

УДК 159.964.21

Полторакова Н., магістр соціально-психологічного факультету УЦЗУ

ВИЗНАЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ АГРЕСИВНОСТІ КЕРІВНИКІВ І ПІДЛЕГЛИХ У ПІДРОЗДІЛАХ МНС

У статті розглядається взаємозв'язок агресивності керівників і підлеглих у підрозділах МНС

Ключові слова: агресія, агресивність особистості, керівник, підлеглий, екстремальні умови.

Постановка проблеми. Вибір теми дослідження обумовлений тим, що вчені лише недавно зробили агресію об'єктом емпіричного дослідження, тому що зростання агресивних тенденцій серед молоді відображає одну з найгостріших проблем нашого суспільства. Ця проблема є предметом великої кількості психологічних робіт, як у нашій країні, так і за рубежом. Їй, зокрема, присвячені спеціальні монографії й велика кількість експериментальних робіт. Вивчення проблеми агресивної поведінки є актуальним і для психологів екстремальної та кризової психології, зокрема проблема взаємозв'язку агресивності керівників і підлеглих у підрозділах МНС.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У психології проблема впливу важких ситуацій і наслідків, які вони викликають, аналізується, головним чином, у плані вивчення наслідків фрустрації. Фруструючі події приводять до певного типу поведінки. Негативні реакції фрустрації можуть викликати також різні форми неконструктивної поведінки, до яких відносять і агресію. Агресія звичайно не приводить до досягнення мети, тому вона не є конструктивною формою поведінки. Агресія може бути спрямована як на саму перешкоду, так і на зовсім інші, заміщуючі об'єкти. Це зумовлено, як правило, великою небезпекою, ризиком прояви агресії до особи, що є винуватцем перешкоди в задоволенні прагнення. Якщо такою людиною виявляється, наприклад, начальник, то агресія може переміститися на колег, що займають рівне положення або підлеглих, чи на членів своєї сім'ї. Зокрема прояви агресивності керівника також можуть бути спрямовані на саму перешкоду (якщо це підлеглий, то на нього), так і на інші, замінюючі об'єкти. У нашій роботі ми хочемо довідатися, чи існує зв'язок між агресивністю керівників і підлеглих у підрозділах МНС, тому що саме їхня робота пов'язана з важкими ситуаціями, найчастіше з екстремальними.

Над проблемою агресії та агресивності працювали такі вчені як Л. Берковиц, Е. Фромм, К. Лоренц, Д. Доллард, А. Басс, А. Бандура, Н. Левітов, Славіна, О. Єлісеєв та багато інших.

Агресія - це будь-яка форма поведінки, націлена на образу або заподіяння шкоди іншій живій істоті, що не бажає подібного поводження.

Агресію слід розглядати як модель поведінки, а не як емоцію, мотив або установку. Термін «агресія» часто асоціюється з негативними емоціями, такими як злість, з мотивами - такими як прагнення образити або нашкодити; з установками - расовими або етнічними забобонами.

Агресія припускає дії, за допомогою яких агресор навмисно заподіює шкоду своїй жертві [1].

У вітчизняній психології велика увага приділяється агресивності як рисі особистості, пов'язаній з темпераментом. Н.Д. Левітов розглядає агресивність як якість особистості, вважає, що розвиток агресивності залежить від суспільних умов. Для діагностики дослідник пропонує звернути увагу на аналіз мотивів для розрізнення інструментальної та іпедіатерної агресії [3]. Агресивність має 3 компоненти: пізнавальний, емоційний та вольовий. Ці компоненти можуть сполучатися в різних варіантах й бути пов'язаними із властивостями темпераменту (емоційністю, рухливістю, інтроверсією й екстраверсією). На думку Славіна, агресивність як риса особистості формується під впливом афекту неадекватності: під цим розуміється розбіжність між рівнями домагань і можливостей, що викликає незадоволеність потреби, і як наслідок, фрустрацію. Отже, агресія може носити функцію захисної реакції, що допомагає відгородитися від несподіваних впливів дійсності й зберегти задовільне ставлення до себе [2].

Рисунок агресивної поведінки є індивідуальним для кожної людини, але існують фактори, що впливають на характер, способи вираження агресивності. До цих факторів відносяться: стать, вік, освіта, расово-етнічна приналежність, професія, психофізіологічні параметри, соціальні й соціокультурні аспекти. Люди, чия професійна діяльність найчастіше зв'язана з екстремальними ситуаціями, постійно перебувають у процесі адаптації до них. Тому вплив важких ситуацій та їхніх наслідків, які вони викликають, аналізується, головним чином, у плані вивчення наслідків фрустрації. Тобто фрустрацією тут виступають як несприятливі обставини, які гальмують або заважають досягненню певної мети, так і стани, що виникають внаслідок перешкоди, поразки. Ці події приводять до позитивних або негативних реакцій. Основною негативною реакцією на фрустрацію буде агресія. Таким чином, робота в екстремальних умовах відноситься до факторів, які впливають на рівень агресії й виразність агресивної поведінки в осіб даної професії (у нашому випадку – професія рятувальника).

Виклад основного матеріалу. Для визначення взаємозв'язку агресивності керівників та підлеглих у підрозділах МНС ми використали тест А. Ассінгера, проективну методику «Неіснуюча тварина» та метод вивчення агресії за допомогою особистісних шкал, до якого відноситься опитувальник «Басса - Даркі». У статті ретельно розглянемо результати лише за опитувальником «Басса - Даркі». Отримані результати допомогли нам визначити наявність або відсутність агресивності у керівників і підлеглих в підрозділах МНС й установити або спростувати взаємозв'язок агресивності керівників і підлеглих у підрозділах МНС, оскільки об'єктом дослідження виступає агресивність особистості, а предметом - взаємозв'язок агресивності керівників і підлеглих у підрозділах МНС.

Дослідження проводилося на базі Київського РО ГУ МНС України в Харківській області, а саме ПДПЧ - 27, 9, 36, у період з 25.04.2008 року по 11.05.2008 року.

У дослідженні взяв участь особовий склад варт ПДПЧ - 27, 9, 36, начальники частин й інженерно-інспекторський склад Київського РО. У діагностиці взяло участь 69 чоловіків та 1 жінка, з яких: начальники варт (19 чоловік), особовий склад бойових підрозділів (43 чоловік), інженерно-інспекторський склад (5 чоловік), начальники частин (3 чоловіки). Досліджуваними були люди різного віку (від 21 до 48 років). Телефоністка (жінка).

За індивідуальними результатами опитувальника «Басса - Даркі» можемо сказати, що є як високі показники агресивності, так і дуже низькі. Це видно з таблиці 1.

Таблиця 1

Рівні агресивності досліджуваних (%)

Шкали агресивності / Рівні агресивності	Фізична агресія	Вербальна агресія	Непряма агресія	Негативізм	Роздратування	Підозрілість	Образа	Почуття провини	ІА	ІВ
Високий	56	40	16	10	4	16	19	24	14	9
Середній	26	27	18	27	41	23	19	29	44	33
Низький	18	33	65	63	55	61	62	47	42	58

Найвищі показники агресивності за шкалою фізична агресія (88 балів) у даній вибірці досліджуваних представлені у чотирьох начальників варт, і у трьох з яких високий показник, і за шкалою вербальна агресія (96 балів, 88 балів), так само один з найвищих показників за шкалою фізична агресія (88 балів) виявлено у представника особового складу 1-ої, 3-ї варт ПЧ №27 й у бійця 3-ї варті ПЧ №9. Найнижчі показники агресивності за усіма шкалами у двох представників (боєць і телефоністка) особового складу 2-ї варті і в інспектора, що недавно приступив до виконання своїх професійних та службових обов'язків.

Ми вважаємо, що низькі показники агресивності у бійця пов'язані з бажанням давати соціально схвальні відповіді на твердження опитувальника, а також з яскраво вираженим формальним ставленням до всієї процедури діагностики, що було відзначено при спостереженні за досліджуваним. Підтверджує це ще й той факт, що боєць із другої варті відмовлявся брати участь у проєктивній методиці (малюнок «Неіснуючої тварини»): порушуючи інструкцію, намалював існуючу. Дуже низькі результати за опитувальником «Басса - Даркі» в інспектора, на нашу думку, так само пов'язані з бажанням давати соціально схвальні відповіді, тому що людина ще не пройшла повністю процес адаптації до нової соціальної групи, в якій зараз перебуває, але за результатами інших методик бачимо, що він відноситься до помірно агресивних людей. Найнижчі результати у телефоністки, що взяла участь у дослідженні. За допомогою опитувальника «Басса - Даркі» у телефоністки не виявлено ворожості (індекс ворожості = 0, тому що за шкалою роздратування й підозрілості по 0 балів), що й підтверджується теоретичними положеннями, розглянутими нами раніше. Норма агресивності за усіма шкалами та індексами (агресивності й ворожості) опитувальника «Басса - Даркі» дорівнює 45 - 60 балам. За результатами нашої вибірки, враховуючи індекс агресивності, ми можемо сказати, що у 10 досліджуваних індекс перевищує норму, а у 27 є нижчим за неї й у 33 - становить норму. Середнє значення індексу агресивності у даній вибірці - 48,3, що у межах норми. Індекс ворожості перевищує норму в 7 досліджуваних, а у 34 - нижче норми й у 29 досліджуваних є нормальним. Середнє значення індексу ворожості 39, що нижче за норму.

Таким чином, ми бачимо, що у більшості досліджуваних агресивність не перевищує показників норми, а ворожість за результатами опитувальника «Басса - Даркі» не виражена, за винятком окремих досліджуваних.

Кожен з досліджуваних входить до однієї з трьох груп, залежно від професійних і трудових обов'язків: начальники частин і варт,

особовий склад бойових підрозділів, інженерно–інспекторський склад.

За індивідуальними результатами співробітників МНС ми бачимо, що найвищі показники у даній вибірці за шкалами агресивності у начальників частин і варт, крім результатів за шкалою негативізм (вище в особового складу бойових підрозділів, хоча цей показник становить норму). Найнижчі індекси агресивності й ворожості в інженерно–інспекторського складу; на нашу думку, що це пов'язане з тим, що специфіка роботи інженерно–інспекторського складу відрізняється від роботи особових складів підрозділів. Найнижчі показники у начальників частин і варт за шкалою роздратування; в особового складу - за шкалою образа; у інженерно–інспекторського складу – за шкалою почуття провини. Ми вважаємо, що почуття провини пов'язане з відповідальністю, а на начальниках частин і варт, так само як і на особовому складі лежить велика відповідальність за життя людей. За результатами опитувальника «Басса - Даркі» ми бачимо, що більшість начальників частин, варт й особовий склад бойових підрозділів здатні використати фізичну силу проти іншої особи, на відміну від осіб, що входять до інженерно–інспекторського складу – у них цей показник у нормі (55 балів). Це говорить про те, що представники інженерно–інспекторського складу в основному вибирають інший спосіб реагування – вербальну агресію, що перевищує норму. У начальників частин і варт і в особового складу бойових підрозділів у нормальній мірі виражена вербальна агресія, тобто вони контролюють вираження негативних почуттів як через форму (лемент, вереск), так і через зміст словесних відповідей (прокляття, погрози). Непряма агресія, негативізм, роздратування, підозрілість, образа у всіх груп досліджуваних не виражена.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що начальники частин і варт, як й особовий склад бойових підрозділів, здатні контролювати вербальне вираження своїх емоцій і почуттів, так само без об'єктивних видимих причин не використовують опозиційну форму поведінки, не схильні до раптового роздратування, а також до обережного ставлення до людей, що виникає з переконання, що оточуючі мають намір заподіяти шкоду. Вони не проявляють заздрості й ненависті до оточуючих, зумовлених почуттям гніву, невдоволенням кимось або усім світом, за дійсні або мнимі страждання. Після допущення помилок відчують почуття провини, але це відношення до дійсності не виникає з переконання, що досліджувані є поганими людьми, що діють погано, злобно й безосвісно. Але ці досліджувані здатні врегулювати конфлікти за допомогою безпосередньо фізичної сили. За даними, отриманими після обробки результатів

дослідження за опитувальником «Басса - Даркі», можна сказати, що інженерно– інспекторський склад найчастіше виражає негативні почуття й емоції через вербальні форми й зміст словесних звертань, не використовує обхідним шляхом спрямованих пліток, жартів проти інших осіб. У цій групі слабо виражена тенденція до використання опозиційної форми поведінки, особи цієї групи не схильні до роздратування, не проявляють заздрості й ненависті до оточуючих, дуже слабо виражене почуття провини.

Висновки. Всі досліджувані є помірно агресивними, однак виявлено, що начальники частин і варт, як й особовий склад бойових підрозділів, здатні до врегулювання конфліктів шляхом застосування безпосередньо фізичної сили, на відміну від інженерно–інспекторського складу, що найчастіше виражає негативні почуття й емоції через вербальні форми й зміст словесних звертань. Абсолютно весь особовий склад бойових підрозділів й інженерно інспекторський склад, а також більша частина начальників частин і варт (за винятком 3 людей) є помірно агресивними, які досить прямують життєвим шляхом, оскільки мають здорове честолюбство й самовпевненість. Також ми виявили парадоксальний результат, що більшість із тих людей, які погодилися брати участь у проєктивній методиці і представили для діагностування малюнки, виявилися агресивними, що можна пояснити наявністю у досліджуваних тенденції до гальмування зовнішніх проявів агресивної поведінки. Зовнішнім джерелом такого гальмування агресії у співробітників МНС, ми вважаємо, може виступати страх перед можливою відплатою або покаранням за прояв агресивної поведінки.

Встановлено й статистично підтверджена наявність взаємозв'язку агресивності керівників і підлеглих. Виявлено статистично достовірний зв'язок між фізичною, вербальною й непрямую агресією, а також між індексами агресивності керівників і підлеглих у підрозділах МНС; взаємозв'язок між результатами помірно агресивних досліджуваних, тобто помірний рівень агресивності керівників є взаємозалежним з помірним рівнем агресивності у підлеглих; також спостерігається зв'язок на рівні статистичної тенденції між результатами помірно агресивних досліджуваних. Отримані нами результати дослідження є достовірними лише для нашої групи досліджуваних, тому що наша вибірка не велика.

ЛІТЕРАТУРА

1. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль. – Спб.: Европан: Изд. дом «НЕВА»; М.: ОЛМАПРЕСС, 2001. – 462 с.

2. Бэрон Р., Ричардсон Д. Агрессия: [Учеб. Пособие для психологического факультета и курсов психологических дисциплин на гуманит. фак. вузов: Пер. с англ. / Авт. предисловие А.А. Реан] – СПб.: Питер, 2000. – 351с.

3. Реан А.А. Агрессия. Агрессивность личности // Психологический журнал. – 1996. - №5. – С. 3-22.

УДК 159.923

Попов В.М., к. т. н., проректор по роботі з персоналом УЦЗУ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

В статті розглянуто основну мету, завдання, види оцінювання управлінських кадрів та актуальність вирішення цієї проблеми в сучасному суспільстві.

Ключові слова: управлінські кадри, оцінювання, психологічні чинники ефективності управлінської діяльності.

Актуальність дослідження. Вирішення теоретичних та практичних завдань управління в різних соціальних об'єднаннях, у тому числі і в системі МНС, набуває все більшої ваги у зв'язку з гуманізацією суспільства, формуванням нових соціальних структур і форм управління, а також у зв'язку з наростанням соціальних стрес-факторів і зростанням кількості надзвичайних ситуацій різної природи.

Впровадження психологічної науки у практику управлінської діяльності повинно розглядатися як найважливіший резерв підвищення ефективності рішення безлічі практичних проблем, що виникають у різних колективах і в суспільстві в цілому. У зв'язку із цим у науково-прикладних дослідженнях із психології керування акцент повинен переміститися з пояснення психологічних феноменів, що спостерігаються в управлінській діяльності, на вирішення практичних завдань і розробку рішень, спрямованих на вдосконалення цієї діяльності в найрізноманітніших організаційно-управлінських структурах і соціально-психологічних ситуаціях. Одним з таких завдань є проблема оцінки діяльності управлінських кадрів [1; 2; 3].

Результати дослідження. Оцінювання працівників є складовою процесу управління. Головною метою оцінювання є:

1. Правильний добір та розміщення кадрів. При цьому виконуються наступні завдання а) добір кадрів; б) розміщення кадрів по горизонталі; в) розміщення по вертикалі, тобто за рівнями управління.

2. Оплата і стимулювання праці. Завдання: а) організація оплати