

ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9.019

Представлены теоретические и эмпирические материалы, вскрывающие и объясняющие существование закономерной связи одного из важных качеств личности – локуса контроля с процессуальными характеристиками и результативными параметрами управленческой деятельности. Подтверждено наличие взаимосвязи между интернальностью личности руководителя и эффективностью в управленческой деятельности. Выявлена взаимосвязь между выраженностью интернальности личности руководителя и предпочитаемым им стилем управления и стилем принятия управленческих решений.

Ключевые слова: локус контроля; интернальность; экстернальность; управленческая деятельность; стиль управления; стиль принятия управленческих решений.

The paper presents theoretical and empirical materials that reveal and explain the existence of an appropriate connection of an important quality of the individual: the locus of control with the procedural characteristics and effective parameters of management activity. The article confirms the existence of the relationship between the internality of the manager's personality and efficiency of management. The interconnection between the expression of the manager's personality internality and the preferred management style and the management decision-making style is revealed.

К e y w o r d s : locus of control; internality; externality; managerial activity; management style; management decision-making style.

А. В. Карпов, О. А. Лебедева

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
E-mail: karpov@bio.uniyar.ac.ru*

Локус контроля как детерминанта результативных параметров процессуальных характеристик управленческой деятельности*

Научная статья

A. V. Karpov, O. A. Lebedeva

Yaroslavl State Demidov University

Leader's Locus of Control as a Determinant of Procedural Parameters of Managerial Activity

Scientific article

Общеизвестно, что понятие управленческой деятельности является фундаментальным понятием в тезаурусе теории организаций и современного менеджмента, поскольку от эффективности этой деятельности напрямую зависит эффективность деятельности всей организации в целом [1, 2, 3, 4]. Это приводит к настоятельной необходимости изучения тех факторов, которые оказывают влияние на успешность управленческой деятельности. В первую очередь к таким факторам следует отнести особенности личности руководителя, ее свойства и характеристики. Среди характеристик личности, несомненно, одной из основополагающих является локус контроля как склонность приписы-

вать причины жизненных событий внешним обстоятельствам или внутренним факторам.

Следует отметить, что, несмотря на огромное количество исследований феномена локуса контроля, а также наличие множества работ по изучению управленческой деятельности и ее аспектов, в настоящий момент проблема взаимосвязи локуса контроля и особенностей управленческой деятельности остается неизученной.

Исходя из специфики управленческой деятельности, для руководителя крайне важным является то, где он локализует причины событий собственной жизни – во внешнем или внутреннем плане. Логично предположить, что от такой характери-

* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №16-18-10030).

стики личности, как локус контроля, во многом будет зависеть деятельность и поведение управленца, его ожидания, принятие решений, планирование деятельности. Это предположение о наличии связи между локусом контроля и эффективностью управленческой деятельности является центральной гипотезой нашего исследования.

В 2013–2017 годах нами была разработана и реализована программа исследования, которая включает в себя диагностический и статистический этапы исследования. На диагностическом этапе мы провели сбор эмпирических данных с помощью нескольких опросников и метода экспертных оценок на базе предприятий и организаций города Ярославля. В исследовании приняли участие 150 испытуемых, а также 280 экспертов. Возраст испытуемых варьировал от 23 до 60 лет (средний возраст испытуемых 39 лет), из них 85 мужчин и 65 женщин. Выборку составили руководители всех звеньев управленческой структуры (высшего, среднего и низшего уровня). Стаж руководящей работы испытуемых составил в среднем 9 лет.

В качестве основного методического инструмента выступает опросник «Уровень субъективного контроля» [1]. Еще одним из использованных нами опросников является 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма А), который отражает относительно устойчивые способы взаимодействия человека с окружающим миром и самим собой.

Кроме того, мы использовали метод экспертного оценивания, которое позволяет оценить эффективность деятельности руководителя, благодаря обобщению мнений экспертов (подчиненные, руководители среднего и высшего звена). Цель метода – получить всестороннюю оценку руководителя, которая позволит выразить в количественном значении качество его деятельности.

Традиционно основным критерием определения влияния субъектного качества на эффективность деятельности является корреляционный метод, который позволяет определить связь уровня развития индивидуального качества с внешним критерием, где в его качестве выступает результативный параметр изучаемого процесса [4]. При обнаружении значимой положительной корреляционной связи между ними исследуемое качество рассматривается реальной причиной эффективности процесса, отражаемой в его результативных характеристиках.

Нами был проведен статистический анализ полученных данных с помощью коэффициента

корреляции Спирмена и построена матрица интеркорреляций результатов. На общей выборке испытуемых (150 человек) обнаружена статистически значимая корреляция между уровнем интернальности и результатами экспертной оценки эффективности деятельности. Значение коэффициента корреляции равно 0,27 (на уровне значимости $p \leq 0,001$). Это позволяет сделать вывод о взаимосвязи между уровнем интернальности личности руководителя и эффективностью управленческой деятельности. Данная связь впервые подтверждена на практике.

Чтобы подробнее рассмотреть взаимосвязь выраженности интернальности личности и успешности в управленческой деятельности, мы выделили три группы испытуемых путем «расслоения» общей выборки методом полярных групп: испытуемые, получившие максимальные баллы по шкале общей интернальности (интерналы), испытуемые, получившие минимальные баллы по шкале общей интернальности (экстерналы) и лица со средними баллами («средние»). Для анализа полученных результатов нами были построены структурограммы для каждой из трех групп и проведен анализ показателей функционирования психологической структуры: были определены индекс когерентности структуры (ИКС), индекс дивергентности структуры (ИДС), индекс организованности структуры (ИОС разница).

При анализе структурограмм обнаружены значительные различия по степени организованности структур в выделенных группах. Наибольшие значения ИОС выявлены в группе интерналов, и они в разы превосходят ИОС группы экстерналов и группы со средней интернальностью. Это позволяет нам сделать вывод о том, что структура личности экстерналов более дифференцирована, а связи элементов в структуре более рассогласованы, чем в структуре личности интерналов. Таким образом, можно сделать вывод о разной степени включенности черт личности в функционирование структуры у руководителей с разным уровнем интернальности. На основании значимых различий ИОС группы интерналов и группы экстерналов можно предположить, что руководители с выраженным интернальным локусом контроля будут более успешны в управленческой деятельности, чем руководители с экстернальным локусом контроля.

Для более детального рассмотрения особенностей взаимосвязи данные подверглись обработке с учетом критерия эффективности деятельности. Для этого нами был применен метод полярных

групп, и вся выборка была поделена на 3 группы на основании величины балла экспертной оценки деятельности: с минимальными (группа неуспешных руководителей), средними и максимальными значениями (группа успешных руководителей).

Нами были обнаружены значительные различия по степени организованности структур в выделенных группах. Количество корреляционных связей в группе успешных руководителей превышает количество связей в других группах, и, соответственно, степень притяжения и согласованности элементов в структуре личности эффективных руководителей является высокой. Вместе с тем ИОС в группе успешных руководителей и руководителей со средней эффективностью в управленческой деятельности находится примерно на одном уровне, что в три раза превосходит ИОС группы неуспешных руководителей. В свою очередь, структура личности неуспешных руководителей менее организована и внутренне согласована, что может являться причиной их низкой эффективности в управленческой деятельности. Таким образом, структура личности успешных руководителей является в большей степени организованной, сформированной и согласованной.

В дальнейшем в общей выборке эффективных руководителей были выделены руководители с выраженным интернальным локусом контроля (группа успешных руководителей интерналов) и выраженным экстернальным локусом контроля (группа успешных руководителей экстреналов). Для анализа полученных результатов нами также был проведен анализ показателей функционирования психологических структур.

При анализе структурограмм обнаружены значительные различия по степени организованности структур личности в выделенных группах. ИОС в группе успешных интерналов в десятки раз превосходит ИОС в группе успешных экстерналов, что свидетельствует о большей организованности и внутренней согласованности элементов структуры личности руководителей-интерналов по сравнению с руководителями-экстерналами.

Таким образом, и руководители с выраженным интернальным локусом контроля, и руководители с выраженным экстернальным локусом контроля могут быть успешными в управленческой деятельности. Вместе с тем руководителю-экстерналу для достижения высокой эффективности в управленческой деятельности необходимо прикладывать гораздо больше усилий и времени, приспособля-

ваться к требованиям действительности и напрягать внутренние механизмы адаптации.

Следующим основным этапом исследования явилось изучение взаимосвязи свойства локуса контроля личности с процессуальными характеристиками управленческой деятельности. Как известно, они конкретизируются по отношению к данной деятельности в понятии стиля руководства. Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому подходу к выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Принятый стиль руководства может служить характеристикой качества деятельности руководителя, его способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать в коллективе особую атмосферу, способствующую развитию благоприятных взаимоотношений и поведения.

На стиль оказывают влияние личность руководителя, способы и приемы, с помощью которых он осуществляет управленческую функцию, то есть субъективные факторы, а с другой стороны, окружающая производственная среда, специфика сферы деятельности, особенности руководимого коллектива и т. д., объективные факторы. Логично предположить, что такая характеристика личности, как локус контроля, также будет оказывать влияние на формирование предпочтений руководителя в стиле управления коллективом и организацией в целом.

Для рассмотрения процессуальных составляющих управленческой деятельности были выбраны два опросника, позволяющие оценить стилевые особенности деятельности руководителя. Одним из опросников была выбрана методика диагностики стиля руководства А. Л. Журавлева, которая применяется для оценки преобладающего стиля руководства: директивного, коллегиального или либерального [5].

Вторым из использованных нами опросников является психодиагностическая методика опросного типа «Стиль принятия управленческих решений» А. В. Карпова, Е. В. Марковой [6]. Она включает в себя шкалу «Властность» и шкалу «Поведение в проблемной ситуации», которые позволяют выделить 5 стилей принятия управленческих решений: авторитарный, маргинальный, реализаторский, попустительский и ситуативный.

На общей выборке испытуемых обнаружена статистически значимая отрицательная корреля-

ционная связь между предпочтением попустительского стиля управления и всеми шкалами интернальности (общая интернальность, интернальность в области достижений, интернальность в области неудач, интернальность в семейных отношениях, интернальность в области производственных отношений и интернальность в отношении здоровья и болезни). Чем выше показатель интернальности руководителя, тем менее часто он будет предпочитать попустительский стиль управления коллективом. Это позволяет сделать вывод, что руководители с экстернальным локусом контроля будут чаще, чем руководители с интернальным локусом контроля, выбирать попустительский стиль управления, пассивно вести себя в проблемной ситуации, подчиняться обстоятельствам и избегать принятия важных решений.

В свою очередь, выбор коллегиального стиля управления положительно коррелирует с высокими баллами по шкале интернальности в области межличностных отношений. Руководитель, который убежден, что способен контролировать свои неформальные отношения с другими людьми и вызывать к себе уважение, с высокой долей вероятности будет стремиться установить доверительную атмосферу в рабочем коллективе, развивать инициативу и привлекать подчиненных к принятию решений, давая им право голоса.

Предпочтение директивного стиля управления, как и выраженность по шкале «Властность», не имеют статистически значимых корреляционных связей с уровнем выраженности интернальности руководителя. Значения по шкале «Поведение в проблемной ситуации» значимо положительно коррелирует с общим уровнем интернальности, интернальностью в области неудач и интернальностью в области производственных отношений. Отсюда следует, что руководитель, приписывающий себе ответственность за свои неудачи, а также за результат своей производственной деятельности, будет активно продуцировать и разрешать проблемные ситуации, проявлять инициативу и сосредоточенность в решении вопросов, отдавать предпочтение новаторским решениям и нестандартным подходам к рассмотрению ситуации.

Таким образом, обобщая вышесказанное, можно выявить следующий характер взаимосвязи: руководители с выраженным интернальным локусом контроля будут предпочитать стили управления, направленные на решение проблемы, проявление инициативы, поощрение активности подчинен-

ных, поиск конструктивных и новаторских способов действий, в то время как руководители с экстернальным локусом контроля будут стремиться избежать ответственности, переложить полномочия на подчиненных, отложить решение проблемных ситуаций на потом либо отпустить ситуацию на самотек.

Следующим этапом стало рассмотрение особенностей взаимосвязи локуса контроля с процессуальными составляющими деятельности руководителя. Методом полярных групп были выделены следующие подгруппы:

- руководители с авторитарным стилем принятия управленческих решений, имеющие выраженный интернальный и экстернальный локус контроля;

- руководители с коллегиальным стилем управления, имеющие выраженный интернальный и экстернальный локус контроля;

- руководители с ситуационным стилем принятия управленческих решений, имеющие выраженный интернальный и экстернальный локус контроля.

Для анализа полученных результатов нами были построены структурограммы для каждой из трех подгрупп и проведен анализ показателей функционирования психологической структуры: были определены индекс когерентности структуры (ИКС), индекс дивергентности структуры (ИДС), индекс организованности структуры (ИОС разница).

При анализе структурограмм обнаружены значительные различия по степени организованности структур в выделенных группах. ИОС в группах интерналов, в независимости от предпочитаемого стиля управления или стиля принятия управленческих решений, в разы превосходит ИОС в группах экстерналов. Этот факт позволяет нам сделать вывод, что личность управленца с выраженным интернальным локусом контроля является более организованной во внутреннем плане, а элементы структуры личности в большей степени согласованы между собой, чем при выраженном экстернальном локусе контроля. Влияние интернальности на эффективность управленческой деятельности резистентно к стилевым отличиям и сохраняется в независимости от предпочитаемого руководителем стиля управления и стиля принятия управленческих решений.

Таким образом, подводя итоги проведенному исследованию, можно сделать следующие **выводы:**

1. Существует закономерная взаимосвязь между индивидуальной мерой выраженности интернальности и результативными параметрами управленческой деятельности. Данная взаимосвязь заключается в положительном коэффициенте корреляции между показателем общей интернальности и степенью эффективности управленческой деятельности. Следовательно, интернальность выступает одной из значимых субъективных детерминант эффективности управленческой деятельности;

2. Структура личности руководителей с выраженным интернальным локусом контроля является более когерентной и организованной, что позволяет достигать более высокой результативности. Руководители с выраженным экстернальным локусом контроля также могут быть успешными в управленческой деятельности и достигать высокой эффективности, но им приходится прилагать для этого гораздо больше усилий и времени, чем руководителям с интернальным локусом контроля;

3. Существует стабильная взаимосвязь между индивидуальной мерой выраженности интернальности и процессуальными характеристиками управленческой деятельности, которая проявляется в стилевых предпочтениях. При высоких показателях по шкале общей интернальности минимизируется возможность выбора попустительского стиля как наименее эффективного, при этом обеспечивается выбор оптимального управленческого стиля;

4. Индивидуальная мера выраженности интернальности личности руководителя является детерминантой предпочтения и проявления стилей управления;

5. Структура личности руководителей с выраженным интернальным локусом контроля является более согласованной и организованной во внутреннем плане, что позволяет достигать более высокой результативности в управленческой деятельности в независимости от предпочитаемого стиля управления.

Ссылки

1. Бажин Е. Ф. Голынкина С. А. Эткинд А. М. Метод исследования субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. № 3. С. 36–42.

2. Карпов А. В., Карпов А. А., Маркова Е. В. Психология принятия решений в управленческой деятельности. М.: РАО, 2017. 600 с.

3. Карпов А. В. Психология деятельности: в 5 т. М.: РАО, 2015.

4. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. 634 с.

5. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия. М.: Институт психологии РАН, 2004. 474 с.

6. Карпов А. В., Маркова Е. В. Психология стилей управленческих решений: учебное пособие / Институт «Открытое общество»; Международная академия психологических наук. Ярославль, 2003. 108 с.