

УДК 159.9.015: 159.9.019.2

Дробот О. В.

кандидат психологічних наук, докторант

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ПОНЯТТЄВИЙ ТЕЗАУРУС СУБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ

У статті на підставі порівняльного аналізу асоціативних рядів професійної та непрофесійної лексики обґрунтовується специфіка управлінської свідомості як психічного феномену. Проаналізовано асоціативні макрополя фахівців інженерних професій та управлінців трьох рівнів розвитку управлінської свідомості. Доведено можливість диференціації рівнів розвитку управлінської свідомості на підставі психосемантичного аналізу асоціацій. **Ключові слова:** управлінська свідомість, вербальний асоціативний експеримент, психосемантичний аналіз.

Завданням чергового етапу започаткованого нами дослідження змісту та структури управлінської свідомості [1; 2; 3] є встановлення специфіки поняттєвого тезауруса суб'єкта управління. До цього входить виявлення семантичних ознак асоціатів ядра макрополя та аналіз асоціатів, що входять у периферійну зону поняття-стимула. Відмінність структури макрополів управлінців та представників іншої професійної групи (інженерів) свідчатиме про специфіку управлінської свідомості як психічного феномену.

У дослідженні взяли участь 423 менеджери з організацій приватної форми власності (Київського, Миколаївського, Чернівецького регіону) 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 керівників нижчого рангу в підпорядкуванні, сам є підзвітний перед двома керівниками вищого рангу.

Програма дослідження особливостей розвитку управлінської свідомості (УС) передбачала розподіл учасників дослідження на три групи — з низьким, середнім і високим рівнем розвитку УС та визначення: її якісного і кількісного складу й домінуючих складових елементів УС у різнорівневих групах. У результаті отримано такий кількісний склад груп: група з низьким рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-3 — 72 особи (17 % від загальної кількості досліджуваних); група з середнім рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-2 — 281 особа (67 %); група з високим рівнем розвитку управлінської свідомості, УС-1 — 70 осіб (16 %).

Процедура вербального асоціативного експерименту була організована відповідно до стандартної для подібних досліджень інструкції [4]. Загалом схема проведеного асоціативного експерименту полягала в наступному. Учасникам асоціативного експерименту пропонувалося назвати всі асоціації, які їм спадають на думку при пред'явленні слів-стимулів. Слова-реакції

на слова-стимули фіксувалися досліджуваними самостійно. У зв'язку з подальшою необхідністю семантичного аналізу при впорядкуванні матеріалу асоціації вибиралися за параметрами частотності, з кожного бланку відбиралися найчастіше вживані асоціації. На основі отриманих асоціацій визначався частотний розподіл реакцій на кожне слово-стимул. Був використаний варіант вільного асоціативного експерименту, за якого випробовувані не обмежувалися у виборі відповідей. Основними перевагами даного методу є простота та зручність вживання, оскільки він може одночасно проводитися на великих групах випробовуваних. Також він дає можливість виявлення неусвідомлюваних компонентів, оскільки випробовувані працюють із значенням в «режимі вживання». Ще однією перевагою є те, що асоціативна техніка відображає як когнітивні структури, що стоять за мовними значеннями, так і індивідуальні особливості досліджуваних, їх особистісні смисли [5].

Слова-стимули було обрано як такі, що стосуються професійної сфери, так і ті, що не стосуються професії: *робота, гроші, віра, сім'я, договір, страх, переговори, транспорт, пиво, музика, квіти, друзі, бізнес, щастя, дитя, воскресіння, телевізор, інформація, влада, сад, підлеглий, сонце, багатство, колектив, допомога, комп'ютер, акт, договір, пісня, батько, мати, погода, протокол, завдання, зустріч, союз, дах*. Всього було отримано 20524 реакції на 37 слів-стимулів. Побудова асоціативних комплексів для кожного зі стимулів дозволила відобразити уявлення представників трьох досліджуваних груп про усі стимульні поняття.

Інструкція досліджуваним: «До кожного слова Вам необхідно дібрати слова-асоціації, котрі першими спадають вам на думку. Відповідайте не задумуючись. Ваше завдання: якомога швидше відреагувати кількома словами на подані слова».

Отже, після проведення дослідницької процедури у групі інженерів на кожен стимул було виділено наступні найчастотніші асоціації. На стимул «робота» ми отримали такі реакції: знання, досвід, уміння, трудові будні, понеділок–п'ятниця, шеф, півжиття, перспектива, зростання, успішність, важка. Пропорційно ці реакції в асоціативному мікрополі поняття «робота» займають позиції, представлені на рис. 1.

Як можна переконатися, семантика праці у фахівців інженерних спеціальностей тісно пов'язана з категорією компетенції (знання, уміння, досвід); своїй нелегкій роботі такий фахівець віддає значну частину свого часу (півжиття), у ній є багато рутинних моментів (трудова будня з понеділка до п'ятниці); попри це праця для інженерів передбачає перспективу й успішність. Важливим атрибутивним елементом роботи інженерів є особа керівника (шеф).

У подальшому ми проаналізували масив асоціатів, висловлених на інші стимули, окрім «робота». Нас зацікавила семантика професійних лексем, які входять в асоціативні мікрополя інших понять-стимулів. За результатами частотного аналізу була складена діаграма (рис. 2).

Серед великого масиву отриманих реакцій, що не містять в собі професійної тематики, фіксувалися асоціати зі світом професії. Серед таких,

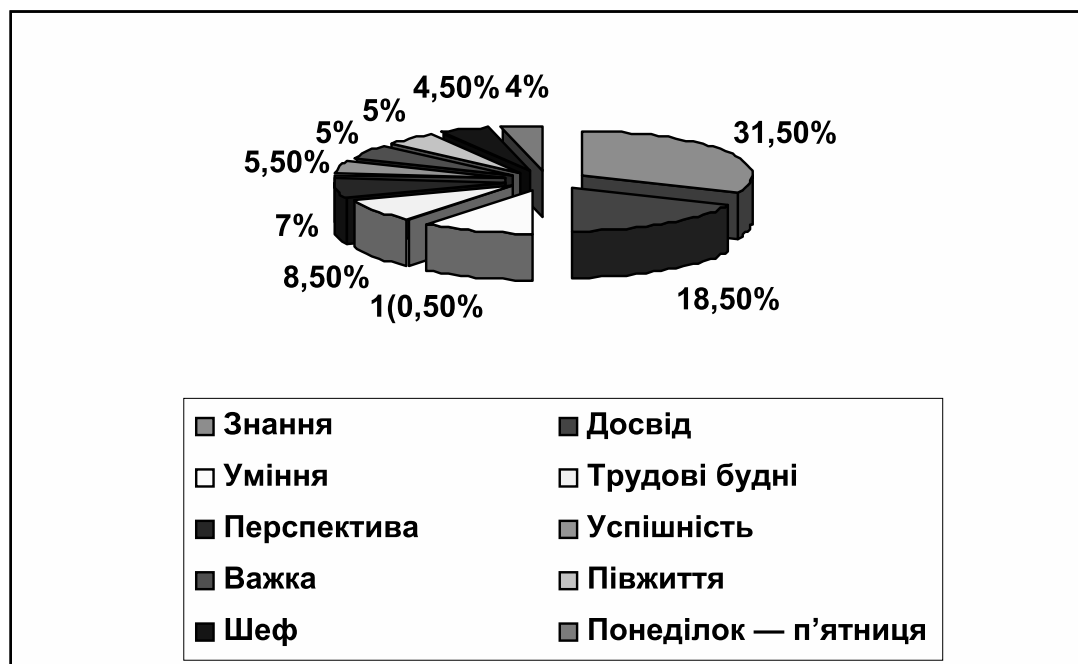


Рис. 1. Асоціативне мікрополе концепту «робота» (група інженерів, n = 63)

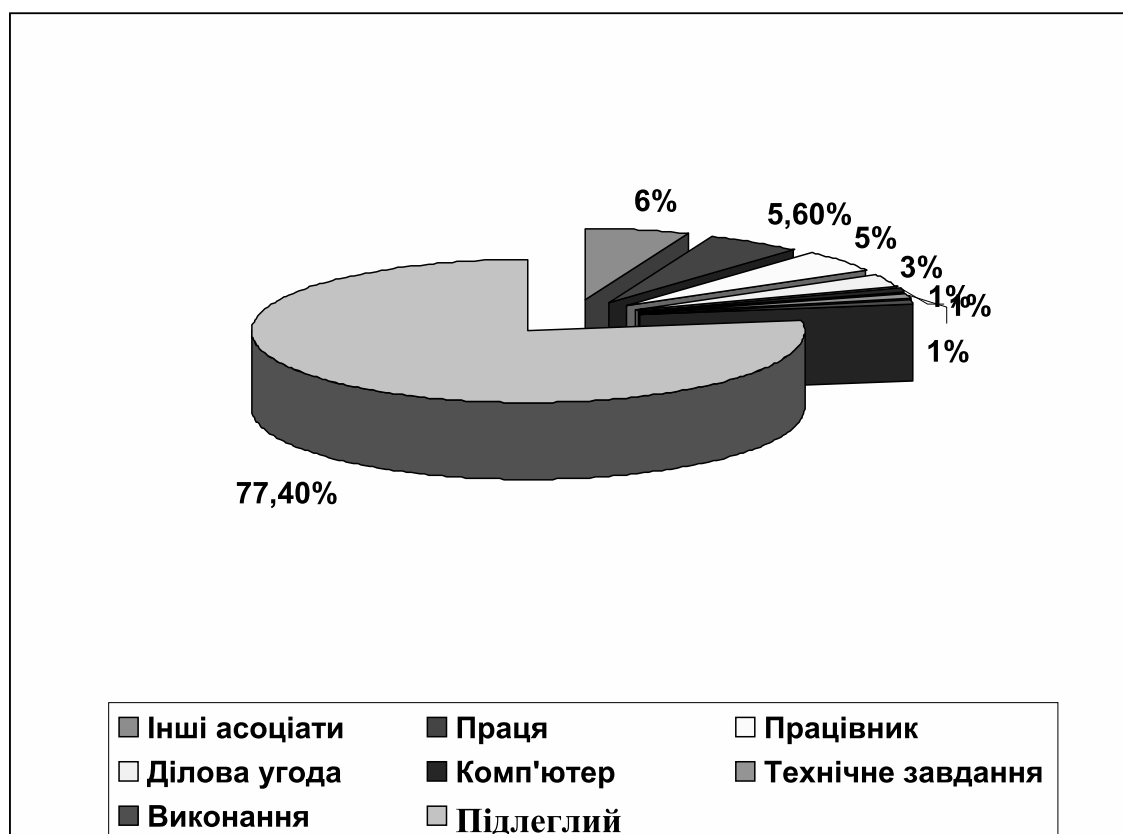


Рис. 2. Професійна семантика в асоціативних мікрополях інших концептів (група інженерів, n = 63)

окрім власне «праці», виділяється тема власної підлеглості у виконанні професійних обов'язків (*підлеглий, працівник, технічне завдання, виконання*); атрибутивні елементи доповнено поняттями «ділова угода» і «комп'ютер». Реакції на стимул «завдання» (*мета, доручення, відповідальність, термін, просте, конкретне*) свідчать про схильність фахівців до вчасного виконання нескладних професійних завдань. Інженери мають досить абстрактне уявлення про багатство, яке в них не пов'язане з роботою; розвинені інструментальні асоціати стосовно комп'ютера та установку на чесність і дисциплінованість у діловій комунікації (асоціати до стимулів «угода» і «переговори»).

Аналогічна дослідницька процедура була проведена у групі з **високим рівнем розвитку управлінської свідомості (УС-1)**. Отримано низку найчастотніших асоціацій на стимул «робота»: *гроші, зарплата, кар'єра, повага, будинок, частина життя, необхідність*. Пропорції розподілу асоціатів у мікрополі поняття «робота» представлено на рис. 3.

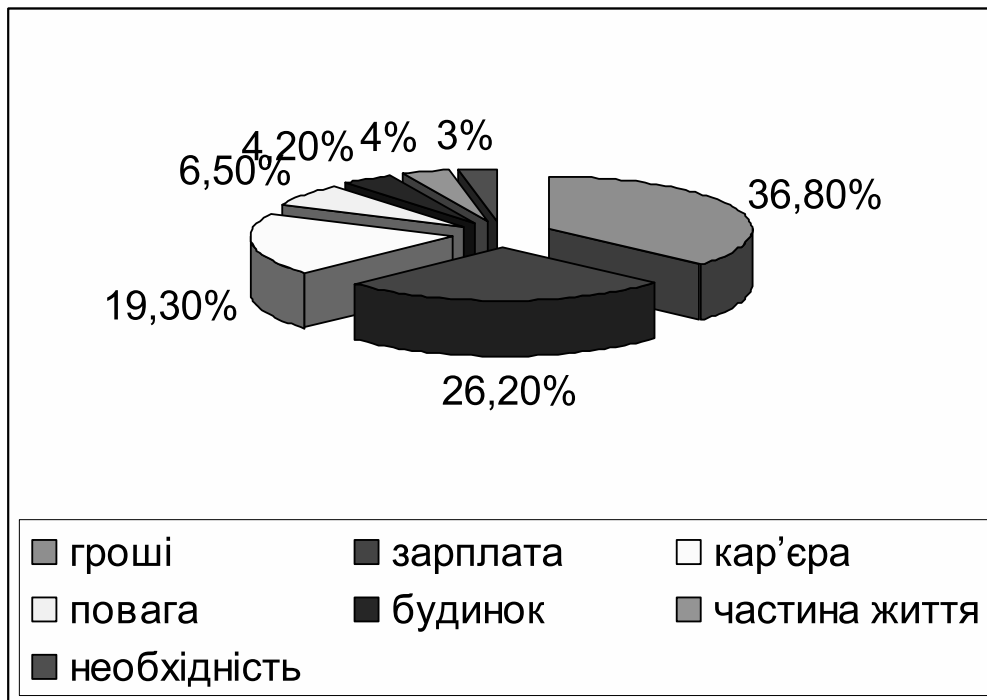


Рис. 3. Асоціативне мікрополе концепту «робота» (група УС-1, n = 70)

Отже, для управлінців з групи УС1 перше місце в роботі посідає її результат — гроші, заробітна плата (63 % сумарно). Саме гроші забезпечують керівникам повагу і один з атрибутів багатства — *будинок*. Гроші для цієї когорти працівників набувають ознак екзистенційних цінностей: вони є не лише необхідністю, але й частиною життя. У досягненні цінності багатства управлінці покладаються на себе, адже засобом досягнення грошей зазначено кар'єру.

Проаналізувавши масив асоціатів, поданих досліджуваними на інші стимули, ми також виявили серед них найчастотніші лексеми професійного спрямування (рис. 4).

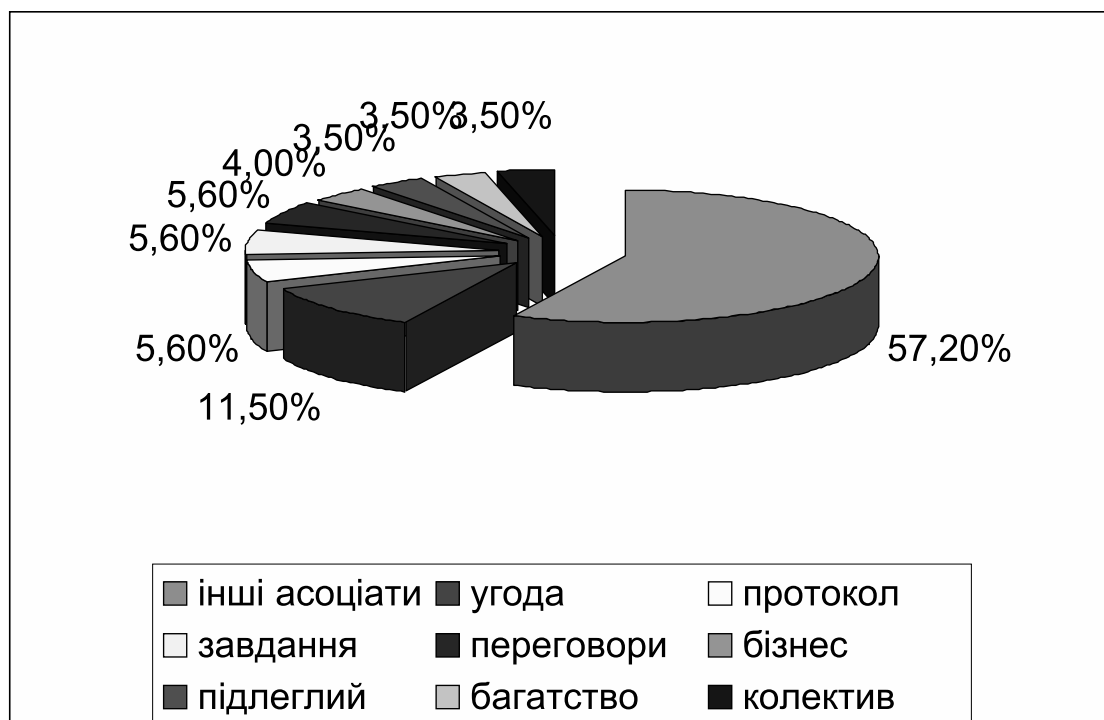


Рис. 4. Професійна семантика в асоціативних мікрополях інших концептів (група УС-1, n = 70)

У представників групи УС1 асоціати професійного спрямування багато представлені поза контекстом роботи. Важливе місце серед них відведено темі ділових перемовин (*угода, переговори, протокол*). Представлено такі поняття, як *завдання, бізнес, колектив і підлеглий*, які ми схильні розцінювати в якості засобів досягнення успіху. Звертають на себе увагу конотативні характеристики окремих асоціативних мікрополів: контекст вольовитості і вимогливості в асоціюванні поняття «завдання» (*обов'язок, керівництво до дії, термінове, виконати*); контекст позитивності і очікування співпраці стосовно колективу (*друзі, дружба, двигун прогресу, колеги*), а також високоінструментальне ставлення до інформації.

У групі носіїв середнього рівня розвитку управлінської свідомості (УС-2) на стимул «робота» ми отримали такі реакції: усвідомлена необхідність, добре коли є, «доля». Пропорції цих реакцій в асоціативному мікрополі поняття «робота» представлені на рис. 5.

Найчисленніша підгрупа вибірки керівників ставиться до своєї роботи як до свідомої необхідності. Констатуємо позитивне ставлення до праці, в якому окрім необхідності, присутній елемент неминучого (доля). В цілому, система асоціатів нерозгалужена і однопланова.

Результати частотного аналізу семантики професійних лексем, які входять в асоціативні мікрополя інших концептів, представлені в наступній діаграмі (рис. 6).

Наскрізною лінією професійної семантики управлінців середнього рівня є, так би мовити, містифікованість свідомості, що виражається у вірі в диво та у зневірі у звичайних цінностях. Прикладом є «бізнес — везіння,

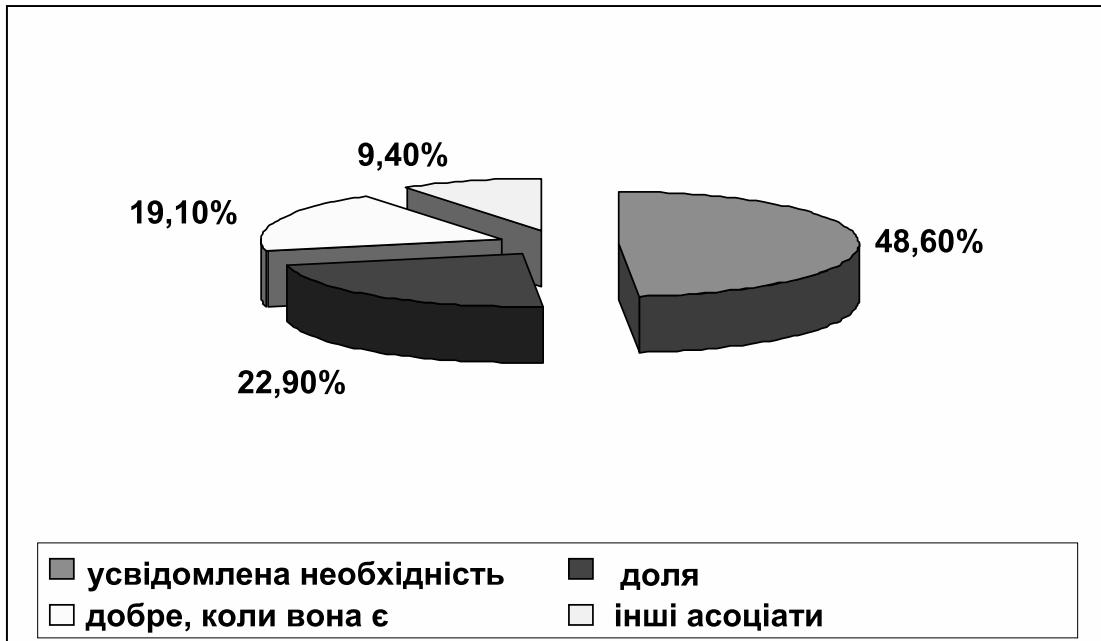


Рис. 5. Асоціативне мікрополе концепту «робота» (група УС2, n =281)

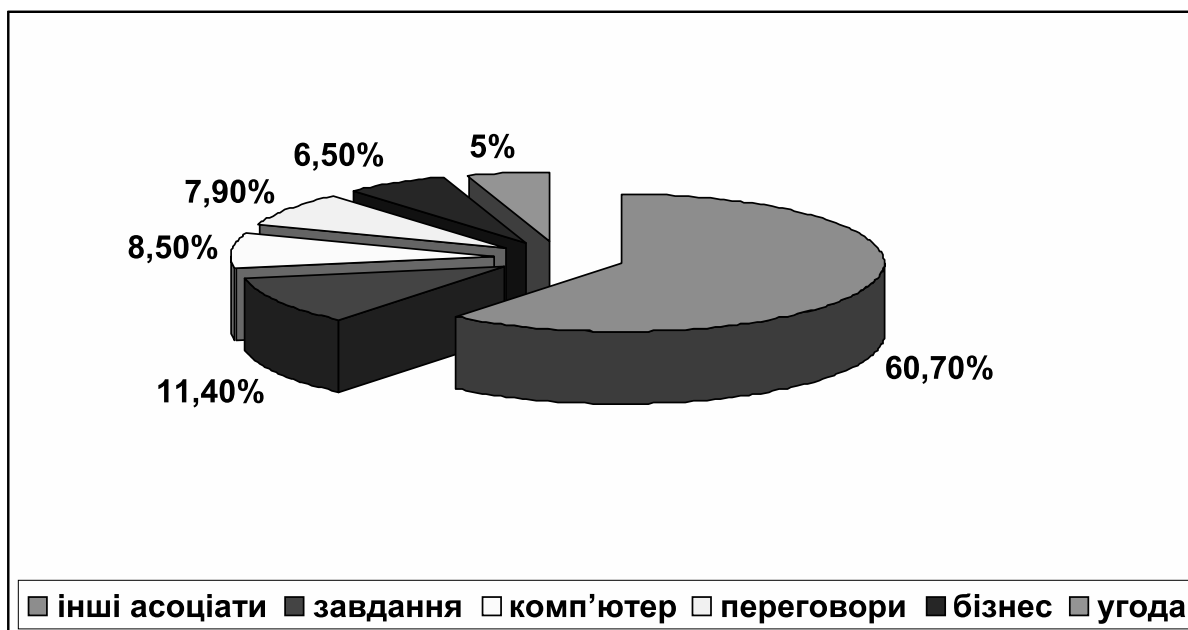


Рис. 6. Професійна семантика в асоціативних мікрополях інших концептів (група УС-2, n = 281)

щастя — примара, багатство — плід уяви, допомога — приходить не-вчасно, пісня — наступити на горло».

Звертає на себе увагу також виразний скептицизм управлінців групи УС-2 стосовно окремих сторін професійного життя. Так, асоціатами до поняття «угода» бачимо «талон на черевики, уособлення тупості», до поняття «протокол» — «неприємності, формальність, знову мучитися»; «завдання» — «не вір, що впорайуться», «колектив» — «де, хто, чому?»;

«підлеглий» — «інструмент, скільки можна повторювати», «переговори» — «тягни-штовхай, чергова пиятика»; «акт» — «стілці будуть завтра». Характерною рисою лексики даної підгрупи є вживання просторічних висловів, які свідчать про відповідний рівень культури мислення і мовлення: «з'їхав на бакир», «і ні туди, і ні сюди», «беспредел».

Було проаналізовано асоціати, отримані у групі носіїв **низького рівня розвитку управлінської свідомості (УС-3)**. На стимул «робота» отримано реакції, пропорції яких представлено на рис. 7.

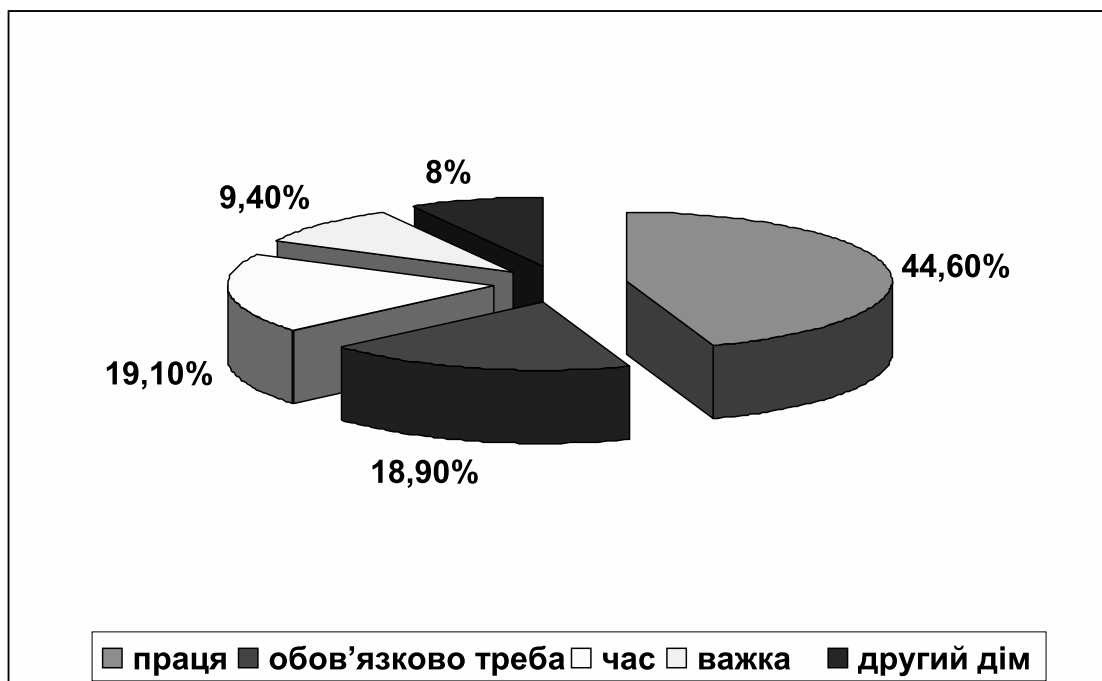


Рис. 7. Асоціативне мікрополе концепту «робота» (група УС-3, n =72)

Носії управлінської свідомості низького рівня розвитку демонструють семантику роботи, тісно пов'язану з семантикою труднощів, важкості, вимушеної необхідності. Робота для них — це праця, важкий обов'язок, який віднімає стільки часу, що сама робота стає для керівника другим домом.

Результати частотного аналізу семантики асоціативних мікрополів інших концептів представлено на рис. 8.

В інших асоціативних мікрополях, з-поміж багатой бізнес-атрибутики (*засідання, акт, угода, переговори, протокол*), знаходимо такі додаткові підтвердження концепції роботи як системи труднощів: «*угода — тягар*», «*підлеглий — сварки*»; концепції роботи як вимушеної необхідності: «*бізнес — турбота*», «*завдання — вирок*».

Висновки. Таким чином, на відміну від фахівців інженерних професій, у управлінців трьох рівнів розвитку управлінської свідомості не спостерігається почуття власної підлеглих у виконанні професійних обов'язків. Установка на чесність і дисциплінованість у діловій комунікації, яка притаманна фахівцям, у управлінців представлена установкою на обов'язок і відчуттям неминучих труднощів професії.

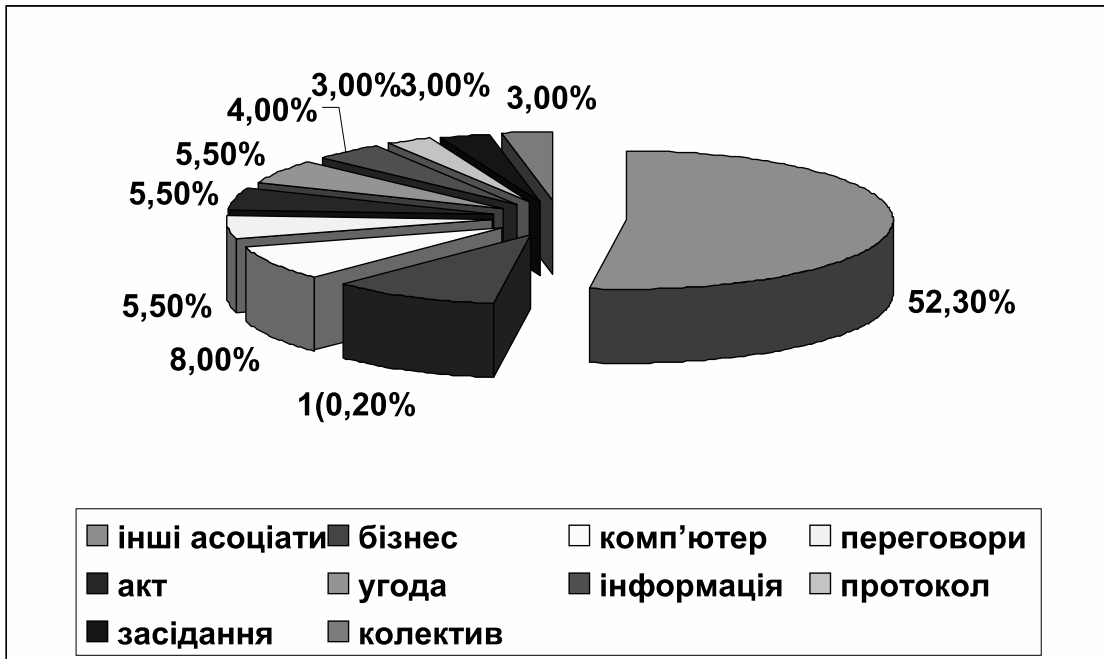


Рис. 8. Професійна семантика в асоціативних мікрополях інших концептів (група УС-3, n = 72)

Представники групи УС-1 орієнтовані на гроші як результат праці та одну з екзистенційних цінностей свого життя. Домінують теми ділових переговорин і засобів досягнення успіху — виконання завдань, бізнес, колектив, підлеглі. Переважає лексикон вольовитості, вимогливості, очікування співпраці від колективу, високоінструментальне ставлення до інформації.

Представники групи УС-2 ставляться до своєї роботи як до свідомої необхідності. Окрім семантики необхідності, тут присутній елемент немимучого, віри в диво, зневіри у звичайних цінностях і скептицизму.

У представників групи УС-3 робота тісно пов'язана з труднощами, з вимушеною необхідністю, яка відбирає багато часу. Багато представлена семантика бізнес-атрибутики.

Список літератури

1. Дробот О. В. Професійна свідомість керівника в руслі діяльнісного підходу / Дробот О. В. // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. — К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. — № 35 (59). — С. 181–189.
2. Дробот О. В. Психологічна сутність професійної управлінської свідомості: постановка проблеми / Дробот О. В. // Збірник наукових статей Київського міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки». Випуск 2. — К.: КиМУ, 2011. — С. 56–68.
3. Дробот О. В. Управлінська свідомість: концептуальний аналіз поняття / Дробот О. В. // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. — Том VII. Екологічна психологія. Випуск 27. — Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. — С. 95–103.
4. Семиченко В. А. Психологія речі / Семиченко В. А. — К.: Магістр-S, 1998. — 110 с.
5. Серкин В. П. Методы психосемантики / Серкин В. П. — М.: Аспект Пресс, 2004. — 207 с.

Дробот О. В.

кандидат психологических наук, докторант

Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

ПОНЯТИЙНЫЙ ТЕЗАУРУС СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ

Резюме

В статье на основании сравнительного анализа ассоциативных рядов профессиональной и непрофессиональной лексики обосновывается специфика управленческого сознания как психического феномена. Проанализированы ассоциативные макрополя специалистов инженерных профессий и управленцев трех уровней развития управленческого сознания. Доказана возможность дифференциации уровней развития управленческого сознания на основании семантического анализа ассоциаций.

Ключевые слова: управленческое сознание, вербальный ассоциативный эксперимент, психосемантический анализ.

Drobot O.

PhD in Psychology, doctoral student

Odessa National University named after I. I. Mechnikova

CONCEPT GIBBERISH OF MANAGEMENT SUBJECT

Summary

Specifics of managerial consciousness as a mental phenomenon were analyzed on the basis of a comparative analysis of associative series of professional and non-professional lexicon. Associational macrofields for engineering professionals and managers of three levels of managerial consciousness were analyzed. A possibility to differentiate the levels of development of managerial consciousness on the basis of the analysis of psychosemantic associations was proved.

Key words: managerial consciousness, verbal associative experiment, psychosemantic analysis.