

УДК: 159.9:316.77

Водолазська О.О., кандидат психологічних наук, доцент

*Хворостяна Т.М., магістрантка соціально-гуманітарного факультету
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К.Д. Ушинського»*

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ОСОБИСТІСТЮ

УПРАВЛІНСЬКИХ БАР'ЄРІВ

Анотація. Теоретико-методологічний аналіз наукових досліджень свідчить про те, що управлінська діяльність, поєднуючи в собі об'єктивні та суб'єктивні чинники, значною мірою залежить від культури, якої дотримуються основні суб'єкти управлінської діяльності. Створення умов для активізації особистості в конкретному професійному полі з урахуванням дотримання інноваційних вимог є основною функцією управління, незалежно від його професії. Природно постає питання про те, як конкретно діє управлінець в умовах професійно визначеної групи. Вихідним, з нашої точки зору, у даному випадку є погляд С.Л.Рубінштейна на поведінку людини у процесі спілкування та діяльності як на зовнішній вияв її внутрішнього світу, коли основні причини дій містяться у властивих людям емоціях, відносинах, переконаннях, цінностях, спроектованих на переживання умов конкретної ситуації, подолання управлінських бар'єрів та подальший розвиток особистості (Рубінштейн, 2001).

На даному етапі дослідження ми поставили завдання вивчення співвідношення показників переживання управлінських бар'єрів і самозмінювання особистості, для вирішення якого використано наступні методики: «Експрес-діагностика бар'єрів в управлінській діяльності» (М.П.Фетіскін, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов; Тест-опитувальник «Схильність до самозмінювання» О. П. Саннікової та Д. В. Луцикової. Математико-статистична обробка даних здійснювалась методами кількісного аналізу - проведено розрахунок рангової кореляції за Спірменом у програмі SPSS, версія 17,0.

Завдяки отриманим результатам емпіричного дослідження виявлено, що ефективність подолання особистістю управлінських бар'єрів залежить від саморозвитку /самозмінювання особистості самого управлінця. Застосування якісного аналізу довело наявність індивідуально-психологічних особливостей самозмінювання у осіб, котрі розрізняються рівнем переживання управлінських бар'єрів.

Ключові слова: управлінський бар'єр, психологічний бар'єр, переживання, особистість, самозмінювання/саморозвиток.

Актуальність даного дослідження визначається, в першу чергу, труднощами демократичної модернізації сучасної України, які суттєво впливають на шлях перевлаштування країни у напрямку руху до нового суспільства. Саме тому надзвичайно значущою для українських людей є проблема умов здійснення управлінської діяльності і прийняття управлінських рішень, які відповідають стандартам сьогодення.

Використання нових технологій управління сприяє розвитку суспільства та викликає об'єктивну необхідність змін в організаціях. Найменші зміни часто спонукають до виникнення негативної реакції персоналу. Багато хто з членів трудового колективу опирається інноваціям та нововведенням, що стає причиною утворення специфічних психологічних бар'єрів, які постають між управлінцем та персоналом.

Аналіз наукових досліджень свідчить про те, що психологічні бар'єри розглядаються з різних позицій: у залежності від розуміння їхньої природи, сутності і способів аналізу. Так, у загальнопсихологічному контексті бар'єри класифікуються як смислові, емоційні, когнітивні, тактичні. У діяльнісному підході виділяються мотиваційні й операційні, котрі, у свою чергу, виявляються в когнітивній, афективній і поведінковій сферах. Ці розходження знаходять своє відображення у наукових визначеннях психологічних бар'єрів, що розкривають погляди на їхню природу та розвиток (*Массанов, 2014*) .

Так, Р.С.Немов розуміє психологічний бар'єр як внутрішню перешкоду психологічної природи (небажання, страх, невпевненість і т.п.), що заважає людині успішно виконувати певну дію (Немов, 1999).

У психологічному словарі вказано, що психологічний бар'єр – психічний стан, що проявляється в неадекватній пасивності суб'єкта і перешкоджає виконанню йому тих або інших дій. Емоційний механізм психологічного бар'єра полягає в посиленні негативних переживань і установок - сорому, почуття провини, страху, тривоги, низької самооцінки, які асоціюються із виконанням завдання (Петровський, 1985, с.36).

К.К.Платонов зазначає, що психологічний бар'єр - це мотив, який перешкоджає виконанню певної діяльності або дії (Платонов, 1984).

З точки зору М.І.Конюхова, психологічні бар'єри є інтенсивними емоційними переживаннями, частіше негативного плану (сором, почуття провини, страху, тривоги, низька самооцінка й т.п.). Вони заважають діяльності, реалізації особистісного смислу, особистісної потенції (Конюхов, 1996).

У своїй позиції Ф.Є Зеєр спирається на думку, що психологічний бар'єр є складовим елементом механізму професійного зростання управлінця (Зеєр, 1997).

Р.Х. Шакуров розглядає психологічний бар'єр особистості як психологічну категорію, що є необхідною умовою самозмінювання особистості у її професійному становленні (Шакуров, 2001).

Отже, за даними учених, психологічні бар'єри виступають як внутрішні протиріччя, що є рушійною силою розвитку психіки.

Проблема вивчення психологічних бар'єрів особистості управлінця стикається з розглядом таких психологічних феноменів, як стрес, фрустрація, конфлікт, криза, психічна напруга, тривога, смисл та ін. Виконані, за цими напрямками, дослідження відкривають можливість системного підходу до вивчення проблеми переживання психологічних бар'єрів управлінцем.

На нашу думку, ефективність подолання особистістю управлінських бар'єрів залежить як від розуміння значущості управлінських завдань, рівня професійних знань, так і від індивідуальних особливостей, якостей та властивостей людини, зокрема, від саморозвитку самої особистості управлінця.

Це припущення визначило мету нашого дослідження: виявити особливості самозмінювання менеджерів з різним рівнем переживань управлінських бар'єрів.

Емпіричне дослідження проводилось на базі Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського. В дослідженні приймали участь студенти заочної форми навчання фізико-математичного факультету (директори та завучі шкіл Одеси та Одеської області), студенти заочної форми навчання факультету дошкільного виховання (завідувачі та методисти дошкільних закладів) у кількості 52 осіб.

Психодіагностичний інструментарій склали наступні методики: «Експрес-діагностика бар'єрів в управлінській діяльності» (М.П.Фетіскін, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов; тест-опитувальник «Схильність до самозмінювання» (О. П. Саннікова, Д. В. Лущикова), Математико-статистична обробка даних здійснювалась методами кількісного аналізу - проведено розрахунок рангової кореляції за Спірменом у програмі SPSS, версія 17,0.

У межах зазначеного було отримано кореляційні взаємозв'язки між показниками самозмінювання (за методикою О.П.Саннікової та Д.В.Лущикової) та показниками бар'єрів управлінської діяльності (за методикою М.П.Фетіскіна та ін), які викладено у табл.1.

Таблиця 1

Значимі коефіцієнти кореляції між показниками самозмінювання та бар'єрів в управлінській діяльності

Показники	Показники бар'єрів в управлінській діяльності
-----------	---

самозмінювання	КРО	СПО	НПО	ВК	ЗУБ
Р	267**				
К	-238*		-251*	-217*	-241*
ВНД	-263**	-213*	-223*		-305**
ЧС			-203*		-216*
ЗСз			-223*		-275**

Примітка. 1) Коми та нулі опущені; 2) ** значущий кореляційний зв'язок на рівні $p < 0,01$; *- значущий кореляційний зв'язок на рівні $p < 0,05$; 3) Умовні скорочення шкал управлінських бар'єрів: КРО - конфліктність робочої обстановки; СПО - ступінь перевантаження у процесі виконання своїх обов'язків; НПО - невизначеність положення в організації; ВК - взаємини з керівництвом; ЗУБ – загальний показник управлінських бар'єрів; 4) Умовні скорочення показників самозмінювання: Р – рефлексивність; К – конативний компонент; ВНД – відкритість новому досвіду; ЧС – чутливість до сигналів; ЗСз – загальний показник самозмінювання.

Встановлено, що показник конфліктності робочої обстановки (КРО) демонструє додатній зв'язок з показником рефлексивності (Р) на 1% рівні, від'ємні зв'язки з показником конативного компоненту (К) ($p < 0,05$) і з показником відкритості новому досвіду (ВНД) ($p < 0,01$), що показує схильність до самоаналізу, роздумів над поведінкою з перспективою власного змінювання, але низьким рівнем «дійової» активності, спрямованої на досягнення бажаних особистісних і поведінкових змін та відсутність прагнення до розширення досвіду, пов'язаного із самозмінюванням.

Показник СПО (ступінь перевантаження у процесі виконання своїх обов'язків) виявив від'ємний зв'язок з показником ВНД (відкритість новому досвіду) ($p < 0,05$), що свідчить про схильність до надання переваги звичному образу життя.

Невизначеність положення в організації (НПО) демонструє на 5% рівні значущі від'ємні кореляційні зв'язки з показником конативного компоненту (К), показниками відкритості новому досвіду (ВНД), чутливості до

стимуляторів самозмінювання (Ч) і загальним показником самозмінювання (ЗСз). Це говорить про відсутність тенденції прагнення і бажання змінювати себе, низький рівень чутливості до зовнішніх і внутрішніх стимулів самозмінювання.

У показника ВК (взаємини з керівництвом) виявлено від'ємний п'ятипроцентний зв'язок з конативним компонентом (К), що говорить про відсутність конкретних дій та спроб змінюватися.

У цілому, кореляційний аналіз показав наявність специфіки взаємозалежних зв'язків переживання управлінських бар'єрів і самозмінювання. Натомість, зазначені показники, як психологічні характеристики, взаємно підсилюють одна одну. Для того, щоб розглянути цю особливість більш детально, був застосований метод «асів» (Саннікова, 1995). При відборі представників груп з високими і низькими проявами переживання управлінських бар'єрів попередньо «сирі» бали переводилися у процентилю. Саме таким чином розподіл значень наближався до нормального розподілу. Це і дало нам можливість виділити групи осіб з високим значенням (четвертий квартиль розподілу – від 75 до 100 процентилю) загального показника управлінських бар'єрів і низьким значенням цього показника (перший квартиль розподілу – від 0 до 25 процентилю). Отже, у результаті якісного аналізу виявлено і сформовано групу осіб (УБ+) – (n=7) з високим значенням показника переживання управлінських бар'єрів і (УБ-) – групу осіб (n=9) з низьким значенням загального показника переживання управлінських бар'єрів (ЗУБ).

На рис. 1 наведені профілі самозмінювання осіб, які розрізняються за рівнем переживання управлінських бар'єрів. Візуальний аналіз профілів показав, що кожен з них має свою конфігурацію та особливості розташування відносно середньої лінії ряду (50-й процентиль).

Як видно з рис.1, представники групи з високим рівнем переживання управлінських бар'єрів (УБ+) при схильності до самозмінювання старанно проводять самоаналіз, підкріплюючи його роздумами про динаміку процесу

самозмінювання (P+). Але розуміння перспектив самозмінювання затруднюється емоційними проявами (ПС-), тенденцією до зниження «дійової» активності, спрямованої на досягнення бажаних і необхідних особистісних та поведінкових змін (КК-), чутливістю до зовнішніх і внутрішніх «провокацій» до самозмінювання (ЧС-), що призводить до надання переваги звичному образу життя(ВД-).

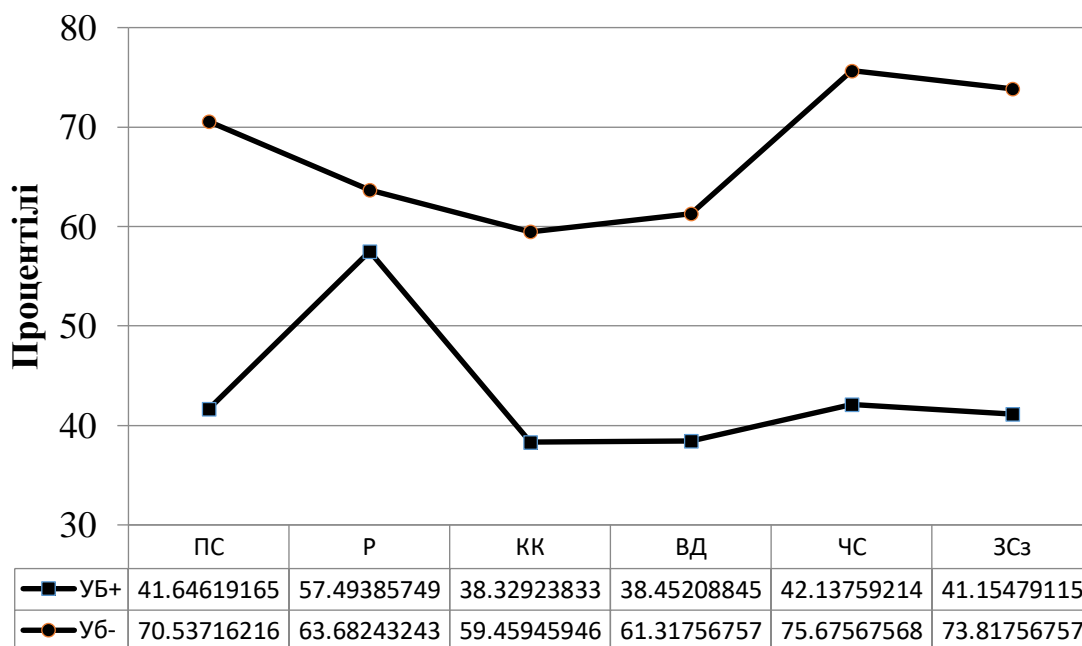


Рис.1. Профілі самозмінювання груп осіб з різним рівнем переживання управлінських бар'єрів

Профіль групи осіб з низьким рівнем переживання управлінських бар'єрів (УБ-) характеризується здатністю субекта вибірково, за активним проявом емоцій (ПС+), сприймати сигнали навколишнього середовища (побажання оточуючих, соціальні очікування, образи) і внутрішні сигнали (відчуття незадоволеності собою, події власного життя тощо)(ЧС+). Роздуми над власною поведінкою, своїм досвідом (P+) спонукають особистість до здійснення конкретних дій, спроб, самокорекції думок (КК). Це дозволяє розширювати межі реалізації власних можливостей змінювання та саморозвитку (ВД+).

Таким чином, як кількісний, так і якісний аналіз дослідження підтвердив існування протиріччя, яке з одного боку, підкреслює деструктивну роль

переживання управлінських бар'єрів, що може призвести до повного припинення управлінських дій. З іншого боку, людина у процесі управлінської діяльності, зустрівшись із перешкодою, мобілізує свої енергетичні ресурси на її подолання, актуалізує свою активність, піднімаючись на якісно новий рівень у самозмінюванні, що сприяє успішності управлінської діяльності.

Література.

1. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности. *Психологический журнал*. Т. 18. 1997. № 6. С. 35–45.
2. Конюхов Н.И. Словарь-справочник по психологии. М.: Наука, 1996. 160с.
3. Краткий психологический словарь / сост. : Л.А. Карпенко / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М. : Политиздат, 1985. 495с.
4. Массанов А.В. Психологічні бар'єри у професійному самовизначенні особистості . *Психологія і суспільство*. 2014. № 2. С. 73-89.
5. Немов Р.С. Основы психологического консультирования: Учеб. для студ. педвузов . М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 394 с.
6. Платонов К.К. Краткий психологический словарь системы психологических понятий: учеб. пособие для заведений профтехобразования. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Высш. шк., 1984. 174с.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2001. 720 с.
8. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре личности. Одесса: Хорс. 1995. 264 с.
9. Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности. *Вопросы психологии*. 2001. №1. С. 3-18.

Vodolazskaya O.O., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

Khvorostyana T.M., master student of social and humanitarian faculty
State institution "South-Ukrainian National Pedagogical University named after KD Ushinsky "

PECULIARITIES OF PERSONALIZATION OF PERSONALITY MANAGEMENT BARRIERS

The study of the problem of the personality experience of managerial barriers is based on the statements of S. L. Rubinstein, in that human behavior in the process of communication and activity is an external expression of its inner world, when the main causes of action are contained in people's emotions, attitudes, beliefs, values, designed to experience the conditions of a particular situation, overcoming managerial barriers and further development of personality (Rubinstein, 2001).

At this stage of the study, we set the task of studying the ratio of indicators of the experience of managerial barriers and self-transformation of the individual, for the solution of which the following methods were used: "Express-diagnostics of barriers in management" (MP Fetiskin, VV Kozlov, GM Manuilov Test Questionnaire "Tendency to Self-Change" by O. P. Sannikova and D. V. Lushchikova Mathematical-statistical processing of data was carried out by methods of quantitative analysis - the calculation of the Spearman rank correlation in the SPSS program, in rsiya17,0.

Thanks to the results of the empirical research, it was found that the effectiveness of overcoming the personality of managerial barriers depends on self-development / self-modification of the personality of the manager himself. The use of qualitative analysis proved the presence of individual psychological features of self-change in people who differ in the level of experience of administrative barriers.

Key words: managerial barrier, psychological barrier, experience, personality, self-change / self-development.