

АГРЕССИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье приводятся данные теоретико-эмпирического исследования специфики социальной адаптации у менеджеров, различающихся степенью проявления агрессивных и враждебных реакций, а также доминирующей формой агрессии. Установлено, что в современной социальной практике определенный уровень агрессии у менеджеров является оптимальным для эффективной социальной адаптации.

В статье излагаются результаты теоретико-эмпирического исследования особенностей социальной адаптации менеджеров с разными проявлениями агрессии.

Исследование социальной адаптации личности имеет давнюю традицию в психологической науке, что определило наличие множества подходов в понимании сущности данного явления. В наиболее общем виде идея адаптации отражает возможность установления гармонии во взаимоотношениях личности и общества, динамичного равновесия в системе их взаимодействия [8]. Именно социальная адаптация обеспечивает организацию микросоциального взаимодействия, формирование адекватных межличностных отношений, учет ожиданий окружения и достижение социально значимой цели [2].

Одним из наиболее интересных и дискуссионных является вопрос о роли агрессии как крайне распространенной формы поведения в современном обществе в социальной адаптации личности. В психологической литературе в связи с этим обнаруживаются диаметрально противоположные теоретические позиции. С одной стороны, признается, что агрессия, которая по своей сущности предполагает нанесение вреда (физического или психологического ущерба) другому человеку или группе, связана с заострением отношений, нарушениями системы взаимодействия на разных социальных уровнях, является крайне неблагоприятным фактором социальной адаптации (Г. М. Андреева, О. Б. Бовть, С. Г. Шебанова, Ф. Патаки и др.). С другой стороны, указывается, что агрессия как проявление активности личности в определенной степени позволяет решать ряд задач в процессе социальной адаптации, в частности, отстаивание собственного Я, защита своих интересов, реализация ассертивного поведения, что не мешает интеграции личности с обществом, но переводит взаимодействие между ними на качественно другой уровень (Н. Г. Кользаева, А. А. Реан, Е. Фромм) [6, 7, 8].

В литературе указывается, что агрессия – это поведение, которое может проявляться в виде реакции индивида, пребывающего перед дилеммой достижения желаемого результата и избегания неудачи (К. Левин, Н. Миллер, Х. Хекхаузен); защиты личностного самоотношения, самоутверждения (Л. М. Аболин, Ю. Д. Бабаева, Г. А. Вартоян, И. А. Васильев, Б. И. Додонов); проявления индивидом собственных негативных чувств в ответ на разнообразные неблагоприятные, в физическом и психологическом отношении, жизненные ситуации (Н. К. Аксанова, К. Бютнер, А. Л. Лисовик); действия, направленного на достижение значимых целей (Н. В. Алкина, Д. Аткинсон, Н. Мюррей, Р. Спирс, Н. Фивер); приобретенной в процессе научения модели социального поведения (Г. М. Андреева, А. Бандура, О. Б. Бовть, Я. Волавка, С. Г. Шебанова) [5]. Все эти аспекты указывают на включение агрессии в процессы социальной адаптации личности, важнейшими критериями которой является достижение поставленных целей на основе приобретенных в ходе социализации форм поведения, интеграция со средой, самореализация, эмоциональный комфорт [3].

Наша задача заключается в том, чтобы уточнить, какую роль играет агрессия как форма поведения в решении профессиональных задач современного менеджера и насколько она способствует его социальной адаптации.

Специфика профессиональной деятельности менеджера связана с реализацией управленческих функций, необходимостью активного влияния на другого человека и организацию в целом ради реализации цели, достижения высокого результата деятельности, что во многом предполагает проявление разных форм агрессии [1, 4]. Такое поведение соответствует укоренившимся в нашем обществе социальным моделям, ожиданиям окружения, отражает доминирующие тенденции в динамике структуры ценностей современных руководителей, как-то: преимущественная ориентация на экономические ценности, ярко выраженная материальная заинтересованность; формирование индивидуалистической направленности; повышение социальной чувствительности к финансовым доходам других членов трудового коллектива. Поощряется проявление таких качеств, как сильно выраженное стремление к первенству, социальным достижениям, конкурентной борьбе, яркое проявление активности, амбициозности, стремительности и инициативности. Такая личность при встречах с преградами на пути к реализации цели может проявлять не только настойчивость, но и агрессивность, и в том случае, если это приводит к успеху в деятельности, такая форма поведения, как правило, одобряется [4]. Таким образом, социальные модели, ожидания и подкрепления способствуют использованию менеджерами именно агрессивных форм поведения ради реализации цели, достижения высокого результата деятельности и самоутверждения, т.е. приводят к успеху в социальной адаптации.

Обобщение теоретических данных показало, что агрессию можно рассматривать как фактор социальной адаптации менеджера. Эмпирическая проверка высказанного предположения предусматривала исследование особенностей социальной адаптации менеджеров с разной спецификой агрессии. С этой целью были отобраны следующие психодиагностические методики: Методика диагностики социальной адаптации К. Роджерса и Р.Даймонда и Методика диагностики показателей и форм агрессии А.Басса и А. Дарки. Выборку составили менеджеры различных предприятий – 52 человека. Сбор эмпирических данных и их первичная обработка проведены слушательницей ФПО «Психология» Еленой Бабюк.

С помощью методов качественного анализа (метод «асов») по результатам диагностики мы разделили испытуемых на группы. По уровню выраженности агрессивных реакций, а именно по степени проявления физической, вербальной и косвенной агрессии, выделяются лица, явно проявляющие агрессию, не скрывающие этого («агрессивные») и лица, открыто не показывающие агрессию в поведении, высказываниях (условно «неагрессивные»). При этом агрессивных лиц отличает стремление использовать физическую силу, выражать свои эмоции посредством агрессивных форм вербального поведения (ругань, крик и т.д.), высказываться против других людей, угрожать им, желать зла, насмехаться и сплетничать. Соответственно группа неагрессивных лиц отличаются отсутствием подобных внешне выраженных эмоционально-поведенческих проявлений. По степени проявления таких форм агрессии, как подозрение и обида, рассматриваются «враждебные» и «невраждебные» личности. Для лиц, вошедших в первую группу, свойственно недоверие и осторожное отношение к окружающим, что вытекает из убеждения об их недобрых намерениях, проявлениях зависти и ненависти. Эти особенности вызваны чувством гнева, неудовлетворенности, обиды. Лица, отличающиеся низким уровнем враждебности, не характеризуются устойчивыми переживаниями подобных негативных чувств и наличием недоброжелательных установок в отношении окружающих и мира в целом.

Рассмотрим особенности социально-психологической адаптации, выявленные в каждой из выделенных групп с помощью метода «профилей», что наглядно представлено на рисунках 1 и 2. На графиках на оси ОХ обозначены показатели социально-психологической адаптации, на оси ОУ - процентильные показатели. Средняя линия проходит через точку 50 процентилей. Все оценки, расположенные выше средней линии ряда, свидетельствуют о высоком уровне выраженности соответствующего показателя. Оценки, расположенные ниже средней линии ряда, указывают на низкий уровень.

На рис. 1 изображены профили социальной адаптации у менеджеров с разным уровнем выраженности агрессивных реакций.

На рисунке наглядно представлено, что группы менеджеров с разным уровнем выраженности агрессивных реакций отличаются спецификой социально-психологической адаптации. Каждый из представленных профилей имеет свою конфигурацию и особенности расположения относительно средней линии ряда. В определенных точках графика профили сходятся, что свидетельствует об отсутствии отличий по ряду показателей, например, адаптивности, дезадаптивности, эмоционального дискомфорта, внутреннего контроля и доминирования. Однако нас интересуют в первую очередь те показатели, которые занимают противоположные позиции на графике, что свидетельствует о наличии отличий между изучаемыми группами. К ним относятся: непринятие себя, принятие других, непринятие других, эмоциональный комфорт, внешний контроль, ведомость и эскапизм.

Получены также данные о статистически значимых различиях (по t-критерию Стьюдента) между группами агрессивных и неагрессивных менеджеров по показателям «непринятия себя» ($p \leq 0,05$), «ведомость» ($p \leq 0,05$), которые значительно выше в группе неагрессивных лиц, «эмоциональный комфорт» ($p \leq 0,05$), более выраженным в группе агрессивных лиц.

При анализе профилей мы выделили те показатели в каждой группе, которые в наибольшей степени отклоняются от средней линии как в сторону высоких значений, так и в сторону низких (табл. 1). Именно их группировка дает возможность установить и описать психологические особенности социально-психологической адаптации менеджеров с разным уровнем выраженности агрессивных реакций.

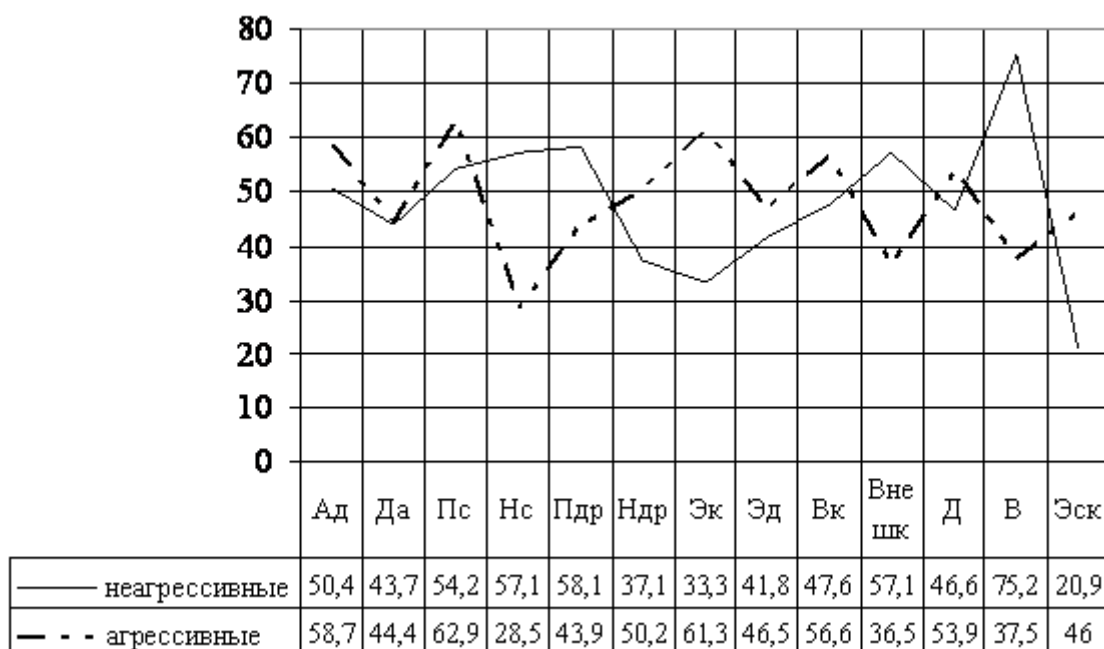


Рис. 1. Специфика социальной адаптации менеджеров с разным уровнем выраженности агрессивных реакций

Примечание. Условные сокращения: Ад – адаптивность, Да – дезадаптивность, Пс – принятие себя, Нс - непринятие себя, Пдр – принятие других, Ндр – непринятие других, Эк – эмоциональный комфорт, Эд – эмоциональный дискомфорт, Вк – внутренний контроль, Внешк – внешний контроль, Д – доминирование, В – ведомость, Эск – эскапизм.

Таблица 1

Комплекс наиболее и наименее выраженных показателей социально-психологической адаптации у менеджеров, различающихся по уровню выраженности агрессивных реакций

	Ранг	Группа с высоким уровнем агрессивных реакций (агрессивные)	Группа с низким уровнем агрессивных реакций (неагрессивные)
Пространство выраженных значений	1	Принятие себя (Пс)	Ведомость (В)
	2	Эмоциональный комфорт (Эк)	
Пространство невыраженных значений	1	Непринятие себя (Нс)	Эскапизм (Эск)
	2	Внешний контроль (Внешк)	Эмоциональный комфорт (Эк)
	3	Ведомость (В)	Непринятие других (Ндр)

Данные, представленные в таблице показывают, что у агрессивных менеджеров отмечается удовлетворительный, выше среднего уровень социальной адаптированности, наиболее характерными показателями которой является принятие себя и эмоциональный комфорт. Наименее свойственными для них особенностями является непринятие себя, внешний контроль и ведомость. Выявленные факты показывают, что наличие определенного уровня агрессивных реакций помогает менеджерам занимать более активную инициативную позицию, не быть управляемым извне, что и определяет их общее позитивное самоотношение. Можно говорить об их достаточной удовлетворенности, ощущении самостождественности, о сбалансированном эмоциональном состоянии. Именно для таких личностей свойственна внутренняя адаптированность в таких важных ее проявлениях, как субъективное благополучие и отсутствие внутренних конфликтов.

У неагрессивных менеджеров отмечается преимущественно средний уровень социальной адаптированности, но у них излишне выражена ведомость, то есть склонность к несамостоятельному, зависимому поведению. Такие личности в принятии решений руководствуются чужим мнением, зависимы от авторитетов и окружения в целом. При позитивном отношении к окружающим они ощущают трудности с самоутверждением, о чем и свидетельствует отсутствие переживания эмоционального комфорта, которое является важным показателем адаптированности человека.

Кроме того, установлено, что специфика адаптации связана не только с уровнем выраженности агрессивных реакций, но и с их доминирующей формой (физическая или вербальная).

Менеджеры с высоким уровнем физической агрессии характеризуются переживанием эмоционального комфорта, удовлетворенности, принятием себя. Для них не свойственна ведомость и внешний контроль. Такие личности не склонны прислушиваться к мнению других, поддаваться влиянию со стороны окружения, не допускают какого-либо внешнего руководства. Они не склонны полагаться на чью-то помощь или участие в их делах, решают свои проблемы самостоятельно, очевидно, в грубой, брутальной манере. При этом не ощущают чувства вины. Конфликты с окружением, драки, рукоприкладство рассматриваются как доказательство собственной силы, как путь самоутверждения, что и выступает основанием эмоционального комфорта и принятия себя. Поэтому внутренний аспект адаптации у этих лиц отличается позитивной направленностью.

Группа лиц с высоким уровнем вербальной агрессии характеризуется адаптивностью, внутренним контролем, склонностью избегать проблемных ситуаций. Такие личности не желают прямо выразить свою позицию, настроены на поиск компромиссов с окружением. Отличаются гибкостью поведения, не испытывают трудностей, связанных с адаптацией к окружению, не противопоставляют себя обществу. Редко открыто выражают агрессию или проявляют ее так, чтобы не нарушать отношения с окружением. При этом также не рассчитывают на чью-то помощь и не ощущают зависимости от внешних обстоятельств.

Следовательно, эти группы лиц одинаково достигают достаточного уровня социальной адаптации, но за счет разных психологических механизмов и стратегий поведения. Для них ведущими являются разные аспекты адаптированности: для лиц с доминированием физической агрессии – это ощущение удовлетворенности и позитивное самоотношение; для лиц с доминированием проявлений агрессии в вербальной форме – это контакт с окружением, отсутствие проблем в отношениях.

На рис. 2 представлены сводные профили, отражающие специфику социальной адаптации менеджеров с разным индексом враждебности.

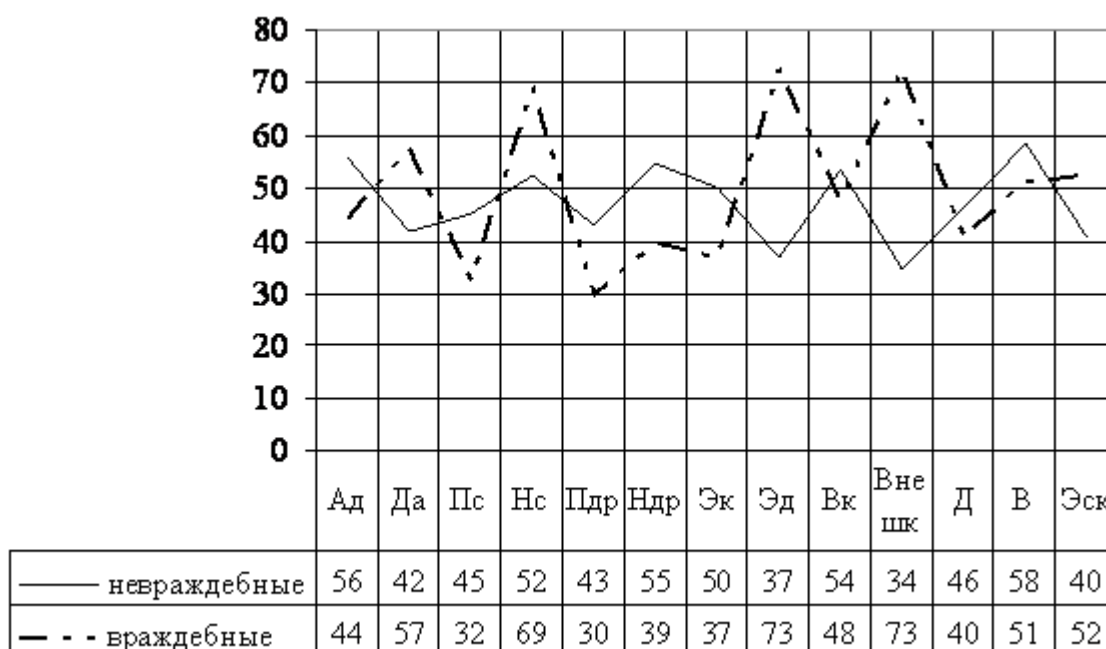


Рис. 2. Специфика социально-психологической адаптации менеджеров с разным индексом враждебности

Анализ профилей, представленных на рисунке, показывает, что в изучаемых группах по ряду показателей отмечаются различные, иногда противоположные тенденции. Установлены также статистически значимые различия (по t-критерию Стьюдента) между группами с разным уровнем враждебности по показателям «эмоциональный дискомфорт» ($p \leq 0,05$) и «внешний контроль» ($p \leq 0,01$), которые доминируют в группах с высоким индексом враждебности.

В результате выявления наиболее выраженных показателей в каждом профиле установлено, что у лиц с высоким индексом враждебности доминируют показатели эмоционального дискомфорта, внешнего

контроля и неприятия себя. Наименее свойственны этой группе: принятие других, принятие себя, эмоциональный комфорт. Именно эти личности пребывают в состоянии внутреннего и внешнего конфликта, явного или скрытого, что сопровождается переживанием эмоционального дискомфорта, душевного неблагополучия и характеризуется нарушением интеграции с окружением, средой и определяется как дезадаптация. Высокие значения показателя внешнего контроля в этой группе является целиком логичным результатом, поскольку человек с враждебными установками склонен обвинять других в случае несчастья, видеть причины своих неудач во внешнем пространстве, что дополнительно создает условия для конфликта.

Лица с низким индексом враждебности не отличаются четко выраженными особенностями социальной адаптации. Наиболее выраженным в этой группе является показатель «ведомость», но он не выходит за пределы среднего уровня, что можно интерпретировать как тенденцию к сотрудничеству с окружающими, настроенность на согласие, готовность прислушиваться к мнениям окружающих, подчинять свои действия интересам других лиц.

Полученные данные в совокупности указывают на то, что определенный уровень агрессии является фактором, способствующим более эффективной социальной адаптации менеджера, поскольку помогает личности отстаивать свое Я, проявлять асертивность и действовать более самостоятельно и уверенно. Низкий уровень ее выраженности хотя и настраивает на позитивные отношения с окружением, однако не помогает личности стать самостоятельной и авторитетной в этих отношениях, что и вызывает определенные личностные трудности и внутренние конфликты. Однако проявления враждебности напрямую приводят к социально-психологической дезадаптации менеджеров, о чем свидетельствуют скрытые или явные внутренние и внешние конфликты, высокое психоэмоциональное напряжение, эмоциональный дискомфорт. Таким образом, адаптивный или дезадаптивный характер агрессии зависит от уровня ее выраженности, доминирующей формы проявления и от особенностей ситуации или среды, к которой приспособливается человек.

Представленные результаты позволяют уточнить представления о позитивных аспектах агрессии как формы поведения, ее адаптивной функции. Вместе с тем данный вопрос требует своего дальнейшего изучения в контексте характеристик самой среды, в которой рассматриваются процессы взаимодействия личности и окружения, поэтому представляется интересным исследование выбранного аспекта у представителей различных профессиональных и социальных групп.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Основы психологии управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: Университет внутренних дел, 1999. – 528 с.
2. Владимирова И. М. Особенности психической адаптации лиц с различными свойствами темперамента к процессу обучения в военно-медицинском вузе : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / И. М. Владимирова. – СПб, 2001. – 20 с.
3. Жмыриков А. Н. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / А. Н. Жмыриков. – К., 1989. – 15 с.
4. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : [учебное пособие] / Т. С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
5. Колызаева Н.Г. Формирование адаптивных характеристик личности у студентов в начальном периоде обучения: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук 19.00.07 «Возрастная и педагогическая психология» / Н.Г. Колызаева. – Л., 1989. – 15 с.
6. Мазоха І. С. Індивідуально-психологічні особливості агресивності особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / І. С. Мазоха. – Одеса, 2008. – 20 с.
7. Крейхи Б. Социальная психология агрессии / Б. Крейхи. – СПб.: Питер, 2003. - 336 с.
8. Реан А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.

Подано до редакції 05.09.12