

ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ САМООРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работа выполнена в рамках ФЦП «Кадры», ГК № 2564 от 25.11.2009 г.

По результатам психологического тестирования вычислены нормативные значения показателей «Опросника самоорганизации деятельности». Выявлены типологические особенности самоорганизации деятельности у представителей разных типов, определяемых на основе типологии К. Юнга. Обсуждается проблема соотношения между склонностью к самоорганизации и личностным потенциалом.

Ключевые слова: личностный потенциал; самоорганизация деятельности; целеустремленность; рациональность; типология К. Юнга.

В современной сложной производственной или управленческой деятельности важнейшим свойством специалиста, безусловно, следует считать его склонность к самоорганизации. Действительно, стабильность его эффективной деятельности во многом определяется тем, в какой степени он, ориентируясь на внутренние принципы, сам «вкладывается» в организацию процесса этой деятельности и самостоятельно создает условия для её оптимизации. Анализ современной литературы и собственный эмпирический опыт показывают, что склонность человека к самоорганизации следует рассматривать в качестве важной составляющей его личностного потенциала, который является системной характеристикой, включающей способность противостоять нежелательным изменениям (устойчивость) и одновременно инициировать и осуществлять желательные (гибкость) [1]. С нашей точки зрения, высокий личностный потенциал человека может обеспечить в случае необходимости многократную мобилизацию его интеллектуальной, креативной и прочих видов активности, способствуя достижению продуктивности и результативности деятельности [2, 3].

Очевидно, что при решении задачи прогнозирования индивидуальных особенностей человека, вовлекаемого в какую-либо сложную деятельность, необходимо учитывать степень выраженности у него склонности к самоорганизации. Одним из хорошо зарекомендовавших себя методов количественной оценки этой склонности является «Опросник самоорганизации деятельности» (ОСД), разработанный Е.Ю. Мандриковой [4]. В структуру этого опросника входит 6 шкал: шкала «Планомерность» измеряет степень вовлеченности человека в тактическое ежедневное планирование, «Целеустремленность» – чувство цели в жизни человека и стремление к ее достижению, шкала «Настойчивость» определяет склонность человека к приложению волевых усилий для завершения начатого дела и упорядочения своей активности; шкала «Фиксация» – склонность субъекта к фиксации на запланированной деятельности, привязанность к ней, ригидность в отношении планирования; шкала «Самоорганизация» – склонность субъекта при самоорганизации обращаться к помощи внешних средств (справочной литературе); шкала «Ориентация на настоящее» определяет временную ориентацию человека на настоящее.

Высокий общий суммарный балл по ОСД свидетельствует о том, что человеку свойственно ставить

цели, планировать свою деятельность, в том числе с помощью внешних средств, и, проявляя волевые качества и настойчивость, идти к ее достижению, что иногда может приводить к негибкости и «зацикленности» на структурированности и организованности. Низкий общий суммарный балл по ОСД означает, что человек свое будущее представляет достаточно туманно, ему не свойственно планировать свою ежедневную активность и прилагать волевые усилия для завершения начатых дел. Но это, в свою очередь, позволяет ему достаточно быстро перестраиваться на новую деятельность, не «застревая» структурированности и на текущих ощущениях [4].

За последние несколько лет нами накоплен значительный опыт использования «Опросника самоорганизации деятельности» в психологических исследованиях, в которых участвовали различные группы респондентов в возрасте от 18 до 50 лет (средний возраст $27,8 \pm 9,6$ лет). Целью данной статьи стало обобщение этого опыта.

Статистическая обработка собранных данных позволила вычислить нормативные значения показателей ОСД (таблица). Следует обратить внимание на то, что эти значения несколько выше тех, которые приводит Е.Ю. Мандрикова [4].

В результате проведения кластерного анализа (использовался Word's method с вычислением коэффициента корреляции Пирсона в качестве метрики) было установлено, что показатели ОСД образуют 3 кластера. Показатель «Ориентация на настоящее» выделился в самостоятельный кластер, показатели «Наличие целей» и «Настойчивость» образовали один кластер, а показатели «Планирование», «Фиксация» и «Самоорганизация» – другой. Как следствие, с учетом обнаруженной структуры кластеров, были предложены два суммарных индекса – «целеустремленность» и «рациональность». Первый индекс отражает то, в какой степени деятельность человека регулируется его стратегическими целями и устремлениями, второй – то, в какой степени деятельность человека носит рациональный характер, обусловленный его склонностью к повседневному планированию и организации процесса деятельности. Средние значения этих индексов представлены в таблице.

Поскольку «целеустремленность» и «рациональность» могут комбинироваться различным образом в зависимости от типов людей, их следует учитывать самостоятельно при характеристике индивидуальности (в целом) и отдельных групп респондентов.

Средние значения шкал «Опросника самоорганизации деятельности» в баллах (n=2170)

Шкалы	Среднее значение	Нижний квартиль	Верхний квартиль	Станд. отклонение
Планирование	21,36	18	26	6,12
Наличие целей	38,30	36	42	4,96
Настойчивость	26,50	23	32	6,72
Фиксация	21,16	17	25	5,76
Самоорганизация	11,10	7	15	4,80
Ориентация на настоящее	10,01	8	12	3,12
Суммарный показатель	128,4	116	143	19,72
Индекс Целеустремленность	32,40	29,5	36	5,01
Индекс Рациональность	17,88	15,3	20,7	4,09

Примечание. Индекс «целеустремленность» – среднееарифметическое показателей «Наличие целей» и «Настойчивость»; Индекс Рациональность – среднееарифметическое показателей «Планирование», «Фиксация» и «Самоорганизация».

Такая точка зрения подтверждается результатами исследования, в котором участвовали 125 студентов двух технически ориентированных факультетов (в выборке 40% девушек и 60% юношей). Одной из целей этого исследования было проведение типологического анализа склонности к самоорганизации.

Следует уточнить, что хотя у студентов основная деятельность является учебной, именно в этой деятельности, по нашему мнению, легче выявить типологические особенности, поскольку на нее еще не влияет масса трудно учитываемых переменных, которые могут иметь место в профессиональной деятельности в различных организациях.

В исследовании использовалась типологическая методика ТОП-ЮНИТ (Агентство «Гуманитарных технологий», Москва), по итогам выполнения которой студенты были отнесены к одному из 16 типов, выделенных К. Юнгом. Представители этих типов по определенным критериям объединялись в различные типологические группы [5], психологические различия между которыми оценивались с применением дисперсионного анализа ANOVA-MANOVA.

В ходе этого анализа было обнаружено, что группа рациональных типов (n = 72) от группы иррациональных типов (n = 53) отличается более высокими средними значениями индексов «целеустремленность» (32,4 и 27,0 баллов, соответственно; $p < 0,000$) и «рациональность» (16,7 и 13,7 баллов, соответственно; $p < 0,0002$). Как видим, молодые люди, которые были отнесены по результатам тестирования к типу рациональных, оказались и более склонными к рациональному отношению к собственной деятельности. Им же в большей степени свойственна целеустремленность.

Иррациональные типы в своей жизни более склонны «плыть по течению», не ставя для себя четких целей и не планируя свою повседневную деятельность. Вместе с тем их отличает менее выраженная склонность к фиксации на деятельности, то есть они более гибкие (среднее значение по шкале «Фиксация» 18,7 баллов у иррациональных типов и 21,8 баллов у рациональных, $p < 0,003$).

Интересно отметить, что более высокие значения индекса «целеустремленность» наблюдались в группе (n = 73) сенсорных типов по сравнению с группой (n = 52) интуитивных типов (31,3 и 28,5 баллов, $p < 0,003$, соответственно). Это вполне объяснимо, если учесть свойственную сенсорным типам прагматичность и характерную для интуитивных типов склон-

ность «витать в облаках» [6]. Эта склонность, очевидно, находит свое отражение и в их отношении к организации собственной деятельности: интуитивным типам комфортнее тогда, когда деятельность не сопровождается необходимостью преследовать конкретные цели и когда процесс деятельности не вынуждает их напрягаться для достижения поставленных кем-либо целей.

Статистически значимые различия наблюдались между 4 типологическими группами: иррациональных интуитивных типов, иррациональных сенсорных типов, рациональных интуитивных типов и рациональных сенсорных типов.

Однако максимальные различия наблюдались между типологическими группами, которые в типологии К. Юнга обозначаются как темпераментные. Эти группы по мере нарастания среднего значения индекса «целеустремленность» выстроились в следующий ряд ($p < 0,000$):

- иррациональные экстраверты (n=32, 26,2 балла);
- иррациональные интроверты (n=21, 28,3 балла);
- рациональные экстраверты (n=40, 32,0 балла);
- рациональные интроверты (n=32, 33,0 балла).

По мере нарастания значений индекса «рациональность» эти группы распределились следующим образом ($p < 0,0015$):

- иррациональные экстраверты (13,2 балла);
- иррациональные интроверты (14,6 баллов);
- рациональные интроверты (16,3 балла);
- рациональные экстраверты (17,0 баллов).

Выявленные различия указывают на то, что целеустремленность и рациональность не являются значимыми регуляторами организации деятельности для иррациональных экстравертов (сангвиников). Для них цель не является значимой ценностью, и они импульсивно могут переключаться (или отвлекаться) на достижение других целей, если этому благоприятствует ситуация. К тому же им комфортнее реализовать свою деятельность, не планируя ее в деталях, а «плывя по течению». В итоге они оказываются мало предсказуемыми как для окружающих, так и для самих себя.

Напротив, целеустремленность оказывается важным регулятором организации деятельности у рациональных интровертов (флегматиков), и если они восприняли цель как лично значимую, то настойчиво устремляются к ее достижению. Им, очевидно, даже дискомфортно, когда от них требуют мгновенного переключения усилий на другие цели.

У рациональных экстравертов (холериков) максимально выражено рациональное отношение к собственной деятельности. Им свойственна склонность планировать все заранее и использовать в деятельности различные вспомогательные средства. Наряду с этим они ригидны в отношении планирования и склонны к фиксации на запланированной деятельности.

Явно выраженная типологическая обусловленность нашла отражение в межгрупповых различиях ($p < 0,0000$) в средних значениях суммарного показателя склонности к самоорганизации деятельности:

- иррациональные экстраверты (102,0 балла);
- иррациональные интроверты (110,7 баллов);
- рациональные интроверты (124,3 балла);
- рациональные экстраверты (125,3 балла).

Как видим, наименее склонными к самоорганизации деятельности оказались представители типологической группы иррациональных экстравертов, а в максимальной степени – представители группы рациональных экстравертов.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют в пользу того, что у представителей разных типов, на реальность существования которых указывал К. Юнг, имеются существенные особенности относительно их склонности организовывать собственную деятельность, используя в качестве ее регуляторов целеустремленность и навыки тактического планирования.

Очевидно, что в основе выявленных межгрупповых различий лежат особенности структуры психики юнговских типов [7–9]. Не случайно максимальные различия в склонности к самоорганизации наблюдаются между рациональными и иррациональными типами.

В силу организации психики рациональным типам естественно заранее планировать свою деятельность, максимально учитывая все ее детали. Они склонны испытывать состояние комфорта, когда «все идет по плану».

Иррациональным типам некомфортно, когда все в жизни жестко регламентировано. Они предпочитают быть погруженными «в поток» сменяющихся жизненных событий, только при этом условии чувствуя «живость жизни» [7].

Эти предпочтения и принадлежность человека к одному из этих типов целесообразно учитывать при прогнозировании особенностей его поведения и способности к самоорганизации деятельности. Такой учет типологических особенностей, несомненно, может оказаться полезным, например, при подборе кандидатов на ту или иную должность, при определении индивидуальной стратегии сопровождения персонала и при формировании работоспособных команд в организации.

Действительно, есть опасность того, что если команда будет составлена только из представителей рациональных типов (особенно экстравертированных, сенсорных), то деятельность ее приобретет стереотип-

ный характер, команда утратит возможность гибкого реагирования на изменения.

Если рабочая команда будет состоять только из представителей иррациональных типов, следует опасаться, что цели деятельности такой команды могут быть не достигнуты никогда. Очевидно, что формирование продуктивной команды эффективнее при сохранении в ней определенного соотношения рациональных и иррациональных типов, обладающих типологическими особенностями самоорганизации деятельности.

Феномен самоорганизации деятельности в последние годы стал привлекать особое внимание психологов. Обусловлено это тем, что способность к самоорганизации рассматривается в качестве важного свойства живых систем [10], а параметры самоорганизации стали использоваться в качестве критериев развития личностного потенциала [1].

Значимость самоорганизации была продемонстрирована нами на нескольких примерах, полученных в ходе проведенных исследований. Так, было выявлено, что победители федерального предпринимательского конкурса «Самозанятость» характеризовались максимально выраженной склонностью к самоорганизации деятельности, по сравнению с группой аспирантов и магистров и даже по сравнению с группой победителей научно-технического молодежного конкурса «УМНИК» [3].

В другом нашем исследовании с использованием «Шкалы психологического благополучия» было показано, что склонность к самоорганизации деятельности у юношей и девушек, обучающихся в вузе, положительно коррелирует с высоким уровнем психологического благополучия, который рассматривается как важный итог жизнедеятельности и условие построения позитивного сценария будущей жизни [11]. То есть эмпирические данные подтверждают идею о важности самоорганизации как составляющей личностного потенциала, который может быть мобилизован для достижения личностно значимых целей и преодоления проблемных ситуаций.

Вместе с тем типологический анализ указывает на то, что соотношение между склонностью к самоорганизации деятельности и личностным потенциалом может быть не настолько простым, линейным и однозначным. Действительно, у рациональных типов нарастание склонности к самоорганизации может сопровождаться ростом личностного потенциала.

В противоположность этому можно предположить, что у иррациональных типов высокий личностный потенциал может наблюдаться и на фоне сниженной склонности к самоорганизации деятельности (не может же быть, чтобы иррациональные типы вообще не обладали личностным потенциалом, скорее всего, у них высокий уровень личностного потенциала достигается за счет развития какой-то другой составляющей).

Однако это предположение требует эмпирического обоснования, которое может быть получено только в ходе дальнейших исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е.И.* Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психологическая диагностика. Москва; Обнинск, 2007. № 1. С. 8–31.
2. *Богомаз С.А., Каракулова О.В.* Креативность и личностный потенциал победителей молодежного научно-технического конкурса // Психология интеллекта: Традиции и инновации: Материалы научной конференции, посвященной памяти Я.А. Пономарева и В.Н. Дружинина, 7–8 октября 2010 г. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 289–297.
3. *Богомаз С.А., Каракулова О.В.* Личностный и коммуникативный потенциал инновационно- и предпринимательски-ориентированных субъектов // Сибирский психологический журнал. 2010. № 37. С. 48–51.
4. *Мандрикова Е.Ю.* Опросник самоорганизации деятельности. М.: Смысл, 2007.
5. *Гуленко В.В.* Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителей. Новосибирск, 1995. 192 с.
6. *Васильев В.Н., Рамазанова А.П., Богомаз С.А.* Познай других – найди себя (Лекции о психологических типах). Томск: Изд-во ТГУ, 1996. 185 с.
7. *Богомаз С.А.* Модель психических ориентаций и психофизиологические типы // Пути становления субъекта в информационном обществе: Материалы Всероссийской научной Internet-конференции (22–26 марта 2004 года). Ставрополь: Изд-во СГУ, 2004. С. 20–26.
8. *Богомаз С.А.* Алгоритм оценки психологических эффектов гиперсоциализации и его использование в экспериментальных исследованиях // Сибирский психологический журнал. 2006. Вып. 23. С. 49–55.
9. *Тренькаева Н.А., Богомаз С.А.* Личностные особенности молодых людей с коммуникативным типом, существенно отличающимся от их психофизиологического типа // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 300 (I). С. 197–204.
10. *Клочко В.Е.* Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ). Томск: Томский государственный университет, 2005. 174 с.
11. *Нос Е.Ю.* Способность к самоорганизации деятельности как критерий личностного потенциала и условие достижения психологического благополучия // Сибирский психологический журнал. 2009. № 34. С. 106–108.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 20 декабря 2010 г.