

Мандрикова Елена Юрьевна

АВТОНОМНАЯ КАУЗАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/12/41.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 12 (43). С. 135-138. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/12/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 159.99

*Елена Юрьевна Мандрикова**Государственный университет - Высшая школа экономики*

АВТОНОМНАЯ КАУЗАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ[©]

Увеличившееся за последние годы количество преобразований в российских и международных организациях, модернизационная политика, возросший уровень стресса на рабочем месте, повышающиеся требования к соответствию должности, напряженность внутренней и внешней конкуренции, столкновение корпоративных культур, неблагоприятная ситуация на рынке труда, общая картина мирового и локального кризиса, требование перманентных инноваций - вот только несколько предпосылок для повышения уровня неопределенности и давления внешней среды, повышающих требования к потенциалу сотрудников и к определенному уровню их личностных ресурсов.

Личностный потенциал сотрудников организаций является предметом методологических и методических споров теоретиков организационной психологии и психологов-практиков в области управления человеческими ресурсами. Не смотря на бесспорную теоретическую и прикладную значимость изучения, оценки и развития потенциала сотрудников, достаточно сложно найти общепотребимое определение потенциала и единую методологическую основу для его рассмотрения.

Рассматривая личностный потенциал в предложенном Д. А. Леонтьевым подходе к личности и ее движущим силам, мы понимаем под личностным потенциалом «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [4, с. 86].

В организационном контексте личностный потенциал помогает сотрудникам строить свою профессиональную и карьерную траекторию, быть эффективными и удовлетворенными, противостоять организационным стрессам и потенциальному эмоциональному выгоранию, достигать личные и организационные цели, выстраивать эффективные рабочие отношения, воплощая при этом свои ценности, руководствуясь внутренними критериями, сохраняя осмысленность своей деятельности.

Личностный потенциал сотрудника обеспечивает его эффективную деятельность в ситуации корпоративных изменений, давления организационной среды, внутренней и внешней конкуренции, ежедневных стрессов, необходимости перманентно учиться и развиваться. Потенциал сотрудника/менеджера является критическим параметром при его «входе» в компанию, предиктором его продвижения по карьерной лестнице, эффективного освоения различных ролей (в частности, управленческой роли), успешного прохождения испытательного срока, а также включения в кадровый резерв.

Глобализация, инновации, модернизация и другие экономические и культурные преобразования повышают требования к умению человека совладать со сложными и неопределенными ситуациями, связанными с его реализацией в профессии и карьере, а также умению выстраивать гибкие и разноплановые отношения с окружающими, сохраняя при этом «внутренний стержень», авторство своей жизни и деятельности.

В одном из исследований личностного потенциала на примере ситуации соревнования при построении карьеры эмпирически проиллюстрировано, что основными переменными, входящими в структуру личностного потенциала являются автономная каузальная ориентация, жизнестойкость, толерантность к неопределенности; помимо этого в личностный потенциал входят готовность к изменениям, наличие и определенная структура временной перспективы, эффективная самоорганизация, способность осуществлять личностный выбор. В этом же исследовании было показано, что личностный потенциал имеет две основных функции - самоопределение и реализации, являясь, таким образом, предиктором эффективной саморегуляции личности [5]. При анализе структуры личностного потенциала именно автономная каузальная ориентация вошла в его т.н. «ядро», наряду с жизнестойкостью и толерантностью к неопределенности.

В данной статье мы попробуем осветить проявление основного конструкта, входящего в структуру личностного потенциала - автономной каузальной ориентации (и более широко, феномена самодетерминации и автономии личности) - сквозь призму организационного контекста; описать его проявления у сотрудников современных организаций. В статье приведен краткий обзор зарубежных исследований, выполненных в русле теории самодетерминации с акцентом на организационный аспект исследований.

Феномен самодетерминации и автономии личности, рассмотренный в рамках теории самодетерминации является наиболее ярким феноменом личностной зрелости и высшей формой проявления личностного потенциала. Самодетерминация понимается как «способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил» [3], основной функцией самодетерминации является саморегуляция деятельности человека.

Теория самодетерминации достаточно хорошо проработана и имеет ряд мини-теорий в своей структуре [1; 2], в последнее время количество исследований феномена самодетерминации в организационном контексте резко возросло. В рамках одной из мини-теорий самодетерминации автономная каузальная ориентация является одним из видов каузальных ориентаций личности (наряду с безличной и контролирующей) и воплощением феномена самодетерминации личности.

Исследовательской группой, включающей специалистов с разных континентов, организационное приложение теории самодетерминации прорабатывается так же тщательно, как и приложение этой теории к образовательному и воспитательному контекстам [8; 14]. Теория самодетерминации в организационном контексте тесно пересекается с идеями патисипативного и трансформационного лидерства, просвещенного менеджмента, гуманистической организационной теорией, теорией самоактуализации и теорией обогащения работы [6].

Основу теории самодетерминации составляет выделение различных типов и градаций внутренней и внешней мотивации, на основе которых выделяются мотивационные подсистемы (внутренняя, внешняя, безличная) и типы каузальной ориентации (автономная, контролирующая и безличная) [7; 10]. Каузальная ориентация через рабочую мотивацию самодетерминации оказывает влияние на результаты работы, удовлетворенность от работы и на идентификацию с результатами и с самой работой [18]. Автономная ориентация позитивно связана с самоактуализацией, самооценкой, развитием Эго, интеграцией личности, удовлетворенностью межличностными отношениями; контролирующая ориентация коррелирует с публичным самосознанием, паттернами поведения типа-А, защитными поведенческими реакциями, вниманием к разного рода внешним мотиваторам (оплата, похвала и т.п.); безличная ориентация коррелирует с внешним локусом контроля, редуцированием собственного достоинства и депрессией [14].

Автономия, в свою очередь, тоже является неоднородным конструктом - выделяют ее реактивную и рефлексивную формы, которые проявляются в разных, порой противоположных, поведенческих паттернах [17]. Реактивная автономия проявляется в сопротивлении рамкам, контролю, отрицании советов и помощи окружающих, подчеркивании самостоятельности, независимости и отдельности. Рефлексивная же автономия проявляется в чувстве аутентичности, свободе выбора, ответственности и вовлеченности в происходящее. Группой исследователей был проведен интересный квазиэксперимент, в котором моделировалась ситуация принятия решений, зависимой переменной являлась степень прислушивания к советам экспертов; материалом для исследования явилось моделирование ставок на скачках лошадей, дизайн исследования включал три группы относительно разной степени компетентности экспертов [Ibidem]. Индивиды с высокой степенью рефлексивной автономии прислушивались к мнению компетентных экспертов и достаточно быстро идентифицировали и игнорировали мнение некомпетентных экспертов. Индивиды же с высокой степенью реактивной автономии игнорировали советы как некомпетентных, так и компетентных экспертов. Для последних стремление рискнуть, самоутвердиться и проявить/проверить свою компетентность оказывалось важнее, чем, прислушавшись к совету, использовать чужую экспертизу для достижения наивысшего результата. Отказываясь от помощи экспертов, такие индивиды ограничивают арсенал возможных решений. К бизнесу это имеет самое непосредственное отношение, т.к. при принятии некоторых решений ставки оказываются высокими, и разная мотивация может приводить к разным, в том числе и не очень неприглядным, результатам.

Согласно теории самодетерминации, человек имеет три базовых потребности: потребность в автономии, потребность в соотнесенности с другими людьми, потребность в компетентности. В организационном контексте эти потребности оказываются не менее значимыми, чем в других сферах жизни человека. Рабочая обстановка, психологический климат, межличностные отношения между работниками внутри организации оказывают влияние на внутреннюю мотивацию человека и способствуют интернализации внешней мотивации.

Кроме индивидуальных особенностей мотивации и толкования событий, присущих каждой личности, на формирование мотивационных тенденций и каузальных ориентаций может оказывать влияние и средовой фактор - в нашем случае это особенности деятельности индивида в компании, организационный климат, стиль управления, корпоративная культура компании. Так, контекст, поддерживающий автономию, предоставляет информацию, поддерживает возможность выбора и свободы действий; контролирующий контекст диктует правила и условия, задает стереотипы поведения, создает напряжение и давление; амотивирующий контекст дезориентирует относительно связи усилий и результатов, не предоставляет полезной для достижения результатов информации [11].

Важными оказываются создаваемые менеджерами психологические условия для своих подчиненных, межличностный климат, поддержка инициативы и автономии, формат предоставления обратной связи (информирующей, а не контролирующей), признание вклада и перспектив сотрудников, поддержка их инициативы [8; 9]. Поддержка автономии заключается в понимании и признании перспектив своих подчиненных, поддержке их инициативы, снижении контроля и давления, предоставлении релевантной информации; она способствует ощущению удовлетворенности от работы, продуктивности в задачах на творчество, когнитивной гибкости и концептуальному пониманию, более высокому принятию организационных изменений и психологической адаптации [14]. Также поддерживает автономию разумная аргументация необходимости выполнить ту или иную задачу, предоставление свободы выбора относительно способа решения задачи и признание возникающих у них чувств при выполнении задачи - это способствует интернализации ценности деятельности [15].

В этом же исследовании было приведено подтверждение того, что поддержка автономии помогает сотрудникам разного уровня справляться с организационными изменениями и сопутствующим им сопротивлением, снижает проявляющийся при этом организационный стресс, повышает субъективное благополучие и уровень удовлетворенности сотрудников. Авторы приводят следующие рекомендации по сопровождению организационных изменений на основе теории самодетерминации:

- Информировать сотрудников о предстоящих изменениях и их необходимости, о последствиях этих изменений для организации.
- Выслушивать и признавать чувства и опасения сотрудников, создавать и поддерживать атмосферу доверия.
- Предлагать возможность выбора относительно путей имплементации изменений, вовлекать в процесс принятия решений и внедрения изменений.

Современные условия ведения бизнеса, высокий уровень конкуренции, ценность достижений и ориентации на результат, а также компетентностный подход оказывают мощную поддержку внешней каузальной ориентации, при которой стремление к сверхрезультатам и соответствие поведенческим бэнчмаркам (т.н. «профилям успеха») служат гарантом социального и личного успеха. Тем не менее, этот тип каузальной ориентации имеет помимо позитивных следствий и очевидные негативные последствия для сотрудников организаций, в частности, - эмоциональное выгорание, потеря связи со своей идентичностью, утрата автономии.

Согласно исследованиям в рамках теории самодетерминации, контролирующая ориентация тесно коррелирует с поведением типа-А: индивиды с такой ориентацией имеют большую Эго-вовлеченность в процессе достижения поставленных целей (зачастую, внешних) в отличие от индивидуумов с автономной ориентацией, которые больше вовлечены в задачу, нежели в повышение значимости своего Эго [19]. «Эго-вовлеченные» участники исследований проявляли больше защитных или самовозвеличивающих поведенческих реакций, нежели вовлеченные в задачу участники.

Для интерпретации влияния каузальных ориентаций на деятельность значение имеет также и тип выполняемого задания - задание на способности или на случайный выбор, шанс [16]. Успешное или неуспешное выполнение задания на случайный выбор не оказывает влияния на ощущение своей компетентности, в то время как задание на способности влияет на самооценку и чаще вызывает защитное поведение. В этом же исследовании было обнаружено, что только одновременное сочетание высокой автономной и низкой контролирующей каузальных ориентаций обеспечивает свободу от защитных поведенческих стратегий.

В рабочем контексте сотрудникам разного уровня приходится решать как задачи, связанные с их уровнем способностей и компетентности, так и выходящие за пределы текущей компетентности задачи. Выбирая новые виды деятельности, несколько выходящие за пределы, обусловленные своими способностями, сотрудник организации может расширить свой поведенческий арсенал, который будет предопределен не только уровнем самооценки и стремлением к его сохранению.

Теория самодетерминации находит свое применение не только в контексте трудоустроенных сотрудников, но и в аспекте изучения мотивации безработных людей [20; 21]. Причем относительно совладения с ситуацией безработицы авторами выделяются не только автономная и контролирующая мотивации поиска работы, но и контролирующая и автономная мотивации отсутствия усилий по поиску. В последнем случае безработные свободно, осознанно и аргументированно принимают решение заниматься альтернативной работе деятельностью, посвятив себя семье или хобби. Причем автономная мотивация не-поиска работы гораздо теснее связана с субъективным благополучием, нежели автономная мотивация поиска работы (т.к. в последнем случае при повторяющихся ситуациях отказа или неуспешного собеседования автономная мотивация постепенно снижается и приобретает все более внешние формы). Такие люди гораздо лучше адаптируются к ситуации безработицы и извлекают из нее больше позитивных следствий.

Как показывают кросс-культурные исследования [12], положения теории самодетерминации можно распространять не только на мотивацию людей западной культуры, поддерживающей инициативу и индивидуализм, но и на другие типы культур (в частности, на страны бывшего Восточного Блока с их жесткой централизацией, плановой экономикой, подавлением свободы и инициативы). Основные закономерности и влияние на субъективное благополучие в организации, в случае организационного поведения, остаются сохранными в разных сообществах.

Среди современных теорий мотивации теория самодетерминации представляется одним из наиболее последовательных и проработанных подходов, в котором рассматривается важный компонент личностного потенциала - автономная каузальная ориентация. Кроме того, этот подход уделяет активное внимание теоретическим и практическим исследованиям проявления самодетерминации в контексте организационного поведения. За последние 10 лет прошли четыре крупных международных конференции, где обсуждались теоретические, эмпирические и прикладные исследования, основывающиеся на положениях теории самодетерминации [1; 2]. Проявление феномена самодетерминации в организационном контексте вызывает все больший интерес у исследователей и практиков.

В предложенном кратком теоретическом обзоре описано проявление автономной каузальной ориентации и феномена самодетерминации в контексте современных организаций как основной составляющей личностного потенциала сотрудников, рассмотрены их роль и влияние на эффективность деятельности сотрудников разных уровней, а также на их удовлетворенность трудом. Безусловно, описанные выше проявления нуждаются в плановой эмпирической проверке в российском культурном контексте, что не умаляет значимости и ключевой роли феномена самодетерминации в структуре личностного потенциала сотрудников российских и международных организаций.

Список литературы

1. **Гордеева Т. О.** Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. № 4 (12). URL: <http://psystudy.ru>
2. **Гордеева Т. О.** Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории [Электронный ресурс] // Там же. № 5 (13). URL: <http://psystudy.ru>
3. **Дергачева О. Е.** Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана // Современная психология мотивации / под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. С. 103-122.
4. **Леонтьев Д. А.** Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ / под общ. ред. Б. С. Братуся, Е. Е. Соколовой. М.: Смысл, 2006. Вып. 2.
5. **Леонтьев Д. А., Мандрикова Е. Ю., Осин Е. Н., Плотникова А. В., Рассказова Е. И.** Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психологическая диагностика. 2007. № 1. С. 8-31.
6. **Маслоу А.** Маслоу о менеджменте / пер. с англ. СПб.: Питер, 2003.
7. **Deci E. L.** The psychology of self-determination. Toronto: Lexington books, 1980.
8. **Deci E. L., Connell J. P., Ryan R. M.** Self-determination in a work organization // Journal of applied psychology. 1989. Vol. 74. No. 4. P. 580-590.
9. **Deci E. L., Eghrari H., Patrick B. C., Leone D. R.** Facilitating internalization: the self-determination theory perspective // Journal of personality. 1994. № 62. P. 119-142.
10. **Deci E. L., Ryan R. M.** The general causality orientation scale: self-determination in personality // Ibidem. 1985. № 19. P. 109-134.
11. **Deci E. L., Ryan R. M.** The support of autonomy and control of behavior // Journal of personality and social psychology. 1987. № 53. P. 1024-1037.
12. **Deci E. L., Ryan R. M., Gagné M., Leone D. R., Usunov J., Kornazheva B. P.** Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: a cross-cultural study of self-determination // PSPB. 2001. Vol. 227. № 8. P. 930-942.
13. **Fernet C., Guay F., Senécal C.** Adjusting to job demands: the role of work self-determination and job control in predicting burnout // Journal of vocational behavior. 2004. № 65. P. 39-56.
14. **Gagné M., Deci E. L.** Self-determination theory and work motivation // Journal of organizational behavior. 2005. № 26. P. 331-362.
15. **Gagné M., Koestner R., Zuckerman M.** Facilitating acceptance of organizational change: the importance of self-determination // Journal of applied social psychology. 2000. Vol. 30. № 9. P. 1843-1852.
16. **Knee C. R., Zuckerman M.** Causality orientations and the disappearance of the self-serving bias // Journal of research in personality. 1996. № 30. P. 76-87.
17. **Koestner R., Gingras I., Abutaa R., Losier G. F., DiDio L., Gagné M.** To follow expert advice when making a decision: an examination of reactive versus reflective autonomy // Journal of personality. 1999. Vol. 65. № 5. P. 851-872.
18. **Lam C. F., Gurland S. T.** Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work-motivation? // Journal of research in personality. 2008. № 42. P. 1109-1115.
19. **Ryan R. M., Koestner R., Deci E. L.** Varied forms of persistence: when free-choice behavior is not intrinsically motivated // Motivation and emotion. 1991. № 15. P. 185-205.
20. **Vansteenkiste M., Lens W., De Witte H., Feather N. T.** Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: a comparison of expectancy-value theory and self-determination theory // British journal of social psychology. 2005. № 44. P. 269-287.
21. **Vansteenkiste M., Lens W., De Witte S., Deci E. L.** The 'why' and 'why not' of search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being // European journal of social psychology. 2004. № 34. P. 345-363.

УДК 378

Олеся Павловна Окопная
ПФ РостГМУ

ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ[©]

В настоящее время перед российскими вузами стоит сложная задача восстановления и укрепление духовно-нравственного начала среди студенческой молодежи как представителей будущей интеллигенции, интеллектуального потенциала страны. Трудности и сложности решения этих задач заключаются, прежде всего, в состоянии самого общества, с его социальной напряженностью и противоречиями. Одним из средств решения этой задачи является, на наш взгляд, гуманизация образования и воспитания современного студенчества.

В связи с возросшей значимостью социальных функций вузов, высшей школе предписывается формирование нравственной, инициативной, предприимчивой, самостоятельной личности, обладающей общекультурной компетентностью, ответственной за общезначимые ценности, открытой для самостоятельного образования и совершенствования, готовой к изменениям, инновациям и способной свободно самоопределяться в культурном пространстве. И в этом случае важное место следует отвести духовно-нравственному воспитанию. А одно из главных мест в духовно-нравственном воспитании принадлежит культуре, выражающей все формы духовной жизни социума (мыслительной, религиозной, эстетической, психологической и др.).