

The article is an attempt to analyze the scientific views of one of the founders of the school «Culture and personality» Margaret Mead. It was found that interdisciplinary cooperation involves a detailed record of all approaches and data. Mead's ideas gave direction to cross-cultural study of children's environment and development to date. Cross-cultural differences in the behavior of adults observed before, but the development processes that lead to these differences have not attracted attention of specialists.

Keywords: Margaret Mead, Culture and personality, types of crops.

Отримано: 19.09.2012 р.

УДК 159.9.015: 159.9.019.2

О.В.Дробот

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ І СТАТИСТИЧНІ ПІДСТАВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РІВНІВ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ СВІДОМОСТІ

Обґрунтовано застосування психосемантичних методів до дослідження професійної свідомості управлінців. Виявлено групи досліджуваних з низьким, середнім і високим рівнем розвитку управлінської свідомості. Нормативні показники рівнів розвитку управлінської свідомості визначалися за чотирма методиками. На підставі описових статистик, отриманих за допомогою цих методик, здійснено оцінку нормальності розподілу даних за всіма шкалами методик та встановлено відповідність між тестовими балами і рівнями розвитку управлінської свідомості досліджуваних.

Ключові слова: психосемантика, суб'єктивна семантика, індивідуальні системи значень, описова статистика.

Обосновано применение психосемантических методов к исследованию профессионального сознания управленцев. Выявлены группы испытуемых с низким, средним и высоким уровнем развития управленческого сознания. Нормативные показатели уровней развития управленческого сознания определялись по четырем методикам. На основании описательных статистик, полученных с помощью этих методик, осуществлена оценка нормальности распределения данных по всем шкалам методик и установлено соответствие между тестовыми баллами и уровнями развития управленческого сознания испытуемых.

Ключевые слова: психосемантика, субъективная семантика, индивидуальные системы значений, описательная статистика.

Метою написання даної статті стало узагальнення даних емпіричного дослідження змістових характеристик управлінської свідомості менеджерів, які працюють у вітчизняних організаціях недержавної форми власності.

Традиційно для вивчення змісту свідомості використовується низка психосемантичних методів, анкетування, інтерв'ю, особистісні опитувальники, проективні методики.

Професійна свідомість управлінця постає реальним фактом в нашому дослідженні, чому сприяє добір методів та процедур дослідження. Психосемантичні методи дозволяють виявити змістові складові управлінської свідомості, а також логіку розгортання в послідовності реальних подій. Саме тому ми включили до методів дослідження засоби діагностики, констатації та аналізу тих компонентів структури управлінської свідомості, які мають суттєвий динамічний ефект і які ми змогли виявити в теоретичній частині дослідження.

Методи дослідження мають відтворювати об'єктивний процес наукового пізнання структури та змісту управлінської свідомості, особливостей образу світу суб'єктів управління. Також вони повинні забезпечувати об'єктивність розгортання сутності предмета дослідження. У нашому випадку ця об'єктивність виявляється в послідовному, системному та завершеному поданні результатів дослідження, адже вони містять знання про факти, закономірності та механізми взаємодії структурних і змістових компонентів управлінської свідомості.

Методологічну основу дослідження свідомості складають:

- праці Ч. Осгуда [15], які продукували методику семантичного диференціала;
- теорія особистісних конструктів Дж. Келлі [14], яка дала науці метод репертуарних ґрат;
- психологія суб'єктивної семантики О.Ю. Артем'євої [1] (методологія вивчення рівнів смислового досвіду суб'єктивної реальності свідомості);
- експериментальна психосемантика В.Ф. Петренка [7-8], О.Г. Шмельова [12-13] (семантика понять структури групової свідомості).

Загальнотеоретичною підставою психосемантичного підходу до дослідження людської психіки є підхід через дослідження категоріальної структури індивідуальної свідомості. Сприйняття суб'єктом світу, себе та інших відбувається крізь призму індивідуальної системи значень. Тому, спираючись на результати теоретичного аналізу управлінської свідомості, вважаємо, що саме

психосемантичні методи можуть бути релевантним предмету дослідження, оскільки вони спрямовані на виявлення багатомірної системи смислів як окремої особистості, так і цілої професійної групи.

У нашому дослідженні змістова структура управлінської свідомості виявлялася крізь призму окремих змінних, визначених у структурі професійного бачення світу. Так, професійна семантика управлінської свідомості вимірювалася методом особистісних конструктів (модифікація Ю.О. Борисова та І.О. Кудрявцева [2]), особливості професійного відбиття ситуацій – за допомогою тесту «Ситуації прийняття управлінських рішень», анкетування. Специфіка вербальної картини світу управлінців виявлялася Проективною методикою «Незакінчені речення» (модифікація), методом вербального семантичного диференціала, асоціативним методом. Для виявлення специфіки візуальної картини світу управлінців було застосовано психогометричний особистісний тест С. Делінгер (адаптація А.А. Алексєєва та Л.О. Громової) і методика частково керованої семантизації візуальних стимулів (стандартний набір зображень О.Ю. Артем'євої).

Торкнемося коротко окремих методик дослідження та результатів, отриманих за їх допомогою.

Методика репертуарних ґрат, засновником якої є Дж. Келлі, дозволяє реконструювати бачення світу очима суб'єкта [14]. Під особистісними конструктами Дж. Келлі розуміє систему бінарних опозицій, яка використовується суб'єктом для категоризації себе та інших людей, зміст протиставлень при цьому визначається не мовними нормами, а уявленнями самого досліджуваного.

Теорія конструктів Дж. Келлі базується на уявленнях про те, що кожна людина є дослідником, і люди прагнуть знайти смисл подій, явищ, предметів у навколишньому світі, у самих собі, у безлічі ситуацій, у які вони виявляються втягненими реальним життям. Ці погляди найбільш повно розкриті в роботах В.М. Мясіщева [5], який запропонував розглядати не окремі компоненти на рівні потреб, мотивів і цінностей, а цілісну систему відносин особистості. Саме при розгляді цілісної системи відносин особистості можливо виявити специфіку взаємозв'язку цих компонентів у просторі системи відносин конкретного суб'єкта. Одержати «зображення» даного простору дозволяє математичний апарат, розроблений Дж. Келлі в рамках запропонованої ним теорії індивідуальних особистісних конструктів і методу репертуарних ґрат.

При традиційному підході до виміру індивідуальних відмінностей індивід розглядається як точка у просторі діагностичних параметрів, заданих дослідником. При експериментально-психосемантичному підході індивід якби виступає носієм особли-

вого простору, заданого ним самим, – простору індивідуальних значень. За класичною методикою Дж. Келлі, опитуваний отримує репертуарні позиції, за якими він має уявити відомих йому людей, а потім об'єднати двох персонажів за будь-якою рисою і протиставити їм третього, як того, що має протилежну рису. Наприклад, А і Б – добрі, а В – злий. Виділений на базі трійки персонажів особистісний конструкт далі розповсюджується на всі інші персонажі. Опитуваний повинен визначити, якому з полюсів особистісного конструкта належить кожен персонаж зі списку репертуарних позицій. Отримується ряд чисел, які диференціюють персонажі за даним конструктом. У якості міри синонімічності пар конструктів використовують коефіцієнт кореляції Пірсона або коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Методика дозволяє виміряти когнітивну диференційованість суб'єкта у тій чи іншій царині – поняття, більш відоме як термін когнітивна складність. Кількість незалежних, несинонімічних, некорелюючих конструктів, які використовує опитуваний, і визначає його когнітивну складність в певній змістовій галузі. За визначенням В.І. Похилька [9], «когнітивна диференційованість – це міра того, наскільки складним і багатомірним є сприймання даною людиною даної галузі досвіду. Останнє обмеження не випадкове, оскільки людина може бути когнітивно диференційованою в одній галузі й недиференційованою – в іншій [9, с. 238]».

Як зазначають Ф. Франселла та Д. Банністер, аналіз репертуарних ґрат дозволяє оцінити силу та направленість зв'язків між конструктами особистості, що їх заповнила, виявити найбільш важливі та значимі параметри (глибинні конструкти), що лежать в основі конкретних оцінок та ставлень, збудувати цілісну підсистему конструктів, що дозволяє описувати та передбачати оцінки та ставлення особистості (своєрідну індивідуальну семантичну карту) [11, с.6-7].

Пластичність даної методики, кількість та якість інформації, що отримується під час дослідження роблять її ефективною при вирішенні широкого кола завдання в педагогіці, соціології, медицині, рекламі та дизайні, в практичній психології.

Ю.О. Борисов та І.О. Кудрявцев [2] за допомогою модифікації методу репертуарних ґрат проаналізували значеннєву сферу свідомості й самосвідомості успішних і неуспішних менеджерів середньої ланки. Окрім виявлених особистісних якостей, що вирізняють ефективних керівників від неефективних, ними уперше розроблено принципи формування репертуарної еталонної моделі організаційної культури. На її основі створена й апробо-

вана оригінальна психотехнологія прогнозування успішності керівників, що доповнює собою класичний психографічний підхід.

Авторський підхід цих дослідників заснований на порівнянні особливостей самосвідомості менеджерів з, так званою, ідеальною корпоративною моделлю. Особливого значення набуває аналіз взаєморозташування у семантичному просторі менеджерів п'яти ключових елементів («я тепер», «я через п'ять років», «ідеальний працівник», «поганий працівник», «ідеальний керівник»), що дозволяють в істотних рисах реконструювати образ світу професії реального або потенційного керівника. Критерієм оцінки служить близькість до «Я» у семантичному просторі базисних соціальних ролей: домінуючої (задана конструктором «ідеальний керівник»), паритетної («ідеальний працівник») і підлеглої (відносно поняття «ідеальний працівник»).

Виходячи з особливостей контингенту досліджуваних і цільової спрямованості дослідження, у список символно-рольових диспозицій особистості нами були включені наступні елементи: «Ідеальний працівник»; «Ідеальний керівник»; «Поганий працівник»; «Поганий керівник»; «Я тепер»; «Я через п'ять років»; «Людина, яка мені подобається»; «Людина, яка мені не подобається».

Інструкція до виконання завдань методики: «Будь ласка, висловіть Вашу суб'єктивну думку про те, якою мірою оцінювані об'єкти (у стовпцях) мають якості, перераховані в рядках. Оцінювання проводиться таким чином: спочатку оберіть полюс, до якого ближче Ваша оцінка, потім визначте міру прояву даної якості та виставте позначку під відповідним числом. Якщо Ви вважаєте обидва полюси вираженими в однаковій мірі, відмітьте – «4». У результаті в кожній із нижче наведених шкал має стояти лише одна позначка».

Наприклад:

Прагне мати свою справу 7 6 5 4 3 2 1

Ідеальний керівник

Не прагне мати своєї справи

Аналіз створених конструктів здійснюватиметься програмним забезпеченням на основі кореляційного та факторного аналізу, що дозволить оцінити силу й спрямованість зв'язків між конструктами, виявити найбільш важливі й суб'єктивно значимі параметри (глибинні конструкти), що лежать в основі конкретних оцінок і відносин. Даний аналіз вибудовує цілісну систему конструктів, що дозволяє сформулювати оцінки й відношення досліджуваного до різних сфер реального світу й самого себе. Сформована матриця спостережень – репертуарні ґрати – являє собою вихідну базу даних для різних методів статистичного аналізу.

Отже, такі переваги використання методики репертуарних ґрат Дж.Келлі як пластичність, кількість та якість інформації, що отримується під час дослідження, з нашої точки зору, роблять її ефективною для вирішення кола завдань, поставленого в нашій роботі.

Експериментальним методом реконструкції управлінської свідомості й одночасно модельним представленням такої системи є тест «Типовий керівник», виконаний на базі методу семантичного диференціала [4]. Психосемантика вивчає психологічне сприйняття людиною значень і смислів об'єктів, понять, знаків, значень, знакових виразів у процесі інтерпретації цих об'єктів. Тому одне з основних завдань цієї дисципліни – побудова семантичного простору, тобто знаходження системи тих латентних факторів, у рамках яких респондент діє, так чи інакше оцінюючи об'єкти. Необхідно підкреслити, що досліджуваний, як правило, не дає собі звіту в існуванні цих факторів. Семантичний простір є дослідницькою моделлю структури індивідуальної свідомості, на основі якої відбувається сприймання людиною об'єктів, їхня класифікація, порівняння.

Метод семантичного диференціала спрямований не тільки на пошук семантичного простору й аналіз покладених у його основі факторів, але й на вивчення взаємного розташування об'єктів у цьому просторі, тобто розходжень у сприйманні об'єктів, розглянутих респондентом [2; 11]. При реконструкції категоріальних структур управлінської свідомості відбувається моделювання професійної картини світу в тому вигляді, в якому вона дана свідомості окремого керівника.

Процедура побудови семантичного простору, який описує й диференціює уявлення управлінців про світ професії, включала реалізацію трьох послідовних дій:

- по-перше – проведення процедури оцінювання;
- по-друге – математичне опрацювання отриманих емпіричних даних за допомогою факторного аналізу;
- по-третє – змістовий аналіз даних, отриманих після математичного опрацювання, та укладання семантичного простору. Інтерпретація виділених факторів на основі пошуку смислових інваріантів, які поєднують шкали, що належать до певного фактора.

Координатами об'єкта в семантичному просторі служать його оцінки за низкою біполярних градуйованих семибальних оцінних шкал, протилежні полюси яких задані за допомогою вербальних антонімів.

Інструкція до тесту «Типовий керівник»: «Оцініть, будь ласка, Ваше уявлення про типового керівника. Перед Вами список при-

кметників, які виражають характеристики оцінюваного поняття. Обведіть ту цифру з ряду (01234567), яка, на вашу думку, найточніше визначає вираженість цієї якості у типового керівника».

Останньою була застосована методика Л.Д Кудряшової «Яким бути керівникові» [3]. Тест дає інформацію яка стосується уявлення управлінців про ідеального керівника на основі їхньої самооцінки. Згідно з інструкцією, досліджувані обирали відповідь «так» або «ні», заповнюючи бланк-таблицю відповідей: Приклади питань наведені нижче: «Чи легко Вам вийти за рамки особистих симпатій або антипатій у кадрових призначеннях? Чи вважаєте Ви, що універсального стилю управління немає і треба уміти поєднувати різні стилі залежно від специфіки управлінських ситуацій?»

У дослідженні взяли участь 423 менеджери з організацій приватної форми власності (Київського, Миколаївського, Одеського регіону), чоловіки, з вищою освітою, середній вік яких склав 44 роки. Середня тривалість стажу роботи на керівній посаді склала 15,6 років. Типовий представник вибірки має в середньому 16 підлеглих осіб, 2 керівники нижчого рангу в підпорядкуванні, сам є підзвітний перед двома керівниками вищого рангу.

На етапі аналізу та узагальнення даних здійснювалася обробка відповідей учасників дослідження, після чого первинні дані опрацьовувалися за допомогою комп'ютерної програми SPSS Statistics 17.0. Аналіз показників полягав у визначенні описових статистик: були обраховані розмах, мінімум, максимум, середнє, стандартне відхилення, медіана, мода, дисперсія, асиметрія та її стандартна помилка, ексцес та її стандартна помилка. На підставі цих параметрів здійснювалася оцінка нормальності розподілу даних за всіма шкалами методик для всієї вибірки. Після цього відбувалося встановлення відповідності між тестовими балами і рівнями розвитку управлінської свідомості досліджуваних.

Показники асиметрії за всіма досліджуваними параметрами перебувають в межах від -1 до +1, що припускає застосування параметричних методів статистичного аналізу до всієї вибірки. Показники ексцесу в окремих випадках виходили за межі -1 до +1, проте, як зазначає А. Д. Наследов, у більшості випадків цілком допустимо вважати нормальним розподіл з ексцесом, який за абсолютним значенням не перебільшує 2 [6, с. 106].

Програма дослідження особливостей розвитку професійної свідомості управлінців передбачала: розподіл учасників дослідження на три групи: з низьким, середнім і високим рівнем розвитку УС і визначення її якісного і кількісного складу та визначення домінуючих складових елементів УС у різнорівневих групах.

Достатній об'єм вибірки досліджуваних управлінців дозволив визначити нормативні показники рівнів розвитку управлінської свідомості за всіма зазначеними параметрами [10].

Описові статистики отриманих даних представлені у зведеній таблиці 1.

Таблиця 1

Описова статистика для даних за всіма методиками дослідження (n = 423)

Методики	Шкали методик	Описові статистики										
		Розмах	Мінімум	Максимум	Середнє	Стд. відхилення	Медіана	Дисперсія	Асиметрія	Ст. помилка	Екссес	Ст. помилка
Анкета	Вік	36	28	64	43,71	7,24	40,00	52,42	-0,41	0,12	1,31	0,24
	Стаж	33	3	36	15,65	5,47	12,05	29,92	0,76	0,12	0,21	0,24
	Скільки людей у підпорядкуванні	65	3	68	16,13	9,00	15,12	80,94	0,11	0,12	1,86	0,24
	Скільки керівників у підпорядкуванні	4	0	4	1,75	1,36	1,83	1,86	-0,24	0,12	0,17	0,24
	Скільком керівникам підпорядковані	3	0	3	2,00	1,15	1,79	1,32	-0,79	0,12	0,92	0,24
Тест «Типовий керівник»	Загальна оцінка	6	1	7	3,91	0,20	4,00	0,04	0,20	0,12	-0,5	0,24
Тест «Який ви керівник?»	Загальна оцінка	17	3	20	13,69	4,12	10,66	16,97	-0,21	0,12	0,56	0,24
Тест «Ситуації прийняття рішень»	Загальна оцінка	48,00	11,00	59,00	32,86	10,41	33,66	108,35	0,08	0,12	-0,62	0,24
Методика репертуарних ґрат	Загальна оцінка	6	1	7	4,01	1,99	4,00	4,01	-0,01	0,12	-1,25	0,24

Виходячи з того припущення, що показники середнього рівня розвитку управлінської свідомості перебувають в межах 0,75 стандартного відхилення від середнього значення, було визначено, що високий рівень розвитку досліджуваних якостей визначається для тестових балів, які перевищують суму середнього значення та 0,75 стандартного відхилення; низький рівень – для тестових балів, менших за різницю середнього значення та 0,75 стандартного відхилення.

Відповідність тестових балів рівням розвитку управлінської свідомості досліджуваних за всіма психодіагностичними параметрами наведена у табл. 2.

У ході комп'ютерної обробки здійснювався диференціально-психологічний аналіз УС як складної структури професійної свідомості управлінця та з'ясовувався характер співвідношення її складових.

Під час розподілу учасників дослідження на три умовні групи за критерієм «рівень розвитку УС» ми виходили з того, що показники середнього рівня перебувають в межах 0,75 стандартного відхилення від середнього значення та користувалися нормативними показниками, наведеними у таблиці 2.

Таблиця 2

Відповідність тестових балів рівням розвитку управлінської свідомості

Методики	N	Середнє	Стандарт. відхилення	Рівні розвитку управлінської свідомості		
				У УС-3 ММ < 0,75σ	У УС-2 ММ ± 0,75σ	У УС-1 ММ ≥ 0,75σ
Тест «Типовий керівник»	423	3,91	0,20	1-2	3-4	5-7
Тест «Який ви керівник?»	423	13,69	4,12	3-7	8-15	16-20
Тест «Ситуації прийняття рішень»	423	32,86	10,41	11-23	24-38	39-59
Методика репертуарних ґрат	423	4,01	1,99	1-2	3-5	6-7

В результаті проведеного аналізу отримано такий кількісний склад груп: група з низьким рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-3 – 72 особа (17% від загальної кількості досліджуваних); група з середнім рівнем розвитку управлінської сві-

домості, УС-2 – 281 особи (67%); група з високим рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-1 – 70 осіб (16%).

Висновки. Цим дослідженням визначено, що психосемантичні методи є релевантними для виявлення багатомірної системи смислів у носіїв управлінської свідомості.

Нормативні показники рівнів розвитку управлінської свідомості визначалися за чотирма методиками. На підставі описових статистик, отриманих за допомогою цих методик, здійснено оцінку нормальності розподілу даних за всіма шкалами методик та встановлено відповідність між тестовими балами і рівнями розвитку управлінської свідомості досліджуваних.

Отримано кількісний склад груп з низьким, середнім і високим рівнем розвитку управлінської свідомості, який, в цілому, задовольняє вимоги нормального статистичного розподілу.

Список використаних джерел

1. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Е. Ю. Артемьева; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл. – 1999. – 350 с. – Библиогр. : С. 314–349.
2. Борисов Ю. А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена / Ю.А. Борисов, И. А. Кудрявцев // Психологический журнал. – 2003. – том 24. – №1. – С. 91–103.
3. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности / Л.Д. Кудряшова. – Л. : Лениздат, 1986. – 158 с.
4. Лозова О. М. Основы психосемантических исследований этнической свідомості : навч.-метод. посіб. / О. М.Лозова. – Мелітополь : Видавничий будинок ММД, 2007. – 62 с. : 9 іл., 15 табл. – Библиогр.: с. 60–61.
5. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека / В.Н. Мясищев // Психология отношений. – М., Воронеж: МОДЭК. – 1995. – С 342–353.
6. Наследов А.Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А. Д. – Питер, 2005. – 416 с.: ил.
7. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / В.Ф.Петренко. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 176 с.
8. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / В.Ф.Петренко. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Библиогр. : с. 459–480.

9. Похилько В. И. Когнитивная дифференцированность / В. И. Похилько // Общая психодиагностика / под ред. А.А. Бодалева, В. В. Столина. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – С. 238–240.
10. Титкова Л. С. Математические методы в психологии / Л.С.Титкова. – Владивосток : Издательство ДВГУ, 2002. – 140 с.
11. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: руководство по репертуарным личностным методикам / Франселла Ф., Баннистер Д. ; пер. Ю. М. Забродина, В. И. Похилько. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.
12. Шмелёв А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / А. Г.Шмелёв. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 158 с.
13. Шмелёв А. Г. Многослойность субъективной семантики и трудности ее «расслоения» / А. Г. Шмелёв // Психология субъективной семантики в фундаментальных и прикладных исследованиях / отв. ред. Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2000. – 147 с.
14. Kelly G. A. The psychology of personal constructs / Kelly G.A. – New York : Norton, 1955. – XVIII. – 1210 p.
15. Osgood Ch. Factor analysis of meaning / Osgood Ch., G. J. Suci. // Semantic Differential technique : a source-book. – Chicago, 1969. – P. 42–55.

Grounds for using of application of psychosemantic methods to the research of professional consciousness of managers was proved. Research groups with low, medium and high level of development of managerial consciousness were highlighted. Statutory performance levels of management consciousness was determined by four methods. Based on the descriptive statistics obtained by these methods, the estimation of normality distribution of data across all scales techniques and the correspondence between test scores and levels of management consciousness was investigated.

Keywords: Psychosemantics, subjective semantics, individual meaning systems, descriptive statistics.

Отримано: 19.09.2012 р.