

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА



Научная статья

УДК 159.9

EDN: YGOEDA

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ЛИЧНОСТНОГО ПРОФИЛЯ, СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Сергей Борисович Пашкин¹, Анатолий Степанович Турчин²

¹ Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена, Санкт-Петербург, Россия

² Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии, Санкт-Петербург, Россия

¹ sergejppashkin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8791-3029>

² ast55@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7973-2017>

Аннотация. В статье рассматривается проблема взаимосвязи продуктивности управленческой деятельности в зависимости от стилевых и личностных особенностей руководителей организаций. Отмечено сохранение «терминологической разноголосицы», охарактеризованной Л.С. Выготским уже почти век тому назад, в отношении категориального аппарата психологической науки, что существенно затрудняет понимание и согласование результатов эмпирических исследований проблематики лидерства и руководства в различных научных школах психологии. Выявлено, что среди защитных механизмов у успешных руководителей преобладают рационализация и проекция, что подчеркивает также доминирующее значение следующих черт личности: контроль, самоконтроль, аналитическое мышление.

Ключевые слова: стиль управления, психологическая защита личности, управление и руководство

Для цитирования: Пашкин С. Б., Турчин А.С. Экспериментальное изучение взаимосвязей личностного профиля, стиля руководства и психологической защиты руководителя // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 2 (23). С. 38–48. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2023/06/005.pdf>. EDN: YGOEDA.

WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

EXPERIMENTAL STUDY OF THE INTERRELATIONSHIPS OF PERSONAL PROFILE, LEADERSHIP STYLE AND PSYCHOLOGICAL PROTECTION OF THE HEAD

Sergey B. Pashkin¹, Anatoly S. Turchin²

¹ The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint-Petersburg, Russia,

² Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops, Saint-Petersburg, Russia

¹ sergejppashkin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8791-3029>

² ast55@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7973-2017>

Abstract. The article deals with the problem of the relationship between the productivity of managerial activity depending on the stylistic and personal characteristics of the heads of organizations. The preservation of the "terminological discord", characterized by L.S. Vygotsky almost a century ago, in relation to the categorical apparatus of psychological science, is noted, which significantly complicates the understanding and coordination of the results of empirical research on the problems of leadership and leadership in various scientific schools of psychology. It is revealed that rationalization and projection prevail among the protective mechanisms of successful

managers, which also emphasizes the dominant importance of the following personality traits: control, self-control, analytical thinking.

Keywords: management style, psychological protection of personality, management and leadership

For citation: Pashkin S.B., Turchin A.S. Experimental study of the interrelationships of personal profile, leadership style and psychological protection of the head. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2023;2(23): 38–48. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2023/06/005.pdf>. EDN: YGOEDA.

© Пашкин С.Б., Турчин А.С., 2023

Введение

Проблема психологической защиты личности является актуальной для ряда отраслей психологической науки. В психологии труда, социальной психологии и психологии управления она связывается с задачей поддержания управляемости системы отношений в малой группе [7; 13; 15; 21] при параллельном контроле симптоматики профессионального выгорания субъектов деятельности [12].

Цель данного исследования заключается в изучении взаимосвязи использования психологической защиты руководителем в зависимости от стиля руководства и личностных особенностей.

Гипотеза исследования состояла в том, что использование различных способов (механизмов) психологической защиты зависит от психологического профиля руководителя и стиля его руководства подчиненными.

Данное исследование проводилось в индивидуальном порядке с каждым испытуемым – руководителем, в равных условиях, в привычной обстановке, а также в групповом режиме с экспертными группами по определению стиля руководства подчиненными.

В ходе исследования был использован метод тестирования.

Основная часть

Механизмы психологической защиты личности начали изучаться в первой половине XX века в рамках психоаналитической практики. Так, были исследованы вытеснение, отрицание, изоляция, проекция, реактивные образования, рационализация, регрессия, сублимация, фиксация, сопротивление. Все они учитывались психоаналитиками в индивидуальном консультировании как основания для применения соответствующих диагностических и психокоррекционных процедур.

Целесообразно перечислить некоторые из психологических защит.

Так, одной из первых, обнаруженных в практике З. Фрейда защит, было «вытеснение». Оно напоминает некоторую защитную амнезию, не позволяя личности фиксироваться на негативном переживании. При этом напряжении сохраняется и дает о себе знать, проявляясь в оговорках, описках, символах. Так, в нашей памяти со-

хранилась красноречивая оговорка вновь избранного Председателя Общества борьбы за трезвость в начале соответствующей кампании середины 80-х гг. в Балашовском педагогическом институте, торжественно произнесшего: «...разрешите первое заседание общества борьбы С ТРЕЗВОСТЬЮ объявить открытым».

Довольно часто в практике руководства производственными группами и коллективами встречается такая защита, как проекция – бессознательное приписывание руководителем своим подчиненным качеств, которые необходимы, но на деле не всегда есть в наличии.

По нашему мнению, примерно одинаково по тяжести последствий такие психологические защиты, как рационализация и каузальная атрибуция. В первом случае руководитель, ориентируясь в целом на гуманные цели, склонен прощать и «объяснять» повторяющиеся ошибки подчиненных, поощряя тем самым их необязательность и безответственность. В случае с каузальной атрибуцией в его поведении могут сочетаться повышенная подозрительность с неэтичными формами выражения недовольства, когда «виновных не ищут, а назначают».

Если использовать трактовку такого механизма, как «фиксация», то он проявляется у многих руководителей «со стажем», а также может быть одним из маркеров профессионального выгорания, поскольку свидетельствует о преобладании в управленческих решениях стереотипов, которые могли применяться в рутинной среде, но не в среде, характеризующейся нестабильностью.

Особенности стиля руководства личности тоже относят к феноменам, позволяющим реализовывать свои профессиональные и жизненные устремления [2; 6; 16]. В зависимости от профессиональных интересов авторы могут использовать некоторые определения стилей управления и руководства в качестве синонимов. В частности, либеральный стиль могут именовать также попустительским или «бросающим». В отношении стилей авторитарного и демократического таких разногласий не наблюдается. Как правило, авторитарный стиль характеризуется как декларативный, при котором оценки

подчиненных усреднены, а их возможности действовать самостоятельно не поощряются. Демократический же стиль связывают с антропоцентристской моделью воспитания [3], где ценность личности не принижается, но сама эта личность, столкнувшись с необходимостью принятия ответственности за собственные решения, может резко снижать свою инициативность, чтобы не быть наказанной за «недоперевыполнение» [14; 17; 25]. Тем не менее в работах по военной психологии прямо заявляется актуальность авторитарного стиля, как профессионально-важного качества деятельности начальствующих лиц. Есть и иные определения данных стилей.

В работах, выполненных в русле деятельностного подхода в педагогической психологии [1; 22; 23], может использоваться иная типология стилей управления. Так, с традиционной системой обучения связывают управление, основанное на ожидании ошибки и последующее реагирование на ошибки обучающихся. В системе развивающего обучения, основанного на положениях теории поэтапного формирования умственных действий, осуществляется управление по результатам или на основе учета достигнутых личностью результатов предшествующей деятельности. Последнее важно и для организации обучения в системе военных образовательных организаций высшего образования [8], так как позволяет экономить учебное время без снижения его качества [4; 5; 10; 24].

Что же касается типологий личности руководителя, то в литературе их достаточно много. В психологии управления и организационной психологии чаще всего встречаются следующие из них:

- 1) Однофакторная типология (Д. Белл), включающая в качестве основных типов такие, как «командир» (характеризуется ригидностью, замкнутостью, властностью, эмоциональной холодностью);
- 2) «агрессор» (неподконтролен, враждебен, агрессивен);
- «уклонист» (фаталист, безопасен, педантичен);
- 3) «угодник» (характеризуется услужливостью, мягкостью и добротой);
- 4) «актер» (склонен к демонстративному поведению и риску);
- 5) «рационализатор» (стремится к открытости в общении, доброжелателен и самодостаточен).

Четырехфакторная типология О. Крегера и Дж. Тьюсона включает шестнадцать различных сочетаний (прирожденный организатор жизни, преданный своему делу, вдохновляющий лидер и исследователь, вольный мыслитель жизни, просто делающий дело,

красноречивый делами, делающий жизнь приятнее, осмыслитель жизни, лоящий момент, делающий работу веселее, ориентированный на людей, ориентированный на прогресс, прирожденный руководитель, друг всех и каждого, сладкоречивый увещатель, прирожденный лидер. В этой типологии типы личности обозначаются латинскими буквами «E – мыслительный», «S – сенсорный», «I – интроверт», «E – экстраверт», «J – решающий», «N – интуитивный», «F – чувствующий», «P – воспринимающий» [10, с. 32].

Существуют и многофакторные теории лидерства, представленные двумя тестовыми методиками, при помощи которых предлагаются оценки свойств личности именно с позиции лидерства. При этом многофакторный опросник лидерства VLQ рекомендуют использовать для определения потребности в развитии (и, следовательно личностного потенциала) у лидеров («верхнего звена»), а опросник MRS (Managerial Practices Survey) адресован к оцениванию качеств менеджеров среднего уровня для получения достоверной обратной связи.

В литературе отмечается факт [10, с. 34] наличия достаточно выраженного сходства их показателей, а также то, что наиболее значимыми координатами, в которых может характеризоваться лидерство, являются не тривиальность, забота и видение. Так, лидер, в первом случае, стремится использовать инновационные подходы к решению возникающих проблем. Забота с его стороны выражается в индивидуальном подходе к сотрудникам и их поддержке на основе учета сильных черт личности, когда решается вопрос их карьерного роста. Видение проявляется в региментировании (предпланировании) с высокой точностью формулируемого прогноза с непременным удержанием цели деятельности и т. д.

Исходя из гипотезы, исследование было спланировано следующим образом:

1 этап – исследование личностного профиля каждого руководителя и способов психологической защиты им применяемых;

2 этап – определение стиля руководства подчиненными с привлечением экспертных групп;

3 этап – анализ, обработка, интерпретация итогов исследования.

Для изучения выделенного предмета применялись методики [9; 19; 20]:

1. 16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла (Тест Р. Кеттелла 187 вопросов).

2. Опросник Р. Плутчика–Г. Келлермана–Х. Р. Конте (Life Style Index, R. Plutchik, H. Kellerman, H. Conte). Тест для диагностики механизмов психологической защиты.

3. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом.

Описание выборки испытуемых

В качестве испытуемых выступили мужчины – руководители среднего звена (главные инженеры проектов, начальники отделов, начальники групп и главные специалисты) одной из проектных организаций г. Санкт-Петербурга в возрасте от 26 до 56 лет, в количестве 25 человек.

Необходимым и обязательным условием участия в эксперименте являлось добровольное согласие испытуемого и гарантия конфиденциальности результатов исследования.

Описание условий и процедуры исследования

Исследование личностного профиля руководителя и применение им различных способов психологической защиты с помощью описанных выше методик проводилось в индивидуальном порядке с каждым руководителем – испытуемым после окончания рабочего дня или во время перерыва (по желанию испытуемого). Руководителю была изложена тема и цель исследования, дано

описание и устная инструкция, которая также дублировалась наглядно на бланке опросников.

Участники эксперимента имели достаточно времени для обдумывания ответов. В комнате во время эксперимента не присутствовали посторонние. Руководителям была дана гарантия неразглашения.

Исследование стиля руководства подчиненными проводилось при помощи экспертных групп. Требованиями к экспертной группе являлись непосредственное подчинение оцениваемому руководителю, работа под его руководством не менее 3 лет. Каждой группе была изложена тема и цель исследования, дано описание и инструкция, предоставлено достаточно времени для обдумывания и гарантирована конфиденциальность.

В результате статистической обработки данных исследования, проведенного среди руководителей среднего звена организации, получены такие средние показатели по следующим методикам:

Анализ средних значений методики определения стиля руководства трудовым коллективом (Таблица 1)

Таблица 1 – Средние значения стиля руководства трудовым коллективом

Table 1 – Average values of the leadership style of the workforce

№ респондента	Количественное выражение стиля в баллах		
	Директивный	Попустительский	Коллегиальный
1	25	4	13
2	11	13	24
3	7	6	35
4	8	8	32
5	4	21	23
6	15	8	25
7	29	1	18
8	43	1	4
9	3	19	25
10	1	18	29
11	6	29	13
12	1	4	43
13	35	6	7
14	1	43	4
15	8	15	25
16	18	13	17
17	35	6	7
18	4	13	25
19	8	25	15
20	13	17	18
21	23	4	21
22	1	18	29
23	25	4	13
24	5	20	24
25	3	41	4
Итого:	8 человек	4 человека	13 человек

В данной выборке испытуемых лидирующую позицию занял коллегиальный стиль руководства коллективом – 13 человек (таблица 1).

Это объясняется тем, что руководители среднего звена решают производственные задачи узкой специфики, относящиеся непосредственно к процессу проектирования объектов промышленности, а именно, распределение между своими подчиненными объектов проектирования в соответствии с разработанным плановым отделом графиком проектирования, разработка и проверка используемых при проектировании технических решений, соответствие их нормам СНиП, взаимодействие с руководителями смежных групп и с непосредственным руководителем. Для решения данных задач у руководителя в подчинении находится небольшая группа людей, как правило, не более 5 человек, с которыми он тесно взаимодействует на протяжении всего рабочего дня, находясь в одном помещении со своими подчиненными. Именно поэтому руководители уделяют внимание, прежде всего,

человеческим аспектам, их управление подразумевает участие работников в принятии решений. Эти руководители доверяют своим подчиненным, их отношения дружеские и взаимно доверительные.

С небольшой разницей в средних значениях определились руководители диктаторского и попустительского стилей.

Диктаторы (8 человек) выявились преимущественно среди главных инженеров проектов, что можно объяснить расширением их полномочий и обязанностей, предусматривающих решение не только задач проектирования, но и координацию работы смежных отделов над различными частями проектов (архитекторов, электриков, сметчиков, связистов, автоматчиков и т. д.), а также взаимодействие с заказчиками, подрядчиками и субподрядчиками.

Руководители попустительского стиля (4 человека) имеют в своем подчинении грамотных инженеров – исполнителей в должности не ниже инженера I категории и сроком трудового стажа не менее 5 лет.

Анализ средних значений опросника Р. Плутчика – Г. Келлермана – Х. Р. Конте (Life Style Index) (Таблица 2)

Таблица 2 – Средние значения результатов по опроснику Р. Плутчика – Г. Келлермана – Х. Р. Конте (Life Style Index)

Table 2 – Average values of the results on the questionnaire R. Plutchik - G. Kellerman - H. R. Conte (Life Style Index)

№	Вид психологической защиты	Среднее арифметическое
1	Реактивные образования	28
2	Отрицание	37,5
3	Замещение	22
4	Регрессия	23
5	Компенсация	25
6	Проекция	42,3
7	Вытеснение	29
8	Рационализация	47,6

В результате обработки опросника выявилось, что наиболее распространенными психологическими защитами среди руководителей стали рационализация и проекция. Это можно объяснить тем, что на руководителях среднего звена лежит основная ответственность за конечный результат выполнения поставленных задач. В случаях неудачи и неуспеха эта защита уменьшает субъективную значимость события, тем самым снижая травматичность негативных жизненных обстоятельств. Также над данными руководителями стоит руководство более высокого уровня, для которого важен конечный результат деятельности, а не процесс ее реализа-

ции, поэтому при возникновении конфликтной ситуации они занимают вполне определенную позицию «адвоката», объясняющего и оправдывающего свои поступки и поступки подчиненных объективными обстоятельствами. При этом рационализация из-за своей достаточной эффективности не побуждает субъекта переводить ответственность на других людей, т.е. своих подчиненных.

Таблица Анализ средних значений по методике многофакторного исследования личности Р. Кеттелла

Таблица 3 – Средние значения результатов по методике многофакторного исследования личности Р. Б. Кеттелла

Table 3 – Average values of the results according to the method of multivariate personality research by R. B. Cattell

№ ре-спон-ден-та	Интеллек-туальный блок			Эмоционально-волевой блок					Коммуникативный блок						Ин-тел. блок	Э-в. блок	К. блок
	В	М	Q1	С	О	Q3	Q4	G	A	H	L	E	Q2	N			
1	8	6	5	6	6	7	7	3	7	7	6	6	5	4	6,3	5,8	5,8
2	8	8	5	9	5	9	4	7	7	8	7	7	4	4	7	6,8	6,1
3	6	6	6	9	1	8	3	3	5	7	5	7	9	3	6	4,8	6
4	8	6	9	8	7	9	7	6	5	4	4	5	2	8	7,6	6,8	4,6
5	8	7	6	7	6	10	5	4	10	4	6	4	3	6	7	4,4	5,5
6	4	6	6	2	6	7	7	4	6	5	7	6	9	6	5,3	5,2	6,5
7	8	4	9	2	9	7	8	4	5	5	5	5	5	7	7	6	5,3
8	2	5	6	5	5	6	6	3	3	5	6	3	8	6	4,3	5	5,1
9	6	4	5	2	5	7	6	3	5	5	4	7	4	5	5	4,6	5
10	9	9	7	6	5	8	5	2	3	1	5	5	8	6	8,3	5,2	4,6
11	5	5	5	5	7	6	8	3	6	7	7	4	8	4	5	5,8	6
12	8	7	7	7	2	7	5	5	9	5	7	3	8	5	7,3	5,2	6,1
13	8	4	3	4	5	10	5	7	6	7	6	4	2	6	5	6,2	5,1
14	6	6	7	5	8	8	7	5	5	4	5	6	8	7	6,3	6,6	5,8
15	7	6	4	5	8	8	6	4	6	2	5	5	8	9	5,6	6,2	5,8
16	5	5	4	6	4	9	4	7	4	6	5	3	4	4	4,67	6	4,3
17	8	4	6	4	8	6	7	4	6	5	8	4	7	3	6	5,8	5,5
18	5	1	10	5	6	5	9	3	6	4	9	4	4	1	5,33	5,6	4,7
19	2	7	4	4	9	4	9	1	4	4	10	5	6	8	4,33	5,4	6,2
20	5	5	7	4	9	10	6	5	6	5	7	5	7	7	5,67	6,8	6,2
21	8	4	3	5	7	6	8	5	6	8	9	7	8	7	5	6,2	7,5
22	5	5	5	5	7	6	8	3	6	7	7	4	8	4	5	5,8	6
23	8	6	5	6	6	7	8	3	7	5	6	6	5	4	6,33	6	5,5
24	8	6	9	7	8	10	5	4	9	4	5	5	3	7	7,67	6,8	5,5
25	6	6	7	5	8	8	7	5	5	5	5	6	8	7	6,33	6,6	6
	6,4	5,5	6,0	5,3	6,3	7,5	6,4	4,1	5,9	5,2	6,2	5,0	6,0	5,5	5,97	5,824	5,6

Анализ средних значений по методике Р. Кеттелла показал, что в личностном профиле руководителей лидирующую позицию занимает интеллектуальный блок (5,97), что

подчеркивает важность наличия у руководителя высоких умственных способностей и интеллектуальных интересов, сообразительности и проницательности, аналитического

мышления, хорошей информированности и критичности к имеющейся информации.

Высокие показатели были выявлены по факторам Q3 (7,5) и Q4 (6,4).

Фактор Q3 характеризует руководителя, как точного, волевого, обладающего самолюбием, самоконтролем. Испытуемые, показавшие высокие значения по данному фактору, являются эффективными руководителями, действуют по осознанному плану, принимают социальные нормы, контролируют свои эмоции и поведение, целенаправленны и доводят дело до конца.

Фактор Q4 говорит о высокой эгонапряженности, что соответствует таким характеристикам как собранность, энергичность, активность, несмотря на утомляемость, возбужденность и раздражительность.

Взаимосвязь показателей психологической защиты с показателями стиля руководства и личностными особенностями

В результате проведения корреляционного анализа были получены следующие результаты.

Руководители коллегиального (27) и диктаторского (25) стилей не имеют взаимосвязи с психологической защитой. Это значит, что данные стили эффективны при взаимодействии с подчиненными и не требуют применения защит (рисунок 1).

Руководители попустительского (26) стиля имеют обратную связь с психологической защитой отрицанием (18).

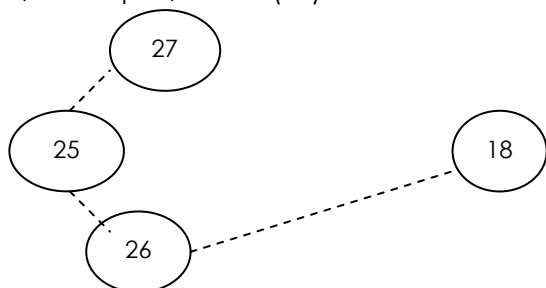


Рисунок 1 – Взаимосвязи стилей руководства и способа психологической защиты

Figure 1 – The relationship of leadership styles and the method of psychological protection

Отрицание во всех своих проявлениях контролирует чувства, проявляющиеся в ситуации принятия – отвержения социального окружения и себя самого, сдвигая критерии поведения в сторону не критичной оценки. Эти довольно сложные чувства в максимальной степени проявляются в межличностном общении людей и в социальных отношениях, происходящих на базе мотиваций общения, самоутверждения и достижения цели. То, что руководители попустительского стиля руко-

водства не используют этот вид защиты, подчеркивает, что при взаимодействии с подчиненными они перекадывают ответственность за выполнение работы на своих сотрудников, а значит в случаях неудачи их «Я-образ» не может пострадать, ведь ошибочные решения принимали не они, и нет необходимости использовать «защитный фильтр», призванный не допустить травмирующую информацию.

Что же касается взаимосвязи механизмов психологической защиты и личностного профиля руководителя, то здесь они представлены более полно и разнообразно.

Обратимся к анализу взаимосвязей наиболее распространенных способов психологической защиты для данной выборки испытуемых. К ним относятся рационализация и проекция.

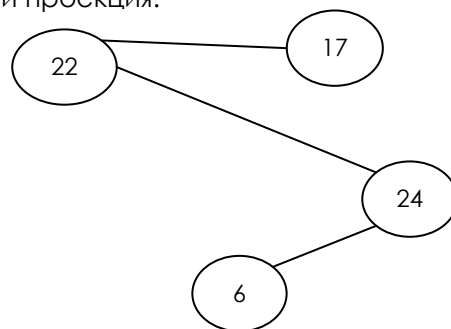


Рисунок 2 – Взаимосвязи механизмов психологической защиты и личностных факторов

Figure 2 – Relationships between psychological defense mechanisms and personal factors

Для начала следует отметить, что данные защиты имеют прямую взаимосвязь между собой (22 и 24) (рисунок 2), что еще раз подчеркивает результаты исследования и выбор этих защит руководителями. Рационализация (24) в свою очередь напрямую зависит от личностного фактора, названного у Р. Кеттелла, как «высокое суперэго» (6) и характеризующегося наличием сильного характера, добросовестностью, настойчивостью, уравновешенностью и ответственностью.

Проекция (22) не имеет значительных взаимосвязей с личностными факторами, зато напрямую зависит от психологической защиты – реактивные образования (17), психофизиологический механизм которой затрагивает мотивационную сферу человека, определяя, прежде всего, изменение потребностей.

Основными чертами личности при применении реактивного образования является социальность в сочетании с мотивационной неустойчивостью и противоречивостью в оценках и взглядах. Нестабильность оценоч-

ных суждений и мнений наиболее наглядно во внешних конфликтах, когда обладатель реактивного образования в предчувствии своего проигрыша резко меняет тактику поведения на прямо противоположную, отстаивая с эмоциональной убежденностью противоположную точку зрения по сравнению с той, которую отстаивал ранее. Это подтверждает прямую зависимость данной психологической защиты от личностного фактора – дипломатичность, характеризующего личность, как проницательного, хитрого, расчетливого, разумного, проницательного по отношению к окружающим, а также осторожного, «срезающего острые углы».

Наибольшее число взаимосвязей имеет психологическая защита – регрессия (20) (рисунок 3).

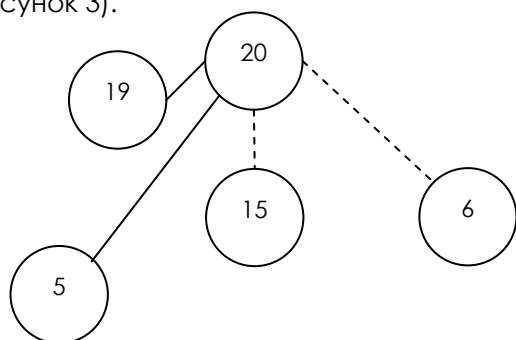


Рисунок 3 – Взаимосвязи механизмов психологической защиты и личностных факторов

Figure 3 – Relationships between psychological defense mechanisms and personal factors

Она напрямую зависит от замещения (19) и такого личностного фактора, как экспрессивность (5), а также имеет обратную связь с факторами «высокое супер-эго» (6) и «высокое самомнение» (15). Механизмами регрессии являются двигательные и экспрессивные действия, характерные для маленького ребенка: мимикой, жестами, интонацией голоса в предчувствии своего поражения имитируется ребенок; вместо власти и приказа звучит мольба и просьба, на лице – выражение беспомощности, интонационный контур голоса – с характерными для ребенка частотно-высотными составляющими. Прямая взаимосвязь с экспрессивностью подчеркивает наличие таких черт личности, как беззаботность, восторженность, беспечность, жизнерадостность и импульсивность, а также отсутствие настойчивости, силы характера, эмоциональной дисциплинированности, самолюбия и самоконтроля.

Вытеснение (23) имеет прямую взаимосвязь с личностным фактором «радикализм» (13) и обратную с «протенсией» (9) (рисунок 4).

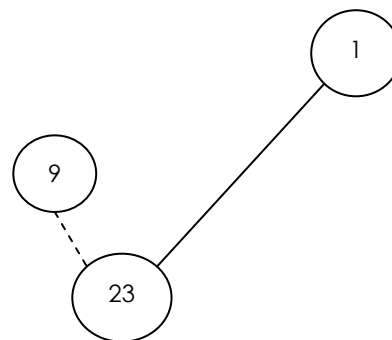


Рисунок 4 – Взаимосвязи механизмов психологической защиты и личностных факторов

Figure 4 – Relationships between psychological defense mechanisms and personal factors

Личность с высокими показателями по данным факторам характеризуется такими чертами, как открытость, общительность, креативность и свобода, экспериментатор, либерал. Используя в качестве защиты вытеснение, необходимо обладать определенными способностями, чтобы убрать из поля сознания то, что тревожит, снизить значимость стрессогенного фактора. Этим можно объяснить наличие взаимосвязи между данными показателями.

Общая корреляционная плеяда взаимосвязей между личностными факторами, стилями руководства и психологической защиты руководителя представлена на рисунке 5.

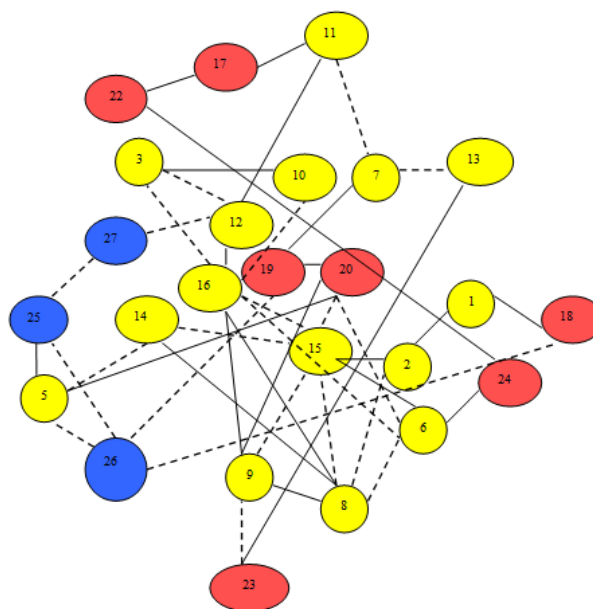





Рисунок 5 – Общая корреляционная плеяда взаимосвязей между личностными факторами, стилями руководства и психологической защиты руководителя

Figure 5 – General correlation galaxy of relationships between personal factors, leadership styles and psychological protection of the leader

Примечание:

-  1 личностные факторы
-  17 психологические защиты
-  26 стили руководства

Выводы

В результате анализа эмпирических данных можно сделать следующие выводы:

Среди руководителей среднего звена проектной организации лидирующую позицию занял коллегиальный стиль управления подчиненными, что можно объяснить решением производственных задач узкой специфики, относящихся непосредственно к процессу проектирования.

Наиболее часто используемыми механизмами защиты являются рационализация и проекция, что подчеркивает доминирующее значение таких черт личности, как контроль, самоконтроль, аналитическое мышление.

В личностном профиле руководителей данной выборки наиболее высокие показатели были получены по интеллектуальному блоку, что подчеркивает важность наличия у руководителя высоких умственных способностей и интеллектуальных интересов, а также по таким личностным факторам, как «высокое самомнение» и «высокая эгонапряженность».

Руководители, использующие в работе с

подчиненными, такие стили руководства, как коллегиальный и диктаторский, не имеют значимой взаимосвязи с применением того или иного механизма психологической защиты.

Механизмы психологической защиты зависят от личностного профиля руководителя. Наибольшее число взаимосвязей с личностными факторами имеет механизм защиты – регрессия.

Таким образом, анализ теоретической литературы и исследовательской части работы показал, что механизмы (способы) психологической защиты, используемые руководителем при взаимодействии с подчиненными, зависят от его личностных особенностей. Причем преобладание, доминирование какого-либо защитного механизма может вести к развитию определенной черты личности.

Проведенный анализ частично подтверждает гипотезу исследования.

Результаты данного исследования могут быть использованы руководителями при взаимодействии с подчиненными, так как знание особенностей психологической защиты помогает человеку оптимально организовать свой опыт, осознанно создавать новые стратегии и модифицировать старые, т. е. делать свое поведение более гибким и свободным.

Данная статья является логическим продолжением наших предыдущих исследований [14, 16, 18].

Библиографический список

1. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 272 с.
2. Бим-Бад Б. М. Педагогическая антропология. – М. : Изд-во УРАО, 1998. – 576 с.
3. Битинас Б. П. Введение в философию воспитания. М. : ТОО «АРТ+N»: Фонд духов, и нравственного образования, 1996. – 135 с.
4. Гальперин П. Я. Психология как объективная наука. – М. : Ин-т практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1998. – 480 с.
5. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. – М. : ИНТОР, 1996. – 544 с.
6. Донцов А. И. Личность в группе: проблема сплоченности // Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. М. : Изд-во Моск. ун-та. 1984. – С. 39–61.
7. Зинченко В. П. Психологические основы педагогики. Психолого-педагогические основы развивающего обучения Д. Б. Эльконина, В. В. Давыдова. М. : Гардарики, 2002. – 420 с.
8. Иванов Е. А. Особенности выбора способа конфликтного взаимодействия курсантами – будущими военными психологами в первый год обучения в вузе Росгвардии / Е. А. Иванов, А. С. Турчин // Научное мнение. – 2022. – № 9. – С. 40–46.
9. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла: учебно-методическое пособие. СПб. : Речь, 2006. – 99 с.
10. Карпов А. А. Современная организационная психология: учебное пособие. М. : Изд-во МПСУ; Ярославль: Филигрань, 2018. – 265 с.
11. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
12. Мухамбеткалиев Д. К. Психологические проявления профессиональной деформации учителей, проходящих послевузовскую образовательную подготовку // Интеграция в психологии: теория, методология, практика: сборник статей IV Всероссийской научно-практической

конференции, 4 мая 2021 г. / под науч. ред. В. А. Мазилова; Д. К. Мухамбеткалиев, А. С. Турчин. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2021. – С. 136–138.

13. Пашкин С. Б. Исследование внутрикорпоративной коммуникации в строительной организации / С. Б. Пашкин, А. С. Турчин // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2 (19). – С. 34–40.

14. Пашкин С. Б. Коммуникативные особенности руководителей и отношение к ним подчиненных / С. Б. Пашкин, С. А. Мозеров, Е. С. Мозерова // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2022. – № 2(21). – С. 246–258.

15. Пашкин С. Б. Исследование лидерства в управленческой деятельности / С. Б. Пашкин, С. В. Саркисов, Е. А. Саркисова // Военный инженер. – 2022. – № 2(24). – С. 66–75.

16. Пашкин С. Б. Результаты диагностики конфликтного поведения сотрудников в профессиональной деятельности / С. Б. Пашкин, Н. Б. Лисовская, Е. А. Саркисова // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2022. – № 3 (23). – С. 246–269.

17. Пашкин С. Б. Результаты исследования взаимосвязей оценок привлекательности организации с негативными формами трудового поведения сотрудников / С. Б. Пашкин, А. Я. Подколызин, Е. А. Саркисова [и др.] // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2022. – № 4 (24). – С. 212–227.

18. Пашкин С. Б. Организация и результаты исследования личностного профиля и доминирующих типов отношения к окружающим у государственных служащих / С. Б. Пашкин, А. Н. Тюкаева, Е. А. Саркисова // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2021. – № 2(14). – С. 263–278.

19. Практикум по психодиагностике. Психодиагностические материалы: учебное пособие. – М.: Изд-во Московского гос. ун-та, 1988. – 141 с.

20. PSYCHOJOURNAL.RU Тесты Online «Опросник Плутчика – Келлермана – Конте. Тест для диагностики механизмов психологической защиты». – URL: https://psychojournal.ru/tests_online/144-oprosnik-plutchika-kellermana-konte-test-dlya-diagnostiki-mehanizmov-psihologicheskoy-zaschity.html#t20c (дата обращения: 11.03.2023).

21. Социальная психология: учебное пособие / отв. ред. А. Л. Журавлев. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 351 с.

22. Тальзина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 345 с.

23. Турчин А. С. Педагогическая психология / А. С. Турчин, А. А. Дьячков. – СПб.: СПВИ войск национальной гвардии, 2020. – 103 с.

24. Турчин А. С. Возможности использования теории поэтапного формирования умственных действий в обучении курсантов вуза войск национальной гвардии / А. С. Турчин, И. А. Цуканов // Психология человека в образовании. – 2021. – Т. 3. – № 4. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2021. – С. 365–371.

25. Шингаев С. М. Здоровая личность: структура и направления развития // Здоровая личность / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2013. – С.176–213.

References

1. Badmaev B. C. Psihologiya i metodika uskorenogo obucheniya. Moscow: VLADOS. 1998. (In Russ.).

2. Bim-Bad B. M. Pedagogicheskaya antropologiya. Moscow: Izd-vo URAO. 1998. (In Russ.).

3. Bitinas B. P. Vvedenie v filosofiyu vospitaniya. Moscow: TOO «ART+N»: Fond duhov, i npravstvennogo obrazovaniya. 1996. (In Russ.).

4. Gal'perin P. YA. Psihologiya kak ob"ektivnaya nauka. Moscow: In-t prakticheskoy psihologii; Voronezh: MODEK. 1998. (In Russ.).

5. Davydov V. V. Teoriya razvivayushchego obucheniya. Moscow: INTOR. 1996. (In Russ.).

6. Doncov A. I. Lichnost' v gruppe: problema splochnosti. Psihologiya kollektiva: Metodologicheskie problemy issledovaniya. Moscow: Izd-vo Mosk. un-ta. 1984. (In Russ.).

7. Zinchenko V. P. Psihologicheskie osnovy pedagogiki. Psihologo-pedagogicheskie osnovy razvivayushchego obucheniya D. B. El'konina, V. V. Davydova. Moscow: Gardariki. 2002. (In Russ.).

8. Ivanov E. A., Turchin A. S. Osobennosti vybora sposoba konfliktnogo vzaimodejstviya kursantami – budushchimi voennymi psihologami v pervyj god obucheniya v vuze Rosgvardii. In: Scientific opinion. 2022;9: 40–46. (In Russ.).

9. Kapustina A. N. Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R. Kettela: uchebno-metodicheskoe posobie. Saint-Petersburg: Rech'. 2006. (In Russ.).

10. Karpov A. A. Sovremennaya organizacionnaya psihologiya: uchebnoe posobie. Moscow:

Izd-vo MPSU; YArosavl': Filigran'. 2018. (In Russ.).

11. Markova A. K. Psihologiya professionalizma. Moscow: Znanie. 1996. (In Russ.).

12. Mazilova V. A., Muhambetkaliev D. K., Turchin A. S. (eds.) Psihologicheskie proyavleniya professional'noj deformatsii uchitelej, prohodyashchih poslevuzovskuyu obrazovatel'nyu podgotovku. Integratsiya v psihologii: teoriya, metodologiya, praktika: sbornik statej IV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, 4 maya 2021 g. YArosavl': RIO YAGPU. 2021. (In Russ.).

13. Pashkin S. B., Turchin A. S. Issledovanie vnutrikorporativnoj kommunikatsii v stroitel'noj organizatsii. In: Bulletin of the St. Petersburg Military Institute of the National Guard Troops. 2022;2 (19): 34–40. (In Russ.).

14. Pashkin S. B., Mozerov S. A., Mozerova E. S. Kommunikativnye osobennosti rukovoditelej i otnoshenie k nim podchinennyh. In: Actual problems of military scientific research. 2022;2(21): 246–258. (In Russ.).

15. Pashkin S. B., Sarkisov S. V., Sarkisova E. A. Issledovanie liderstva v upravlencheskoj deyatel'nosti. In: Military engineer. 2022;2(24): 66–75. (In Russ.).

16. Pashkin S. B., Lisovskaya N. B., Sarkisova E. A. Rezul'taty diagnostiki konfliktnogo povedeniya sotrudnikov v professional'noj deyatel'nosti. In: Actual problems of military scientific research. 2022; 3 (23): 246–269. (In Russ.).

17. Pashkin S. B., Podkol'zin A. YA., Sarkisova E. A. Rezul'taty issledovaniya vzaimosvyazey ocenok privlekatel'nosti organizatsii s negativnymi formami trudovogo povedeniya sotrudnikov. In: Actual problems of military scientific research. 2022;4 (24): 212–227. (In Russ.).

18. Pashkin S. B., Tyukaeva A. N., Sarkisova E. A. Organizatsiya i rezul'taty issledovaniya lichnostnogo profilya i dominiruyushchih tipov otnosheniya k okruzhayushchim u gosudarstvennyh sluzhashchih. In: Actual problems of military scientific research. 2021;2(14): 263–278. (In Russ.).

19. Praktikum po psihodiagnostike. Psihodiagnosticheskie materialy: uchebnoe posobie. Moscow: Izd-vo Moskovskogo gos. un-ta. 1988. (In Russ.).

20. PSYCHOJOURNAL.RU Testy Online «Oprosnik Plutchika – Kellermana – Konte. Test dlya diagnostiki mekhanizmov psihologicheskoy zashchity». Available from: https://psychojournal.ru/tests_online/144-oproshnik-plutchika-kellermana-konte-test-dlya-diagnostiki-mekhanizmov-psihologicheskoy-zashchity.html#t20c [Accessed 11th March 2023]. (In Russ.).

21. A. L. Zhuravlev (eds.) Social'naya psihologiya: uchebnoe posobie. Moscow: PER SE. 2002. (In Russ.).

22. Talyzina N. F. Upravlenie processom usvoeniya znaniy. Moscow: Izd-vo Mosk. un-ta. 1984. (In Russ.).

23. Turchin A. S., D'yachkov A. A. Pedagogicheskaya psihologiya. Saint-Petersburg: SPVI vojsk nacional'noj gvardii. 2020. (In Russ.).

24. Turchin A. S., Cukanov I. A. Vozmozhnosti ispol'zovaniya teorii poetapnogo formirovaniya umstvennyh dejstvij v obuchenii kursantov vuza vojsk nacional'noj gvardii. In: Human psychology in education. 2021. Vol. 3;4. Saint-Petersburg: Izd-vo RGPU im. A. I. Gercena. 2021. (In Russ.).

25. Shingaev S. M., Nikiforova G. S. (eds.) Zdorovaya lichnost': struktura i napravleniya razvitiya. Zdorovaya lichnost'. Saint-Petersburg: Rech'. 2013. (In Russ.).

Информация об авторе (авторах)

С. Б. Пашкин – доктор педагогических наук, профессор

А. С. Турчин – доктор психологических наук, профессор

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 28.03.2023;
одобрена после рецензирования 12.04.2023;
принята к публикации 26.06.2023.

Information about the author (authors)

S. B. Pashkin – Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor

A. S. Turchin – Doctor of Sciences (Psychology), Professor

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 28.03.2023;
approved after reviewing 12.04.2023;
accepted for publication 26.06.2023.