



Характер взаимосвязи особенностей Я-концепций и притязаний студентов-психологов

Шумихина А.В.

В статье предложено разработанное автором определение понятия «притязание», описан комплекс устойчивых характеристик притязания личности. Приведены результаты эмпирического исследования направления, силы и знака взаимосвязей между комплексом особенностей Я-концепции и притязания студентов-психологов.

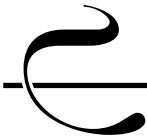
Ключевые слова: Я-концепция, притязание личности, взаимосвязь.

В предыдущих работах [4, 5] нами раскрывались и доказывались положения о наличии взаимосвязей между характеристиками Я-концепции и притязания личности на материале проведенного автором теоретико-эмпирического исследования. Цель настоящей статьи – выявить направление, силу и знак взаимосвязей между комплексом особенностей Я-концепции и притязания личности.

В основе представляемого исследования лежит теоретическое положение о наличии различных трактовок понятия «притязание», которые позволяют выделить целевой, потребностно-мотивационный, личностно-диспозициональный и оценочный аспекты изучения притязания [4]. Притязание личности мы понимаем как мотивационно-целевое личностное образование, проявляющееся в стремлении к достижению субъективно приемлемого результата в значимых сферах жизнедеятельности.

Притязание как личностное образование характеризуется по ряду устойчивых признаков, которые можно разделить на основе представлений о характеристиках любого системного объекта на пространственные, временные, интенсивностные и информационные. Пространственная характеристика притязания конкретизируется в содержании притязания, включающем желаемые субъективно приемлемые достижения, на которые нацелена личность в значимых сферах жизнедеятельности. Временная характеристика притязания эмпирически проявляется в предполагаемых временных затратах необходимых для достижения идеальной цели, удовлетворения потребности, выходящей за пределы актуальной ситуации. Интенсивностная характеристика воплощается в количестве попыток, предпринимаемых субъектом для реализации притязания. Информационная характеристика притязания проявляется в степени детализированности ведущего содержания притязания.

Уровень притязаний представляет собой стереотип тактики целеполагания [1], характерный для личности и эмпирически фиксируемый в ситуации психологического эксперимента. Он проявляется через параметры высоты, устойчивости, адекватности. Фактически уровень притязаний рассматривается как ситуативное проявление притязания личности.



Я-концепция понимается нами как система представлений человека обо всех возможных проявлениях себя, сопряженных с эмоционально-ценностным отношением, эмпирически изучаемая через комплекс пространственных, временных, интенсивностных, информационных характеристик [2].

Предметом настоящего исследования выступает взаимосвязь Я-концепции (ее конкретных характеристик) и характеристик притязания личности. Целью исследования выступило изучение содержания и характеристик притязания студентов в связи с особенностями их Я-концепции. Для проверки выдвинута следующая гипотеза: в зависимости от вида Я-концепции между характеристиками притязания личности и Я-концепции могут быть выделены взаимосвязи различного направления, силы и знака.

Методы исследования: самоописания и их контент-анализ; анкетирование; психологический эксперимент; психологическое тестирование; факторный и регрессионный анализ, критерии непараметрической статистики. В качестве объекта исследования выступили вербальные версии самоописаний 111 студентов 1-2 курсов психологического факультета. Выбор респондентов обусловлен, с одной стороны, особенностями влияния стадии профессионального становления на личность [2, 3]; с другой стороны, особенностями будущей профессии психолога, ориентирующей субъекта на рефлексию.

На основе ведущего содержания вербальных самоописаний (по результатам факторного анализа) выделены 4 группы респондентов, отличающихся определенным видом Я-концепции и соответствующими особенностями притязания личности и уровня притязаний. В качестве критерия определения вида Я-концепции выступила интенсивностная характеристика, представленная субъективной значимостью личностных черт. Значимость для личности тех или иных черт способствует как их большей осознанности и устойчивости, так и общей согласованности Я-концепции [2]. С помощью метода множественной линейной регрессии, а также построения регрессионных графов нами был определен характер связей между особенностями Я-концепции и притязания личности.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты. Для «Инструментально-интенциональной Я-концепции, ориентированной на будущее» характерно определяющее влияние характеристик притязания на характеристики Я-концепции, проявляющееся в усилении пространственной характеристики Я-концепции посредством временной и информационной характеристик притязания личности. Т.е. отодвигая перспективу реализации притязания и осознавая его содержание, студенты-психологи концентрируются на собственных актуальных устойчивых, характерологических чертах.

Для субъектов с «Экспрессивной Я-концепцией» характерно отсутствие взаимосвязей между характеристиками Я-концепции и характеристиками притязания, что указывает на их относительную автономность. В то время как высота самооценки и уровня притязаний студентов 2 группы прямо взаимосвязаны друг с другом.

Для «Интенциональной Я-концепции, ориентированной на будущее» характерно определяющее влияние характеристик притязания на характеристики



Я-концепции, посредством пространственной и информационной характеристик притязания. При этом пространственная и информационная характеристики притязания оказывают различное по силе и знаку воздействие на характеристики Я-концепции. Это проявляется в том, что притязание на профессиональное мастерство и компетентность снижает концентрированность студентов на актуальных жизненных обстоятельствах и событиях, а также препятствует осознанию ими собственных желаний, намерений и интересов.

Для субъектов с «Инструментальной Я-концепцией, ориентированной на настоящее» свойственны различные по направлению, силе и знаку взаимосвязи между характеристиками Я-концепции и характеристиками притязания, что свидетельствует о тесном взаимодействии указанных психологических образований. При этом определяющим является влияние характеристик Я-концепции на характеристики притязания. Это проявляется в том, что осознанию респондентами притязания на привлекательные профессиональные навыки и компетентности способствует восприятие собственных устойчивых, характерологических черт, а также детализированность представлений об актуальных навыках, умениях и знаниях.

Итак, в результате теоретико-эмпирического исследования нами установлена зависимость характера взаимосвязей между Я-концепцией и притязанием личности от вида Я-концепций студентов-психологов; выявлены и определены различные по направлению, знаку и силе взаимосвязи между характеристиками Я-концепции и характеристиками притязания личности.

Литература

1. Бороздина Л.В., Видинская Л. Притязания и самооценка // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 1986. – № 3. – С. 21-30.
2. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ. – Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2004.
3. Джанерьян С.Т., Прокопьева Е.В. Особенности профессиональной Я-концепции на начальных этапах профессионального становления психологов // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2000. – Вып. 5. – Ч. 2. – С. 219-222.
4. Шумихина А.В. Теоретико-эмпирическое противоречие в изучении притязаний // Психология XXI века. – СПб., 2007. – С. 111-112.
5. Шумихина А.В. Взаимосвязь характеристик видов Я-концепции студентов-психологов и особенностей их притязаний // Российский психологический журнал. – М.: КРЕДО, 2008. – Т. 5. – № 4. – С. 90-92.



Interaction styles of an authoritative leader

Antonyan E.Y.

In article representations of workers of various organizational cultures about styles of interaction of the authoritative head are considered. Objective and subjective character of «authority» is shown.

Article can be of interest for experts in the field of social psychology, psychology of management and organizational management. Research can become a basis for working out trainings directed on increase of efficiency of manager's competence

Key words: *Style of interaction, authority, authoritativeness, authority of a post, authority of the person, function of the head, organizational culture, participate organizational culture, enterprise organizational culture, organic organizational culture, bureaucratic organizational culture.*

The category of 'authority' has both psychological and economic definitions, as the leader's authority in a group stands as one of the main criteria for effective management [1, 3].

If viewed from management psychological aspect, there exist various viewpoints for the nature of authority most of them having in common its interpretation as a means of manager's influence over his/her subordinates [1, 3]. Among the definitions found A.A. Zhuravlyov's and Meskon's ones sound more interesting as they fully imply the content of other approaches. Thus, A.A. Zhuravlyov defines authority as "an integrity of specific properties reflecting the stable system of a manager's influence over the personnel" [3], whereas Meskon determines it as "manager's habitual way of behaving with his/her subordinates expressed in having influence over them, as well as promoting them for company's goals achievement" [3]. In other words, authority is specified here as a method of management or a manager's targeted influence over subordinates. However, taking authority as a method of influence, it should be noted that modes of management differ based on the economy development level with manager's authority being basically objective and property of the management personnel. Sometimes this component of manager's authority is called "authority of position". It is worth mentioning that many authors find manager's authority consisting of the following two components: authority of position and authority of personality [3].

Hence, it would be incorrect to perceive authority as a certain context for individuality manifestation. The manager's personal qualities, how essential they would be, are far from being the only factors forming the managing authority typical of a manager. These factors include the authority's subjective origin and character, and yet as mentioned above authority has got a general objective basis. Subjective factors here reveal the manager's personality, whereas the objective ones get formed under the impact of the environment. Organizational culture being one of the authority-making objective factors positively affects the authority of an enterprise manager.



Acknowledging the presence of the two components, the authority of position and the authority of personality in a manager's authority and figuring manager's personal authority as a combination of his production function and the function of regulating the interpersonal relations among his employees, one can suppose that the managers who have succeeded in refracting their style of interaction with subordinates through the prism of the company environment peculiarities, are considered to be more authoritative.

In 2004-2007 a research was conducted in 12 commercial organizations located in the cities of Krasnodar and Kurganinska in Krasnodar Territory with the aim of studying managers' authority.

The "sampling" included subordinates (deputy directors, heads of divisions) of 60 managers with a total number of 600 people, 10 subordinates of every manager.

Manager's authority study was carried out through T. Liri's interpersonal relationships diagnostic test in L.N. Sobchik's adaptation. The test revealed the predominant type of a manager's interrelations and interactions with people in self and mutual estimation process. It was provided to the sampled subordinates who acting with a group of experts evaluated the ideal authoritative manager's personality.

Upon the calculation of the scores a discogram (profile) was compiled reflecting this or that option of interpersonal relationships.

The analysis of the presentations on ideal authoritative leader's interaction style, submitted by respondents from various organizations (subdivisions) resulted in the exposure of the following style of a leader's interaction.

The I, II and III octants got the highest scores (9.5, 9.2 and 9.4 scores correspondingly). According to L.N. Sobchik, the types of interpersonal relations for these octants are characterized with predominating non-conforming tendency and disposition for disjunctive (conflicting) manifestations (III), opinion independence, obstinacy in standing up for his/her own viewpoint, tendency for leadership and domination (I and II). These features are also an indicator for a leader style of interaction through vertical hierarchy, as well as for optimism, responsiveness, high activism, high motivation for progress, hyperclaiming, swiftness in decision making. It is a reaction of the type "here and now", tendency for spontaneous self-realization, aggressive position, urge towards leading others and bending them in his/her will. The image of an authoritative leader depicted by respondents is talented with the very features mentioned.

However the analysis of the data received revealed that the descriptions of an ideal authoritative manager vary in different organizations, which is in our opinion due to organizational culture (OC) specificity. Interview held with managers made review of this supposition available.

Out of 12 organizations interviewed 5 have organizational culture of bureaucratic type, 3 of participative type, 3 of organical type and 1 of entrepreneurial one.

It is interesting that indexes exceeding 8 scores (indexes from 4 to 8 scores are characteristic of harmonious personalities) in octants correspond to the OC peculiarities. Thus, high indexes for the first octant (commanding-leading) – impatience for



criticism, didactical style of statement, urge towards commanding others, features of despotism were given to the ideal authoritative managers of organizations with bureaucratic OC (in 4 out of 5 organizations). It is worth reminding that bureaucratic OC is ruled by a strong governing body, with leadership based on the manager's authority of position, formal communications and with work depending on stable direction and manager's activism.

High indexes for the seventh octant (cooperational-conventional) indicating individuals seeking for close cooperation with the referent group, friendly relations with others sometimes exposed in compromise behavior, urge towards emphasizing his/her respect for the majority's concerns were "gained" by the ideal authoritative managers in all the 3 organizations with participative OC. In an organization with such an OC leadership is based on contacts assistance and cooperation with administration acting as a catalyst for group interaction and communication being open and rich.

An ideal authoritative manager for the employees of an "entrepreneurial" organization, based on the manager's free initiative and personal authority differs with the optimal indication of all the interaction styles.

Authoritative manager's qualities for employees of companies with organic OC are difficult to be combined according to any basis.

The given data allow making a conclusion that for successful commitment with functional obligations a manager among other things need to have talent and skills enabling him to be flexible and "adequate" while being integrated in the company OC.

The Literature

1. Chaldini R. *Psychology of Influence: Translation from English* – St. Petersburg, 2008. – 288 p.
2. Zhuravlyov A.L. *Leader's Communicative Skills and Effective Management Style* // *Psychological Magazine*. – 1983. – Vol. 4. – # 1. – P. 57-67.
3. Zhuravlyov A.L., Sosnin V.A. *Social Psychology*. – M., 2006. – 416 p.