Курсовая работа

Тема:

Исследование особенностей Я - концепции руководителей

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ОСОБЕННОСТИ ПОНЯТИЯ Я - КОНЦЕПЦИЯ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

.1 Понятие Я - Концепция и ее исследование

1.2 Психологическая природа самооценки

.3 Качества личности руководителя

Выводы по 1 главе

Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ Я - КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

.1 Используемые методики, этапы проведения исследования

.2 Результаты исследования

Выводы по 2 главе

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЖЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

В последние несколько десятилетий все более актуальными становятся различные психологические исследования, направленные на изучение личности руководителя. Так же в последние годы появляется много работ в области руководства предприятиями.

Актуальным становится исследование Я - концепции как динамической системы представлений человека о самом себе, в которую входит как собственно осознание своих физических, интеллектуальных и других качеств, так и самооценка, а также субъективное восприятие влияющих на данную личность внешних факторов.

Достаточно сильно ощущается нехватка исследований, знаний и умений в области психологии управления у значительного числа руководителе в среднем и малом бизнесе. Данная работа нацелена на помощь руководителю разобраться в одном из важнейших компонентов психологии управления - Я - концепции руководителя.

Разработкой вопросов, связанных с изучением Я-концепции, занимались различные отечественные и зарубежные ученые (Р. Бернс, опиравшийся в свою очередь на теории Э. Эриксона и К. Роджерса;

Ч. Кули - разработка концепции зеркального «Я»;

Дж. Мид - концепция «обобщенного другого», в известной степени дополняющая и развивающая теорию зеркального «Я»;

У. Джеймс - первые разработки в области изучения Я-концепции;

В.С. Агапов, занимавшийся вопросами эмпирического изучения Я - концепции; В.Г. Зазыкин, занимавшийся изучением вопросов соотношения и разработки критериев и показателей становления Я-концепции).

**Цель:** изучить особенности Я - концепции руководителей для выявления уровня различий их самооценки, принятия себя и системы представлений о самом себе.

**Объект исследования:** Я - концепция.

**Предмет исследования:** особенности Я - концепции руководителей

**Гипотеза исследования**: для Я - концепции руководителей характерны такие свойства личности как вдумчивость, надёжность, практичность, увлеченность, самоуважение, самоинтерес и самоуверенность, а так же значимая положительная связь между Я - идеальным и Я - реальным.

**Задачи:**

1. Провести анализ основных научных подходов, посвященных вопросам изучения Я - концепции, в психологической литературе;

. Рассмотреть основные компоненты в системе Я - концепции;

3. Исследовать особенности Я - концепции у руководителей;

. Выявить наиболее характерные для руководителей свойства личности и показатели самоотношения;

**Методологическая база исследования:** в данной работе в качестве методологической основы взяты теории таких авторов как: У. Джеймс, Ч. Кули и Дж. Мид, З. Фрейд, Э. Эриксон, К. Роджерс, а так же Р. Бернс чьи разработки были связаны с изучением Я-концепции.

**Методы и методики исследования**.

**В** методы психодиагностики (анкетирование, тестирование);

**работе использовались следующие методы:**

 метод анализа литературы по теме исследования;

**В качестве методик исследования использовались:**

 Тест-опросник самоотношения Столина;

 Методика Будасси исследования Я-концепции.

**Экспериментальная база исследования**: в исследование приняли участие 14 человек, от низшего до среднего руководящего звена, в подчинение у них находилось от 4-х до 8 человек.

**Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ОСОБЕННОСТИ ПОНЯТИЯ Я - КОНЦЕПЦИЯ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ**

**1.1 Понятие Я - Концепция и ее исследование**

Для начала работы по исследованию «Я - концепции личности руководителей» нам необходимо в психологической литературе проанализировать понятие Я - концепции в теориях разных авторов, чтобы применять знания в дальнейшей работе.

**«Я - концепция** (**«Я» - образ**, **Образ «я»**)» - система представлений индивида о самом себе, осознаваемая, рефлексивная часть личности. Эти представления о себе самом в большей или меньшей степени осознаны и обладают относительной устойчивостью.

Личность - это совокупность структур, которые включают в себя социально обусловленные качества человека, которые могут развиться и сформироваться только в обществе, и только во взаимодействии с социумом [1].

Итак, среди исследований Я - концепции можно выделить ряд авторов, на чьи теории мы будем опираться как на методологическую базу нашего исследования.

**У. Джеймс: «Я» - физическое, социальное, духовное и истинное Я**

У. Джеймс рассматривал понимание «Я» в четырех аспектах:

. Физическое «Я» - материальная основа, которой обладает личность - тело, а также предметы материального мира, которые человек считает своими. Важным здесь становится, как человек принимает свое тело.

. Социальное «Я» - это отношение человека с окружающим социальным миром в целом: «мой» - муж, семья, родина.

. Духовное «Я» - сознание человека, все мысли, чувства, психические функции: «мое» - мышление, память, восприятие.

. Истинное «Я» - тот хозяин, которому все принадлежит - мысли, тело, родственники и про которое нельзя сказать «мое», т.к. это то, что истинное [6].

Эти четыре аспекта играют для нас важную роль, так как все люди имеют свое я, независимо от того руководители они или подчиненные.

Следующую теорию которую мы рассмотрим, будет теория «**Понятие Я - концепции»** **Карла Роджерса.**

Я - концепция - это система представлений человека о себе, в которую входят представления о внешности, способностях, мыслях, возможностях, жизненном пути, кем мы видим себя в будущем, семейных и других социальных отношениях [10].

Существует разделение на Я-реальное и Я-идеальное (каким бы я хотел быть - является источником развития).

В тесте на самооценку дается несколько шкал - ум, здоровье, красота, честность. Сравнивается - где я и каким бы хотел быть.

Совпадение свидетельствует о некоем личностном тупике, когда некуда развиваться. Если большой разрыв, то слишком большая идеализация и нереальность идеала. Часто Я-идеальное - это социальное представление. Основные положения теории Роджерса (1954, 1959) выглядят следующим образом:

 Сущность феноменалистической теории личностного Я, представляющей собой часть общей теории личности, заключается в том, что человек живёт главным образом в своем индивидуальном и субъективном мире.

 Я-концепция возникает на основе взаимодействия с окружающей средой, в особенности с социальной. Этот процесс не получает детального описания у Роджерса, но, по-видимому, его точка зрения близка к взглядам Кули и Мила.

 Я-концепция - это система самовосприятий. Именно Я-концепция, а не некое реальное Я имеет определенное значение для личности и ее поведения. Как отмечали Снигг и Комбс (1949), существование реального Я - это вопрос скорее философский, поскольку наблюдать его непосредственно невозможно.

 Я-концепция выступает как наиболее важная детерминанта ответных реакций на окружение индивида. Я-концепцией предопределяется восприятие значений, преписываемых этому окружению.

 Вместе с Я-концепцией развивается потребность в позитивном отношении со стороны окружающих, независимо от того, является ли данная потребность приобретенной или врожденной [9].

Выбранная нами методика Будасси «Исследования Я-концепции» опирается на теорию К. Роджерса.

**Следующая теория авторов Ч. Кули и Дж. Мида понятие Я концепции** “я” (I), “меня” (Me), “мое” (mу), “я сам”, самость.

Чарльз Хортон Кули (1864 - 1929) является одним из исследователей самости, то есть понятий: “я” (I), “меня” (Me), “мое” (mу), “я сам” (myself), так же к его идеям относится концепция зеркального “Я”.

Почти все виды идей могут быть связанны “чувством моего (my-feeling)” поэтому они названы “я” или “мое”.

«Чувство, или ощущение, самости можно рассматривать как инстинктивное, оно, несомненно, развивалось в связи с его важной функцией по стимулированию и объединению всевозможных особых деятельностей индивидов. Оно, таким образом, очень глубоко укоренено в истории человеческого рода и, очевидно, необходимо для любой системы жизни вообще, которая схожа с нашей», говорит Ч. Кули.

Кули поставил перед собой задачу исследовать процесс постепенного понимания личностью отличия своего Я от других личностей. В результате многочисленных исследований он определил, что развитие концепции собственного Я происходит в ходе длительного, противоречивого и запутанного процесса и не может осуществляться без участия других личностей, т.е. без социального окружения. Даже скупец, втайне любующийся своим спрятанным золотом, может почувствовать “мое” только в том случае, если он вспоминает о мире людей, над которым он имеет тайную власть.

Самость может быть агрессивной, и тогда она выражается в присваивании себе объектов общего желания.

Из понятия самости следует концепция зеркального “Я”, имеющая очень большое значение в социологии.

Каждый человек, по предположению Ч. Кули, строит свое Я, основываясь на воспринятых им реакциях других людей, с которыми он вступает в контакт. Кроме простого восприятия “Я” через самого себя, мы также воспринимаем свое “Я” как бы видя его отражение в других.

Кули подробно проанализировал развитие личности на основании концепции зеркального “Я” [18].

Далее идеи Ч. Кули развивал Джордж Герберт Мид (1863-1931)

Д. Мид разработал теорию, которая стала развивать и дополнять теорию зеркального Я, он объяснил в ней суть процесса восприятия индивидом других личностей и развил концепцию “обобщенного другого”.

“Обобщенный другой” - всеобщие ценности и стандарты поведения некоторой группы, которые формируют у членов этой группы индивидуальный Я-образ. Если происходит осознание “обобщенного другого” развиваются процессы “принятия роли” и “исполнения роли”.

Принятие роли - это попытка принять на себя поведение личности в другой ситуации или в другой роли.

Исполнение роли - это действия, связанные с действительным ролевым поведением, в то время как принятие роли только претендует на игру [7].

В ходе формирования своей концепции Я, индивид, проходит последовательно все стадии вхождения в другие роли, у него начинает развиваться способность видеть собственное поведение во взаимоотношениях с другими людьми, и ощущать на себе их реакции [11].

Итак, человек может видеть себя в других, это основа теории зеркального - Я у Ч. Кули, далее его теорию развил Д. Мид и основал свою теорию “Обобщенный другой”.

Так же, мы не могли не учесть такого автора как **3. Фрейд** и его теорию Я - концепции личности, состоящей из трех компонентов.

В работах ""Я" и "Оно"", "По ту сторону удовольствия" 3. Фрейд предложил иную модель человеческой личности. Он утверждал, что личность состоит из трех основных компонентов: "Оно", "Я" и "Сверх - Я".

"Оно" - наиболее примитивный компонент, носитель инстинктов, "бурлящий котел влечений".

Инстанция "Я" следует принципу реальности и учитывает особенности внешнего мира, его свойства и отношения.

"Сверх - Я" служит носителем моральных норм.

Личность, по З. Фрейду, - это взаимодействие взаимно побуждающих и сдерживающих сил. Чтобы определить динамику личности нужно пронаблюдать действие инстинктов, которые состоят из четырех компонентов:

 побуждение;

 цель, то есть достигнутое удовлетворение;

 объект, с помощью которого цель может быть достигнута;

 источник, в котором побуждение порождается [5].

Одно из основных положений психоаналитического учения о развитии личности заключается в том, что сексуальность есть основной человеческий мотив. В соответствии со своей сексуальной теорией психики 3. Фрейд все стадии психического развития человека сводит к стадиям преобразования и перемещения по разным эрогенным зонам либидонозной, или сексуальной энергии [5].

**Развитие Я - концепции в трудах Э. Эриксона**

Подход Эриксона, по существу являющийся развитием концепции Фрейда, обращен к социокультурному контексту становления сознательного Я индивида - эго. Проблематика Я - концепции рассматривается Эриксоном сквозь призму эго-идентичности, понимаемой как возникающий на биологической основе продукт определенной культуры. Ее характер определяется особенностями данной культуры и возможностями данного индивида. Источником эго-идентичности является, по Эриксону, "культурно значимое достижение".

Идентичность эго-индивида возникает в процессе интеграции его отдельных идентификаций; поэтому важно, чтобы ребенок общался со взрослыми, с которыми он мог бы идентифицироваться. В теории Эриксона описаны восемь стадий личностного развития и соответствующих изменений эго-идентичности, охарактеризованы присущие каждой из этих стадии кризисные поворотные пункты и указаны личностные качества, возникающие при разрешении этих внутренних конфликтов [13].

Особенно сложным является процесс развития эго-идентичности в пору юности. Поэтому Эриксон уделяет особое внимание юношескому кризису развития и "размытости" эго-идентичности в этот период. Эриксон определяет эго-идентичность как заряжающее человека психической энергией "субъективное чувство непрерывной самотождественности" (1968).

Более развернутого определения он нигде не приводит, хотя и указывает, что эго-идентичность - это не просто сумма принятых индивидом ролей, но также и определенные сочетания идентификаций и возможностей индивида, как они воспринимаются им на основе опыта взаимодействия с окружающим миром, а также знание о том, как реагируют на него другие. Поскольку эго-идентичность формируется в процессе взаимодействия индивида с его социокультурным окружением, она имеет психосоциальную природу [12].

Механизм формирования эго-идентичности, по Эриксону, во многом схож с описанным Кули и Милом действием "генерализованного другого". Однако Эриксон считает, что этот процесс протекает в основном в сфере бессознательного. Он критикует такие понятия, как "самоконцептуализация", "самооценка", "образ Я", считая их статическими, в то время как, по его мнению, главной чертой этих образований является динамизм, ибо идентичность никогда не достигает завершенности, не является чем-то неизменным, что может быть затем использовано как готовый инструмент личности (1968) [19].

**Роберт Бернс Я - концепция как совокупность установок "на себя".**

Установки, выделенные Р. Бернсом можно применять для рассмотрения личности руководителя с позиции его самовосприятия.

В теории у Роберта Бернса выделение описательной и оценочной составляющих позволяет рассматривать Я - концепцию как совокупность установок, направленных на самого себя. В большинстве определений установки подчеркиваются три главных элемента:

Убеждение, которое может быть как обоснованным, так и необоснованным (когнитивная составляющая установки).

Эмоциональное отношение к этому убеждению (эмоционально-оценочная составляющая).

Соответствующая реакция, которая, в частности, может выражаться в поведении (поведенческая составляющая) [2].

Применительно к Я - концепции эти три элемента установки можно конкретизировать следующим образом:

 Образ Я - представление индивида о самом себе.

 Самооценка - аффективная оценка этого представления, которая может обладать различной интенсивностью, поскольку конкретные черты образа Я могут вызывать более или менее сильные эмоции, связанные с их принятием или осуждением.

 Потенциальная поведенческая реакция, то есть то конкретные действия, которые могут быть вызваны образом Я и самооценкой.

**Когнитивная составляющая Я - концепции:**

Представления индивида о самом себе, как правило, кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или субъективном мнении, являются ли они истинными или ложными. Конкретные способы самовосприятия, ведущего к формированию образа Я., могут быть самыми разнообразными [4].

Теперь мы перейдем к рассмотрению самооценки, так как она является важнейшей частью личности, и непосредственно влияет на личность руководителя и его стиль управления.

**1.2 Психологическая природа самооценки**

Самооценка является одним из важнейших показателей индивидуально-личностного развития человека. От самооценки зависит характер взаимоотношений человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Под самооценкой в психологии принято понимать интериоризированный механизм социальных контактов, ориентаций и ценностей преобразуемый в оценку личностью самой себя, своих возможностей, качества и места среди других людей (Д.И. Фельдштейн 1994, В.В. Столин 1983, И.И. Чеснокова 1977).

В психологии самооценка относится к числу сложнейших личностных образований изучение которого осуществляется в единстве с такими явлениями, как «Я», «Образ Я», «Я-концепция» и самосознание [3].

**Понятие, виды и типы самооценки**

В отечественной психологии самооценка рассматривается как продукт развития личности, так же как одну из сторон самосознания личности. (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, С.Л. Рубинштейн и др.)

Психология раскрывает не только соотношение отдельных элементов самосознания, но и его динамику, стремится выявить факторы, влияющие на формирование «образа Я» и отдельных его компонентов (самооценки, самоуважения), а также то, как «образ Я», в свою очередь, влияет на поведение личности.

Под самооценкой принято понимать «осознание человеком самого себя, своих физических сил, умственных способностей, поступков, мотивов и целей своего поведения, своего отношения к окружающему, к другим людям и самому себе». Самооценка, таким образом, выступает основным ядром личности, является важнейшим регулятором поведения, и, поэтому, вне индивидуальности и личности она не может быть рассмотрена.

Впервые к изучению самооценки и выявлению проблем связанных с этим психологическим образованиям личности, обратились зарубежные исследователи.

Так исследования С. Куперсмита (1967) позволили ему первоначально выделить пять форм проявления самооценки (низкая, средняя, соответствующая, высокая, очень высокая), на основании которой им осуществлялась классификация испытуемых на различные подгруппы.

Рассмотрение самооценки как определяющего компонента образа «Я» личности, составляет основу классической концепции В. Джеймса (1902) от актуализации идеального «Я». Понятие «самооценка» в интерпретации В. Джеймса, отождествляется с понятием самоуважение и характеризуется соотношением реальных достижений индивида с тем, на что он претендует, рассчитывает, то есть с уровнем потенциальных успехов, которые индивид намеревается достичь [3].

Для достижения сохранности чувств и самоуважения у человека могут быть на выбор два противоположных пути: в одном случае, имеет смысл приложить максимум усилий для достижения успеха, что не для любого является посильной задачей; в другом - осуществить попытку снизить уровень собственных притязаний, что позволит сохранить самоуважение даже при весьма скромных успехах. Наиболее результативным и рациональным способом сохранения самоуважения, по мнению В. Джеймса, является первый путь, либо предельная ориентация на него [14].

Огромную, по своей сути и значимости, работу по систематизации достижений западной науки в области изучения самосознания личности, проделал Р. Бёрнс.

Анализ научных трудов и собственные исследования позволили ему сформулировать более системное понятие самооценки.

Самооценка рассматривается Р. Бёрнсом как основная структурная единица, составляющая такую целостность, как Я - концепция, содержание которой исследователь относит к одному из наиболее важных результатов социализации, оказывающей непосредственное влияние на реакции человека в повседневной жизни. Наиболее важными, в целях понимания психологической сущности самооценки, Р. Бернс считал 3 момента:

 степень сопоставления образа реального «Я» с образом идеального «Я»

 уровень интериоризации социальных реакций на данного индивида через призму его идентичности;

 собственно субъективность самооценки как показатель уровня сформированности личности.

В целом, Р. Бернс со всей очевидностью показал, что генезис самооценки есть процесс динамичный, не усваивающийся раз и навсегда оконченным, постоянным, застывшим [16].

Часть Я - концепции может быть окрашена как положительно, так и отрицательно, а часть может быть абсолютно нейтральной. Самооценка, в первую очередь предполагает осуществление оценочных операций; данный момент принципиален и указывает на то, что самооценка входит в структуру Я-концепции, а не наоборот. Именно по этим принципам они ни в какой мере не могут быть тождественными (Асмолов А.Г. 1990, Столин В.В 1983, Кон И.С. 1978, Фельдшейн Д.И. 1994, Мерлин В.С. 1990, Орлов Ю.М. 1987, Липкина А.И. 1976).

Сущность самооценки, по мнению М.Г. Ярошевского, состоит в интеграции представлений субъекта о самом себе, которые не всегда бывают осознанными, но их осуществление всегда происходит на основе сопоставления собственных качеств с особенностями других людей, с его притязаниями и собственным проектом самореализации. Подчеркивая детерминацию самооценки личности социальными отношениями, Л.И. Божович отмечала, что познание других не только опережает познание самого себя, но и служит для него источником и опорой, т.е. сравнение и сопоставление себя с другими есть общепризнанный критерий самооценки. И.С. Кон, исследуя аппарат самооценки, заметил следующую закономерность: индивид может оценивать себя не только совокупно, но и частично, т.е. фиксировать внимание на каком-либо своем качестве, свойстве, черте и т.п. Это наблюдение позволило ему прийти к выводу о том, что самооценка может быть общей и частной (конкретной). Общая самооценка, отмечает И.С. Кон, отражает целостное отношение человека к самому себе, его принятие или непринятие себя. Частная самооценка отражает отношение человека к результатам своей деятельности, личностным чертам и т.п. Именно она, считает исследователь, тесно связана с уровнем притязаний, т.е. со степенью трудности задач, которые человек выбирает для себя в той или иной области деятельности [14].

Д.И. Фельдштейн, изучая структуру самооценки, расширил исходный диапазон характеристик, выделил различные комбинации, определяющие направленность той или иной формы самооценки. Им выделены следующие специфические для самооценки параметры:

. Устойчивость - лабильность

. Точность (адекватность)

. Знак

. Полнота.

А.А. Степанов выделяет в структуре самооценки такую категорию, как социально-психологическая рефлексия, имеющую, по его мнению, немаловажное значение в формировании адекватных межличностных отношений. Под социально-психологической рефлексией он понимает способность индивида воспринимать и оценивать свои взаимоотношения с другими людьми. В рефлексии отражается понимание собственных притязаний субъекта во взаимоотношениях, реальность положения и оценка его другими [14].

**1.3 Качества личности руководителя**

Далее нам необходимо рассмотреть важнейшие качества личности руководителя, так как мы не можем судить об эффективности его управленческой деятельности основываясь только на его самооценке и мере принятия себя.

Итак, какими же качествами личности должен обладать руководитель:

**1. Социальная направленность деятельности**

Руководитель как официальное лицо должен хорошо знать законодательные, нормативные акты, которые регламентируют деятельность социальных организаций. Он должен хорошо понимать основные тенденции в развитии современной политики, экономики, права и других сфер жизни государства.

**2. Высокая компетентность** в определенной профессиональной деятельности в соответствии с профилем руководимого коллектива (политика, наука, производство, правоохранительная система и др.), так как руководитель не вообще управляет людьми, а управляет их деятельностью по решению профессиональных задач. Однако в силу своей работы, связанной с организацией людей, руководитель должен владеть системой знаний и в ряде смежных областей: современной экономики, права, философии, педагогии, психологии и др. Такие руководители умеют общаться с людьми, соединяя слово и дело. Они часто ставят цели деятельности, умеют их обосновать, заставить людей верить в необходимость их достижения.

**3. Организаторские способности**

Одно из основных качеств руководителя - умение организовать совместную работу людей. Однако совмещать решения организационно-технических задач с людьми не так просто. Многим руководителям бывает легче сделать что-либо самому, чем добиться исполнения этого от других. Это самый легкий, но самый бесперспективный путь, поскольку самому всего не сделать, и со временем руководитель обнаруживает, что его подчиненные отвыкли от самостоятельности, не могут или уже не хотят самостоятельно принимать решения. А между тем в настоящее время одна из центральных задач, которую приходится решать руководителям в своих коллективах - это создать условия для проявления активности, инициативы, творчества людей, развития их активной мотивации.

В ряде исследований показано, что организаторские способности включают в себя следующие психологические свойства личности:

способность отражать с достаточной полнотой психологию управляемой группы в ходе решения совместных задач;

практическая направленность ума - овладение знаниями и умениями в области практической психологии, готовность применять их в процессе решения организаторских задач;

психологический такт - наличие чувства меры во взаимоотношениях с людьми;

наличие энергичности - способность заряжать своей энергией организуемых людей;

требовательность - способность предъявлять к людям адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации;

критичность - способность обнаружить и выразить значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной задачей;

склонность к организаторской деятельности - потребность в ней.

**4. Высокие моральные качества**: справедливость и объективность в оценке сотрудников, гуманность, чуткость, тактичность, честность. Не только в плане своей деловой компетенции, но и в своих моральных качествах руководитель должен быть образцом для подчиненных. Ошибочно было бы ограничивать общение с подчиненными только служебными вопросами. Надо интересоваться их личными проблемами, семьей, бытовыми условиями, здоровьем, мнением сотрудников по различным вопросам, внимательно выслушивать их, даже если их мнение кажется ошибочным.

Характер руководителя проявляется в стиле руководства, ибо он служит также эталоном поведения для подчиненных. Поэтому так важно учитывать свойства характера при назначении человека на руководящую должность. Работник производственных коллективов считают, что трудно и неприятно работать с руководителем, если он не уравновешен, груб, несправедлив. Это значительно снижает производительность труда.

**5. Эмоционально-волевые черты характера**: целеустремленность, принципиальность, настойчивость, решительность, дисциплинированность, увлеченность, способность показать эти качества своим подчиненным и вести их за собой. Волевые качества человека издавна считались основными его умениями управлять. Сократ, например, считал, что главное достоинство руководителя - уметь повелевать людьми, а главными врагами руководителя являются чревоугодие, лень, страсть к вину, слабость к женщинам. К волевым качествам можно отнести самокритичность, необходимую для осознания своих слабостей, и самоконтроль, необходимый для их подавления. Важную роль в структуре этих качеств занимает чувство ответственности, которое руководитель должен постоянно испытывать, за моральное и физическое состояние своих подчиненных, за результаты деятельности руководимого им коллектива.

**6. Интеллектуальные способности**: наблюдательность, аналитичность мышления, способность к прогнозированию ситуаций и результатов деятельности, оперативность и логичность памяти, устойчивость и распределенность внимания. Руководитель должен постоянно пополнять и обновлять свои знания и уметь творчески, оперативно использовать их в часто изменяющихся, иногда экстремальных ситуациях, характерных для его не стандартной деятельности. Так, А.В. Суворов считал, что знания в памяти полководца должны быть систематизированы, как бы разложены по ящикам так, чтобы их можно было быстро отыскать и использовать в определенной ситуации. Наполеон высоко ценил ум, но считал, что люди имеющие много ума и мало характера меньше всего пригодны для военной профессии, ибо для этого нужно иметь больше решительности и меньше размышлять.

Существует мнение, что люди, обладающие высоким творческим интеллектом предпочитают работать в уединении. Люди средних способностей более склонны к работе в коллективе, к руководству людьми. В сложных современных условиях у человека, претендующего на руководство, должно быть высоко и гармонично развиты характерологические и интеллектуальные свойства.

**7. Умение поддерживать свой авторитет**

Авторитет основан на:

 занимаемом руководителем официальном статусе (должность и власть);

 признании его превосходства и права принимать ответственные решения в условиях совместной деятельности.

Настоящим авторитетом пользуется руководитель - лидер, так как в его поведении присутствуют оба свойства.

**8. Имидж руководителя** - важная составляющая его авторитета. Понятие имиджа отражает современные требования к внешнему облику руководителя, который не только общается с подчиненными, но и осуществляет функцию представительства руководимой им группы перед лицом других социальных организаций. Поэтому внешность руководителя, культура речи, манеры - все это элементы его имиджа. В современных условиях существуют имиджмейкеры, которые создают облик руководителя, формируя этот облик в соответствии с ожиданиями публики.

**9. Крепкое здоровье**. Деятельность современного руководителя характеризуется чрезвычайно высоким нервным и физическим напряжением. Причинами профессиональных заболеваний руководителей становятся повышенная нервная возбудимость, нарушение сна, сердечно-сосудистые расстройства. Поэтому считается, что, каким бы сильным ни был человек, его здоровья на управляющей должности хватит не более чем на 8 лет. Но многие руководители относятся к своему здоровью пренебрежительно, стремясь показать коллективу пример служебного рвения, не учитывая, что их здоровье является фактором, который в значительной мере определяет эффективность деятельности руководимых ими коллективов. Кроме того, что руководитель должен вести здоровый образ жизни, он должен проходить систематические медицинские обследования. Ведь здоровье высококомпетентного, опытного руководителя - это не только его личное достояние, но и общественная ценность для коллектива, организации и государства.

**Выводы по 1 главе:**

В теоретической части данной работы мы изучили литературу на тему «Я - концепция», исходя из полученной информации мы можем сделать вывод что развитием теории я концепции занимались много авторов, самые яркие из них: У. Джеймс, Ч. Кули и Дж. Мид, Э. Эриксон, К. Роджерс, Р. Бернс, на их теории мы и будем опираться в нашей работе на тему «Я - концепция руководителей».

Так же мы изучили понятие и структуру самооценки, и можно сказать, что самооценка является неотъемлемой частью Я - концепции личности, в том числе и руководителя, так как она влияет на успешность управленческой деятельности.

**ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ Я - КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**.1 Используемые методики, этапы проведения исследования**

**Выборка:** в исследование приняли участие 14 человек, из них:

 3 индивидуальные предприниматели;

 9 руководители низшего звена;

 2 руководителя среднего звена.

Возраст руководителей составляет от 23 до 37 лет, количество людей у них в подчинении колеблется от 3 до 8 (среднее значение 4,7).

**Исследование проводилось с помощью методик:**

 Тест-опросник самоотношения Столина;

 Методика Будасси исследования Я - концепции.

Тест опросник самоотношения (ОСО) построен в соответствии с разработанной В.В. Столиным иерархической моделью структуры самоотношения. Данная версия опросника позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности:

. глобальное самоотношение;

2. самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутсимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;

. уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я».

В качестве исходного принимается различие содержания «Я - образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самоотношения. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют содержательную часть его представлений о себе. Однако знания о себе самом, естественно, ему небезразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится предметом его более или менее устойчивого самоотношения.

Опросник включает следующее шкалы:

 Шкала S - измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственно «Я» испытуемого;

 Шкала I - самоуважение;

 Шкала II - аутосимпатия;

 Шкала III - ожидаемое отношение от других;

 Шкала IV - самоинтерес.

Тест Будасси С.А. на самооценку позволяет провести исследование самооценки личности, измеряемое количественно. В основе данной методики лежит способ ранжирования.

Анализ "Я - образа" позволяет выделить в нем два аспекта: знания о себе и самоотношение. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют значительную часть его представлений о себе - его "Я - концепцию". Однако знания о себе самом, естественно, ему небезразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится причиной его перманентного самоотношения. Не все реально постигаемое в себе самом и не все в самоотношении ясно осознанно. Некоторые аспекты "Я - образа" оказываются ускользающими от сознания, неосознанными, бессознательными. Данный тест позволяет их выявить.

**Внутренняя валидность**: так как условия прохождения теста были одинаковыми в плане психологического комфорта, можно говорить о высокой валидности исследования.

**Внешняя валидность**: валидность не велика, из - за небольшой выборки, и невозможности контролировать внешние факторы.

**Конструктивная валидность:** теоретическая база полностью соответствует экспериментальной основе данной курсовой работы, поэтому валидность высокая.

**2.2 Результаты исследования**

Обработка результатов методики Будасси.

Цель обработки результатов - определение связи между ранговыми оценками качеств личности, входящими в представления “Я идеальное” и “Я реальное”. Мера связи устанавливается с помощью коэффициента ранговой корреляции. Чтобы высчитать коэффициент, необходимо вначале найти разность рангов d1-d2 по каждому качеству и занести полученный результат в колонку d в протокол исследования. Затем каждое полученное значение разности рангов d возвести в квадрат (d1-d2)2 и записать результат в колонке d2. Подсчитайте общую сумму квадратов разности рангов Σ d2 и внесите ее в формулу:

= l - 0,00075 x Σ d2,

где r - коэффициент корреляции (показатель уровня самооценки личности).

Тест по методике Будасси дал следующие результаты (таблица 1).

Таблица 1

Коэффициент корреляции рангов для определения адекватности самооценки по методике Будасси.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Руководитель** |  | **r** |
| ИП | 142 | 0,89 |
| ИП | 157 | 0,88 |
| ИП | 143 | 0,89 |
| РНЗ | 152 | 0,88 |
| РНЗ | 173 | 0,87 |
| РНЗ | 148 | 0,88 |
| РНЗ | 168 | 0,87 |
| РНЗ | 161 | 0,87 |
| РНЗ | 156 | 0,88 |
| РНЗ | 158 | 0,88 |
| РНЗ | 165 | 0,87 |
| РНЗ | 170 | 0,87 |
| РСЗ | 160 | 0,88 |
| РСЗ | 157 | 0,88 |

Где ИП - индивидуальный предприниматель,

РНЗ - руководитель низшего звена,

РСЗ - руководитель среднего звена.

**Ключ к тесту Будасси на самооценку**

Коэффициент ранговой корреляции r может находиться в интервале от -1 до + 1. Если полученный коэффициент составляет не менее -0,37 и не более +0,37 (при уровне достоверности равном 0,05), то это указывает на слабую незначительную связь (или ее отсутствие) между представлениями человека о качествах своего идеала и о реальных качествах. Такой показатель может быть обусловлен и несоблюдением испытуемым инструкции, но если она выполнялась, то низкие показатели означают нечеткое представление человеком о своем идеальном Я и Я-реальном. Значение коэффициента корреляции от +0,38 до +1 - свидетельство наличия значимой положительной связи между Я-идеальным и Я-реальным. Это можно трактовать как проявление адекватной самооценки или, при r от +0,39 до +0,89, как тенденция к завышению. Значения же от +0,9 до +1 часто выражают неадекватно завышенное самооценивание. Значение коэффициента корреляции в интервале от -0,38 до -1 говорит о наличии значимой отрицательной связи между Я-идеальным и Я-реальным (отражает несоответствие или расхождение представлений человека о том, каким он хочет быть, и тем, какой он в реальности). Это несоответствие предлагается интерпретировать как заниженную самооценку. Чем ближе коэффициент к -1, тем больше степень несоответствия.

Полученные данные свидетельствуют о значимой положительной связи между Я-идеальным и Я-реальным у всех руководителей без исключения, и можно сказать, что у всех руководителей, вне зависимости от звена руководства, возраста и количества подчиненных наблюдается тенденция к завышению своей самооценки.

Далее мы проанализировали, какие свойства из представленной методики присутствовали у всех респондентов, и какие свойства личности, в идеальном представлении, получили наибольшие значения среди руководителей. Нам удалось выделить пять самых популярных выборов: увлеченность, надёжность, рассудительность, практичность и трудолюбие. На Рис. 1 представлены суммарные значения этих свойств, среди руководителей, в порядке убывания.



Рисунок 1**.** Свойства личности, получившие наибольшие значения значимости

На данном этапе нашего исследования можно сказать, что наша гипотеза подтверждается, так как у всех руководителей присутствует положительная связь между Я-реальным и Я-идеальным. А так же в их представлениях об «идеале» присутствуют интересующие нас свойства личности.

Обработка результатов теста-опросника Столина

В результате обработки нами были получены показатели по 12 шкалам из трех обобщенных уровней самоотношения. Среди них мы рассмотрим лишь некоторые из них:

 глобальное самоотношение (шкала S);

 самоотношение, дифференцированное по самоуважению (шкала I), ожиданиям отношения к себе (шкала III) и самоинтересу (шкала IV);

 уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я»: самоуверенность (шкала 1), самопринятие (шкала 3), саморуководство (шкала 4) и самоинтерес (шкала 6).

**Порядок подсчета:** Показатель по каждому фактору подсчитывается путем суммирования утверждений, с которыми испытуемый согласен, если они входят в фактор с положительным знаком и утверждений, с которыми испытуемый не согласен, если они входят в фактор с отрицательным знаком. Полученный «сырой балл» по каждому фактору переводится в накопленные частоты (в %).

**Значение показателя:**

 меньше 50 - признак не выражен;

 50-74 - признак выражен;

 больше 74 - признак ярко выражен.

В Таблице 2 показаны результаты по оцениваемым нами шкалам, а так же сведение этих показателей к средним значениям.

Исходя из полученных данных по методике Будасси, можно сказать, что данные по методике Столина являются достоверными, так как результаты методике Будасси показали высокую степень самооценки.

Таблица 2

Результаты исследования по тесту - опроснику В.В. Столина

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы | Руководители | ИП | ИП | ИП | РСЗ | РСЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | РНЗ | Ср. знач. |
| Шкала S | | 49 | 85 | 74 | 91 | 90 | 80 | 85 | 88 | 91 | 69 | 80 | 74 | 80 | 85 | 79 |
| Шкала самоуважения I | | 25 | 71 | 80 | 91 | 80 | 59 | 97 | 91 | 97 | 34 | 59 | 59 | 87 | 91 | 73 |
| Шкала ожидания отношения III | | 53 | 91 | 72 | 91 | 100 | 72 | 91 | 91 | 72 | 91 | 53 | 72 | 91 | 100 | 81 |
| Шкала самоинтереса IV | | 71 | 92 | 50 | 16 | 92 | 29 | 50 | 50 | 29 | 29 | 50 | 16 | 71 | 92 | 53 |
| Шкала самоуверенности 1 | | 48 | 92 | 66 | 48 | 92 | 81 | 66 | 81 | 81 | 48 | 29 | 66 | 48 | 81 | 66 |
| Шкала самопринятия 3 | | 34 | 51 | 71 | 90 | 71 | 81 | 90 | 90 | 71 | 51 | 34 | 51 | 71 | 90 | 68 |
| Шкала саморуководства 4 | | 60 | 80 | 80 | 92 | 100 | 80 | 92 | 80 | 80 | 92 | 60 | 80 | 92 | 92 | 83 |
| Шкала самоинтереса 6 | | 80 | 80 | 55 | 34 | 97 | 34 | 55 | 80 | 55 | 55 | 55 | 34 | 80 | 80 | 62 |

Если исходить из среднего балла по каждой из шкал, то можно сказать, что ярко выраженными оказались такие шкалы как «интегральная шкала S» («за» собственное Я) - 79%, «шкала ожидания отношения от других» - 81% и «шкала саморуководства» - 83%. Однако это данные средних показателей среди всех руководителей опрошенными нами и по ним нельзя сказать, что все руководители обладают высокой степенью принятия собственного Я или все из них хорошо представляют отношение к ним других людей.

Для иллюстрации этого момента на Рис. 2 мы покажем соотношении выраженности или отсутствия выраженности тех или иных свойств, в процентном соотношении среди всех руководителей.



Рисунок 2**.** Выраженность признаков среди руководителей в процентном соотношении

Анализируя Рис. 2, мы можем сделать следующие выводы:

 Шкала саморуководства является выраженной (14%) и ярко выраженной (86%) абсолютно у всех руководителей опрошенных нами;

 У 36% опрошенных (5 человек) отсутствуют такие признаки как самоинтерес и самоуверенность;

 У 14% опрошенных нами руководителей не наблюдается выраженности признаков самопринятие и самоуважение

 У всех опрошенных нами руководителей выражена шкала признака ожидание от других, у 57% - ярко выражен.

**Выводы по 2 главе:**

В данной главе нашей курсовой работы было проведено исследование «Я» - концепции руководителей с использованием теста Будасси С.А. на самооценку и теста - опросника Столина В.В. для определения самоотношения.

Результаты проведенного исследования на самооценку тестом Будасси позволили нам сделать следующие выводы: у всех руководителей, исследуемых нами, присутствует положительная связь между Я-реальным и Я-идеальным. А так же в их представлениях об «идеале» присутствуют интересующие нас свойства личности.

Исходя из показателей опросника Столина нами было выявленно следующее:

Шкала саморуководства является выраженной (14%) и ярко выраженной (86%) абсолютно у всех руководителей опрошенных нами; у 36% опрошенных (5 человек) отсутствуют такие признаки как самоинтерес и самоуверенность; у 14% опрошенных нами руководителей не наблюдается выраженности признаков самопринятие и самоуважени; у всех опрошенных нами руководителей выражена шкала признака ожидание от других, у 57% - признак ярко выражен.

Выдвинутая нами гипотеза частично не подтвердилось.

когнитивный психологический самооценка личность

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной курсовой работе мы изучали Я - концепцию руководителей и выявляли характерные для руководителей признаки и свойства личности.

В начале работы мы провели анализ психологической литературы на тему нашего исследования, и в первой главе представили основные положения теории Я - концепции личности, и изучили понятие самооценки у разных авторов.

Теоретической базой исследования стали работы авторов: У. Джеймс, Ч. Кули и Дж. Мид, Э. Эриксон, К. Роджерс, Р. Бернс, чьи разработки были связаны с изучением Я-концепции.

Для диагностики использовались методики: тест-опросник самоотношения Столина В. В., методика Будасси для исследования Я-концепции (самооценка личности: Я - реальное, Я - идеальное).

В исследовании принимало участие 14 руководителей различных звеньев управления.

В работе сделаны следующие выводы:

 У всех руководителей присутствует положительная связь между Я-реальным и Я-идеальным;

 Для всех руководители, исследуемых нами, наиболее важными свойствами личности являются: практичность, надёжность, увлеченность, трудолюбие и рассудительность;

 Показатели опросника для определения самоотношения показали следующие результаты:

 93% опрошенных в целом «за» собственное я;

 саморуководство является выраженным (14%) и ярко выраженным (86%) у всех руководителей опрошенных нами;

 У 36% опрошенных (5 человек) отсутствуют такие признаки как самоинтерес и самоуверенность;

 У 14% опрошенных нами руководителей не наблюдается выраженности признаков самопринятие и самоуважение

 У всех опрошенных нами руководителей является выраженным такой показатель как, ожидание от других.

Опираясь на результат нашего исследования мы заключаем, что наша гипотеза частично не подтверждена.

Для Я - концепции руководителей действительно характерны такие свойства личности как вдумчивость, надёжность, практичность, увлеченность, трудолюбие и рассудительность. Так же была выявлена значимая положительная связь между Я - идеальным и Я - реальным.

Однако самоуважение и самоинтерес оказались не выраженными у трети нами опрошенных руководителей. Это даёт нам почву для дальнейшего изучения такого феномена как «Я» - концепция и факторов обуславливающих те или иные компоненты данного феномена.

Отдельным руководителям, у которых были выявлены низкие показатели самоинтереса и самоуважения можно порекомендовать пройти специализированные тренинги для повышения уверенности в себе и раскрытия своего внутреннего потенциала.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Большой психологический словарь / Сост. Мещеряков Б., Зинченко В. - Олма-пресс, 2004..

2. Бернс Р. Развитие Я - концепции и воспитание. - М.: Прогресс, 2002..

. Безносов С.П., Бородко А.А., Михеева С.М. Исследование самооценок ИТР. - Л.,1977..

. Бернс Р., Развитие Я - концепции и воспитание / Пер. с англ. - М.: "Прогресс", 1986. с. 30-66.

. Выготский Л.С. Психология. М.: ЭКСМО, 2000..

. Джеймс У. Психология / под ред. Л.А. Петровской - М.: Педагогика, 2001..

. Д. Мид “Интернализированные другие и самость” Хрестоматия. Социология: классические и современные парадигмы, 2002.

8. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. СПб: Издательство «Питер», 2000. С. 140. и с. 142.

9. К. Роджерс. О становлении личности: психотерапия глазами психотерапевта М.: Прогресс, 1994, энциклопедия: издательство Питер., 2009..

10. Карл Роджерс / Управление персоналом. - 2008. - №2.

11. Мелентьева Н.В.: Джордж Герберт Мид. - Современная американская социология “Аз и Я”, М., Изд-во МГУ, 2004..

12. Обухова Л.Ф. Возрастная психология. М., 2001.

. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов. М., 2005.

. Психология самосознания / под ред. Райгородского Д.Я. - Самара: Бахрах - М, 2000

. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. - М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 2004. - 480 с. Переиздание. М.: Издательский Дом Шалвы Амонашвили, 2002.

. С.С. Фролов “Социология” Издательство: Проспект, 2009.

. Хрестоматия по детской психологии / Под ред. Г.В. Бурменской. М., 1996.

. Ч. Кули “Социальная самость” Хрестоматия. Социология: классические и современные парадигмы, 2002.

19. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: пре. с англ. / Общ. Ред. и предисл. А.В. Толстых. - М.: Прогресс, 1996. - 344 с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Тест на самооценку личности: Я-реальное, Я-идеальное. Методика Будасси исследования Я - концепции**

Психодиагностика самосознания, самоотношения, самооценки направлена на изучение и оценку представления о себе. “Я-концепция”, которая есть сумма “Я-реального” и “Я-идеального”, важный фактор формирования, выбора того или иного типа поведения человека. Которое во многом определяет направление его деятельности, поступки, совершаемые во всех сферах жизни, при контактах с людьми.

Анализ "Я-образа" позволяет выделить в нем два аспекта: знания о себе и самоотношение. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют значительную часть его представлений о себе - его "Я-концепцию". Однако знания о себе самом, естественно, ему небезразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится причиной его перманентного самоотношения. Не все реально постигаемое в себе самом и не все в самоотношении ясно осознанно. Некоторые аспекты "Я-образа" оказываются ускользающими от сознания, неосознанными, бессознательными. Данный тест позволяет их выявить.

Инструкция.

Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых Вам необходимо выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (назовем ее “мой идеал”) в Вашем преставлении. Естественно, что в этом ряду могут найти место и негативные качества.

Тестовый материал

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Аккуратность | 17. Легковерие | 33. Педантичность |
| 2. Беспечность | 18. Медлительность | 34. Радушие |
| 3. Вдумчивость | 19. Мечтательность | 35. Развязность |
| 4. Восприимчивость | 20. Мнительность | 36. Рассудительность |
| 5. Вспыльчивость | 21. Мстительность | 37. Самокритичность |
| 6. Гордость | 22. Надежность | 38. Сдержанность |
| 7. Грубость | 23. Настойчивость | 39. Справедливость |
| 8. Гуманность | 24. Нежность | 40. Сострадание |
| 9. Доброта | 25. Нерешительность | 41. Стыдливость |
| 10. Жизнерадостность | 26. Несдержанность | 42. Практичность |
| 11. Заботливость | 27. Обаяние | 43. Трудолюбие |
| 12. Завистливость | 28. Обидчивость | 44. Трусость |
| 13.Застенчивость | 29. Осторожность | 45. Убежденность |
| 14. Злопамятность | 30. Отзывчивость | 46. Увлеченность |
| 15. Искренность | 31. Подозрительность | 47. Черствость |
| 16. Капризность | 32. Принципиальность | 48. Эгоизм |

Из двадцати отобранных свойств личности Вам необходимо построить эталонный ряд d1 в протоколе исследования, где на первых позициях располагаются наиболее важные, с Вашей точки зрения, положительные свойства личности, а последними - наименее желательные, отрицательные (20-й ранг - наиболее привлекательное качество, 19-й - менее и т. д. вплоть до 1 ранга). Следите, чтобы ни одна оценка-ранг не повторялась дважды.

Протокол исследования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер ранга эталона d1 | Свойства личности | Номер ранга субъекта d2 | Разность рангов D | Квадрат разности рангов d2 |
| 12 | Аккуратность | 18 | 6 | 36 |
| 17 | Вдумчивость | 19 | 2 | 4 |
| 20 | Надёжность | 17 | 3 | 9 |
| 13 | Настойчивость | 10 | 3 | 9 |
| 3 | Обаяние | 1 | 2 | 4 |
| 2 | Подозрительность | 5 | 3 | 9 |
| 19 | Рассудительность | 20 | 1 | 1 |
| 8 | Самокритинчость | 7 | 1 | 1 |
| 11 | Справедливость | 15 | 4 | 16 |
| 18 | Практичность | 16 | 2 | 4 |
| 15 | Трудолюбие | 14 | 1 | 1 |
| 14 | Убежденность | 13 | 1 | 1 |
| 16 | Увлеченность | 12 | 4 | 16 |
| 1 | Эгоизм | 2 | 1 | 1 |
| 10 | Восприимчивость | 8 | 2 | 4 |
| 7 | Гуманность | 6 | 1 | 1 |
| 6 | Жизнерадостность | 4 | 2 | 4 |
| 5 | Осторожность | 9 | 4 | 16 |
| 9 | Отзывчивость | 11 | 2 | 4 |
| 4 | Принципиальность | 3 | 1 | 1 |
|  | | | | Σ d2 = 142 |

Обработка результатов

Цель обработки результатов - определение связи между ранговыми оценками качеств личности, входящими в представления “Я идеальное” и “Я реальное”. Мера связи устанавливается с помощью коэффициента ранговой корреляции.

Чтобы высчитать коэффициент, необходимо вначале найти разность рангов d1-d2 по каждому качеству и занести полученный результат в колонку d в протокол исследования. Затем каждое полученное значение разности рангов d возвести в квадрат (d1-d2)2 и записать результат в колонке d2. Подсчитайте общую сумму квадратов разности рангов Σ d2 и внесите ее в формулу

= l - 0,00075 x Σ d2,

где r - коэффициент корреляции (показатель уровня самооценки личности).

Ключ к тесту Будасси на самооценку

Коэффициент ранговой корреляции r может находиться в интервале от -1 до + 1. Если полученный коэффициент составляет не менее -0,37 и не более +0,37 (при уровне достоверности равном 0,05), то это указывает на слабую незначительную связь (или ее отсутствие) между представлениями человека о качествах своего идеала и о реальных качествах. Такой показатель может быть обусловлен и несоблюдением испытуемым инструкции, но если она выполнялась, то низкие показатели означают нечеткое представление человеком о своем идеальном Я и Я реальном.

Значение коэффициента корреляции от +0,38 до +1 - свидетельство наличия значимой положительной связи между Я идеальным и Я реальным. Это можно трактовать как проявление адекватной самооценки или, при г от +0,39 до +0,89, как тенденция к завышению. Значения же от +0,9 до +1 часто выражают неадекватно завышенное самооценивание. Значение коэффициента корреляции в интервале от -0,38 до -1 говорит о наличии значимой отрицательной связи между Я-идеальным и Я-реальным (отражает несоответствие или расхождение представлений человека о том, каким он хочет быть, и тем, какой он в реальности).

Это несоответствие предлагается интерпретировать как заниженную самооценку. Чем ближе коэффициент к -1, тем больше степень несоответствия.

В предложенной методике исследования самооценки ее уровень и адекватность определяются как отношение между "Я идеальным" и "Я реальным". Представления человека о самом себе, как правило, кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или на субъективном мнении.

Процесс самооценивания может происходить двумя путями: путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности, путем сравнения себя с другими людьми.

Однако независимо от того, лежат ли в основе самооценки собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно-заданные стандарты, самооценка всегда носит субъективный характер; при этом ее показателями могут выступать адекватность и уровень.

Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе объективным основаниям этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных и идеальных, или желаемых, представлений о себе. Адекватную положительную самооценку можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая или заниженная самооценка, наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности.

В процессе формирования Самооценки важную роль играет сопоставление образов реального Я и Я идеального. Поэтому тот, кто достигает в реальности характеристик, соответствующих идеалу, будет иметь высокую самооценку.

Если же человек "малоэффективно" преодолевает разрыв между этими характеристиками и реальностью своих достижений, его самооценка, по всей вероятности, будет низкой.

Самооценка и отношение человека к себе тесно связаны с уровнем притязаний, мотиваций и эмоциональными особенностями личности. От самооценки зависит интерпретация приобретенного опыта и ожидания человека относительно самого себя и других людей.

Интерпретация результатов

Проинтерпретируйте индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки, используя для этого таблицу.

Индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни выраженности показателей самооценки | | Проявления самооценки | | |
|  | | в обыденном поведении | в общении (межличностном: в семье, на работе и т.д.) | в учебной (профессиональной) деятельности |
| От 4 - 1,0 до + 0,85 | Самооценка высокая неадекватная |  |  |  |
| От + 0,84 до + 0,53 | Самооценка высокая адекватная |  |  |  |
| От + 0,52 до -0,1 | Самооценка средняя адекватная |  |  |  |
| От -0,09 до -0,32 | Самооценка низкая адекватная |  |  |  |
| От -0,33 до -1,0 | Самооценка низкая неадекватная |  |  |  |

Характеристика поведения личности в зависимости от ее самооценки

Люди с завышенной самооценкой ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не всегда соответствующий их возможностям. Здоровые качества личности: достоинство, гордость, самолюбие - перерождаются в высокомерие, тщеславие, эгоцентризм.

Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают самоуверенность и отказ себе в праве на ошибки. Развитие излишней самоуверенности может выступать следствием соответствующего стиля воспитания в семье и школе. Самоуверенные люди не склонны к самоанализу, что может стать причиной отсутствия любого самоконтроля, а это ведет к принятию ошибочных решений и осуществлению рисковых поступков.

Дальнейшая утрата чувства необходимой осторожности отрицательно влияет на безопасность, надежность и эффективность всей жизнедеятельности человека. Отсутствие или недостаточная потребность в самосовершенствовании затрудняет включение их в процесс самовоспитания.

Люди с заниженной самооценкой обычно ставят перед собой более низкие цели, чем те, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач. При заниженной самооценке человек характеризуется другой крайностью, противоположной самоуверенности, - чрезмерной неуверенностью в себе. Неуверенность, часто объективно необоснованная, является устойчивым качеством личности и ведет к формированию у человека таких черт, как смирение, пассивность, “комплекс неполноценности’’. Это отражается и во внешнем виде человека: голова втянута в плечи, походка нерешительная, он хмур, неулыбчив. Окружающие иногда принимают такого человека за сердитого, злого, неконтактного и следствием этого становится изоляция от людей, одиночество.

Неуверенности в себе могут способствовать и некоторые субъективные факторы: тип высшей нервной деятельности, черты темперамента и т.д.

Например, неуверенность выступает в качестве одной из характеристик тревожности. Преодоление неуверенности через процесс саморазвития затруднено из-за неверия человека в свои возможности, перспективы и конечный результат, но в любом случае она возможна и необходима, потому что значительно повышает качество жизни.

Наиболее благоприятна адекватная самооценка, предполагающая равное признание человеком как своих достоинств, так и то, что на первый взгляд кажется недостатком. В основе оптимальной самооценки, выражающейся через положительное свойство личности - уверенность, лежат необходимый опыт и соответствующие знания. Уверенность в себе позволяет человеку регулировать уровень притязаний и правильно относится к своим возможным ошибкам. Уверенного человека отличают решительность, твердость, умение находить и принимать решения, последовательно их реализовывать.

**Тест-опросник cамоотношения (В.В. Столин)**

Тест опросник самоотношения (ОСО) построен в соответствии с разработанной В.В. Столиным иерархической моделью структуры самоотношения. Данная версия опросника позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности:

. глобальное самоотношение;

2. самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутсимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;

. уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я».

В качестве исходного принимается различие содержания «Я-образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самоотношения.

В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют содержательную часть его представлений о себе. Однако знания о себе самом, естественно, ему небезразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится предметом его более или менее устойчивого самоотношения.

Опросник включает следующее шкалы:

Шкала S - измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственно «Я» испытуемого

Шкала I - самоуважение

Шкала II - аутосимпатия

Шкала III - ожидаемое отношение от других

Шкала IV - самоинтерес

Опросник содержит также семь шкал направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес «Я» испытуемого.

Шкала 1 - самоуверенность

Шкала 2 - отношение других

Шкала 3 - самопринятие

Шкала 4 - саморуководство, самопоследовательность

Шкала 5 - самообвинение

Шкала 6 - самоинтерес

Шкала 7 - самопонимание

**Глобальное самоотношение** - внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» самого себя.

**Самоуважение** - шкала из 15 пунктов, объединивших утверждения, касающиеся «внутренней последовательности», «самопонимания», «самоуверенности». Речь идет о том аспекте самоотношения, который эмоционально и содержательно объединяет веру в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценку своих возможностей, контролировать собственную жизнь и быть самопоследовательным, понимание самого себя.

**Аутосимпатия** - шкала из 16 пунктов, объединяющая пункты, в которых отражается дружественность-враждебность к собственному «Я». В шкалу вошли пункты, касающиеся «самопринятия», «самообвинения». В содержательном плане шкала на позитивном полюсе объединяет одобрение себя в целом и в существенных частностях, доверие к себе и позитивную самооценку, на негативном полюсе, - видение в себе по преимуществу недостатков, низкую самооценку, готовность к самообвинению. Пункты свидетельствуют о таких эмоциональных реакциях на себя, как раздражение, презрение, издевка, вынесение самоприговоров («и поделом тебе»).

**Самоинтерес** - шкала из 8 пунктов, отражает меру близости к самому себе, в частности интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», уверенность в своей интересности для других. Ожидаемое отношение от других - шкала из 13 пунктов, отражающих ожидание позитивного или негативного отношения к себе окружающих.

**Инструкция**: Вам предлагается ответить на следующие 57 утверждений. Если Вы согласны с данным утверждением ставьте знак «+», если не согласны то знак «-».

**Текст опросника**

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией

. Мои слова не так уж часто расходятся с делом

3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой

. Когда я пытаюсь себя оценить, я, прежде всего, вижу свои недостатки

. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других

. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности

. Мое «Я» всегда мне интересно

. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя

. В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди, с которыми я был чрезвычайно близок.

. Собственное уважение мне еще надо заслужить

. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел;

. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям

. Я сам хотел во многом себя переделать

. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания

. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни

. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то, прежде всего к самому себе

. Случайному знакомому я, скорее всего, покажусь человеком приятным

. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки

. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения

. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником

. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне

. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной

. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное

. Часто я не без издевки подшучиваю над собой

. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни - это подчиниться собственной судьбе

. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего

. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать

. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским;

. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно

. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время

. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое

. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых

. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека

. Когда у меня возникает какое-либо желание, я, прежде всего, спрашиваю о себя, разумно ли это

. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество

. Временами я сам собой восхищаюсь

. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко

. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек

. Без посторонней помощи я мало, что могу сделать.

. Иногда я сам себя плохо понимаю

. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности

. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко

. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь

. Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез

. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения

. Я вполне могу сказать, что унижаю себя сам

. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими

. В целом, меня устраивает то, какой я есть

. Вряд ли меня можно любить по-настоящему

. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности

. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению

. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком

. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно

. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки

. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести

. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе»

57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбуКлюч для обработки:

Номера пунктов и знак, с которым пункт входит в соответствующий фактор.

Шкала S (интегральная):

«+»: 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57.

«-»: 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоуважения (I):

«+»: 2, 23, 53, 57.

«-»: 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатии (II):

«+»: 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54.

«-»: 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала ожидаемого отношения от других (III):

«+»: 1, 5, 10, 15, 42, 55.

«-»: 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала самоинтересов (IV):

«+»: 7, 17, 20, 33, 34, 52.

«-»: 14, 51.

Шкала самоуверенности (1):

«+»: 2, 23, 37, 42, 46.

«-»: 38, 39, 41.

Шкала отношения других (2):

«+»: 1, 5, 10, 52, 55.

«-»: 32, 44.

Шкала самопринятия (3):

«+»: 12, 18, 28, 47, 48, 54.

«-»: 21.

Шкала самопоследовательности (саморуководства) (4):

+»: 50, 57.

«-»: 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самообвинения (5):

«+»: 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56.

«-»:

Шкала самоинтересса (6):

«+»:17, 20, 33.

«-»: 26, 30, 49, 51.

Шкала самопонимания (7):

«+»: 53.

«-»: 6, 8, 13, 15, 22, 40

**Таблицы перевода «сырого балла» в накопленные частоты (%)**

**Фактор S**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «Сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 0 | 16 | 74,33 |
| 1 | 0,67 | 17 | 80,00 |
| 2 | 3,00 | 18 | 85,00 |
| 3 | 5,33 | 19 | 88,00 |
| 4 | 6,33 | 20 | 90,67 |
| 5 | 9,00 | 21 | 93,33 |
| 6 | 13,00 | 22 | 96,00 |
| 7 | 16,00 | 23 | 96,67 |
| 8 | 21,33 | 24 | 98,00 |
| 9 | 26,67 | 25 | 98,33 |
| 10 | 32,33 | 26 | 98,67 |
| 11 | 38,33 | 27 | 99,67 |
| 12 | 49,00 | 28 | 99,67 |
| 13 | 55,33 | 29 | 100,00 |
| 14 | 62,67 | 30 | 100,00 |
| 15 | 69,33 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фактор I | | Фактор II | |
| «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 1,67 | 0 | 0,33 |
| 1 | 4,00 | 1 | 3,67 |
| 2 | 6,00 | 2 | 9,00 |
| 3 | 9,33 | 3 | 16,00 |
| 4 | 16,00 | 4 | 21,67 |
| 5 | 25,33 | 5 | 28,00 |
| 6 | 44,67 | 6 | 37,33 |
| 7 | 34,00 | 7 | 47,00 |
| 8 | 58,67 | 8 | 58,00 |
| 9 | 71,33 | 9 | 69,67 |
| 10 | 80,00 | 10 | 77,33 |
| 11 | 86,67 | 11 | 86,00 |
| 12 | 91,33 | 12 | 90,67 |
| 13 | 96,67 | 13 | 96,67 |
| 14 | 99,67 | 14 | 98,33 |
| 15 | 100,00 | 15 | 99,67 |
|  |  | 16 | 100,00 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фактор III | | | |
| «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 0,00 | 7 | 17,67 |
| 1 | 0,00 | 8 | 27,33 |
| 2 | 0,67 | 9 | 39,67 |
| 3 | 1,00 | 10 | 53,00 |
| 4 | 3,33 | 11 | 72,33 |
| 5 | 6,00 | 12 | 91,33 |
| 6 | 9,00 | 13 | 100,00 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фактор IV | | Фактор 1 | |
| «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 0,67 | 0 | 3,77 |
| 1 | 2,00 | 1 | 7,33 |
| 2 | 5,33 | 2 | 16,67 |
| 3 | 16,00 | 3 | 29,33 |
| 4 | 29,00 | 4 | 47,67 |
| 5 | 49,67 | 5 | 65,67 |
| 6 | 71,33 | 6 | 81,33 |
| 7 | 92,33 | 7 | 92,33 |
| 8 | 100,00 | 8 | 100,00 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фактор 2 | | Фактор 3 | |
| «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 0,00 | 0 | 2,67 |
| 1 | 0,67 | 1 | 7,67 |
| 2 | 3,67 | 2 | 16,67 |
| 3 | 7,33 | 3 | 34,33 |
| 4 | 15,00 | 4 | 50,67 |
| 5 | 32,00 | 5 | 70,67 |
| 6 | 51,33 | 6 | 89,67 |
| 7 | 80,00 | 7 | 100,00 |
| 8 | 100,00 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фактор 4 | | Фактор 5 | |
| «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 3,00 | 0 | 1,67 |
| 1 | 9,67 | 1 | 4,67 |
| 2 | 25,67 | 2 | 15,00 |
| 3 | 38,33 | 3 | 27,67 |
| 4 | 60,33 | 4 | 43,33 |
| 5 | 79,67 | 5 | 60,67 |
| 6 | 92,00 | 6 | 81,67 |
| 7 | 100,00 | 7 | 96,67 |
|  |  | 8 | 100,00 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фактор 6 | | Фактор 7 | |
| «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) | «сырой балл» | Накопленные частоты (в %) |
| 0 | 0,67 | 0 | 4,33 |
| 1 | 3,00 | 1 | 21,33 |
| 2 | 11,33 | 2 | 43,33 |
| 3 | 20,00 | 3 | 68,67 |
| 4 | 34,33 | 4 | 83,67 |
| 5 | 54,67 | 5 | 94,00 |
| 6 | 80,00 | 6 | 99,33 |
| 7 | 100,00 | 7 | 100,00 |

**Значение показателя:**

 **меньше 50** - признак не выражен;

 **50-74** - признак выражен;

 **больше 74** - признак ярко выражен.