

Взаимосвязь особенностей самооценки личности и исполнительской деятельности

И. А. Галкина

((Институт психологии РАН)*

Статья посвящена различным типам исполнения в организациях. Анализируется взаимосвязь этого феномена с самооценкой и социально-демографическими факторами (пол, возраст, стаж, семейное положение). Новизна исследования заключается в том, что впервые проводится подробный теоретический анализ социально-психологической специфики исполнения и эмпирическое изучение взаимосвязи самооценки с типологическими характеристиками и эффективностью исполнительской деятельности.

Ключевые слова: исполнение, типы и эффективность исполнения, самооценка.

The Correlation between Features of Person's Self-rating and Implementation Activity

I. A. Galkina

(The Institute of Psychology of RAS)

Abstract: This article covers different types of implementation in organizations. The correlation of this phenomena with self-esteem and social and demographic factors (e.g., gender, age, length of service and family status) is analyzed. The novelty of the research consists in a detailed theoretical analysis of social and psychological specificity of implementation as well as in empirical investigation on correlation of self-rating with typological characteristics and effectiveness of implementation activity.

Keywords: implementation, types and effectiveness of implementation, self-rating.

В связи с изменениями, происходящими в современном обществе и организациях, — гуманизацией труда, повышением значимости личностного фактора, возрастающей потребностью в квалифицированных, высокопрофессиональных работниках — для социальных психологов все большую актуальность приобретает проблема эффективного управления человеческими ресурсами. Руководство людьми и их общностями характеризуется совместностью, которая выражается, прежде всего, во взаимодействии руководителей и исполнителей.

Однако в большинстве социально-психологических исследований делается акцент на изучении менеджмента и управленцев, а исполнителям и особенностям их деятельности уделяется мало внимания (Журавлев, 2004).

Понятие исполнительской деятельности понимается в психологии достаточно широко (исполнительская деятельность музыкантов и

т. п., операторов сложных систем и т. д.). Поэтому необходимо уточнить, что в нашей статье речь идет о совокупности методов и приемов реализации управленческих решений, принятых аппаратом управления (или руководителем, или коллегиальным органом управления, самоуправлением), и доведенных до субъекта исполнения в форме приказов, указаний, поручений, просьб и т. д.

Субъектом исполнительской деятельности может выступать как отдельный исполнитель, так и трудовой коллектив в целом или некоторые его части. Исполнительская деятельность не совпадает полностью с конкретным видом предметной профессиональной деятельности, являясь абстрагированной от ее частных видов. Она может иметь близкие характеристики при выполнении разных видов деятельности, что реально определяется многочисленными ее особенностями и характеристиками отдельных исполнителей.

* Галкина Ирина Александровна — аспирантка Лаборатории социальной психологии Института психологии Российской академии наук. Тел.: (495) 702-27-74. Эл. адрес: galkina@list.ru

На специфику исполнительской деятельности оказывает влияние множество различных условий, среди которых большое значение имеют психологические особенности личности исполнителей. Одним из феноменов, влияющих на особенности взаимодействия человека с окружающей его социальной средой, является самооценка как основной внутренней рычаг саморегуляции поведения, деятельности, общения (Чеснокова, 1977).

Самооценка — особое образование самосознания личности, результат обобщающей работы в сфере самопознания и эмоционально-ценностного отношения к себе. Это оценка личностью самой себя, своих качеств и возможностей, действий и поступков, места среди других людей.

Существует множество теорий самооценки и соответствующих им различных ее определений. Всем этим определениям присуща и некоторая общность, состоящая в трактовке самооценки как компонента «представления о себе», другими словами «Я-концепция». Самооценка является одной из составных частей «Я-концепции» и обладает сходными с ней характеристиками.

Самооценка является предметом многочисленных исследований. В трудах отечественных психологов наиболее полная разработка данной проблематики представлена в исследованиях Б. Г. Ананьева, Л. И. Божович, А. В. Захаровой, И. С. Кона, М. И. Лисиной, А. И. Липкиной, В. В. Столина, И. И. Чесноковой, Е. В. Шороховой и др. В зарубежной психологии проблеме самооценки посвящены работы Р. Бернса, У. Джемса, Ч. Кули, Дж. Мида, Э. Эриксона, К. Роджерса и др. Этими учеными рассмотрены такие вопросы, как онтогенез самооценки, ее структура, виды, функции, возможности и закономерности формирования.

Таким образом, можно сказать, что данный феномен достаточно подробно и всесторонне описан.

Однако, несмотря на большое количество накопленного материала, роль самооценки именно в контексте проблемы исполнительской деятельности остается малоизученной.

Исследование взаимосвязи самооценки и исполнительской деятельности имеет значение как с теоретической, так и с практической точки зрения.

В плане теории результаты немногочисленных исследований, посвященных корреляции эффективности труда и самооценки, крайне противоречивы и несистематизированы. В сфере практических запросов исполнительская деятельность и ее зависимость от личностных факторов все больше интересует рекрутеров и менеджеров, стремящихся повысить эффективность труда в своей организации.

Проблема исполнения стала исследоваться в XX веке в связи с практическими запросами. В рамках отечественной психологии изучались индивидуальные стили деятельности (Климов, 1996), мотивация труда, динамика представлений личности о себе в экстремальных условиях совместной деятельности (Журавлев, Журавлева, Хащенко, 1994), факторы регуляции поведения и деятельности подчиненного, были выделены социально-психологические свойства и типы исполнения (Журавлев, 1982). Зарубежные психологи также обращались к данной проблематике, но это в основном прикладные, а не теоретические работы.

Проанализировав состояние исследований, направленных на изучение взаимосвязи исполнительской деятельности с личностными факторами, можно сказать, что в последнее время данная проблематика приобретает все большую актуальность. В современной зарубежной психологии развиваются представления об эффективности личности, критерием чего часто считается успешное выполнение задач субъектом при возрастании их сложности. Эффективность личности, таким образом, реконструируется на основе продуктивности ее деятельности (Бороздина, 1999).

В связи с этим представляется целесообразным проследить влияние самооценки на продуктивность деятельности. Так, А. Н. Корнеева (1989) указывает, что на профессиональную деятельность специалиста оказывает влияние параметр высоты самооценки.

Так, неадекватная самооценка не позволяет профессионалу полностью реализовать свои возможности в профессиональной деятельности (Борисов, Кудрявцев, 2003).

При изучении исполнительской деятельности особенно важна профессиональная самооценка, которая может быть рассмотрена как важнейший элемент в структуре профессиональной Я-концепции личности. В свою очередь, профессиональная Я-концепция личности может быть реальной и идеальной. Расхождение между реальной и идеальной профессиональной Я-концепцией может приводить к различным, как негативным, так и позитивным следствиям.

С одной стороны, это может стать источником серьезных внутриличностных конфликтов, а с другой стороны — является источником профессионального самосовершенствования и стремления к развитию личности. Это связано, в частности, со степенью этого расхождения и его внутриличностной интерпретацией.

Поэтому важно изучать не просто недифференцированную самооценку, а конкретные ее составляющие и их соотношение. Именно с самооценочными паттернами, а не с упрощенной обобщенной самооценкой, связаны объяснительные механизмы профессиональной успешности, динамичного развития личности.

Накоплено большое количество эмпирических данных о связи уровня самооценки с другими свойствами личности и типами поведения. Но очень часто эти данные неоднозначны и противоречивы. Рассмотрим исследования, в которых изучается роль самооценки в свете проблемы компетентности, определяемой посредством отношения между успехом и используемыми усилиями при выполнении деятельности. В зависимости от ответа на вопрос о связи между уровнем самооценки и компетентностью личности, эмпирические исследования можно разделить на три основные группы.

Самая большая группа работ с выводом — чем выше уровень самооценки, тем выше компетентность личности. У людей с низкой са-

мооценкой обнаруживается ряд признаков снижения компетентности.

Так, они более внушаемы, менее самостоятельны и способны убеждать своих партнеров по общению. Их низкая самооценка связана с высокой степенью тревожности и стеснительностью, что снижает их социальную компетентность. Они более склонны обращать внимание на негативные моменты в своей работе и чаще отказываются от ее выполнения при возникновении сложностей (Дилова, 1988). У них страх неуспеха доминирует над надеждой на успех, что приводит к уровню притязаний, неадекватному их способностям. Они часто не могут полностью использовать свои потенциальные возможности, боятся ответственной работы, сомневаются, смогут ли преодолеть трудности для достижения поставленной цели.

Как правило, это малообщительные, неуверенные в себе, замкнутые люди. Заниженная самооценка иногда приводит к «выученной беспомощности» — человек заранее опускает руки перед трудностями и проблемами, не верит в свои силы (Толорова, 2002).

Все эти данные интерпретируются не только в смысле отражения реально низкой компетентности в самооценке, но и в том смысле, что низкая самооценка, связанная с неуверенностью в собственных способностях, мешает реализовать свою настоящую компетентность.

Есть, однако, и такие исследования, в которых низкая самооценка — это положительное явление. У людей с низкой самооценкой самопознание более реалистичное, сильнее выражена тенденция к самоанализу, они легче принимают негативную информацию о себе, лучше поддаются педагогическому или терапевтическому воздействию.

Респонденты с низкой самооценкой более гибкие в своем трудовом поведении, чем с высокой. При решении проблем такие люди предпринимают больше ориентировочных и подготовительных действий и поэтому добиваются лучших результатов (Дилова, 1988). Niebisch и Vorverg (1980) приводят данные о том, что у руководителей, успешно выполняющих свою руководящую деятельность, само-

оценка обычно несколько ниже, чем оценки, даваемые им сотрудниками.

Также существуют исследования, где высокая компетентность личности сопровождается средним уровнем самооценки, крайне же высокий ее уровень связывается с полным отсутствием самокритичности, а крайне низкий — с патологической депрессивностью. Но, к сожалению, исследований, сопоставляющих все три уровня самооценки одновременно, гораздо меньше, чем тех, которые сопоставляют только два ее уровня.

Таким образом, компетентность деятельности и самооценочные процессы взаимосвязаны.

С одной стороны, субъект непрерывно оценивает свои собственные действия именно в аспекте их компетентности.

С другой стороны, от адекватного оценивания собственных возможностей в решающей степени зависит адекватность и самой деятельности.

Способность к реалистическому самопознанию можно рассматривать как специальный вид компетентности — рефлексивная компетентность, которая определяется как компонент социальной компетентности. Ряд исследований показывает, что рефлексивная компетентность зависит не только от познавательных возможностей личности, но и от некоторых специфических мотивационных механизмов глубинно-психологического характера (Дилова, 1988).

Подводя итоги анализа исследований исполнения и самооценки, можно сказать, что данная тема приобретает все большую значимость для социальной психологии и нуждается во всесторонней теоретической разработке. Эмпирические исследования взаимосвязи исполнения и самооценки также требуют дальнейшего развития и глубокой интерпретации.

В связи с актуальностью и недостаточной разработанностью рассмотренной проблемы, цель нашей работы — теоретическое обоснование и эмпирическое выявление взаимосвязи особенностей самооценки личности и социально-психологических характеристик ее исполнительской деятельности.

В своем исследовании мы ставим следующие задачи: выявить взаимосвязь между самооценкой и эффективностью исполнительской деятельности; изучить роль социально-демографических факторов в исполнительской деятельности; изучить взаимосвязь типобразующих характеристик исполнительской деятельности и особенностей самооценки; выделить социально-психологические типы исполнительской деятельности.

Выборку в нашем исследовании составили исполнители совместной деятельности (всего 204 человека). В качестве методического инструментария были использованы: методика исследования общей самооценки «Я реальное — Я идеальное» (А. А. Реан, Я. А. Коломинский); методика личностный дифференциал; методики исследования свойств и типов исполнительской деятельности (А. Л. Журавлев) и ее эффективности (О. В. Филатова); авторская методика исследования профессиональной самооценки; методика составления социального портрета руководителя и коллектива.

Проанализировав полученные данные, мы выяснили, что наиболее часто встречаемые типы в исследуемых организациях — это творческий, сверхнормативный, нормативный. Наибольшая эффективность исполнения отмечена у творческого типа, за ним следует сверхнормативный, потом — нормативный. Мы выявили также новые типы исполнения, дополняющие классификацию, предложенную А. Л. Журавлевым.

Описание этих типов представляет интерес для дальнейшей работы в русле данной проблематики. Подвергнув полученные результаты статистической обработке, были сделаны следующие выводы. Во-первых, при возрастании стажа увеличиваются значения таких типобразующих характеристик исполнительской деятельности, как целеустремленность, креативность, заинтересованность, самостоятельность, компетентность, организованность и ответственность.

Другими словами, более старшие сотрудники были оценены руководителями выше как по общему показателю эффективности их деятельности, так и по вышеназванным част-

ным ее проявлениям. Можно предположить, что это объясняется наличием большего опыта и (или) более полной информацией о давно работающих исполнителях. В отношении гендерных факторов отметим следующее: на статистически значимом уровне было выявлено различие между мужчинами и женщинами по одному параметру: первые получили более высокие оценки по показателю компетентности.

Обращаясь непосредственно к исполнению и самооценке, мы выяснили, что эффективность деятельности тесно связана с профессиональной самооценкой и фактором самоуважения в самооценке. Необходимо отметить, что при большом расхождении высоты профессиональной и общей самооценки снижается эффективность исполнения.

Возможно, этот факт объясняется присутствием внутриличностного конфликта, который не может не оказывать определенного влияния на трудовое поведение.

Было выявлено также, что при высокой профессиональной самооценке люди демонстрируют большую самостоятельность исполнения.

Интересно и то, что высокая профессиональная самооценка, диагностируемая с помощью авторской методики, положительно коррелирует с рядом факторов общей самооценки, исследуемой с помощью личностного дифференциала. Это означает, что чем выше профессиональная самооценка, тем выше факторы самоуважения, силы и активности в общей самооценке.

Полученные результаты имеют практическую значимость и могут быть использованы в различных областях: рекрутерами — при отборе и профессиональной подготовке персонала; руководителями — для оптимизации управленческого взаимодействия и повышения эффективности работы подчиненных; преподавателями — в контексте учебных курсов «Психология управления», «Организационное поведение», «Организационная психология».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Борисов, Ю. А., Кудрявцев, И. А. (2003) Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена. Психосемантика // Психологический журнал. Т. 24. № 1. С. 91–103.

Бороздина, Л. В. (1999) Теоретико-экспериментальное исследование самооценки : автореф. дис. ... доктора психол. наук. М.

Дилова, М. А. (1988) Самооценка и компетентность личности // Актуальные вопросы психологии личности. М. С. 118–133.

Журавлев, А. А. (1982) Типы исполнения указаний руководителя и культура управленческого труда // Культура труда как резерв повышения эффективности производства. Уфа. С. 108–110.

Журавлев, А. А., Журавлева, Е. В., Хащенко, В. А. (1994) Динамика представления личности о себе и других (партнерах) в экстремальных условиях совместной деятельности // Психический образ: строение, механизмы, функционирование и развитие. М. С. 85–87.

Журавлев, А. А. (2004) Психология управленческого взаимодействия. М.

Климов, Е. А. (1996) Психология профессионала. М.

Корнеева, Л. Н. (1989) Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности // Вестник ЛГУ. Л. Вып. 4. С. 37–49.

Толорова, Х. Г. (2002) Самоактуализация как важнейший аспект самооценки личности // Психология трудовой деятельности и творчества : сб. статей. М. С. 34–37.

Филатова, О. В. (2003) Рефлексивность как детерминанта деятельности исполнительского типа : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль.

Чеснокова, И. И. (1977) Проблема самосознания в психологии. М.

Hiebisch, H., Vorverg, M. (1980) Sozialpsychologie. Berlin.