

УДК: 159.9.07

DOI: 10.25629/НС.2022.08.09

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ФЕНОМЕНА ОТЗЫВЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ: ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЯ И РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИИ ДИАГНОСТИКИ

Володарская Е.А.¹, Гасимов А.Ф.²

¹Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова РАН

²Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Аннотация. Работа посвящена социально-психологической проблеме структуры конструкта отзывчивости личности, которая помогла бы ответить на вопрос об эффективности организационного лидерства в изменяющейся и неопределенной современной социальной реальности. На основании осуществленного библиографического анализа литературных источников, предполагалось, что существует единый конструкт отзывчивости личности, отражающей, с одной стороны, совокупность индивидуально-характерологических черт, а, с другой стороны, процесс реализации этих признаков через создание особой среды для группы в ситуации неопределенности. Внутригрупповая среда – это особый тип коммуникации в рамках группового взаимодействия между членами группы и с лидером, способствующий решению поставленной задачи. Именно отзывчивость как интегральное качество (или совокупность способностей) члена группы, предполагающее создание данной среды в ситуации неопределенности, дает основание выдвинуться в лидерскую позицию. В эмпирическом исследовании проверялось теоретическое предположение о трехкомпонентной структуре отзывчивости, включающую, во-первых, фактор работы с новой информацией, описываемый по признакам креативности субъекта при выделении в информации разнообразия потенциальных возможностей для решения задачи, а также безоценочного отношения к информации и ее переводе из неявного знания в четкое целостное решение для группы. Во-вторых, фактор проницательности личности, конкретизируемый в понимании чувств другого в межличностном взаимодействии. В-третьих, фактор толерантности к неопределенности, способствующий тому, чтобы занять лидерскую позицию в группе в ситуации неясности и невозможности предсказать или предвосхитить ход дальнейших действий. Выборку испытуемых составили 66 человек: 56 женщин (84,8%) и 10 мужчин (15,2%) – студенты факультета психологии московских вузов. Использовались следующие методики: опросник «Эмпатические компетенции» (Яценко Т.Е., Олифинович Н.И., Рзаева Ж.В.), опросник выявления ситуативного/надситуативного уровня педагогического мышления (Кашапов М.М., Киселева Т.Г.), методика диагностики творческого потенциала и креативности (Рогов Е.И.), русскоязычная версия шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна (адаптация Осина Е.Н.). Качественный и количественный анализ эмпирических данных, нацеленный на подтверждение или отвержение гипотезы о существовании взаимосвязи между исследуемыми переменными, в которой проявляется общий феномен – отзывчивость личности, показал, что единого конструкта, состоящего из трех единых по содержанию компонентов, выявлено не было.

Ключевые слова: психологический конструкт, структура феномена, отзывчивость личности, психометрическая проверка.

Введение

Изменчивость и непостоянство социального контекста функционирования организаций обуславливает необходимость выделения более гибкой модели управления группой. Такой гибкий стиль определяется индивидуально-личностными характеристиками лидера и группо-

выми переменными. Умение уловить сигналы, поступающие от группы, чувствительность лидера к ним, умение отозваться и правильно отреагировать на еще только формирующие запросы группы, внесение изменений в способы управления – все это составляет важные факторы гибкости управленческой модели и является залогом профессиональной успешности личности лидера в группе.

Реализация данных характеристик неразрывно связана с учетом реагирования на различные ситуативные требования. К организационным переменным относят, например, уровень профессионализма подчиненных, содержательные характеристики продуктивности группового решения, многообразие ожидаемого группой ролевого репертуара лидера у разных целевых аудиторий (последователи, партнеры, клиенты и т.д.). Современные организации работают в нестабильной среде и сталкиваются с необходимостью решения значительного количества новых задач. Модели лидерства часто несут предписывающий характер, определяя систему ожиданий сотрудников и самого управленца относительно транслируемых способов поведения, следование которым определяет стиль управления и удовлетворенность им.

Возможной основой для лидерства в быстроменяющихся и неопределенных условиях социальной ситуации выступает отзывчивость, которая может способствовать улавливанию, объективации и объединению разнонаправленной информации, идущей от внутренней и внешней среды группы. Выделение отзывчивости, с одной стороны, как индивидуально-личностного качества современного лидера, а с другой стороны, как процесс осуществления определенных действий по реализации лидерского поведения, дает основание более обстоятельно рассмотреть феномен отзывчивости и соотнести его с понятием лидерского потенциала.

Отзывчивость может выступить механизмом проявления лидерского потенциала личности в условиях отсутствия предписаний со стороны организационного лидера в ситуации неясности, неопределенности условий функционирования группы. Это будет выступать важным фактором успешного достижения группой поставленных целей.

Теоретико-методологическая база исследования составили подходы к феномену лидерского потенциала (Дрыгина И.В., Евтихов О.В., Ефимчук О.С., Медведева Т.В., Примаченко Я.В. и др.), отзывчивости личности (Анисимов В.Б., Вербовская В.С., Груздева И.В., Дрыгина А.В., Курносова С.А., Славская А.В., Стылик С.А., Юдовина Ю.В. и др.), требований к лидеру в условиях неопределенности функционирования группы (Базаров Т.Ю., Кудряшова Е.В., Ладионенко М.А., Райков А.А., Суханов В.Р., Сычева М.А., Шевченко Ю.С., Шайхутдинов Р.Р. и др.).

Цель исследования состояла в структурной диагностике феномена отзывчивости личности.

Краткий анализ литературы

В современной социальной психологии предложено описание ролевого репертуара организационного лидера, выделение которого связано с направленностью на различные компоненты групповой деятельности – группа, личность, задача [Базаров, 2016]. Такого лидера предлагается называть мастером групповой работы, выступающего в роли медиатора, фасилитатора или модератора. Эти роли являются самостоятельными, тесно связанными между собой и не сводимыми друг к другу ролями организационного лидера.

Для диагностики этого психологического конструкта, описывающего ролевую структуру мастера групповой работы предложен опросник «Фасилитатор-модератор-медиатор» («Фамемо») (Базаров, Райков, Шайхутдинов, 2019).

Современные подходы к типам лидерского поведения выделяют конкурентную и кооперативную модели, которые определяются индивидуально-личностными характеристиками лидера (Бендас, 2000). Для кооперативной модели характерны высокие показатели, в частности, коммуникативных качеств, лидерского потенциала при низкой уверенности в себе, тогда как конкурентному стилю лидерства присущи стремление к доминантности, агрессивности, высокая уверенность в себе, эгоцентризм. При этом конкурентная модель может быть представлена маскулинными или феминными типами лидерской модели поведения.

Можно говорить о выдвигании сегодня на первый план именно ситуационных теорий лидерства, акцент в которых делается на создание событий групповой жизни (Базаров, 2007). Одной из таких характеристик, ожидаемых от лидера в новых условиях становится его умение прогнозировать ситуацию, обладать качеством антиципации, роли прогностической компетентности ситуационного лидера. В исследовании по выявлению особенностей предвосхищения случайных и закономерных событий в будущем у людей с различными типами личности выявлено, что в ситуации неопределённости эффективны лидеры, принятие решений которых основано на видении будущей ситуации, а не на опоре на прежний опыт, но при наличии у них достаточного авторитета в группе (Вашурина, Базаров, 2020). Это демонстрирует, что есть значимые различия в успешности решения задач в зависимости от типа личностного профиля, индивидуального или группового принятия решения, а также реализации лидерской роли модератора, фасилитатора или медиатора.

Новые вызовы для лидера связаны с характеристиками социальной ситуации, а именно: виртуализация, множественная идентичность и тотальная погруженность во внешнюю социальную-коммуникативную среду (Базаров, Шевченко, 2014). Особенности проявления «лидерского видения» в посткризисный период являются саморегуляция, интеграция разума и интуиции, а также готовность к выбору в равновероятных условиях. Выявлено, что в ситуации неопределенности лидеры могут вести себя авторитарно, беря на себя единоличное принятие решений за счет феномена кредита доверия из-за из высокого внутригруппового статуса (Базаров, Шевченко, 2012).

Современные условия функционирования группы требуют от лидера нового качества – видения перспективы, понимание которой отличает лидера от последователей в плане построения групповой работы для достижения общей цели (Кудряшова, 1996). Способность предсказывать ход дальнейшего развития событий, позволяющих эффективно работать в изменяющейся ситуации ставит перед лидерами необходимость развития перспективного видения, понимаемого как «чувствительность как к настоящему моменту, так и ближайшим перспективам, способность полагаться на внутреннее ощущение того, что должно произойти, и умение организовывать жизнь и деятельность в соответствии с этими событиями» (Евтихов, 2011, 38).

Лидеры организаций, способные адаптировать свой стиль руководства, выступают ключевым фактором эффективности группы в изменчивой среде. До сих пор данное новое направление анализа отзывчивости лидера к параметрам группового функционирования не получило однозначного определения в психологической литературе. Исследователи выделяют разные концепции подобного гибкого отзывчивого стиля управления (Rouleau, 2015): модель конкурирующих ценностей (Quinn, 1988), теория поведенческой сложности (Denison et al., 1995); модель развития потенциала адаптивности для лидера (Glover, Friedman et Jones, 2002); гибкая модель (Yukl, Mahsud, 2010), а также теория лидерства, основанного на навыках (Mumford, Zaccaro et al., 2000).

Отзывчивость лидера, обусловленная развитием его потенциала адаптивности к вызовам внутренней и внешней среды организации, показывает, что адаптация есть способность понимать разнообразные параметры для того, чтобы принять целостное видение и быть восприимчивым к сигналам окружающей среды, самому легко меняться в ответ на эти сигналы на основе механизмов ассимиляции и аккомодации. Способность лидера показать баланс между ассимиляцией и приспособлением будет зависеть от таких факторов, как: предрасположенность к обучению, общая культура и организационная культура, в которой развивается лидер, когнитивные способности и сила воли.

Компетентностная модель отзывчивого поведения лидера включает в себя навыки, профессиональный опыт, параметры окружающей среды и результаты деятельности. Гибкость лидерского поведения определяется только навыками, имеющими три измерения: навыки решения проблем, понимания и знания. Лидер, демонстрирующий поведенческую гибкость, сможет использовать разные подходы к проблеме и изменять свои способы поиска решения, если он будет обладать широким поведенческим репертуаром, а также умением выбирать и применять наиболее подходящий ответ.

Подходы к описанию понятия отзывчивого лидерства условно можно разделить на две группы: выделение личностных черт лидера и его управленческих ценностей. В первом подходе акцент переносится на адаптивность, открытость, умение отвечать новым запросам. Во втором подходе гибкость лидерского поведения базируется на его сложности и возможности использовать разные усвоенные приемы и техники управления в зависимости от требований ситуации. То есть, разнообразие поведенческих моделей должно быть сформировано у лидера заранее, а его эффективность зависит от того, как успешно он отзывается на меняющуюся ситуацию, используя необходимые поведенческие умения.

Таким образом, на основании осуществленного библиографического анализа литературных источников, мы предполагаем, что существует единый конструкт отзывчивости личности, отражающей, с одной стороны, совокупность индивидуально-характерологических черт, а, с другой стороны, процесс реализации этих признаков через создание особой среды для группы в ситуации неопределенности. Внутригрупповая среда – это особый тип коммуникации в рамках группового взаимодействия между членами группы и с лидером, способствующий решению поставленной задачи.

Именно отзывчивость как интегральное качество (или совокупность способностей) члена группы, предполагающее создание данной среды в ситуации неопределенности, дает основание выдвинуться в лидерскую позицию.

Мы предполагаем, что конструкт отзывчивости имеет трехкомпонентную структуру, включающую следующие показатели:

Фактор работы с новой информацией. Этот фактор включает себя следующие два признака:

Умение работать с информацией в плане проблематизации ситуации – отделение информации от других потенциальных возможностей для решения задачи. Способность выделять неявное знание. Это признак креативности личности.

Безоценочность – умение собирать информацию по модулям без формулирования собственного отношения и мнения, последующая творческая переработка этой информации, переводе информации из неявного знания в четкое целостное решение для группы.

Проницательность – как понимание чувств другого, а не себя в отсутствии направленности на управление этими чувствами.

Толерантность к неопределенности – т.к. основным условием проявления отзывчивости как возможности выдвинуться в лидерскую позицию в группе выступает именно ситуация неясности и невозможности предсказать или предвосхитить ход дальнейших действий.

Далее данное теоретическое предположение было исследовано эмпирически.

Гипотеза

Объектом исследования стал феномен отзывчивости личности в группе как механизм проявления лидерского потенциала в условиях неопределенности. В качестве предмета исследования выступила структура психологического конструкта «отзывчивость личности».

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что существует эмпирически обнаруживаемая взаимосвязь между исследуемыми переменными, в которой проявляется общий фактор – отзывчивость личности.

Выборку испытуемых составили 66 человек: 56 женщин (84,8%) и 10 мужчин (15,2%) – студенты факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Московского института психоанализа. Возраст испытуемых составил от 19 до 61 года (от 19 до 30 – 34 человека, от 30 до 40 лет – 19 человек, старше 40 лет – 13 человек). Средний возраст респондентов составил 30,5 лет. Все участники исследования получили высшее, второе высшее или дополнительное психологическое образование.

Методы

Общенаучные методы – анализ, синтез, обобщение, сопоставление.

Эмпирические методы – экспериментальное исследование.

Статистические методы:

- проверка на нормальность распределения данных по выборке по критерию Шапиро—Уилка;
- корреляционный анализ шкал методик с использованием коэффициента Спирмена;
- проверка на надежность эмпирических данных с использованием коэффициента Кронбаха;
- факторный анализ для обнаружения единого фактора, объединяющего большую общую часть дисперсии выявленных переменных, и более мелких факторов с использованием метода главных компонент;
- иерархический кластерный анализ.

В тестовую батарею входили следующие диагностические процедуры:

1. Опросник «Эмпатические компетенции» (Яценко Т.Е., Олифирович Н.И., Рзаева Ж.В.), рассматривающий эмпатическую компетенцию как сложное образование, имеющее трехкомпонентную структуру когнитивного, операционального и ценностного компонентов (Эмпатия как..., 2018).
2. Опросник выявления ситуативного/надситуативного уровня педагогического мышления (Кашапов М.М., Киселева Т.Г.), позволяющий описать безоценочность при восприятии факторов проблемных ситуаций (Ракитская, 2014).
3. Методика диагностики творческого потенциала и креативности (Рогов Е.И.) (Рогов, 2015).
4. Русскоязычная версия шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна (адаптация Осина Е.Н.) (Осин, 2010).

Результаты и их обсуждение

Для оценки полученных показателей по шкалам, входящим в использованные методики, была осуществлена проверка на нормальность распределения ответов испытуемых. В приложении 1 для каждой шкалы приведен уровень значимости критерия отклонения от нормальности Шапиро-Уилка и данные эмпирического анализа. Указаны также значения асимметрии и эксцесса. Показатели можно считать значимыми, если они превышают по модулю значения своих стандартных ошибок (0,295 и 0,582, соответственно).

Результаты свидетельствуют, что по всем трем шкалам методики «Эмпатические компетенции», а также по методике на выявление безоценочности суждений обнаружена высокая социальная желательность ответов испытуемых. Показатели шкалы «Сложность задачи» в методике «Толерантность к неопределенности» демонстрируют, что по критерию асимметрии полученный результат немного превышает необходимый уровень.

В то же время, по критерию эксцесса результаты по группе подтверждают отсутствие социальной желательности. В связи с этим можно согласиться с тем, что в данном случае социальная желательность выражена очень незначительно. Поэтому можно говорить о нормальности распределения данных по этой шкале. По остальным показателям наблюдается низкий уровень социальной желательности ответов респондентов.

Так как результаты проверки на нормальность распределения свидетельствуют о том, что часть шкал имеет выраженную асимметрию, а часть шкал не обладает ею, то для подсчета связи признаков были использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Выявлены положительные корреляционные связи показателей «Эмпатическое понимание» и «Толерантность к неопределенности» (0,297, $p=0,015$) – иными словами, чем выше у человека проявляется стремление к эмпатическому пониманию другого, тем более он стремится избегать ситуации неопределенности.

Творческий потенциал личности положительно коррелирует со следующими параметрами отношения к неопределенности:

– Со шкалой «Сложность задачи» (0,324, $p=0,008$). Данный результат свидетельствует о том, что для респондентов увеличение меры сложности задачи предполагает большее раскрытие творческого потенциала. Соответственно, психологическая работа по усилению творческого компонента в деятельности может быть построена на основе соотнесения творчества и проблематизации, создания проблемной ситуации, которую надо решить респонденту. При этом творческое мышление развивается через постановку постоянно усложняющихся проблем для решения, что, в свою очередь, ведет к развитию способности решать эти проблемы.

– Со шкалой «Неопределенность ситуации» (0,286, $p=0,020$). Полученный показатель характеризует респондентов как ориентированных на креативный подход к нетипичным ситуациям деятельности, без опоры на проверенный алгоритм поведения исходя из прежнего опыта.

– Со шкалой «Предпочтение неопределенности» (0,298, $p=0,015$). Данный результат показывает, что для участников исследования важным для проявления творческого потенциала выступает особое отношение к характеристикам ситуации, в которых следует проявлять креативность, а именно неопределенность условий и способов принятия решения.

– Со шкалой «Толерантность к неопределенности» (0,250, $p=0,043$). Выделенный эмпирический показатель может свидетельствовать о том, что терпимость, принятие неопределенности как условия социального взаимодействия в группе выступает значимой характеристикой для реализации творческого подхода.

Одновременно с этим шкала новизны не связана с творческим потенциалом личности. Это может свидетельствовать о том, что люди с высоко развитыми креативными компетенциями лучше справляются с задачами, которые возникают в ситуациях неопределенности, неоднозначности и сложности. Однако, требует дальнейшего уточнения отсутствие связи творческого потенциала с выбором сложных для решения задач.

На рисунке 1 представлена корреляционная плеяда, отражающая интересующие нас связи, полученные в ходе диагностики по данным методикам.

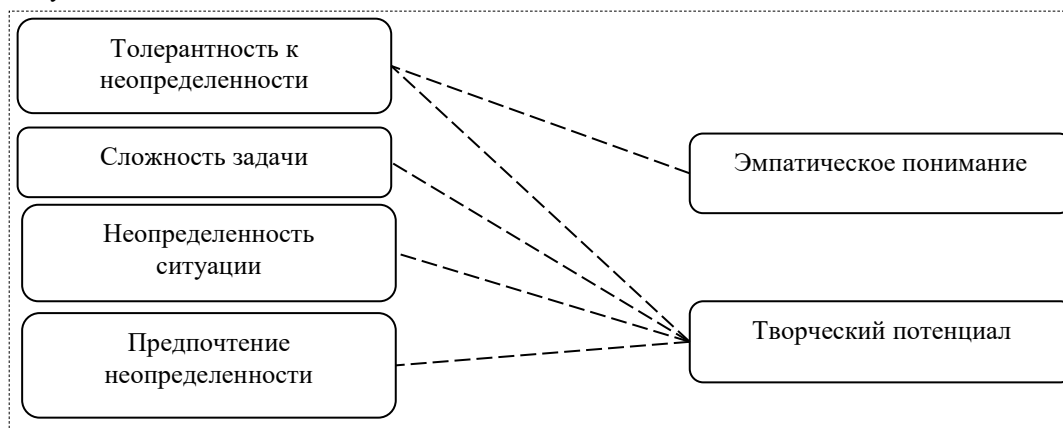


Рисунок 1 – Корреляционная плеяда связи признаков

Следующим этапом анализа полученных эмпирических данных стал анализ надежности (α -Кронбаха) шкал методик с целью отбора наиболее пригодных для использования диагностических инструментов. Значение коэффициента α -Кронбаха=0,802 свидетельствует о высокой внутренней согласованности или однородности пунктов методики.

Однако, были выявлены две шкалы («Эмоциональный отклик» и «Безоценочность»), при исключении которых значение коэффициента α -Кронбаха увеличивается. Далее был подсчитано значение коэффициента надежности при исключении этих двух шкал. После исключения

шкал «Эмоциональный отклик» и «Безоценочность» значение коэффициента α -Кронбаха повысилось до 0,824. Полученные показатели по шкале «Безоценочность» могут быть, вероятно, объяснены, во-первых, узкой направленностью использованного диагностического инструмента, предполагающего выявление не персонального представления о возможности надситуативной переработки информации без вынесения собственных суждений, а фиксацию собственного опыта поведения в конкретных ситуациях, в частности, педагогического общения. Во-вторых, безоценочность можно трактовать как равнодушие, отсутствие включенности в ситуацию общения с другим человеком. Чтобы отзываться на информацию от другого человека, субъект прежде всего должен отнестись к ситуации взаимодействия, включиться в нее. В связи с этим безоценочность может, наоборот, свидетельствовать об отсутствии отзывчивости по отношению к разным элементам группы.

Однако, вопрос, связанный с повышением надежности при исключении некоторых шкал, может свидетельствовать о необходимости добавления в батарею методик дополнительных шкал, которые бы уравновешивали полученные значения показателя надежности. Отбор новых диагностических приемов требует дополнительного изучения.

Для проверки гипотезы о трёхкомпонентной структуре отзывчивости был осуществлен факторный анализ полученных эмпирических данных. Использование метода главных компонент позволило извлечь три фактора. Распределение десяти шкал по факторным нагрузкам между тремя факторами имеет следующий вид:

Первый фактор (Неопределённость) включает следующие шкалы: «Творческая переработка информации» (0,456), «Новизна» (0,685), «Сложность задачи» (0,851), «Неопределённость ситуации» (0,885), «Предпочтение неопределённости» (0,884) и «Толерантность к неопределённости» (0,873).

Второй фактор (Эмпатия) составили такие шкалы, как «Эмпатическое понимание» (0,770), «Эмоциональный отклик» (0,807) и «Эмпатическая забота» (0,662).

Третий фактор состоит из одной шкалы – «Безоценочность» (0,921).

В отличие от изначального предположения, шкала «Творческая переработка информации» объединилась со шкалами, входящими в методики оценки эмоциональных компетенций личности, а также оценки толерантности к неопределённости. Это может быть связано с тем, что в ситуации неопределённости, старые принципы работы могут стать недостаточно эффективными. От субъекта требуется создание кого-то нового способа работы, что предполагает творческую переработку старых идей и создание нового. Люди, предпочитающие работать по шаблону, будут тяжело переносить работу в ситуации неопределённости и соответственно не будут к ней стремиться.

При этом шкала «Безоценочность» выделилась в самостоятельный фактор. Это может быть связано с тем, что безоценочность как индивидуально-личностная характеристика может проявляться как у людей предпочитающих монотонную работу, так и у тех, кто предпочитает все время работать с чем-то новым.

Таким образом, предположительная структуры отзывчивости действительно разделяется на три элемента, но, в то же время, эмпирически выявленная структура элементов отличается от гипотетически предложенной.

Следующий этап был посвящен использованию метода кластеризации и сравнения его результатов с полученными факторами по итогам факторного анализа для выявления структурного своеобразия отзывчивости (см. приложение 7). Значительное увеличение значения коэффициента происходит на шестом этапе при переходе на седьмой, что говорит о том, что выделяются три кластера (10-6). Данный результат наглядно иллюстрируется дендрограммой (рис. 2).

Показатели, полученные с использованием метода межгрупповых связей, свидетельствуют о том, что в первый кластер входят такие шкалы, как «Эмпатическое понимание» и «Эмоциональный отклик», что согласуется с нашей идеей эмпатии как структурного элемента отзывчивости.

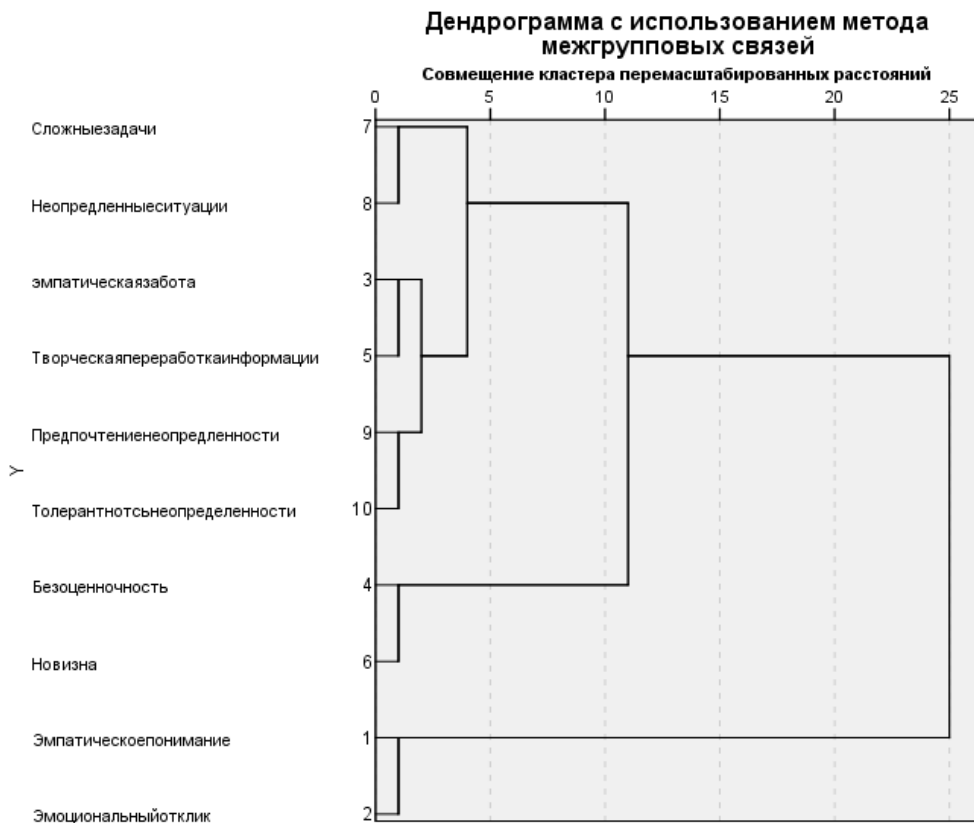


Рисунок 2 – Дендрограмма с использованием метода межгрупповых связей

Второй кластер составили шкалы «Новизна» и «Безоценочность». Это может быть связано с тем, что «Безоценочность» связана с восприятием каждой отдельной ситуации как новой и непохожей на другие. Человек может проявлять не шаблонные модели восприятия ситуации, а стремиться к выявлению индивидуальных особенностей каждой ситуации.

В состав третьего кластера вошли остальные шкалы: «Сложные задачи», «Неопределенность ситуации», «Эмпатическая забота», «Творческая переработка информации», «Предпочтение неопределенности», «Толерантность к неопределенности». Объединение «Творческой переработки информации» со шкалами методики «Толерантности к неопределенности» согласуется с результатами, полученными в факторном анализе. В тоже время, к ним добавляется такая шкала как «Эмпатическая забота», что может быть связано с тем, что при проявлении «Эмпатической заботы», человек изменяет своё поведение в соответствии с потребностями эпатируемого.

Соответственно, человек должен проявить высокую креативность и способность работать с разными людьми в условиях недостатка информации, что предполагает предпочтение неопределенности, если он стремится добиться успеха в проявлении эмпатической заботы.

Обнаружено, что результаты выявления структуры отзывчивости с помощью факторного и кластерного видов анализа по-разному отражают эту структуру. Другими словами, структура феномена отзывчивости имеет три компонента. В то же время, содержательная наполненность трех компонентов, выделенная с помощью факторного и кластерного типов статистического анализа, отличается.

Полученные эмпирические закономерности могут быть связаны с ограниченностью выборки студентами психологических факультетов московских вузов. Также собственно лидерское поведение в ситуации неопределенности внутриорганизационного взаимодействия не рассматривалось. Можно говорить о недостаточном учете фактора неопределенности ситуации в функционировании группы.

Отзывчивость может быть связана с возрастом и опытом личности. Специфика более молодого возраста, выражающаяся в более высоком уровне максимализма оценок происходящего, эгоцентричности поведения, обуславливает менее высокий уровень отзывчивости во взаимодействии с другими по сравнению с более старшими возрастными группами, социальный опыт которых может приводить к проявлению большей отзывчивости к другим. Это ставит исследовательскую задачу дальнейшего прояснения структурной специфики феномена отзывчивости личности.

Выводы

1) Был проведён библиографический анализ литературных материалов по проблеме содержания, структуры и уровней выраженности отзывчивости как индивидуально личностного качества, что позволяет говорить об отсутствии единого подхода к пониманию отзывчивости.

2) Направления анализа отзывчивости основываются на использовании разных критериев описания этого феномена: во-первых, рассмотрение отзывчивости как качества эмоционального интеллекта личности, сопереживание, понимание чувств другого человека, складывающийся из хорошо развитой эмпатии; во-вторых, описание отзывчивости в качестве элемента общей гуманитарной культуры личности; в-третьих, анализ педагогических условий развития, воспитания отзывчивости у людей разного возраста, в основном дошкольников и школьников; в-четвертых, описание отзывчивости как профессионально важного качества людей помогающих профессий.

3) Современные подходы к лидерскому поведению делают акцент на многоаспектности социальной роли организационного лидера исходя из целей, задач, функций, содержания компетенций лидера в различных ситуациях группового функционирования.

4) Эмпирическое исследование позволяет констатировать, что такого единого психологического конструкта, как «отзывчивость», состоящего из гипотетически предполагаемых компонентов проничательности (шкала эмпатии), креативности (шкалы безоценочности и творческой переработки информации) и толерантности к неопределенности, выявлено не было.

5) На основании осуществления разнообразных приёмов статистического анализа результатов было выявлено наличие связи между показателями творческой переработки информации и характеристиками толерантности к неопределённости.

6) Была выявлена связь между шкалой «Эмпатическое понимание» и шкалой «Толерантность к неопределённости».

7) Выделенное противоречие в структурно-содержательных особенностях психологического конструкта «отзывчивость» личности требует продолжения дальнейшего исследования. В частности, возможным направлением может стать описание факторов группы, при которых личность с высоким уровнем лидерского потенциала и высоким уровнем отзывчивости выдвигается в лидеры в реальном групповом взаимодействии.

8) Несомненно исследовательского внимания заслуживает соотнесение отзывчивости личности как индивидуально-психологической характеристики члена группы и предрасположенность к выбору и эффективному осуществлению разных типов лидерства при реализации социальной роли мастера групповой работы (модератор, фасилитатор или медиатор).

9) Направлением дальнейших исследований является анализе отзывчивости как компетентности, предполагающей описание цели, функций, индикаторов проявления, уровней выраженности. Значимым аспектом анализа может стать проверка предположения и влияния групповых факторов на поведение члена группы по созданию среды для группы в ситуации

неопределенности. Например, гетерогенный или гомогенный состав группы; этап развития группы; тип задачи и т.д.

Библиография

1. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. - М.: Аспект пресс, 2007.
2. Базаров Т.Ю. Технология центра оценки персонала: процессы и результаты. – М.: КНО-РУС, 2016.
3. Базаров Т.Ю., Райков А.В., Шайхутдинов Р.Р. Разработка и первичная апробация модифицированной версии опросника «фасилитатор - медиатор-модератор» // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. №4. С. 7-23.
4. Базаров Т.Ю., Шевченко Ю.С. Особенности изменения индивидуальных решений в ходе групповой дискуссии в виртуальных группах. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 2012. №1. С. 106–114.
5. Базаров Т.Ю., Шевченко Ю.С. Организационный лидер посткризисного периода // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 3. С. 69–86.
6. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. 2000. № 1. С. 15-20.
7. Вашурина Е.Д., Базаров Т.Ю. Особенности принятий решений и лидерства в условиях неопределенности // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 185–206.
8. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития. - Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011.
9. Кудряшова Е.В. Лидерство как предмет социально-философского анализа: дис. ... докт. филос. наук. М. 1996.
10. Осин Е.Н. Факторная структура русскоязычной версии Шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна // Психологическая диагностика. 2010, № 2. С. 65-86.
11. Ракитская О.Н. Профессиональное мышление преподавателя вуза: диагностика и возможности развития. – Волгоград: Вологодский институт права и экономики ФСИН России, 2014.
12. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в 2 ч. Часть 2. Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: практич. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Юрайт, 2015.
13. Эмпатия как компетенция специалистов помогающих профессий / Сост. Ж.В. Рзаева, Т.Е. Яценко. – Барановичи: БарГУ, 2018.
14. Denison D.R., Hooijberg R., Quinn R.E. Paradox and Performance: Toward a Theory of Behavioral Complexity in Managerial Leadership. // Organization Science. – 1995, N. 6(5), p. 524-540.
15. Glover J., Friedman H., Jones G. Adaptive leadership: When change is not enough. // Organization Development Journal. – 2002. N. 20(2), p. 15-32.
16. Mumford M.D., Zaccaro S.J., Harding F.D., Jacobs T.O., Fleishman E.A. Leadership skills for a changing world: solving complex social problems. // Leadership Quarterly. – 2000. N. 11(1), p. 11-35.
17. Quinn E. Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance. - San Francisco: CA: Jossey-Bass Inc., 1988.
18. Rouleau V. La flexibilité du leadership et ses relations avec la présence attentive et les facteurs de personnalité conscience et ouverture. Mémoire de la these de de la maîtrise en sciences de la gestion. - Montréal. 2015.
19. Yukl G., Mahsud R. Why flexible and adaptive leadership is essential. // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 2010. N. 62(2), p. 81-93.

**PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF PERSONALITY RESPONSIVENESS
PHENOMENON: OPERATIONALIZATION OF CONCEPT AND DEVELOPMENT
OF DIAGNOSTIC METHODOLOGY**

Volodarskaya E.A.¹, Gasimov A.F.²

¹Vavilov Institute of the History of Natural Science and Technology RAS

²Lomonosov Moscow State University

Abstract. The work deals with the socio-psychological problem of the structure of the personality responsiveness construct, which would help answer the question of the effectiveness of organizational leadership in a changing and uncertain modern social reality. Based on the bibliographic analysis of literary sources, it was assumed that there is a single construct of personality responsiveness, reflecting, on the one hand, a set of individual-character features, and, on the other hand, the process of implementing these features through creating a special environment for the group in a situation of uncertainty. The intra-group environment is a special type of communication within the framework of group interaction between members of the group and with the leader, contributing to the solution of the task. It is responsiveness as an integral quality (or combination of abilities) of a member of the group, involving the creation of a given environment in a situation of uncertainty, that gives reason to advance into a leadership position. The empirical study tested the theoretical assumption of a three-component structure of responsiveness, including, firstly, the factor of working with new information, described on the grounds of the creativity of the subject when allocating a variety of potential opportunities for solving the problem in the information, as well as a non-evaluative attitude to information and its translation from implicit knowledge into a clear holistic solution for the group. Secondly, the factor of insight of the personality, specified in the understanding of the feelings of the other in interpersonal interaction. Thirdly, the uncertainty tolerance factor, contributing to taking a leadership position in the group in a situation of ambiguity and inability to predict or anticipate the course of further action. The sample of subjects was 66 people: 56 women (84.8%) and 10 men (15.2%) - students of the Faculty of Psychology of Moscow universities. The following methods were used: the Empathic Competencies questionnaire (Yatsenko T.E., Olifirovich N.I., Rzaeva Zh.V.), the questionnaire for identifying the situational/suprasituative level of pedagogical thinking (Kashapov M.M., Kiseleva T.G.), the methodology for diagnosing creative potential and creativity (E.I. Rogov), Russian-language version of the scale of general tolerance to uncertainty by D. McLane (adaptation by Osin E.N.). Qualitative and quantitative analysis of empirical data aimed at confirming or rejecting the hypothesis of creatures of the relationship between the studied variables, in which the general phenomenon manifests itself - personality responsiveness, showed that a single construct consisting of three components with the same content was not identified.

Keywords: psychological construct, phenomenon structure, personality responsiveness, psychometric check.