двумя ценностями* Александра: 1) ответственность за сохранение бизнеса; 2) возможность создания благоприятных условий труда для персонала, при которых люди будут дорожить своим рабочим местом. Ограничением в данной ситуации является ответственность за юридически правильную деятельность предприятия.

Поведенческое решение – в первую очередь он снизил собственную зарплату. Через три месяца на собрании работников он объяснил риски закрытия магазинов, в случае не снижения расходов на зарплату. Так как для себя он ее снизил уже три месяца назад, то работники отнеслись с пониманием к необходимости этого. Работники поняли серьезность данной меры, никто не уволился, и все добровольно подписались под сокращенными заработными платами.

Результат – Александр получил тройной эффект интегрированности двух ценностей и дополнительный «бонус» – 1) сохранение бизнеса; 2) сохранение удовлетворенности рабочими местами со стороны персонала, без сокращения штата; 3) отсутствие юридических проблем, а значит и расходов на процесс снижения зарплаты.

Для сравнения, директор крупной пивной компании с целью сокращения фонда заработной платы поставил невыполнимые задачи персоналу, и в итоге не выплатил им квартальные бонусы, чем вызвал увольнения персонала. Данный руководитель переложил ответственность за сокращение заработной платы на самих подчиненных, избегая брать ответственность на себя.

Обобщив сложные ситуации руководителей, их выборы и результаты их поступков, можем сделать следующие выводы:

Сложность во всех выбранных для анализа ситуациях связана с возникновением угрозы для ценностей руководителя, как личности и как работника. Такая угроза, как правило, сталкивает 2-3 ценности руководителя, со-

здает внутриличностный конфликт и может привести к синдрому эмоционального выгорания [Грачева, 2009].

В поведенческих решениях данные руководители пошли не по пути выбора между ценностями, когда пришлось бы некоторые из них отвергнуть. Они нашли способ поддержать все релевантные ценности, важные в данной ситуации. Этот выбор (поступок), о котором можно сказать, что он способствовал личностной интегрированности субъекта принятия решения. И это самая главная характеристика поведенческих выборов руководителей, которые, преодолевая сложную ситуацию, поддерживают свою интегрированность (целостность). Они не разрываются между ценностями, а находят решение, которое как в случаях с Сергеем и Дарьей не только разрешает текущую проблемную ситуацию, а дает даже дополнительные выигрыши.

В отличие от руководителей, приведенных в примерах для сравнения, «наши» руководители берут на себя ответственность за сложившуюся ситуацию, осознают свои ценности, и на них как на точках опоры выстраивают свой поступок.

В примерах, приведенных для сравнения, другие руководители выбирают одну, более важную для них ценность в данный момент или не принимают решение, запуская процессы личностной дезинтеграции.

Значимость для самих руководителей в применении поступка, позволяющего поддерживать (интегрировать) актуальные ценности, участвующие в ситуации:

1. Разрешение проблемной ситуации.

2. Поддержание ценностей, актуальных в проблемной ситуации. Отсутствие внутриличностного конфликта, так как не одна ценность не отвергается, поддерживаются как «Я – личность», так и «Я – управленец».

3. Уточнение, прояснение собственных ценностей. Продвижение в самопознании своего «Я», своих ценностей и их иерархии.

4. Личностную интегрированность, позволяющую развиваться как на личном фронте, так и на профессиональном.

5. Получение дополнительных преимуществ. Разрешение задач, не включенных в данную проблемную ситуацию, но вероятно возникших в будущем.

Цели проблемных ситуаций имеют как управленческий, так и неуправленческий характер и зависят сугубо от личности руководителя, и не заданы изначально ситуацией. *Средства решения проблемных ситуаций* выбираются как управленческие, так и не управленческие, что, обусловлено личностью руководителя. Таким образом, управленческое решение на практике оказывается смесью управленческих и не управленческих целей и средств, и не может рассматриваться только через призму теорий менеджмента.

Руководитель рассматривается здесь не в своей чисто управленческой позиции, а как человек, личностные ресурсы которого выступают средствами решения жизненных задач. Но нас интересует не то, как руководитель эксплуатирует свои личностные ресурсы, а то, как находящийся в позиции руководителя человек совершает поступки, обеспечивая условия для достижения личностной интегрированности.

Результаты решения проблемных ситуаций во всех случаях имеют дополнительные сверх-результаты, которые первоначально в цели не озвучивались, не проговаривались. По своему характеру, такие сверх-результаты можно отнести к общечеловеческим, экзистенциальным, они в практическом смысле снимают напряжение в будущих периодах, а в личностном смысле продвигают человека к духовности.

Таким образом, стремясь к внутренней согласованности, интегрированности человек находит интегрированность в движении к духовности. Духовность выступает как сила и фактор конструирования человеческого общества.

Приведенные примеры очерчивают круг феноменов, с которыми будет иметь дело наше исследование. Соответственно, **объектом исследования** выступают поступки человека, обуславливающие его личностную интегрированность.

1.1.2. Исследования процессов, позволяющих выстраивать личностную интегрированность

Исследования процессов выстраивания личностной интегрированности можно выделить в группы: 1) факторы, создающие угрозы личностной интегрированности; 2) способы достижения личностной интегрированности;3)исследование процессов, где достижение личностной интегрированности является средством для достижения более высоких целей.

Факторы, создающие **угрозу для личностной интегрированности**, условно можно разделить на категории: индивидуальные, коллективные и профессиональные.

Индивидуальные факторы.

Кризисы идентичности. Э. Эриксон, Дж. Марсия, Д. Маттесон, Дж. Колеман, А. Ватерман и другие ученые описывают развитие идентичности через прохождение кризисов течение определенного периода жизни [Антонова Н.В., 1996]. «Развитие идентичности нелинейно, оно проходит через так называемые кризисы идентичности – периоды, когда возникает конфликт между сложившейся к данному моменту конфигурацией элементов идентичности с соответствующим ей способом «вписывания» себя в окружающий мир и изменившейся биологической или социальной нишей существования индивида. Для выхода из кризиса индивид должен приложить определенные усилия, с тем, чтобы найти и принять новые ценности, виды деятельности» [Эриксон Э., 1996].

Изменения в одном из трех процессов: биологических, социальных и эгопроцессов. Э. Эриксон понимал развитие идентичности как взаимодействие трех процессов: биологических, социальных и эгопроцессов, причем эго ответственно за интеграцию первых и вторых. Результатом интегративной работы эго, или эгосинтеза, является конфигурация элементов идентичности, которая строится в течение всего детства. Эта конфигурация обеспечивает переживание чувства идентичности. Процесс развития идентичности Э. Эриксон понимает, как одновременно интеграцию и дифференциацию

различных взаимосвязанных элементов (идентификаций). Для каждого человека эти элементы образуют уникальный гештальт. Всякий раз, когда возникают какие-либо изменения – биологические или социальные, - необходимы *интегрирующая работа эго и переструктурирование элементов идентичности*, так как разрушение структуры ведет к потере идентичности и связанным с этим негативным состояниям, вплоть до депрессии и самоубийства [Эриксон Э., 1996].

Нахождение человека между разными социальными группами, имеющими разные нормы и ценностные ориентации. В таких случаях могут возникнуть две различные идентичности. Дж. Мид описал формирование идентичности от неосознаваемой идентичности к осознаваемой, через аспекты «I» и «me», как сосуществование принципов социального изменения и социального контроля, социальности и индивидуальности. С одной стороны, общество определяет идентичность индивида, задавая нормы и законы ее существования; с другой стороны, индивид задает собственное окружение в смысле выбора целей, ценностей, потребностей [Мид Д., 1934].

Деперсонализацияличности, как процесс «самостереотипизации», посредством которого люди воспринимают себя как взаимозаменяемые экземпляры социальной категории, а не как уникальные личности. Согласно теории биполярного континуума, Дж. Тэрнера любые факторы, усиливающие выраженность групповой самокатегоризации, ведут к увеличению воспринимаемого тождества между собой и членами группы и, таким образом, деперсонализируют индивидуальное самовосприятие (концепция деперсонализации). Введя понятие самокатегоризации личности с некоторым классом идентичных объектов, он выделил три уровня самокатегоризации: 1) самокатегоризация себя как человеческого существа (человеческая идентичность); 2) групповая самокатегоризация – социальная идентичность; 3) личностная самокатегоризация – личностная идентичность [Тернер Д., 1985].

Искаженные представления о себе, не соответствующие действительности. Если у человека «я»-идеальное сильно отличается от «я»-реального,

он чувствует психологический дискомфорт, неудовлетворенность, у него может развиться невроз [Роджерс К., 1959].

Анализируя факторы, создающие угрозы для личностной интегрированности, можем сказать, что в целом угрозой для личности является то, что содержание (идентичность) подвергается сомнению, поскольку различные элементы (содержательно) не согласованы друг с другом – нарушена интегрированность системы. Таким образом, нарушено и содержательное наполнение элементов, и их согласованность между собой.

Коллективные факторы угроз для личностной интегрированности.

Наступление эпохи постмодерна, и ее составляющих – информационной экономики, глобальной политики, научного прогресса. Технологические специализации, моральная безответственность, глобальные коммуникации, ядерная угроза, переоценка роли пола, эксперименты с генными кодами создают условия для паники по поводу идентичности, в которой современный человек может потерять не только свои социальные, но и биологически видовые свойства [Заковоротная М.В., 1999].

Современные средства массовой информации. Они не только позволяют человеку чувствовать свою связь со всем миром, они снабжают его потоками информации, лишь небольшая часть которой является для него востребованной и нужной. Современный человек тонет в этих информационных потоках, не в состоянии обработать их и отделить «зерна от плевел». Главным ориентиром для идентификации обывателя становятся навязываемые ему стандарты жизни, демонстрируемые в рекламе, где на первый план выходит «человек экономический» и идентификация происходит по принципу «я есть то, что я потребляю». Тиражирование стереотипов и заблуждений (поскольку отсутствует как таковая цензура) приводит к бездумному принятию населением стереотипов, шаблонов поведения, и снимает необходимость познавательной деятельности своего «Я» [Труфанова Е.О., 2010].

СМИ нередко нивелируют ценность приватной жизни человека, выставляя напоказ общественности истории из жизни «звезд» и заодно активно

приглашая стать «звездами» «простых людей» в различных реалити-шоу. Таким образом, происходит отчуждение от индивида его собственной приватной жизни, по крайней мере, в ее традиционном понимании.

Стирание границ между странами и культурами, приведшее к взаимопроникновению культур, непрестанному обмену культурными ценностями и способности к моментальному распространению информации из одного конца мира в другой. В итоге человек, хочет он того или нет, становится «гражданином мира», и, находясь в своей культурной среде, он продолжает постоянно испытывать социокультурные влияния извне, которые влияют на формирование его самости [Труфанова Е.О., 2010; Шаповалов В.Ф., 2004].

Наличие в обществе глобального социального кризиса, важным фактором которого является частая смена политических лидеров, в результате чего у общества пропадает доверие к кому-либо из них. Это особенно актуально для стран постсоветского пространства, т.к. вносит дестабилизацию в личностную интегрированность.

Рост осознания экологической ответственности. Человек начинает особенно остро ощущать возможность «конца света» при своей непосредственной к нему причастности. Впервые за историю человечества человек начинает осознавать возможность того, что «конец света» может стать делом его собственных рук, а вовсе не божественного провидения или космического происшествия [Каландия И.Д., 2003]. Появляются новые ценности в репертуаре ценностей человека, относящиеся к тому переживанию, что он «оставит после себя» в экологическом плане. Такие ценности могут создавать конфликт с уже привычным потребительским поведением человека относительно природы и ресурсов, и для личностной интеграции необходимо изменение поведения.

Профессиональные факторы угроз личностной интегрированности.

Выявлен ряд профессиональных стрессоров с перечнем стрессовых ситуаций. Рассмотренные стрессоры несут угрозу личностной интегрированно-

сти руководителя, тем что создают конфликт между профессиональными и индивидуальными ценностями. В таблице 1 перечислены основные стрессовые ситуации, свойственные работе руководителя, названные самими руководителями в диссертационном исследовании К.В. Корнева. Самыми часто случающими названы «конфликтыи проблемы с другими организациями», «хозяйственно-бытовые проблемы предприятия», «конфликт с вышестоящим руководством», «проблемы с контролирующими органами». Самыми сильными названы ситуации «несчастный случай на производстве», «увольнение свое и сотрудников». Описанные стрессоры, с одной стороны, ставят под угрозу деятельность предприятия, с другой стороны, ставят под угрозу компетентность руководителя, его профессиональную квалификацию, порождая тем самым нагрузку на личность руководителя (феноменологическое описание которой дано в п. 1.1.1).

Таблица 1 – Профессиональные стрессовые ситуации в группе руководителей высшего звена [Корнев К.И., 2008]

Профессиональные стрессовые ситуации	**Частота, %**
Конфликты и проблемы с другими организациями	27,5
Хозяйственно-бытовые проблемы предприятия	17,6
Конфликт с вышестоящим руководством	13,7
Проблемы с контролирующими органами (налоговая инспекция, аудит, аттестация и пр.)	13,7
Несчастный случай на производстве	9,8
Увольнение сотрудников и свое собственное (необходимость уволнять или увольнение по собственному желанию)	6,9
Форс-мажор	10,8

Описанные профессиональные факторы, объединяясь с вышеперечисленными индивидуальными и коллективными, создают нагрузку на личность руководителя гораздо выше, чем у рядового сотрудника.

Способы, позволяющие выстраивать и поддерживать личностную интегрированность, могут быть рассмотрены в двух аспектах: содержательное изменение наполнения ценностей и интегрирующая работа личности по переструктурирования элементов системы ценностей.

Выбор новых целей, ценностей, потребностей. С одной стороны, общество определяет идентичность индивида, задавая нормы и законы ее существования; с другой стороны, *индивид задает собственное окружение в смысле выбора целей, ценностей, потребностей* [Мид Д., 1934]. Л. Краппман систематизировал идеи Дж. Мида об осознаваемой идентичности. Он рассматривал условия социальной ситуации, при которых идентичность остается сохранной, и назвал ряд способностей, необходимых человеку для сохранения своей идентичности в ситуации взаимодействия. Представления принимающих участие во взаимодействии партнеров о значении одних и тех же символов различны, часто противоречивы. Постоянно поступающая в процессе взаимодействия новая информация должна перерабатываться индивидом так, чтобы привести ее в соответствие с прежним накопленным опытом. При этом особенно важна самопрезентация во взаимодействии. Успех поддержания идентичности зависит от *наличия у человека следующих способностей: способности к ролевому дистанцированию, к эмпатии, толерантности к противоречиям, успешной презентации своей идентичности* [Антонова Н.В., 1996].

Преодоление кризисов идентичности. Интегрированность в аспекте поддержания идентичности – это процесс обеспечивающий достижение состояния внутренней согласованности ценностей между собой, и ценностей с действиями человека. Успех процесса интеграции порождает устойчивое состояние внутренней согласованности – это и есть собственно личностная интегрированность. А уже устойчивое воспроизведение и поддержание состояния интегрированности перерастает в свойство, качество личности, которое уместно называть чертой личности.

Будем исходить из определения идентичности Э. Эриксона: «Это конфигурация, которая возникает путем успешного эгосинтеза и ресинтеза в течение детства. Эта конфигурация постепенно объединяет конституциональные задатки, базовые потребности, способности, значимые идентификации, эффективные защиты, успешные сублимации и постоянные роли» [Эрик-

сон Э., 1996, с.17]. Идентичность рассматривается им как структура, состоящая из определенных элементов, переживаемая субъективно как чувство тождественности и непрерывности собственной личности в собственном восприятии, а также при восприятии других людей, признающими эти тождество и непрерывность. Чувство идентичности сопровождается ощущением целенаправленности и осмысленности собственной жизни и уверенности во внешнем одобрении.

Интегрирующая работа эго. Уместно обратиться к стадиям развития эго по Д. Левинджеру. Развитие эго выступает как развитие характера, имеет возрастную периодизацию. Развитие эго – это постепенное обретение большей автономии, большего управления своим поведением, больше контроля над непроизвольными механизмами [Леонтьев Д.А., 2011].Нас интересуют две высшие стадии: автономная и интегрирующая, перекликающиеся по сути с самоактуализацией по А. Маслоу. Человек на данном этапе «способен принять внутриличностный конфликт (между потребностями, между обязательствами и между тем и другим) и совладать с ним. Возможно у автономной личности конфликтов не меньше, чем у других; просто у него есть мужество (и другие необходимые качества) принять конфликт и работать с ним, вместо того чтобы игнорировать его или проецировать на окружающий мир» [Леонтьев Д.А., 2011].

«Полноценно функционирующий человек». В психологической терапии К. Роджерса описаны основные стадии достижения полноценно функционирующего человека: блокады опыта, отстраненности опыта, объективизации опыта, прорыва блокады опыта, текучести и внутренней диалогичности опыта, полноценного опыта переживаний, я как процесса опыта.

В ряде основных эффектов: освобождение чувств, самопринятие и доверие к «Я», конгруэнтность, открытость опыту, интегрированность как слияние дезинтегрированных внутренних инстанций (I - я наблюдающее, me - я переживающее, self - я живущее) в одно целое. [Роджерс К., 1989].

Удовлетворение экзистенциальных потребностей. Описанная Э. Фроммом одна из экзистенциальных потребностей – потребность в системе ценностей. Человек нуждается в некой маршрутной карте, системе взглядов и ценностей, помогающей ориентироваться в этом мире. Без такой карты человек был бы «абсолютно растерян и не имел бы возможности действовать целенаправленно и последовательно» [Фромм Э., 1955]. В книге «Здоровое общество» Э. Фромм утверждал, что лишь специфические экзистенциальные потребности, присущие только человеку, могут подтолкнуть нас на путь воссоединения с природой. Эти потребности выявляются в ходе эволюции человеческой культуры, они вырастают из наших попыток раскрыть смысл своего существования, избежав при этом помрачения рассудка. Другими словами, здоровый индивидуум обладает лучшей способностью находить пути соединения с миром, удовлетворяя потребности (см. таблицу 2) в установлении связей, преодолении себя, укорененности в мире, самоидентичности, наконец, в наличии системы ценностей [Фромм Э., 1955].

Таблица 2 – Человеческие потребности [Фромм Э., 1955]

Потребность	**Негативные составляющие**	**Позитивные составляющие**
Установление связей	Подчинение или власть	Любовь
Преодоление себя	Разрушение	Созидание, творчество
Укорененность в мире	Фиксация	Целостность
Самоотождествление	Принадлежность группе	Индивидуальность
Система ценностей	Иррациональные цели	Рациональные цели

Подобно тому, как потребность в установлении связей может в равной степени удовлетворяться продуктивными и непродуктивными методами, потребность в преодолении себя можно удовлетворить как позитивно, так и негативно. Мы можем преодолевать нашу пассивную природу, как путем созидания жизни, так и путем ее разрушения. Помимо созидания через воспроизводство человек способен создавать искусственные творения, такие как произведения искусства и научные концепции, религиозные верования и об-

щественные институты, материальные и моральные ценности. Единственная, по мнению Э. Фромма, продуктивная *стратегия установления связи – это любовь*. Автор определяет любовь как «союз с кем-то или с чем-то находящимся вне человека при условии сохранения последним обособленности и целостности своего Я» [Фромм Э., 1981]. Несмотря на то, что любовь включает в себя непосредственное участие в жизни другого человека и общность с ним, она в то же время предоставляет человеку свободу быть уникальным и самостоятельным и позволяет ему удовлетворить потребность в установлении связей, не нарушая своей целостности и независимости. В любви двое становятся одним целым, хотя при этом каждый остается самим собой [Фромм Э., 1955].

Потребность в укорененности может быть удовлетворена с помощью более или менее продуктивных стратегий. Продуктивной является стратегия, которая предполагает, что, оторвавшись от материнской груди, человек рождается по-настоящему. Это означает, что он активно и творчески взаимодействует с миром, приспосабливается к нему и достигает целостности. Эта новая связь с реальностью обеспечивает безопасность и восстанавливает чувство принадлежности к миру и укорененности в нем.

Психологически здоровые люди имеют меньшую потребность соответствовать толпе и отказываться от ощущения своего Я. Им не нужно ограничивать свою свободу и проявления собственной индивидуальности, чтобы существовать в человеческом обществе, поскольку сильной стороной их самоидентичности является ее подлинность.

*Формирование стиля жизни***.** Люди соотносятся с окружающим миром в основном по двум направлениям: через ассимиляцию – приобретение и использование вещей (непродуктивный путь) и через социализацию – познание себя и других (продуктивный путь) [Фромм Э., 1955].В противоположность многообразию непродуктивных стратегий, Э. Фромм выдвигает лишь одну продуктивную, имеющую три измерения. Условно эту стратегию можно обозначить как адекватную самореализацию. В терминах Фромма абстрактное

понятие «продуктивной ориентации» воплощается в трех конкретных ипостасях: труд, любовь, мысль. С продуктивным типом характера связано также понятие биофилии – любви к жизни и особого рода этики, которая имеет собственные критерии добра и зла. Добро – это все то, что служит жизни; зло – все, что служит смерти.

Самоэффективность. А. Бандура определяет *самоэффективность* как убежденность человека относительно его способности управлять событиями, воздействующими на его жизнь. Действия человека в конкретной ситуации зависят от взаимного влияния окружающей среды и его сознания, в особенности от осознанных процессов, связанных с убеждениями, что он может или не может осуществить некоторые действия, необходимые, чтобы изменить ситуацию в лучшую для нас сторону. А. Бандура определяет самоэффективность как «убеждения человека относительно его личной эффективности, влияющие на то, какой способ действия он выберет, как много будет прилагать усилий, как долго он устоит, встречаясь с препятствиями и неудачами, насколько большую пластичность он проявит по отношению к этим трудностям» [Бандура А., 1989].

Самоэффективность возникает, усиливается или ослабляется в зависимости от одного из четырех факторов или от их комбинации: опыта непосредственной деятельности, косвенного опыта, мнения общества, физического и эмоционального состояния человека. Сведения о себе самом и об окружающем мире, полученные из перечисленных источников, принимаются во внимание и совместно с воспоминаниями о прошлом опыте воздействуют на представления о самоэффективности. Кроме того, самоэффективность подвергается влиянию внутренних стандартов поведения [Бандура А., 1995].

Развитие творческой личности. В 1950-х и 1960-х годах Ф. Баррон проводил в институте IPAR Калифорнийского университета в Беркли новаторские исследования высоко креативных людей. Данные исследования включали в себя процедуры тестирования и проведение глубинных интервью с писателями, архитекторами, исследователями, учеными и математиками. В

результате этих исследований он определил такие ключевые характеристики высоко творческой личности:

Космологическое свершение (commitment). Ф. Баррон отмечал, что творческие люди имеют одну отличительную черту: Это мощный мотив для создания смысла и закрепления тех смыслов, которые личность открыла в мире и в своем отношении к миру.

Интуиция. Творческие люди имеют высокий уровень интуиции, связанной с некоторой степенью интроверсии.

Предпочтение сложности. Ф. Баррон утверждал, что творческие субъекты, стремились найти способ нахождения в довольно сложных вещах простого порядка. Это что-то вроде определения элегантности в математическом объяснении. Это же, относится к произведениям искусства. Так, часто конечный продукт или объяснения выглядят удивительно простыми, хотя основаны на чрезвычайно сложном субстрате эмпирических или индивидуальных наблюдений. «Их Вселенная, таким образом, более сложная, и, кроме того, они обычно ведут более сложную жизнь, ищут напряжение и получают удовольствие при его разрядке. Творческие люди любят вещи запутанные, неупорядоченные, неоднозначные и асимметричные, но в тоже время они обладают сильным стремлением упорядочить их и определить для всего мира [Баррон Ф., 1958].

Интеграция дихотомий. Ф. Баррон утверждал, что творческие люди используют целостный подход к антиномиям, полярностям или оппозициям. Творческие личности способны одновременно совмещать множество противоположностей в своей психической жизни. Они могут быть одновременно наивными и хорошо осведомленными, легко примирять примитивный символизм и строгую логику, могут быть высоко дисциплинированными и столь же свободными, совмещать в себе маскулинность и феминность. Творческая личность одновременно более примитивна и более культурна, более деструктивна и более конструктивна, более безумная и здоровая, чем средний человек.

Высокий уровень силы эго. Ф. Баррон разработал Шкалу силы эго, которая определяла положительные аспекты функционирования и психологического благополучия личности. Он утверждал, что творческие люди демонстрируют довольно высокие показатели невротичности, но, одновременно и высокий уровень силы эго, что позволяет им успешно противостоять неудачам и лишениям.

Творческим личностям также присущи: независимость суждений, способность идти против течения, готовность идти на риск, предприимчивость и мужество посвятить себя деятельности, которая играет важную роль в их жизни [Баррон Ф., 1990].

Ф. Баррон считал, что творческие люди отличаются особенной наблюдательностью и они, намного больше, чем другие люди способны более точно оценивать наблюдаемое (говорить себе правду). Исследования Ф. Баррона помогли раскрыть глубинные взаимосвязи между творчеством и личностным успехом.

Проактивное поведение. Д. Оллпорт описал основные черты зрелой личности. Психически здоровые люди имеют способность выучивать новые шаблоны поведения и расти в течение всей жизни. Им свойственно проактивное поведение, то есть здоровый человек не только реагирует на внешние стимулы, но способен сознательно воздействовать на свою среду новыми, ранее не испробованными способами и вынуждать окружающую среду реагировать на них. Проактивное поведение не просто направлено на снижение напряжения, но также создает новые напряжения [Олпорт Д., 1937, 2002].

Одним из средств совладания с профессиональными угрозами личностной интегрированности являются индивидуальные *качества лидера*. Р. Розен провел обширное исследование в области лидерства и выделил восемь принципов, которым должны следовать лидеры, если они хотят убедить людей следовать за ними. Это видение, доверие, участие, обучение, разнообразие, креативность, целостность и общественность. Под обучением подразумевается: «Лидерам нужно очень хорошо понимать самих себя. Они должны

знать свои сильные и слабые стороны, что требует постоянных наблюдений за собой, также они должны приспосабливаться к новым обстоятельствам. Точно так же и с организацией. Она должна постоянно обновляться, а лидеры должны поощрять своих людей к тому, чтобы они повышали квалификацию». Под целостностью автор подразумевает: «Лидер должен отстаивать что-то. Как гражданин и личность он знает, что важно в жизни, и действует в соответствии со своими принципами. Каждый мудрый лидер имеет моральный компас, ощущение «правильного» и «неправильного» [Льюис Д., 1996].

Выстраивание личностной интегрированности описано авторами через процессы преодоления кризисов, самопознания, удовлетворения экзистенциальных потребностей, личностного роста, достижения самоактуализации, развития ряда способностей, в том числе творческих. Анализируя исследования процесса достижения личностной интегрированности, общим является то, что этот процесс выступает способом совладания с угрозами потери личностной интегрированности или достижения более высоких состояний, ине является самой целью.

1.1.3. Личностная интегрированность как задача в работе психолога, коуча, менеджера по персоналу

Трудности общества, образующиеся в результате потери личностной интегрированности, становятся трудностями конкретных специалистов, работающих с руководителями в сфере консультирования, обучения и коучинга. Но они решают задачи в своей сфере, работая только с одной стороной проблемы: психолог с личностью, коуч с навыками в профессиональной деятельности, менеджер по персоналу с вопросами в управлении персонала. Трудности в работе вышеперечисленных специалистов в том, что они решают проблему, работая только с частью ее.

Можно выделить следующие направления научных работ в области близкой к понятию личностной интегрированности:

1. Подходы к определению поступка, признаки для отличия поступка от рядовой деятельности во взглядах С.Л. Рубинштейна, В.В. Петухова,

В.В. Столина, В.П. Зинченко, Е.Е. Соколова, определение предпосылок для совершения поступка [Доценко Е.Л., 2011, Леонтьев Д.А. 2011]. Представления о поступке у зарубежных ученых, описывающих моральный аспект [DwightA.B., BirnbaumM. H., 1974; VascoA.B. 1997; PhillipsJ. M., 2001; DineenB. R., LewickiR. J., TomlinsonE. C., 2006; SchulzL. E., StandingH. R., BonawitzE. B., 2008; WillM., 2014].

2. Научные исследования процессов, обеспечивающих личностную интегрированность [Фромм Э., 1955; Роджерс К., 1959; Эриксон Э., 1996; Бандура А., 1989; Баррон Ф., 1990; Олпорт Д., 2002; Мид Дж., 2009; Гофман А.В., 2010; Леонтьев Д.А. 2011].

3. Теории копинг-стратегий и психологических защит [Фрейд А., 1946; Фрейд З., 1924;], средства преодоления кризисов [Маслоу А., 1971; Эриксон Э., 1996;Василюк Ф.Е., 1984;],способов совладания с напряжением [Анциферова Л.И., 1994; Бурлачук Л.Ф., 1998; Васильева О.С., 2002; Абитов И.Р., 2007; Нартова-Бочавер С.К., 1997; Шагарова И.В., 2008; Богданова М.В., 2010; Доценко Е.Л., 2010; Никольская И.М., Грановская Р.М., 2001; Фрайденберг Е., Левис Р., 1993; Волкова Н.В., 2004; Русина Н.А., 2007; Белинская Е.П., 2006; Корнев К.И., 2004; Битюцкая Е.В., 2007; Крюкова Т.Л., 2007; Муздыбаев К., 1998], [Демин А.Н., 2005; 1995; Карцева Т.Б., 1988; Знаков В.В., 2007], ресурсные состояния личности, помогающие справиться с напряжением [Дементий Л.И., 2001, 2005; Скрипкина Т.П., 2011], достижение зрелости личности [Омаров Э.З., 2012], системы жизнеобеспечения [Богданова М.В., 2010; Доценко Е.Л., 2010].

4. Направление исследований, ориентированное на поиск технологий повышения качества управления персоналом: стили управления, классификация персонала для подбора наиболее эффективного стиля управления; лидерство, развитие лидерских качеств; управление ресурсами (деньгами, временем, рабочей силой), принятие управленческих решений; развитие навыков влияния и убеждения [Льюис Д., 1996; Виноградова Л.В., 2004; Кабаченко Т.С., 2000; Розанова В.А.,1998], теории лидерства с вопросами возникно-

вения лидера, необходимых качеств лидера и динамики в связке «лидер-группа» в работах зарубежных ученых Э. Мак-Грегора, Л. Бернарда, В. Бинхам, О. Тэда, С. Килбоурн, М. Вебера, А. Мерфи, Х. Герт, С. Миллза [Ольшанский Д.В., 2002] и отечественных ученых [Морозов А.В., 2006; Кабаченко Т.С., 2000; Розанова В.А., 1999]. Подходы в изучении личности руководителя строят модели руководителя, модели принятия управленческих решений, в которых важное место выделяется личным и профессиональным качествам руководителя [Адизес И., 2011; Виханский О.С., 1998; Кэ де Ври М., 2003].

5. Теории стресс-менеджмента, кризис-менеджмента выявляют наиболее подходящие качества руководителя, методы и стили управления в ситуации кризисов [Адизес И., 2009; СтеганцевА., 2008; Смелова Т.А., Мерзликина Г.С., 2003; Черемисина Н.А., 2012; Меткин М.В., 2004; Гринева Н.В., 2007; Новаковская О.А., Солодова Н.Г., Зубарев С.Ф., Шараздаева И.А., Кидаева Э.Э., Хамаганов К.Е., 2007; Аникеева Н.В., Аристова О.М., Беляева И.Ю., Галанжа В.Ф., Ермоленко И.И., Заруднев А.И., Заруднева А.Ю., Козлова Н.П., Копылов А.В., Кузьмина Е.В., Кузьмина М.И., Мельникова Е.В., Мерзликина Г.С., Минаева О.А., Могхарбел Н.О., Новакова О.И., Плотицына Л.А., Подвязный В.И., Пономарева Е.К., Растяпина О.А., Семенова Г.В., Трунина В.Ф., Шалаева Г.В., Шевченко С.А., Шульман Р.Е., 2010]. Теории о стрессах руководителей (стрессы «белых воротничков»), причинах их возникновения, классификация стрессоров, способы саморегуляции, а также профессиональное и эмоциональное выгорание, причины, способы профилактики со стороны организации и человека [Платонов Ю.П., 2006; Купер К.Л., Маршал Д., 1995; Кокс Т., 1995; Сивил Д., 2006; Грачева И.Е., 2009].

Рассматривая существующие теории, мы не встречаем описания процесса достижения личностной интегрированности. Чаще всего авторами описывается уже результаты достижения личностной интегрированности. Интегрированность является средством для достижения более высоких целей, для преодоления дихотомий и кризисов. Рассматривая существующие теории, мы

не встречаем анализа руководителя как личности в целом в преодолении проблемных ситуаций, где личность руководителя может выступать как ресурс для противостояния высокому напряжению и принятию эффективных управленческих решений, интегрирующих личные и профессиональные ценности.

Описанные способы решения проблемных ситуаций в п.1.1.1 не подпадают под описание копинг-стратегий и психологических защит, развернутый обзор которых дан в работе М.В. Богдановой, Е.Л. Доценко [БогдановаМ.В., Доценко Е.Л., 2010]. От психологических защит их отличает осознанность действий, от копинг-стратегий выход в решении за рамки проблемной ситуации. Поступок, который руководители совершают, помогает не только совладать с текущей проблемной ситуацией, но и получить дополнительное преимущество.

Проведя обзор научных исследований, релевантных проблеме личностной интегрированности руководителя, можем сделать вывод, что:

1.Не удалось обнаружить исследований о субъекте принятия решения как личности в целом в процессе преодоления проблемных ситуаций, где личность может выступать как ресурс для противостояния высокому напряжению и принятию эффективных управленческих решений, интегрирующих личные и профессиональные ценности. За пределами исследования остается и то, каким образом личностные процессы субъектов, принимающих ответственные управленческие решения, обеспечивают их профессиональную продуктивность.

2. Проведенный феноменологический и теоретический анализ показывает наличие у принимающих управленческие решения субъектов индивидуальных стратегий, не подпадающих под классификацию копинг-стратегий, помогающих им справляться с ситуациями напряжения. Эти стратегии являют собой «смесь» из интуитивного поведения, основанного на личном и профессиональном опыте, холодного расчета и следования своим ценностям.

В научных терминах активность управленца в ряде проблемных ситуаций характеризуется как личностно-смысловые процессы, не сводимые к копингам.

Практическая значимость для психолога, коуча, менеджера по персоналу изучения факторов угроз, способов сохранения и выстраивания личностной интегрированности руководителя:

1. Решение проблем на уровне корневых причин, что позволяет избавляться от повторяющихся проблем и предотвращать появления аналогичных.

2. Сохранение здоровья руководителя (снижения алкоголизации, соматических заболеваний и т.п.).

3. Экономия бюджета организации из-за предотвращения ошибок в принятии решений руководителя, профессионального выгорания, болезней, преждевременного ухода с работы руководителя.

4. Развитие руководителя как профессионала в аспекте личности через выстраивание его личностной идентичности.

Социальная значимость сохранения личностной интегрированности руководителя.

Цена потери в случаях, когда руководитель не справляется с высоким напряжением, не просчитывается отдельно от всех остальных проблем, связанных с трудностями в работе руководителей. Но мы можем очертить круг проблем для самого руководителя, организаций, общества, которые возникают, в том числе из-за потери интегрированности личности руководителя, из-за применения руководителями неэффективных способов совладания с высокими личностными нагрузками.

Алкоголизм. Алкоголь употребляется руководителями с целью: снять стресс после неудач, отметить сделку, провести «важные переговоры».

«Вот представь, – говорит Олег, топ-менеджер банка – в среду сорвалась сделка, и я потерял 10 миллионов. У меня нет даже минуты, чтобы просто передохнуть. Надо работать дальше. Напряжение копится до субботы, и там уже не стоит вопрос, как его снять. Вариант быстро рассла-

биться один – напиться. В воскресенье мучает похмелье, но стресс-то ты сбросил и готов работать дальше».

Согласно исследованию, проведенному учеными лондонской Школы гигиены и тропической медицины и опубликованному в медицинском журнале The Lancet, чрезмерное употребление алкоголя становится причиной почти половины смертей мужчин трудоспособного возраста в России. Но в целом показатель смертности среди мужского населения нашей страны от злоупотребления алкоголем, действительно, близок к 50%. Причем, по российским экспертным оценкам, употребление алкоголя в нашей стране доходит до 16-18 литров чистого спирта в год на душу населения. В то же время, если уровень потребления алкоголя превышает 8 литров, то происходят необратимые изменения на генетическом уровне населения [Трифонов А., 2005].Доктор медицинских наук, руководитель отдела Московского НИИ психиатрии А.В. Немцов долгое время занимается изучением эпидемиологии алкоголизма, пьянства и их последствий. По словам специалиста, в западных странах исследования пьянства у разных слоев общества ведутся давно. Установлена зависимость: оказывается, больше других пьют люди с низким и высоким достатком, а самый воздержанный – это средний класс. Бедняки злоупотребляют от бедности, невозможности что-то исправить в жизни, а хорошо обеспеченные люди – из-за чрезмерных перегрузок на работе и из-за того, что на деловых встречах и раутах приходится принимать алкоголь для установления контактов. Существует даже специальный термин – «менеджерский алкоголизм» [Трифонов А., 2005].

Как следствие алкоголизма – ухудшение здоровья и сокращение работающего населения. Убытки для организации в этом случае на статье больничных и текучести кадров [Орел В.Е., 2001].

Следствием постоянных проблем и стрессов у руководителей разного ранга является целый букет невротических и психо-соматиченских заболеваний: повышенная раздражительность, бессонница, гипертония или вегетососудистая дистония, нарушения функций желудочно-кишечного тракта, го-

ловная боль и т. д. Следствием этих хронических заболеваний являются инфаркты, инсульты и сокращение продолжительности жизни современных российских руководителей [Щербатых Ю.В., 2004].

Профессиональное выгорание. По данным американского Национального института проблем здоровья и профессиональной безопасности (NIOSH), сегодня в мире свыше 35млн. людей страдают от проблем, связанных с профессиональным выгоранием. В 1970-х – начале 80-х годов некоторые медики обратили внимание на необъяснимую социальную избирательность нового «вируса»: до 75% заболевших относились к так называемым «белым воротничкам» или являлись членами семей этих людей. Поиски ответа привели к подходу C. Maslach и M. Leiter, которые предположили, что выгорание – результат несоответствия между личностью и работой [Хорошкина Е.П, 2005].

Автомобильные аварии. В США руководители высшего звена попадают в аварии в полтора раза чаще, чем рядовые менеджеры и тем более рядовые сотрудники. При этом «тяжесть» аварии, в которую попал директор, вдвое больше, чем аварии, совершаемые сотрудниками более низкого ранга [Ключников С.А, 2013].

Дауншифтинг. Отказ от продвижения по карьерной лестнице, от переезда ради повышения по службе, уход на более низкую должность ради спокойной жизни – все это стороны явления в среде «белых воротничков», которое за рубежом имеет название «дауншифтинг». Термин и само явление дауншифтинга были популяризованы опубликованной 31 декабря 1991 года в газете «Вашингтон Пост» статьей С. Бреатнах «Жизнь на пониженной передаче: дауншифтинг и новый взгляд на успех в 90-е» [Пищур А., 2007].

Экономические потери. Цена ошибки руководителя в принятии решения тем выше, чем выше уровень его ответственности. Связь личных детерминант и способов совладания с проблемными ситуациями (копингами) у руководителей исследовал К.И. Корнев в 2008 году у руководителей среднего и высшего звена. Актуализация личностных ресурсов для решения про-

фессиональных трудностей более выражена у руководителей высшего звена по сравнению с руководителями среднего звена [Корнев К.И., 2008]. Понимание своего «Я», сохранение своей целостности, отсутствие конфликтов между персональными ценностями руководителя и корпоративными ценностями способствуют эффективной работе управленца. И наоборот не понимание своего «Я», напряжения в личности, потеря целостности ведут к ошибкам в принятии решений, и соответственно несут материальные потери для организаций и общества.

Значимость поддержания интегрированности личности руководителя может рассматриваться в трех плоскостях:

1. Сохранение личностной интегрированости человека, семьянина. Эта часть важна для самого человека и его близкого круга людей. Дезинтегрированность может привести к неудовлетворенности жизнью («жизнь проходит впустую», «на обочине жизни»), ухудшению здоровья, потере семьи и близких людей.

2. Сохранение личностной интегрированости руководителя как управленца. Рассмотрение вопроса в данной плоскости важно для организации, в рамках которой происходит влияние руководителя. Управление дезинтегрированной личностью повлечет за собой финансовые неудачи организации, проблемы в структуре организации, сбои в бизнес-процессах, распад организации.

3. Сохранение интегрированности руководителя как элиты общества – тех, кто обеспечивает общественный, научный, культурный прогресс государства. Дезинтегрированность личности влечет за собой регресс, конфликты и разрушение.

Три плоскости рассмотренного явления создают большой диапазон влияния на личность, общество и государство. Необходимость сохранения личностной интегрированности руководителя становится не частной проблемой одного человека и одной организации, а общественной и государственной проблемой.

Описанный социальный и прикладной аспекты личностной интегрированности руководителя обеспечивает **актуальность данной** работы.

1.2. Поступок в личностном контексте

1.2.1. Понятие поступка

Перед тем как дать рабочее определение поступка, на которое мы будем опираться в рамках данной работы, рассмотрим основные теории поступка.

Зарубежные ученые в период 1973 по 2014 годы в исследовании поступка работали над моральным аспектом этого выбора. Вопросы механизма совершения поступка и необходимых предпосылок для совершения поступка ими не поднимались [Dwight A.B., M. H. Birnbaum, 1974; Vasco A.B. 1997; Phillips J. M., 2001; Dineen B. R., Lewicki R. J., Tomlinson E. C., 2006; Schulz L. E., Standing H. R., Bonawitz E. B., 2008; Will M., 2014].

Во взглядах С.Л. Рубинштейна, В.В. Петухова, В.В. Столина, В.П. Зинченко, Е.Е. Соколовой есть общее представление о *поступке*: «они придают большое значение понятию поступка и ценностно нагружают его; они определяют поступок через соотнесение с действием как его более "высокую" разновидность и/или через соотнесение с личностью как ее сущностное проявление» [Леонтьев Д.А., 2011, с. 35].У каждого из упомянутых исследователей обнаруживается свой аспект в определении поступка: А.Н. Леонтьев определяет поступок как действие над порогом ситуативной необходимости; Е.Е. Соколова подчеркивает обязательную полимотивированность поступка, вследствие которой его совершение выступает разрешением мотивационного конфликта; С.Л. Рубинштейн видит главное отличие поступка в осознанном характере проявляемого в нем отношения; для В.В. Петухова и В.В. Столина квалифицирующим признаком поступка выступает неопределенность ситуации и рискованность поступка, неявность его следствий; В.П. Зинченко соотносит поступок с целостной, «собранной» личностью [Леонтьев Д.А. 2011].

Этими авторами поступок противопоставляется реактивному действию человека, «деланию» в рамках заданной ситуации и тем самым определяя место поступку как более высокому уровню действия.

Признаки, через которые исследователи вводят и описывают понятие поступка, различаются, хоть и образуют довольно гармоничное сочетание:

- ценностная нагруженность;
- выход за рамки ситуации;
- сущностное проявление личности;
- полимотивированность;
- осознанность.

Вместе с тем, эти признаки определяют скорее идеальный поступок и в этом аспекте задают не столько определение, сколько указание на то, каким должен быть поступок в своих развитых (зрелых) формах. Ограничиться этими критериями означало бы задавать оценочное, а не описательное определение. В случае его принятия нам пришлось бы отвергнуть множество феноменов, которым нет адекватного термина. Затруднение снимается, если принять идею, что ***поступки могут различаться по своей близости к «идеалу»***, к «высокому личностному нормативу». Приведенные критерии хорошо определяют поступки личностно зрелого человека – **«зрелые поступки»**. Вместе с тем еще требуется обсудить признаки, достаточные для того, чтобы описать все виды поступков – не только «зрелые», но и «не вполне зрелые», т.е. пока еще обслуживающие процессы личностно становящегося (растущего) человека.

Для решения поставленной задачи (формулирования определения поступка) обратимся к явно сформулированным определениям поступка. Для определения **«зрелого поступка»** уместно использовать следующее определение: **поступок** определяется как осознанное ответственное действие, которое основано на личностной причинности и продвигает личность в измерении личностного пути [Леонтьев Д.А. 2006]. Для всех видов поступков требуется определение, которое позволяет дифференцировать поступок от ис-

полнительской деятельности, от реактивного или стереотипного поведения. Необходимо определение, которое бы включало в себя как полностью зрелые поступки (характеризующие личностно зрелого человека), так и те, которые нельзя характеризовать как зрелые, или как зрелые лишь частично.

Поступок – это выбор между альтернативными мотивами, за каждым из которых стоят альтернативные ценности. Поступок есть основная «работа» личности, ее предназначение, цель поступков – выбрать линию поведения из множества альтернатив, а также обеспечить экономность, экологичность в самообеспечении [Доценко Е.Л., 2009].

1.2.2. Поступок: культурно-историческая природа личности

В этом параграфе нам необходимо показать, каким образом связаны между собой личностная интегрированность и поступки, а также как зрелость поступков обуславливает или определяет интегрированность личности. Для этого мы воспользуемся идеями культурно-исторической психологии [Выготский Л.С., 2000; Бутовская М.Л., 1998; Баскин Л.М., 1976, Дольник В.Р., 1993, Кожаринов М.А., 2005].Опираясь на них, мы покажем процесс формирования личности как одной из высших психических функций в ходе развития человечества (антропогенез личности). Это позволит понять, какие социальные явления являют собой прототипы поступка и личностной интегрированности. В результате получим представление о том, какие процессы оказались интериоризированными и стали личностными образованиями.

Согласно реконструкции, выполненной Е.Л. Доценко, «антропогенез личности в целом заключался в том, что сначала где-то вовне формировались структуры, действия, ритуалы, которые отвечали за принятие решения, за выбор «своей дороги на распутье». Затем в силу ряда социальных процедур люди вовлекались в процессы принятия решения, постепенно присваивая их, интериоризировали их, и это становилось достоянием каждого отдельного человека. Таким образом, формирование личности точно соответствует закону культурно-исторического развития, сформулированному Л.С. Выготским» [Доценко Е.Л., 2009, с. 117]. Л.С. Выготский так сформулировал общий гене-

тический закон для высшей психической функции человека: «...Всякая функция в культурном развитии ребенка появляется на сцену дважды, в двух планах: сперва – социальном, потом – психологическом, сперва между людьми… затем внутри ребенка… Функции сперва складываются в коллективе в виде отношений детей, затем становятся психическим функциями личности» [Выготский Л. С., 2000, с.144.]. Опираясь на это положение, можно показать, что формирование личности как субъекта социальных отношений и субъекта собственных поступков и в антропогенезе соответствует этому же закону. Это формирование проходит в несколько этапов.

1. **Знаково-орудийное окультуривание иерархии отношений доминирования – подчинения**.

Основные качества доминанты в отношениях доминирования – подчинения выделены у животных, и прослеживаются затем у людей. В группе животных соотношение сил часто выясняется в стычках. Преобладание побед над поражениями особь ощущает как свое превосходство над другими, а если наоборот, то как превосходство противника над собой. Победа в стычках достается необязательно тому, кто сильнее. Часто она достается тому, кто активно агрессивен: *любит навязывать конфликт, много и умело угрожает, а сам сравнительно легко выдерживает чужие угрозы и быстро оправляется после поражения* [Бутовская М.Л., 1998].

Этологи пришли к выводу, что доминантом оказывается та особь в стае, которая обладает агрессивностью, способностью легко выдерживать чужой прессинг и быстро оправляться от поражения [БаскинЛ.М.,1976], все остальные качества могут быть у доминанта любыми. В результате в стае устанавливаются отношения доминирования – подчинения. Например, у голубей доминант при спонтанной вспышке агрессии клюет субдоминанта, тот - другого голубя и так до конца по иерархической цепочке. Этот сигнал ничего не сообщает, он просто подтверждает иерархию. В большой стае может оказаться несколько субдоминантов. Каждый из них пасует перед доминантом, но не боится остальных голубей, кроме тех субдоминантов, над которы-

ми не удается добиться ощутимого перевеса. Под субдоминантами может быть также большое число голубей. Так образуется иерархическая пирамида. Ее нижний слой составляют голуби, пасующие перед всеми [Дольник В.Р.,1993].

Этнографы отмечают, что отставшие народы менее агрессивны, чем обогнавшие их. В истории человека передовые были и более агрессивными.

Этнологи указывают на сильную по зоологическим меркам агрессивность человека, его очень высокую (даже по сравнению с обезьянами) сексуальность, чувство ревности, приводящее даже к убийству соперника, потребность мужчин с детства до старости бороться за свой иерархический ранг. Все это для этологов бесспорное свидетельство того, что становым хребтом стада древних гоминид была жесткая иерархическая пирамида, образованная половозрелыми самцами. Отдельной особи приходилось бороться, чтобы выжить (а завоевание статуса отчасти обеспечивает эту возможность), бороться за обладание пищей, самкой. Такая модель поведения была необходима для животных и продолжила свою необходимость в зарождающемся обществе людей [Доценко Е.Л., 2009].

Конечный результат этого процесса – ***создание символов власти***, таких как головной убор из головы кошачьих (корона, тиара, перья…), жезл (посох, скипетр...), наличие прислуги (свиты, охраны…). Они являются одновременно знаками, указывающими на того, кто выше других, и орудиями, побуждающими людей к исполнению ритуалов, подтверждающих и поддерживающих иерархические соотношения.

2. **Развитие видов силы, альтернативные силы**.

К физической силе, применяемой животными и людьми, начинают добавляться иные виды силы.

Имитация физической силы. Противника можно обмануть, преувеличив свои размеры: птицы распушают перья, лягушки раздуваются, а у многих народов уважение вызывали толстые люди, и поэтому вожди и начальники старались отъесться как можно больше [Эрман Л., Парсонс П., 1984].

Заставить подчиненных смотреть на себя снизу вверх – простое и действенное средство дать им почувствовать свое превосходство.

Скорость, выносливость, ловкость, хитрость, маскировка, обучение, использование опыта своих сородичей, подражание им, и т.п. – силы, с помощью которых животные и люди быстрее пробиваются к вершине иерархии, используя не только физическую силу, но и эти качества [Дольник В.Р.,1993].

Действуя *интригами, травлей*, как потенциалом накопленной нереализованной агрессии в молодости (когда недостаточно сил и велико желание как-нибудь оказаться наверху), ведется борьба за свой ранг [Бутовская М.Л., 1998].

Физическое противоборство заменяется психическим противостоянием [Дольник В.Р.,1993]. В периоды относительно быстрых изменений окружающей среды появляется необходимость в некой отличной от других особи, воображаемом существе, наделенном всеми сверхдоминантными качествами в их беспредельном выражении [Печуренко Л.А., 1997]. Эволюционный смысл такой настройки очевиден: опасность необходимо уметь обнаруживать вовремя.

Если в сообществе находится человек, которому удается управлять страхом перед неизвестными силами (пусть сначала и на непродолжительное время), то он начинает пользоваться этим новым (в сравнении с животными) преимуществом перед соплеменниками для достижения специфической власти над ними. Будущие названия для такой социальной позиции – шаман, колдун, маг, священник…[Доценко Е.Л., 2009].

Важный результат этой линии развития – открытие новых видов противоборства и введение в общественную практику **новых видов силы**. Постепенно физическую силу дополняют и замещают иные ее виды, такие как квалификация, авторитет, вера и т.п. Раз начавшись, этот процесс становится генератором все новых идей и средств получения социальных преимуществ.

3. Возникновение и становление новых видов власти. Новые виды силы породили возможность с их помощью подниматься по лестнице власти. В дополнение к имевшимся у животных «геронтократии» (на основе опыта старых особей) и «автократии» (на основе тактических преимуществ отдельной особи), особо важное место занял новый вид власти: «Духовная власть выступает третьей силой – собственно, культурной, искусственно созданной – выступающей противовесом по отношению к двум другим» [Доценко Е.Л., 2009, с. 101]. Большую гибкость и результативность показали сообщества, обустроенные на основе баланса минимум трех видов властей: законодательной (совета старейшин), административной (в лице вождя) и духовной (в лице шамана). Старейшины, как «эксперты» по традициям, при принятии решения обеспечивали стабильность, сохранение идентичности племени; традиция выступала их главным аргументом, а безопасность рассматривалась как центральная потребность племени. Тогда как вождь обеспечивал достижение результата (завоевание новых земель, получение новых благ); его главный аргумент – обещание скорого результата, с опорой на потребность получить благо. Шаман же свои усилия направлял на получение покровительства со стороны высших сил, получение сообщений от них; в основе его власти лежат страх и доверие. Сбалансированное сосуществование трех видов властей (законодательной, административной и духовной), позволяло эффективно решать задачи сообщества [Доценко Е.Л., 2009]. Как только одна из них пыталась присвоить себе роль двух других или одной из них, несбалансированность приводила к шаткости и нецелостности сообщества [Кожаринов М., 2005].

4. **Порождение сценариев согласования устремлений разных субъектов**, балансирования видов власти. Постепенно человечество сформировало механизм, который призван был справиться с опасностью самоуничтожения. Это достижение заключалось в том, что люди научились:

1) регламентировать межсубъектную борьбу с помощью произвольно разработанных процедур, значительная часть которых была возведена в ранг ритуалов и правил;

2) использовать в борьбе иные виды силы, кроме физической и/или ее имитации; так, наряду с аргументом физической силы стала использоваться также сила иных аргументов, в частности, описание возможных последствий тех или иных действий, оценки возможного развития событий;

3) использовать прогноз возможного развития событий для оценки того, насколько их исход будет близок к желательному, насколько приблизит к достижению цели, а также для оценки того, какой ценой может быть достигнут желаемый результат.

Ну и использование прогноза событий в качестве источника аргументов (третье из указанных достижений), кроме чисто когнитивного аспекта, представляется ключевым и для развития личности. Готовность иметь дело с последствиями своего решения, по определению К. Хорни, собственно и есть ответственность. А это уже полностью человеческое изобретение, аналоги которому трудно отыскать у животных [Доценко Е.Л., 2009, с. 104].

Таким образом, в соответствии с законом культурно-исторического развития, первоначально личность представляла собой социальное явление, выработанное людьми в качестве особенного орудия для принятия значимых для данного сообщества решений. То, что в настоящее время называется личностью, возникло и созрело сначала за пределами отдельного человека, и представляло собой только коллективные действия. «Важнейшую роль сыграли две процедуры, которые составили основу личности. Первая – это ритуал обращения к богам за советом, преобразованный постепенно в процесс принятия решения, сначала коллективного, а затем и индивидуального. Вторая процедура – это социальная маркировка различий между людьми, легшая в основу идентификации, сначала социальной, а затем и индивидуальной, обеспечившей личную персонификацию» [Доценко Е.Л., 2009, с. 117].

Совместное принятие решения, будучи интериоризованным, породило **поступок** как высшую психическую функцию. При этом (интерличностной) дискуссии соответствуют (интраличностные) сомнения. То, что социально являет межсубъектную борьбу (с использованием разных аргументов), в личностном плане есть взвешивание альтернатив, разворачивание внутренних диалогов. То, что во внешнем (социальном) плане являет разногласия, препятствующие организации совместной деятельности (совершаемой на основе принятого решения), на внутриличностном плане есть личностная дезинтеграция. И наоборот, тому, что в социальном плане выглядит как согласованность устремлений членов группы, соответствует **личностная интегрированность**.

Таким образом, личность может быть представлена как функциональный орган индивидуальной интеграции, призванный согласовывать между собой разнонаправленные интенции (устремления), стремящиеся найти воплощение в поведении человека. Эта согласованность может быть высокой, поступки зрелыми (а поведение непротиворечивым), и тогда мы вправе говорить о высокой личностной интегрированности человека. Если же согласованности человек не достиг, не преодолел сомнения, то его поступки будут незрелыми, а поведение будет противоречивым и непоследовательным, и тогда мы вправе считать его личностно дезинтегрированным.

1.2.3. Зрелость поступка, его место в системе взглядов на зрелую личность

В ситуациях с задачей на поступок (А.Н. Леонтьев), выделены четыре варианта поведения, которые рассматриваются как виды поступков [Доценко Е.Л., 2011], упорядоченных по степени зрелости:

1. Вариант поведения, направленный на сохранение статус-кво, т.е. уклонение от поступка. Этот вид получил название «***нулевой поступок***» – отказ от выбора, не принятие какого-либо решения. Цена такого поведения – накопленное напряжение, находящее свое разрешение в болезнях и несчаст-

ных случаях. По сути дела – это отсутствие поступка в ситуации задачи на поступок.

2. Поведение, которое определяется скорее обстоятельствами, чем свободным выбором самого человек. Этот вид назван **«псевдопоступок»**, поскольку поведенчески выбор совершается, но процесс личностного согласования (субъективно переживаемый как сомнения) не был завершен. Попытка обеспечить частичное поддержание обеих ценностей (альтернатив) оборачивается согласием на частичный ущерб для каждой из них. В данном случае задача на поступок решается приемлемыми для человека способами, **незрелость** которых вскрывается в а) значительной несамостоятельности (зависимости от чужого мнения, обстоятельств, стереотипов, привычек и проч.); б) неэкономичности – из-за того, что задача оказывается решенной лишь частично, ее приходится решать еще не раз.

3. Человек совершает полноценный поступок, выбирая одну из альтернатив. Этот вариант получил название «***ответственный поступок***». Соответственно, выбрав одну альтернативу, человек отвергает вторую. Часть сил уходит на поддержание в течение некоторого времени выбранного соотношения ценностей. **Зрелость** заключается в принятии ответственности за результат, осознанности выбранных и отвергнутых ценностей. **Не полная зрелость** поступка проявляется в узком репертуаре выбора, ограниченно дихотомией и небольшим выбором внутренних ресурсов.

4. Вариант поведения, получивший название «***развивающий поступок***», направлен на поддержание всех альтернатив и, соответственно, ценностей, которые составляют суть ситуации, в которой встала задача на поступок. **Зрелость поступка в** удачно найденном (творческом) решении, которое в наибольшей степени способствует **личностной** интегрированности.

В основу классификации положены следующие основания:

- полнота взятия человеком на себя ответственности: от отказа до оптимального взятия;

- степень эффективности (цена поступка): от разрушительности последствий до творческой созидательности;
- степень субъектности: от бегства от выбора до готовности преобразовать ситуацию;
- степень личностной интегрированности/дезинтегрированности (в отношении интенций).

Для сравнения: в работах А.Н. Леонтьева, П.Д. Успенского, Л.А. Петровской, А. Маслоу, Д. Бьюдженталя, Э. Шострома, Э. Фромма, Г. Олпорта, Э.Эриксона описаны следующие характеристики зрелой личности:

- ответственность за свои поступки;
- открытость собственному опыту, самопринятие;
- развитие самопознания (рефлексии);
- идентичность, согласованность действий, целей собственным ценностям;
- толерантность к неопределенности (готовность к риску);
- глубина (теплота) отношений с другими людьми, способность к эмпатии, принятие партнера;
- способность ставить реалистичные цели;
- высокая иерархизация мотивов.

В целом эти свойства характеризуют лиц, совершающих зрелые поступки. Соответственно, зрелые поступки (ответственный поступок, развивающий поступок) характеризует личностно зрелого человека. Зрелые же поступки, в свою очередь, совершают вклады в формирование зрелой личности. И наоборот, незрелые поступки – это поступки личностно незрелого человека. Эти утверждения получают дальнейшее обоснование и получают статус гипотез.

Теперь мы можем сформулировать **предмет** данного исследования. Таковым выступает уровень зрелости поступков как условие личностной интегрированности, а также предпосылки для совершения поступков разного уровня зрелости.

1.2.4. Этапы совершения поступка

1. Возникновение напряжения: задача на совершение поступка

Признаками ситуации с задачей на совершение поступка (высокой личностной нагрузкой) являются:

1) угроза ущерба для одной или более ценностей (при не разрешении ситуации);

2) возможность принятия решения ограничена во времени.

Осложняющими факторами являются:

1) наличие чуждых интроектов, которые порождают чуждые интенции, мешающие человеку принять эффективное для него решение;

2) наличие оценки со стороны третьих лиц (семьи, руководства, коллег, подчиненных и т.д.), что порождает морально-этический аспект проблемы.

В п.1.1.1 описаны ситуации, которые встают перед руководителями. *Сложность* во всех выбранных для анализа ситуациях связана с возникновением угрозы для ценностей руководителя, как личности и как работника. Такая угроза, как правило, сталкивает 2-3 ценности руководителя, создавая внутриличностный конфликт. Такие ситуации возникают в работе менеджера, как и в жизни рядового сотрудника, только напряженнее, острее. Подобные ситуации создают дополнительную личностную нагрузку, так как они ставят задачи на осмысление, переосмысление, поступок, снятие рисков дезинтегрированности, требуют дополнительной, часто непростой и уникальной личностной работы. Статистика, приведенная в 1.1.3 (алкоголизм, выгорание, «дауншифтинг», болезни и т.д.) очерчивает круг проблем для менеджеров, которые «дают слабину» (т.е. им недостает личностной силы) и не справляются с задачей на поступок, не включаются в личностную работу, «спускают на тормозах» такие ситуации.

Иллюстрация ситуации личностной нагрузки будет дана ниже (1.3), в терминах предложенной векторной модели поступка. Критерии высокой личностной нагрузки в эмпирическом исследовании выступают независимыми переменными.

Уровень личностной нагрузки в рамках нашей работы определяется на основе двух параметров: 1) уровня руководящей должности (сила нагрузки); 2) стажа работы на руководящей должности (продолжительность воздействия нагрузки). Первый параметр опирается на результаты исследований о существования в работе руководителей высоких личностных нагрузок [Трифонов А., 2005; Хорошкина Е., 2005; Ключников С., 2013]. Второй параметр исходит из представления, что продолжительное воздействие факторов, создающих личностную нагрузку, создает более сильное воздействие и более серьезную угрозу для личности руководителя [Орел В.Е., 2001; Щербатых Ю.В., 2004; Пищур А., 2007]. Таким образом, чем выше уровень руководящей должности и стаж работы в ней, тем выше личностная нагрузка.

2. Анализ ситуации на совершение поступка

На этом этапе происходит осознание ценностей участников, анализ внешней и внутренней ситуации, прогноз результатов. Владение навыками рефлексии, способность к самодетерминации и к самопринятию позволяют наиболее качественно проанализировать ситуацию.

Способность к рефлексии – анализу ситуации (извлечение максимального количества элементов) и «меня в ней». Рефлексия является инструментом для переструктуризации ситуации – смыслового преобразования. Как мы уже говорили выше, с помощью данного инструмента человек узнает о себе, о своих ценностях. Мы опираемся на понятие «*рефлексия*», разработанное Д.А. Леонтьевым: рефлексия увязывает анализ ситуации с субъектом, с его системой ценностей [Леонтьев Д.А., 2010].

В результате рефлексия становится предпосылкой для *самопринятия (*что отражено в исследованиях ученых в п.1.2.3*)* и как следствие *самодетерминации*, формирования навыка соотнесения ситуации с собственной системой ценностей [Леонтьев Д.А., 2011]. Автор выделяет виды рефлексии:

1. Системная – основной вид рефлексии. Результат в виде осознания собственных ценностей, что является фундаментом при решении проблем. Используется не только в момент принятия решения, а до и после проблем-

ных ситуаций, что позволяет в момент необходимости выбора «быть готовым». Человек, регулярно занимающийся рефлексией, приобретает и тренирует навык системной рефлексии и применяет его в проблемных ситуациях. Системная рефлексия может быть имплицитна (не диагностируема явно), возможно, поэтому предприниматели не показывают высокий уровень рефлексии в исследованиях Д.А. Леонтьева.

2. «Решение проблем», основной вид рефлексии - «самокопание», как процесс выстраивания иерархии ценностей в данной ситуации. Применяется в момент принятия решения.

3. Квазирефлексия: основной вид рефлексии «познавая мир». Человек задумывается о вещах, находящихся вне рамок его привычной жизни [Леонтьев, 2010]. Именно такой тип рефлексии тренирует творческое мышление согласно теории ТРИЗ Г.С. Альтшуллера. Такой способ мышления в литературе по самоменеджменту именуется как *расширение сознания,* он описан как средство совладания с напряжением и самопознания [Хакамада И., 2012].

Типология рефлексии Д.А Леонтьева раскрывает для нас различия в процессах осмысления, которые происходят во время совершения поступков. Так, человек, совершающий *нулевой поступок* и *псевдопоступок*, слабо владеет навыком системной рефлексии, не использует в своей жизни квазирефлексию, анализ ситуации и «меня в ней» проводит только в момент принятия решения, что не способствует самодетерминации как процессу познания себя. В итоге человек не может разобраться, какие его ценности участвуют в ситуации выбора, какие последствия его ожидают. Поэтому чаще всего совершается либо уход (*нулевой поступок*), либо *псевдопоступок* с опорой на общественное мнение или иные внешние побуждения, а не на свои ценности. Соответственно, результат такого типа поступков не работает на процесс интегрированности личности. Можно говорить, что человек, использующий рефлексию только в моменты нахождения перед выбором, имеет слабовыраженную самодетерминацию и совершает поступки, влекущие за собой дезинтеграцию личности.

Использование квазирефлексии, как тренировки мышления на решение задач за рамками обыденного, делает возможным совершение *развивающего поступка* (творческого акта). Вместе с тем, совершить развивающий поступок может человек с глубоким пониманием своих ценностей, себя самого, что объясняется использованием человека системной рефлексии, как «пути к себе».

Для раскрытия понятия самодетерминации мы обращаемся к теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, как к первоисточникам, и к статье О.Е. Дергачевой, где обсуждается данная теория.

Самодетерминация – (от англ. *self-determination theory*) способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил, которые тоже могут рассматриваться как детерминанты поведения человека. Данное понятие дает возможность учитывать, как собственный внутренний выбор человека, так и объективно существующие ограничения для свободы выбора (физические, физиологические, социально-исторические и др.) [Деси Э., Райан Р., 2000].

«Теория самодетерминации нацелена на определение факторов, которые питают врожденный человеческий потенциал, определяющий рост, *интеграцию* и здоровье, и на исследование процессов и условий, которые способствуют здоровому развитию и эффективному функционированию индивидов, групп и сообществ» [Деси Э., Райан Р., 2000, с.74]. «Э. Деси считает, что самодетерминация является не только способностью, но также и потребностью. Он определяет ее в качестве основной врожденной склонности, которая ведет организм к вовлеченности в интересующее поведение, которое обычно имеет преимущества для развития умений осуществлять гибкое взаимодействие с социальной средой» [Дергачева О.Е., 2013, с.2].

Психологическим критерием самодетерминации выступает гибкость человека в управлении собственными взаимодействиями со средой. Будучи самодетерминированным, человек действует на основе своего выбора, а не на основе обязательств или принуждений, и этот выбор базируется на *осознании*

своих потребностей и сопоставлении их с внешними условиями. Эмпирическими критериями самодетерминации являются такие ее проявления как спонтанность, креативность, интерес и личностная значимость как причины действия, ощущение себя свободным, и такие психолингвистические индикаторы, как преобладание в речи глаголов «хочу» над «должен» [Деси Э., Райан Р., 1995].

Таким образом, термин *самодетерминация* описывает способность человека осознать свои потребности, ценности в момент принятия решений, и сопоставить их с внешними условиями для совершения выбора (в наших терминах поступка). А психологический критерий гибкость и эмпирический критерий креативность созвучны в контексте данной работы с теорией ТРИЗ и раскрывают возможности человека к совершению творческого акта в принятии решения.

Самодетерминация является главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала [Леонтьев Д.А., 2011]. По мнению Д.А. Леонтьева ключевую роль в механизме самодетерминации выполняет рефлексивное сознание, при этом осознается не только окружающий мир, но и Я субъекта. Без ощущения Я как внутреннего центра не может быть рефлексивного сознания и наоборот [Леонтьев Д.А., 2009].

В работе Д.А.Леонтьева, А.Н. Ильиченко [Леонтьев Д.А., Ильиченко А.Н., 2007] была апробирована методика диагностики мировоззренческой активности: испытуемые должны были оценить в процентах степень согласия с каждым из двух вариантов ответов на вопросы мировоззренческого характера; по желанию они могли сформулировать собственный вариант ответа. Те, кто вышел за пределы необходимости и воспользовался возможностью дать свой вариант ответа, отличались значимо более высокой степенью толерантности к неопределенности, стремлениям к изменениям и показателям по отдельным субшкалам теста смысложизненных ориентаций. Эти результаты свидетельствуют о том, что по мере личностного развития и самодетерминации возрастает склонность ориентироваться на осмысленные и вариативные

возможности в противовес однозначной необходимости [Леонтьев Д.А. 2011].

Следующей предпосылкой для совершения «*развивающего поступка*» признается *самопринятие*.

По мнению Д.А.Леонтьева ***самопринятие*** является частью более широкого понятия – самоотношения. Наиболее поверхностным проявлением самоотношения выступает самооценка – общее положительное или отрицательное отношение к себе. Однако одним знаком самоотношение не опишешь. Во-первых, следует различать самоуважение – отношение к себе как бы со стороны, обусловленное какими-то моими реальными достоинствами или недостатками, и самопринятие - непосредственное эмоциональное отношение к себе, не зависящее от того, есть ли во мне какие-то черты, объясняющие это отношение. Нередко встречается высокий уровень самопринятия при сравнительно низком самоуважении или наоборот. Во-вторых, не менее важными характеристиками самоотношения, чем его оценочный знак, являются степень его целостности***, интегрированности***, а также автономности, независимости от внешних оценок [Леонтьев Д.А., 2002].

К. Рифф считает **самопринятие** и **самодетерминацию** частью структуры психологического благополучия [Рифф К., 1989]. Самодетерминацию он представляет, как автономию (что по сути своей созвучно с представлением Д.Левинджера, см п.1.2.3), независимость и личностный контроль над тем, что происходит, невзирая на ситуации, которые пытаются иногда поставить человека перед необходимостью подчиняться и вести себя конформно; способность действовать, противостоя социальному давлению, оценивать поведение свое и других на основе не внешних, а собственных интернализированных стандартов и ценностей.

Самопринятие определяется как позитивное отношение к себе, признание и принятие внутренней неоднородности, множественных аспектов своего «я», признание своих негативных аспектов и слабостей наряду с пози-

тивными аспектами и достоинствами, уверенность в себе и позитивная оценка собственного прошлого [Рифф К., 1989].

В.В. Столин в структуре самоотношения предлагает различать как минимум три типа отношений: к себе, к другому и ожидаемое отношение от другого. Учет этих составляющих позволяет выделить *уровни самоприятия субъекта*. У наиболее развитой личности предполагается симпатия и уважение к себе и другому, и ожидание взаимной симпатии. В менее развитом варианте к другому человеку уважения нет, ожидается враждебность. Далее, сознательное отсутствие уважения к себе, антипатия к другому, ожидается презрение. Наконец, бессознательное неприятие себя может сочетаться с преувеличенным пиететом к другому человеку [Столин В.В., 1983].

Объединяя вышесказанное, заметим, что самопринятие – часть самоотношения, которое отвечает за признание своих ценностей. В данной работе проявлением самопринятия являются зрелые виды *поступка: ответственный поступок и развивающий поступок*. ***Самопринятие выступает предпосылкой для совершения зрелых поступков.***

3. Принятие решения

В качестве средства концептуального описания для способности человека принимать решения и противостоять личностной нагрузке (жизненному напряжению) мы, вслед за С. Мадди и Д.А. Леонтьевым, используем понятие ***жизнестойкость*** (hardiness). Оно представляет собой понятие для описания системы убеждений человека о себе, о мире, об отношениях с миром. Жизнестойкость рассматривается как диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания (hardy coping) со стрессами и восприятия их как менее значимых [Леонтьев Д.А., 2006].

Вовлеченность (commitment) определяется как «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто

стоящее и интересное для личности» [Мадди С., 1998]. Человек с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности. В противоположность этому, отсутствие подобной убежденности порождает чувство отвергнутости, ощущение себя «вне» жизни. «Если вы чувствуете уверенность в себе и в том, что мир великодушен, вам присуща вовлеченность» [Мадди С., 1987]. В терминах предложенной векторной иллюстрации (модели) вовлеченность может быть представлена как суммарный показатель согласованности интенций между собой. Причем согласованность не обязательно буквальной – это может быть подчиненность интенций одной общей ценности или направленность интенций, в конечном счете, на один результат.

Контроль (control) представляет собой убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Противоположность этому - ощущение собственной беспомощности. Человек с сильно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь. В наших терминах контроль может быть истолкован как позитивный перенос – приписывание реальности собственного свойства управлять своими внутренними процессами («заточенности», решительности).

Принятие риска (challenge) - убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, - неважно, позитивного или негативного. Человек, рассматривающий жизнь как способ приобретения опыта, готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, считая стремление к простому комфорту и безопасности, обедняющим жизнь личности. В основе принятия риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование [Леонтьев Д.А., 2006]. Это еще один пример позитивного переноса – своей готовности гибко откликаться на внутренние изменения (вызовы своей целостности).

Мы рассматриваем жизнестойкость одновременно в двух аспектах: во-первых, как **предпосылку для достижения интегрированности** через совершение поступков, если данная способность уже имеет уровень сформированности, достаточный для решения некоторого класса задач. И, во-вторых, как результат от совершения поступков, если человек научается развивающемуся поступку и ответственному поступку, т.е. как функция от зрелых поступков.

Для подтверждения данного утверждения мы приводим данные, полученные в результате исследование связи финишных аргументов для совершения поступков и видов поступков в диссертационной работе Т.В. Сияловой. Основные аргументы испытуемых в пользу совершения ответственного выбора и развивающего поступка: *наличие уверенности в себе, настрой, мечта, цель, желание иметь бизнес.* Видно, что испытуемые, склонные совершать ответственные и развивающие поступки, более уверенно и оптимистично настроены в отношении будущего [Сиялова Т.В., Доценко Е.Л., 2013].

Говоря о предпосылках к совершению зрелых поступков, мы подчеркиваем, что предпосылка не несет жесткой причинно-следственной связи, а создает возможность для совершения зрелого поступка, в то же время ее отсутствие делает невозможным совершение зрелого поступка.

Подводя итог описанию модели совершения поступков, подчеркнем основную идею. *Ответственный поступок, развивающий поступок* поддерживают процессы интегрированности личности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, использования всех уровней рефлексии, высокого уровня самодетерминации, самопринятия и креативности. Напротив, *нулевой поступок, псевдопоступок,* совершаемые на платформе низкого уровня жизнестойкости, самодетерминации и самопринятия ведут к дезинтеграции личности.

В эмпирическом исследовании мы будем изучать такие предпосылки для совершения зрелых поступков и достижения интегрированности как: самопринятие и жизнестойкость. Так как в отличие от рефлексии, креативно-

сти, самодетерминации, данные предпосылки не были исследованы в аспекте проблематики данной работы.

1.3. Модель достижения интегрированности личности через совершение поступка

1.3.1. Процесс подготовки принятия решения

Мы опишем процесс подготовки и непосредственно принятия решения, и связь с результатом в поступках разного уровня зрелости. Для модельного изображения процесса совершения поступка, а именно шагов использована идея суммирования векторов, как это производится в векторной алгебре. Интенция субъекта будет представлена в виде вектора (направленного отрезка), а принятое решение – в виде суммарного вектора.

В ситуации, требующей разрешения поступком, у человека существует несколько интенций (групп интенций) условно разной направленности (противоречащие, конфликтующие между собой), которые отражают намерения его субличностей, и могут быть направлены в разные стороны в условной системе координат (ценностей) человека. Основная идея модельного описания состоит в том, что чем меньше угол между интенциями (меньше противоречия между интенциями), тем больше длина суммарного вектора, и тем сильнее принятое решение удовлетворяет актуальные в данной ситуации потребности и соответствует стоящим за ними ценностям. Другими словами, если несколько интенций устремлены в одном направлении (непротиворечивы), то они порождают приоритет в поведении. И если интенции устремлены в разные стороны, то суммарный вектор будет короче каждого из векторов, соответственно, сила интегрированной интенции будет заведомо слабее каждой из противоборствующих интенций. Феноменологически получается, как в басне «Лебедь, рак и щука» тянут груз каждый в свою сторону, в итоге человек «топчется на месте». Возникает ***личностная нагрузка***(напряжение на личность, критическая ситуация, проблемная ситуация) может быть определена как положение дел, при котором векторы интенций модельно устремлены в разные стороны, создавая напряжение в условном центре личности, ко-

торое требует разрядки – принятия решения по их соотношению (соподчинению).

Для визуального представления идеи рассмотрим два крайних (условно-упрощенных) варианта (рисунки 1, 2). Предположим, что в момент принятия решения у человека актуальны только две интенции.

1. Интенции имеют противоположную направленность, т.е человек осознает два альтернативных варианта решения, каждый из которых является взаимно исключающим (рисунок 1). Такое состояние характеризует отсутствие приоритетов у человека. Суммарный вектор данных двух векторов будет равен 0–такое сочетание устремлений затрудняет принятие решения.

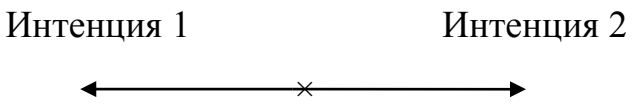


Рисунок 1 – Ситуация противоположно направленных интенций

2. Интенции не являются взаимоисключающими (рисунок 2).Суммарный вектор длиннее каждого отдельно взятого вектора, что иллюстрирует условно полную удовлетворенность в принятом решенииценностей, стоящих за интенциями. В данном модельном случае можно говорить о наличии приоритетов в поведении человека.Возможность принять такое решение создает условие для достижения состояния личностнойинтегрированности.

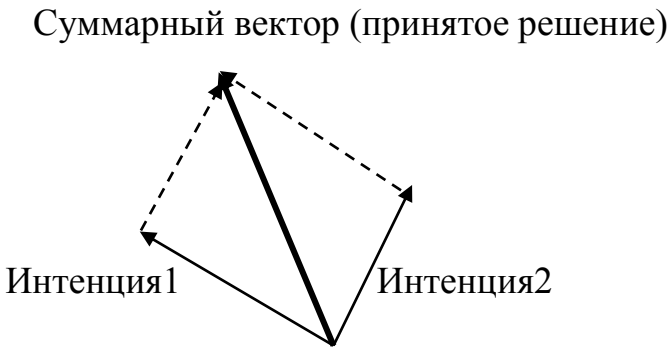


Рисунок 2 – Ситуация однонаправленных интенций

Из собранного нами феноменологического материала (примеры см. в 1.1.1) понятно, что ценностный конфликт, порождающий личностное напряжение (и необходимость его разрешения в виде принятия решения), задается в трех сферах ценностей: личностной, профессиональной и социальной (ориентированной на мнение окружающих). Поэтому для модельного изображения процесса совершения поступка задана система координат, ось X – значимость «личностно-ориентированных ценностей», ось Y – значимость «профессионально-ориентированных ценностей», ось Z – значимость «социально-ориентированных ценностей».

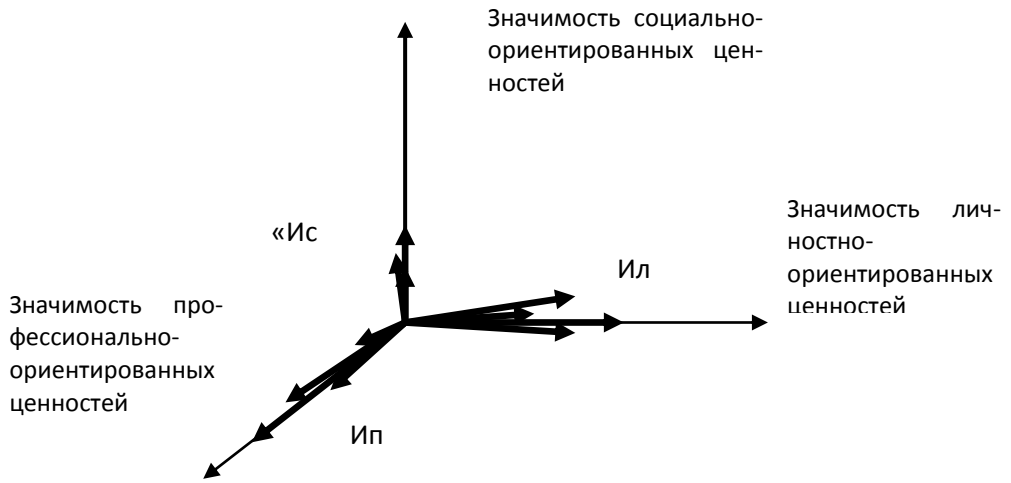


Рисунок 3 – Соотношение значимости ценностей, участвующих в совершении поступка

Обозначения: Ил – интенции, направленные на удовлетворение личностных ценностей (например, в контексте руководителя, его ценностей как личности).

Ип – интенции, направленные на удовлетворение профессиональных ценностей (например, в контексте руководителя, его ценностей как управленца).

Ис – интенции, направленные на удовлетворение ценностей, ориентированных на оценку окружения.

Рисунок 3 иллюстрирует положение дел перед совершением поступка. Направление векторов интенций в трех плоскостях (условно заданных): «личностно-ориентированных ценностей», «профессионально-ориентированных ценностей», «социально-ориентированных ценностей». Длинной вектора обозначается сила интенции или значимость ценности. Несколько однонаправленных векторов символизируют несколько интенций, поддерживающих

одну ценностную сферу. Большое количество и высокая значимость (в модели длина вектора) создают доминирующее положение данной ценности в совершении поступка (принятии решения). Ниже предложен разбор каждого **вида поступка** (классификация Доценко Е.Л.), различающиеся по уровню зрелости и в результате по уровню интегрированности личности.

«**Отказ от поступка**» –не принятие какого-либо решения в ситуации задачи на поступок. В результате слабо промысленной ситуации, интенций не много, они устремлены в разные стороны, нет приоритета, линии поведения (модельно доминирующего вектора), что является признаком дезинтегрированности личности (рисунок 4).

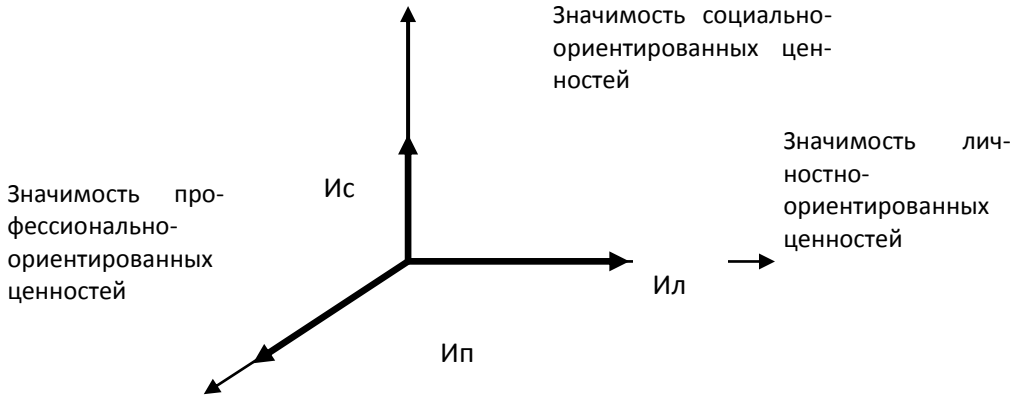


Рисунок 4 – Положение интенций при совершении «нулевого поступка»

Обозначения: Ил – интенции, направленные на удовлетворение личностных ценностей (например, в контексте руководителя, его ценностей как личности).

Ип – интенции, направленные на удовлетворение профессиональных ценностей (например, в контексте руководителя, его ценностей как управленца).

Ис – интенции, направленные на удовлетворение ценностей, ориентированных на оценку окружения.

Принятия решения не происходит. Цена такого поведения – накопленное напряжение, находящее свое разрешение в болезнях и несчастных случаях. По сути дела – это отсутствие поступка в ситуации задачи на поступок.

Псевдопоступок, незрелый поступок, выбор, который определяется скорее обстоятельствами, чем свободным решением самого человек. Интенций при выборе обычно две, в силу слабого анализа ситуации (рисунок 5). Попытка обеспечить частичное поддержание обеих интенций, оборачивается

согласием на частичный ущерб для каждой из них. При н**езрелом поступке** не происходит поддержания интегрированности личности. В данном случае задача на поступок решается приемлемыми для человека способами, **незрелость** которых вскрывается в а) значительной несамостоятельности (зависимости от чужого мнения, обстоятельств, стереотипов, привычек и проч.); б) неэкономичности – из-за того, что задача оказывается решенной лишь частично, ее придется решать еще не раз.

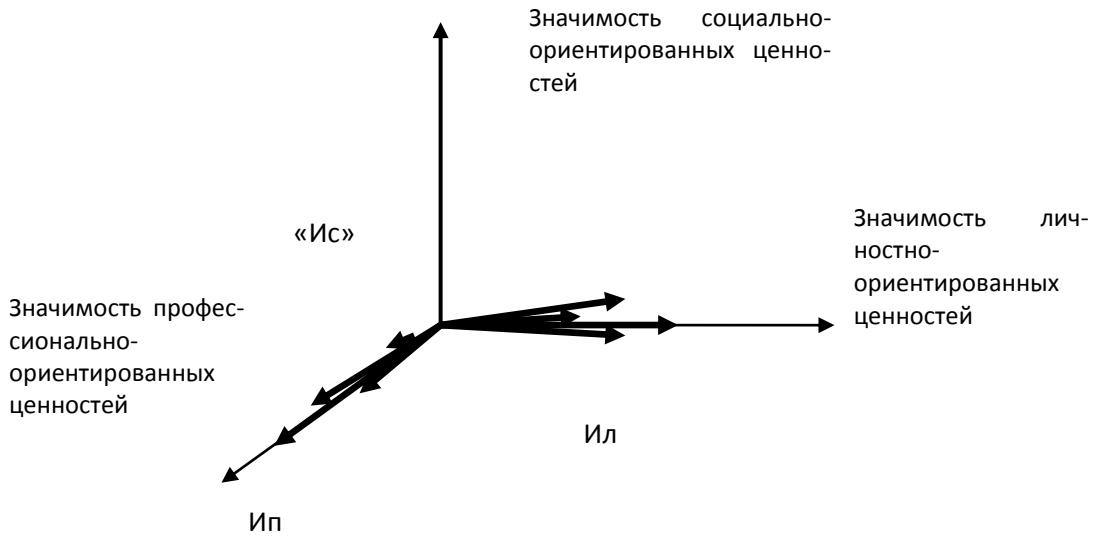


Рисунок 5. Положение интенций при совершении «псевдопоступка»

Обозначения: Ил – интенции, направленные на удовлетворение личностных ценностей (например, в контексте руководителя, его ценностей как личности).

Ип – интенции, направленные на удовлетворение профессиональных ценностей (например, в контексте руководителя, его ценностей как управленца).

Ис – интенции, направленные на удовлетворение ценностей, ориентированных на оценку окружения

Ответственный выбор, не вполне зрелый поступок, происходит полное поддержание одной из интенций. В данном случае присутствуют несколько разнонаправленных интенций (что создает несколько альтернатив при принятии решения) (см. рисунок 6). Человек при этом, «выбирая основное», блокирует остальные интенции, в результате чего появляется ригидность. Можно говорить в данном случае о частичной интегрированности, как сохранения только части целого. **Не вполне зрелый** поступок работает в ряде ситуаций на интегрированность личности, когда человек в разных ситуа-

циях личностной нагрузки по очереди выбирает важные для него интенции. **Зрелость** заключается в принятии ответственности за результат, осознанности выбранных и отвергнутых ценностей. **Не полная зрелость** поступка проявляется в узком репертуаре выбора, ограниченно дихотомией и небольшим выбором внутренних ресурсов.

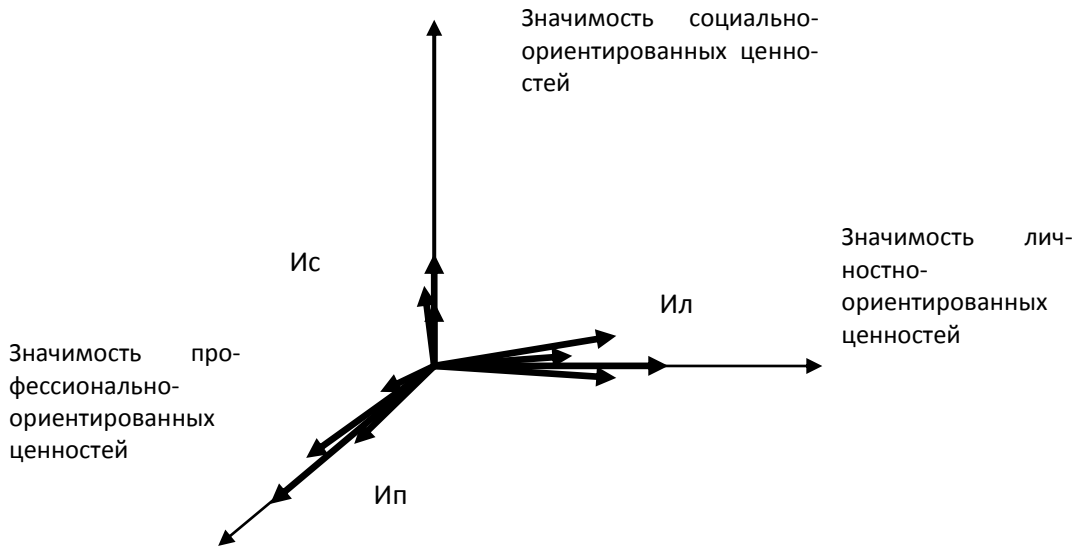


Рисунок 6 – Положение интенций при совершении ответственного поступка

Для рассмотрения ситуации, когда достижение интегрированности невозможно через не вполне зрелый поступок, рассмотрим пример. *Мужчина37лет, руководитель крупного филиала набирает кредитов на сумму ежемесячных выплат, близкую к доходу, чтобы обеспечить семью самым лучшим как «настоящий мужик». В результате ему приходится часто менять работу, ища более высокооплачиваемую, теряет здоровье, сон и интерес к жизни, к жене, не может себе позволить занятия спортом, покупки одежды, хотя на работе обязан выглядеть достойно. В итоге, поддерживая в себе образ «настоящего мужика», он разрушат свое здоровье, отношения в семье, профессиональное развитие, что в дальнейшем затруднит зарабатывание больших денег, и поддержку в себе образа «настоящего мужика».*

Данный пример иллюстрирует, что интегрированности невозможно достичь, удовлетворяя лишь одну ценность, при этом отвергая или серьезно дискредитируя остальные, во времени такое поведение приводит к дезинте-

грированности личности. Предполагаем, что в данном случае человек работает на чужеродный (насаженный) интроект, который человек «проглотил, но не переживал», т.е. принял для себя как ценность, но не осмыслил [Доценко Е.Л., 2013]. Тогда вообще человек может работать только на чужеродную ценность, а свои собственные блокировать при каждом принятии решения. При совершении такого не вполне зрелого поступка мы склонны говорить о дезинтегрированности личности.

Зрелый поступок направлен на поддержание всех альтернатив и, соответственно, ценностей, которые составляют суть ситуации, в которой встала задача на поступок. В данном случае решение не отражается суммирующим вектором, а происходит творческий акт, «стягивающий» все интенции и стоящие за ним ценности в результат, который удовлетворяет все участвующие ценности.

Рисунок 7 – Положение интенций при совершении развивающего поступка

Зрелость поступка состоит в удачно найденном (творческом) решении, которое в наибольшей степени удовлетворяет все участвующие в решении ценности и способствует личностной интегрированности. Возможность совершить зрелый поступок обеспечивается следующими способностями человека:

1. Умение анализировать ситуацию, выходя за рамки предложенных обстоятельств. В результате человек может видеть больше способов реше-

ния, чем человек в предыдущих видах поступка. Модельно альтернативы выглядят как несколько достаточно сильных пучков интенций (рисунок 7).

2. Включенность в процесс совершения поступка иллюстрируется стремлением поддержать как можно сильнее все актуальные ценности (в противоположность дискредитации, вытеснения ценностей в случае незрелых поступков).

3. Способностью к рефлексии, и как результат пониманию своих настоящих ценностей, актуальных в заданной ситуации.

4. Умением прогнозировать краткосрочный и долгосрочный результаты, принимать ответственность за них (в противоположность «будь, что будет», «авось…», «у меня не было выбора»).

Модель совершения зрелого поступка демонстрирует персональные возможности человека достигать интегрированности, которые ранее в своем культурно-историческом развитии были характерны только целому племени во главе с вождем, старейшинами и шаманом вместе взятыми.

Зрелые поступки (ответственный поступок, развивающий поступок) характеризует личностно зрелого человека. Зрелые же поступки, в свою очередь, совершают вклады в формирование зрелой личности. И наоборот, **незрелые поступки** – это поступки личностно незрелого человека.

1.3.2. Процессы, обеспечивающие личностную интегрированность в случае совершения поступка

Прояснение данного вопроса опирается на следующие представления: классификацию В.В. Столина осмысления своего «Я» в результате совершения поступка; взгляды А.Н. Леонтьева на решение задачи «личностного смысла»; теорию когнитивного диссонанса Л. Фестингера; представления о психологических защитах как средствах интеграции и адаптации «Я» А. Фрейд; теорию самоэффективности А. Бандуры, теорию решения изобретательских задач (ТРИЗ) Г.С. Альтшуллера.

Мы рассмотрим процессы совершения псевдопоступка, ответственного и развивающего поступков. «Отказ от поступка» мы не рассматриваем, так как процесса совершения поступка не происходит.

Для понимания процессов, сопровождающих псевдопоступок и ответственный поступок, обратимся к видам осмысления своего «Я»: раскаяние, ужесточение, смятение, самообман, дискредитация, вытеснение (таблица 3).

Таблица 3 – Классификация вариантов осмысления своего «Я» как следствие совершения поступка [Столин В.В.,1983]

Личностный выбор	**Сознание поступка**	
	Факт свершения поступки признается	Факт свершения поступка отвергается
В пользу отвергнутого мотива	**Раскаяние**	**Самообман**
Против отвергнутого мотива	**Ужесточение**	**Дискредитация**
Нерешенность выбора «за» и «против»	**Смятение**	**Вытеснение**

Раскаяние. Относится к ситуациям, когда человек признает факт совершения поступка, т.е. признает уже свершенный, реальный выбор, но раскаивается в нем. Так как эмоции, чувства подсказывают человеку, что выбор он сделал неверный, пошел против самого себя. Ход процесса самосознания можно представить себе следующим образом: «Я считал, что дружба важна для меня (значимый для меня мотив). Я считал себя хорошим другом. Но я сделал выбор не в пользу друга, а в пользу бизнеса. Значит, я плохой друг. Я раскаиваюсь в своем выборе – друг и дружба важнее для меня того, что я выбрал. Я постараюсь будущими поступками заслужить право считать себя хорошим другом». Отвергнутый в поступке собственный мотив (ценность, идеал) вновь возвращается самосознанием в «Я», при этом личность признает свершившийся поступок, переживает его конфликтный смысл и готова нести ответственность.

Ужесточение. Относится к ситуациям, в которых человек признает факт совершения поступка и сознательно узаконивает выбор. Так, в ситуации выбора между дружбой и бизнесом такой человек мог бы сказать себе: «Я

думал, что я хороший друг и дружба для меня ценность. Я сделал выбор не в пользу дружбы и не в пользу друга. Значит, я плохой друг и есть для меня вещи, поважнее, чем дружба». Человек признает лежащую за поступком неравноценность мотивов и упрощает, ужесточает внутреннюю иерархию своих мотивов. Можно сказать, что и сам человек с точки зрения его «мотивационного скелета» становится более жестким, «одновершинным».

Смятение. Относится к ситуациям, при которых признание факта поступка сопровождается внутренними колебаниями, неуверенностью в правильности сделанного выбора, возвратом отвергнутого и вновь утверждением своей правоты. Это ситуация человека, для которого любой выбор оказывается недостаточно внутренне мотивированным, любой отказ – неоправданным.

Весь левый столбец таблицы 3, т.е. все три вышеуказанные ситуации характеризуют мотивационный вариант решения проблемы конфликтного смысла «Я». Взвесив свои мотивы на весах поступка, человек либо отвергает результат и активно стремится к отвергнутому мотиву, либо принимает его и укрепляет сознанием сделанный выбор, либо не может решить задачу на иерархизацию мотивов, хотя и пытается это сделать [Столин В.В.,1983].

А.Н. Леонтьев называл ситуации раскаяния и ужесточения«задачей на личностный смысл», которая не решается сама собой, потому что она стала задачей на соотношение мотивов, которые характеризуют человека как личность. Нужна особая внутренняя работа, чтобы решить такую задачу и, может быть, отторгнуть от себя то, что обнажилось [Леонтьев А.Н., 1975].

Анализ особых внутренних действий личности, описанных в правом столбце, происходит с двух позиций: представления о защитных механизмах в психоанализе и о разработке проблем когнитивного диссонанса.

В психоанализе «психологическая защита рассматривается как основная функция «Эго», отвечающая целям интеграции и адаптации» [Фрейд А., 1924]. В работах А. Фрейд описано, что самосознание человека вырабатывает особые приемы и способы переработки чувств, мыслей из-за (по причине)

конфликта в движущих силах поведения и для *интеграции* «Я», обеспечивающей регуляцию, направленность этого поведения [Фрейд А., 1946].

Главная идея теории когнитивного диссонанса Л. Фестингера состоит в том, что осознание психологически противоречивых знаний (установок, мнений) порождает когнитивный диссонанс. Последний, в свою очередь, побуждает человека к поиску их согласованности (консонанса) или иного варианта ослабления несогласованности. В результате исследования этого направления было выявлено, что анализ противоречий, возникающих в сознании, оказался связанным с *поступком*. Подводя итог анализу экспериментальных исследований когнитивного диссонанса, В.П. Трусов отмечает, что «состояние когнитивного диссонанса побуждает человека к преобразованию «личностного смысла» противоречащих друг другу знаний о себе (своем «Я») и о своем поведении». И далее заключает, что весь объем проделанных экспериментов дает основание утверждать, что более глубоким источником диссонанса является противоречие между знанием «Я – хороший» и «Я могу показаться другим (и себе) плохим, так как я ответствен за плохой поступок» [Трусов В.П., 1980].

Теперь приведем подробно варианты осмысления, описанные в правом столбце таблицы 3.

Самообман. Относится к ситуациям, когда субъект стремится сохранить смысловую ценность мотива, реально отвергнутого в акте поступка, путем непризнания факта поступка. Существуют, по крайней мере, две возможности добиться такого результата; 1) отрицать возможность выбора (если выбора не было, то не было и поступка); 2) субъективно трансформировать взаимоисключающие следствия (создать себе веру, что действуешь на пользу тому, кому вредишь).

Отрицать возможность выбора можно, в свою очередь, двумя путями: 1) представить себя не субъектом деятельности, но элементом технологии, за которую ты не несешь ответственность; 2) представить поступок действием, продиктованным неконтролируемыми внутренними состояниями: устало-

стью, эмоциональным расстройством, опьянением и т.п. В первом случае поступок в сознании превращается в операцию, в технологическую процедуру, ответственностью за которую обладает лишь тот, кто ею руководит, – в опытах по когнитивному диссонансу это экспериментатор, «наука»[Милгрем Ст., 1963]. Ход самосознания в таком случае можно реконструировать следующим образом: «Да, я причинял боль испытуемым, но не потому, что я агрессивен, наоборот, я гуманный человек и по собственной инициативе никогда не причиню боль другому. Но раз ученые спланировали такой опыт, они уж, наверное, все предусмотрели, они и несут ответственность за возможные издержки. Меня они использовали в технических целях, не я, так другой сделал бы для них то же самое». Другой путь отрицать возможность выбора – это представить поступок действием, продиктованным неконтролируемыми внутренними состояниями: усталостью, эмоциональным расстройством, опьянением и т.п.: «Поскольку у меня не было намерения делать это, и я совершил это под влиянием неконтролируемых факторов, я не несу за это ответственности и все это не в счет».

Вторая возможность непризнания факта поступка при сохранении ценности отвергнутого мотива – это субъективная трансформация взаимоисключающих следствий. Так, человек, делающий что-то во вред другому (но не желающий признать в себе вредителя), создает в себе веру, что он действует на пользу тому, кому вредит [Столин В.В.,1983]. Так некоторые руководители организуют тренинги и повышения квалификации для своих подчиненных по выходным, оставляя подчиненных без отдыха. Они верят, что действуют только во благо подчиненных, но такая учеба, как правило, обязательная и выбора у подчиненных нет. На самом деле такие руководители не хотят тратить рабочее время на процесс обучения, т.е. терять деньги.

Дискредитация. Относится к ситуациям, когда конфликтность смысла снижается путем расщепления абстрактного и конкретного содержания мотивации. Наиболее простой вариант такого расщепления – это признание конкретного объекта поступка «недостойным воплотителем» идеального со-

держания мотива. Когнитивисты называют такой способ преодоления диссонанса «преуменьшением привлекательности жертвы». Исследователи, работающие в контексте проблем психологических защит, описывают такой феномен как проекцию собственной неосознаваемой черты (агрессивности, «плохости») на другого человека. При этом срабатывает механизм рационализации, подключающий память и воображение для обоснования «объективной плохости» жертв [Столин,1983]. Такой способ часто применяется руководителями при необходимости уволить, сократить человека. Вспоминаются все его прошлые промахи и забываются достижения, что может быть усилено наличием в прошлом межличностных конфликтов данного подчиненного с руководителем. Дискредитация дает возможность руководителю не брать ответственность за поступок на себя, «подчиненный сам виноват, плохо выполнял свои обязанности».

Вытеснение. Из осознания изгоняется сам факт не только существования поступка, но и даже самого действия, в «теле» которого он существовал. Человек активно забывает тот факт, что он солгал, струсил, совершил предательство, тем самым консервирует свою нерешенную мотивационную дилемму. Такое вытеснение может быть частичным (вытесняется наиболее конфликтная часть поступка либо его эмоциональная окраска – защитный механизм изоляции), относительным (человек может вспомнить, если ему напомнить, но сам не делает этого) или абсолютным (поступок «забыт» начисто). Вытеснение, однако, является «наиболее примитивным и малоэффективным средством защиты» [Соколова Е.Т., 1980, с.15], поскольку нерешенная дилемма так или иначе прорывается в сознание, заставляя человека увеличивать «слепое пятно» в своем внутреннем зрении.

В общении людей, прибегающих к практике вытеснения, можно спутать с откровенными лицемерами. Совершив подлость, такой человек может как ни в чем не бывало подойти к жертве своего поступка, и продолжить общаться как ни в чем небывало. Однако это не всегда лицемерие – поступок действительно мог быть забыт, вытеснен из сознания [Столин В.В., 1983].

Виды осмысления своего «Я», попавшие в левую сторону таблицы 3, в целом имеют принципиальное отличие от видов осмысления, обозначаемых в правой колонке. Самосознание, основанное на признании поступка, допускает негативное эмоционально-ценностное отношение к себе (допускает констатацию «Я – плох»). Самосознание, основанное на непризнании поступка, не допускает осознания негативного отношения к себе (не допускает констатации «Я – плох»).

При первом типе самосознания установление позитивного отношения к себе не является самоцелью, это отношение (конфликтный смысл) служит индикатором необходимости поиска новой информации о себе и решения проблемы собственной мотивационной структуры личности. При втором типе самосознания поддержание позитивного отношения к себе является самоцелью, конфликтный смысл служит сигналом для начала работы сознания по защите «Я» от новой информации о себе [Столин В.В.,1983].

При первом типе самосознания конфликтный смысл инициирует новые поступки, с помощью которых снимается конфликтность «Я-образа», что помогает процессу интегрированности личности. При втором типе конфликтный смысл не инициирует новые поступки, но лишь запускает внутренние защитные механизмы. И мы можем говорить о процессах дезинтеграции личности. При первом типе самосознания личность с помощью поступков, реализующих признаваемую ею мотивационную структуру (идеальное «Я»), старается заслужить у самой себя позитивное отношение к себе. При втором типе самосознания личность удерживает положительное отношение к себе путем изоляции себя от собственных поступков.

Человеку с развитым самосознанием, однако, далеко не всегда необходимо совершить реальный поступок, чтобы осознать самого себя. Обладая способностью к предвосхищению событий, человек обладает способностью и к предвосхищению смыслов «Я», открывающихся в результате поступков. Такое предвосхищение требует от человека особого знания себя –со стороны тех структур, которые лежат в основе образования конфликтных смыслов

[Столин В.В.,1983]. Данное представление В.В. Столина дает нам понимание месту **рефлексии** как инструменту, дающему человеку возможность получить знания о себе, о своих ценностях. Это позволяет человеку достигать интегрированности через «правильные» для него лично поступки.

Уместно обратиться к теории **самоэффективности**, предложенной А. Бандурой (подробнее см. п.1.2.2) для понимания предпосылок, движущей силы совершения выбора в отличие от ситуаций «отказа от поступка» и «псевдопоступка» (по сути принудительного выбора).

По результатам исследования человек берется за дела, которые, с его точки зрения, ему по силам, и избегает тех дел, с которыми, по его мнению, ему не справиться [Бандура А., 1993]. Таким образом, самоэффективность, как уверенность в собственной эффективности, оказывает влияние на свободу выбора, детерминирует цели, которые ставит перед собой человек и влияет на уровень усилий и настойчивость, а также на эмоциональные реакции, на трудности и неудачи [Гордеева Т.О., 2007]

Для прояснения процесса совершения *«развивающего поступка»* в ситуациях высокого напряжения мы обращаемся к теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) Г.С. Альтшуллера, которая позволяет понять *механизм совершения творческого акта*. Данная теория предлагает алгоритм изобретений (нахождением решения задачи, выходящим за рамки уже существующих). Процедура, построенная на основе ТРИЗ, распаковывает то, что имплицитно уже было. Первым шагом в алгоритме является «забывание» уже существующих вариантов решения, максимальное отвлечение от всех имеющихся знаний в данном вопросе. Так как наличие опыта и знаний являются, по мнению автора, помехой в изобретении. Следующий шаг алгоритма – представление результата [Альтшуллер Г.С., 1980].

Другими словами, чтобы совершить творческий акт, человеку требуется выйти за привычные рамки ситуации и «общепринятых» альтернатив ее решения. По сути, такую способность можно отнести к креативности как способности генерировать принципиально новые идеи, оригинальности, опи-

санную К. Петерсоном и М. Селигманом как позитивный личностный ресурс [Леонтьев А.Д., 2011] и как способности к интегрированности дихотомий (см. подробно исследования Ф. Баррона в п. 1.1.2.).

ТРИЗ дает возможности для обучения менеджеров совершению творческого акта, как способа решать трудные задачи, составляющие личностную нагрузку. Сформированный навык или приобретенное с детства свойство личности совершать развивающие поступки, мы относим к способности человека противостоять высокой личностной нагрузке.

1.3.3. Возможности использования модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка

Предложенная модель достижения личностной интегрированности через совершение поступков в ситуациях личностной нагрузки дает возможности для использования как в научном ключе, так и в практическом.

Научное использование:

1. Визуализация внутренних процессов принятия решения.
2. Описание динамики для разных видов поступков.
3. Возможность для лучшей формализации.
4. Использование модели для математического моделирования.
5. Наполнение по-новому терминов «личностная нагрузка», «личностная интегрированность», «личностная дезинтегрированность».

Для ***практического использования*** модели ценным является понимание обстоятельств поступка: наличие личностной нагрузки и внутриличностного противоречия (столкновения ценностей); и необходимого уровня предпосылок (жизнестойкости, самодетерминации, самопринятия, рефлексии), как способностей и навыков человека для совершения поступков, которые ведут к интегрированности личности. Тогда предложенная модель может решить ряд практических проблем:

1. Помощь в работе психолога, коуча, менеджера по персоналу. Решение проблем дезинтегрированности личности через анализ совершаемых поступ-

ков. Обучение средствам, которые позволят совершать эффективные поступки.

2. Развитие руководителя как профессионала и как личность через выстраивание интегрированности личности.

3. Экономия бюджета организации за счет избегания ошибок при принятии решений, профессионального выгорания, болезней, преждевременного ухода с работы руководителями.

Модель достижения личностной интегрированности через совершение поступков мы проверим на руководителях среднего и высшего звена, находящихся «на передовой» в аспекте напряжения, возникающего из-за высокой личностной нагрузки на них. В рамках данной работы мы выдвигаем следующие гипотезы:

1. Лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки.

2. Между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая положительная связь:

а) у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки,

б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки,

в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают не зрелые поступки.

3. Высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с:

а) высоким уровнем жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска,

б) высоким уровнем самопринятия.

4. Для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия.

Данные гипотезы основаны на представлении, что зрелые поступки (ответственный поступок, развивающий поступок) поддерживают процессы интегрированности личности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, использования всех уровней рефлексии, и как вследствие этого наличия высокого уровня самопринятия. Напротив, незрелые поступки (нулевой поступок, псевдопоступок), совершаемые на платформе низкого уровня жизнестойкости и самопринятия, ведут к дезинтеграции личности.

1.4. Выводы по первой главе

В результате изучения теоретического и феноменологического материала был задан объект и обоснован предмет данного исследования.

Анализ существующих исследований личностной интегрированности позволил выделить в теоретических положениях факторы, создающие угрозу и способы достижения личностной интегрированности. Выявлены факторы угроз для личностной интегрированности. Первую группу составляют индивидуальные факторы, составляют кризисы идентичности; изменения в биологических, социальных, эго-процессах; нахождение человека между группами, имеющими разные ценностные ориентации; деперсонализация; искажение представления о себе. Вторую группу составляют коллективные факторы: жизнь в эпоху постмодерна, СМИ, технический прогресс, стирающий границы между группами с разными ценностными ориентирами; социальный кризис и рост экологической ответственности. Третью группу составляют исследования профессиональных факторов, влияющие на управленческую деятельность.

Способы достижения личностной интегрированности: интегрирующая работа Эго; выбор новых ценностей; удовлетворение экзистенциальных потребностей; формирование стиля жизни; интеграция дихотомий; проактивное поведение; развитие качеств творческой личности, самоэффективности, эффективных качеств лидера.

Анализ существующих представлений о поступках позволил выделить общие критерии, отличающие поступок от реактивного поведения: ценност-

ная нагруженность, умение выйти за рамки ситуации, сущностное проявление личности, полимотивированность в ситуации, требующей разрешения поступком, осознанность. Были описаны четыре варианта поведения в виде типов поступков разного уровня зрелости:

1.Вариант поведения, направленный на сохранение статус-кво, т.е. уклонение от поступка. Этот вид получил название «нулевой поступок» – отказ от выбора, не принятие какого-либо решения. Цена такого поведения – накопленное напряжение, находящее свое разрешение в болезнях и несчастных случаях. По сути дела – это отсутствие поступка в ситуации задачи на поступок.

2. Поведение, которое определяется скорее обстоятельствами, чем свободным выбором самого человек. Этот вид назван «псевдопоступок», поскольку поведенчески выбор совершается, но процесс личностного согласования (субъективно переживаемый как сомнения) не был завершен. Попытка обеспечить частичное поддержание обеих ценностей (альтернатив) оборачивается согласием на частичный ущерб для каждой из них. В данном случае задача на поступок решается приемлемыми для человека способами, незрелость которых вскрывается в а) значительной несамостоятельности (зависимости от чужого мнения, обстоятельств, стереотипов, привычек и проч.); б) неэкономичности – из-за того, что задача оказывается решенной лишь частично, ее приходится решать еще не раз.

3. Человек совершает полноценный поступок, выбирая одну из альтернатив. Этот вариант получил название «ответственный поступок». Соответственно, выбрав одну альтернативу, человек отвергает вторую. Часть сил уходит на поддержание в течение некоторого времени выбранного соотношения ценностей. Зрелость заключается в принятии ответственности за результат, осознанности выбранных и отвергнутых ценностей. Не полная зрелость поступка проявляется в узком репертуаре выбора, ограниченно дихотомией и небольшим выбором внутренних ресурсов.

4. Вариант поведения, получивший название «развивающий поступок», направлен на поддержание всех альтернатив и, соответственно, ценностей, которые составляют суть ситуации, в которой встала задача на поступок. Зрелость поступка в удачно найденном (творческом) решении, которое в наибольшей степени способствует личностной интегрированности.

Выделены предпосылки для совершения зрелых поступков: жизнестойкость, как система убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром; самопринятие, самодетерминация, способность к рефлексии и творческому мышлению.

На основе теоретического анализа была предложена модель достижения личностной интегрированности через совершение поступков. Предложенная модель иллюстрирует процесс подготовки и совершения поступков от незрелых до зрелых, и описывает результаты поступков в аспекте достижения личностной интегрированности, от дезинтегрированности до высокого уровня интегрированности.

Описаны процессы, которые обеспечивают совершение разных по уровню зрелости поступков: осмысление своего «Я» в процессе совершения поступка; решение задачи «личностного смысла»; когнитивного диссонанса, как побудителя поиска возможности согласовать противоречие интенций во время совершения поступка; самоэффективность, как уверенность в собственной эффективности, влияет на свободу выбора, детерминирует цели, которые ставит перед собой человек и влияет на уровень усилий и настойчивость, а также на эмоциональные реакции; креативность как способность генерировать принципиально новые идеи, оригинальности, описанную как позитивный личностный ресурс и как способности к интегрированности дихотомий.

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ УСЛОВИЙ И ПРЕДПОСЫЛОК ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ

Цель эмпирического исследования – проверить наличие влияния уровня зрелости поступка на степень личностной интегрированности, выявить предпосылки, создающие условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности; прояснить процессы совершения поступков, что позволит проверить следующие **гипотезы**:

1. Лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки.

2. Между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая положительная связь:

а) у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки,

б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки,

в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают не зрелые поступки.

3. Высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с:

а) высоким уровнем жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска,

б) высоким уровнем самопринятия.

4. Для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия.

2.1. Планирование исследования

Задачи:

1. Спланировать исследование степени личностной интегрированности, уровня самопринятия, уровня жизнестойкости, и его компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска.

2. Сконструировать инструмент исследования уровня зрелости совершаемых поступков в условиях высокой личностной нагрузки, который позволит выявить преобладающий вид поступка, ценности актуальные в ситуациях, требующих совершение поступков, степень личностной интегрированности. Апробировать разработанный инструмент, провести исследование.

3. Организовать и провести запланированные исследования.

4. Обработать экспериментальные данные.

5. Толковать полученные результаты, сделать выводы.

Тип исследования – констатирующий эксперимент, позволяющий исследовать уровень зрелости поступков и предпосылки для зрелых поступков, создающие условия достижения личностной интегрированности. Предпосылками, которые мы исследуем, являются уровень самопринятия, уровень жизнестойкости, и его компонентов: вовлеченности, контроля и принятия риска.

Независимыми переменными являются – уровень зрелости поступка (гипотезы 1 и 2), уровень самопринятия, уровень жизнестойкости, и его компонентов: вовлеченности, контроля и принятия риска (для гипотезы 3 и 4).

Зависимые переменные:

Для гипотез 2 и 3- уровень личностной интегрированности человека.

Для гипотезы 1 и 4- уровень зрелости поступка.

Контролируемые переменные – пол, возраст, семейное положение, образование, стаж работы в должности, общий стаж работы, сфера деятельности, количество человек в подчинении.

2.2. Характеристика контингента испытуемых

В исследовании участвовало 190 человек из следующих сфер деятельности: образование и спорт – 27%, банковская – 20%, торговля – 25%, государственная служба – 23%. Параметр распределения выборки на контрольную и экспериментальную группы по независимым переменным – наличие опыта работы на руководящей должности среднего и высокого уровня более 5 лет, как условие наличия высокой личностной нагрузки. Уровень личностной нагрузки будем называть высоким, если человек проработал руководителем среднего или высшего уровня более 5 лет. В остальных случаях уровень личностной нагрузки будем считать низким (отсутствие стажа управления, малый стаж управления).

1. Экспериментальная группа – руководители высшего и среднего звена со стажем работы в данной должности свыше 5 лет.

2.Контрольная группа – руководители со стажем менее 5 лет, руководители первого уровня с любым стажем и рядовые сотрудники.

Экспериментальная и контрольная выборки определены как независимые, выровненные по следующим критериям: возрасту, полу, статусу, сфере деятельности, поколичеству испытуемых – гомогенны (таблица 4).Экспериментальная выборка руководителей соответствует статистике гендерного и возрастного распределения среди руководителей России среднего и высшего звена [Ушакова Н.А., 2012; Малыхин М.М., 2012].

Таблица 4 – Данные о выборке

	Пол	**Возраст**	**Сфера**	**Образование**
Руководители со стажем от 5 лет	Муж 55 Жен 40	28-45	Образование и спорт – 27 Банковская – 20 Торговля -25 Государственная служба -23	Высшее
Руководители со стажем менее 5 лет и не руководители.	Муж 50 Жен 45	28-45	Образование и спорт – 27 Банковская – 20 Торговля -25 Государственная служба -23	Высшее

Выбор и такое распределение испытуемых необходимо для проверки гипотезы 1: «лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки».

Исследование проводилось индивидуально с каждым испытуемым в три шага. На первом шаге испытуемым объяснялась значимость исследования, озвучена его цель: *«Целью нашего исследования является выявления способов решения трудных, проблемных ситуаций в жизни и на работе. Полученный нами материал будет использован для создания методики решения трудных ситуаций, которая позволит справляться с трудными ситуациями и сохранять психическое и физическое здоровье человека».* Далее испытуемые были информированы, что исследование пройдет в три шага: сначала две личные встречи по 1,5-2 часа, и один тест (10-15 минут), который будет выслан им по электронной почте (по желанию можно встретиться лично). Тем самым, учитывая высокую занятость испытуемых и общее время исследования (4 часа), мы заручились готовностью испытуемых в участии в исследовании.

2.3. Методы исследования

2.3.1. Методика исследования зрелости поступка

Нами не было обнаружено методик, позволяющих выявить уровень зрелости совершаемых поступков. По этой причине мы конструировали инструмент исследования уровня зрелости совершаемых поступков в условиях высокой личностной нагрузки – **структурированное интервью,** которое позволит исследовать виды совершаемых поступков в условиях высокой личностной нагрузки, выявить преобладающий вид поступка, и соответствующий ему уровень зрелости. Дополнительно данный метод позволит получить описание актуальных ценностей в ситуациях, требующих совершение поступков.

Основываясь на теоретической модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка были сконструированы ситуации,

требующие разрешения (ситуации на поступок), в которых заложен конфликт между тремя ценностными сферами: профессиональной, личной и ориентированной на мнение окружающих (морально-этической).

В структурированное интервью введен стимульный материал - семь проблемных ситуаций, систематически возникающих в работе руководителя (приложение 1), феноменологически создающие личностную нагрузку. Выбор ситуаций из управленческой сферы обоснован тем, что в работе руководителей ситуация на совершения поступка имеет большую значимость за счет ответственности за профессиональный результат (описание феноменов в п.1.1). Наш интерес во всех выбранных для анализа ситуациях связан с возникновением угрозы для ценностей руководителя как личности и как работника. Такая угроза, как правило, сталкивает 2-3 ценности руководителя, создавая внутриличностный конфликт. Такие ситуации возникают в работе менеджера, как и в жизни рядового сотрудника, только напряженнее, острее. Подобные ситуации создают дополнительную личностную нагрузку, так как ставят задачи на осмысление, переосмысление, поступок, снятие рисков дезинтегрированности, требуют дополнительной часто непростой и уникальной личностной работы

Ситуации сконструированы на основе определения и признаков, обоснованных в теоретическом анализе. *Проблемная ситуация* – положение дел, создающее противоречие для человека между его личными и профессиональными интересами (ценностями). Необходимость решения проблемы в ситуации объективно ограничено во времени; кроме того, альтернативы, между которыми необходимо выбирать, имеют дополнительный морально-этический аспект своих последствий.

Признаки проблемной ситуации:

1. Наличие конфликта (противоречия) между двумя и более ценностями (интересами).

2. Существование угрозы для двух и более ценностей в случае не решения ситуации.

3. Возможность разрешить проблемную ситуацию ограниченна во времени.

4.Наличие оценки со стороны третьих лиц (семьи, руководства, коллег, подчиненных и т.д.), что создает морально-этический аспект проблемы и последствий выбираемых альтернатив.

При выборе сюжета ситуаций мы опирались на данные исследования стрессовых ситуаций К.И. Корнева и на собранный нами феноменологический материал, описывающий проблемные ситуации в работе руководителя. В обоих случаях руководителей просили назвать стрессовые ситуации в их работе. Самыми стрессогенными ситуациями оказались ситуации, связанные с конфликтами, финансовыми рисками и изменениями условий бизнеса. «Отягчающим» фактором проблемных (стрессовых) ситуаций был конфликт интересов и ценностей руководителей – как личных, так и профессиональных.

Испытуемым было предложено решить проблемную ситуацию одним из заданных способов. В качестве вариантов разрешения проблемной ситуации, не упорядоченно предлагается четыре вида поступка, (типология поступков взята на основе шкалы поступков Е.Л. Доценко):

1. Вариант поведения, направленный на сохранение статус-кво. В терминах типов поступков это толкуется как *отказ от поступка* – не принятие какого-либо решения.

2. Вариант поведения, направленный на не конструктивный компромисс – частичное поддержание обеих ценностей (интересов), согласие на частичный ущерб для каждой из них. В терминах типов поступков это толкуется как *не зрелый поступок* (поскольку такие решения сильно зависят от привходящих, внешних по своей сути обстоятельств).

3. Вариант поведения, направленный на поддержание только одной альтернативы в полной мере, с полным отвержением другой. В терминах типов поступков это толкуется как *не вполне зрелый поступок*.

4. Вариант поведения, названный нами «*собственное решение*». В данном случае у руководителя есть возможность принять свое решение. Здесь испытуемым предоставляется возможность совершить *зрелый поступок,* когда принятое решение, поддерживает все значимые ценности и позволяет решить проблемную ситуацию с «выигрышем». Что такие типы решения возможны и в реальности принимаются, свидетельствуют примеры, описанные в п. 1.1.1.

Для возможности экспертной оценки принятого испытуемыми решения, а также степени личностной интегрированности были замерены следующие параметры при проведении структурированного интервью с каждым испытуемым:

1) актуальные профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности в каждой ситуации.
2) степень субъективной значимости каждой ценности.
3)степень удовлетворения каждой ценности в принятом решении.

Данные ответов испытуемых заносятся в протоколы, которые затем обрабатываются методом экспертных оценок.

Порядок проведения структурированного интервью

Экспериментатор знакомит испытуемого с целью интервью: *«Целью исследования является выявления способов решения затруднительных ситуаций в работе руководителя. Полученный нами материал будет использован для создания методики решения трудных ситуаций в работе руководителя».*

Экспериментатор объясняет содержание вопросов и порядок ответов: *«Мы предлагаем Вам ответить на вопросы о себе и решить несколько проблемных ситуаций. Внимательно ознакомьтесь с описанием ситуации и выберите наиболее подходящий для Вас вариант или назовите свой. Принимайте решение так, как свойственно Вам в обычной жизни, максимально «вживаясь» в описанную ситуацию. Объясните, почему Вы сделали такой выбор».*

Экспериментатор озвучивает или предлагает прочесть испытуемому (в зависимости от предпочтений испытуемого) вопросы анкеты, проблемные ситуации и предложенные варианты решения.

После того как испытуемый озвучивает свое решение проблемы (делает выбор из предложенных альтернатив или предлагает свое решение), экспериментатор задает дополнительные вопросы:

«Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10, насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении».

Ответы на вопросы заносятся в протокол для занесения ответов в структурированном интервью (приложение 2). На основе данных из протоколов эксперты относят каждое принятое решение к определенному типу согласно инструкции(Приложение 3) и заносят результаты в протокол (табл. 1 приложения 3). Выявление преобладающего вида поступка отражено в сводной таблице экспертных оценок (табл.2 приложения 3).Вынесение итогового решения по преобладающему виду поступка происходит по принципу большинства голосов.

2.3.2.Методика исследования степени личностной интегрированности

Для измерения степени личностной интегрированности будет применен **проективный метод А.Г. Жиляева «Я-метафоры»**.

Методика «Я-Метафоры» была разработана А.Г. Жиляевым специально для решения задачи оценки степени личностной дезинтегрированности, внутриличностной конфликтности как причин дезадаптации личности, в терминах автора [Жиляев А.Г., 2004]. Эта методика была дополнительно интерпретирована и технически доработана (в части процедуры обработки данных и толкования результатов) М.В. Богдановой [Богданова М.В., 2013]. В этом

виде она использовалась для оценки интегрированности между собой разных видов «Я»: «Я-социальное» (представление человека о себе как субъекте социального взаимодействия – «как на работе» в терминах для клиента) и «Я-индивидуальное» (как сущностное представление человека о себе – «по жизни» в терминах для клиента).

Релевантность данного методического приема нашим задачам заключается в следующем. Выше было показано, что в задаче на поступок необходимо интегрировать именно эти две стороны личности: «Я-социальное» и «Я-индивидуальное» («Я как внутренний центр» по Д.А. Леонтьеву) [Леонтьев Д.А., 2009].

Оценка валидности и надежности метода выполнена в магистерской диссертационной работе О.А. Колотовкиной [Колотовкина, 2013]. Особенностью методики является целостное описание личности, а не какого-либо отдельного её свойства. Такой интегральный подход к характеристике личности, являясь достоинством, в то же время имеет оборотную сторону – сложность в анализе полученных данных [Колотовкина, 2013]. В основе теоретического обоснования диагностического потенциала методики лежат: теория концептуальной метафоры Дж. Лакоффа, интегральная концепция метафоры Г.Н. Скляревской, когнитивная теория метафоры Э. Маккормак, теория психологических типов К.Г. Юнга и исследование образа «Я» Е.Л. Доценко.

Основы *содержательной валидности*, предполагающие соответствие закладываемого в тест содержания изучаемому концепту [Батурин Н.А., Мельникова Н.Н, 2012], обеспечивались на этапе теоретической разработки методики. В исследовании критериальной валидности методики «Я-Метафоры» в качестве внешнего критерия авторами была использована интегральная оценка личности и поведения, сформулированная в виде психологического типа по определению соционического типа [Мельникова Н.Н., Полев Д.М., 2012]. Выбор данного внешнего критерия был обоснован пересечением теоретических оснований, лежащих в основе методики «Я-Метафоры», и определении психологического типа, высоким уровнем качества внешнего

критерия (оценка поведения основывается на множестве различных проб, включающих изучение особенностей поведения, мышления, коммуникации, аффективной, ценностной сфер испытуемых, объединённых в единую программу, прошедшую процедуру сертификации).

В рамках исследования конструктной валидности авторами была доказана значимая взаимосвязь между результатами диагностики методикой «Я-Метафоры» и данными по Методике Многостороннего Исследования Личности (ММИЛ). Методика «Я-Метафоры» была соотнесена ими со следующими методами: 1) Методика Многостороннего исследования личности (ММИЛ), 2) Калифорнийский психологический опросник (CPI), 3) методы экспертной оценки, 4) психолингвистический анализа текста. Была установлена статистически значимая связь со всеми вышеперечисленными методами и разработана единая схема оценки результатов диагностической процедуры методики «Я-Метафоры».

В связи с проективным характером методики «Я-Метафоры», автором была проведена проверка такого вида надёжности, как надёжность оценщика. Этот показатель определяет однозначность использования и толкования способов кодирования эмпирических показателей разными исследователями, использующими методику. Интегральный показатель надёжности оценщика был равен **0,76**, что позволяет сделать вывод о надёжности схемы оценивания [Колотовкина О.А., 2013].

Важным аргументом в пользу выбора нами данной методики явилось небольшое время, затрачиваемое на обследование, учитывая длительность исследования в целом (порядка 4 часов).

Процедура проведения теста «Я метафора».

Данное исследование проводится при личной встрече с испытуемым. Психолог задает вопросы и сам записывает ответы(Приложение 3). Вопросы для проведения методики:

1. С кем из Живого мира Вы себя ассоциируете как «я по жизни»?

2. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим существом.

3. С чем из Неживого мира Вы себя ассоциируете как «я по жизни»?

4. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим предметом, явлением.

5. Придумайте ситуацию, в которой эти два образа могли бы встретиться. Какой смысл в получившемся сюжете?

6. С кем из Живого мира Вы себя ассоциируете как «я на работе»?

7. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим существом.

8. С чем из Неживого мира Вы себя ассоциируете как «я на работе»?

9. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим предметом, явлением.

10. Придумайте ситуацию, в которой эти два образа могли бы встретиться. Какой смысл в получившемся сюжете?

11. Что, по-вашему, схожего в двух сюжетах?

Если метафоры, характеристики, ситуации деструктивны, то психолог расспрашивает подробнее, что испытуемый имеет в виду. Также если характеристики образов противоречат друг другу, задаются уточняющие вопросы.

«Что Вы имеете в виду под этой характеристикой?»

«Если Вы ассоциируете себя со зверем, то каким?»

«Как сочетаются в данном предмете такие характеристики, как…».

2.3.3. Уровень жизнестойкости личности

Для измерения уровня жизнестойкости, и его компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска будет использован **тест жизнестойкости С. Мадди,** автора данных понятий, в адаптации Д.А. Леонтьева. Личностная переменная hardiness (жизнестойкость) характеризует меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности. Этот конструкт был выделен в ходе исследований, в которых искался ответ на следующий

вопрос: какие психологические факторы способствуют успешному совладанию со стрессом и снижению (или даже предупреждению) внутреннего напряжения [Леонтьев Д.А., 2006].

Прикладной аспект жизнестойкости обусловлен той ролью, которую эта личностная переменная играет в успешном противостоянии личности стрессовым ситуациям, прежде всего в профессиональной деятельности. По-данным исследований, жизнестойкость оказывается ключевой личностной переменной, опосредующей влияние стрессогенных факторов (в том числе хронических) на соматическое и душевное здоровье, а также на успешность деятельности. Одним из первых и наиболее убедительных исследований, основанных на конструкте жизнестойкости, явилось лонгитюдное исследование менеджеров крупной телекоммуникационной компании штата Иллинойс (Illinois Bell Telephone Company - IBT). Стрессогенная ситуация в компании возникла вследствие изменений в законодательстве, регулирующем телекоммуникационный бизнес в США. В результате этих изменений всем предприятиям отрасли предстояли значительные сокращения персонала в течение нескольких месяцев, о чем было заранее известно. Эта ситуация провоцировала реакции дистресса, соматические заболевания и психические нарушения у многих работников, ожидающих решения своей судьбы. Исследование, проведенное Мадди, обнаружило четкую обратную зависимость между выраженностью компонентов жизнестойкости и вероятностью серьезного заболевания в течение года после возникновения стрессовой ситуации у менеджеров компании. При низкой выраженности всех трех компонентов жизнестойкости вероятность заболевания оказалась равна 92,5 %, при высоком уровне одного из компонентов – 71,8 %, при высоком уровне двух компонентов – 57,7 %, и при высоком уровне всех трех компонентов – 1,1%[Леонтьев Д.А., 2006].С. Мадди различает регрессивное и трансформационное совладание со стрессом. Трансформационное совладание, в отличие от регрессивного, подразумевает открытость новому, готовность действовать и активность в стрессовой ситуации [Леонтьев Д.А., 2006].

Проверка валидности методики измерения жизнестойкости, выполнена в трех направления:

- исследования связи жизнестойкости с психологическими переменными, отражающими разного рода проблемы и нарушения (конструктная валидность);
- исследования связи жизнестойкости с другими позитивными характеристиками личности и обоснование их различия (дискриминантная валидность);
- исследования связи жизнестойкости с клиническими и поведенческими переменными – здоровьем, эффективностью исполнения и др. (экологическая валидность).

Результаты апробации теста жизнестойкости Д.А. Леонтьевым и Е.И. Рассказовой позволяют утверждать, что тест жизнестойкости является надежным и валидным инструментом психологической диагностики, результаты которого не зависят от пола, образования и, по всей вероятности, региона проживания человека [Леонтьев Д.А., 2006]. Обоснованность выбора данного метода под задачи нашего исследования в согласии с теоретической моделью жизнестойкости ив положительной корреляции жизнестойкости с совладанием с проблемной ситуацией и отрицательная – с уровнем напряжения (Maddi, 1999). Способы совладания с проблемной ситуацией измерялись при помощи анкеты способов совладания (Ways of Coping Checklist), а показатели напряжения – через измерение кровяного давления и при помощи перечня симптомов Хопкинса (Hopkins Symptom Checklist).Способствуя осознанности и адекватной оценке ситуации (Мадди, 2006), жизнестойкость отрицательно коррелирует с вытеснением и авторитаризмом (негибким доминирующим способом взаимодействия) и положительно – с креативностью и склонностью к новаторству, которые измерялись экспериментально [Леонтьев Д.А., 2006].

Бланк теста для заполнения представлен в приложении 6.

2.3.4. Уровень самопринятия личности

Для измерения уровня самопринятия использован **стандартизированный Калифорнийский психологический опросник CPI** [Тарабрина Н. В., 1993].Опросник содержит 434 утверждения, касающихся типичных поведенческих паттернов и привычных ощущений, мнений по различным социальным, этическим и семейным вопросам. В банк вопросов CPI вошли 178 вопросов из MMPI.

Данное исследование проводится на компьютере согласно стандартной процедуре с использованием индивидуальной версии опросника психологического центра Психрон (Челябинск) [Кузнецов А.Н., 2009]. Полученные данные обрабатываются автоматически и результаты по шкале самопринятие (Sa) заносятся в сводные таблицы данных (приложения 7, 8).

2.4. Методы обработки данных

Результаты от каждой методики подвергнутся первичному толкованию данных и математико-статистической обработке, с целью подготовки их для использования, при проверке гипотез.

2.4.1. Обработка первичных данных

Обработка и толкование данных структурированного интервью.

На основе данных, полученных с помощью структурированного интервью, производится оценка следующих показателей: преобладающего (предпочитаемый испытуемым) вида поступка для каждого испытуемого, уровня зрелости поступков и ценностей, актуальных в проблемной ситуации.

1. Квалификация видов поступков методом экспертной оценки. Экспертами выступили 3 человека: психолог, менеджер по персоналу, клинический психолог. Исходные данные находятся в протоколах (приложение 2): описание выбранного решения (поступка) по каждой предложенной ситуации, описание актуальных ценностей в каждой ситуации, оценка значимости ценностей и оценка степени удовлетворенности каждой ценности принятым решением. На основе инструкции (приложение 3) эксперты квалифицируют

каждый поступок и заносят результаты в протокол (таблица 1 приложения 3). Далее составляется сводная таблица результатов квалификации поступков (таблица 2 приложения 3) в которую заносятся результаты от работы трех экспертов и принимается итоговое решение по принципу большинства. Виду поступка

2. Ранжирование результатов вида поступков. Исходные данные: итоговое решение по виду поступка в сводной таблице результатов квалификации поступков (столбец 6, таблицы 2, приложения 3). Присвоить каждому виду поступка ранг: 0 – уход от поступка, 1 – псевдопоступок, 2 – ответственный поступок, 3 – развивающий поступок. Результат ранжирования заносится в столбец 7 таблицы 2, приложения 3.

3. Определение преобладающего вида поступка. По каждому испытуемому определяется преобладающий вид поступка по принципу среднего арифметического. Исходные данные: ранг поступка по семи ситуациям (столбец 7 таблицы 2, приложения 3).Результат: среднее значение поступка (столбец 8 таблицы 2, приложения 3)

Алгоритм определения преобладающего вида поступка по среднему значению вида поступка:

- Среднее значение от 0,00 до 0,50 – преобладает отказ от поступка, присваиваем ранг 0.
- Среднее значение от 0,51 до 1,50 – преобладают псевдопоступки (не зрелые поступки), присваиваем ранг 1.
- Среднее значение от 1,51 до 2,50 – преобладают ответственные поступки (не вполне зрелые поступки), присваиваем ранг 2.
- Среднее значение от 2,51 до 3,00 –преобладают развивающие поступки (зрелые поступки),присваиваем ранг 3.

Например, в случае 3-х ответов, отнесенных экспертами к зрелым поступкам, и 4 ответов отнесенных к не вполне зрелым поступкам, средне арифметическое значение уровня зрелости поступков составит 2,43 (рассчитан по формуле =(3*3+4*2)/7), его значение попадает в интервал от 1,51 до

2,50 и будет интерпретироваться как не вполне зрелый уровень поступков с рангом 2.

Ранги преобладающих поступков заносятся в сводные таблицы данных исследования отдельно для экспериментальной и контрольной групп, полученных от всех методов (приложение 8, 9).

4. Выявление ценностей, актуальных для испытуемого в проблемной ситуации, требующей разрешения поступком. Исходные данные: протоколы структурированного интервью, с описанием актуальных ценностей в каждой проблемной ситуации (приложения 2). Методом контент-анализа актуальные ценности были подвергнуты категоризации. Данная задача решалась с целью поиска различий в ценностном аспекте между группами испытуемых с разной степенью интегрированности. Результаты представлены и обсуждены в таблицах14-16 в п.2.2.6.

Структурирование и толкование данных проективной методики «Я-Метафоры».

На основе данных, полученных с помощью методики «Я-Метафоры», производится оценка степени личностной интегрированности, через оценку следующих показателей: характера взаимодействия метафор между собой и уровня конфликтности характеристик метафор.

Исходными данными являются результаты заполнения бланка проведения методики (приложение 4).

1.Определение характера взаимодействия метафор между собой. Ответам на вопросы № 5 и 10 в приложении 4 присваиваются баллы согласно заданным в методике критериям характера взаимодействия:

1 балл. *Гармоничное взаимодействие*. Самый благоприятный вариант. Обе метафоры непротиворечивы и выгодны друг для друга. Например, береза и собака. Ситуация: «береза дает тень в жаркий день для отдыха собаки, а собака защищает дерево от мальчишек-хулиганов».

2 балла. *Рядом*. Метафоры находятся в ситуации рядом, но никак не взаимодействуют друг с другом, характер их взаимоотношений непонятен.

Например, стол и кошка. Ситуация: «кошка ходит вокруг стола, люди ужинают за столом».

3 балла. *Адаптивный вариант.* Метафора живого мира преобладает над метафорой из неживого мира, использует ее для своего удобства, для достижения целей. Например, росомаха и ручей. Ситуация: «росомаха пьет свежую воду из ручья, утоляет свою жажду». Испытуемая использует свой имидж, свой стиль подстройки и общения (веселый говорливый ручей) для достижения своих (росомахи) целей, удовлетворения потребностей (в питании, еде и т.п.).

4 балла. *Неадаптивный вариант*. Метафора неживого мира преобладает над метафорой живого мира. Вариант, ведущий к внутреннему напряжению и саморазрушению. Например, собака и маятник. Ситуация: «собака была загипнотизирована маятником».

5 баллов. *Реакция отказа*. Испытуемый затрудняется или отказывается придумать ситуацию, в которой метафоры могут встретиться.

6 баллов. *Конфликтное взаимодействие*. Самый неблагоприятный вариант. Метафоры вредят или уничтожают друг друга. Например, лось и ветка. Ситуация: «лосю проткнуло веткой глаз, он разозлился и сломал ветку рогами».

Баллы, соответствующие характеру взаимодействия, заносим в протокол (приложение 5). Характер взаимодействия метафор в «я по жизни», описанный в вопросе №5 бально заносится в столбец 2, а характер взаимодействия метафор в «я на работе», описанный в вопросе №10 бально заносится в столбец 4.

2. Анализ уровня конфликтности характеристик метафор между собой. Исследователь вместе с испытуемым обсуждает конфликтность характеристик метафор из живого и не живого мира для контекста «я по жизни» (ответы на вопросы № 2, 4в приложении 4). Каждой конфликтной характеристике присваивается 1 балл. Минимальное количество баллов 0, максимальное – 6

баллов (если все характеристики конфликтуют). Баллы заносим в столбец 3 в протокол для занесения данных (приложение 5).

Аналогично анализируются характеристики метафор живого и не живого мира для контекста «я на работе» и баллы заносятся в столбец 5 приложения 5.

В столбце 6 приложения 5 суммируются баллы, полученные от количественной оценки характера взаимодействия метафор и балы, полученные от каждого случая конфликтности характеристик между собой по каждой группе ответов («я по жизни» и «я на работе»). Получим значения от 2 до 24, где 24 будет толковаться как максимальный уровень внутреличностного конфликта, т.е. личностной дезинтегрированности. Для удобства восприятия необходимо сделать обратный пересчет баллов, для перевода уровня интегрированности в прямую шкалу, где 0 –это минимальный уровень, а 24 – максимальный уровень личностной интегрированности (Таблица 5).

Таблица5 – Перевод степени конфликтности в степень интегрированности

Степень конфликтности, прямая шкала, баллы	**Обоснование присвоения баллов по характеру взаимодействия метафор**	**Обоснование присвоения баллов по конфликтности характеристик**	**Обратная шкала. Степень интегрированности**
1 – 5 (минимальна степень)	гармоничное взаимодействие 1 балл, рядом 2 балла, адаптивный вариант3 балла	Нет конфликтных характеристик	19 – 24 (высокаястепень интегрированности)
6 – 13 (средняя степень)	адаптивный вариант 3 балла и неадаптивный вариант4 балла.	До 5 характеристик конфликтны	12 – 18 (средняя или частичная степень интегрированности)
14 – 24 (максимальнаястепень конфликтности)	Отказ 5 баллов, конфликтное взаимодействие 6 баллов.	6 и более характеристик конфликтны	1 – 11 (низкая степень интегрированности или высокаястепень дезинтегрированности)

Используя логику, заданную в таблице 5,баллы степени интегрированности пересчитаны для каждого испытуемого, результаты представлены в сводных таблицах результатов всех методик исследования (приложения 8, 9).

В диапазоне от 1 до 11 баллов в большинстве находятся такие типы взаимодействия метафор как *конфликтное взаимодействие, отказ* и больше половины характеристик конфликты между собой. Данный факт мы истолковываем как несогласованность внутренних образов человека, что говорит о высоком уровне дезинтегрированности личности.

В диапазоне от 12 до 18 баллов в большинстве находятся такие типы взаимодействия метафор как *адаптивный вариант* и *неадаптивный вариант,* и существует до 5 конфликтных характеристик метафор. Возможны такие варианты взаимодействия как *конфликтное взаимодействие* или *отказ* испытуемого описать ситуацию «встречи» образов, т.е. отсутствие взаимодействия метафор. Данный факт мы истолковываем как частичную согласованность внутренних образов человека, т.е. частичную интегрированность личности.

В диапазоне от 19 до 24 баллов находятся такие типы взаимодействия метафор как *гармоничное взаимодействие, рядом, адаптивный вариант* и отсутствует конфликт между характеристиками метафор. Данный факт мы истолковываем как согласованность, что говорит об личностной интегрированности.

Структурирование и толкование полученных данных теста жизнестойкости С. Мадди.

Используется вариант опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом С. Мадди, адаптированного Д.А. Леонтьевым [Леонтьев Д.А., 2006]. Тест проводится при личной встрече с испытуемым, либо бланк теста может быть выслан по электронной почте. Достоверность результатов обеспечивает мотивация испытуемых быть полезными общей цели исследования (озвученной им) и получить качественную диагностику

по самим себе. Испытуемому предлагается самому заполнить бланк с вопросами (Приложение 6).

Для подсчета результатов используем ключ (Приложение 7). Результаты представлены в сводных таблицах результатов всех методик исследования (приложения 8, 9).

Для толкования уровня жизнестойкости и его компонентов у испытуемых мы пользуемся таблицей 6, составленной на основе средних значений и стандартных отклонений Д.А. Леонтьева.

Таблица 6 – Диапазоны уровней жизнестойкости

Диапазон	**Жизнестойкость**	**Вовлеченность**	**Контроль**	**Принятие риска**
высокий уровень	больше 100	больше 46	больше 39	больше 19
нормальный уровень	62-99	30-45	21-38	10-18
низкий уровень	меньше 61	меньше 29	меньше 20	меньше 9

Толкование полученных данных калифорнийского психологического опросника CPI.

Данное исследование проводится на компьютере согласно стандартной процедуре с использованием индивидуальной версии опросника психологического центра Психрон (Челябинск) [Кузнецов А.Н., 2009]. Полученные данные обрабатываются автоматически и результаты по шкале самопринятие (Sa) представлены в сводных таблицах результатов всех методик исследования (приложения 8, 9).

В толковании полученных значений самопринятия (Sa) мы опираемся на интерпретацию А.Н.Кузнецова.

Очень высокий балл (выше 70).

Большинство из них крайне самоуверенны и самонадеянны, иногда до такой степени, что кажутся дерзкими, нахальными и самовлюбленными. Они испытывают большую потребность в самоутверждении. При этом они могут испытывать страх и избегать отвержения. Склонные к эгоцентризму и оппор-

тунизму, они могут скрывать ненадежность за преувеличенным чувством самоуверенности.

Высокий балл (55-70).

В общем надежные, принимающие себя, они выражают уверенность, и обычно свободны от значимых внутренних конфликтов. Они способны принимать на себя ответственность и позволяют другим работать рядом с собой.

Низкий балл (30-45).

Они склонны к конвенциональным формам поведения, конформизму и спокойствию. При этом могут испытывать недостаток уверенности в социальной среде и сомневаться в собственных возможностях и способностях.

Очень низкий балл (ниже 30).

Такие индивиды испытывают чувство ненадежности и, как правило, эмоционально конфликтны и склонны к дистрессу. Они могут впадать в депрессию; очень неуверенны в себе и склонны беспокоиться и тяготятся своей участью. Они перепроверяют свои решения, боятся рисковать и склонны испытывать чувство вины и самообвинения. Хотя они обычно импульсивны, некоторые из них могут действовать по обстоятельствам, по воле случая или могут восставать против сложившихся обстоятельств [Кузнецов А.Н., 2009].

2.4.2. Математико-статистическая обработка результатов

С целью выбора статистических методов обработки результатов сделана проверка соответствия зависимых переменных нормальному закону распределения.

Проверка распределения **переменных: степени личностной интегрированности, уровня зрелости поступка** была выполнена с помощью критерия Колмогорова – Смирнова. Для степени личностной интегрированности асимпт.зн. равно 0,001, для уровня зрелости поступка асимпт. зн. равно 0,033, и это менее 0,05.Распределение обеих переменных значимо отличается от нормального закона распределения.

Обоснование статистических методов для проверки гипотез. Формулировка переменных для каждой гипотезы:

Гипотеза 1. Зависимая переменная: уровень зрелости поступка. Независимая переменная: уровень личностной нагрузки.

Гипотеза 2. Зависимая переменная: степень личностной интегрированности личности. Независимая переменная: уровень зрелости поступка.

Гипотеза 3. Зависимая переменная: степень личностной интегрированности личности. Независимые переменные: самопринятие, жизнестойкость, вовлеченность, контроль и принятия риска.

Гипотеза 4. Зависимая переменная: уровень зрелости поступка. Независимые переменные: самопринятие, жизнестойкость, вовлеченность, контроль и принятия риска.

Проверка гипотезы 1 выполнена с помощью частотного анализа в программе «Exel» и непараметрического метода сравнения U-Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице распределения выборок по виду поступка (Таблица 6, п.3.1.). Выбор данного метода определен:

– распределение значения зависимой переменной уровня зрелости поступка существенно отличается от нормального закона;

– зависимая переменная измерена в порядковой (ранговой) шкале;

– независимые переменная представлены в неметрической шкале;

– две выборки статистически определены как независимые;

– выборки выровнены между собой по трем критериям: возрасту, полу, статусу (как результат выравнивания экспериментальной и контрольной выборок между собой).

Для проверки гипотезы2 использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты приведены в таблице 7 (п 3.2.). При выборе данного метода анализа были учтены следующие факторы [Наследов А.Д., 2004]:

– распределение значения зависимой переменной личностной интегрированности существенно отличается от нормального закона;

– зависимая переменная измерена в метрической шкале;

– независимая переменная представлена в порядковой (ранговой) шкале;

– Связь между переменными монотонна (не меняет свой знак с изменением величины одной из переменных).

Для проверки гипотезы 3применен коэффициент корреляции R- Пирсона. Результаты приведены в таблице 8 (п.3.3). При выборе данного метода анализа были учтены следующие факторы:

– распределение значения зависимой переменной личностной интегрированности существенно отличается от нормального закона;

– зависимая переменная и независимые переменные измерены в метрической шкале;

– отсутствие выбросов и выраженной асимметрии переменных;

– связь между переменными прямолинейная (чувствительность коэффициент корреляции R- Пирсона к линейным связям).

Для проверки гипотезы 4 использован корреляционный метод, коэффициент корреляции Спирмена. Результаты приведены в таблице 9 (п.3.4.). При выборе данного метода анализа были учтены следующие факторы:

– распределение значения зависимой переменной уровня зрелости поступка существенно отличается от нормального закона;

– зависимая переменная измерена в порядковой (ранговой) шкале;

– независимые переменные представлены в метрической шкале;

– Связь между переменными монотонна (не меняет свой знак с изменением величины одной из переменных).

Для анализа связи уровня личностной интегрированности с контрольными переменными пол, возраст, использован корреляционный метод, коэффициент Спирмена. Результаты приведены в таблице 10 (п.3.5.).

Для графической иллюстрации данных в программе статистической SPSSпостроены графики средних значений, представленные на рисунках 8 – 17 в тексте и в приложении 10. Возможность данных графиков в том, что при больших выборках можно проиллюстрировать характер связи между двумя

переменными. Принцип построения графика средних значений: множеству одинаковых значений независимой переменной соответствует среднее значение зависимой переменной.

Сравнение экспериментальной и контрольной выборок для проверки достоверности различий по переменной уровень личностной интегрированности, сделана с помощью параметрического метода для независимых выборок t-Стьюдента. Выбор данного метода определен:

– переменная измерена в метрической шкале;
– две выборки статистически определены как независимые;

Данные представлены в таблице 6 (п.3.1.).

2.5. Выводы по второй главе

Для проведения исследования были выделены следующие этапы и методы:

На первом этапе была сконструирована методика «структурированное интервью», позволяющая исследовать преобладающий вид поступка. Проведено структурированное интервью и проективная методика «Метафоры» для выявления степени личностной интегрированности. Проведено структурирование данных, с занесением их в матрицы данных (Приложения 7, 8).

На втором этапе был заполнен CPI для измерения уровня самопринятия. Проведено структурирование данных, с занесением их в матрицы данных (Приложения 7,8).

На третьем этапе был пройден тест «жизнестойкости» Мадди для измерения уровня жизнестойкости и его компонентов. Проведено структурирование данных, с занесением их в матрицы данных (Приложения 7,8).

На четвертом этапе была проведена обработка полученных данных статистическими методами.

На пятом этапе было сделано толкование полученных результатов и выводы по проверке гипотез данного исследования.

ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ПРЕДПОСЫЛОК ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ

3.1.Анализ характера связи уровня зрелости поступка и характера личностной нагрузки

Для проверки гипотезы 1«*Лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки»*с помощью непараметрического метода сравнения U-Манна-Уитни. Уровень значимости составил 0,000 (менее 0,05), что подтверждает наличие статистически значимых различий по переменной уровень зрелости поступка между выборками с различным уровнем личностной нагрузки. Формально, **гипотеза 1 подтвердилась**. Содержательный анализ различий дает более точное понимание.

Для выявления особенностей распределения параметра уровень зрелости поступка для выборок с высокой и низкой личностной нагрузкой, сделан частотный анализ в программе «Exel». Характер личностной нагрузки определен как высокий, когда стаж работы руководителем среднего и высшего звена более 5 лет; и низкий, когда стаж работы менее 5 лет на должности руководителя или отсутствие опыта работы руководителем (обоснование в п.1.2.4.). Преобладающий вид поступков определен как зрелый, когда используются развивающий поступок, ответственный поступок -и незрелый, когда используется псевдопоступок и отказ от поступка. В результате частотного анализа выборки испытуемых распределяются на 4 группы: по характеру личностной нагрузкии уровню зрелости поступка (см. верхнюю половину таблицы 6).

Чтобы лучше понять роль поступка в достижении личностной интегрированности, в таблицу 6 мы внесли и результаты распределения параметра *личностной интегрированности* для тех же выборок.(Для выявления особенностей распределения параметра личностная интегрированность для выборок с высокой и низкой личностной нагрузкой, сделан частотный анализ в про-

грамме «Exel»[1]). По этому параметру испытуемые распределились на 6 групп: по характеру личностной нагрузки и степени личностной интегрированности (см. нижнюю половину таблицы 6).Для проверки **статистической достоверности различия выборок** по переменной уровень личностной интегрированности проведено сравнение выборок помощью критерия U Манна-Уитни. Уровень значимости меньше 0,001, что **статистически подтверждает различия между выборками** по уровню личностной интегрированности.

Таблица 6 – Распределение выборок по типу поступка и характеру личностной нагрузки, степени личностной интегрированности

		Характер личностной нагрузки		Ур.значимости
		высокая (экспериментальная выборка)	низкая (контрольная выборка)	
Виды поступков	Зрелые: развивающий поступок, ответственный поступок	53 (56%)	34 (36%)	Менее 0,001
	Не зрелые: псевдопоступок и отказ от поступка	42 (44%)	61 (64%)	
Личностная интегрированность	Высокий уровень интегрированности личности	25 (26%)	0	Менее 0,001
	Средний уровень интегрированности	46 (48%)	64(67%)	
	Низкий уровень интегрированности личности	24 (26%)	31(33%)	

В результате выявлены различия у испытуемых экспериментальной (руководители высшего и среднего звена со стажем более 5 лет) и контрольной (рядовые сотрудники) выборок. В экспериментальной выборке 56% испытуемых используют такие виды поступка как *развивающий поступок* и *ответственный поступок*. Это означает, что лица с высокой личностной нагрузкой действительно вырабатывают способность совершать более зрелые поступки, которые обеспечивают им более высокую личностную инте-

[1]Параметры уровней личностной интегрированности обоснованы в п. 2.1.3: 0 – 11 – низкий уровень интегрированности личности, 12 – 18 – частичная (средняя) интегрированность личности, более 19– высокий уровень интегрированности личности.

грированность (26% показывают высокую, и еще 48% средний уровень интегрированности). Тогда как в контрольной группе лишь 36% испытуемых используют такие виды поступка как *развивающий поступок* и *ответственный поступок*; и при этом 64% -*псевдопоступок* и даже *отказ от поступка*. Соответственно, в ней нет лиц с высокой интегрированностью (!), а 33% характеризуются явной дезинтегрированностью.

Таким образом, лица из экспериментальной группы (не менее 5 лет в условиях высокой личностной нагрузки), значимо чаще совершают личностно зрелые поступки. В условиях продолжительных высоких личностных нагрузок достижение и поддержание высокого уровня личностной интегрированности становится задачей, которую необходимо решать, чтобы продолжать эффективную деятельность. Роль зрелых поступков в достижении процесса личностной интегрированности выходит на первый план. Поэтому 26% испытуемых экспериментальной выборки имеют высокую степень личностной интегрированности. У испытуемых из контрольной выборки высокие значения этого параметра отсутствуют.

Результаты, с одной стороны, поддерживают правомерность нашего интереса к руководителям высшего и среднего звена для прояснения механизма совершения *развивающего поступка и построения векторной модели*. С другой, вскрывается роль зрелых поступков в достижении высокой степени личностной интегрированности. Это позволяет продолжительное время эффективно жить и работать в ситуации хронической личностной нагрузи, в которой находятся руководители высоких уровней.

3.2. Анализ характера связи зрелости поступка и степени личностной интегрированности

Для проверки гипотезы 2*«между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая связь»*, были вычислены значения p-уровня значимости и значения коэффициента r Спирмена (таблицы 7). Корреляционный анализ на обеих выборках показывает наличие сильной прямой связи между уровнем личностной интегрированности и

уровнем зрелости для экспериментальной выборки (p-уровень меньше 0,05, значение коэффициента больше 0,7), и умеренной связи между уровнем личностной интегрированности и уровнем зрелости для контрольной выборки (p-уровень меньше 0,05, значение коэффициента в интервале 0,3 – 0,7). Таким образом, ***гипотеза 2 подтверждается.***

Таблица 7 – Результаты корреляционного анализа. Зависимая переменная – степень интегрированности

	r Спирмена	Уровень значимости
экспериментальная группа	0,824	0,01
контрольной группы	0,677	0,01

Для уточнения характера связи между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности были построены графики средних значений личностной интегрированности для каждой выборки (рисунки 9 и 10).На графиках средних значений каждому значению уровня зрелости поступка (ось абсцисс) соответствует среднее значение личностной интегрированности всех испытуемых со данным значением зрелости поступка (ось ординат). Графики были построены с помощью программы SPSS.Графики позволяют дать иллюстрацию связи определенных видов поступка с личностной интегрированностью, проверить утверждения гипотезы 2:

а) у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки;

б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки;

в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают не зрелые поступки.

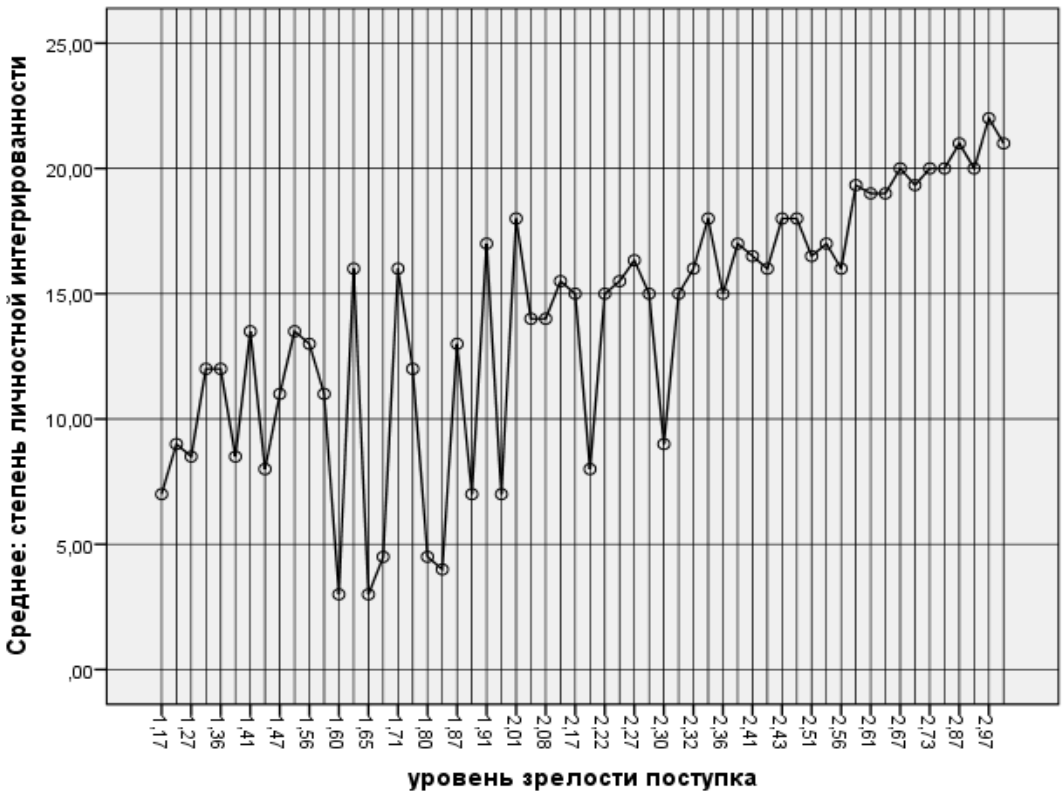


Рисунок 8 – Связь уровня интегрированности с уровнем зрелости поступка. Экспериментальная выборка

Уровень зрелости поступка:
0,00 – 0,50 – преобладает отказ от поступка;
0,51 – 1,50 – не зрелый уровень поступков, преобладает «псевдопоступок»;
1,51 – 2,50 – не полная зрелость поступков, преобладает «ответственный поступок»;
2,51 – 3,00 – зрелость поступков, преобладает «развивающий поступок».

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкая
12 – 18 – средняя
Более 19 – высокая

Часть графика (рисунок 8) с высоким уровнем личностной интегрированности (по оси ординат значения от 19 до 22) показывает стабильно высокий уровень зрелости поступка (по оси абсцисс 2,61-2,97), т.е. преимущественно использование *развивающего поступка*. Характер связи четкий, без аномальных выбросов, в чем мы видим реальное поведение высоко интегрированных личностей в моменты принятия решений, без метаний, без совершения незрелых поступков (ведущих к дезинтегрированности). Каждый совершенный развивающий поступок (зрелый поступок) укрепляет их интегри-

рованность. Таким образом, **подтверждается гипотеза 2а: у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки.**

Фрагмент графика (рисунок 8), где значения по оси абсцисс (уровень зрелости поступков) варьируют в диапазоне 1,56 – 2,6, показывает разброс значений уровня интегрированности (от 3 до 17, с большей кучностью значений в диапазоне от 12 до 15). Т.е. мы обнаруживаем в этом диапазоне высокую личностную дезинтегрированность, и не вполне зрелые поступки (псевдопоступок и ответственный поступок). Таким образом, **подтверждается гипотеза 2б: у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки.**

Кроме того, мы видим характерные «метания» людей при совершении не вполне зрелых поступков (ответственных поступков),при которых фиксируется то средняя личностная интегрированность, то высокий уровень дезинтегрированности. Такие эмпирические результаты делают понятнее теоретическое описание совершения *ответственного поступка* (п.1.3.1). В случае поддержания человеком одной собственной ценности, отвергая остальные актуальные в данной ситуации ценности, человек еще не достигает полной личностной интегрированности. Когда же человек поддерживает поочередно все свои актуальные ценности, степень его личностной интегрированности может быть средней, приближаясь к высоким значениям. Когда человек в ряде случаев поддерживает одну и ту же ценность, особенно если она «насаженная», то фиксируем высокий уровень личностной дезинтегрированности.

Фрагмент графика (рисунок 8), где значения по оси абсцисс (уровень зрелости поступков) варьируют в диапазоне 0 – 1,5, показывает разброс значений уровня интегрированности (от 7 до 13, с большей кучностью значений в диапазоне от 7 до 11). Т.е. мы обнаруживаем в этом диапазоне высокую дезинтегрированность, и не зрелые поступки (псевдовпоступки и отказ от поступка). Таким образом, **подтверждается гипотеза 2в: у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки.**

У контрольной группы (рисунок 9) характер связи зрелости поступка и личностной интегрированности в целом схож с экспериментальной. В целом график отражает характер влияния, постулированный в гипотезе 1, но видны различия на отдельных участках графика. Рассмотрим их.

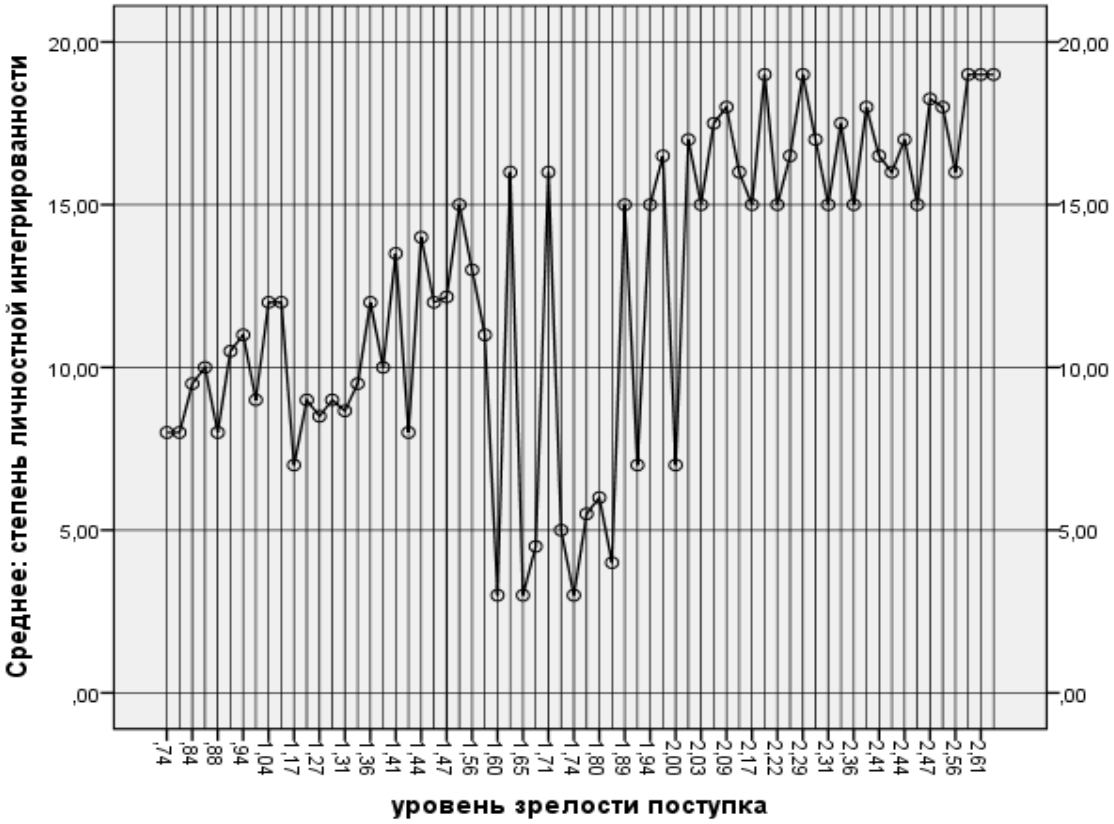


Рисунок 9 – Связь степени интегрированности с уровнем зрелости поступка. Контрольная выборка

Уровень зрелости поступка:
0,00 – 0,50 – преобладает отказ от поступка;
0,51 – 1,50 – не зрелый уровень поступков, преобладает «псевдопоступок»;
1,51 – 2,50 – не полная зрелость поступков, преобладает «ответственный поступок»;
2,51 – 3,00 – зрелость поступков, преобладает «развивающий поступок».

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкая
12 – 18 – средняя
Более 19 – высокая

В контрольной выборке отсутствуют значения по уровню зрелости поступка выше 2,61, в экспериментальной есть данные до 2,97. Что говорит о том, что в контрольной выборке *нет людей с преобладающим развивающим поступком*. В контрольной выборке отсутствуют значения по уровню личностной интегрированности выше 19, в экспериментальной есть данные до

22. Что говорит о том, что в контрольной выборке нет людей с высоинтегрированных людей. Часть графика (рисунок 9) сосредним уровнем личностной интегрированности, близким к высокому (по оси ординат значения от 15 до 19) показывает уровень зрелости поступка (по оси абсцисс 2,09-2,6), т.е. преимущественно использование *ответственного поступка*. Присутствуют небольшие колебания значений личностной интегрированности. Таким образом, **гипотеза 2а: «у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки»,**не может быть проверена на контрольной выборке. Основная причина – отсутствие показателей высокой личностной интегрированности и зрелости поступков.

Фрагмент графика (рисунок 9), где значения по оси абсцисс (уровень зрелости поступков) варьируют в диапазоне 1,56 – 2, показывает разброс значений уровня интегрированности (от 3 до 16, с большей кучностью значений в диапазоне от 3 до 7). Т.е. мы обнаруживаем в этом диапазоне как не зрелые (псевдопоступок), так и не вполне зрелые (ответственный поступок) поступки и соответствующий им как низкий, так и средний уровень личностной интегрированности, с преобладанием низкого (большая кучность значений в диапазоне от 3 до 7), и соответствующие.Разброс значений личностной интегрированности на этом фрагменте аналогичен разбросу в экспериментальной выборке. Таким образом, **подтверждается гипотеза 2б и на контрольной выборке: у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки.**

Фрагмент графика (рисунок 9), где значения по оси абсцисс (уровень зрелости поступков) варьируют в диапазоне 0,7 – 1,5, показывает разброс значений уровня интегрированности (от 7 до 14, с большей кучностью значений в диапазоне от 7 до 9). Т.е. мы обнаруживаем в этом диапазоне высокую дезинтегрированность, и не зрелые поступки (псевдовпоступки и отказ от поступка). Таким образом, **подтверждается гипотеза 2в: у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают не зрелые поступки.**

Для проверки **достоверности различий между полученными группами** испытуемых с разной степенью личностной интегрированности использован критерий Н Краскала-Уоллеса. В результате значения критерия для всех проверяемых переменных (зрелость поступка, жизнестойкость и ее компоненты, самопринятие) составил меньше 0,001, что подтверждает наличие статистически достоверного отличия между группами испытуемых с разной степенью интегрированности (высокий уровень, частичный, низкий).

Сравнивая результаты двух выборок, отличающихся по характеру личностной нагрузки, правомерно сделать следующие **выводы о различиях испытуемых экспериментальной группы** (с высокой личностной нагрузкой):

1. Испытуемые из экспериментальной выборки имеют более сильную прямую связь между уровнем личностной интегрированности и уровнем зрелости поступка.

2. Среди испытуемых из экспериментальной выборки есть группа высокоинтегрированных лиц с преобладающим зрелым поступком. В контрольной группе таких не обнаружено.

3. Найдено экспериментальное подтверждение теоретическим представлениям о процессах совершения поступков разного уровня зрелости.

4. В терминах данной работы лица с высоким уровнем зрелости поступка демонстрируют личностную интегрированность как черту личности.Их следует отнести к кадровой «элите» управленческого звена организаций.

В результате проверки гипотезы 2 было выявлено:

Испытуемые с высоким уровнем личностной интегрированности показывают стабильно высокий уровень зрелости поступка, т.е. преимущественно использование *развивающего поступка,* без метаний, без совершения незрелых поступков (ведущих к дезинтегрированности). Каждый совершенный развивающий поступок (зрелый поступок) укрепляет их интегрированность.

У лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки(псевдопоступок и ответственный поступок)**.** Выявлены характерные «метания» людей при совершении не вполне зрелых поступков (ответственных поступков),при которых фиксируется то средняя личностная интегрированность, то высокий уровень дезинтегрированности. Что подтверждает теоретическое описание совершения *ответственного поступка*. В случае поддержания человеком одной собственной ценности, отвергая остальные актуальные в данной ситуации ценности, человек еще не достигает полной личностной интегрированности. Когда же человек поддерживает поочередно все свои актуальные ценности, степень его личностной интегрированности может быть средней, приближаясь к высоким значениям. Когда человек в ряде случаев поддерживает одну и ту же ценность, особенно если она «насаженная», то фиксируем высокий уровень личностной дезинтегрированности.

У лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки (псевдовпоступки и отказ от поступка).

3.3. Анализ характера связи степени личностной интегрированности и предпосылок: жизнестойкости и самопринятия

Для проверки гипотезы 3: ***«Высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с: а) высоким уровнем жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, б) высоким уровнем самопринятия»*** был применен критерий R-Пирсона, (значение p представлено в таблице 8).Значение R-Пирсона выше 0,7 для всех связей, что говорит о наличии сильной прямой связи между зависимой и независимыми переменными, за исключением умеренной прямой связи контроля и личностной интегрированности (R-Пирсона в интервале от 0,3 до 0,7). Следовательно, гипотеза 3 получает свою поддержку.

Таблица 8 – Результаты проверки гипотез 3 критерием R-Пирсона

Группа	Переменные	P- значимость	R-Пирсона
Экспериментальная	Жизнестойкость/личностная интегрированность	**0,000**	**0,864**
	вовлеченности /личностная интегрированность	**0,000**	**0,855**
	контроля /личностная интегрированность	**0,000**	**0,703**
	принятия риска /личностная интегрированность	**0,000**	**0,940**
	самопринятие/личностная интегрированность	**0,000**	**0,859**
Контрольная	Жизнестойкость/личностная интегрированность	**0,000**	**0,686**
	вовлеченности /личностная интегрированность	**0,000**	**0,707**
	контроля /личностная интегрированность	**0,000**	**0,495**
	принятия риска /личностная интегрированность	**0,000**	**0,798**
	самопринятие/личностная интегрированность	**0,000**	**0,901**

Для детального анализа характера связи между переменными построены графики средних значений (рисунки 10-13).

Рисунок 10показывает распределение средних значений уровня интегрированности с определенным уровнем жизнестойкости для экспериментальной выборки. Обнаруживается выраженная связь с небольшим разбросом данных в области средних и высоких значений жизнестойкости. Испытуемые с высоким уровнем жизнестойкости показывают и высокий уровень интегрированности. Обращаем внимание на область с низким уровнем жизнестойкости (в диапазоне от 42 до 68) и низким уровнем интегрированности (в диапазоне от 3 до 12), которая выражена четче, практически без разброса. Это подтверждает наше понимание жизнестойкости как личностного ресурса, внутренней опоры, без достаточного развития которого человек личностно дезинтегрирован.**Гипотеза 3а графически подтверждается на экспериментальной выборке: «Высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с высоким уровнем жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска.**

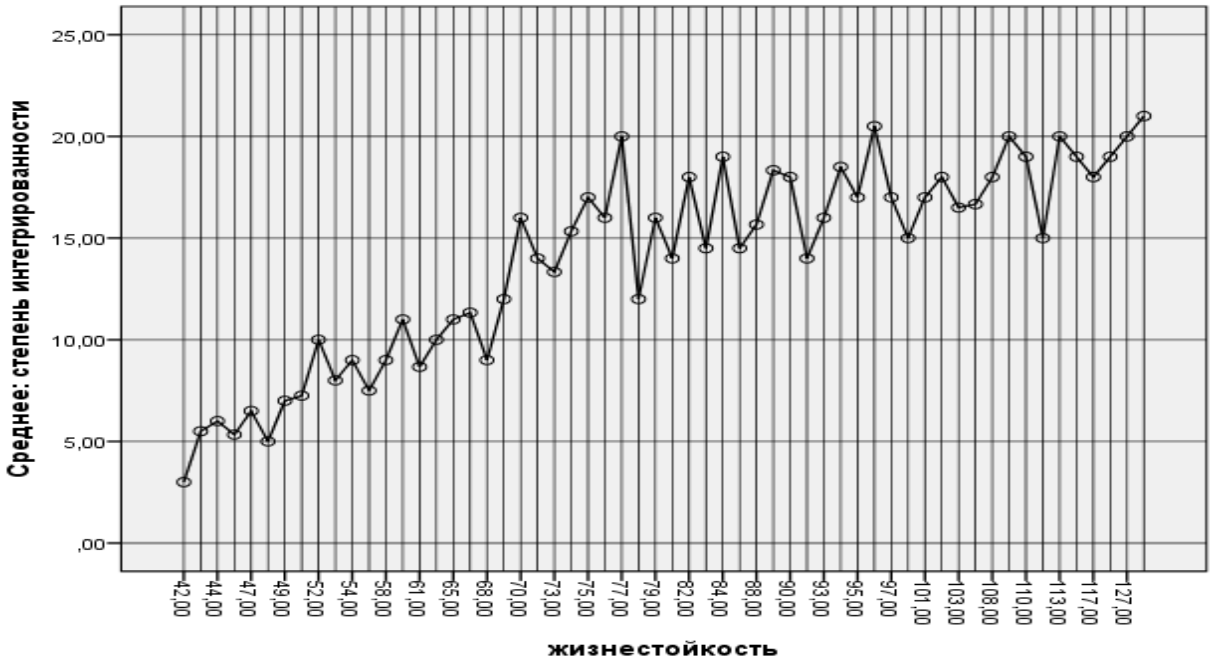


Рисунок 10 – Связь степени интегрированности с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкий уровень;
12 – 18 – частичная интегрированность;
Более 19 – высокий уровень.

Жизнестойкость:
Меньше 61 – низкий уровень;
62 – 99 – нормальный уровень;
Больше 100 – высокий уровень.

Рисунок 11 иллюстрирует распределение средних значений уровня интегрированности с определенным уровнем жизнестойкости, для контрольной выборки. Он информативен тем, что кроме наличия связи, подтверждающей гипотезу 2, показывает область с высоким уровнем жизнестойкости (диапазон значений 104 – 122) и средней интегрированностью и даже дезинтегрированностью личности (диапазон значений 8 – 19).

Графики распределения остальных компонентов жизнестойкости представлены в приложении 10 (рисунки 5). Мы приведем рисунок, иллюстрирующий аналогичный разброс значений личностной интегрированности в диапазоне высоких значений компонента жизнестойкости: контроль (рисунок 12). Остальные компоненты: вовлеченность и принятие риска не показали таких разбросов.

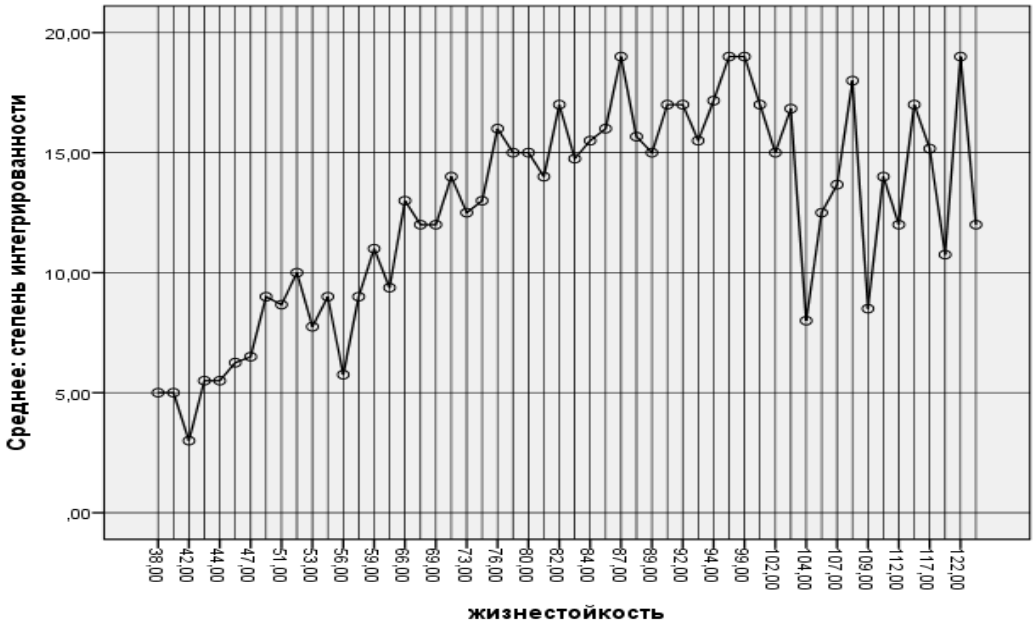


Рисунок 11 – Связь степени интегрированности с уровнем жизнестойкости. Контрольная выборка

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкий уровень;
12 – 18 – частичная интегрированность;
Более 19 – высокий уровень.

Жизнестойкость:
Меньше 61 – низкий уровень;
62 – 99 – нормальный уровень;
Больше 100 – высокий уровень.

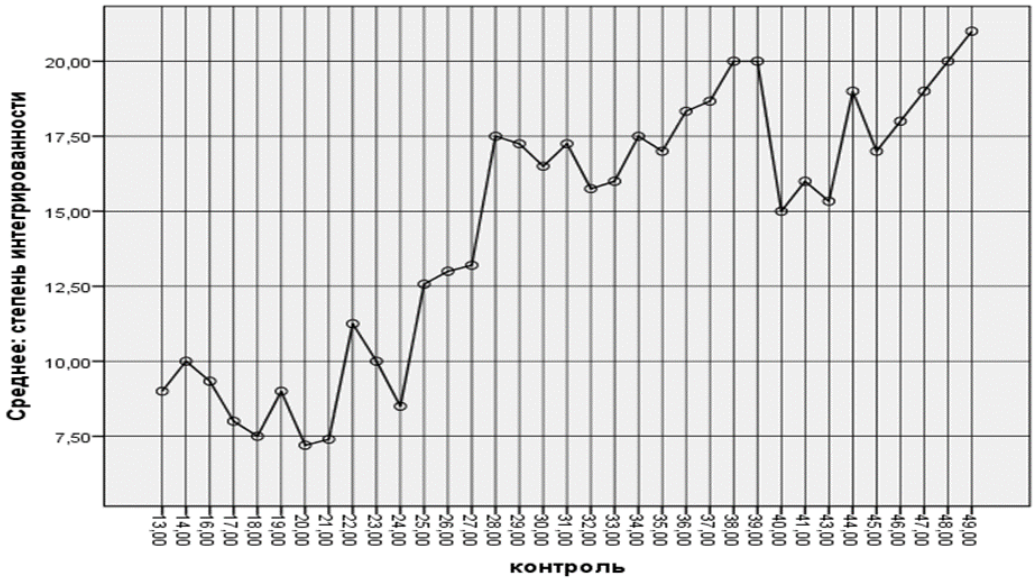


Рисунок 12 – Связь уровня интегрированности с уровнем контроля. Контрольная выборка.

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкий уровень;
12 – 18 – частичная интегрированность;
Более 19 – высокий уровень.

Контроль:
Меньше 20 – низкий уровень;
21 – 33 – нормальный уровень;
Больше 39 – высокий уровень.

Рисунок 12содержит область с высоким уровнем контроля (по оси абсцисс от 38 до 49), которому соответствует разброс значений личностной интегрированности от низкой до высокой (по оси ординат от 8 до 19). Такой характер связи схож с характером связи жизнестойкости и личностной интегрированности для данной выборки.

Таким образом, в контрольной выборке выявлена группа испытуемых с высокими показателями жизнестойкости и контроля, особенностью которой является разброс значений личностной интегрированности от низкой до средней. Резонно предположить, что в условиях личностных нагрузок испытуемые могут использовать презентационно высокий уровень контроля над ситуацией, ценой которого поддерживается высокий уровень жизнестойкости. Представители данной группы приписывают себе способность управлять своими внутренними процессами, что ближе, по сути, к копинг-стратегиям с целью совладания с напряжением, но как мы видим, не приводит их к интегрированности личности. Это отличает рядовых сотрудников от руководителей из экспериментальной выборки со стажем пребывания более 5 лет на среднем и высшем уровне управления.

Для иллюстрации характера связи между личностной интегрированностью и самопринятием, постулируемом в гипотезе 3а, рассмотрим рисунки 13, 14. Переменные имею сильную прямую связь, значение p менее 0,001. Связь в экспериментальной группе прямая, без скачков значений зависимой переменной (рисунок 13), что подтверждает теоретическое представление о самопринятии, как предпосылке в процессе достижения личностной интегрированности.

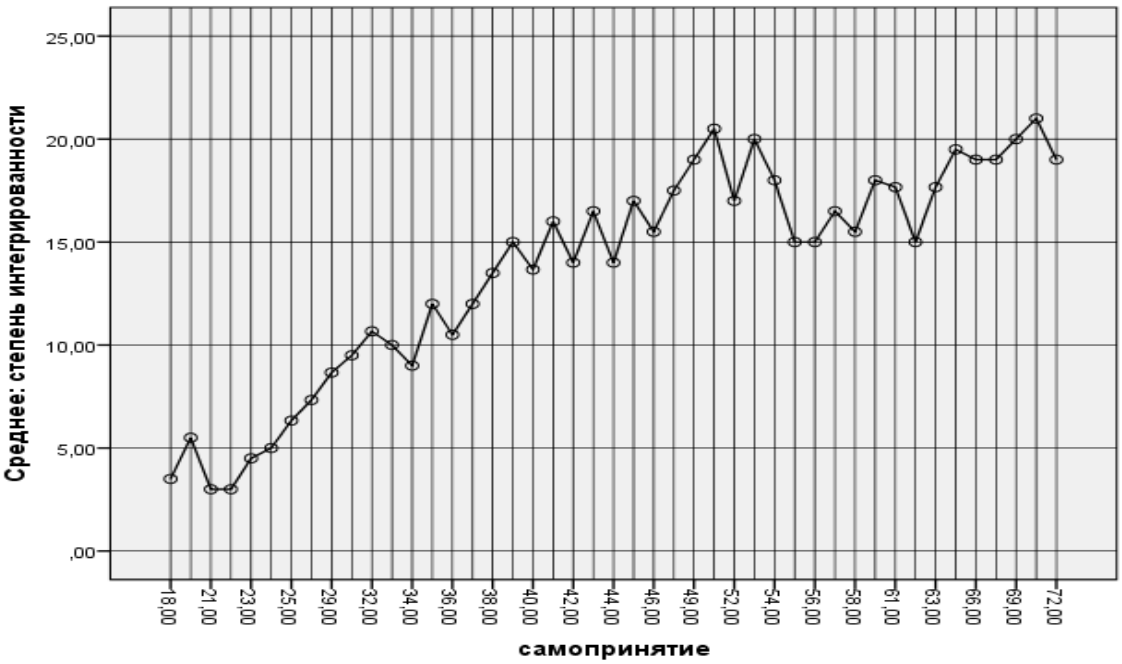


Рисунок 13 – Связь степени интегрированности с уровнем самопринятия. Экспериментальная выборка

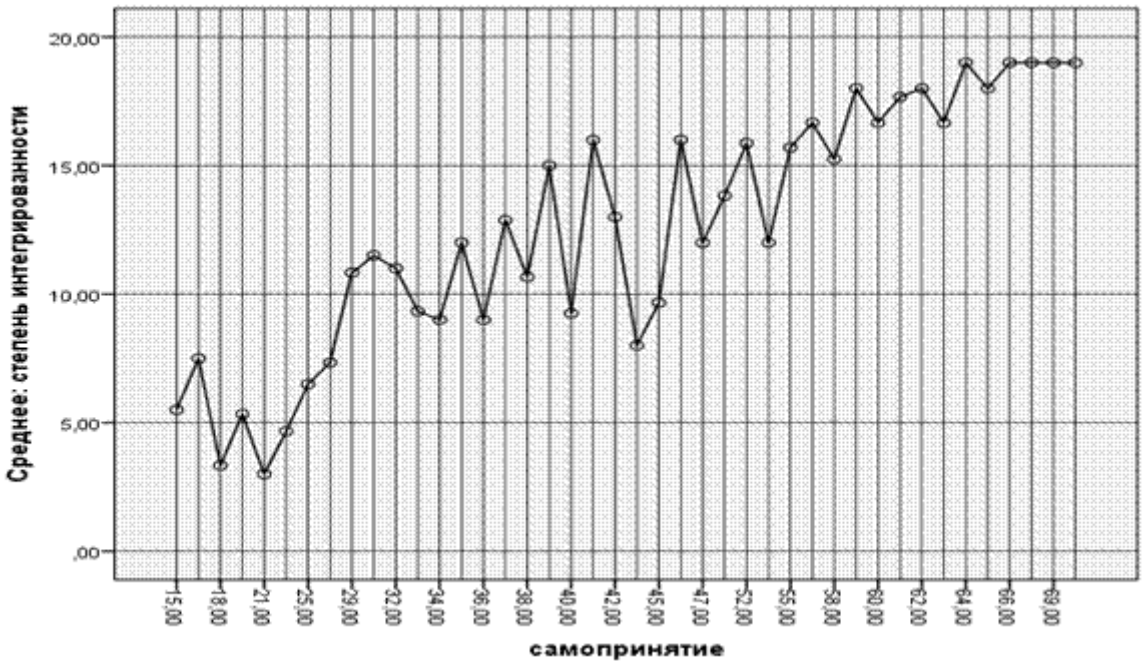


Рисунок 14 – Связь степени интегрированности с уровнем самопринятия. Контрольная выборка

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкий уровень;
12 – 18 – частичная интегрированность;
Более 19 – высокий уровень.

Уровень самопринятия:
Менее 29 – очень низкий уровень;
30 – 45 – низкий уровень;
46 – 54 – средний уровень;
55 – 70 – высокий уровень;
Более 71 – очень высокий уровень.

На графике контрольной группы (рисунок 14) видно наличие скачков значений зависимой переменной в диапазоне среднего уровня самопринятия (от 35 до 55) и соответствие им как средних и низких значений интегрированности (от 7 до 16). Что, как и в первой гипотезе, свидетельствует о метаниях между удовлетворением одной своей ценности в ущерб другой, о слабой осознанности собственных ценностей в моменты совершения поступков или поддержания навязанных ценностей (социально одобряемых). Так же данная иллюстрация визуализирует такие процессы как дискредитацию, вытеснение отвергнутого мотива и стоящей за ним ценности, теоретически описанные в п.1.3.2.

В результате проверки гипотезы 3 выявлена прямая сильная связь между жизнестойкостью и ее компонентами контролем, принятием риска и вовлеченностью с уровнем личностной интегрированности, а также между самопринятием и уровнем личностной интегрированности. Результаты подтверждают положение, что *жизнестойкость и самопринятие являются предпосылками для достижения личностной интегрированности*.

Найдены отличия между испытуемыми экспериментальной и контрольной выборок: руководители из экспериментальной выборки имеют более сильную связь между уровнем личностной интегрированности и жизнестойкости. У испытуемых контрольной выборки с высокими показателями жизнестойкости и контроля выявлен соответствующий низкий и средний уровень личностной интегрированности. Это объясняет теоретические представления о неэффективных способах совладания с личностной нагрузкой, которые не приводят к поддержанию интегрированности. В данном случае уместно говорить о презентационно высоком уровне контроля над ситуацией, ценой которого поддерживается диспозиция жизнестойкости, как о неэффективном способе совладания с высокой личностной нагрузкой, приводящем к личностной дезинтегрированности.

3.4. Анализ характера связи зрелости поступка с жизнестойкостью и самопринятием

Для проверки гипотезы 4*«для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия»*был применен критерийr-Спирмена.В экспериментальной выборке значение r-Спирмена выше 0,7, значение p-значимости менее 0,05 для всех связей, что говорит о наличии сильной прямой связи между уровнем зрелости поступка и переменными: самопринятия, жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска (таблица 9).

Таблица 9 – Результаты проверки гипотезы 4

Группа	Переменные	P-значимость	r-Спирмена
Экспериментальная	Уровень зрелости поступка/Жизнестойкость	0,000	0,791
	Уровень зрелости поступка/Вовлеченность	0,000	0,792
	Уровень зрелости поступка/Контроль	0,000	0,701
	Уровень зрелости поступка/Принятия риска	0,000	0,759
	Уровень зрелости поступка/Самопринятие	0,000	0,755
Контрольная	Уровень зрелости поступка/Жизнестойкость	0,003	0,301
	Уровень зрелости поступка/Вовлеченность	0,001	0,326
	Уровень зрелости поступка/Контроль	0,03	0,222
	Уровень зрелости поступка/Принятия риска	0,002	0,309
	Уровень зрелости поступка/Самопринятие	0,000	0,630

В контрольной выборке значение r-Спирмена чуть более 0,3, значение p-значимости менее 0,05 для всех связей, что говорит о наличии средней прямой связи между уровенем зрелости поступка и переменными: самопринятия, жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска (таблица 9). Гипотеза 4 подтверждается, но характер связи для выборок отличается.

В контрольной выборке исключение составляет связь уровня зрелости поступка и самопринятия, значение r-Спирмена в интервале от 0,3 до 0,7, ближе к верхней границе, что описывает характер связи как прямой сильный.

Отличие в силе связи у выборок повторяют ситуацию при подтверждении 4 гипотезы (таблица 8). В обоих случаях можно увидеть, что у испытуемых контрольной выборки жизнестойкость и ее компоненты могут быть лишь презентационно высокими, но не создают условий для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

В связи уровня зрелости поступка и самопринятия нет существенных отличий между выборками, что усиливает теоретические представления о самопринятии как предпосылке для совершения зрелых поступков. В отличие от жизнестойкости, самопринятие нельзя «изобразить».

Графически характер связей между переменными представлен в приложении 10, рисунки 14 – 20.

Рассмотрим рисунок 15, показывающий характер связи зрелости поступка и жизнестойкости для экспериментальной выборки. График подтверждает сильную прямую связь между переменными с большим разбросом в средней части. На фрагменте с нормальными значениями жизнестойкости (от 62 до 99) мы видим разброс по значению поступка от 1,3 до 2,7, с кучностью в диапазоне 1,5 – 2,5 (ответственный поступок).

В отличие от характера связи зрелости поступка и жизнестойкости для экспериментальной выборки, аналогичная связь для контрольной выборки графически отличается. На рисунке 16 виден фрагмент с высокими значениями жизнестойкости (от 100) и сильным разбросом по значению зрелости поступка (от 0,8 до 2,6), т.е. от преобладающего псевдопоступка до развивающего поступка.

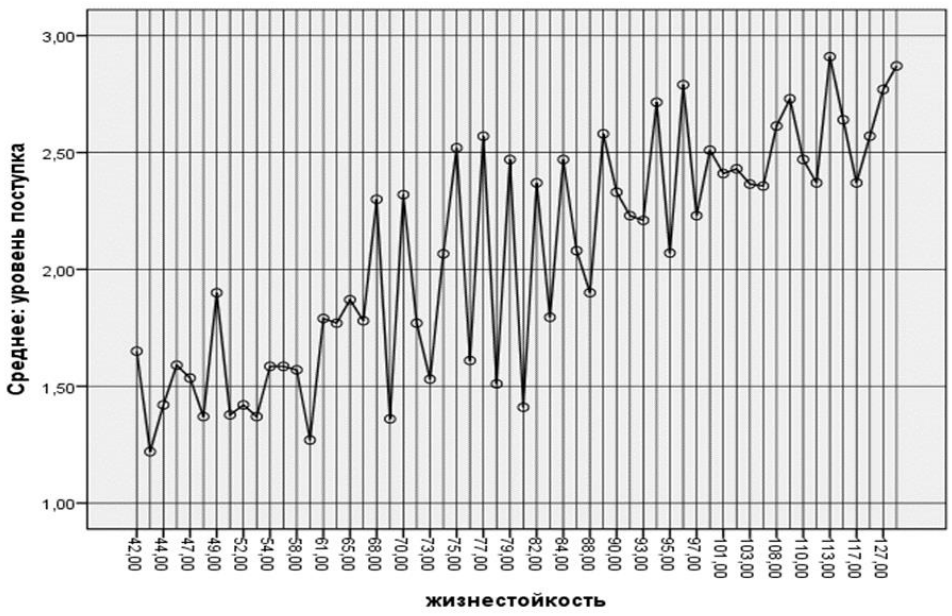


Рисунок 15 – График связи уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка

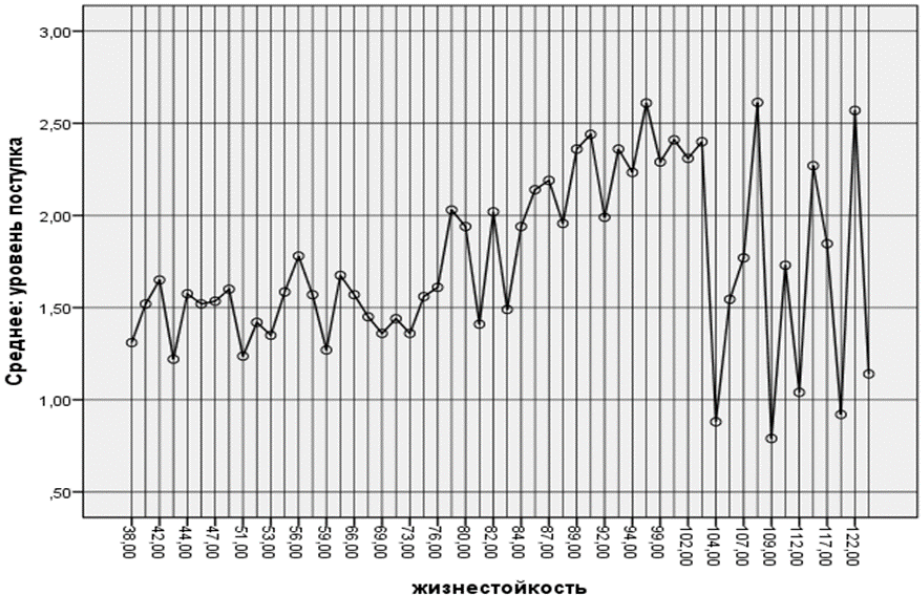


Рисунок 16 – График связи уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Контрольная выборка

Жизнестойкость:
Меньше 61 – низкий уровень;
62 – 99 – нормальный уровень;
Больше 100 – высокий уровень.

Уровень зрелости поступка:
0,00 – 0,50 – преобладает отказ от поступка;
0,51 – 1,50 – не зрелый уровень поступков, преобладает «псевдопоступок»;
1,51 – 2,50 – не полная зрелость поступков, преобладает «ответственный поступок»;
2,51 – 3,00 – зрелость поступков, преобладает «развивающий поступок».

Выделим основное в характере связи в выборках:

1. Результаты проверки гипотезы 4 подтвердили представление о самопринятии, жизнестойкости, ее компонентов вовлеченности, контроля, принятия риска, как необходимого условия, предпосылок для совершения зрелых поступков.

2. В экспериментальной выборке низким значениям жизнестойкости соответствуют преимущественно незрелые поступки (псевдопоступки), высоким значениям жизнестойкости соответствуют преимущественно зрелые поступки (развивающие). А в диапазон средних значений жизнестойкости попадают поступки от незрелых до зрелых (от псевдопоступка до развивающего), с большей кучностью в диапазоне не вполне зрелых поступков (ответственного поступка).

3. В контрольной выборке нет скачков значений на фрагментах низких и средних значений жизнестойкости. При этом низким значениям жизнестойкости соответствуют преимущественно не вполне зрелые поступки (по сравнению с экспериментальной выборкой произошел сдвиг с незрелых поступков на не вполне зрелые), средним значениям жизнестойкости соответствуют только не вполне зрелые поступки (по сравнению с экспериментальной выборкой нет разброса значений). А вот на фрагменте высоких показателей жизнестойкости наблюдается очень большой разброс значений зрелости поступка (от незрелых до зрелых)

4. Выявлена группа испытуемых в контрольной выборке с высокими показателями жизнестойкости, совершающими не вполне зрелые и не зрелые поступки. Учитывая наличие группы с низкими и средними показателями личностной интегрированности и высокими показателями жизнестойкости мы в данной работе делаем предположение о феномене презентационно высокого показателя жизнестойкости, как о копинг-стратегии, используемой человеком ради удержания «на плаву». Высоко вероятно, что данные испытуемые *находятся в зоне риска* из-за сверхрасходов ресурсов, направляемых

на поддержание высоких показателей жизнестойкости, но не подкрепления своей интегрированности зрелыми поступками.

3.5.Анализ характера связи уровня личностной интегрированности с переменными пол, возраст

Анализ связи зависимой переменной уровня личностной интегрированности с контрольными переменными пол, возраст для обеих выборок приведен в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты корреляционного анализа обеих выборок

Переменные	r Спирмена	Р-уровня значимости
Личностная интегрированность /пол	0,232	0,024
Личностная интегрированность /возраст	- 0,105	0,479

Между зависимой переменной *личностная интегрированность* и контролируемой переменной *пол* существует слабая прямая (значение r Спирмена менее 0,3) и статистически значимая (р-уровень менее 0,05)связь.

Между зависимой переменной *личностная интегрированность* и контролируемой переменной *возраст* обнаружена слабая обратная связь (значение r Спирмана менее 0,3),но статистическая значимость не подтверждена (р-уровень более 0,05) – это справедливо для возрастного интервала испытуемых 28 – 45 лет.

Дальнейший анализ связи между личностной интегрированностью с полом, возрастом для каждой из выборок по отдельности не принес существенно отличающихся результатов.

С целью проверки на наличие гендерных отличий в характере связи *уровня интегрированности* с *уровнем поступка*, экспериментальная выборка была расщеплена по переменной «пол». Были построены графики средних (рисунок 17 и 18), для более детального рассмотрения изменения значений уровня интегрированности личности с изменением уровня зрелости поступков у мужчин и женщин отдельно.

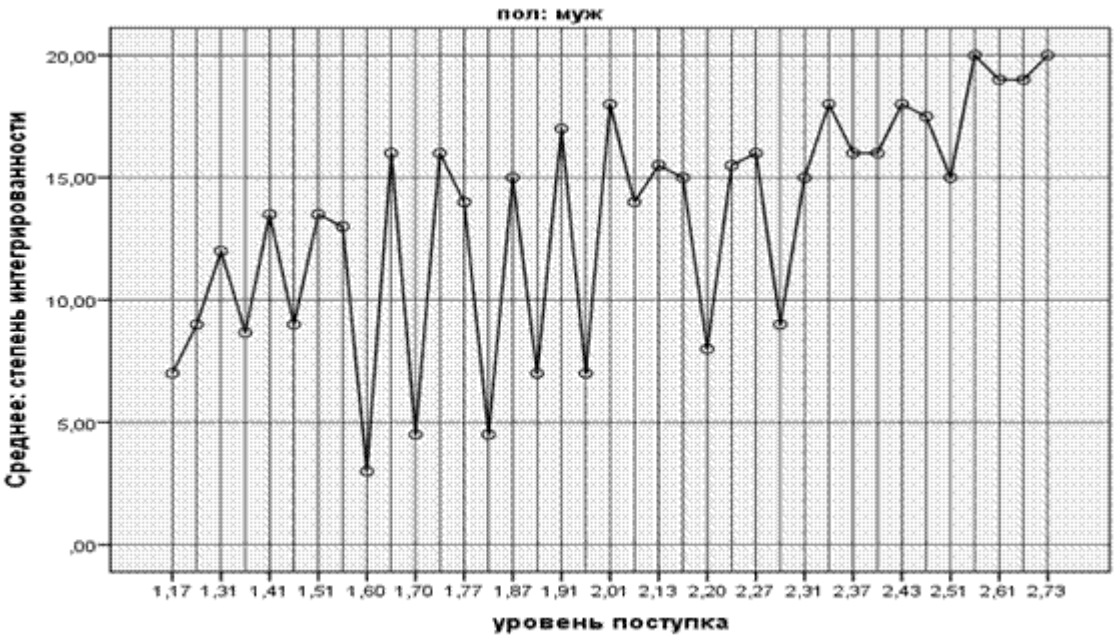


Рисунок 17 – Связь степени интегрированности и уровня поступка. Экспериментальная выборка. Подвыборка «мужчины»

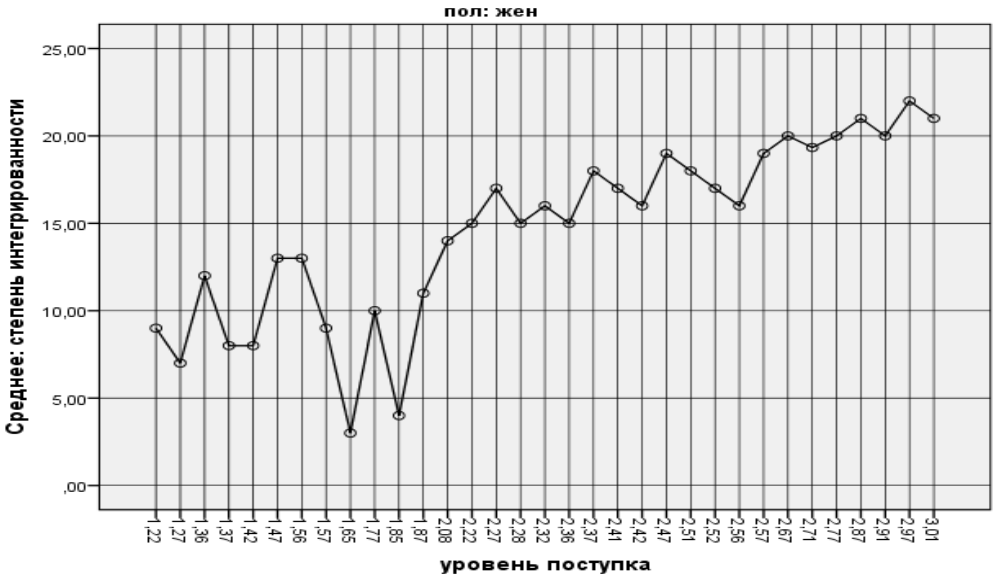


Рисунок 18 – Связь степени интегрированности и уровня поступка. Экспериментальная выборка. Подвыборка «женщины»

Уровень зрелости поступка:
0,00 – 0,50 – преобладает отказ от поступка;
0,51 – 1,50 – не зрелый уровень поступков, преобладает «псевдопоступок»;
1,51 – 2,50 – не полная зрелость поступков, преобладает «ответственный поступок»;
2,51 – 3,00 – зрелость поступков, преобладает «развивающий поступок».

Степень личностной интегрированности:
0 – 11 – низкая
12 – 18 – средняя
Более 19 – высокая

Связь уровня интегрированности с уровнем поступка у подвыборки «мужчины» прямая, с наличием большого числа скачков значений уровня интегрированности на участках, где преобладает не зрелый и не вполне зрелый поступки («псевдопоступки», «ответственные поступки»). Не вполне высокие значения интегрированности характерны для мужчин, совершающих в основном «ответственные поступки», что подтверждает теоретическое представление о механизме совершения «ответственного поступка» (п. 1.3.3.) в случае поддержания навязанных ценностей.

Связь уровня интегрированности с уровнем поступка у подвыборки «женщины» прямая, с редкими скачками значения интегрированности в области не полной зрелости поступков (значения 1,57 – 1, 85). Такие различия можно объяснить отношением в обществе к работающей женщине: женщине труднее продвигаться по карьерной лестнице, предпочтение при выборе кандидатов на высокие посты отдается в 60% мужчинам [Ушакова, 2012], что с точки зрения прохождения «закалки» (больший срок работы на должностях рядовых руководителей) укрепляет женщин как управленцев и «отсеивает» потенциально более слабых. К тому же 95% опрошенных женщин были замужем, т.е. интегрированы в семье, имели «тыл», у них, вероятно, отсутствует крайняя необходимость зарабатывать большие деньги.

Таким образом, мы получили основания полагать, что женщины работают руководителями высокого уровня чаще не столько от потребности зарабатывать, а потому что способны и заинтересованы в такого рода труде. В этом ключе мужчины находятся в более сложной ситуации: с одной стороны, возможность более легкого продвижения по карьерной лестнице, с другой стороны, они часто строят карьеру, не успевая «дозреть» до релевантного их нагрузкам потенциала зрелости поступков, а порой и степени ответственности. В дополнение традиция возлагает на них обязанность «кормильца», и работа поэтому выступает мерилом жизненного успеха, в отличие от женщин, которым чтобы считаться состоявшимися, в большинстве случаев достаточно иметь семью, детей.

3.6. Контент-анализ ценностей, значимых для совершения поступков

В модельных представлениях о процессах, обеспечивающих совершения поступка, важное место занимают представления о видах ценностей, с которыми имеет дело человек при принятии важных решений - профессиональные, личные и ориентированные на мнение окружающих (заданы теоретически в модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка в п.1.3).

При проведении структурированного интервью испытуемых просили называть ценности, важные для них в каждой из обсуждавшихся ситуации. Экспериментатор предлагал делать это для каждой из трех сфер: профессиональной, личной, межличностной. Результаты были объединены для групп с высокими, средними и низкими значениями личностной интегрированности (таблицы 14, 15 и 16).

Для испытуемых с высокими значениями личностной интегрированности (таблица 14)выявлены следующие особенности:

1. Профессиональные ценности составили 41%, в числе которых значимой частью являются «сохранение персонала» -12%, «сохранение бизнеса» -7%, «достижение результата»-6%. По смыслу ценности ориентированы на «*сохранение и развитие бизнеса*» (рабочего благополучия), что в работе руководителя высокого уровня является одной из основополагающих задач. Ценность «возможности профессионального роста» составила-6%, она является значимой для развития как самого управленца, так и бизнеса.

2. Личные ценности набрали 37%, в числе которых значимой частью выступают «сохранение заработка» - 7%, «дружба» - 6%, «здоровье» - 6%. Этот набор близок к тому, что можно назвать скорее «*социально-психологическое благополучие*», чем «личное благополучие». Это при том, что в инструкции звучало «личное»! Это важное свидетельство в пользу того, высоко интегрированные люди не могут не быть высоко и социально ориентированными (это ставит вопрос о том, что личностно целостные люди с высокой вероятностью являются и моральными одновременно). Количество названных

ценностей (12) значительно больше, чем в группе профессиональных (8) и ориентированных на окружение (6). Широкий репертуар названных ценностей поддерживает теоретические представления о значимости рефлексии и самопринятия в процессе принятия решения.

Таблица 14 – Распределение ценностей для экспериментальной выборки с высокими значениями личностной интегрированности

Категория ценности	**Наименования ценностей**	**Доля ценности**	**Доля категории**
Профессиональные	1) сохранение персонала	12%	41%
	2) сохранение бизнеса	7%	
	3) возможности профессионального роста	6%	
	4) достижение результата	6%	
	5) качественное выполнение работы	6%	
	6) поддержание процесса	1%	
	7) использование потенциала сотрудника	1%	
	8) сохранение ценного персонала	1%	
Личные	1) сохранение заработка	7%	37%
	2) Дружба	6%	
	3) Здоровье	6%	
	4) сохранение жизненного уклада своего и семьи	4%	
	5) сохранение своего душевного комфорта	3%	
	6) экономия ресурсов (время, силы)	1%	
	7) принятие честного решения	1%	
	8) умение выживать в трудной ситуации	1%	
	9) умение строить отношения с другими людьми	1%	
	10) умение принять правильное решение	1%	
	11) ответственность за других людей	1%	
	12) умение настроить работу	1%	
Ориентированные на окружение	1) своя репутация, авторитет	10%	22%
	2) благополучие других людей	4%	
	3) здоровье других людей	3%	
	4) сохранение круга общения	1%	
	5) оправдать доверие людей (не подвести)	1%	
	6) слаженность коллектива	1%	

3. Группа ценностей, ориентированных на оценку принятого решения окружающими, составила 22%,в числе которых значимой частью являются «своя репутация, авторитет» -10%, «благополучие других людей» - 4%. Эта

группа ценностей ближе к тому, что можно назвать «*социальное благополучие*».

Для испытуемых со средними значениями личностной интегрированности (таблица 15) выделяются ряд отличий от лиц с высокой интегрированностью:

Таблица15 – Распределение ценностей для экспериментальной выборки со средними значениями личностной интегрированности

Категория ценности	**Наименования ценностей**	**Доля ценности**	**Доля категории**
Профессиональные	1) сохранение бизнеса	13%	44%
	2) достижение личного результата	9%	
	3) достижение результата в команде	6%	
	4) сохранение персонала	3%	
	5) выполнение работы	3%	
	6) сохранение ценного персонала	3%	
	7) сохранение дохода персонала	3%	
	8) ответственность за результат персонала	3%	
Личные	1) сохранение жизненного уклада своего и семьи	9%	38%
	2) сохранение своего рабочего места	6%	
	3) Здоровье	6%	
	4) принятие честного решения	6%	
	5) экономия ресурсов (время, силы)	3%	
	6) человеческое отношение к другим	3%	
	7) ответственность за других людей	3%	
Ориентированные на окружение	1) благополучие других людей	6%	18%
	2) здоровье других людей	3%	
	3) своя репутация, авторитет	3%	
	4) Дружба	3%	
	5) социальная ответственность за людей	3%	

1. Доля профессиональных ценностей выше - 44%.И направлены они на сохранение бизнеса или достижения результата. Несмотря на немалое количество этих ценностей (8), среди них отсутствуют ценности, направленные на профессиональное развитие. Это обнаруживает сосредоточенность испытуемых на решении краткосрочных задач, без стратегического видения ситуации. Эта семантика «*сохранения бизнеса*», заложенная в ценностных предпочтениях, ведет к тому, что в аспекте управленческого труда таким испытуе-

мым приходится постоянно «тушить пожары», т.е. работать с важными и срочными проблемами, так как они не создают систему работы и не формируют развитие бизнеса на будущее. Можем говорить о возможности наличия «трудоголиков» в этой группе, которые используют стратегии «ужесточение» и «дискредитация» (описанные в п. 1.3.2) как способы осмысления совершенных поступков.

2. Репертуар личных ценностей скромнее (7 против 12), больший вес у «сохранения уклада семьи» 9% и «сохранение рабочего места» 6%. Данные ценности построены на избегании утрат - комфорта, денег и т.п.Резонно назвать эту группу «*сохранение личных достижений*» (сохранение статус кво). Примечательно, что в сравнении с личностно интегрированными руководителями ценность «дружба» вынесена в другую группу, что подчеркивает некоторую эгоцентричность ценностных установок представителей данной группы испытуемых. Как и в профессиональной сфере, наблюдается склонность к стратегиям «ужесточение» и «дискредитация» в моменты принятия решений. Данное утверждение согласуется с подтвержденной гипотезой 2: лица со средними показателями личностной интегрированности совершают ответственные поступки, которые поддерживают только одну ценность, отвергая, дискредитируя остальные.

3. В группе ценностей, ориентированных на оценку окружающими, больше доля ценностей, связанных с благом для других (в сумме 12%), ценность «своя репутация» всего 3% (для сравнения у высоко интегрированных лиц доля ценности «своя репутация» составила 10%). Эту группу можно назвать «*социальное благополучие*». Вместе с тем, наметившаяся альтруистическая тенденция вступает в противоречие с обозначенной эгоцентрической. Понять это можно двояко (комплементарно) – и как указание на наличие рассогласования (нарушение интегрированности), и как признак неполного принятия альтруистичности, что характерно для незрелых поступков (псевдопоступков).

Группу дезинтегрированных испытуемых (таблица 16) характеризует:

1.Самая высокая доля профессиональных ценностей среди всех трех групп -45%. По количеству (разнообразию) профессиональные ценности также превышают ценности других категорий у данной группы испытуемых: 7 профессиональных против 4 личных и 5 ориентированных на окружение. Наблюдаемый дисбаланс, с перекосом в сторону профессиональных ценностей, согласно теоретическим представлениям,повышает вероятность личностной дезинтегрированности.Наличие ценности «возможности профессионального роста» в контексте 4-х, направленных на «сохранение» подкрепляет тенденцию к дезинтеграции. Поэтому назвать эту группу ценностей уместно «*сохранение (или развитие) бизнеса*».

Таблица 16 – Распределение ценностей для экспериментальной выборки с низкими значениями личностной интегрированности

Категория ценности	**Наименования ценностей**	**Доля ценности**	**Доля категории**
Профессиональные	1) сохранение бизнеса	13%	45%
	2) достижение результата	10%	
	3) возможности профессионального роста	6%	
	4) сохранение персонала	6%	
	5) поддержание процесса	3%	
	6) сохранение ценного персонала	3%	
	7) сохранение дохода персонала	3%	
Личные	1) сохранение своего заработка	13%	26%
	2) Дружба	6%	
	3) экономия ресурсов (время, силы)	3%	
	4) Здоровье	3%	
Ориентированныена окружение	1) своя репутация, авторитет	13%	29%
	2) социальная ответственность за людей	6%	
	3) благополучие других людей	3%	
	4) оправдать доверие людей (не подвести)	3%	
	5) дружба	3%	

2. Доля личных ценностей составляет всего 26%. Удивляет их скудный репертуар (4 против 12 у высокоинтегрированных испытуемых). В числе таковых половину составляет «сохранение своего заработка», ценность по сути избегания, относящаяся к страху, а не пониманию себя. Вероятно, испытуемые либо считают, что «долг и люди превыше всего» и тогда игнорируют

свои ценности, либо демонстрируют социально одобряемое поведение. В обоих случаях имеет место дискриминация личных ценностей. Эта особенность показывает справедливость нашего представления о самопринятии как необходимой предпосылке для достижения личностной интегрированности.

3. Заметная доля ценностей, ориентированных на окружение 29% (при 22% у высоко интегрированных и 19% частично интегрированных испытуемых), и по своему репертуару больше, чем в личных ценностях. Перекос в сторону заботы о мнении окружения помогает понять природу «ответственного выбора» и «псевдопоступка» в случае поддержания навязанных ценностей вместо личностно принятых.

Таким образом, мы обнаруживаем возможности, позволяющие в практической работе избежать проведения трудоемкого стандартизированного опросника CPI для выявления уровня самопринятия:

- урезанный репертуар ценностей, участвующих в принятии решений (16 против 26 у высоко интегрированных испытуемых); является признаком низкого уровня самопринятия, поскольку человек не стремится познать свои ценности, а обращается к социально одобряемым конструктам;
- дисбаланс в пользу профессиональных ценностей также можно считать признаком низкого уровня самопринятия и личностной дезинтегрированности.

Таким образом, в **результате проведенного контент-анализа** были выявлены отличия у групп испытуемых с разной степенью личностной интегрированности в аспекте содержания, репертуара и баланса ценностей, актуальных при совершении поступка. Результаты поддержали наши теоретические представления о процессе совершения зрелого поступка, как условии достижения личностной интегрированности: широкий репертуар осмысленных ценностей, баланс ценностей профессиональных, личных и ориентированных на окружение.

Подтверждена удачность сформулированного ***определения личностной интегрированности***(п.1.1.1)–это согласованность, относительно непротиворечивого сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В свернутом виде личностная интегрированность может быть определена как согласованность интенций. Действительно, распределение ценностей на профессиональные, личные и ориентированные на окружение в момент принятия решений отражает разнонаправленность интенций, за которыми стоят профессиональные, личные и социально одобряемые ценности человека. Согласованность всех этих ценностей и приводит к личностной интегрированности.

3.7. Перспективы использования полученных результатов

В рамках данной работы мы сконструировали и опробовали методику «структурированное интервью» для исследования зрелости поступков. Анализ полученных результатов в совокупности с результатами, полученными от других методов, дал статистически подтвержденные прочные связи между уровнем зрелости поступка и степенью личностной интегрированности. Это позволяет предложить «структурированное интервью» в качестве инструмента диагностики степени личностной интегрированности кандидатов на должность руководителей при кадровом подборе. Данный инструмент позволит работодателю диагностировать у кандидатов преобладающий поступок, т.к. заранее увидеть, как кандидат будет справляться с проблемными производственными ситуациями, и предположить уровень его личностной интегрированности. Для самого кандидата данный инструмент позволит увидеть преобладающий вид поступка и сделать выводы о собственной готовности работать руководителем в ситуации личностного напряжения, а также поможет увидеть риски и возможности для индивидуального развития в направлении достижения личностной интегрированности.

В таблице 17 выделены типы потенциальных руководителей в зависимости от видов совершаемых ими поступков (которые выявляются «структурированным интервью») и уровня личностной нагрузки (критерий – наличие

стажа работы более 5 лет на руководящей должности среднего или высокого уровня).

«Зрелые» – руководители, способные принимать решения в ситуациях с высоким личностным напряжением, используя для этого такие виды поступков как «ответственный поступок» и «развивающий поступок». Они работают в таком режиме уже более 5 лет и сумели в напряженных условиях достичь высокого уровня интегрированности личности (или сохранить его). Это те, кого уместно назвать элитой управленцев. Рекомендация: именно таким следует отдавать приоритет при подборе кадров на должности руководителей среднего и высшего звена. Им не требуется дополнительного обучения или психологической коррекции.

Таблица 17 – Типы потенциальных руководителей

		Степень личностной нагрузки	
		высокая (опыт в руководстве более 5 лет)	низкая (опыт в руководстве менее 5 лет)
Уровни поступков	зрелые поступки (развивающий поступок и ответственный поступок)	***«Зрелые»***	***«Потенциальные»***
	незрелые поступки (псевдопоступок и отказ от совершения поступка)	***«Уставшие»***	***«Незрелые»***

«Потенциальные» – сотрудники, имеющие небольшой опыт работы руководителем (менее 5 лет) или не имеющие его. При этом способны принимать решения в ситуациях с высоким личностным напряжением, используя для этого такие виды поступков как «ответственный поступок» и «развивающий поступок». Имеют высокий уровень интегрированности личности. Рекомендация: являются потенциальными и личностно готовыми для работы руководителями. Обучение если и необходимо, то лишь в профессиональном плане.

«Уставшие» – буквально, «держащиеся из последних сил». Руководители среднего и высшего уровня, не способные совладать с высоким личностным напряжением, в основном используют такие виды поступков как «отказ от поступка» и «псевдопоступок». Как следствие, в результате дли-

тельного времени работы (более 5 лет) в напряженных условиях, их характеризует высокий уровень личностной дезинтегрированности. Рекомендация: способны работать руководителями среднего звена, но требуется психологическая коррекция (обучение принятию решения по типу зрелых поступков). Такие руководители требуют от работодателя большего внимания, т.к. высоки риски их уходу на больничный, алкоголизации, автомобильных аварий и внезапному увольнению (добровольно).

«Незрелые» – сотрудники, имеющие небольшой опыт работы руководителем (менее 5 лет) или не имеющие его, не способные совладать с высоким личностным напряжением, которое они снимают в основном, используя такие виды поступков как «отказ от поступка» и «псевдопоступок». В результате они имеют высокий уровень дезинтегрированности личности, даже не работая в напряженных условиях нагрузки на личность. Рекомендация: данные сотрудники требуют психологической коррекции даже при работе на рядовых должностях, с повышением нагрузки (карьерным ростом) они не смогут справиться без обучения эффективным методам принятия решений и совладания со стрессом.

Данная типология помогает понять возможности и ограничения потенциальных руководителей, а также количество ресурсов, которое придется потратить работодателю на становление руководителя.

3.8. Выводы по третьей главе

Результаты, полученные в ходе эмпирического исследования, позволили проверить выдвинутые гипотезы и сделать ряд содержательных выводов.

Первая гипотеза нашла свое подтверждение: *«лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки»*. В условиях продолжительных высоких личностных нагрузок достижение и поддержание высокого уровня личностной интегрированности становится задачей, решение которой позволяет продолжать эффективную деятельность. Роль зрелых поступков в достижении процесса личностной интегрированности выходит на

первый план. Поэтому 26% испытуемых экспериментальной выборки показали высокую степень личностной интегрированности, тогда как у испытуемых контрольной выборки высоких значений этого параметра отсутствуют.

Результаты, с одной стороны, поддерживают правомерность нашего интереса к руководителям высшего и среднего звена для прояснения механизма совершения *развивающего поступка и построения модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка*. С другой, вскрывается роль зрелых поступков в достижении высокой степени личностной интегрированности. Это позволяет человеку продолжительное время эффективно жить и работать в условиях хронической личностной нагрузи, в которой находятся руководители высоких уровней.

Вторая гипотеза нашла свое подтверждение: «*между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая связь*». А именно, а*) испытуемые с высоким уровнем личностной интегрированности показывают стабильно высокий уровень зрелости поступка*, т.е. преимущественно использование развивающего поступка, без метаний, совершая зрелые поступки (ведущих к интегрированности). Показано, что действительно *б)у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки*(псевдопоступок и ответственный поступок)**.**Показаны«метания» людей при совершении не вполне зрелых поступков, для которых характерны то средняя личностная интегрированность, то высокий уровень дезинтегрированности. Это подтверждает теоретическое осмысление совершения *ответственного поступка*(в повседневной практике оцениваемого положительно): поддерживая одну ценность, отвергая другие актуальные в данной ситуации ценности, человек еще не достигает высокой личностной интегрированности. Поочередная поддержка всех актуальных ценностей способствует личностной интегрированности, порой достигая почти высоких значений. Поддержка одной и той же ценности, особенно если она «насаженная», усиливает дезинтеграцию. В силу этого *в) у лиц с высо-*

ким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки (псевдовпоступки и отказ от поступка).

Третья гипотеза нашла свое подтверждение:«*высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с:а) высоким уровнем жизнестойкости и составляющих ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, б) высоким уровнем самопринятия».*

Особенностью контрольной выборки (не руководители, руководители со стажем менее 5 лет) являются высокие показатели жизнестойкости, в том числе составляющей ее контроля соответствующие средним и низким значениям личностной интегрированности. В условиях высоких личностных нагрузок рядовые руководители и рядовые специалисты могут использовать презентационно высокий уровень контроля ситуации, ценой которого поддерживается высокий уровень жизнестойкости ради совладания с напряжением, но, это не приводит их к интегрированности личности. С другой стороны, при совершении незрелых поступков (уход от поступка, псевдопоступок), формирования интегрированности не происходит, даже при высоких уровнях жизнестойкости, а происходит накопление напряжения для удержания себя «на плаву».В таком случае жизнестойкость (в частности, контроль) перестают быть ресурсом, потому как человеку приходится тратить энергию на удержание внешнего, презентационно высокого уровня жизнестойкости.

Подтверждено, что самопринятие является одной из важнейших предпосылок достижения личностной интегрированности. При высоком личностном напряжении в работе руководителя самопринятие выступает необходимым условием отстаивания себя, своей личностной интегрированности. Более четкий характер связи в экспериментальной выборке говорит, что руководители со стажем более 5 лет прошли «закалку» личностным напряжением.

Четвертая гипотеза *«для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия»* также **нашла свое подтверждение**. Подтверждены представления о самопринятии, жизнестойкости, ее компонентов вовлеченности, контроля, принятия риска, как необходимых предпо-

сылках совершения зрелых поступков. Данное утверждение подкреплено результатами, когда презентационно высокие показатели жизнестойкости и ее компонентов приводят к дезинтегрированности личности и не позволяют стабильно совершать зрелые поступки.

Выявлены различия зависимой переменной уровня личностной интегрированности с переменной *пола*. Женщины-руководители показали себя более интегрированными, чем мужчины-руководители, что объясняется, во-первых, более медленным карьерным ростом женщин, чем у мужчин (большим временем закалки). И, во-вторых, потому что, в отличие от мужчин, часть которых оказываются на руководящей должности в силу социального давления, занимают эти должности в силу своей более высокой личностной и мотивационной готовности.

Контент-анализ ценностей, значимых для совершения поступков, показал правомерность сконструированного в результате теоретического анализа определения личностной интегрированности. Выявлены отличия у групп испытуемых с разной степенью личностной интегрированности в аспекте содержания, репертуара и баланса ценностей, актуальных при совершении поступка. Действительно, распределение ценностей на профессиональные, личные и ориентированные на окружение в момент принятия решений отражает разнонаправленность интенций, за которыми стоят профессиональные, личные и социально одобряемые ценности человека. Согласованность всех этих ценностей обеспечивает личностную интегрированность.

По результатам исследования открылась возможность выделить **принципиальные отличия группы высоко интегрированных испытуемых:**

1. Широкий репертуар осмысленных ценностей в момент задачи на поступок (в 1,5 раза больше, чем у дезинтегрированных испытуемых), который характеризует высокий уровня самопринятия и подтверждает представления о значимости такового в процессах интегрированности личности.

2. Баланс личных, профессиональных и ориентированных на оценку окружением ценностей. По смыслу профессиональные ценности ориентиро-

ваны на «*сохранение и развитие бизнеса*» (рабочего благополучия), что в работе руководителя высокого уровня является одной из основополагающих задач. Набор личных ценностей по смыслу ближе к «*социально-психологическому благополучию*», чем «личному благополучию». Это важное свидетельство в пользу того, что высоко интегрированные люди скорее будут и социально ориентированными (и что личностно целостные люди с высокой вероятностью являются и моральными одновременно).

3. Выбор более эффективных способов совладения с напряжением, отказ от демонстративного контроля ситуации, что характерно для лиц с низкой личностной интегрированностью.

4. Преобладание более зрелых (развивающих и ответственных) поступков, играющих ключевую роль эффективного средства снятия личностного напряжения и достижения личностной интегрированности.

С другой стороны, дезинтегрированные испытуемые отличаются дисбалансом личных, профессиональных ценностей, с ущемлением личных ценностей и меньшим их репертуаром. Содержательно ценности можно назвать навязанными, процессуальными, имеют место осмысления типа «дискредитация» (например, «дружба» отвергается как значимая ценность), ориентированность на угрозы, страхи в моменты принятия решений, что вносит вклад в процесс дезинтегрированности личности и подтверждает наше представление о значимости самопринятия в процессах интегрированности личности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В ходе исследования рассмотрены подходы к изучению проблематики личностной интегрированности. При анализе факторов, создающих угрозу личностной интегрированности, получили свое прояснение компоненты напряжения, которые носят как индивидуальный характер (кризисы идентичности, деперсонализация, нахождение между разными социальными группами с разными нормами, искажения представлений о себе), коллективный (СМИ, научно-технический прогресс, стирающий границы между культурами, глобальный кризис), так и профессиональный характер (факторы нагрузки на субъекты управленческих решений).

Выявлены способы сохранения личностной интегрированности: интегрирующая работа «эго», выбор новых ценностей, удовлетворение экзистенциальных потребностей, формирование стиля жизни, интеграция дихотомий, проактивное поведение, развитие качеств творческой личности, самоэффективности, эффективных качеств лидера.

Проанализированы подходы к изучению личностной интегрированности, предложено определение основного понятия диссертации: личностная интегрированность – это согласованность, относительно непротиворечивое сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В свернутом виде личностная интегрированность определена через согласованность интенций. Правомерность сконструированного определения личностной интегрированности подтвердили результаты эмпирического исследования.

2. Проанализированы подходы к понятию «поступок», предложено рабочее определение данного понятия: поступок – это осознанное совершение действия (выбора, принятия решения) в ситуации столкновения (напряжения) жизненно важных мотивов (ценностей), в пользу одной или более актуальных ценностей. Анализ существующих представлений позволил выделить особенности поступка, отличающие его от реактивного поведения: ценност-

ная нагруженность, выход за рамки ситуации, сущностное проявление личности, полимотивированность в ситуации, требующей разрешения поступком, осознанность.

Описаны процессы, которые обеспечивают совершение разных по уровню зрелости поступков: осмысление своего «Я» в процессе совершения поступка; решение задачи на смысл; преодоление когнитивного диссонанса как побудителя поиска возможности согласовать противоречие интенций при совершении поступка; достижение самоэффективности как уверенности в собственной эффективности; детерминация целей; генерация принципиально новых идей (креативность), описанная как позитивный личностный ресурс и как способность к интегрированности дихотомий.

Предложена теоретическая модель процессов, обеспечивающих личностную интегрированность через совершение поступка. Она описывает процесс подготовки и совершения поступков от незрелых до зрелых, оценивает результаты поступков в аспекте достижения личностной интегрированности. Адекватность модели была проверена и подтверждена эмпирически.

3. Обоснованы и адаптированы инструменты для исследования интегрированности личности, уровня зрелости поступка и предпосылок, создающих условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности: жизнестойкости и ее компонентов, самопринятия. На основе теоретической модели разработана методика «структурированное интервью», позволяющая выявить у испытуемого преобладающие виды поступков, дать оценку степени личностной интегрированности испытуемого и эффективности его деятельности в условиях высоких личностных нагрузок.

4. Эмпирическое исследование подтвердило, что зрелые поступки (ответственный поступок и развивающий поступок) поддерживают процессы личностной интегрированности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, наличия высокого уровня самопринятия. Напротив, отказ от поступка и псевдопоступок, совершаемые на основе низкого уровня жизнестойкости и самопринятия, ведут к дезинтеграции личности.

Первая гипотеза нашла свое подтверждение: «лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки». В условиях продолжительных высоких личностных нагрузок достижение и поддержание высокого уровня личностной интегрированности становится задачей, решение которой позволяет продолжать эффективную деятельность. В достижении личностной интегрированности на первый план выходят зрелые поступки.

Нашла подтверждение и вторая гипотеза: «между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая связь». Так, а) лица с высоким уровнем личностной интегрированности показывают стабильно высокий уровень зрелости поступка, т.е. используют преимущественно развивающий поступок. Действительно, б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки (псевдопоступок и ответственный поступок). Показано, что для не вполне зрелых поступков характерны то средняя личностная интегрированность, то высокий уровень дезинтегрированности. Это подтверждает теоретическое осмысление совершения ответственного поступка (в повседневной практике оцениваемого положительно): поддержка одной ценности с отвержением других еще не обеспечивает высокой личностной интегрированности. В силу этого в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки (псевдопоступки и отказ от поступка).

Третья гипотеза также нашла подтверждение: «высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с: а) высоким уровнем жизнестойкости и ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, б) высоким уровнем самопринятия».

Особенность контрольной выборки (не руководители, руководители со стажем менее 5 лет) – высокие показатели жизнестойкости. В условиях высоких личностных нагрузок рядовые руководители и специалисты могут использовать презентационно высокий уровень контроля ситуации, ценой которого на некоторое время поддерживается высокий уровень жизнестойкости

ради совладания с напряжением, но это не приводит их к интегрированности личности. При совершении незрелых поступков (уход от поступка, псевдопоступок) формирования интегрированности не происходит, даже при высоких уровнях жизнестойкости, а происходит накопление напряжения для удержания себя «на плаву». Жизнестойкость (в частности, контроль) перестает быть ресурсом, потому как человеку приходится тратить энергию на удержание внешнего, презентационно высокого уровня жизнестойкости.

Подтверждено, что самопринятие является одной из важнейших предпосылок достижения личностной интегрированности. При высоком личностном напряжении в работе руководителя самопринятие выступает необходимым условием отстаивания себя, своей личностной интегрированности.

Четвертая гипотеза «для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия» также нашла подтверждение. Подтверждены представления о самопринятии и жизнестойкости как необходимых предпосылках совершения зрелых поступков.

Контент-анализ ценностей, значимых для совершения поступков, показал правомерность сконструированного в результате теоретического анализа определения личностной интегрированности. Выявлены отличия у групп испытуемых с разной степенью личностной интегрированности в аспекте содержания, репертуара и баланса ценностей, актуальных при совершении поступка. Действительно, распределение ценностей на профессиональные, личные и ориентированные на окружение в момент принятия решений отражает разнонаправленность интенций, за которыми стоят профессиональные, личные и социально одобряемые ценности человека. Согласованность всех этих ценностей обеспечивает личностную интегрированность.

5. Перспективы использования полученных результатов представлены в трех плоскостях:

1) содержательно: использование при индивидуальном консультировании при решении личных и производственных проблем; использование в

тренинговых программах с целью обучения принятию решений для повышения эффективности деятельности;

2) в научном плане: использование идеи модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка для более глубокого изучения механизма совершения поступков;

3) методически: использование «структурированного интервью» как инструмента оценки уровня поступков, совершаемых субъектом, и типологии потенциальных руководителей при подборе руководящего резерва.

В результате выполненной работы прояснена роль поступков в достижения личностной интегрированности, описаны процессы совершения поступков, выявлены предпосылки, создающие условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абитов И.Р. Антиципационная состоятельность в структуре совладающего поведения: в норме и при психосоматических и невротических расстройствах: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Абитов Ильдар Равильевич. – Казань, 2007. – 147с.
2. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизес. - М.: Альпина Паблишер, 2011. – 272 с.
3. Адизес И. Интеграция. Выжить и стать сильнее в кризисные времена / И. Адизес. — М.: Альпина Паблишер, 2009. — 128 с.
4. Адлер А. Наука жить / А.Адлер, перевод с англ. К. Кульмин. – Киев: Киев, 1997. – 105 с.
5. Альтшуллер Г.С. Крылья для Икара: как решать изобретательские задачи / Г.С. Альтшуллер, А.Б.Селюцкий. – Карелия. 1980. – 199 с.
6. Анастази А. Психологическое тестирование / А. Анастази, С. Урбина . – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2001. – 668 с.
7. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии / Н.В. Антонова // Вопросы психологии. – 1996. – №1. – С. 132-144.
8. Анциферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал –1994. – Т. 15. № 1. – С. 3-19.
9. Асмолов А.Г. Психология личности. Принципы: общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2002. – 416 с.
10. Баскин Л.М. Олени против волков. Образ жизни млекопитающих. – М.: Знание, 1976. – 144 с.
11. Баррон Ф. Личность как функция проектирования человеком самого себя / Ф. Баррон // Вопросы психологии. – 1990. – № 2. – С. 153-159.

12. Батурин Н.А., Мельникова Н.Н. Технология разработки психодиагностических методик / Н.А. Батурин, Н.Н. Мельникова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2012. – 135 с.

13. Бахтин М.М. К философии поступка /М.М. Бахтин. – М.: Наука, 1986. – 265 с.

14. Белинская Е.П. Идентичность личности в условиях социальных изменений: дис. …д-ра. псих. Наук6 19.00.05 / Белинская Елена Павловна. – М., 2006. – 479 с.

15. Беркли Дж. Сочинения / Дж. Беркли; Сост., общ. ред. и вступит. статья И.С. Нарского. — М.: Мысль, 2000. — 560с.

16. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 422 с.

17. Битюцкая Е.В. Когнитивное оценивание и стратегии совладания в трудных жизненных ситуациях: дис. … канд. психол. наук: 19.00.01 // Битюцкая Екатерина Владиславовна. – М., 2007. – 153с.

18. Богданова М.В. Саморегуляция личности: от защит к созиданию: монография / М.В. Богданова, Е.Л. Доценко. – Тюмень: Мандр и Ка, 2010. – 204с.

19. Богданова М.В. Нарушения функционирования уровня копингов в системе жизнеобеспечения личности при синдроме эмоционального выгорания / М.В. Богданова // Современные исследования социальных проблем. – Красноярск, 2013. – №4. – 10 с.

20. Богданова М.В. Психодиагностика в консультативном процессе. Учебное пособие / М.В. Богданова. – Тюмень: ТюмГУ, 2013. – 216с.

21. Богоявленская Д.Б. Модель проблемной ситуации в психологии мышления / Д.Б. Богоявленская // Проблемы моделирования психической деятельности. – Новосибирск, 1967. – №4. – С. 95-105.

22. Бодалев А.А. Общая психодиагностика/ А.А. Бодалев, В.В. Столин. – СПб.: Речь, 2002. – 440 с.

23. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович. – М.: Воронеж, 1997. – 350 с.

24. Большой психологический словарь / Сост. Мещеряков Б., Зинченко В. – М.: Олма-пресс, 2004. – 654 с.

25. Бойко В.В. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания. // Практическая психодиагностика. / Ред. Райгородского Д.Я. – Самара, 1999. – №2. – 111 с.

26. Большой толковый психологический словарь /А. Ревер; пер. с англ. Л. Осповат. – М.: АСТ, ВЕЧЕ, 2003. – 592с.

27. Большая Советская Энциклопедия / под ред. А.М. Прохорова. – 3-е изд. – М.: Изд-во Советская Энциклопедия, 1978. – т. 11. – 619с.

28. Бурлачук Л.Ф. Психология жизненных ситуаций: учебное пособие / Л.Ф Бурлачук, Е.Ю. Коржова. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 259 с.

29. Бутовская М.Л. Агрессия и примирение как проявление социальности у приматов и человека//ОНС, 1998 – № 6. – С.149 – 161.

30. Васильева О.С. Конструктивное проживание экстремальной ситуации как фактор развития личности / О.С. Васильева, Л.Е. Правдина // Прикладная психология. – 2002. – № 3. – С. 38-53.

31. Василюк Ф.Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций / Ф.Е. Василюк // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – №3. – С. 90-101.

32. Василюк Ф.Е. Типология переживания различных критических ситуаций / Ф.Е. Василюк // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 5. – С. 104-114.

33. Василюк Ф.Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М.: Издательство Московского университета, 1984. – 198 с.

34. Виноградова Л.В. Интеллектуальный контроль как способ интерпретации эмоционально-трудных жизненных ситуаций / Л.В. Виноградова // Психологический журнал. – 2004. – Т.25. – №6. – С.21-28.

35. Виханский О.С. Менеджмент. Учебник / О.С. Виханский, А.И.Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарика, 1998. – 198с.

36. Волкова Н.В. Coping strategies как условие формирования идентичности / Н.В. Волкова // Мир психологии. – 2004. – № 2. — С.119-124.

37. Выготский Л.С. Психология/ Л.С. Выготский. – М.: ЭКСМО – Пресс, 2000. – 1008 с.

38. Гардеева Т.О. Оптимистическое мышление личности как составляющая личностного потенциала / Т.О. Гардеева //Психологическая диагностика. – 2007. – Т.1. – С. 32-65.

39. Гофман А.Б. В поисках утраченной идентичности. Вопросы социальной теории: научный альманах. 2010. Том 4. Человек в поисках идентичности / А.Б. Гофман; под ред. Ю.М. Резника, М.В. Толстановой. – М.: Изд-во ассоциации междисциплинарного общества социальной теории, 2010. – 528с.

40. Грачева И.Е. Синдром эмоционального выгорания в условиях напряженного ролевого взаимодействия (на примере продавцов-консультантов) / И.Е. Грачева // Вестник ТюмГУ. – 2009. – выпуск 5. – 13с.

41. Гринева Н.В. Теория риска и моделирование рисковых ситуаций. Учебно-методический комплекс для студентов, обучающихся по специальности «Математические методы в экономике» / Н.В. Гринева. – М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2007. – 43 с.

42. Гройс Б. Поиск русской национальной идентичности / Б. Гройс // Вопросы философии. – 1992. – №9. – С.52-60.

43. Гудков Л.Д. Негативная идентичность: статьи 1997-2002 годов / Л.Д. Гудков. – М.: Изд-во Новое литературное обозрение, 2004. – 811 с.

44. Гуревич П.С. Философия человека / П.С. Гуревич. – М.: Ифран, 1999. – 211с.

45. Дементий Л.И. Ответственность как ресурс личности: монография / Л.И. Дементий. – М.: Информ-Знание, 2005. – 188 с.

46. Дементий Л.И. Ответственность: типология и личностные основания: монография/ Л.И. Дементий. – Омск: Издательство Омского государственного университета, 2001. – 192 с.

47. Демин А.Н. Бытие личности в условиях кризисного рынка труда. Субъект, личность и психология человеческого бытия/ А.Н. Демин; под ред. В.В. Знакова, З.И. Рябикиной. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 307 с.

48. Демин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса: автореферат дис. на соиск. учен. степ, д-ра. психол. наук / А.Н. Демин Краснодар. – 2005. – 49 с.

49. Дергачева О.Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана/ О.Е.Дергачева. – Москва: Издательство МГУ им. М.В. Ломоносова, 2013. – 18с.

50. Дольник В.Р. Этологические экскурсии по запретным садам гуманитариев // Природа, 1993. – № 1,2. – С.72-86.

51. Доценко Е.Л. Психология личности: Учебное пособие / Е.Л. Доценко. – Тюмень: ТюмГУ, 2009. – 512 с.

52. Доценко Е.Л. Чем зрелее поступки – тем успешнее бизнес / Е.Л. Доценко, Э.З. Омаров // В мире научных открытий. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2011. – № 5. – С.41-43.

53. Душков Б.А. Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Академический Проект, Фонд Мир, 2005. – 848с.

54. Жиляев А.Г. Интенсивные методики оценки психологического состояния, выявления и коррекции психологической дезадаптации / А.Г. Жиляев. – М.: Изд-во Управления ФСКН России по РТ, 2004. – 120 с.

55. Заковоротная М.В. Идентичность человека / М.В. Заковоротная. – Ростов - на – Дону: Изд-во Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 112с.

56. Знаков В.В. Психология человеческого бытия и трудные жизненные ситуации. Психология совладающего поведения: материалы международной научно-практической конференции / В.В. Знаков; под ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007. – С.35-37.

57. Ильин В.А. Психосоциальная теория как полидисциплинарный подход к анализу социальных процессов в современном обществе: дис. …д-ра. псих. наук: 19.00.05 /Ильин Валерий Александрович. – М., 2009. – 392 с.

58. Ильин В.А. Кризис идентичности как ресурс модернизации общества: исследование восприятия социальных институтов российского общества представителями трех социально-возрастных категорий современных россиян / В. А. Ильин, Е. А. Михайлова // Социальная психология и общество. – 2012 . – N2. – С. 41-61.

59. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. — М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.

60. Каландия И.Д. Перспективы человека в глобализирующемся мире / Под ред. И.Д. Каландия; Парцвания В.В. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – С.41-61.

61. Калмыкова Е.С. Исследование индивидуального сознания методом контент-анализа / Е.С. Калмыкова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. — № 3. – С. 5-15.

62. Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуациях жизненных перемен / Т.Б. Карцева // Психологический журнал. – 1988. – № 5. – С.7-14.

63. Кэде Ври М. Мистика лидерства: развитие эмоционального интеллекта / М. Кэде Ври. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 87с.

64. Клевцов Д.А. Почему «пробуксовывает» психотерапия? [Электронный ресурс] / Д.А. Клевцов. – 2012. – Режим доступа: http://www.b17.ru/articles/klevd/2012.

65. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Климов Е.А. – М.: МГУ, 1995. – 224 с.

66. Ключников С. Стресс и проблемы организации [Электронный ресурс] / С. Ключников // психология управления. – 2013. – Режим доступа: http://reiki-master.ru /

67. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей / Кови С.; пер с анг. П. Самсонова. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 436с.

68. Кокс Т. Трансактный подход к изучению стресса. Психология труда и организационная психология. Хрестоматия/ Т. Кокс, К. Маккей под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. – М.: Изд-во Радикс, 1995. – 498с.

69. Кожаринов М. Моделирование социологии: первобытнообщинный строй и его переход к государству. / Альманах «Мастера», 2005. – 111 с.

70. Колотовкина О.А. Теоретические и психометрические основания методики «Метафоры»: обоснование диагностического потенциала: магистр дис / О.А. Колотовкина. – Тюмень,ТюмГУ, 2013 – 96с.

71. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И.С. Кон. – М.: Изд-во Политиздат, 1984. – 336 с.

72. Концептуальные основы антикризисного управления: монография / Аникеева Н.В., Аристова О.М., Беляева И.Ю., Галанжа В.Ф., Ермоленко И.И., Заруднев А.И., Заруднева А.Ю., Козлова Н.П., Копылов А.В., Кузьмина Е.В., Кузьмина М.И., Мельникова Е.В., Мерзликина Г.С., Минаева О.А., Могхарбел Н.О., Новакова О.И., Плотицына Л.А., Подвязный В.И., Пономарева Е.К., Растяпина О.А., Семенова Г.В., Трунина В.Ф., Шалаева Г.В., Шевченко С.А., Шульман Р.Е.; под ред. Г.С. Мерзликиной. – Волгоград: ВолгГТУ, 2010. – 345 с.

73. Корнев К.И. Личностные детерминанты, стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуаций: дис. … канд. псих. наук: 19.00.05 / К.И. Корнев. – Краснодар, 2008. – 174с.

74. Короленко Ц.П. Личностные расстройства / Ц.П. Короленко, Н.В. Дмитриева. – С-П.: Изд-во Питер, 2010. – 400 с.

75. Котова И.Б. Психология личности в России. Столетие развития / И.Б. Котова. – Ростов на Дону: Изд-во Российского педагогического университета, 1994. – 212с.

76. Кроник А.А. Психологическое время личности / А.А. Кроник, Е.И. Головаха. – М.: Наукова Думка, 1984. – 130 с.

77. Крюкова Т.Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы/ Т.Л.Крюкова. – Кострома: Авантитул, 2007. – 111с.

78. Кузнецов А.Н. Калифорнийский психологический опросник (CPI) / А.Н. Кузнецов. – Челябинск.: Психрон, 2009. – 29с.

79. Купер К.Л. Источники стресса «белых воротничков». Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / К.Л. Купер, Дж. Маршалл; под ред. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Изд-во Радикс, 1995. – С.179-196.

80. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические / Р. Лазарус. – Л.: Наука, 1970. – 178 с.

81. Левин К. Конструктивное представление ситуации. Психология социальных ситуаций. Хрестоматия. / К. Левин; сост. и общая редакция Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С.34-37.

82. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 1975. – 352 с.

83. Леонтьев А.Н. Вопросы психологии ребенка дошкольного возраста/ Сб. ст./Под ред. А.Н. Леонтьева, А.В.Запорожца – М.: Международный Образовательный и Психологический Колледж, 1995. – 144с.

84. Леонтьев Д.А. Тест жизнестойкости. Методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения / Д.А.Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.

85. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ. Современная психология мотивации /Д.А. Леонтьев. – Москва: Изд-во Смысл, 2002. – 334с.

86. Леонтьев Д.А. Разработка методики дифференциальной диагностики рефлексивности / Д.А. Леонтьев, Е.М. Лаптева // Рефлексивные процессы и управление. Сборник материалов VII Международного симпозиума «Рефлексивные процессы и управление» 15-16- октября 2009 г. – М.: Когито-центр, 2009. – С.145-150.

87. Леонтьев Д.А. Рефлексия как предпосылка самодетерминации Д.А. Леонтьев //Всероссийская конференция, посвященная 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна. – М, 2006. – С. 68-84.

88. Леонтьев Д.А. Уровни мировоззренческой активности и их диагностика / Д.А. Леонтьев, А.Н. Ильченко // Психологическая диагностика. – 2007. – №3. – С. 3-21.

89. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – 680 с.

90. Лоренс К. Агрессия/ Пер. с нем. Г. Ф. Швейника. — М.: Прогресс, Универс, 1994. – 257с.

91. Льюис Дж. Управление командой: как заставить других делать то, что вам нужно / Дж. Льюис; пер. с анг. Н. Левкиной, А. Чех. – СПБ.: Питер, 1996. – 160с.

92. Малыхин М.М. Возраст руководителя / М.М. Малыхин // Ведомости. –.2012. – №6. – с 2.

93. Маслоу А. Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория / А. Маслоу; пер. с анг. Н. Левкиной, А. Чех. – СПб.: Питер, 2003. – 416с.

94. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с анг. Н. Левкиной, А. Чех. – 3-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 387с.

95. Мерлин В.С. Очерк психологии личности / В.С. Мерлин. – Пермь, 1959. – 172 с.

96. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В.С. Мерлин. – М.: Педагогика, 1986. - 254 с.

97. Меткин М.В. Особенности управления кризисными ситуациями: учебное пособие / М.В. Меткин – СПб.: СПбГУТ, 2004. – 74 с.

98. Мид Дж. Г. Избранное: Сборник переводов / Дж. Г. Мид; пер с анг. В. Г. Николаева, под ред. Д.В. Ефременко. — М.: Изд-во РАН. ИНИОН. Центр социал. научн.-информ. исследований. Отд. социологии и социал. психологии, 2009. – 290с.

99. Морозов А.В. Управленческая психология. Учебник для ВУЗов / А.В. Морозов. – М.: ГРИФ, 2006. – 288с.

100. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т.1, вып. 2. – С. 37–47.

101. Нартова-Бочавер С.К. «Coping Behavior» в системе понятий психологии личности / С.К. Нартова-Бочавер // Психологический журнал. – 1997. – Т.18, N5. – С. 20–30.

102. Наследов А.Д. SPSS:Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А.Д. Наследов. – СПб.: Изд-во Питер, 2005. – 416с.

103. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 392с.

104. Новаковская О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях: Учебное пособие / О.А. Новаковская, Н.Г. Солодова, С.Ф. Зубарев, И.А. Шараздаева, Э.Э. Кидаева, К.Е. Хамаганов. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2007. – 536 с.

105. Никольская И. М., Грановская Р. М. Психологическая защита у детей / И.М. Никольская, Р.М. Грановская. — СПб.: Речь, 2001.— 507 с.

106. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 0к.53000слов/ С.И. Ожегов; под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – 24-е изд., испр. – М.: Изд-во Мир и Образование, 2004. – 1200с.

107. Олпорт Д. Становление личности. Избранные труды / Д. Олпорт; пер с англ. Д. А. Леонтьев, Л. В. Трубицына. – М.: Изд-во Смысл, 2002. – 62с.

108. Ольшанский Д.В. Психология масс / Д.В. Ольшанский. – СПб.: Питер, 2002. — 368 с.

109. Ольшанский Д.В. Основные политической психологии / Д.В. Ольшанский. – Екатеринбург: Деловая книга, 2001. – 496с.

110. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования / В.Е. Орел // Журнал практической психологии и психоанализа. - 2001. - № 3. – С. 12-18.

111. Павленко В.Н. Представления о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии. Идентичность: Хрестоматия / В.Н.Павленко; сост. Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. – 272 с.

112. Печуренко Л. Биология и социальный прогресс / Л. Печуренко. – Идрица, 1997. – 348 с.

113. Пищур А. Несколько слов в защиту дауншифтинга [Электронный ресурс]/ А. Пищур. – 2007. – №8. – Режим доступа: http://pishchour.ru/07-08-18_3_.html .

114. Попова С.В. Этническая идентичность как антропологическая проблема: дис. ... канд. философ. наук: 09.00.13 / Попова Светлана Владимировна. – Ставрополь, 2007. – 166 с.

115. Платонов Ю.П. Плата за лидерство [Электронный ресурс] / Ю.П. Платонов. – 2007. – Режим доступа: http://101.com.ua/articles /.

116. Прохоров А. О. Смысловая детерминация психических состояний. Психология психических состояний: Сборник статей / А. О. Прохоров; под ред. А. О. Прохорова. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – Вып. 5. – С. 11–28.

117. Психология совладающего поведения: материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред.: Е. А. Сергиенко, Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. – 426 с.

118. Психология общения. Энциклопедический словарь Под общ. ред. А.А. Бодалева. – М. Когито-Центр, 2011. – 542 с.

119. Рождерс К. Клиентоориентированный /человекоцентрированный подход в психотерапии / К. Рождерс, пер. Э.В. Матюхина, Пер. А.Б. Орлов, Пер. А.Ю. Шевелева // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С.48-58.

120. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие / В.А. Розанова. – М.: Интел-Синтез, 1999. – 352 с.

121. Русина Н.А. Психоэмоциональные ресурсы как механизм совладающего поведения. Психология совладающего поведения: материалы Между-нар. науч-практ. конф. / Н.А. Русина; под ред. Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова – Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007. – С.353-355.

122. Руденко А. Бизнес расшатывает нервы [Электронный ресурс]/ А. Руденко // Ведомости. – 2005. – Режим доступа: http://bankir.ru /analytics /personal/10/25346/ 2005.

123. Сивил Д. Стресс-менеджмент / Д. Сивил. – М:. Hippo publishing ltd., 2006. – 126 с.

124. Сидоренко Е. Методы математической обработки в психологии / Е. Сидоренко. – СПб.: Питер, 2000. – 350 с.

125. Сиялова Т.В. У решающей черты: финишные аргументы в пользу решения об открытии бизнеса / Т.В. Сиялова, Е.Л.Доценко // Вестник Ишимского Государственного педагогического интститута им.Ершова П.П.. – Ишим, 2013. – №5. – С. 115-119.

126. Скляревская Г.Н. Метафора в системе языка / Г.Н. Скляревская. – Спб.: Наука, 1993. – 152 с.

127. Скрипкина Т.П. Доверие к себе как условие развития личности / Т.П. Скрипкина //Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 95-103с.

128. Смелова Т.А. Оценка экономической состоятельности в антикризисном управлении предприятием: Монография / Т.А. Смелова, Г.С. Мерзликина. – Волгоград: ВолгГТУ, 2003. – 181 с.

129. Соколова Е.Е. Проблема целостности в психологии (на материале австрийской, Лейпцигской, берлинской школ): дис. ... канд.псих. наук: 19.00.01 / Соколова Елена Евгеньевна. – МГУ им. М.В. Ломоносова, 1985. – 211с.

130. Соколова Е.Т. Проективные методы исследования личности / Е.Т. Соколова. – М.: ТЕИС, 1980. – 245с.

131. Солдатова Е.Л. Структура и динамика нормативного кризиса перехода к взрослости: Монография/ Е.Л. Солдатова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2007. – 267 с.

132. Сосновский Б.А. Мотив и смысл / Б.А. Сосновский. – М.: Прометей , 1993. – 199 с.

133. Социологический энциклопедический англо-русский / под ред. С.А. Кравченко. – Москва: Руссо, 2002. – 528с.

134. Социология: Энциклопедия [Электронный ресурс] / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. – 2009. – Режим доступа: http://voluntary.ru/dictionary/568/symbol/200 / 2009.

135. Степанов А. Азбука профориентации / А. Степанов, М. Бендюков, И. Соломин. – СПб.: Рост, 1997. – 446с.

136. Стеганцев А. Стресс- менеджмент для финансистов: время пришло! [Электронный ресурс] / А. Стеганцев //Управление кредитной организацией. – 2008. – Режим доступа: http://stiogantsev.ru /st/ps_ stressmenedjment.

137. Столин В.В. Самосознание личности/ В.В. Столин. – Москва: Издательство Московского Университета, 1983. – 186с.

138. Суходольский Г. В. Основы математической статистики для психологов / Г. В. Суходольский. – Л.: Лениздат,1972. – 345 с.

139. Тарабрина Н. В. Новый вариант Калифорнийского психологического опросника. В сб.: Методики анализа контроля трудовой деятельности и функционального состояния. / Н. В. Тарабрина, Н. А. Графинина. – М: Смысл, 1993 – 149с.

140. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А. Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.

141. Съедин С.И. Некоторые пути преодоления негативного влияния стрессовых ситуаций на состояние психического здоровья / С.И. Съедин // Мир психологии. – 2002. — № 4. (32). — С. 235-245.

142. Тольская В.Г. Состояние профессиональных способностей к принятию и исполнению решения / В.Г. Тольская // Журнал прикладной психологии. – 2002. – №1. – С. 12-16.

143. Трифонов А. Богатые спиваются модно [Электронный ресурс]/ А. Трифонов. – 2005. – Режим доступа: www.utro.ru /.

144. Трусов В.П. Социально-психологические исследования когнитивных процессов / В.П. Трусов. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1980. – 144с.

145. Труфанова Е.О. Человек в лабиринте идентичностей / Е.О. Труфанова //Вопросы философии. – 2010. – №3. – С. 15.

146. Управление персоналом: Учебник для вузов / под редакцией Б.Л. Еремина. – 2-е изд., М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

147. Ушакова Н.А. Женщины в руководстве / Н.А. Ушакова // Российская бизнес газета. – 2012. – № 838 (9).

148. Филиппов А.В. Методология психологического анализа управленческой деятельности. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / А.В. Филиппов; под ред. Б.Ф. Ломова, В.Ф. Венда. – М.: Наука, 1981. – С. 96-109.

149. Филиппов А.В. Ситуация как элемент психологического тезауруса / А.В. Филиппов, С.В. Ковалев // Психологический журнал. – 1986. – № 1. – С. 14-21.

150. Философия: Энциклопедический словарь / Под редакцией А.А. Ивина. — М.: Гардарики, 2004. – 687 с.

151. Фрейд З. Я и Оно. Хрестоматия по истории психологии / З. Фрейд; под ред. Гальперина П.Я., Ждан А.Н. – М.: МГУ, 1980 – 188 с.

152. Фрейд З. Лекции по введению в психоанализ / З. Фрейд; пер с нем. Г.В. Барышниковой, под ред. Е.Е. Соколовой, Т.В. Родионовой. – М.: Наука, 1989. – 181с.

153. Фромм Э. Здоровое общество / Э. Фромм; пер с анг. А Лактионовой. – М.: АСТ, Транзиткнига, Мидгард, 1955. – 576 с.

154. Хазова С.А. Совладающее поведение одаренных старшеклассников / С.А. Хазова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. №5. – С. 59-69.

155. Хакамада И. Дао жизни: Мастер-класс от убежденного индивидуалиста / И.Хакамада. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 82с.

156. Хакер У. Восприятие и реакции на рабочую ситуацию. Психология социальных ситуаций. Хрестоматия. / У.Хакер; под ред. Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С.363-366.

157. Хекхаузен Х. Личностные и ситуационные подходы к объяснению поведения. Психология социальных ситуаций. Хрестоматия / Х.Хекхаузен; под ред. Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С. 58-91.

158. Хокки Г.Р. Когнитивные паттерны стрессовых состояний. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / Г.Р. Хокки, П. Хамильтон; под ред. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – С.67-84.

159. Хорошкина Е. Профессиональное «выгорание» специалистов / Е. Хорошкина // Журнал «Отдел Кадров». – 2005. – №5. – 4 с.

160. Хьелл Д. Теории личности / Д. Хьелл, Д. Зиглер, пер с анг С.Меленской, Д.Викторовой. – СПб.: Питер, 1997. – 608 с.

161. Черемисина Н.А. Стресс и стресс-менеджмент в деятельности руководителя [Электронный ресурс] / Н.А. Черемисина // Справочник руководителя. – 2012. – №4. – Режим доступа: http://www.cultmanager.ru/magazine .

162. Шагарова И.В. Личностные детерминанты и типы копинг-поведения в ситуации потери работы: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.03 / Шагарова Ирина Викторовна. – Ярославль, 2008. – 139с.

163. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие/ В.Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Логос, 1996. – 320 с.

164. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

165. Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации / С.А. Шапкин, Л.Г. Дикая // Психологический журнал. – 1996. – № 1 . – С. 19-34.

166. Шаповалов В. Ф. Философия науки и техники: О смысле науки и техники и о глобальных угрозах научно-технической эпохи: учебное пособие / В. Ф. Шаповалов. – М.: Фаир-Пресс, 2004. – 320 с.

167. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

168. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.

169. Щербатых Ю.В.Стресс руководителя [Электронный ресурс] / Ю.В.Щербатых // Журнал «ШЕФ». – 2004. – №10. – Режим доступа: /http:/ /no-stress.ru/stress/business_stress_aspects.html/.

170. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон; пер с анг. А.Д. Андреевой, А.М. Прихожан, под ред. А.В. Толстых. – М.: Прогресс, 1996. – 334 с.

171. Эрман Л., Парсонс П. Генетика поведения и эволюция. М.: «Мир». – 1984, – 567 с.

172. Эпштейн М. Поступок и происшествие. К теории судьбы / М. Эпштейн //Вопросы философии. – 2000. – № 9. – 65-77 с.

173. Якимчук О.В. Специфика совладающего поведения юношей с наркотической зависимостью / О.В. Якимчук // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. №2. – С.113-117.

174. Allport G. Pattern and Growth in Personality/ G. Allport //The American Journal of Psychology. – 1937. – №50. – P.141 -156.

175. Anderson N. H. Unified psychology based on three laws of information integration / N.H. Anderson // Journal Article]Review of General Psychology. – Jun 2013. – Vol 17(2). – P.125-132.

176. Bandura A. Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy / A. Bandura // DP. – 1989. – № 25. – P.7-29.

177. Bandura A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies / A. Bandura // Educational Psychologist. – 1993. – (2). – P. 117-148.

178. Barron F. The Psychology of Imaginatio / F. Barron // Scientific American. – Sept. 1958. – P. 28-44.

179. Billings A.G. Coping, stress. And social resources among adults with unipolar depression / A.G. Billings, R.H. Moos // Journal of Personality and Social Psychology. – 1984. – V. 46 (4). – P. 77-89.

180. Carver, C.S. Assessing coping strategies: a theoretically based approach/ C.S. Carver, M.F. Scheier, J.K.Weintraub // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – V.56. – P. 267-283.

181. Cohen F. Measurement of coping / F. Cohen // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. – N.-Y., 1991. – P. 228-244.

182. Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being / Deci E.L, Ryan R. M. // American psychologist. – 2000. – vol. 55, N 1. – P.68-78.

183. Deci E. L. Autonomy, relatedness, and the Self: their relation to development and psychopathology/ E. L. Deci, R. M. Ryan, W. S. Grolnic, D. Cicchetti, D. J. Cohen (Ed.)// Developmental psychopathology. – 1995. – Vol. 1. New York, A Willey –interscience publication. – P.618-655.

184. Deci E. L. The psychology of self-determination. Lexington books/ E. L. Deci. – Toronto, 1980. – 189 p.

185. Dineen B. R. Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationships with employee citizenship and deviant behavior/ B.R. Dineen, R.J. Lewicki, E. C. Tomlinson // Journal of Applied Psychology. – May 2006. – Vol 91(3). – P. 622-635.

186. Dwight R. Compensatory effects in moral judgment: Two rights don't make up for a wrong/ R. Dwight, M. H. Birnbaum // Journal of Experimental Psychology. – Jul 1974. – Vol 103(1). – P. 171-173.

187. Folkman S. Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes / S. Folkman, R.S. Lazarus, C. Dunkel-Schetter // Ibid. – 1986. – V.50. №5. – P. 992-1003.

188. Folkman S., Lazarus R.S. Coping and emotion/ S. Folkman, R.S. Lazarus // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y. – 1991. – p. 207-227.

189. Frimer J. A. The integration of agency and communion in moral personality: Evidence of enlightened self-interest / J. A. Frimer, L. J. Walker, W. L. Dunlop, B. H. Lee, A. Riches //Journal Article]Journal of Personality and Social Psychology. – Jul 2011. – Vol 101(1). – P.149-163.

190. Frydenberg E., Lewis R. Adolescent Coping Scale: Manual / E. Frydenberg, R. Lewis . – Melburne: ACER Press, 1993. – 211P.

191. Freud A. The ego and the mechanisms of defense / A. Freud. – N.Y., 1946. – 256 p.

192. Halpern D. Women at the top: Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender.Cheung / D. F. Fanny // Journal Article American Psychologist. – 2010. – Apr. – Vol 65(3). – P.182-193.

193. Hersey P. Management of Organizational Behavior / P. Hersey, K.H. Blanchard. – 6th ed. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1993. – 343 p.

194. Gilovich T. Why People Are Reluctant to Tempt Fate / T. Gilovich, Jane L. Risen // Journal of Personality and Social Psychology. – 2008. – Vl. 95, No. 2. – P.293–307.

195. Gordon W.J.J. Sinectics: The Development of Creative Capacity/ W.J.J. Gordon – New York, 1961. – 98 p.

196. Pillips J. Cultural construction of manhood in prison/ J. Pillips // Psychology of Men & Masculinity. – Jan 2001. – Vol 2(1). – P.13-23.

197. Lenzenweger Mark F. Major Theories of Personality Disorder/ Mark F. Lenzenweger, John F. Clarkin – The Guilford Press, 2004. – 481p.

198. Levy Jack S. Thompson. Balancing on Land and at Sea. Do States Ally against the Leading Global Power? / Jack S. Levy, R.William // International Security. – 2010. – Vol. 35, No. 1 Summer. – P.7–43.

199. Levy Jack S., Conscious Action and Intelligence Failure / Jack S. Levy // Political Science Quarterly. – 2009. – Number 3. – 124 p.

200. Lifton R.J. The Protean Self. Human Resilience in an Age of Fragmentation / R.J. Lifton. – N.Y., 1993. – 272 p.

201. Miller A. Cognitive differentiation and integration: Aconceptual analysis/ A. Miller, P.Wilson// Genetic Psychology Monographs. – 1979. – V. 99. – P. 3-40.

202. Milgram St. Journal of Abnormal and Social Psychology. – 1963. – Vol. 67, No. 4. – P. 371—378.

203. Mussweiler, T. The semantics of anchoring / T. Mussweiler, F. Strack. // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2001. – V.86. – P.234 –255.

204. Jago A.G. Leadership perspectives in theory and practice / A.G. Jago // Management Science. – 1982. – Vol. 28(3). – P. 315-336.

205. Richert A. J. Johnson's philosophy of personal meaning and theoretical integration / A.J. Richert // Journal Article]Journal of Psychotherapy Integration. – Dec 2011. – Vol 21(4). – P. 400-411.

206. Robert B.E. An Introduction to Theories of Personality/ B. Ewen Robert // Psychology Press. – 1993 – 613 p.

207. Shahar G. An integrative psychotherapist’s account of his focus when treating self-critical patients / G. Shahar //Journal Article]Psychotherapy. – Sep 2013. – Vol 50(3). – P. 322-325.

208. Schulz L. E. Word, thought, and deed: The role of object categories in children's inductive inferences and exploratory play / L. E. Schulz, H. R. Standing, E. B. Bonawitz // Developmental Psychology. – Sep 2008. – (5). – P. 1266-1276.

209. Simmons R. Rosenberg F.and Rosenberg M. Disturbance in the self-image at adolescence / R. Simmons, F. Rosenberg, M.Rosenberg // American Sociology Review. – 1973. – V.38. – 553 p.

210. Startseva V. Making decision, as act with personal growth (On examples managers) [Электронный ресурс]/ V. Startseva // the conference «Making decision», Israil, Herzilia. – 2011. – Режим доступа: https: //portal.idc.ac.il/en /main /homepage/Pages/homepage.aspx/ 2011.

211. Turner J.C. Social categorization and the selfconcept: A social cognitive theory of group behavior / J.C. Turner, E.J. Lawler (ed.) // Advances in group process. Theory and research. Greenwich: Connect. – 1985. – V. 2. – P. 77–122.

212. Trompenaars F. 21 Leaders for the 21st Century: How Innovative Leaders Manage in the Digital Age / F. Trompenaars, C. Humpten-Turner. – N.Y.: McGrow-Hill, 2002. – 480 p.

213. Vasco A. B. Does development do the deed?: Clinical experience and epistemological development together account for similarities in therapeutic style/ A. B. Vasco, W. Dryden // Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training. – 1997. – Vol 34(3). – P. 262-271.

214. Will M. Good for God? Religious motivation reduces perceived responsibility for and morality of good deeds / M. Will // Journal of Experimental Psychology: General. – Aug 2014. – Vol 143(4). – P.1616-1626.

215. Wilson, T., & Brekke, N. Mental contamination and mental correction: Unwanted influences on judgments and evaluations / T. Wilson, N. Brekke // Psychological Bulletin. – 1994. – 116. – P.117 - 142.

СПИСОК ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА

1. Рисунок 1. Ситуация противоположно направленных интенций. Стр. 67.
2. Рисунок 2. Ситуация однонаправленных интенций. Стр.68.
3. Рисунок 3. Соотношение значимости ценностей, участвующих в совершении поступка. Стр.68.
4. Рисунок 4. Положение интенций при совершении «нулевого поступка». Стр. 69.
5. Рисунок 5. Положение интенций при совершении «псевдопоступка». Стр. 70.
6. Рисунок 6. Положение интенций при совершении «ответственного поступка». Стр. 71.
7. Рисунок 7. Положение интенций при совершении развивающего поступка. Стр. 72.
8. Рисунок 8. Связь уровня интегрированности с уровнем зрелости поступка. Экспериментальная выборка. Стр. 114.
9. Рисунок 9. Связь степени интегрированности с уровнем зрелости поступка. Контрольная выборка. Стр. 116.
10. Рисунок 10. Связь степени интегрированности с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка. Стр. 121.
11. Рисунок 11. Связь степени интегрированности с уровнем жизнестойкости. Контрольная выборка. Стр. 122.
12. Рисунок 12.Связь уровня интегрированности с уровнем контроля. Контрольная выборка.Стр. 122.
13.Рисунок 13. Связь степени интегрированности с уровнем самопринятия. Экспериментальная выборка. Стр. 124
14. Рисунок 14. Связь степени интегрированности с уровнем самопринятия. Контрольная выборка. Стр.124.
15. Рисунок 15. График связи уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка. Стр.128.
16. Рисунок 16. График связи уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка. Стр.128.

17. Рисунок 17. Связь степени интегрированности и уровня поступка. Экспериментальная выборка. Подвыборка «мужчины». Стр. 131.
18. Рисунок 18. Связь степени интегрированности и уровня поступка. Экспериментальная выборка. Подвыборка «женщины». Стр. 131.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1. Бланк для проведения «структурированного интервью»

Инструкция: *Целью нашего исследования является выявления способов решения трудных ситуаций в работе руководителя. Полученный нами материал будет использован для создания методики решения трудных ситуаций в работе руководителя. Мы предлагаем Вам ответить на вопросы о себе и решить несколько проблемных ситуаций. Внимательно ознакомьтесь с описанием ситуации и выберите наиболее подходящий для Вас вариант или назовите свой. Принимайте решение так, как свойственно Вам в обычной жизни, максимально «вживаясь» в описанную ситуацию. Объясните, почему Вы сделали такой выбор.*

Пол_____ Возраст_____
Семейное положение_____
Образование: высшее, среднее, специальное (нужное подчеркнуть)
Должность _____
Стаж работы в данной должности_____
Общий стаж работы_____
Сфера профессиональной деятельности_____
Количество человек в подчинении_____

1. Вы работаете в компании много лет. Вас ценит руководитель, и уважают коллеги, вы эксперт на своей должности, часто с легкостью выполняете обязанности своего руководителя и отвечаете за важный проект для бизнеса компании. Вы давно уже профессионально готовы к повышению по карьерной лестнице.

Но структура компании такова, что центральный офис Вашего подразделения находится в другом городе и, чтобы получить повышение, Вам необходимо переехать (это политика компании). Повышение даст вам рост заработной платы, развитие в своей профессии, возможность обучения в MBA за рубежом и как следствие уверенность в «завтрашнем дне». Это повышение открывает перед Вами возможность дальнейшего карьерного роста и переезда в международный центральный офис компании за рубеж. Но Вы медлите принимать решения, так как переезд имеет свои минусы: ваш (а) муж/жена будут вынуждены искать новую работу, детям нужно будет менять школу, все вы не сможете регулярно общаться со своими друзьями, ваши родители останутся одни, без Вашей повседневной поддержки. Ваш быт, досуг налажены и полностью устраивают Вас, но руководство дало Вам однозначно понять, что «сидеть» долго на этой должности нельзя, либо соглашайся на переезд, либо ищи работу. Вы:

А. Не станете принимать решение.

Б.Откажетесь от переезда, сохранив свой уклад жизни. Начнете искать новую работу в своем городе, соответствующую вашим профессиональным и денежным интересам.

В.Согласитесь на переезд. Но семью перевозить не будете. Полностью погрузитесь в работу, и будете навещать семью по выходным и праздникам.

Г. Переедете в другой город вместе с семьей.

Д. Примете иное решение

_____

_____

Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации.

_____
_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

2. У Вас на работе в эту пятницу экстренное совещание. Вы узнаете об этом накануне в четверг. Участие обязательно, так как будет обсуждаться сокращение персонала. У Вашего близкого друга свадьба как раз в эту пятницу и Вы – свидетель. Вы готовились к этому событию, участвовали в написании сценария свадьбы и являетесь основным организатором. Совещание нельзя перенести. Участие в нем дает возможность привести убедительные аргументы и факты для минимизации сокращения. Вы:

А. Найдете убедительную причину и уйдете с совещания.

Б. Останетесь на совещании в надежде, что оно быстро закончится. Договоритесь с другом, чтобы он поменял свидетеля. Придете на свадьбу когда сможете.

В. Останетесь на совещании, извинившись перед другом, что не сможете быть свидетелем. На свадьбу уже не пойдете.

Г. Примете иное решение

_____

_____

_____

Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. _____
_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

3. Вы слегли с гриппом. Чувствуете себя очень плохо. Скорее всего, это эпидемия гриппа, так как уже несколько Ваших сотрудников заболели, и врач посоветовал соблюдать постельный режим, чтобы не было осложнения. К тому же Вы сами не считаете правильным выходить на работу – можете заразить остальных сотрудников, и некому будет работать. Вам завтра необходимо сдать отчет, по которому начисляется квартальная премия всему Вашему отделу. Отчет представляет собой трудоемкий документ, работа с которым занимала у Вас, как правило, целый рабочий день. Отчет всегда делали Вы лично, и никто из подчиненных с ним не знаком. Так как часть сотрудников уже болеет, то на оставшихся легла повышенная нагрузка, и даже назначив вместо себя кого-то, вы не уверены в корректности отчета, и как следствие в начислении премий. Такое делегирование позже может вызвать проблемы с сотрудниками, которым неправильно рассчитали размер премии. Если не сдадите отчет во время, то отдел останется без премии, на которую уже все рассчитывают. Вы:

А. Остаетесь дома, выключаете телефон и пытаетесь вылечиться.

Б. Остаетесь дома, назначив ИО на время Вашего больничного, поручив ему сделать отчет.

В. Оставаясь дома, будете руководить процессом заполнения отчета Вашими подчиненными по телефону или электронной почте.

Г. Придете на работу и сделаете отчет.

Д. Примете иное решение

_____

_____

_____

Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. _____

_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

4. Учредители Вашей организации приняли решение о сокращении бюджета на фонд премий персоналу. Их задача – повысить доходность акций организации, чтобы привлечь внешних инвесторов. И экономия на бюджете премий – один из пунктов этого проекта. В организации персонал получает премии за достижение определенных целей, оклад при этом составляет не менее 70% от размера оплаты труда. Ваш директор намерен завысить цели, уменьшив тем самым выполнение их персоналом, чтобы сократить выплаты премий. Вы не согласны с ним, так как это приведет к уходу хороших работников и снижению результатов труда. Но если Вы не поддержите директора – это будет равносильно саботажу. В обоих случая Вы рискуете сами потерять работу или из-за невыполнения задач, или из-за противостояния с директором. Вы:

А. Поддержите решение директора, объяснив персоналу, что это директивное решение руководства, и оно обжалованию не подлежит.

Б. Поддержите решение директора, примите завышенные цели, найдете способы придания им смысла, и будете мотивировать персонал их выполнить.

В. Официально поддержите решение директора, но найдете дополнительные средства для компенсации персоналу потерь в премиях.

Г. Не поддержите решение директора, будете оспаривать цели.

Д. Примете иное решение

_____

_____

_____

Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. _____

_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

5. Из-за экономического кризиса снизился спрос на продукцию отрасли, в которой работает Ваша фирма. В результате у Вас упали объемы продаж. Для оставшихся объемов

производства Вам не нужно такое количество персонала, какое есть сейчас. Если Вы будете продолжать работать с таким количеством персонала (и расходами на фонд заработной платы), то уже через 2-3 месяца бизнес придется закрыть. В то же время вы много лет проработали со многими из своих подчиненных, и чувствуете ответственность за них. Вы:

А. Сокращаете персонал сразу, стараясь выплатить как можно меньше пособия.

Б.Объявляете о сокращении через два месяца и даете возможность людям найти новую работу.

В. Продолжаете работать в том же составе, но сокращаете количество рабочих дней в неделе, чем существенно уменьшаете фонд заработной платы.

Г. Продолжаете работать в том же составе, надеясь на возобновление прежних объемов продаж и улучшение экономической ситуации в стране.

Д. Примете иное решение

_____

_____

_____

Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. _____

_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

6. Одна из Ваших подчиненных, находившаяся в декрете, вышла 3 месяца назад на работу. Участок работы, на который она вышла, самый сложный и ответственный в Вашем отделе, и самый высокооплачиваемый (до декрета она работала на нем, и по закону Вы должны ей предоставить именно это место). Вы понимаете, что, имея маленького ребенка, эта сотрудница не будет выкладываться на 100% (по результатам отработанного периода она уже тянет весь отдел вниз из-за ухода на больничный). Ситуация уже стала проблемной, так как другие Ваши сотрудники недовольны, что из-за нее они не получают премии и вынуждены выполнять часть ее работы во время ее отсутствия. Вы:

А. Оставите ее на этой должности, так как это её законное право.

Б. Оставите ее на этой должности, перераспределив часть ее работы на других сотрудников, чтобы выполнять задачи отдела.

В. Объясните ей, либо она переводится на менее ответственную и оплачиваемую работу, либо вы создадите ей условия, в которых она не будет получать премии, и тем самым будет зарабатывать намного меньше, чем рассчитывала.

Г. Создадите ей условия, в которых она не сможет работать и уйдет сама.

Д. Примете иное решение

_____

_____

_____

Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. _____

_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

7. Залог успеха работы Вашего отдела в сотрудничестве всех специалистов между собой. Результат работы напрямую зависит от слаженности работы всех сотрудников. Вы видите, что один из Ваших подчиненных не работает «в команде», выполняя свою часть работы, не соотнося ее с работой других коллег. При этом Вы понимаете, что свою работу он выполняет добросовестно и справляется лучше предшественников. Это приводит к снижению результатов работы отдела, конфликтам в коллективе. При приеме на работу Вы заостряли внимание этого человека на важности сотрудничества с другими людьми в отделе. Потом спустя полгода проводили с ним беседу о работе в команде, и уже прямо высказались, что Вам нужен работник, ориентированный на командный результат и умеющий находить общий язык с другими сотрудниками отдела. В результате ситуация существенно не изменилась. Этот человек на Ваших глазах демонстрирует сотрудничество с другими членами команды, но в целом своего поведения не изменил. Действия его не координируются с остальной командой, что не приводит к улучшению результатов. Вы:

А. «Закрываете глаза» на эту ситуацию, так как большинство своей основной работы он выполняет, а предыдущие работники часто не справлялись и с этим.

Б. Проводите «воспитательную» беседу столько раз, сколько нужно для исправления ситуации.

В. Устанавливаете испытательный срок сотруднику, объясняя еще раз свои требования, в завершение испытательного срока принимаете решение.

Г. Решаете уволить данного сотрудника, так как не в силах изменить его характер, и не намерены довольствоваться низкими результатами работы отдела.

Д. Примете иное решение

_____

_____

_____ Опишите профессиональные, личные и ориентированные на окружение ценности, значимые для Вас в данной ситуации. _____

_____

_____

_____

Оцените значимость каждой ценности по шкале от 0 до 10.

Оцените силу ущерба каждой ценности по шкале от 0 до 10, в случае, если в принятом решении Вам не удалось поддержать данную ценность.

Оцените по шкале от 0 до 10 насколько удовлетворена каждая Ваша ценность в принятом Вами решении.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2.

Протокол для занесения ответов в структурированном интервью

	Значимость ценностей, составляющих проблемную ситуацию, от 0 до 10			Сила ущерба в случае отвержения ценности, от 0 до 10			Степень удовлетворения ценности в принятом решении, от 0 до 10			принятое решение
№ ситуации	ценность профессиональная	ценность личная	ценность любая	ценность профессиональная	ценность личная	ценность любая	ценность профессиональная	ценность личная	ценность любая	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										

Пол_____ Возраст_____

Семейное положение_____

Образование: высшее, среднее, специальное (нужное подчеркнуть)

Должность _____

Стаж работы в данной должности _____

Общий стаж работы_____

Сфера профессиональной деятельности_____

Количество человек в подчинении _____

ПРИЛОЖЕНИЕ №3 Инструкция для экспертов и протоколы для обработки данных в «Структурированном интервью»

Соотнесите полученные описания совершенных выборов испытуемыми с видами поступков и определите, к какому виду поступка относится совершенный выбор.

1. Вариант поведения, направленный на сохранение статус кво, толкуется как «*отказ от поступка»*. Признак – непринятие какого-либо решения, отсрочка решения.

2. Вариант поведения, направленный на не конструктивный компромисс – частичное поддержание обеих ценностей (интересов), согласие на частичный ущерб для каждой из них, толкуется как «псевдопоступок». Признак – частичное удовлетворение и частичный ущерб каждой ценности, что подтверждается средними (4-7) и низкими (0-3) бальными оценками по шкалам удовлетворенности в принятом решении ценностей.

3. Вариант поведения, направленный на поддержание только одной альтернативы в полной мере, с полным отвержением другой, толкуется как «*ответственный поступок*». Признак –удовлетворение одной ценности, что подтверждается высокими (8-10) бальными оценками по шкалам удовлетворенности в принятом решении ценностей, при низких бальных оценках удовлетворенности остальных ценностей (0-3).

4. Вариант поведения, поддерживающий все значимые ценности руководителя, толкуется как «*развивающий поступок».* Признак –удовлетворение всех участвующих ценностей, что подтверждается высокими (8-10) бальными оценками по шкалам удовлетворенности в принятом решении ценностей.

Внесите определенный вами вид зрелости поступка в протокол по каждой ситуации для каждого испытуемого

Таблица 1

Протокол для результатов обработки экспертами данных «структурированного интервью»

Вид поступка в ситуации / № испытуемого	Ситуация 1	Ситуация 2	Ситуация 3	Ситуация 4	Ситуация 5	Ситуация 6	Ситуация 7

Таблица 2

Сводная таблица экспертных оценок

№	№ Ситу-	Вид по-	Вид по-	Вид по-	Вид пре-	Ранг по-	Средний

испыту-емого	ации	ступка 1 Эксперт	ступка 2 Эксперт	ступка 3 Эксперт	облада-ющего поступка (итого-вое ре-шение)	ступка от 0 до3	значение поступка по семи ситуаци-ям
1	2	3	4	5	6	7	8

Приложение №4. Бланк для проведения методики «Я-Метафоры»

1. Кто Вы по жизни?

С кем из Живого мира Вы себя ассоциируете? _____

2. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим существом:_____

_____

_____

3. С чем из Неживого мира Вы себя ассоциируете?

_____

4. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим предметом, явлением:_____

_____

_____

5. Придумайте ситуацию, в которой эти два образа могли бы встретиться. Какой смысл в получившемся сюжете?

_____

_____

_____

6. Кто Вы на работе?

С кем из Живого мира Вы себя ассоциируете? _____

7. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим существом:_____

_____

_____

8) С чем из Неживого мира Вы себя ассоциируте?

_____

9. Назовите три ключевых характеристики, по которым вы схожи с этим предметом, явлением:_____

_____

_____

10. Придумайте ситуацию, в которой эти два образа могли бы встретиться. Какой смысл в получившемся сюжете?

_____

_____

_____

Приложение № 5. Протокол для занесения данных исследования методикой «Я-Метафоры»

№ испытуемого	Балл, соответствующий типу взаимодействия метафор	количество конфликтных характеристик метафор "я по жизни"	Балл, соответствующий типу взаимодействия метафор	количество конфликтных характеристик метафор "я на работе"	общий балл
1	2	3	4	5	6

Приложение № 6. Бланк теста «жизнестойкость»

Здравствуйте!Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

№	Вопросы	нет	скорее нет, чем да	скорее да, чем нет	да
1	Я часто не уверен в собственных решениях.				
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.				
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.				
4	Я постоянно занят, и мне это нравится.				
5	Часто я предпочитаю «плыть по течению».				
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.				
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня.				
8	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня.				
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.				
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.				
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.				
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.				
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе.				
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.				

15	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их.				
16	Иногда меня пугают мысли о будущем.				
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.				
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.				
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.				
20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.				
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш.				
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми.				
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное.				
24	Мне всегда есть чем заняться.				
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.				
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано.				
27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучш их времен.				
28	Мне трудно сближаться с другими людьми.				
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно.				
30	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом.				
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудноосуществимо, или то, в чем я не уверен.				
32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.				
33	Мои мечты редко сбываются.				
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни.				
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.				
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.				
37	Мне не хватает упорства закончить начатое.				
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.				
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.				
40	Окружающие меня недооценивают.				
41	Как правило, я работаю с удовольствием.				
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.				
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.				
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.				
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи.				

Приложение № 7. Ключ для подсчета результатов теста жизнестойкости Мадди

Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» - 0 баллов, «скорее нет, чем да» - 1 балл, «скорее да, чем нет» — 2 балла, «да» — 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» — 3 балла, «да» — 0 баллов). Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из трех субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска) [Леонтьев, 2006].

Список прямых и обратных пунктов
для каждой шкалы теста Жизнестойкости.

	Прямые пункты	**Обратные пункты**
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Приложение № 8. Сводная таблица данных исследования экспериментальной группы, полученных от всех методов

Методики	Метод «Я-Метафоры»	Структурированное интервью	Тест жизнестойкости Мадди				Опросник CPI	Анкетные данные	
Показатели / № испытуемого	степень интегрированности	Преобладающий вид поступка	жизнестойкость	вовлечь	контроль	принятие риска	самопринятие	возраст	пол
1	6	2	102	41	37	24	49	39	муж
2	4	3	89	38	29	22	47	38	жен
3	8	2	88	38	31	19	41	42	муж
4	5	3	108	49	36	23	67	42	жен
5	5	3	122	50	47	25	61	30	жен
6	11	2	66	31	20	15	42	37	муж
7	17	2	61	27	24	10	27	42	муж
8	15	2	58	19	25	14	29	37	жен
9	7	2	97	38	36	23	47	38	муж
10	5	2	84	35	28	21	45	37	жен
11	9	2	83	35	30	18	39	41	муж
12	6	3	103	46	35	22	65	41	жен
13	6	2	117	47	46	24	59	29	жен
14	12	1	61	28	19	14	40	36	муж
15	18	2	56	24	23	9	25	41	муж
16	16	1	53	16	24	13	27	36	жен
17	8	2	95	38	35	22	45	37	муж
18	6	2	82	35	27	20	43	36	жен
19	10	1	81	35	29	17	37	40	муж
20	7	2	101	46	34	21	63	40	жен
21	7	2	115	47	45	23	57	28	жен
22	13	1	59	28	18	13	38	35	муж
23	19	2	54	24	22	8	23	40	муж
24	17	1	51	16	23	12	25	35	жен
25	6	2	102	41	37	24	49	39	муж
26	4	3	89	38	29	22	47	38	жен
27	8	2	88	38	31	19	41	42	муж
28	5	3	108	49	36	23	67	42	жен
29	5	3	122	50	47	25	61	30	жен
30	11	2	66	31	20	15	42	37	муж
31	17	2	61	27	24	10	27	42	муж
32	15	2	58	19	25	14	29	37	жен
33	5	3	107	44	38	25	51	40	муж
34	3	3	94	41	30	23	49	39	жен
35	7	2	93	41	32	20	43	43	муж
36	4	3	113	52	37	24	69	43	жен
37	4	3	127	53	48	26	63	31	жен
38	10	2	71	34	21	16	44	38	муж
39	16	2	66	30	25	11	29	43	муж
40	14	2	63	22	26	15	31	38	жен

41	4	3	109	45	39	25	53	41	муж
42	2	3	96	42	31	23	51	40	жен
43	6	2	95	42	33	20	45	44	муж
44	3	3	115	53	38	24	71	44	жен
45	3	3	129	54	49	26	65	32	жен
46	9	2	73	35	22	16	46	39	муж
47	15	2	68	31	26	11	31	44	муж
48	13	2	65	23	27	15	33	39	жен
49	10	2	92	38	33	21	44	37	муж
50	8	2	79	35	25	19	42	36	муж
51	12	2	78	35	27	16	36	40	муж
52	9	3	98	46	32	20	62	40	муж
53	9	2	112	47	43	22	56	28	муж
54	15	1	56	28	16	12	37	35	муж
55	21	2	51	24	20	7	22	40	муж
56	19	1	48	16	21	11	24	35	муж
57	10	2	87	33	33	21	40	39	муж
58	8	2	74	30	25	19	38	38	муж
59	12	1	73	30	27	16	32	42	муж
60	9	2	93	41	32	20	58	42	муж
61	9	2	107	42	43	22	52	30	муж
62	15	1	51	23	16	12	33	37	муж
63	21	2	46	19	20	7	18	42	муж
64	19	1	43	11	21	11	20	37	муж
65	9	2	87	33	33	21	40	39	муж
66	7	2	74	30	25	19	38	38	муж
67	11	1	73	30	27	16	32	42	муж
68	8	2	93	41	32	20	58	42	муж
69	8	2	107	42	43	22	52	30	муж
70	14	1	51	23	16	12	33	37	муж
71	20	2	46	19	20	7	18	42	муж
72	18	1	43	11	21	11	20	37	муж
73	6	2	90	35	34	21	54	42	муж
74	4	3	77	32	26	19	52	41	муж
75	8	2	76	32	28	16	46	45	муж
76	5	3	96	43	33	20	72	45	муж
77	5	2	110	44	44	22	66	33	муж
78	11	1	54	25	17	12	47	40	жен
79	17	2	49	21	21	7	32	45	муж
80	15	1	46	13	22	11	34	40	муж
81	9	2	88	36	31	21	45	40	жен
82	7	3	75	33	23	19	43	39	жен
83	11	2	74	33	25	16	37	43	жен
84	8	3	94	44	30	20	63	43	жен
85	8	2	108	45	41	22	57	31	жен
86	14	1	52	26	14	12	38	38	жен
87	20	2	47	22	18	7	23	43	жен
88	18	1	44	14	19	11	25	38	жен
89	10	2	83	33	30	20	43	42	жен
90	8	2	70	30	22	18	41	41	жен
91	12	1	69	30	24	15	35	45	жен
92	9	2	89	41	29	19	61	45	Жен
93	9	2	103	42	40	21	55	33	Жен
94	15	1	47	23	13	11	36	40	Жен
95	21	2	42	19	17	6	21	45	Жен

Приложение №9. Сводная таблица данных исследования контрольной группы, полученных от всех методов

Методики	Метод «Я-Метафоры»	Структурированное интервью	Тест жизнестойкости Мадди				Опросник CPI	Анкетные данные		
Показатели / № испытуемого	степень интегрированности	Преобладающий вид поступка	жизнестойкость	вовлеч-ть	контроль	принятие риска	самопринятие	возраст	пол	Статус
1	12	1	124	54	45	25	49	30	ж	руководитель
2	5	2	99	46	29	24	64	36	ж	неруководитель
3	8	2	88	38	31	19	41	42	м	руководитель
4	5	3	108	49	36	23	67	42	ж	руководитель
5	5	3	122	50	47	25	61	30	ж	неруководитель
6	11	2	66	31	20	15	42	37	м	руководитель
7	17	2	61	27	24	10	27	42	м	руководитель
8	15	2	58	19	25	14	29	37	ж	руководитель
9	13	1	119	51	44	24	47	29	ж	руководитель
10	6	2	94	43	28	23	62	35	ж	неруководитель
11	9	2	83	35	30	18	39	41	м	руководитель
12	6	3	103	46	35	22	65	41	ж	руководитель
13	6	2	117	47	46	24	59	29	ж	неруководитель
14	12	1	61	28	19	14	40	36	м	руководитель
15	18	2	56	24	23	9	25	41	м	руководитель
16	16	1	53	16	24	13	27	36	ж	руководитель
17	14	1	117	51	43	23	45	28	ж	неруководитель
18	7	2	92	43	27	22	60	34	ж	неруководитель
19	10	1	81	35	29	17	37	40	м	неруководитель
20	7	2	101	46	34	21	63	40	ж	неруководитель
21	7	2	115	47	45	23	57	28	ж	неруководитель
22	13	1	59	28	18	13	38	35	м	неруководитель
23	19	2	54	24	22	8	23	40	м	неруководитель
24	17	1	51	16	23	12	25	35	ж	неруководитель
25	12	1	124	54	45	25	49	30	ж	неруководитель
26	5	2	99	46	29	24	64	36	ж	неруководитель
27	8	2	88	38	31	19	41	42	м	неруководитель
28	5	3	108	49	36	23	67	42	ж	неруководитель
29	5	3	122	50	47	25	61	30	ж	неруководитель
30	11	2	66	31	20	15	42	37	м	неруководитель
31	17	2	61	27	24	10	27	42	м	неруководитель
32	15	2	58	19	25	14	29	37	ж	неруководитель
33	13,5	1	119	51	44	24	37	31	ж	руководитель
34	6,5	2	94	43	28	23	52	37	ж	руководитель
35	9,5	1	83	35	30	18	29	43	м	руководитель

36	6,5	2	103	46	35	22	55	43	ж	руководитель
37	6,5	2	117	47	46	24	49	31	ж	руководитель
38	12,5	1	61	28	19	14	30	38	м	руководитель
39	18,5	2	56	24	23	9	15	43	м	руководитель
40	16,5	1	53	16	24	13	17	38	ж	руководитель
41	14	1	107	44	40	23	45	32	ж	руководитель
42	7	2	82	36	24	22	60	38	ж	руководитель
43	10	1	71	28	26	17	37	44	м	руководитель
44	7	2	91	39	31	21	63	44	ж	руководитель
45	7	2	105	40	42	23	57	32	ж	руководитель
46	13	1	49	21	15	13	38	39	м	руководитель
47	19	2	44	17	19	8	23	44	м	руководитель
48	17	1	41	9	20	12	25	39	ж	руководитель
49	16	1	104	47	37	20	40	28	ж	руководитель
50	9	2	79	39	21	19	55	34	ж	неруководитель
51	12	1	68	31	23	14	32	40	м	руководитель
52	9	2	88	42	28	18	58	40	ж	руководитель
53	9	2	102	43	39	20	52	28	ж	неруководитель
54	15	1	46	24	12	10	33	35	м	руководитель
55	21	2	41	20	16	5	18	40	м	руководитель
56	19	1	38	12	17	9	20	35	ж	руководитель
57	16	1	109	46	41	22	40	30	м	руководитель
58	9	2	84	38	25	21	55	36	м	неруководитель
59	12	1	73	30	27	16	32	42	м	руководитель
60	9	2	93	41	32	20	58	42	м	руководитель
61	9	2	107	42	43	22	52	30	м	неруководитель
62	15	1	51	23	16	12	33	37	м	руководитель
63	21	2	46	19	20	7	18	42	м	руководитель
64	19	1	43	11	21	11	20	37	м	руководитель
65	15	1	109	46	41	22	40	30	м	неруководитель
66	8	2	84	38	25	21	55	36	м	неруководитель
67	11	1	73	30	27	16	32	42	м	неруководитель
68	8	2	93	41	32	20	58	42	м	неруководитель
69	8	2	107	42	43	22	52	30	м	неруководитель
70	14	1	51	23	16	12	33	37	м	неруководитель
71	20	2	46	19	20	7	18	42	м	неруководитель
72	18	1	43	11	21	11	20	37	м	неруководитель
73	12	1	112	48	42	22	54	33	м	неруководитель
74	5	2	87	40	26	21	69	39	м	неруководитель
75	8	2	76	32	28	16	46	45	м	неруководитель
76	5	3	96	43	33	20	72	45	м	неруководитель
77	5	2	110	44	44	22	66	33	м	неруководитель
78	11	1	54	25	17	12	47	40	ж	неруководитель
79	17	2	49	21	21	7	32	45	м	неруководитель
80	15	1	46	13	22	11	34	40	м	неруководитель
81	15	1	110	49	39	22	45	31	ж	руководитель
82	8	2	85	41	23	21	60	37	ж	неруководитель
83	11	2	74	33	25	16	37	43	ж	руководитель
84	8	3	94	44	30	20	63	43	ж	руководитель
85	8	2	108	45	41	22	57	31	ж	неруководитель
86	14	1	52	26	14	12	38	38	ж	руководитель
87	20	2	47	22	18	7	23	43	ж	руководитель
88	18	1	44	14	19	11	25	38	ж	руководитель
89	16	1	105	46	38	21	43	33	ж	руководитель
90	9	2	80	38	22	20	58	39	ж	неруководитель

91	12	1	69	30	24	15	35	45	ж	руководитель
92	9	2	89	41	29	19	61	45	ж	руководитель
93	9	2	103	42	40	21	55	33	ж	неруководитель
94	15	1	47	23	13	11	36	40	ж	руководитель
95	21	2	42	19	17	6	21	45	ж	руководитель

Приложение № 10. Графические результаты обработки данных

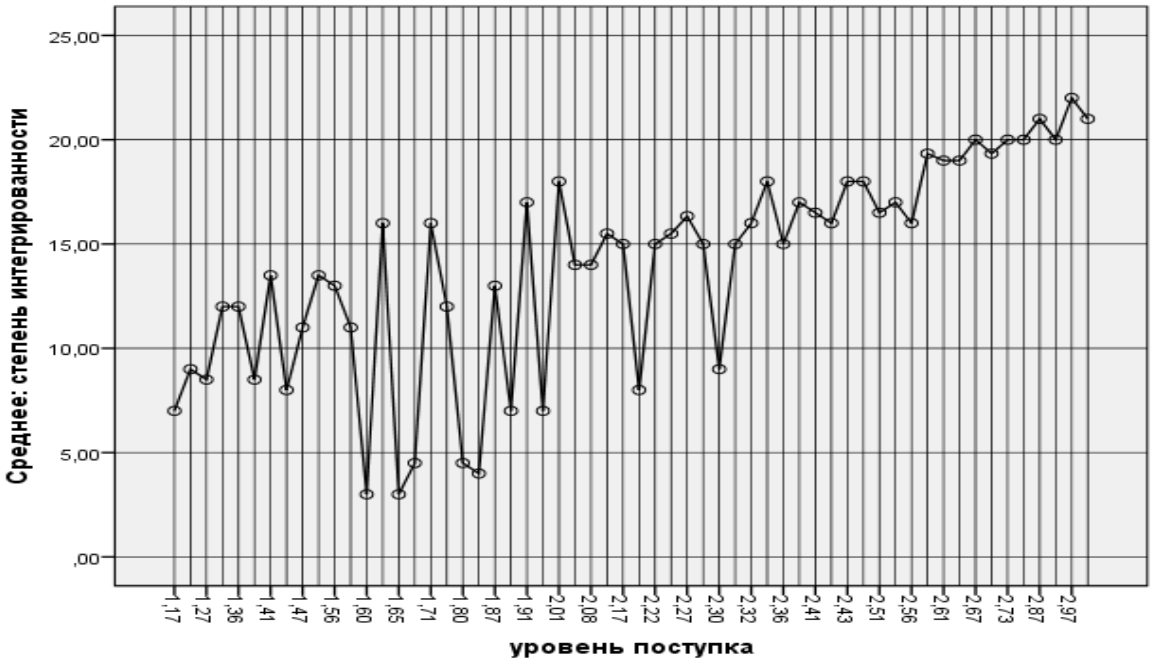


Рисунок 1 – Связь степени интегрированности с уровнем поступка. Экспериментальная выборка

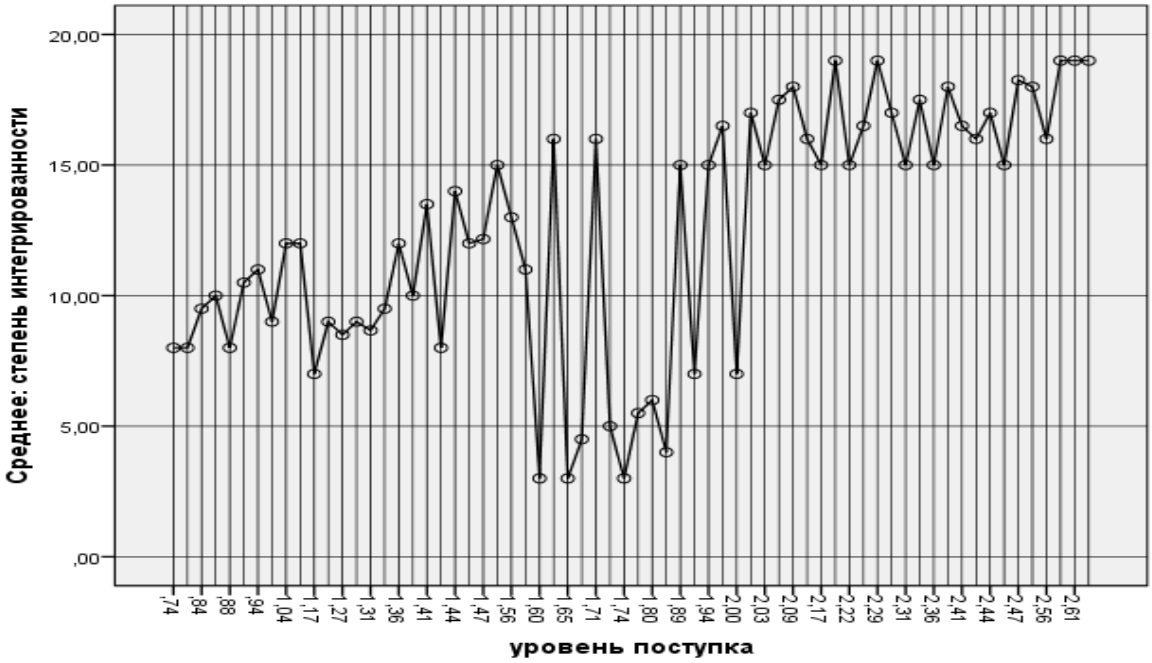


Рисунок 2 – Связь степени интегрированности с уровнем поступка. Контрольная выборка.

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 3.

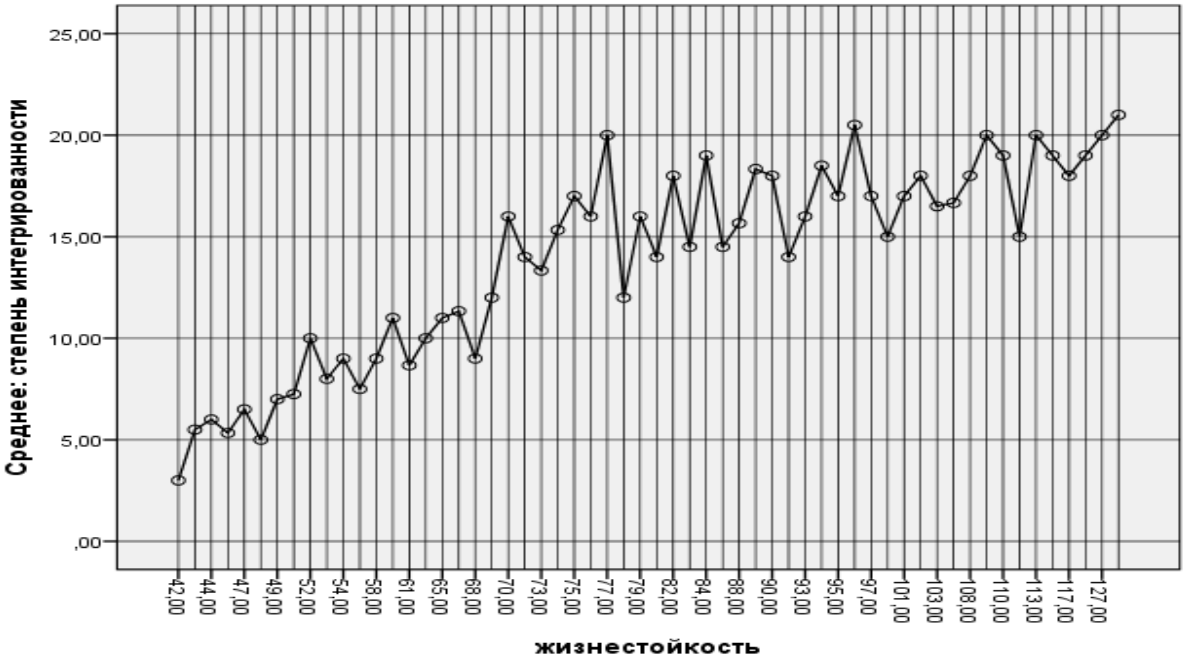


Рисунок 3 – Связь степени интегрированности с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка.

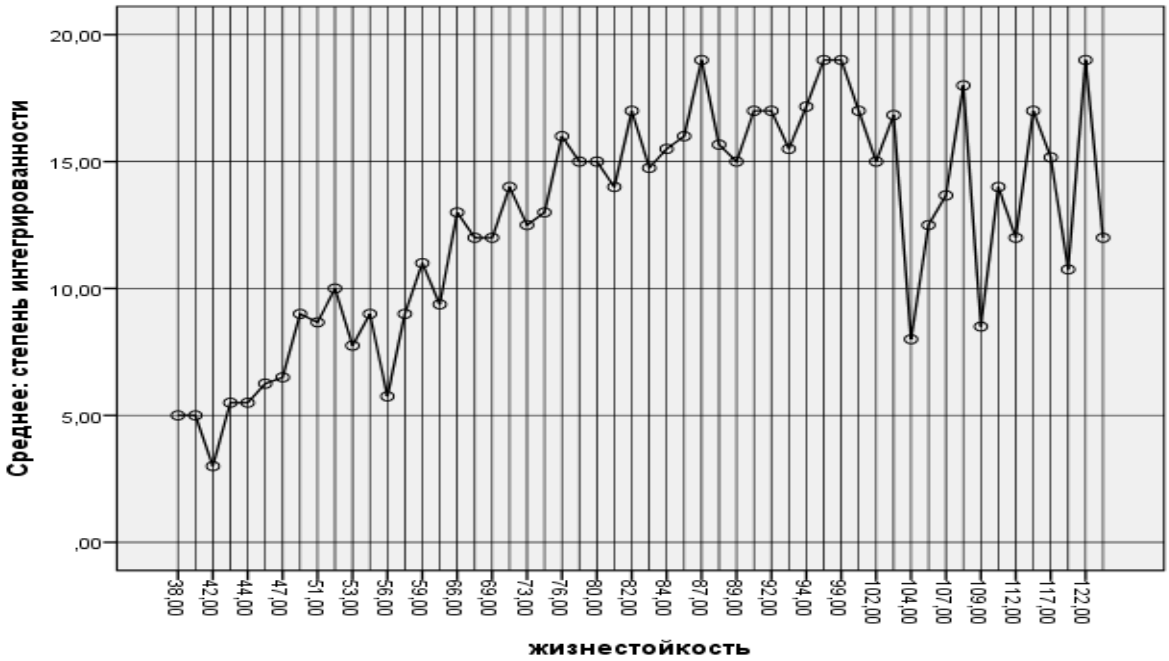


Рисунок 4 – Связь степени интегрированности с уровнем жизнестойкости. Контрольная выборка

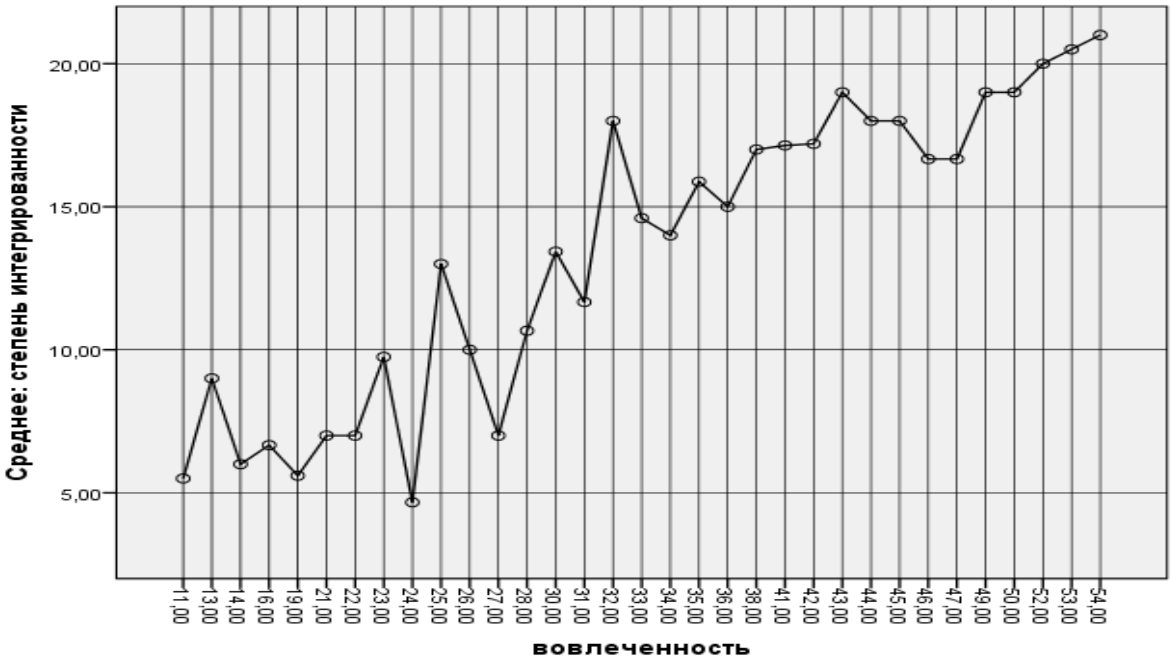


Рисунок 5 – Связь степени интегрированности с уровнем вовлеченности. Экспериментальная выборка

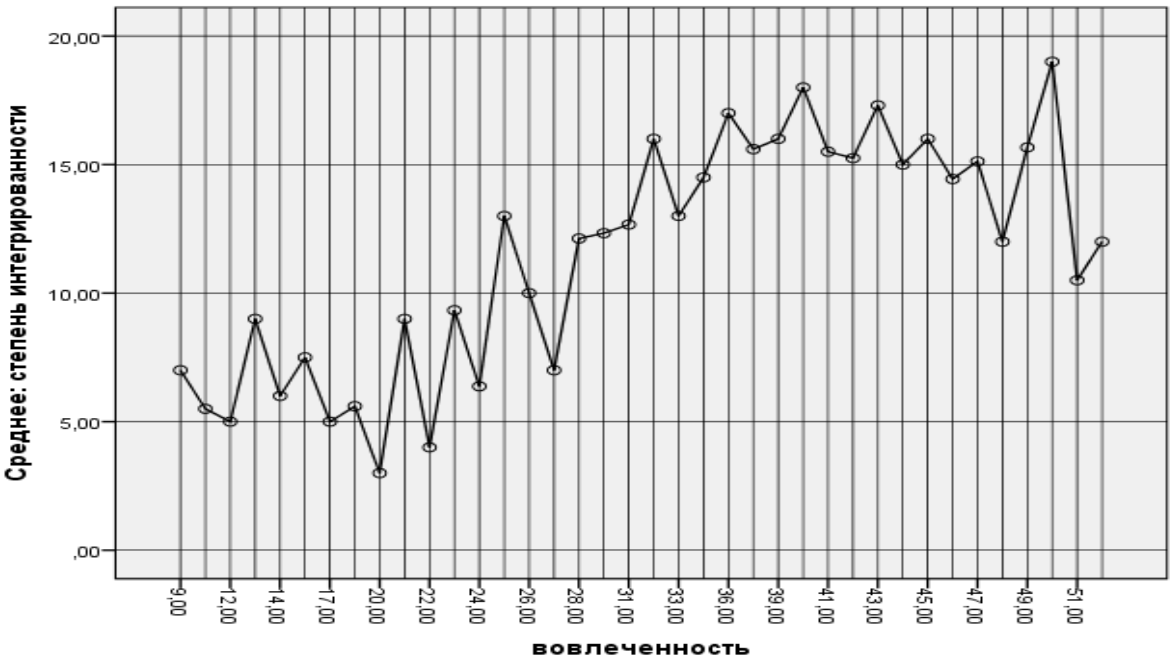


Рисунок 6 –Связь степени интегрированности с уровнем вовлеченности. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 3.

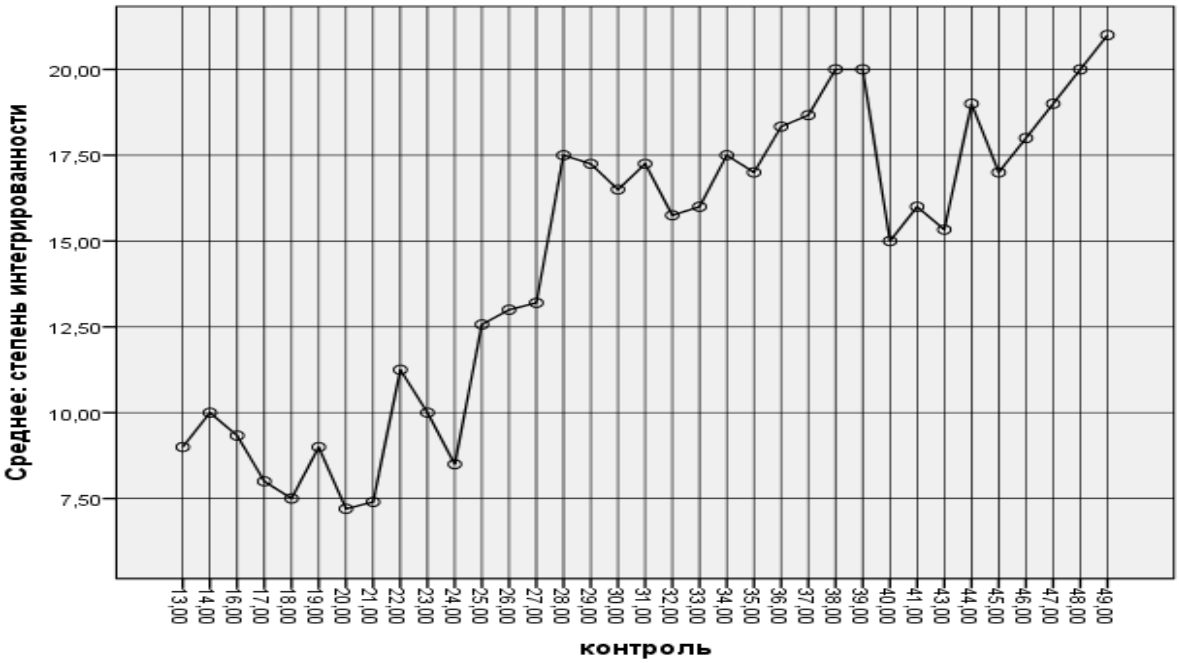


Рисунок 7 –Связь степени интегрированности с уровнем контроля. Экспериментальная выборка

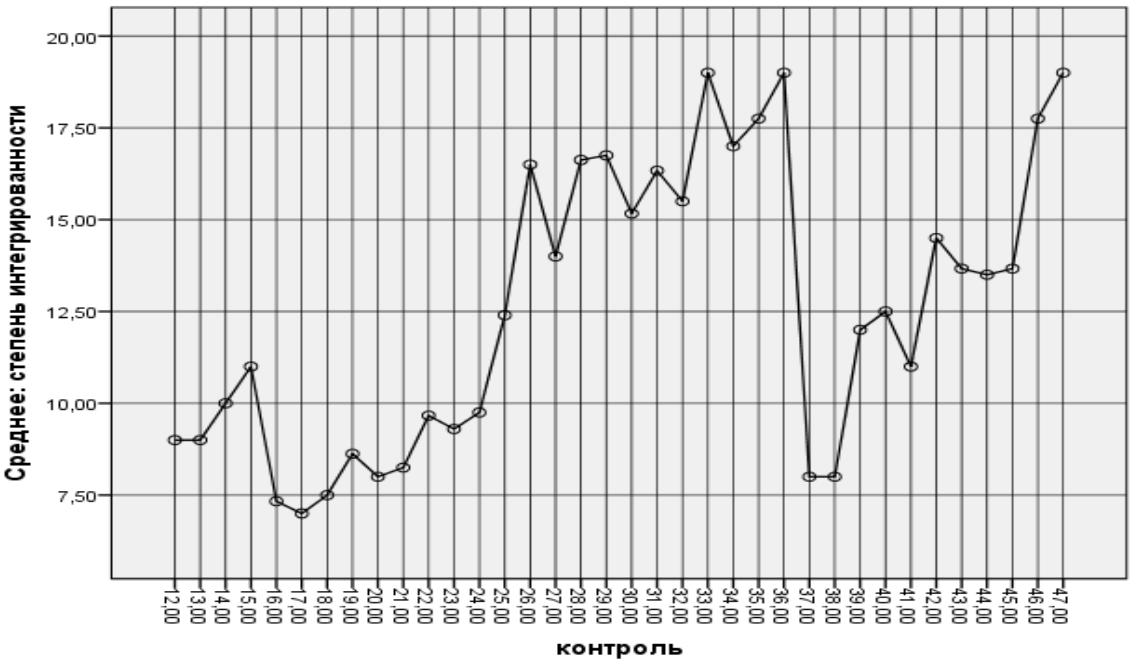


Рисунок 8 – Связь степени интегрированности с уровнем контроля. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 3.

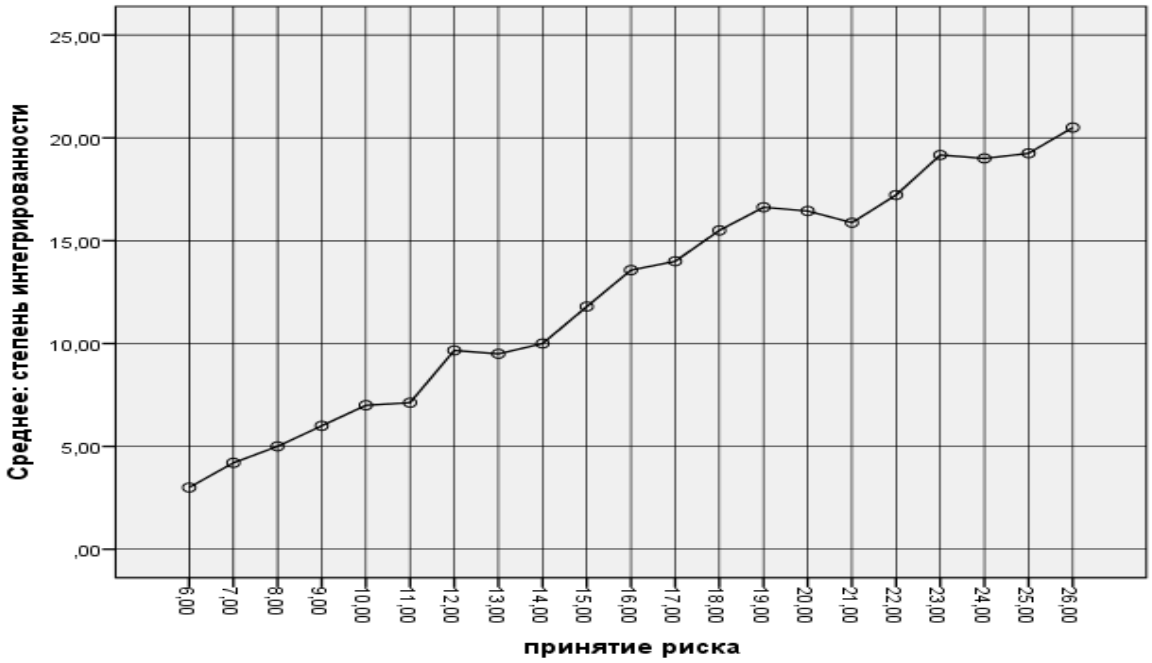


Рисунок 9 –Связь степени интегрированности с уровнем принятия риска. Экспериментальная выборка

Рисунок 10 – Связь степени интегрированности с уровнем принятия риска. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 3.

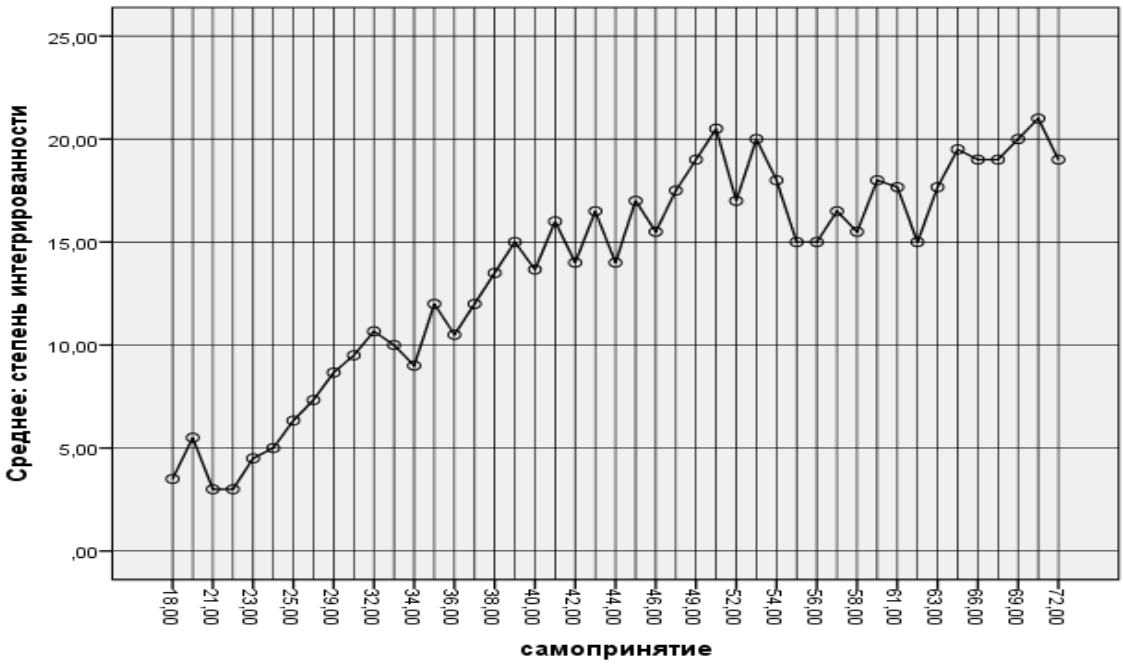


Рисунок 11 – Связь степени интегрированности с уровнем самопринятия. Экспериментальная выборка

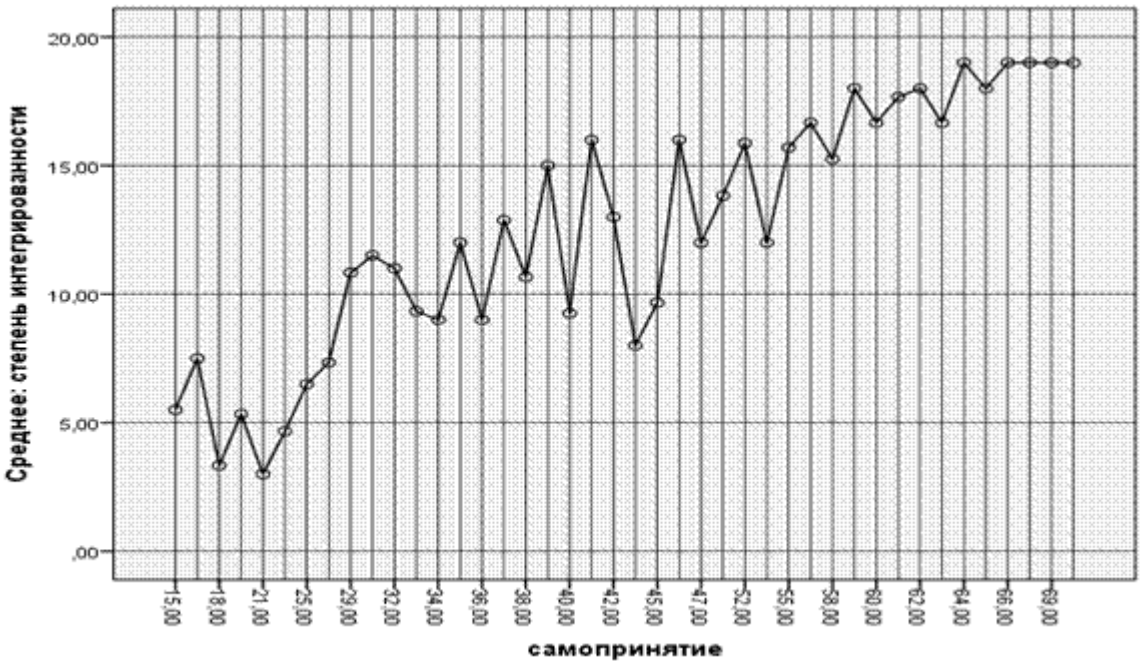


Рисунок 12 – Связь степени интегрированности с уровнем самопринятия. Контрольная выборка.

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 3.

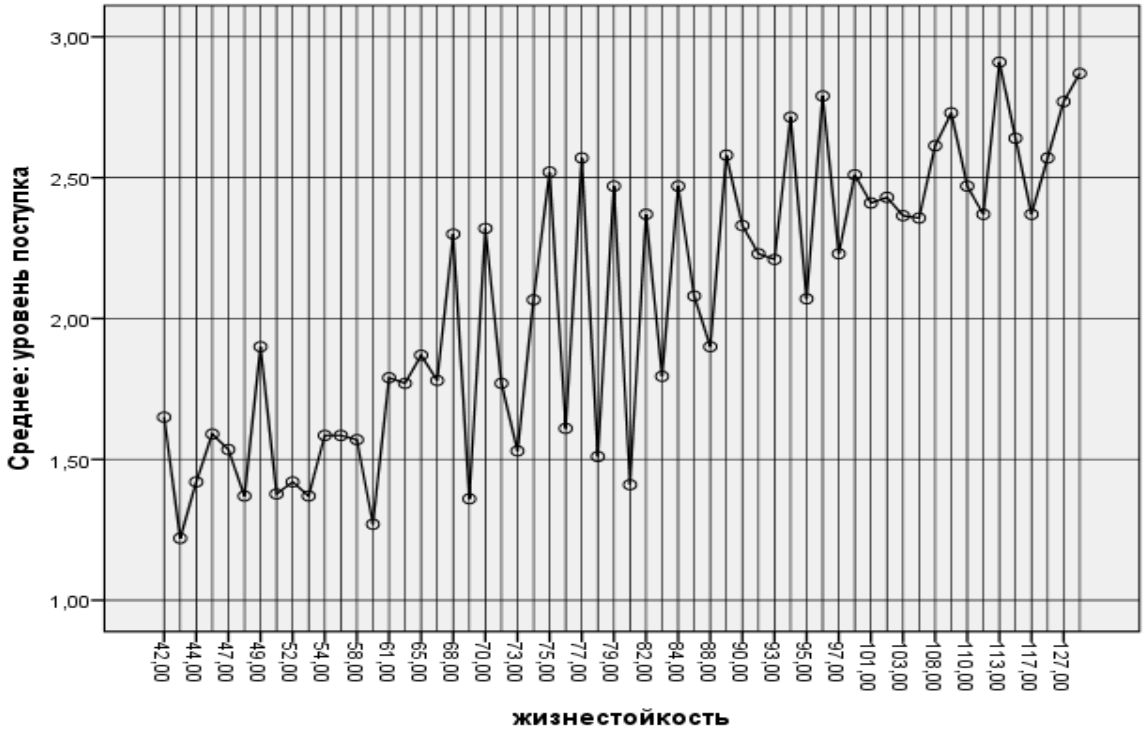


Рисунок 13 – Связь уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка

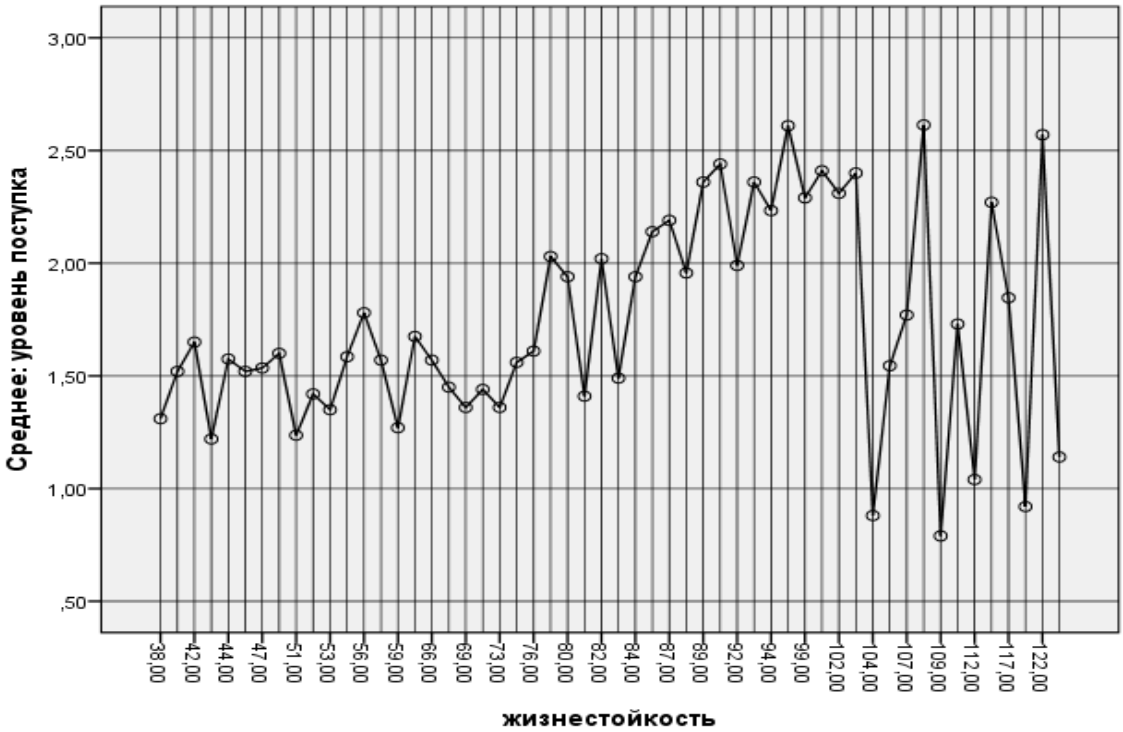


Рисунок 14 – График связи уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

Рисунок 15. График связи уровня поступка с уровнем вовлеченности. Экспериментальная выборка.

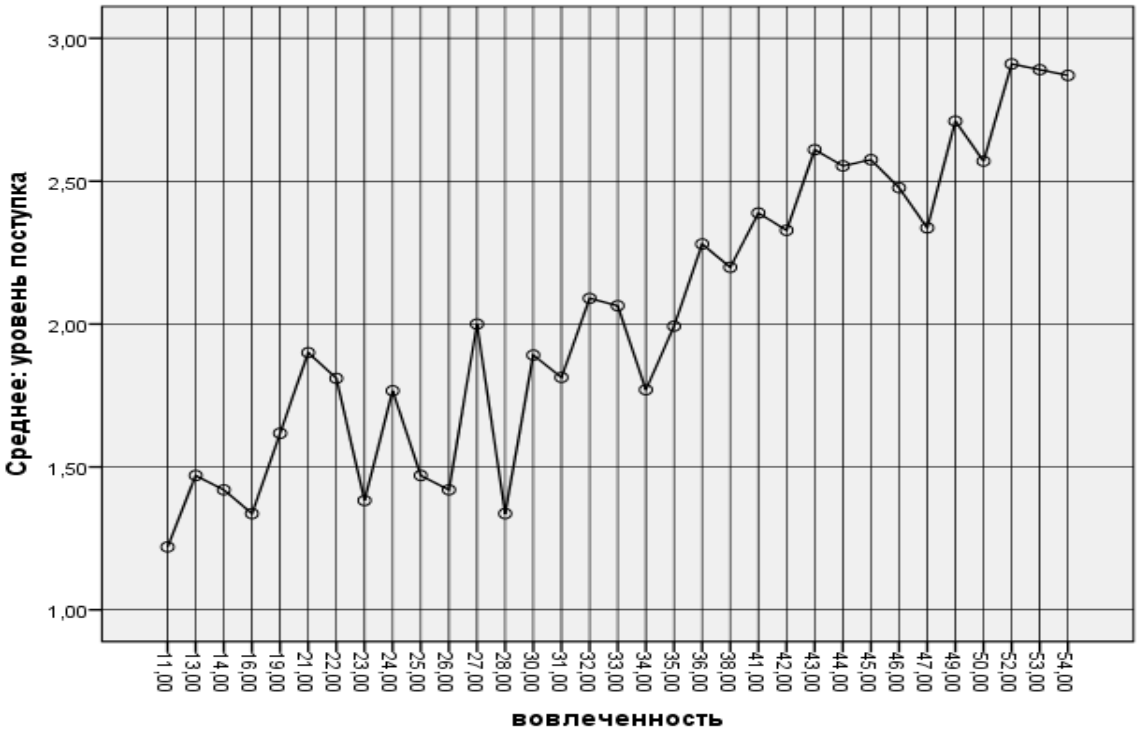
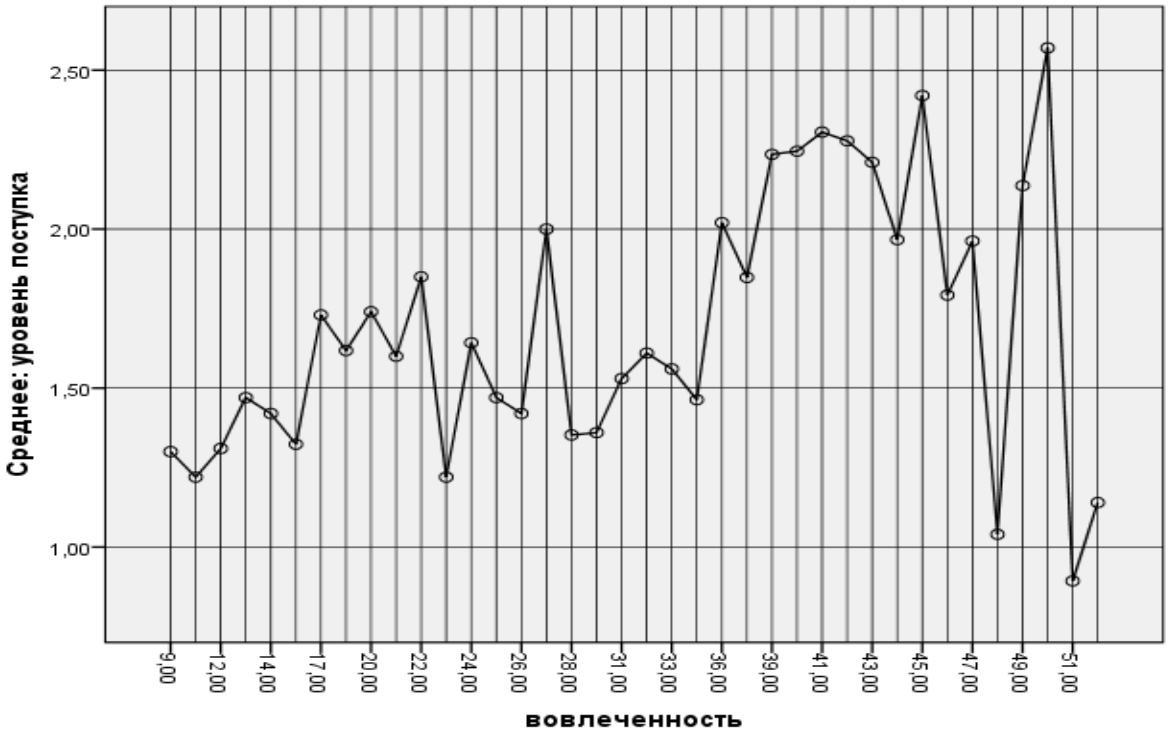


Рисунок 16. График связи уровня поступка с уровнем вовлеченности. Контрольная выборка.



Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

Рисунок 17. График связи уровня поступка с уровнем контроля. Экспериментальная выборка.

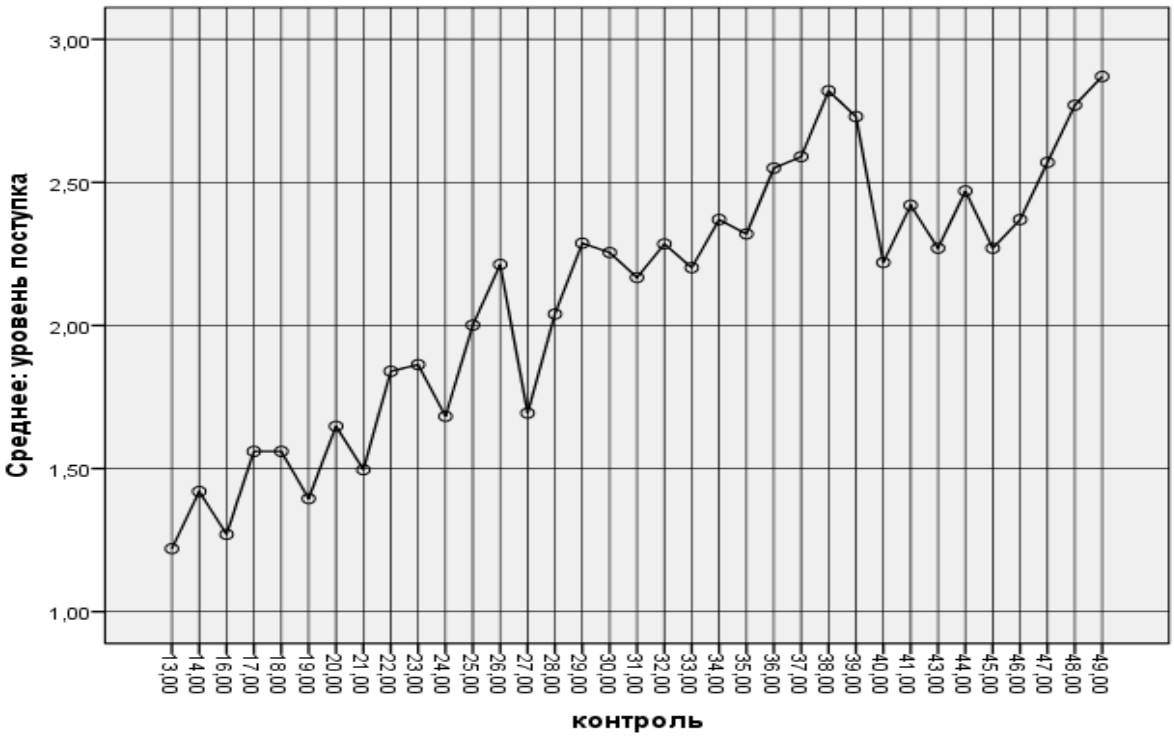
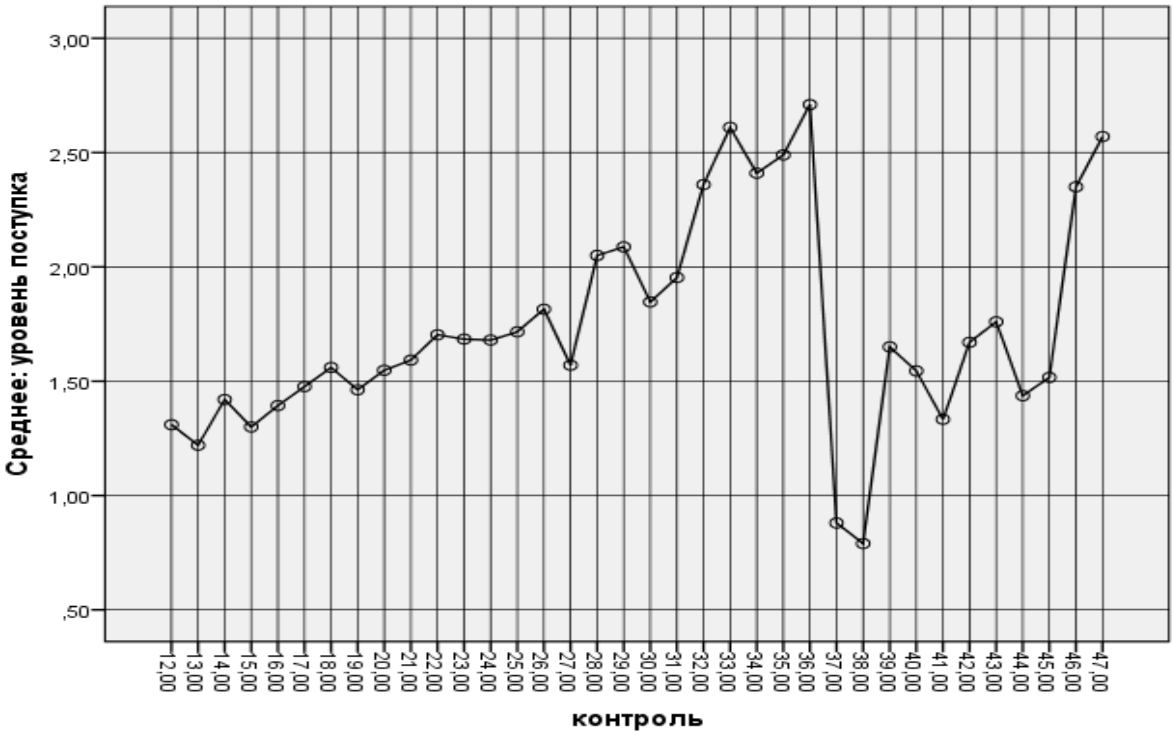


Рисунок 18. График связи уровня поступка с уровнем контроля. Контрольная выборка.



Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

Рисунок 19. График связи уровня поступка с уровнем принятия риска. Экспериментальная выборка.

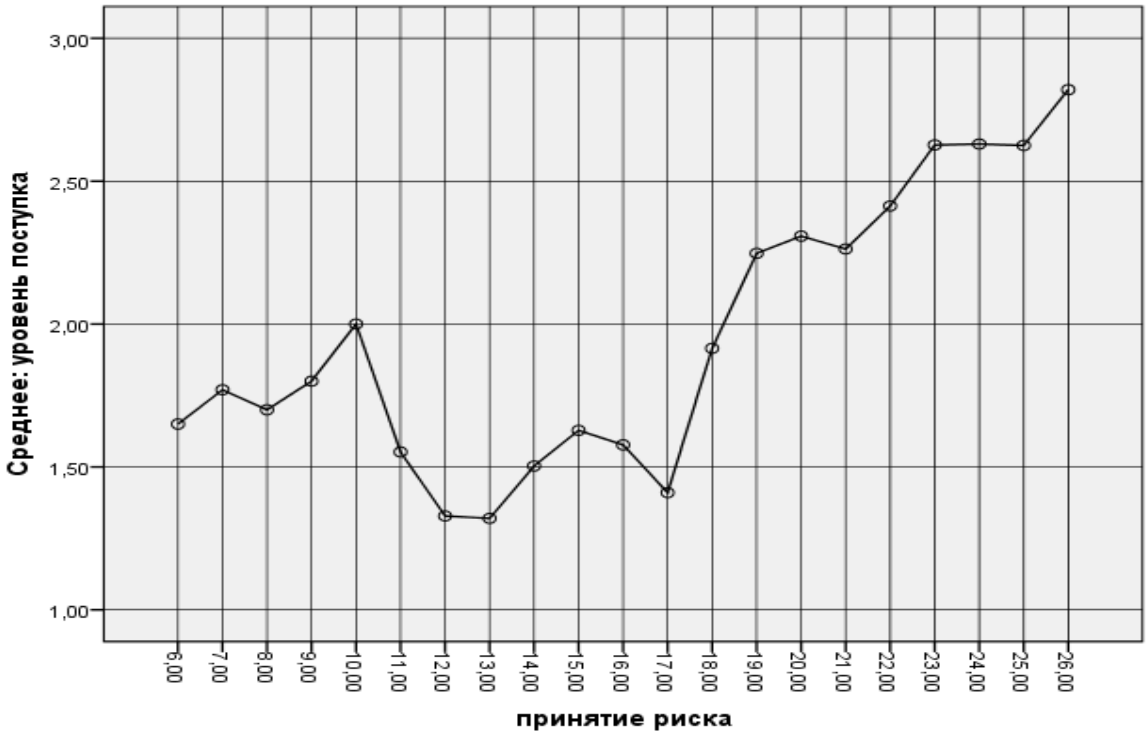
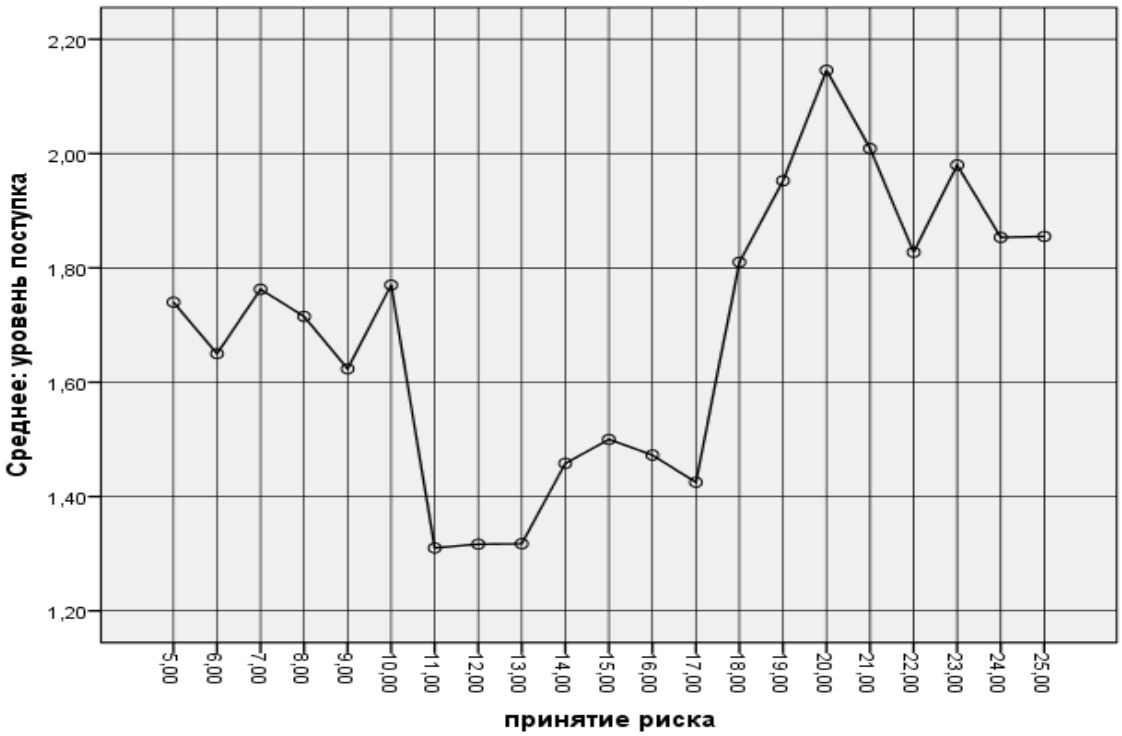


Рисунок 20. График связи уровня поступка с уровнем принятия риска. Контрольная выборка.



Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

Рисунок 19. График связи уровня поступка с уровнем самопринятия. Экспериментальная выборка.

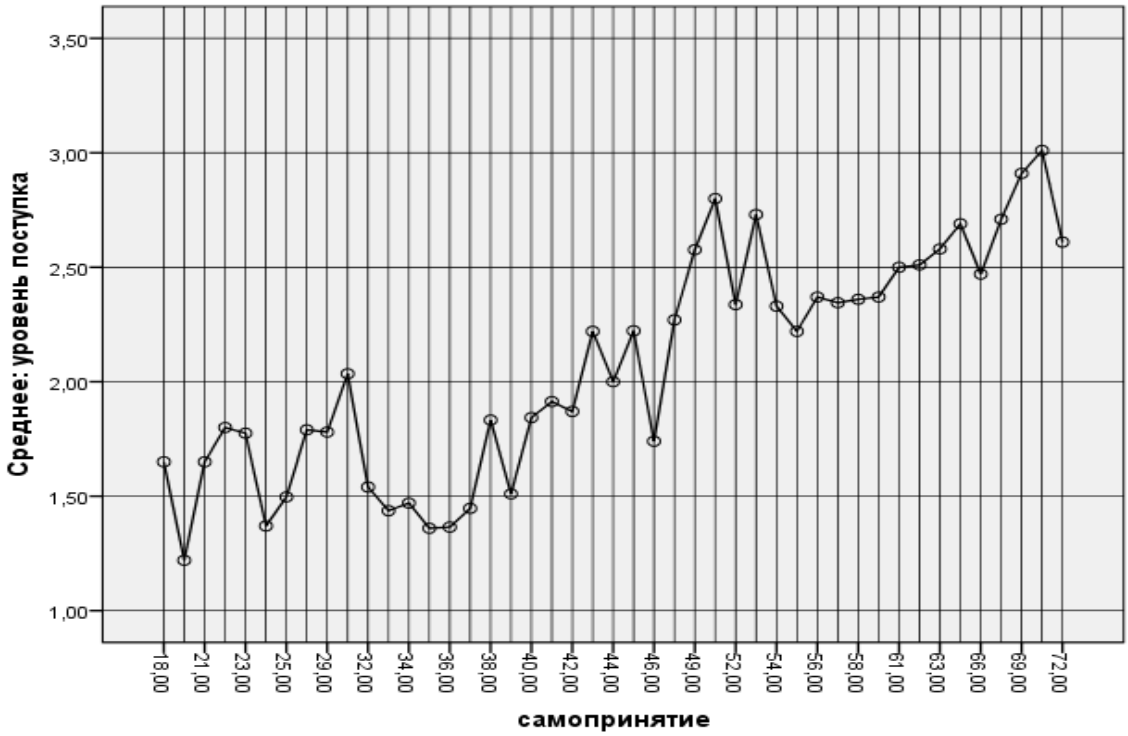
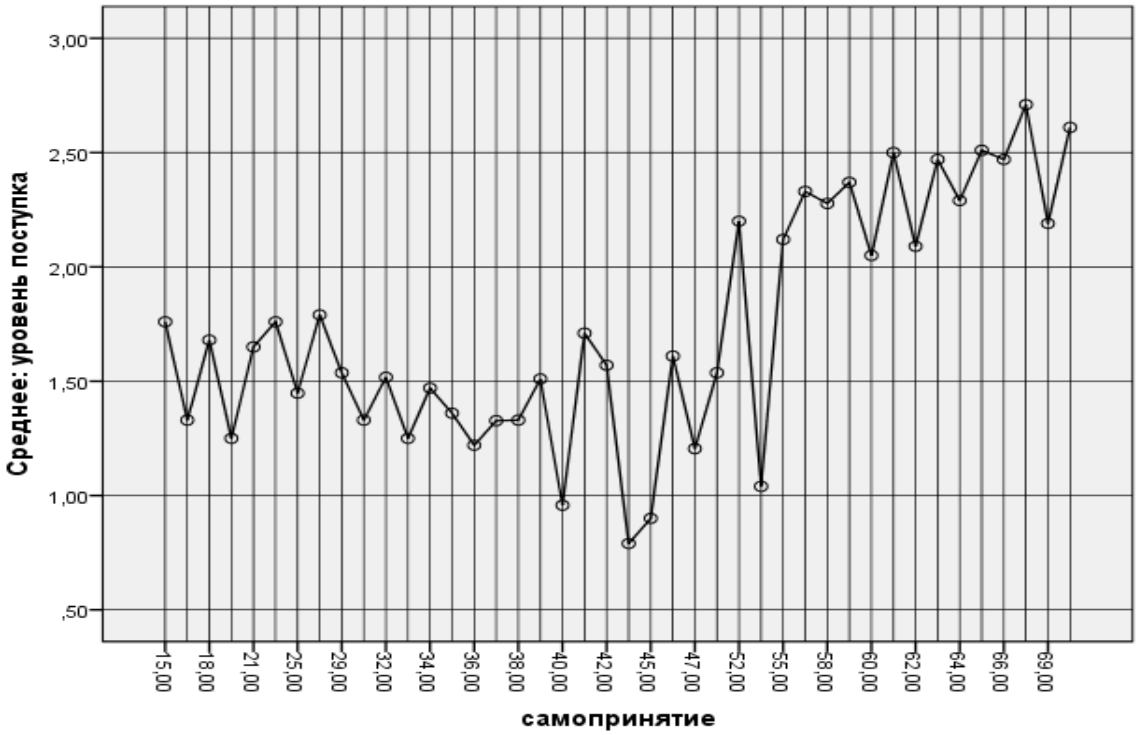


Рисунок 20. График связи уровня поступка с уровнем принятия риска. Контрольная выборка.



Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

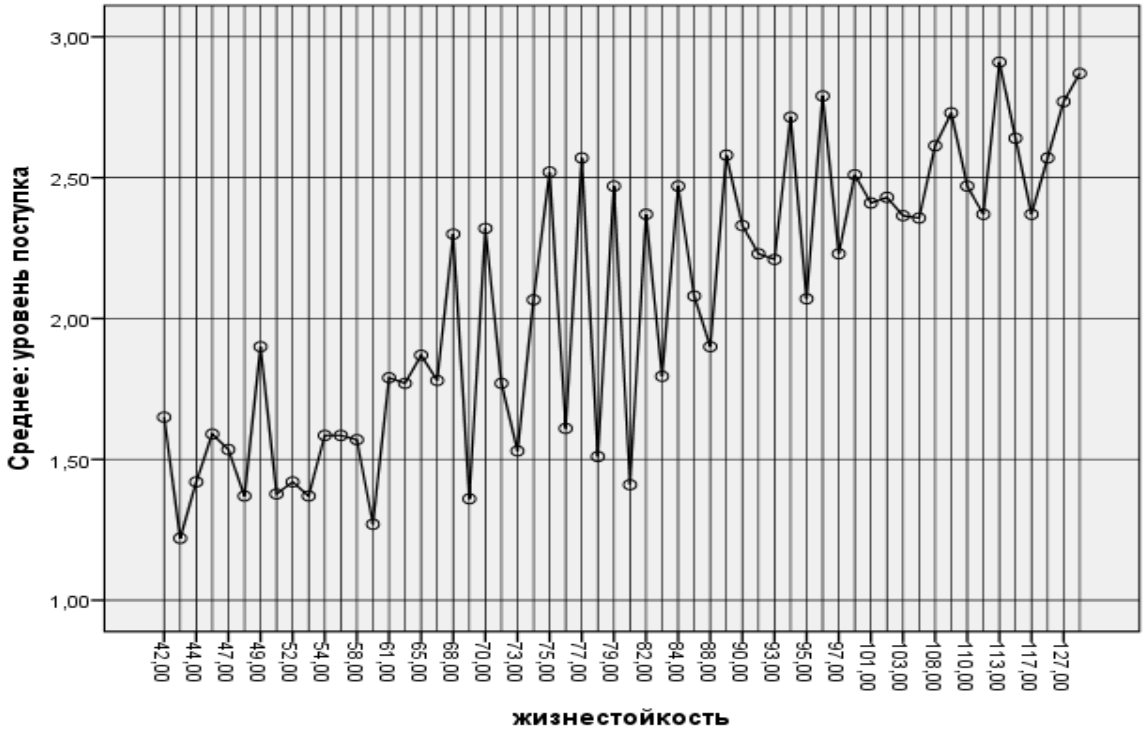


Рисунок 13 – Связь уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Экспериментальная выборка

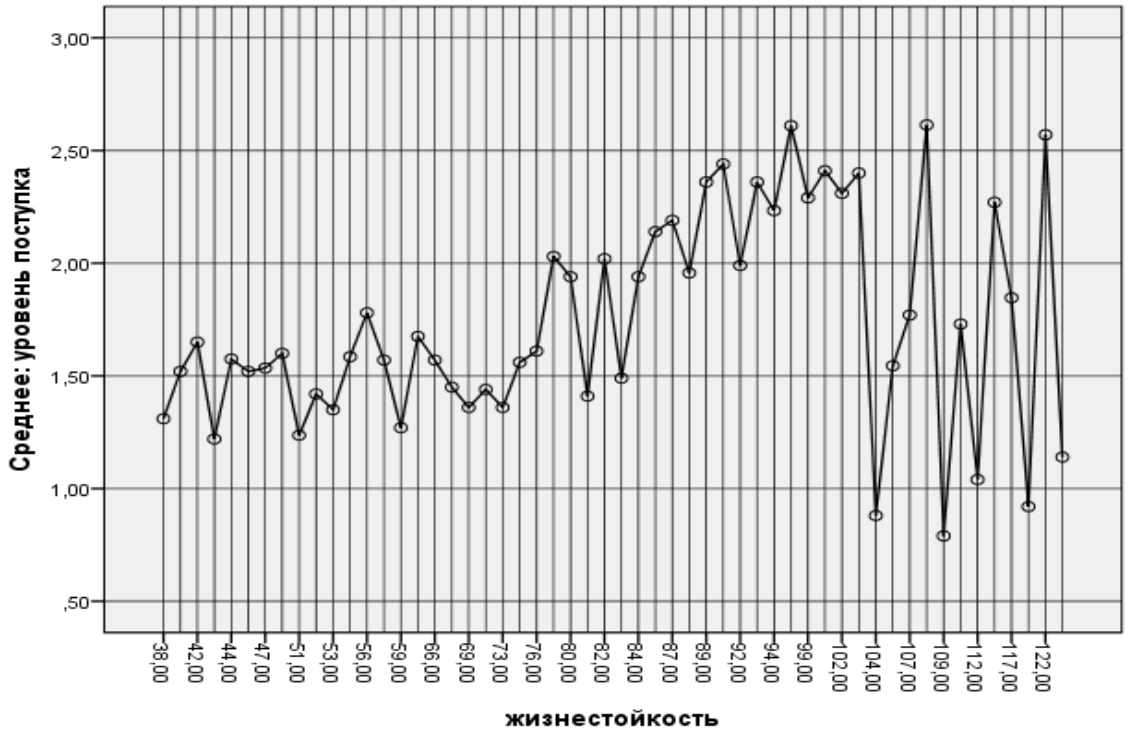


Рисунок 14 – Связь уровня поступка с уровнем жизнестойкости. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

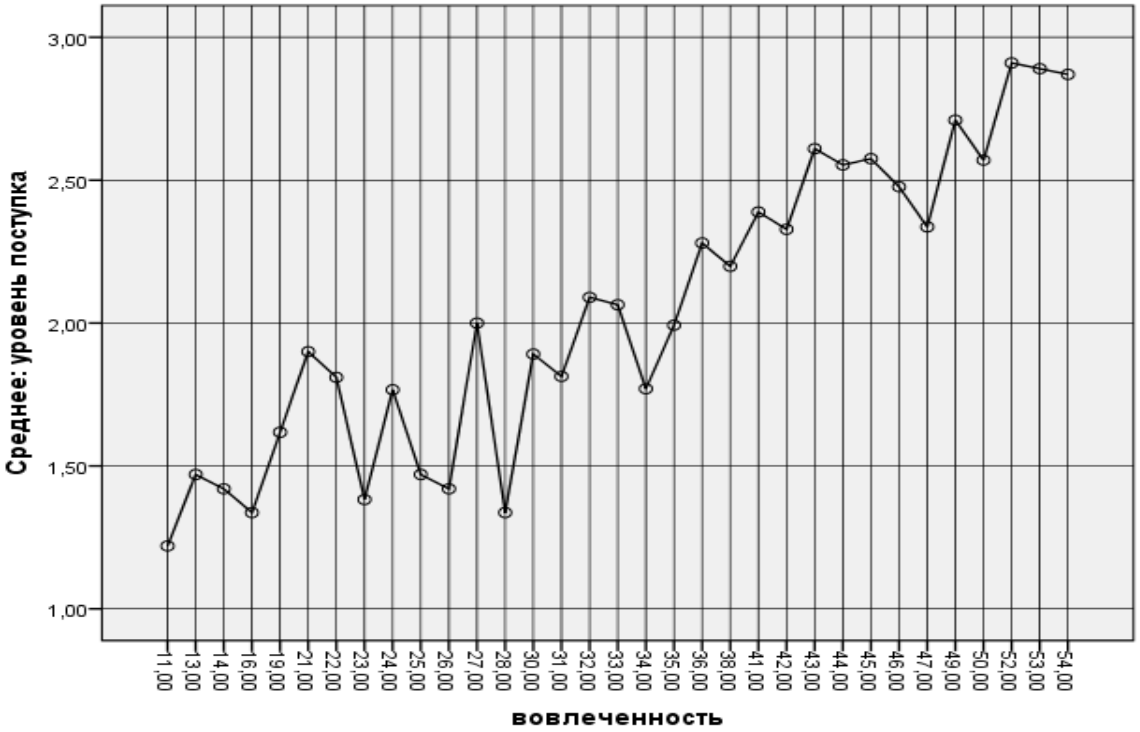


Рисунок 15 – Связь уровня поступка с уровнем вовлеченности. Экспериментальная выборка

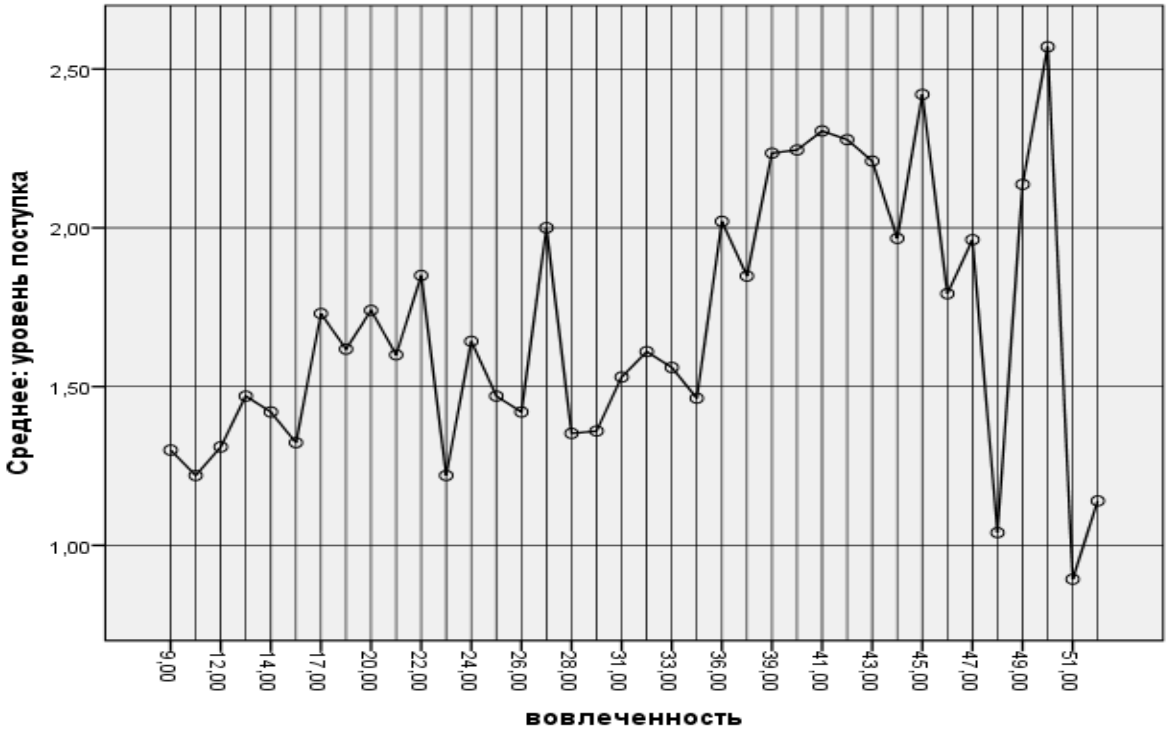


Рисунок 16 – Связь уровня поступка с уровнем вовлеченности. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

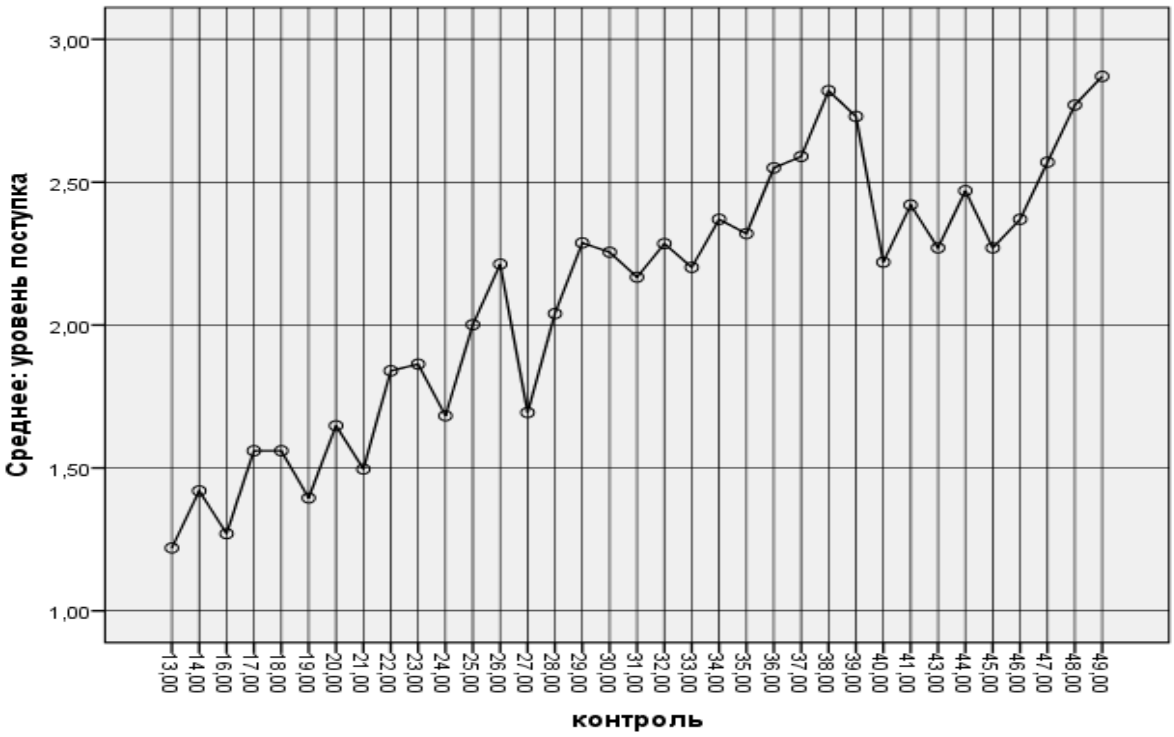


Рисунок 17 – Связь уровня поступка с уровнем контроля. Экспериментальная выборка

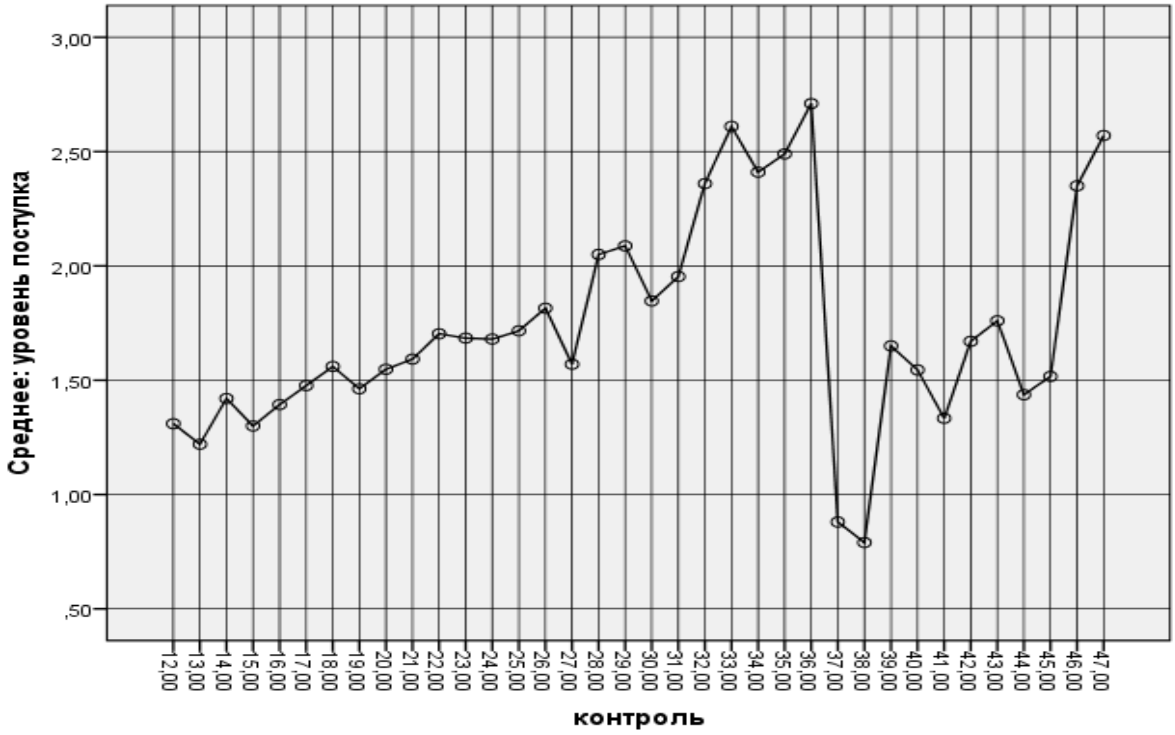


Рисунок 18 – Связь уровня поступка с уровнем контроля. Контрольная выборка

Графики, полученные в процессе проверки гипотезы 4.

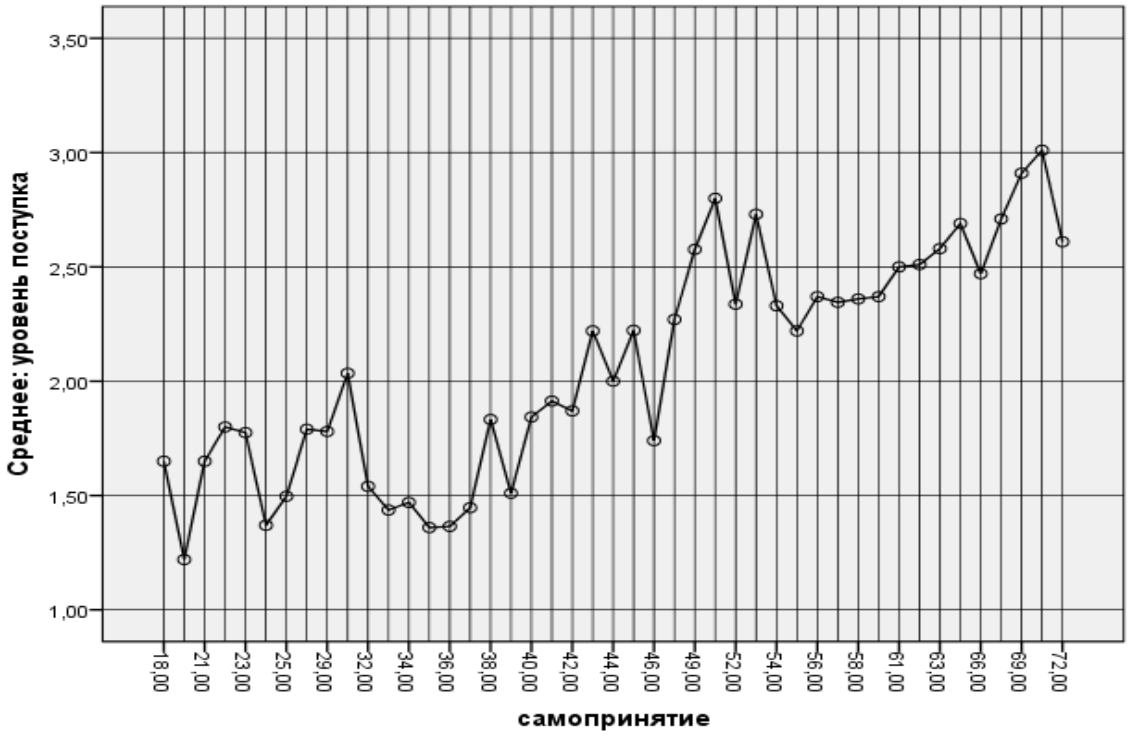


Рисунок 19 – Связь уровня поступка с уровнем самопринятия. Экспериментальная выборка

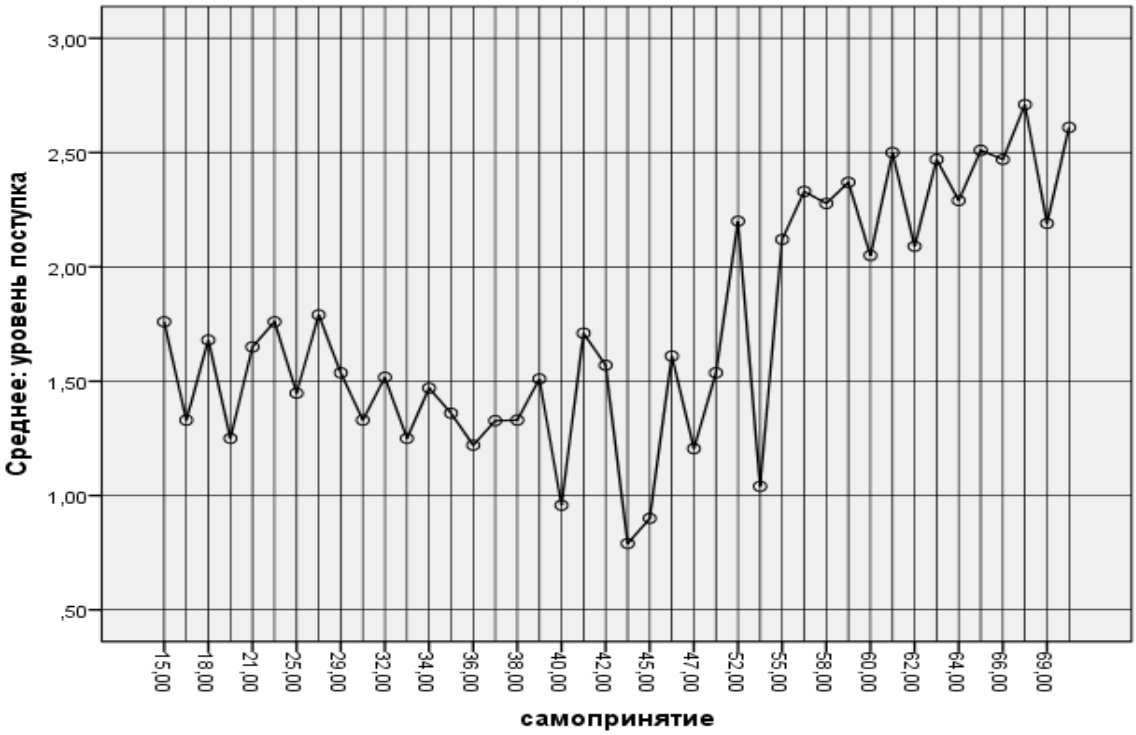


Рисунок 20 – Связь уровня поступка с уровнем принятия риска. Контрольная выборка