

Связь управленческой идентичности и эмоциональной саморегуляции руководителей

Научный руководитель – Турсунова Юлдуз Тешабаевна

Мамажонова Севара Муроджон кизи

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан
E-mail: sevара_tamajonova@mail.ru

Одной из основных сфер социальной жизни, где человек может обозначить и реализовать себя, является профессиональная среда. Особую социально-профессиональную группу в современном мире составляют управленцы, профессиональная социализация и идентичность которых имеет свою специфику. Управленческая идентичность представляет собой сложную систему самопредставлений, элементами которой являются самоопределения - суждения и решения, принятые субъектом относительно себя как руководителя и своей профессионально-управленческой деятельности [1]. Управленческая идентичность представляет собой самоопределение руководителя в терминах отнесения себя к определённой организации, команде, самоопределение в деятельности в выборе управленческих и групповых, а также в терминах профессионально важных качеств (т.е. тех качеств, которые, как считает руководитель, необходимы ему для эффективного управления) [2].

На ряду с осмыслением себя как руководителя важна эмоциональная саморегуляция, которая способствует пониманию своих и чужих эмоций, самоконтролю и управлению ими. Эмоциональная саморегуляция личности - довольно сложная категория личностного развития, являющаяся показателем эффективности функционирования личности в социуме. Важно оговорить о том, что под эмоциональной саморегуляцией, мы подразумеваем эмоциональный интеллект и его составные компоненты. Э.Л. Носенко и Н.В. Ковриге выделяют три аспекта формирования эмоционального интеллекта. Говоря об интериндивидуальном аспекте эмоционального интеллекта, то его исследователи (Д. Гоулман, Дж. Мейер) утверждают, что люди с высоким уровнем ЭИ демонстрируют умения, которые дают им возможность гармонично встраиваться в систему человеческих взаимосвязей, устанавливать доброжелательные отношения, адекватно интерпретировать эмоции окружающих, проявлять толерантность и социальную адаптивность. Эмоциональный интеллект в интраиндивидуальном плане проявляется в умении осуществлять самонаблюдение, идентифицировать собственные эмоции в момент их возникновения, находить способы, которые помогают преодолеть страх, гнев, тревогу, печаль, осуществлять самоконтроль, откладывать удовлетворение насущных потребностей ради более значимых отдаленных целей, самомотивировать деятельность руководителей. Можно предположить, что наиболее высокий уровень ЭИ даёт возможность руководителю влиять на других людей и тем самым реализовывать метаиндивидуальную активность [3].

Изучив более подробно управленческую идентичность и эмоциональную саморегуляцию, с учетом того, что управленческая идентичность является саморефлексией, самосознанием, мы находим необходимость в более подробном исследовании взаимосвязи данных явлений.

В исследовании приняли участие представители управленческой деятельности (руководители, начальники и администраторы в количестве 35 человека, 21 мужчин и 14

женщин) из разных сфер. Для исследования связи управленческой идентичности и эмоциональной саморегуляции использовались методики, такие как: Модификация теста 20 ответов М. Куна и Т. Макпартленда «Кто Я как руководитель?», Модификация методики «Ролевой список», Опросник на эмоциональный интеллект Люсина Д.В. В результате качественного и количественного анализа данных по тесту «Кто Я как руководитель?» были выделены типы самопредъявлений, характеризующие управленческую идентичность, сформирована категориальная сетка для контент-анализа. Ответы различались по количеству высказываний, сложности, стилю и лингвистическим особенностям.

Корреляции по τ Кендалла позволила выявить следующие связи между контент-категориями и шкалами EQ: категория «Личностные самохарактеристики» умеренно положительно коррелирует с субшкалой «Управление своими эмоциями» ($\tau=0,258$; $p=0,039$). Субшкала «Понимание чужих эмоций» коррелирует с категорией «Управленческие и групповые роли» ($\tau=0,248$; $p=0,064$). Субшкалы «Управление чужими эмоциями» ($\tau=-0,349$; $p=0,012$), «Понимание своих эмоций» ($\tau=-0,297$; $p=0,029$) и «Межличностный эмоциональный интеллект» ($\tau=-0,303$; $p=0,026$), «Внутриличностный эмоциональный интеллект» ($\tau=-0,262$; $p=0,051$), «Понимание эмоций» ($\tau=-0,264$; $p=0,051$), «Управление эмоциями» ($\tau=-0,262$; $p=0,051$) отрицательно коррелирует с категорией «Управленческие умения и профессиональные задачи». Это может быть обусловлено тем, что в данную категорию вошли те качества, которые характеризуют трудовую деятельность.

У руководителей преобладает тенденция к ориентировке на познание себя, они склонны к саморефлексии, самопознанию, для них важны их личностные качества и особенности, способствующие управлять людьми и строить свою управленческую деятельность. Ориентированность на межличностные отношения преобладает перед ориентированностью на дело. Возможно, потому что выполнение деятельности зависит от хороших отношений между сотрудниками. Таким образом, можно предположить, что наши испытуемые - руководители эмоциональные лидеры, а не инструментальные. Ощущая себя частью команды, наши испытуемые-руководители не строят иерархию должностей в коллективе, у них преобладает достижение результата не через субординацию, а через правильно выстроенные взаимоотношения с подчиненными, для того, чтобы каждый из членов организации чувствовал себя комфортно. Результаты нашего исследования позволяют выявить общую тенденцию ориентированности руководителей на человека, как носителя определенных личностных качеств, независимо от того, в какой сфере работает руководитель.

Данная работа позволяет выявить отдельные компоненты управленческой идентичности, которые возможно специфичны только для нашей культуры, где важно сохранение позитивных отношений между людьми. Работа является пилотажной и результаты служат базой для построения новых исследовательских гипотез и создания новых исследований в этой области. Результаты данного исследования могут быть использованы в организационном консультировании и при работе с отдельными руководителями. Также, в качестве модуля для тренингов по развитию профессионально важных качеств управленцев.

Источники и литература

- 1) Кузьмина М.Ю. Социально-психологические факторы управленческой идентичности руководителя [Электронный ресурс]: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. -М.: РГБ, 2003 (Из фондов Российской Государственной Библиотеки).
- 2) Кузьмина М.Ю. Управленческая идентичность руководителя. // Ежегодник РПО. Психология и её приложения, Т.9, выпуск 3, М., 2002.
- 3) Носенко, Е.Л. Эмоциональный интеллект: концептуализация феномена, основные функции: моногр. / Е.Л. Носенко, Н.В. Коврига. – Киев: Высшая школа, 2003. – 126 с.