

УДК 159.9.07

DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-1-0-6

Герасимова А.С.¹
Обознов А.А.²

Особенности психологического благополучия руководителей структурных подразделений вуза*

¹) Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
ул. Студенческая, 14, Белгород, 308007, Россия,
agerasimova66@mail.ru

²) Институт психологии российской академии наук,
ул. Ярославская, 13, корпус 1, г. Москва, 129366, Россия
aao46@mail.ru

*Статья поступила 24 декабря 2018 г.; Принята 04 марта 2019 г.;
Опубликована 31 марта 2019 г.*

Аннотация. Создание целостных представлений об особенностях психологического благополучия руководителей разного уровня в организациях, включая руководителей в образовательных учреждениях, является актуальной задачей. Цель исследования состоит в изучении роли отношений руководителей структурных подразделений вуза к своей должности и себе как руководителю, а также их доминирующих профессиональных мотивов для достижения психологического благополучия. Исследование проводилось на базе Белгородского государственного национального исследовательского университета и Белгородского юридического института имени И.Д. Путилина. В нем приняли участие руководители структурных подразделений вузов: деканы, заместители деканов по разным направлениям деятельности и заведующие кафедрами. Всего – 133 респондента: из них – 59 мужчин и 74 женщины в возрасте от 21 до 70 лет. В исследовании использовались следующие методики: «Методика оценки профессионального благополучия» (Е.И. Рут 2016), опросник «Профессиональное самоотношение личности» (К.В. Карпинский, А.М. Колышко, 2010), опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук, 2016), опросник «Деловой направленности личности» (В.И. Тараненко, 2013). Основные результаты: обнаружены положительные связи между общим показателем психологического благополучия руководителей и их отношениями к своей деятельности и себе как руководителю. По результатам регрессионного анализа, показано, что общий показатель позитивности профессионального самоотношения, показатели самообвинения в профессии, направленности на коллектив, увлечения профессией являются предикторами общего показателя психологического благополучия.

Ключевые слова: психологическое благополучие руководителя; отношение к профессии; профессиональное самоотношение; деловая направленность.

Информация для цитирования: Герасимова А.С., Обознов А.А. Особенности психологического благополучия руководителей структурных подразделений

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, грант № 18-013-01021

вуза // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2019. Т. 5, № 1. С. 70-85. DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-1-0-6

Gerasimova A.S.
Oboznov A.A.

Peculiarities of psychological well-being of the individual heads of structural divisions of the university

Belgorod State National Research University
14, Studencheskaya Str., Belgorod, 308007, Russia,
agerasimova66@mail.ru

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences,
bld. 1, 13, Yaroslavskaya Str., Moscow, 129366, Russia
aao46@mail.ru

*Received on December 24, 2018; Accepted on March 04 2019;
Published on March 31, 2019*

Abstract. Creating a holistic understanding of the features of the psychological well-being of managers at different levels in organizations, including managers in educational institutions, is an urgent task. The purpose of the research is to study the role of the relationship of heads of structural units of the University to their positions and themselves as leaders, as well as their dominant professional motives for achieving psychological well-being. The study was conducted at Belgorod State National Research University and Belgorod Law Institute named after I.D. Putilin. It involved heads of departments of universities: deans, deputy deans in different areas and heads of departments. A total of 133 respondents participated in the study: 59 men and 74 women aged 21 to 70 years. The study used the following methods: "Methods of assessing professional well-being" (E.I. Ruth 2016), the questionnaire "Professional self-attitude" (K.V. Karpinsky, A.M. Kolyshko, 2010), the questionnaire "Metaphors of professional activity" (K.V. Karpinsky, T.V. Gijak, 2016), "The questionnaire of business orientation of the individual" (V.I. Taranenko, 2013). Main results: positive connections between the general indicator of psychological well-being of managers and their attitudes to their activities and themselves as leaders have been found. Based on the results of the regression analysis, the authors state that the overall indicator of the positivity of professional self-attitude, the indicators of self-blame in the profession, orientation towards the collective, and enthusiasm for the profession are predictors of the general indicator of psychological well-being.

Keywords: psychological well-being of the manager; attitude to the profession; professional self-attitude; business orientation

Information for citation: A.S. Gerasimova, A.A. Oboznov (2019) "Peculiarities of psychological well-being of the individual heads of structural divisions of the university", Research Results. Pedagogy and Psychology of Education, 5 (1), 70-85, DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-1-0-6

Введение. Проблема благополучия (well-being) остаётся одной из центральных в позитивной психологии. В последние годы происходит расширение исследований пси-

хологического благополучия человека в различных областях жизнедеятельности, в том числе в профессиональной сфере, включая образование (Борисова, 2018: 142-

146; Бородкина, 2012: 31-34; Минюрова, Заусенко, 2013: 94-101; Психологическое благополучие личности, 2013; и др.). Важность изучения психологического благополучия в профессиональной сфере определяется её основополагающей ролью не только в обеспечении жизнедеятельности, но и саморазвитии, самореализации, самоутверждении личности человека. Люди всё более отдают предпочтение тем профессиональным занятиям, которые, помимо достойной заработной платы, содействуют личностному и профессиональному росту, проявлению индивидуальности, приносят положительные переживания от достижения социально востребованных результатов и самого процесса работы, т.е. способствуют переживанию психологического благополучия в профессии, или, другими словами, профессионального благополучия.¹ Анализ исследований профессионального благополучия, выполненный Р.А. Березовской, выявил ряд нерешенных вопросов теоретического, методического и прикладного характера в этой области (Березовская, 2016).

К числу недостаточно изученных следует отнести вопрос об особенностях психологического благополучия в профессиях разного типа, предъявляющих существенно различающиеся требования к человеку, его личности и психике. Это касается, в том числе, особенностей психологического благополучия исполнителей и руководителей в профессиональной сфере. В большей степени изучалось психологическое благополучие исполнителей профессиональной деятельности – работников, служащих, специалистов, сотрудников, а применительно к образовательной сфере – учителей, преподавателей и воспитателей. Меньшее внимание уделялось изучению психологического благополучия руководителей всех уровней в производственных, проектно-конструкторских, научных, образователь-

ных и иных социально значимых организациях и учреждениях. Отдельные вопросы психологического благополучия руководителей в образовательных учреждениях нашей страны рассматривались в ряде исследований (Гайдамашко, 2013: 3-5; Абрисимов, Бучек, Фризен, 2015: 26-33 и др.). Однако проведенных исследований недостаточно для создания целостных представлений об особенностях психологического благополучия руководителей разного уровня в организациях, включая руководителей высших учебных заведений, что определило актуальность нашего исследования.

Цель исследования – изучить особенности психологического благополучия руководителей структурных подразделений вуза в зависимости от отношения к своей должности и к себе как руководителю, а также характера их доминирующих профессиональных мотивов.

Теоретической основой исследования является системная модель психологического благополучия, предложенная американским психологом Кэррол Рифф (Ryff C.D., 1995). В модели были обобщены результаты ранее проведенных исследований психологического благополучия в рамках гедонистического (Bradburn, N., 1969; Diener E., Pavot W., Sandvik E., 1991) и эвдемонистического (Deci E.L., Ryan R.M., 1985) подходов, а также результаты исследований профессионального благополучия П. Варра (Warr P., 1990). Согласно модели К. Рифф, структура психологического благополучия включает 6 компонентов: «самопринятие» – позитивная оценка себя, собственных достижений и возможностей; «позитивные отношения с окружающими» – наличие благоприятного социального окружения; «автономия» – обладание определенной свободой в выборе способов поведения и действий; «управление окружающей средой» – возможность контроля происходящих вокруг изменений; «цель в жизни» – наличие значимых для человека жизненных устремлений; «личностный рост» – развитие личностных качеств и способностей (Ryff C.D., Keyes C.L., 1995). Перечисленные компо-

¹Термины *психологическое благополучие в профессии (профессиональной сфере)* и *профессиональное благополучие* рассматриваются в статье как синонимы.

ненты указывают на собирательный характер понятия психологического благополучия, которое объединяет в суммарный показатель разнородные и разнокачественные компоненты – осознанные отношения и самоотношения, принятие решения (выбор действий), личностные качества, социальное окружение. С помощью суммирования количественных показателей этих компонентов получаем общий показатель, который обозначается «психологическое благополучие». Отметим, что вопрос о том, существует ли у этого показателя эмпирический референт, т.е. совокупность реальных признаков, фиксирующих наличие феномена психологического благополучия, остается при этом открытым. Тем не менее, модель психологического благополучия, предложенная К. Рифф, получила международное признание, а её опросник был переведен, адаптирован и стандартизирован во многих странах, включая Россию (Шевеленкова, Фесенко, 2005: 95-129). Русскоязычный вариант опросника К. Рифф используется в отечественных исследованиях психологического благополучия как при изучении личности вне конкретных условий её жизнедеятельности (общее психологическое благополучие), так и в определенной сфере жизни (профессиональное благополучие, субъективное экономическое благополучие, семейное благополучие и т.п.), а также при определенных видах активности, в т.ч. деятельности руководителей.

Интересный и, в известной мере, неожиданный результат был получен Н.В. Лукьянченко в исследовании психологического благополучия руководителей среднего звена предприятия нефтегазовой промышленности (Лукьянченко, 2016: 153-168). Оказалось, что более высоким уровням психологического благополучия руководителей соответствуют, с одной стороны, продуктивное отношение к работе (стремление реализовывать влияние и контроль, независимость, живость в отношениях, энергия, соревновательность, мотивированность на достижение, низкая тревога, инновационность и нетрадиционализм мышления, целостное

восприятие рабочего задания и ответственности за него, стремление реализовывать разнообразные рабочие навыки и получать обратную связь от работы, осознание смысла работы и готовность взаимодействовать для ее эффективного выполнения), а с другой – низкая направленность на людей (нескромность, слабое чувство принадлежности к группе, низкие заботливость и демократизм в отношении сотрудников, слабый эмоциональный контроль и др.). Автор исследования делает вывод об определенном организационном эгоцентризме психологически благополучных руководителей и выделяет общую тенденцию – более высокому уровню психологического благополучия руководителей соответствует стремление к определенной коммуникативной «экономии», сжатию пространства своей коммуникативной системы, избеганию рисков отношений с «открытым», негарантированным результатом. Таким образом, результаты этого исследования свидетельствуют, что психологическое благополучие руководителей может иметь эгоцентрическую направленность: руководители среднего звена ощущают себя более благополучно при минимизации потенциально проблемных и конфликтных отношений с членами организации.

Изучение данного вопроса особенно актуально применительно к руководителям структурных подразделений в образовательных организациях. Их профессиональные обязанности требуют постоянного внимания к любым, в том числе, потенциально проблемным и конфликтным отношениям преподавателей, педагогов и обучаемых лиц. Иначе говоря, наличие у этих руководителей отмеченных выше коммуникативной «экономии» и эгоцентрической направленности должно рассматриваться как проявление их профессионального несоответствия. В этой связи, мы предположили, что позитивные отношения к руководящей должности и к себе как руководителю будут создавать благоприятные условия для повышения уровня психологического благополучия руководителей структурных под-

разделений вуза. В тоже время доминирование мотивов, связанных с решением профессиональной задачи и взаимодействием с членами коллектива, над эгоцентрическими мотивами будет также способствовать психологическому благополучию этих руководителей. Для проверки нашего предположения было проведено эмпирическое исследование.

Методы и выборка исследования. В качестве методик использовались:

1. Для изучения психологического благополучия руководителей применялась методика оценки профессионального благополучия (МОПБ), которая была апробирована в исследовании Е.И. Рут (2016). Данная методика является модификацией русскоязычного варианта опросника психологического благополучия К.Рифф в адаптации Л.В.Жуковской, Е.Г. Трошихиной. Опросник МОПБ прошёл проверку критериальной валидности и синхронной надёжности на соответствие 6-и компонентной модели психологического благополучия К. Рифф. Опросник МОПБ включает 6 шкал: «Автономность в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность уровнем компетентности», «Удовлетворенность профессиональными достижениями», «Профессиональный рост», «Профессиональные цели», «Позитивные отношения в коллективе», а также общий (суммарный) показатель профессионального благополучия.

2. Для изучения профессионального самоотношения руководителей применялся опросник «Профессиональное самоотношение личности» (ПСЛ), разработанный К.В. Карпинским и А.М. Кольшко (Карпинский, 2010). Профессиональное самоотношение выступает как динамическая система, инструмент взаимодействия отношений субъекта труда с его профессиональным миром, его связей смысловых структур и процессов реализации профессиональных мотивов, которые приводят к саморегуляции и самодетерминации в профессиональной среде. Опросник включает три шкалы и

шесть субшкал: профессиональное самоуважение: самоуверенность в профессии, самопривязанность в профессии; самоуничижение в профессии: внутренняя конфликтность профессионального самоотношения, самообвинение в профессии; самоэффективность в профессии: саморучководство в профессии, самооценка личностного роста в профессии. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения определяет выраженность чувства личности по отношению к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Опросник ПСЛ прошёл психометрическую разработку, стандартизацию и разработку тестовых норм, проверку на содержательную, критериальную и конструктивную валидность, проверку на надёжность и социальную желательность; подтверждена трехфакторная структура профессионального самоотношения.

3. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности», направленный на выявление отношения к профессии, разработанный К.В. Карпинским и Т.В. Гижук (Гижук, 2016: 162-182).

4. Опросник «Деловой направленности личности» (ДНЛ), разработанный В.И. Тараненко (Тараненко, 2013).

Статистическая обработка эмпирических данных проводилась с использованием критерия Колмогорова-Смирнова, корреляционного анализа г-Спирмена и регрессионного анализа (метод пошагового включения независимых переменных) на основе пакета статистических программ SPSS 19.0.

Выборка. Исследование проводилось на базе Белгородского государственного национального исследовательского университета и Белгородского юридического института имени И.Д. Путилина. В нем приняли участие руководители структурных подразделений вузов: деканы, заместители деканов по разным направлениям деятельности и заведующие кафедрами. Всего – 133 респондента: из них – 59 мужчин и 74 женщины в возрасте от 21 до 70 лет.

Результаты исследования и их об- суждение. Рассмотрим данные о распределении руководителей с разным уровнем

психологического благополучия, полученные с помощью опросника МОПБ (табл. 1).

Таблица 1

Распределение руководителей структурных подразделений вузавзависимостиотуровня показателей профессионального благополучия (в %)

Table 1

Distribution of heads of structural units of the university depending on the level of indicators of professional well-being (in %)

Показатели субъективного профессионального благополучия		Уровень субъективного профессионального благополучия		
		Высокий	Средний	Низкий
Автономность в профессиональной деятельности		24	59	17
Профессиональное самопринятие	Удовлетворенность уровнем компетентности	21	64	15
	Удовлетворенность профессиональными достижениями	20	57	23
Профессиональное развитие	Профессиональный рост	23	57	20
	Профессиональные цели	14	72	14
Позитивные отношения в коллективе		23	61	16
Общий показатель субъективного профессионального благополучия		20	62	18

По данным табл. 1, высокий уровень общего показателя психологического благополучия отмечается у 20% всей выборки или 27 руководителей. Это означает, что такие руководители ориентируются на свою систему профессиональных ценностей и установок, склонны дифференцировать свое мнение от взглядов и суждений коллег, полагают, что в коллективе складываются достаточно теплые и доверительные отношения. Они считают, что руководящая должность создает условия для их профессионального и личностного роста. Эти руководители способны противостоять социальному давлению, как со стороны вышестоящего руководства, так и коллег; они следуют своему профессиональному мировоззрению в решении управленческих задач и оценивают себя в должности руководителя, исходя из личных взглядов и убеждений. В профессиональной среде чувствуют себя комфортно,

проявляют высокий уровень компетентности при выполнении своих трудовых обязанностей и грамотно делегируют полномочия сотрудникам отдела. Они стремятся к совершенствованию своего потенциала, расширению круга профессионального общения. У них складываются доверительные отношения с подчиненными, они склонны заботиться о благополучии своего коллектива.

Средний уровень общего показателя психологического благополучия отмечается у 62% всей выборки или 96 руководителей. В целом эти руководители чувствуют себя достаточно комфортно в должности руководителя, однако у них могут возникать определенные сложности в профессиональных отношениях. В текущий период времени вопросы личностного развития и постановки будущих профессиональных целей не являются актуальными и первостепенными по

значимости для этих руководителей, хотя они оценивают себя «растущими» и реализующими свой личностный потенциал. Они готовы принимать решения в профессиональных вопросах и брать на себя ответственность за них; вместе с тем, при принятии решений важное значение для этих руководителей имеют оценки окружающих.

Низкий уровень общего показателя психологического благополучия отмечается у 18% всей выборки или 23-х руководителей. У этих руководителей только два показателя субъективного профессионального благополучия – «позитивные отношения в коллективе» и «автономность в профессиональной деятельности» – находятся в средней зоне, остальные показатели – в зоне низких значений. Другими словами, у этих руководителей складываются удовлетворительные отношения с профессиональным окружением на основе взаимных уступок, однако могут возникать и сложности в межличностных отношениях на работе. Следует отметить, что эти руководители способны самостоятельно регулировать собственное поведение и адекватно оценивать себя в соответствии сличными критериями, однако допускается возможность влияния окружающих на их мнение. У них преобладают переживания бессмысленности своей работы, стагнации в сфере профессионального роста, отсутствие будущих целей и планов

профессиональной деятельности, интереса к ней. Эти руководители склонны испытывать чувство неудовлетворенности своим профессионализмом и, в итоге, испытывают трудности в решении управленческих задач.

Анализ отдельных показателей психологического благополучия показал, что чаще всего высокие оценки имеют показатели «автономность в профессиональной деятельности» (24% всех преподавателей), а также «позитивные отношения в коллективе» и «профессиональный рост» – по 23% всех преподавателей. Наиболее редкими являются высокие оценки показателя «профессиональные цели», которые отмечались только у 14% всех преподавателей. Другими словами, руководители подразделений вуза ощущают ограничения в постановке своих профессиональных целей. Предположительно, это вызвано тем, что профессиональные цели поступают от вышестоящего руководства, а руководители подразделений организуют и контролируют их выполнение, не испытывая при этом чувства сопричастности (табл. 1).

Рассмотрим данные, полученные с помощью опросника «Метафоры профессиональной деятельности». Эти данные позволяют выявить отношения руководителей структурных подразделений вуза к своей должности (рис.).

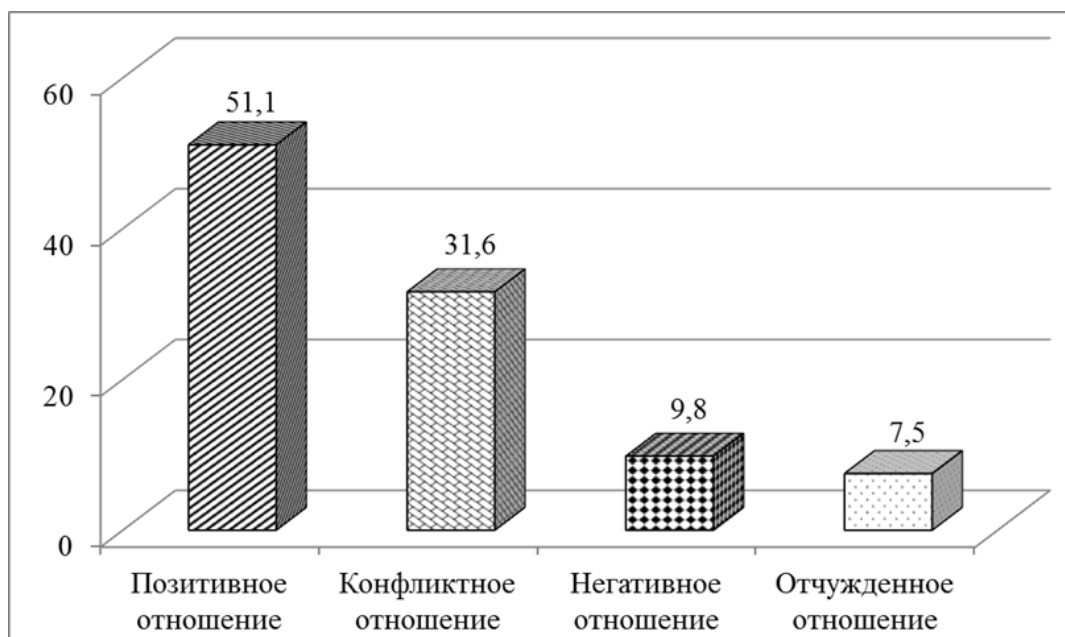


Рис. Распределение руководителей структурных подразделений вуза в зависимости от характера их отношения к руководящей должности (в %)

Fig. Distribution of heads of structural units of the university depending on the nature of their attitude to the management position (in %)

Исходя из данных, представленных на рисунке, следует, что позитивно относятся к своей должности чуть более половины руководителей (51,1%). Такое отношение свидетельствует об их положительных эмоциональных переживаниях, связанных с управлением структурными подразделениями вузов. В тоже время, почти треть (31,6%) руководителей проявляют конфликтное, а ещё 17,3% – негативное и отчужденное отношение к своей должности (9,8% и 7,5% соответственно). В этой связи вспомним заключение, сделанное в работе Т.В. Гижук о том, что конфликтность или противоречивость в определенной степени является атрибутом профессии педагога (Гижук, 2016: 162-182). Опираясь на данный вывод, можно предпо-

ложить, что преподаватель-руководитель структурного подразделения вуза также сталкивается с противоречивыми вариантами решения проблемных профессиональных задач, что, в свою очередь, способно привести к появлению негативных смыслов управленческой деятельности. В последнем случае руководитель начинает ощущать бессмысленность своей работы, что проявляется в его негативном, либо отчужденном отношении к своей должности.

Перейдем к рассмотрению данных о профессиональном самоотношении руководителей структурных подразделений вуза, полученных с помощью опросника ПСЛ (табл. 2).

Таблица 2

Распределение руководителей структурных подразделений вуза в зависимости от уровня показателей профессионального самоотношения(в %)

Table 2

Distribution of heads of structural units of the university depending on the level of indicators of professional self-attitude (in %)

Показатели профессионального самоотношения	Уровень показателей		
	Высокий	Средний	Низкий
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	1	64	35
Самоуважение в профессии	13	85	2
Самоуверенность в профессии	13	78	9
Самопривязанность в профессии	10	85	5
Самообвинение в профессии	4	66	30
Самозффективность в профессии	18	78	4
Саморуководство в профессии	18	77	5
Самооценка личностного роста в профессии	29	64	8
Самоуничтожение в профессии	1	67	32
<i>Общий показатель позитивности профессионального самоотношения</i>	<i>12</i>	<i>75</i>	<i>13</i>

По данным табл. 2, высокий уровень общего показателя позитивности профессионального самоотношения продемонстрировали 12% всех руководителей респондентов. Таких руководителей характеризует выраженное чувство собственного достоинства и даже профессионального превосходства при решении текущих рабочих вопросов.

Средний уровень общего показателя позитивности профессионального самоотношения продемонстрировало подавляющее большинство руководителей (72%). Эти руководители положительно воспринимают себя как субъекта профессиональной деятельности, осознают значимость своего «Я» в управлении подразделением. Однако такое осознание может периодически проявляться в виде некоего амбивалентного переживания «за» или «против» себя как субъекта управленческой деятельности.

Низкий уровень общего показателя позитивности профессионального самоотношения продемонстрировали 13% всех руководителей, что свидетельствует об их низ-

кой профессиональной оценке себя в должности руководителя. При этом занятие управленческой деятельностью может восприниматься этими руководителями как активность, сдерживающая собственный личностный рост или даже приводящая к личностной деформации.

Анализ показателей профессионального самоотношения показал, что чаще всего – почти у одной трети всех руководителей (29%) – высокий уровень имеет показатель «самооценка личностного роста». Этот показатель выражает субъективную оценку позитивного влияния выполняемой деятельности на свои личностные качества, прежде всего, свой индивидуальный характер. В данном случае можно говорить о восприятии руководителями структурных подразделений вузов соответствия своего индивидуального характера и объективных требований занимаемой ими должности. Такие руководители показывают способность к самоконтролю, критичности и коррекции своего профессионального поведения.

Важно отметить, что абсолютное либо подавляющее большинство руководителей – от 64 до 85% всей выборки – продемонстрировали средний уровень двух групп показателей профессионального самоотношения. Показатели одной группы – «самоуважение в профессии», «самопривязанность в профессии», «самоэффективность в профессии», «саморуководство в профессии» и отмечавшийся выше показатель «самооценка личностного роста в профессии» – вследствие своего позитивного содержания могут рассматриваться как факторы, предпосылки, условия либо компоненты субъективного профессионального благополучия руководителей. Поэтому показатели первой группы обозначаются как позитивные. Показатели другой группы – «внутренняя конфликтность профессионального самоотношения», «самообвинение в профессии», «самоуничтожение в профессии», «самоуверенность в профессии» – в силу своего негативного содержания могут рассматриваться как факторы, предпосылки и условия, препятствующие субъективному профессиональному благополучию руководителей. Поэтому показатели второй группы обозначаются как негативные. Поскольку средний уровень показателей обеих групп отмечается у большинства обследованных руководи-

телей, то существует достаточно высокая вероятность возникновения внутренней конфликтности профессионального самоотношения. Кроме того, не исключается вероятность возникновения конфликтности профессионального самоотношения, когда руководитель будет субъективно чувствовать неуместность и невостребованность в управленческой деятельности тех качеств, которые оцениваются им как достоинства в других сферах жизни. Отметим также, что по полученным данным, в обследованной выборке руководителей структурных подразделений высокий уровень негативных показателей встречается в общей выборке 133 руководителей крайне редко: «внутренняя конфликтность профессионального самоотношения» – у 5 человек, «самообвинение в профессии» – у 1 человека, «самоуничтожение в профессии» – у 1 человека, «самоуверенность в профессии» – у 17 человек.

Перейдем к рассмотрению полученных данных, которые, на наш взгляд, позволяет судить об иерархии значимых отношений руководителя в управленческой деятельности: о степени выраженности и соотношении трех видов профессиональной направленности – на себя, на коллектив и на решение профессиональной задачи (табл. 3).

Таблица 3

Распределение руководителей структурных подразделений вуза в зависимости от типа профессиональной направленности (в %)

Table 3

Distribution of heads of structural units of the university depending on the type of professional orientation (in %)

Социально значимый			Промежуточный			Социально нежелательный		
Соотношение видов направленности по степени выраженности								
ДКЯ	КДЯ	ДК – Я	ДЯК	Д – ЯК	ДЯ – К	ЯДК	ЯКД	КЯД
48,8	11,3	2,3	27,8	0,8	1,5	4,4	0,8	2,3
62,4			30,1			7,5		

Примечание: Д – направленность на профессиональную задачу; К – направленность на коллектив; Я – направленность на себя.

Мы видим, что желаемый тип профессиональной направленности, при котором в наибольшей степени выражены направленность и на задачу, и на коллектив, и кото-

рый благоприятно отражается как на результативности деятельности, так и на психологическом благополучии личности, продемонстрировали около 2/3 руководителей

структурных подразделений вуза (62,4%). Тем не менее, у остальных 37,6% респондентов выявлен промежуточный и нежелательный тип направленности, где в большей степени проявляется эгоцентрическая ориентация руководителя.

Предлагаемая нами классификация типов направленности и иерархии значимых отношений с точки зрения влияния на эффективность управленческой деятельности согласуется с результатами, описанными в работе Н.В. Гусевой (Гусева, 2018: 18-21). Автор указывает на то, что направленность на задачу и на взаимодействие являются важным предиктором эффективности деятельности руководителей педагогического коллектива (руководителей средней и высшей школы).

Обратимся теперь к результатам проведенного корреляционного анализа, которые непосредственно связаны с проверкой гипотезы о роли отношений руководителей структурных подразделений вуза к своей должности и себе как руководителю, а также их доминирующих профессиональных мотивов в достижении психологического благополучия. Нами была обнаружена двусторонняя значимая связь ($r = 0,313$, при $p < 0,01$) между характером отношения к должности управленца в сфере образования и уровнем общего показателя психологического благополучия, а также уровнем его отдельных показателей (профессиональные цели, профессиональный рост, удовлетворенность достижениями собственной компетентностью и отношениями в коллективе). Это позволяет сделать вывод о том, что высокий уровень психологического благополучия и указанных выше показателей, сопровождаются позитивным отношением к руководящей должности и наоборот.

Выявлена также двусторонняя значимая положительная связь ($r = 0,664$, при $p < 0,01$) между отношением к себе как руководителю общим показателем психологического благополучия личности. Отсюда следует, что чем выше уровень позитивного профессионального самоотношения, тем выше уровень психологического благополу-

чия руководителя, тем легче ему справляться с профессиональными задачами и взаимодействовать с коллективом.

Перейдем к анализу связей показателей психологического благополучия и вида профессиональной направленности. Важно отметить, что направленность на себя имеет отрицательную связь с уровнем позитивных отношений в коллективе ($r = -0,263$, при $p < 0,01$). Другими словами, чем более выражен мотив собственного благополучия, получения признания и престижа, тем меньше условий для положительного психологического климата в коллективе.

Значимым для подтверждения гипотезы является выявленная взаимосвязь направленности на коллектив и такого параметра психологического благополучия как «позитивные отношения в коллективе» ($r = 0,277$, при $p < 0,01$). По мнению Д.А. Ендовицкого, руководитель вуза (ректор, декан и др.) – это, прежде всего, профессионал в сфере взаимодействия с людьми, коммуникатор и управленец (Ендовицкий, 2017: 79-88). Руководитель структурного подразделения вуза должен уметь слушать и слышать свой коллектив, поддерживать конструктивные взаимоотношения с коллегами и представлять интересы коллектива за его пределами.

Результаты регрессионного анализа данных позволяют судить о наличии/отсутствии влияния показателей самоотношения, вида профессиональной направленности и характера отношения к профессии (руководящей должности) на общий показатель психологического благополучия. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения ($\beta = 0,409$ при $p \leq 0,01$) и самообвинение в профессии ($\beta = -0,260$ при $p \leq 0,01$), направленность на коллектив ($\beta = 0,258$ при $p \leq 0,01$), а также увлечение профессией ($\beta = 0,153$ при $p \leq 0,05$) являются предикторами общего показателя психологического благополучия. Это означает, что позитивное переживание своей значимости в роли руководителя, способность находить смысл своей деятельности в процессе управления подразделением, пози-

тивный настрой на атмосферу коллектива, поглощенность и энергичность, направленные на совместную деятельность, повышают уровень психологического благополучия личности руководителя. С другой стороны, если руководители склонны акцентировать внимание на своих недостатках, винить себя за допущенные ошибки, проявлять амбивалентное или конфликтное отношение к руководящей должности и себе как руководителю, то уровень их психологического благополучия резко снижается.

Выводы.

1. Высокий уровень общего показателя психологического благополучия отмечается у 20% всей выборки или 27 руководителей. Средний уровень общего показателя психологического благополучия отмечается у 62% всей выборки или 96 руководителей. В целом эти руководители чувствуют себя достаточно комфортно в должности руководителя, однако у них могут возникать определенные сложности в профессиональных отношениях. Низкий уровень общего показателя психологического благополучия отмечается у 18% всей выборки или 23-х руководителей. Чаще всего высокие оценки имеют показатели «автономность в профессиональной деятельности» (24% всех руководителей), а также «позитивные отношения в коллективе» и «профессиональный рост» – по 23% всех руководителей структурных подразделений вуза. Наиболее редко встречаются высокие оценки показателя «профессиональные цели», которые продемонстрировали только 14% всех респондентов.

2. Позитивное отношение к своей должности имеют чуть более половины (51,1%) руководителей. Такое отношение свидетельствует об их положительных эмоциональных переживаниях, связанных с управлением структурными подразделениями вузов. Почти треть (31,6%) руководителей проявляют конфликтное, а ещё 17,3% – негативное и отчужденное отношение к своей должности (9,8% и 7,5% соответственно). В последнем случае

руководитель начинает ощущать профессиональное выгорание и бессмысленность своей работы.

3. Высокий уровень общего показателя позитивности профессионального самоотношения отмечен у 12% руководителей. Таких руководителей характеризует выраженное чувство собственного достоинства и даже профессионального превосходства при решении текущих рабочих вопросов. Средний уровень продемонстрировали подавляющее большинство руководителей (72%). Эти руководители осознают значимость своего «Я» в управлении подразделением. Однако такое осознание может периодически проявляться в виде некоего амбивалентного переживания «за» или «против» себя как субъекта управленческой деятельности. Низкий уровень общего показателя позитивности профессионального самоотношения зафиксирован у 13% руководителей. Управленческая деятельность может восприниматься этими руководителями как активность, сдерживающая собственная личностный рост или даже приводящая к личностной деформации.

4. У 62,4% руководителей установлен социально желаемый тип профессиональной направленности, при котором в наибольшей степени выражены направленность на задачу и на коллектив. У остальных 37,6% руководителей выявлен либо промежуточный (30,1%), либо нежелательный тип направленности (7,5%), которые связаны с большей выраженностью эгоцентрической ориентацией профессионала.

5. Обнаружена двусторонняя значимая положительная связь ($r = 0,313$, при $p < 0,01$) между характером отношения к должности руководителя в сфере образования и уровнем общего показателя психологического благополучия. Выявлена также двусторонняя значимая положительная связь ($r = 0,664$, при $p < 0,01$) между отношением к себе как руководителю и общим показателем психологического благополучия личности руководителя. Другими словами, чем выше уровень

позитивного профессионального самоотношения, тем благополучнее чувствует себя руководитель, тем легче ему справляться с профессиональными задачами и взаимодействовать с коллективом. Значимым для подтверждения гипотезы является выявленная взаимосвязь направленности на коллектив и такого параметра психологического благополучия как «позитивные отношения в коллективе» ($r = 0,277$, при $p < 0,01$).

6. Результаты регрессионного анализа данных позволяют судить о наличии/отсутствии влияния показателей самоотношения, вида профессиональной направленности и характера отношения к профессии (руководящей должности) на общий показатель психологического благополучия. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения ($\beta = 0,409$ при $p \leq 0,01$) и самообвинение в профессии ($\beta = -0,260$ при $p \leq 0,01$), направленность на коллектив ($\beta = 0,258$ при $p \leq 0,01$), а также увлечение профессией ($\beta = 0,153$ при $p \leq 0,05$) являются предикторами общего показателя психологического благополучия.

Заключение. Подтвердилась гипотеза о том, что существуют особенности психологического благополучия руководителей структурных подразделений вуза в зависимости от отношения к своей руководящей должности, к себе как руководителю, а также характера доминирующих профессиональных мотивов. Позитивное отношение к должности руководителя, к себе как руководителю, а также направленность на коллектив позволяют повысить уровень психологического благополучия руководителей структурных подразделений вуза. Напротив, внутренняя конфликтность отношения к должности руководителя и к себе как руководителю снижают уровень психологического благополучия личности. Однако данные других исследователей свидетельствуют, что психологическое благополучие руководителей может иметь эгоцентрическую направленность: руководители ощущают себя более благополучно при минимизации

потенциально проблемных и конфликтных отношений с членами организации. Можно предположить наличие разных типов психологического благополучия руководителей в зависимости от направленности их личности и профессионального самоотношения. Проверка этого предположения должна стать предметом дальнейших исследований.

Список литературы

Абросимов А.Е., Бучек А.А., Фризен М.А. Личностный потенциал лиц, осуществляющих управление в образовательных учреждениях (на примере автономии и самоэффективности) // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. 2015. №2 (26). С. 26-33.

Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 45. Ст. 2. URL:<http://psystudy.ru> (дата обращения: 23.12.2018).

Бессонова Ю.В. О структуре психологического благополучия // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве: сб. статей / под. ред. Ю.В. Братчикова. Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. пед. ун-та, 2013. С. 30-35.

Борисова Н.С. Субъективное благополучие преподавателей высшей школы / Экономика и общество: перспективы развития/ Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный за выпуск Т.С. Бобкова. Издательство: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, Киров. 2018. С.142-146.

Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 28. С. 31-34.

Гайдамашко И.В. Психологические аспекты разрешения внутриличностных конфликтов руководителей образовательных организаций // Международный научно-практический журнал Современная психология. 2013. № 2. С. 3-5.

Гижук Т.В. Личностный смысл профессиональной деятельности как фактор формирования субъективной картины карьеры педагога // Актуальные проблемы психологии личности: сборник научных статей. Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы. 2016. С.162-182.

Гусева Н.В. Направленность на задачу и на взаимодействие как важные составляющие эффективной деятельности руководителя педагогического коллектива // Актуальные вопросы современной психологии: материалы II Междунар. науч. конф. Челябинск: Два комсомольца, 2013. С. 18-21.

Ендовицкий Д.А. Влияние личности вузовского лидера на эффективность деятельности университета // Высшее образование в России. 2017. № 11. С. 79 – 88.

Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург: Уральский гос. пед. ун-т, 2012. 24 с.

Карпинский К.В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография. Гродно: ГрГУ, 2010. 140 с.

Карпинский К.В., Гижук Т.В. Метафоры профессиональной деятельности: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Сообщение 2: Сущность и апробация метода // Психологическая диагностика. 2015. №2. С. 25-40.

Лукьянченко Н.В. Взаимосвязь профессионально значимых качеств личности и рабочей мотивации руководителей с их психологическим благополучием // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 153-168

Минюрова С.А., Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 94-101.

Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве: сб. статей / сост.: Ю.В. Братчикова. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2013. 146 с.

Рут Е.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: дис. ... магистра. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2016. 172 с.

Селигман М.В. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 440 с.

Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия // Вопросы психологии. 2006. №4. С. 105-114.

Тараненко В.И. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика.

Тесты для отбора персонала. Киев: Авалон-Альфа, 2013. 115 с.

Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. №3. С. 95-129.

Bradburn, N. (1969), "The Structure of Psychological well-being" / N. Bradburn. Chicago: AldenePab, 269.

Carver, C. S., Lawrence, J. W., Scheier, M. F. (1996), "A control-process perspective on the origins of affect", In L. L. Martin & A. Tesser (Eds.). *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and regulation* (pp. 11–52). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Deci, E.L. (1980), "Intrinsic motivation", New York: Plenum Publishing Co. Japanese Edition, Tokyo: Seishin Shubo.

Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985), "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior — NY: Plenum Publishing Co, 45.

Diener, E., Suh, E. (2013), "Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators", *Social Indicators Research*, 40, (1-2), 189-216.

Diener, Ed., Lucas, R.E. (2000), "Subjective well-being". *The science of happiness and a proposal for a national index*, *American psychologist*, 55 (1), 34-43.

Positive education: Positive psychology and classroom interventions / M.E.P. Seligman, R.M., Ernst, J., Gillham et al. (2009), *Oxford Review of Education*, 35, 293-311.

Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions / M.E.P. Seligman, T.A., Steen, N., Park, C., Peterson (2005), *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.

Ruch, W. (2010), "Values in action inventory of strengths" (VIA-IS) adaptation and validation of the german version and the development of a peer-rating form / W. Ruch, R.T. Proyer, C. Harzer et al, *Journal of Individual Differences*, 31 (3), 138-149.

Ryff, C.D. (1995), "Psychological well-being in adult life", *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99–104.

Ryff, C.D., Keyes, C. L. (1995) "The structure of psychological well-being revisited", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.

Ryff, C.D. (1998), "The contours of positive human health", *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.

Warr, P. (1990), "The measurement of well-being and other aspects of mental health", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.

References

- Abrosimov, A.E., Buchek, A.A. and Frizen, M.A. (2015), "Personal potential of managers in educational institutions (on the example of autonomy and self-efficacy)", *Vestnik KRAUNC. Humanities sciences*, 2 (26), 26-33. (In Russian).
- Berezovskaya, R.A. (2016) "Professional well-being: problems and prospects of psychological research", *Psychological studies*, 9 (45), Art. 2. URL: <http://psystudy.ru> (Accessed 23 December 2018). (In Russian).
- Bessonova, Yu.V. (2013), *On the structure of psychological well-being* [Psychological well-being of the individual in the modern educational space: Coll. of articles], 30-35, Yekaterinburg, Russia
- Borisova, N.S. (2018), "Subjective well-being of higher school teachers", *Economy and society: development prospects, Collection of materials of the II All-Russian Scientific Practical Conference*, ed. by T.S. Bobkova, Kirov, Russia, 142-146. (In Russian).
- Borodkina, E.V. (2012), "To the question of the study of subjective well-being in the professional-pedagogical activity", *Psychology and Pedagogy: methods and problems of practical application*, 28, 31-34. (In Russian).
- Gaidamashko, I.V. (2013) "Psychological aspects of resolving intrapersonal conflicts of managers of educational organizations", *International Scientific Practical Journal Modern Psychology*, 2, 3-5. (In Russian).
- Gizhuk, T.V. (2016), *The personal meaning of professional activity as a factor in the formation of a subjective picture of a teacher's career* [Current problems of the personality psychology: a collection of scientific articles], Grodno, Belorussia, 162-182. (In Belorussian).
- Guseva, N.V. (2013), "Focus on the task and on interaction as important components of the effective activity of the head of the pedagogical team", *Current issues of modern psychology: materials of the II Intern. scientific conf.*, 18-21. Chelyabinsk, Russia. (In Russian).
- Endovitskii, D.A. (2017), "The influence of the personality of the university leader on the effectiveness of the university", *Higher education in Russia*, 11, 79-88. (In Russian).
- Zausenko, I.V. (2012), Personality determinants of psychological well-being of the teacher, Abstract of Ph.D. dissertation, Ural. State. ped. Univ., Ekaterinburg Russia. (In Russian).
- Karpinskiy, K.V. (2010), Professional self-attitude of a person and the method of his/ her psychological diagnosis, Grodno State University, Grodno, Belorussia. (In Belorussian).
- Karpinskiy, K.V., Gizhuk, T.V. (2015), "Metaphors of professional activity: a new method for diagnosing the personal meaning of a profession. Communication 2: Essence and Approbation of the Method", *Psychological Diagnostics*, 2, 25-40. (In Russian).
- Luk'yanchenko, N.V. (2016), "The relationship of professionally significant personal qualities and working motivation of managers with their psychological well-being", *Siberian Psychological Journal*, 62, 153-168. (In Russian).
- Minyurova, S.A., Zausenko, I.V. (2013) "Personal determinants of psychological well-being of the teacher", *Pedagogical education in Russia*, 1, 94- 101. (In Russian).
- Psychological well-being of the individual in the modern educational space: Coll. of articles (2013), comp. by Yu.V. Bratchikov, Ural. State Ped. Univ., Yekaterinburg, Russia. (In Russian).
- Rut, E.I. (2016) Professional well-being of employees of commercial organizations: criteria and methods of assessment: dis. ... master, St. Petersburg State. Univ., St. Petersburg, Russia. (In Russian).
- Seligman, M.V. (2012), *The path to prosperity. New understanding of happiness and well-being*, Mann, Ivanov and Ferber, Moscow, Russia. (In Russian).
- Sozontov, A.E. (2006), "Hedonistic and eudaemonistic approaches to the problem of psychological well-being", *Questions of psychology*, 4, 105-114. (In Russian).
- Taranenko, V.I. (2013), *Human resource management, corporate monitoring, psychodiagnostics. Tests for personnel selection*, Avalon-Alpha, Kiev, Ukraine. (In Ukraine).
- Shevelenkova, T.D., Fesenko, P.P. (2005), "Psychological well-being of the individual (review of the basic concepts and research methods)", *Psychological diagnosis*, 3, 95-129. (In Russian).
- Bradburn, N. (1969), "The Structure of Psychological well-being" / N. Bradburn. Chicago: Aldene Pab, 269. (In USA)
- Carver, C. S., Lawrence, J. W., Scheier, M. F. (1996), "A control-process perspective on the origins of affect", In L. L. Martin & A. Tesser (Eds.). *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and regulation* (pp. 11–52). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Deci, E.L. (1980), "Intrinsic motivation", New York: Plenum Publishing Co. Japaneso Edition, Tokyo: Seishin Shubo. (In Japan).

Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985), "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior – NY: Plenum Publishing Co, 45.

Diener, E., Suh, E. (2013), "Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators", *Social Indicators Research*, 40, (1-2), 189-216.

Diener, Ed., Lucas, R.E. (2000), "Subjective well-being". The science of happiness and a proposal for a national index", *American psychologist*, 55 (1), 34-43.

Positive education: Positive psychology and classroom interventions / M.E.P. Seligman, R.M., Ernst, J., Gillham et al. (2009), *Oxford Review of Education*, 35, 293-311.

Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions / M.E.P. Seligman, T.A., Steen, N., Park, C., Peterson (2005), *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.

Ruch, W. (2010), "Values in action inventory of strengths" (VIA-IS) adaptation and validation of the german version and the development of a peer-rating form / W. Ruch, R.T. Proyer, C. Harzer et al, *Journal of Individual Differences*, 31 (3), 138-149.

Ryff, C.D. (1995), "Psychological well-being in adult life", *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.

Ryff, C.D., Keyes, C. L. (1995) "The structure of psychological well-being revisited", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.

Ryff, C.D. (1998), "The contours of positive human health", *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.

Warr, P. (1990), "The measurement of well-being and other aspects of mental health", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Информация о конфликте интересов: автор не имеет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interests to declare.

Данные авторов:

Герасимова Александра Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой возрастной и социальной психологии, Белгородский государственный национальный исследовательский университет.

Обознов Александр Александрович, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт психологии российской академии наук.

About the authors:

Alexandra S. Gerasimova, Head of the Department of Age and Social Psychology, Ph.D., Associate Professor, Belgorod State National Research University.

Alexander A. Oboznov, Doctor of Psychology, Professor Chief Researcher at the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences.