

«Личностная зрелость руководителя»: разработка и первичная психометрическая проверка опросника

А. С. Смельцова¹, М. А. Щукина²

¹руководитель проектов по подбору топ-менеджеров, карьерный консультант, компания «ТОП Рекрутинг». Россия, г. Санкт-Петербург. E-mail: a.smeltcova@yandex.ru

²доктор психологических наук, заведующая кафедрой общей, возрастной и дифференциальной психологии, Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы. Россия, г. Санкт-Петербург. E-mail: corr5@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена анализу результатов апробации нового психодиагностического инструмента для оценки уровня и структуры личностной зрелости руководителей – опросника «Личностная зрелость руководителя» (ЛЗР). Концептуальную основу опросника составила теоретическая модель личностной зрелости, сформированная на основании контент-анализа психологических исследований зрелости в работах отечественных и зарубежных авторов. В структуре представленной модели 25 компонентов зрелости, сгруппированные в шесть шкал: Способность к конструктивным отношениям, Образ Я, Самоуправление и саморазвитие, Продуктивная активность и творчество, Ответственная автономия, Способность к вершинным переживаниям. Проявления зрелости личности при конструировании пунктов опросника были вписаны в контекст выполнения профессионально важных задач руководителя. Релевантность выбранных критериев зрелости руководящей деятельности была подтверждена в опросе экспертов из сферы управления, оценки которыми необходимых для обеспечения эффективности современного руководителя компонентов личностной зрелости совпали с аналогичными в психологической литературе. Первичная проверка опросника на выборке руководителей коммерческих и государственных организаций показала предварительную психометрическую надежность и валидность опросника. Выявлено отсутствие связи личностной зрелости руководителя с его профессионально-демографическими характеристиками, что говорит о самостоятельности фактора личностной зрелости в обеспечении профессиональной эффективности. Однако для подтверждения выявленных характеристик опросника и его стандартизации требуется расширение выборки психометрического обоснования. В результате психометрической проверки выработаны пути по уточнению пилотажной версии опросника ЛЗР в части изменения содержания ряда пунктов, реструктуризации шкал, выработки системы оценки ответов, учитывающей профессионально важные компоненты личностной зрелости.

Ключевые слова: личностная зрелость, руководитель, психодиагностический опросник, надежность, валидность.

В психологической науке личностная зрелость признается важным и вместе с тем наиболее сложным для изучения из всех аспектов психологической зрелости. Существенное значение степень зрелости личности приобретает в управленческой, педагогической, психотерапевтической деятельности, то есть в профессиональной деятельности типа «человек – человек», где личностное развитие вносит вклад в особенности процесса профессионализации [4]. В данных типах деятельности личностные качества составляют фундамент для эффективности их осуществления. К этому типу деятельности относится и деятельность руководителя. Повышенные требования к личности современного руководителя обусловлены объективной необходимостью в комплексном, общественно ориентированном управлении, с которым способен справиться руководитель лишь с развитыми личностными компетенциями, интегрированными в структуре личностной зрелости.

Многомерность конструкта личностной зрелости является серьезным вызовом для психологической диагностики. Чаще всего авторы психологических исследований вынуждены довольствоваться батареей психодиагностического инструментария для оценки выраженности различных показателей зрелости в соответствии с выбранной теоретической моделью. При этом методики, позволяющие решать задачи многомерной оценки показателей личностной зрелости, только начинают разрабатываться в тестологии. Однако даже их наличие не отвечает в полной мере задаче измерения личностной зрелости в контексте руководящей деятельности, выдвигающей ряд специфических требований к личности ее исполнителя. В связи с этим нами была поставлена цель – разработка специального диагностического инструментария для измерения личностной зрелости руководителя. Зона его возможного применения – это определение личностных потенциалов будущих и состоявшихся руководящих работников при подборе персонала на вакантные должности руководителей среднего и высшего звена, формировании управленческих команд (для подбора наиболее

комплементарного состава участников), оценке персонала организаций для формирования управленческого резерва, индивидуальном консультировании (коучинг, карьерное и психологическое сопровождение профессионала).

Конструирование опросника

Концептуальную основу опросника составила теоретическая модель, сформированная на основании контент-анализа психологических исследований личностной зрелости отечественных и зарубежных авторов (Б. Г. Ананьев [1], Л. Бинсвангер [см. 9], Л. И. Божович [2], С. Л. Братченко [см. 9], А. Л. Журавлев [5], А. Н. Леонтьев [7], А. Маслоу [8], Г. Олпорт [10], А. В. Петровский [11], К. Роджерс [12], В. А. Роменец [см. 9], С. Л. Рубинштейн [13], Э. Фромм [15], Э. Эриксон [18], П. М. Якобсон [см. 6], И. Ялом [19; 20] и др.). В структуре модели 25 компонентов: социальная активность, способность к теплым, сердечным социальным отношениям, принятие себя, объективная оценка реальности, себя и других людей, стремление к самопознанию, чувство юмора, цельная и устойчивая жизненная философия, способность к саморегуляции, способность пренебречь ежеминутными желаниями ради более значимых целей, социальная ответственность, автономность, способность к творчеству, стремление найти и реализовать смысл, единство свободы и ответственности, аутентичность (конгруэнтность), стремление к самоактуализации, самостоятельность в решениях и действиях, субъектность, глубокое уважение к другим людям, открытость миру и новым переживаниям, отсутствие внутренних конфликтов, способность выйти за пределы собственного эгоизма, стремление к профессионализму и способность к продуктивному труду, стремление к значимым и достижимым целям, способность переживать высшие чувства.

Представленные компоненты личностной зрелости были сгруппированы в шесть основных показателей личностной зрелости, составивших шкальную структуру опросника: «Способность к конструктивным отношениям» (СКО), «Образ Я» (ОЯ), «Самоуправление и саморазвитие» (СС), «Продуктивная активность и творчество» (ПАТ), «Ответственная автономия» (ОА), «Способность к вершинным переживаниям» (СВП).

Основой для конструирования утверждений опросника стали основные организационные дилеммы и требования среды, с которыми сталкивается руководитель в повседневной деятельности. Они были выявлены на основе анализа литературы и опроса сотрудников рекрутингового агентства:

- необходимость самостоятельно принимать решения;
- выбор между собственными ценностями и ценностями компании;
- постоянное столкновение с интересами других людей;
- работа в условиях ограниченных материальных и временных ресурсов;
- работа в условиях жестких норм и правил;
- регулярные новые профессиональные вызовы;
- постоянное целеполагание;
- необходимость сдерживать эмоции;
- необходимость активной жизненной и профессиональной позиции;
- необходимость карьерного развития и самореализации;
- необходимость играть не свойственные для себя роли в организации;
- постоянное построение взаимоотношений;
- противоречия между материальной выгодой и другими ценностями;
- необходимость участия в жизни социума;
- постоянная ситуация выбора;
- необходимость постоянного профессионального и личностного развития;
- взаимодействие с разнородным социальным окружением;
- двойная роль: руководитель для сотрудников и подчиненный для высшего руководства.

В создании опросника также были использованы результаты опроса работодателей о личностной зрелости. При анкетировании 16 экспертов (собственники коммерческих организаций или их генеральные управляющие) было установлено, что представления работодателей о профессионально значимых компонентах личностной зрелости руководителя в целом соответствуют теоретической модели личностной зрелости, построенной на основании анализа психологической литературы. К наиболее важным личностным компетенциям современных руководителей экспертной группой были отнесены следующие показатели: стремление к значимым и достижимым целям (88%); социальная ответственность (81%), субъектность, способность быть автором своей жизни (78%), единство свободы и ответственности (75%), способность к творчеству (72%), способность к саморегуляции (69%), стремление найти и реализовать смысл (69%), объективная оценка реальности, себя и других людей (69%), способность пренебречь ежеминутными желаниями ради более значи-

мых целей (66%), глубокое уважение к другим людям (66%), стремление к профессионализму и способность к продуктивному труду (63%) и др. В качестве менее существенных параметров зрелости эксперты выделили принятие себя (47%), автономность (47%), стремление к самоактуализации (47%), открытость миру и новым переживаниям (47%), чувство юмора (41%), социальную активность (38%), способность переживать высшие чувства (31%), аутентичность (25%).

Сконструированный опросник ЛЗР включает 50 пунктов, в каждом из которых есть пара противоположных утверждений, между которыми опрашиваемому нужно сделать выбор, обозначив свое предпочтение на шкале ответов: 3, 2, 1, 0, 1, 2, 3 (табл. 1). Опрашиваемым представляется инструкция: «Вам предложены пары противоположных утверждений. Выберите в каждой паре утверждение, которое вы считаете наиболее верным, и отметьте одну из цифр («3», «2», «1») в зависимости от того, насколько вы уверены в своем выборе («3» – наиболее уверен, или «0», если оба утверждения, на ваш взгляд, верны в равной степени)».

Таблица 1

Примеры соотнесения утверждений опросника и компонентов личностной зрелости

Социальная активность								
Я активно участвую в общественной и политической жизни	3	2	1	0	1	2	3	Я занимаю нейтральную позицию в отношении социальных и политических вопросов
Принятие себя и отсутствие необходимости соответствовать чужим ожиданиям								
Общаясь с людьми более высокого статуса, я думаю, как они оценивают меня	3	2	1	0	1	2	3	Я не испытываю тревоги по поводу оценки меня другими, даже более статусными людьми
Способность переживать высшие чувства								
Я способен сильно увлечься проектом, в котором нет материальной выгоды	3	2	1	0	1	2	3	Я готов тратить свои силы и время только на проекты, выгодные для меня материально
Стремление к значимым и достижимым целям								
При большом потоке задач я делаю столько, сколько укладывается в отведенное на них время	3	2	1	0	1	2	3	При большом потоке задач я выделяю из них наиболее важные и срочные, сосредоточивая внимание на их выполнении
Способность к саморегуляции								
При возникновении конфликтных ситуаций на работе я предпочитаю взять паузу и спокойно обсудить возможные решения с оппонентом	3	2	1	0	1	2	3	В конфликтной ситуации на работе я считаю правильным сразу открыто выразить свое мнение и эмоциональное отношение к вопросу
Стремление найти и реализовать смысл								
Я способен ответственно и качественно выполнить только ту задачу, в которой вижу смысл	3	2	1	0	1	2	3	Я способен ответственно и качественно выполнить любую задачу, поставленную руководством, даже если не вижу в ней смысла

Каждому компоненту в теоретической модели личностной зрелости соответствует два пункта опросника. Для обработки результатов пункты были разделены на прямые и обратные, каждому ответу присваивался соответствующий балл (табл. 2). Общий уровень личностной зрелости и уровень зрелости в соответствии с каждой шкалой определяется путем суммирования присвоенных баллов (чем выше суммарный балл, тем выше уровень личностной зрелости или выражен тот или иной компонент в ее структуре).

Таблица 2

Распределение прямых/обратных значений и баллов

Прямые значения: 2, 3, 5, 7, 8, 11, 16, 18, 20, 22, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 33, 36, 39, 40, 42, 45, 48, 49								
Варианты ответов	3	2	1	0	1	2	3	
Баллы	1	2	3	4	5	6	7	
Обратные значения: 1, 4, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 26, 29, 32, 34, 35, 37, 38, 41, 44, 46, 47, 50								
Варианты ответов	3	2	1	0	1	2	3	
Баллы	7	6	5	4	3	2	1	

Психометрическая проверка опросника

Первичная *апробация опросника* проводилась на выборке 32 респондентов, сотрудников коммерческих или государственных организаций, занимающих руководящую должность (см. табл. 3).

Таблица 3

Характеристика выборки апробации опросника ЛЗР

Показатели	Описание
Пол и возраст	15 мужчин (47%) и 17 женщин (53%) в возрасте от 25 до 57 лет, из них 8 респондентов в возрасте от 25 до 30 лет (25%), 16 респондентов в возрасте от 31 до 44 (50%), 8 респондентов в возрасте от 45 до 57 лет (25%)
Стаж управления	15 человек с опытом руководящей работы от 1 года до 5 лет (47%); 12 человек с опытом руководящей работы от 6 лет до 15 лет (38%); 5 человек с опытом руководящей работы 16 лет и более (16%)
Уровень управления	16 руководителей среднего звена (50%); 16 руководителей высшего звена (50%)
Масштаб управления	15 руководителей (47%): опыт работы в малом бизнесе (штат до 100 человек) и малоизвестных компаниях; не являются лицами, принимающими ключевые решения; опыт руководства штатом до 10 человек; 17 руководителей (53%): опыт работы в крупных известных компаниях (штат от 100 человек, известный бренд); опыт руководства подчиненными от 10 и более сотрудников

Проверка *нормальности распределения* данных по тесту Колмогорова – Смирнова показала, что для значений по большинству шкал методики ЛЗР характерно нормальное распределение (p от 0,054 до 0,200) (рис. 2 и табл. 4). Кроме того, для значений показателей моды и медианы, отражающих чаще всего встречающиеся и срединные значения признаков, характерны минимальные отличия от средних показателей, что также подтверждает нормальность распределения. Единственный показатель, для которого в соответствии с полученными значениями не характерно нормальное распределение, – это «Ответственная автономия» ($p = 0,005$) (рис. 1). Это может свидетельствовать либо об особенностях конкретной выборки, для которой характерен такой разброс значений (и тогда требуется проверка нормальности распределения на большей выборке), либо о том, что конструктор данной шкалы слишком сложен и требует дифференциации на два показателя: ответственности и автономии.

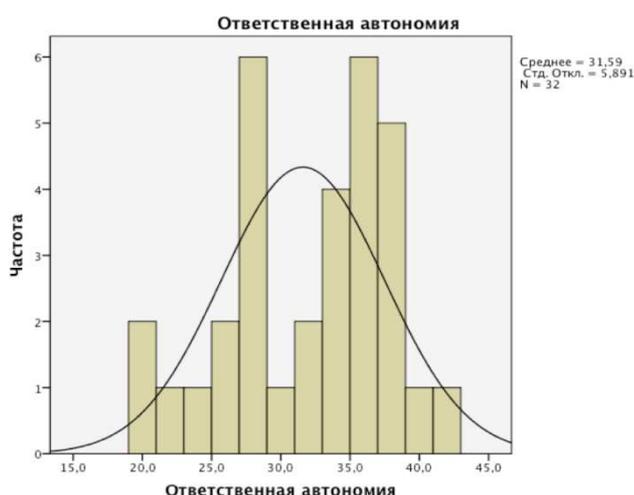


Рис. 1. Показатели распределения данных по выборке для шкалы «Ответственная автономия»

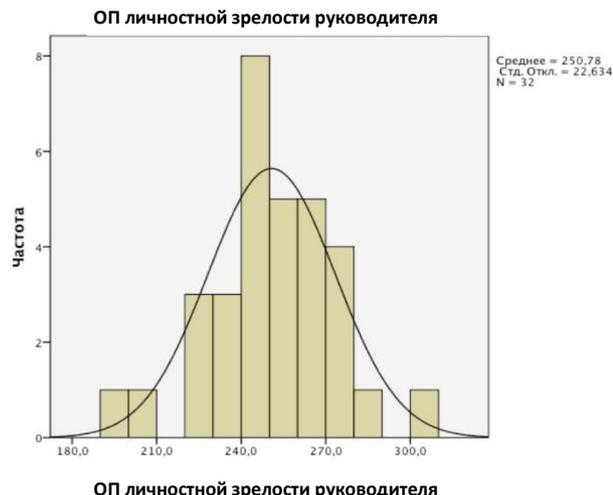


Рис. 2. Показатели распределения данных по выборке для общего показателя по опроснику ЛЗР

Таблица 4

Параметры нормальности распределения данных опросника ЛЗР

Шкалы	Медиана	Мода	Среднее	Ст. откл.	Значения выборки		Пороговые значения		Колмогорова-Смирнова критерий, <i>p</i>
					Мин.	Макс.	Мин.	Макс.	
Способность к конструктивным отношениям	41	42	39,38	5,22	26	49	8	56	,054
Образ «Я»	37,5	37	38,38	6,60	26	52	8	56	,200
Самоуправление и саморазвитие	52	44	50,81	6,91	36	69	10	70	,200
Продуктивная активность и творчество	54,5	54	53,66	8,52	33	67	10	70	,200
Ответственная автономия	34	34	31,59	5,89	20	42	6	42	,005
Способность к вершинным переживаниям	37	36	36,97	4,93	26	46	8	56	,200
Личностная зрелость руководителя (общий показатель)	250,5	241	250,78	22,63	199	307	50	350	,200

В соответствии с полученным коэффициентом альфа Кронбаха, *надежность* в целом высокая (0,780), что говорит о хорошей внутренней согласованности методики (табл. 5). При этом наблюдается различная степень надежности шкал. Наиболее высокая надежность характерна для шкалы «Продуктивная активность и творчество», в составе которой нет пунктов, рекомендуемых к удалению (0,762), а также для шкалы «Ответственная автономия» (0,699, при удалении пункта – 0,706). Удовлетворительную степень надежности можно наблюдать в отношении шкал «Образ Я» (0,548, при удалении пункта – 0,634) и «Самоуправление и развитие» (0,499, при удалении пункта – 0,534). Наименее высокая надежность по шкале «Способность к конструктивным отношениям» (0,337) и шкале «Способность к вершинным переживаниям» (0,145). Это указывает на то, что большая часть шкал требует корректировки вопросов для повышения внутренней согласованности. Кроме того, для проверки надежности дополнительно важно использование метода тест-ретест, который не применялся на данном этапе работы.

Таблица 5

Результаты проверки надежности опросника ЛЗР

Оцениваемый показатель	Величина альфа Кронбаха	Рекомендуемые к удалению пункты	Величина альфа Кронбаха при удалении рекомендуемых к удалению пунктов
Тест в целом	0,780	–	–
Шкала 1 «Способность к конструктивным отношениям»	0,337	24	0,504
Шкала 2 «Образ «Я»	0,548	4	0,634
Шкала 3 «Самоуправление и саморазвитие»	0,499	49	0,534
Шкала 4 «Продуктивная активность и творчество»	0,762	–	–
Шкала 5 «Ответственная автономия»	0,699	6	0,706
Шкала 6 «Способность к вершинным переживаниям»	0,145	–	–

Оценка *конструктивной валидности* опросника проводилась путем сопоставления с помощью корреляционного анализа с использованием коэффициента Спирмена результатов тестирования по разработанному опроснику с результатами тестирования близких по содержанию отдельных показателей личностной зрелости методик, конструктивное содержание которых уже обосновано. С этой целью использовались методики: Опросник «Уровень развития субъектности личности» (УРСЛ) М. А. Щукиной [17], «Шкала психологического благополучия» (ШПБ) К. Рифф в адаптации Т. Д. Шевеленковой и Т. П. Фесенко [16], Тест-опросник личностной зрелости Ю. З. Гильбуха [3], Методика определения профессионального благополучия (МОПБ) Е. И. Рут [14] (табл. 6).

Таблица 6

Методики, используемые для проверки конструктивной валидности опросника ЛЗР

Методика	Описание
Опросник «Уровень развития субъектности личности» (УРСЛ) М. А. Щукиной	Методика направлена на психодиагностику уровня развития субъектности личности: включает 61 утверждение и 5 вариантов ответа (всегда, постоянно; часто, иногда, редко, никогда). Шкалы дифференцированной оценки субъектности личности: активность – реактивность (АР); автономность – зависимость (АЗ); целостность – неинтегративность (ЦН); опосредствованность – непосредственность (ОН); креативность – репродуктивность (КР); самооценочность – малоценность (СМ) [17]
Методика оценки профессионального благополучия (МОПБ) Е. И. Рут	Методика направлена на оценку профессионального благополучия, представляет собой опросник из 36 вопросов-утверждений и 5 вариантов ответов (1 – категорически не согласен; 2 – не согласен; 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен; 4 – согласен; 5 – совершенно согласен). Основные шкалы: «Автономность в профессиональной деятельности» (АПД); «Профессиональное развитие» (ПР), субшкалы – «Профессиональные цели» (ПЦ) и «Профессиональный рост» (ПРР); «Позитивные отношения с коллегами» (ПОК); «Профессиональное самопринятие» (ПС), субшкалы – «Удовлетворенность уровнем компетентности» (УУК) и «Удовлетворенность профессиональными достижениями» (УПД) [14]
Опросник личностной зрелости Ю. З. Гильбуха	Методика направлена на оценку профессионального благополучия, представляет собой опросник из 36 вопросов-утверждений и 5 вариантов ответов (1 – категорически не согласен; 2 – не согласен; 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен; 4 – согласен; 5 – совершенно согласен). Основные шкалы: «Автономность в профессиональной деятельности» (АПД); «Профессиональное развитие» (ПР), субшкалы – «Профессиональные цели» (ПЦ) и «Профессиональный рост» (ПРР); «Позитивные отношения с коллегами» (ПОК); «Профессиональное самопринятие» (ПС), субшкалы – «Удовлетворенность уровнем компетентности» (УУК) и «Удовлетворенность профессиональными достижениями» (УПД) [3]
Опросник «Шкала психологического благополучия» (ШПБ) К. Рифф	Методика оценивает психологическое благополучие и состоит из 84 вопросов и 6 вариантов ответов (1 – абсолютно не согласен; 2 – не согласен; 3 – скорее не согласен; 4 – скорее согласен; 5 – согласен; 6 – абсолютно согласен). Измерение психологического благополучия происходит по шести основным шкалам: положительные отношения с другими (ПО), автономия (А), управление средой (УС), личностный рост (ЛР), цель в жизни (ЦЖ) и самопринятие (СП); а также трем дополнительным шкалам: баланс аффекта (БА), осмысленность жизни (ОЖ), человек как открытая система (ЧОС) [16]

Результаты корреляционного анализа показали конструктивную валидность методики, что подтверждают выраженные взаимосвязи как общего показателя ЛЗР (см. рис. 3, табл. 7), так и всех его структурных элементов, с большей частью шкал эталонных методик. Общий показатель личностной зрелости статистически значимо коррелирует ($p < 0,01$) с общими показателями других методик: Субъектность личности ($r_s = 0,761$); Профессиональное благополучие ($r_s = 0,649$); Психологическое благополучие ($r_s = 0,761$). Наибольшее число корреляционных связей показали шкалы «Продуктивная активность и творчество», «Ответственная автономия» и «Саморазвитие и самоуправление», которые можно считать ядром опросника и, соответственно, основой личностной зрелости руководителя. При этом такие компоненты методики, как «Способность к конструктивным отношениям», «Способность к вершинным переживаниям», «Образ Я» продемонстрировали меньшее количество связей и, возможно, требуют доработки с точки зрения состава шкал, содержания и количества пунктов.

Стоит отметить, что ни одна шкала из методики Ю. З. Гильбуха не показала значимых связей не только с показателями методики ЛЗР, но и со шкалами других методик. При этом содержательно показатели по методике Ю. З. Гильбуха во многом соотносятся с другими шкалами. Например, шкалы «Мотивация достижений» и «Профессиональное развитие», «Чувство гражданского долга» и «Способность к вершинным переживаниям» и др. Однако форма методики Ю. З. Гильбуха значительно отличается от остальных. Наличие большого количества вариантов ответов (7 ответов) и их содержание, отражающее конкретные ситуации, преимущественно вызывало трудности у респондентов.

Таблица 7

**Результаты корреляционного анализа между шкалами опросника ЛЗР
и показателями других методик**

№	Показатели личностной зрелости	СКО	ОЯ	СС	ПАТ	ОА	СВП	ЛЗР
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Опросник М. А. Шукиной «Уровень развития субъектности личности» (УРСЛ)								
1	АР	-0,095	0,473**	0,443*	0,635**	0,592**	0,076	0,634**
2	АЗ	-0,094	0,633**	0,375*	0,716**	0,729**	0,159	0,786**
3	ЦН	0,318	0,039	0,399*	0,461**	0,217	0,142	0,380*
4	ОН	-0,034	0,329	0,430*	0,743**	0,564**	-0,008	0,593**
5	КР	-0,094	0,329	0,485**	0,740**	0,574**	0,255	0,717**
6	СМ	-0,200	0,514**	0,477**	0,619**	0,505**	0,067	0,613**
7	С	-0,071	0,489**	0,523**	0,825**	0,619**	0,086	0,761**
Методика оценки профессионального благополучия Е. И. Рут (МОПБ)								
1	АПД	-0,228	0,645**	0,171	0,414*	0,713**	0,005	0,503**
2	ПС	-0,062	0,413*	0,253	0,471**	0,450**	-0,257	0,439*
3	УУК	-0,138	0,386*	0,252	0,618**	0,566**	-0,028	0,567**
4	УПД	-0,084	0,347	0,347	0,240	0,222	-0,336	0,207
5	ПР	-0,065	0,301	0,511**	0,804**	0,597**	0,060	0,692**
6	ПРТ	-0,032	0,305	0,452**	0,720**	0,550**	0,068	0,662**
7	ПЦ	-0,047	0,229	0,553**	0,742**	0,540**	0,101	0,646**
8	ПОК	0,053	-0,124	-0,100	0,066	-0,085	0,117	0,062
9	ПРБ	-0,104	0,454**	0,385*	0,670**	0,657**	-0,076	0,649**
Опросник личностной зрелости Ю. З. Гильбуха								
1	МД	-0,099	0,308	0,259	0,237	0,235	-0,244	0,205
2	ОЯ	0,145	0,187	0,212	0,014	0,136	-0,212	0,130
3	ЧГД	0,008	-0,171	0,172	0,051	0,035	0,143	0,126
4	ЖУ	0,056	0,102	0,251	0,034	-0,025	-0,037	0,087
5	СПБ	0,001	-0,028	0,093	0,042	0,047	-0,085	0,074
6	ЛЗ	0,023	0,138	0,242	0,107	0,143	-0,084	0,174
Опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф (ШПБ)								
1	ПО	0,258	0,079	0,014	0,259	0,065	0,085	0,223
2	А	-0,320	0,742**	0,406*	0,606**	0,816**	-0,002	0,689**
3	УС	-0,035	0,357*	0,401*	0,548**	0,383*	-0,281	0,426*
4	ЛР	-0,130	0,365*	0,462**	0,803**	0,477**	0,023	0,659**
5	ЦЖ	-0,129	0,369*	0,427*	0,557**	0,362*	-0,206	0,465**
6	С	-0,018	0,333	0,244	0,421*	0,529**	0,101	0,498**
7	ПСБ	-0,100	0,470**	0,519**	0,704**	0,615**	-0,057	0,682**
8	БА	-0,087	-0,374*	-0,340	-0,592**	-0,534**	-0,144	-0,623**
9	ОЖ	-0,121	0,338	0,464**	0,571**	0,365*	-0,128	0,480**
10	ЧОС	0,098	0,105	0,138	0,514**	0,181	0,003	0,394*

Примечание: **. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя); *. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

ЛЗР – общий показатель личностной зрелости руководителя; С – общий показатель субъектности; ПРБ – общий показатель профессионального благополучия; ЛЗ – общий показатель личностной зрелости; ПСБ – общий показатель психологического благополучия; СКО – способность к конструктивным отношениям; ОЯ – образ Я, СС – самоуправление и саморазвитие; ПАТ – продуктивная активность и творчество; ОА – ответственная автономия; СВП – Способность к вершинным переживаниям; АР – Активность-Реактивность; АЗ – Автономность – зависимость; ЦН – целостность – неинтегративность; ОН – опосредованность – непосредственность; КР – креативность – репродуктивность; СМ – самоценность – малоценность; АПД – автономия в профессиональной деятельности; ПС – профессиональное самопринятие; УУК – удовлетворенность уровнем компетентности; УПД – удовлетворенность профессиональными достижениями; ПР – профессиональное развитие; ПРР – профессиональный рост; ПЦ – профессиональные цели; ПОК – позитивные отношения в коллективе; МД – мотивация достижений; ОЯ – отношение к собственному Я; ЧГД – чувство гражданского долга; ЖУ – жизненная установка; СПБ – способность к психологической близости с другим человеком; ПО – позитивные отношения; А – шкала в методике ШПБ «Автономия»; УС – управление средой; ЛР – личностный рост; ЦЖ – цели в жизни; С – самопринятие; БА – баланс аффекта; ОЖ – осмысленность жизни; ЧОС – человек как открытая система

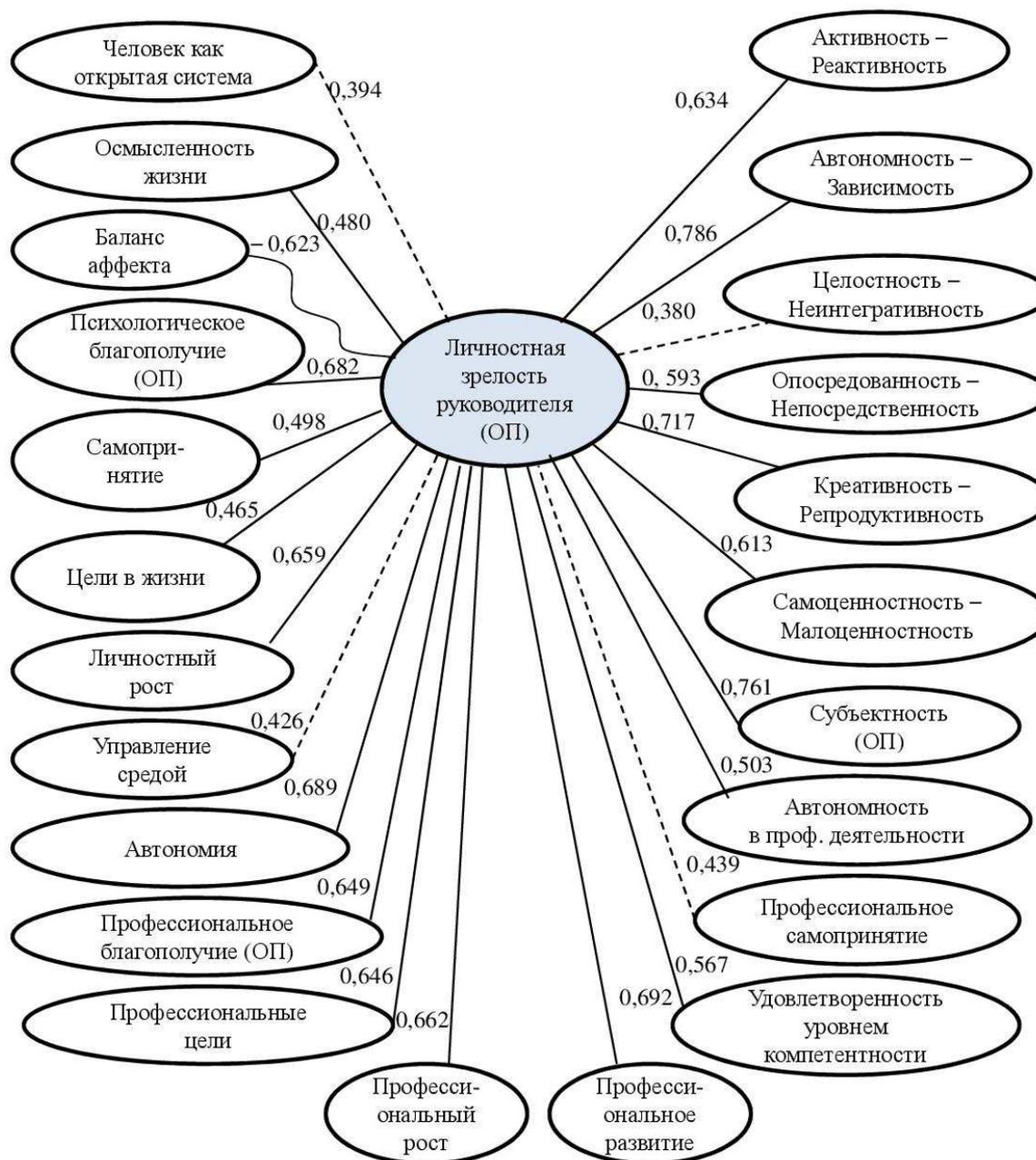
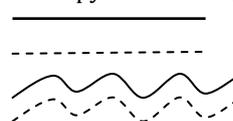


Рис. 3. Результаты корреляционного анализа взаимосвязей общего показателя опросника ЛЗР и шкал эталонных методик для проверки его конструктивной валидности, где:

Взаимосвязь прямая и значимая $p \leq 0,01$
 Взаимосвязь прямая и значимая $p \leq 0,05$
 Взаимосвязь обратная и значимая $p \leq 0,01$
 Взаимосвязь обратная и значимая $p \leq 0,05$



В рамках психометрической проверки проводилась оценка критериальной валидности опросника ЛЗР. Для этого была осуществлена проверка связей результатов тестирования по опроснику ЛЗР с профессионально-демографическими характеристиками респондентов. Результаты анализа различий с помощью критериев Манна – Уитни и Краскала – Уоллиса показали отсутствие каких-либо статистически значимых различий по опроснику ЛЗР между группами респондентов с разными профессионально-демографическими характеристиками, а корреляционный анализ с помощью коэффициента Спирмена продемонстрировал отсутствие значимых связей социально-демографических характеристик участников исследования практически со всеми показателями методики ЛЗР, а также показателям других методик. Исключение составили шкалы, отражающие позитивные отношения в методиках МОПБ и ШПБ и имеющие обратные корреляции с возрастом респондентов ($r_s = -0,512, p < 0,01$ для шкалы «Позитивные отношения в коллективе» и $r_s = -0,421, p < 0,05$ для шкалы «Позитивные отношения»). Это может говорить о том, что чем выше возраст

руководителя, тем он более закрыт, дистанцирован и менее ориентирован на построение доверительных, близких взаимоотношений. Аналогичный результат по шкале «Человек как открытая система» в методике ШПБ ($r_s = -0,562$, $\rho < 0,01$), что также свидетельствует о большей закрытости, консервативности, неготовности к новым контактам при увеличении возраста.

В целом отсутствие взаимосвязей между оценкой личностной зрелости и профессионально-демографическими характеристиками (пол, возраст, стаж управления, масштаб управления, уровень управления) руководителей требует дополнительной проверки, поскольку полученный результат может быть отражением специфики выборки, а может быть связан с фундаментальной чертой зрелости личности – ее принципиальной недетерминированностью опытом и социальным статусом личности, а обусловленностью именно особенностями самой личности.

Заключение

Опросник «Личностная зрелость руководителя» разработан для применения в профессиональной деятельности HR-менеджеров, генеральных управляющих и собственников компаний, карьерных консультантов, тренеров, коучей, психологов-консультантов в качестве инструмента психологической оценки личностной зрелости руководителей. Опросник содержит 50 пунктов, направленных на оценку 25 показателей зрелости, сгруппированных в шесть шкал: «Способность к конструктивным отношениям», «Образ Я», «Самоуправление и саморазвитие», «Продуктивная активность и творчество», «Ответственная автономия», «Способность к вершинным переживаниям». Первичная апробация и психометрическая проверка разработанного опросника ЛЗР позволили получить пилотные данные о его валидности и надежности, требующие дальнейшей проверки на большей выборке. В результате проведения психометрической проверки были выработаны рекомендации по уточнениям пилотажной версии опросника ЛЗР в части изменения содержания ряда пунктов, реструктуризации шкал, выработки системы оценки ответов, учитывающей профессионально важные компоненты личностной зрелости. Кроме того, на данном этапе было выявлено отсутствие связи личностной зрелости руководителя с его профессионально-демографическими характеристиками. Это является поводом для последующих исследований и поиска факторов, оказывающих влияние на формирование личностной зрелости.

Список литературы

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. СПб. : Питер, 2010. 272 с.
2. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / под ред. Д. И. Фельдштейна. М. : Ин-т практ. психологии, 2010. 398 с.
3. Гильбух Ю. З. Тест-опросник личностной зрелости. Киев : НПЦ «Психодиагностика и дифференцированное обучение», 1994. 24 с.
4. Дидык Н. М. Личностная зрелость как акме личности психолога профессионала. URL: <http://www.infolibrary.com.ua/libs/stattya/3236-osobistisna-zrilst-jak-akme-osobistosti-psihologa-profesionala.html> (дата обращения: 15.04.2017)
5. Журавлев А. Н. Социально-психологическая зрелость: обоснование понятия // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 2. С. 45–54.
6. Куликов Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов: хрестоматия. СПб. : Питер, 2009. 232 с.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Книга по требованию, 2011. 352 с.
8. Маслоу А. По направлению к психологии бытия. М. : Эксмо-Пресс, 2012. 272 с.
9. Никифоров Г. С. Здоровая личность. СПб. : Речь, 2013. 400 с.
10. Олпорт Г. Становление личности: избранные труды. М. : Смысл, 2009. 609 с.
11. Петровский В. А. Наука личности: четыре объекта общей персонологии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 1. С. 21–39.
12. Роджерс К. Р. Становление личности: взгляд на психотерапию. М. : Ин-т общегуманит. исследований, 2016. 258 с.
13. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2012. 713 с.
14. Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки : дис. ... магистра. СПб. : СПбГУ, 2016. 172 с.
15. Фромм Э. Человек для самого себя. М. : АСТ, 2016. 320 с.
16. Шevelenkova Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95–129.
17. Щукина М. А. Опросник «Уровень развития субъектности личности (УРСЛ)». Руководство по применению : метод. пособие. Тюмень : Изд-во Тюмен. гос. ун-та, 2005. 35 с.
18. Эриксон Э. Детство и общество. М. : Речь, 2011. 416 с.
19. Ялом И. Истории для души. М. : Эксмо, 2013. 832 с.
20. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М. : Римис, 2008. 608 с.

"Manager Personal maturity": development and initial psychometric testing of the questionnaire

A. S. Smeltsova¹, M. A. Shchukina²

¹project manager for the selection of top managers, career consultant, the company "TOP Recruiting".
Russia, St. Petersburg.

²Doctor of psychological sciences, head of the Department of general, age and differential psychology, St. Petersburg State Institute of Psychology and Social work. Russia, St. Petersburg.

Abstract: The article analyzes the results of testing a new psychodiagnostic tool for assessing the level and structure of personal maturity of managers – the questionnaire "Manager Personal maturity" (MPM). The conceptual basis of the questionnaire was a theoretical model of personal maturity, formed on the basis of content analysis of psychological studies of maturity in the works of domestic and foreign authors. In the structure of the presented model there are 25 components of maturity, grouped into six scales: Ability to constructive relations, Image of I, Self-government and self-development, Productive activity and creativity, Responsible autonomy, Ability to vertex experiences. The manifestation of the maturity of the individual in designing the items of the questionnaire were written in the context of the implementation of professionally important tasks of the manager. The relevance of the selected criteria for the maturity of leadership was confirmed in a survey of experts from the field of management, the assessment of which is necessary to ensure the effectiveness of the modern leader of the components of personal maturity coincided with those in the psychological literature. Initial check of the questionnaire on the sample of heads of commercial and public organizations showed preliminary psychometric reliability and validity of the questionnaire. The lack of connection of personal maturity of the head with his professional and demographic characteristics is revealed, which indicates the independence of the factor of personal maturity in ensuring professional efficiency. However, to confirm the identified characteristics of the questionnaire and its standardization it is necessary to expand the sample of psychometric justification. As a result of psychometric testing, ways have been worked out to clarify the pilot version of the MPM questionnaire in terms of changing the content of a number of items, restructuring the scales, developing an evaluation system that takes into account professionally important components of personal maturity.

Keywords: personal maturity, manager, psychodiagnostic questionnaire, reliability, validity.

References

1. Anan'ev B. G. *O problemah sovremennogo chelovekoznaniya* [On the problems of modern human consciousness]. SPb. Piter. 2010. 272 p.
2. Bozhovich L. I. *Problemy formirovaniya lichnosti: izbrannyye psichologicheskyye trudy* [Problems of personality formation: selected psychological works] / ed. D. I. Feldstein. M. In-t of practical psychology. 2010. 398 p.
3. Gil'buh YU. Z. *Test oprosnik lichnostnoy zrelosti* [Test-questionnaire of personal maturity]. Kyiv. SPC "Psychodiagnosics and differentiated training". 1994. 24 p.
4. Didyk N. M. *Lichnostnaya zrelost' kak akme lichnosti psihologa professionala* [Personal maturity as an acme of the professional psychologist's personality]. Available at: <http://www.info-library.com.ua/libs/stattya/3236-osobistisna-zrilist-jak-akme-osobistosti-psihologa-profesionala.html> (date: 15.04.2017)
5. Zhuravlev A. N. *Social'no psichologicheskaya zrelost': obosnovanie ponyatiya* [Social psychological maturity: the rationale for the concept] // *Psichologicheskij zhurnal – Psychological journal*. 2007, vol. 28, No. 2, pp. 45–54.
6. Kulikov L. V. *Psichologiya lichnosti v trudah otechestvennykh psichologov: hrestomatiya* [Psychology of personality in the works of domestic psychologists: reader]. SPb. Piter. 2009. 232 p.
7. Leont'ev A. N. *Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality]. M. Kniga po trebovaniyu (Book on demand). 2011. 352 p.
8. Maslow A. *Po napravleniyu k psichologii bytiya* [Toward a psychology of being]. M. Exmo Press. 2012. 272 p.
9. Nikiforov G. S. *Zdorovaya lichnost'* [Healthy personality]. SPb. Rech. 2013. 400 p.
10. Allport G. *Stanovlenie lichnosti: izbrannyye trudy* [Formation of personality: selected papers]. M. Smysl. 2009. 609 p.
11. Petrovskiy V. A. *Nauka lichnosti: chetyre ob'ekta obshchey personologii* [Science of personality: four objects of general personology] // *Psichologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ehkonomiki – Psychology. Journal of Higher School of Economics*. 2012, vol. 9, No. 1, pp. 21–39.
12. Rodzhers K. R. *Stanovlenie lichnosti: vzglyad na psichoterapiyu* [Formation of personality: a perspective on psychotherapy]. M. Institute of general humanitarian studies. 2016. 258 p.
13. Rubinshteyn S. L. *Osnovy obshchey psichologii* [Fundamentals of general psychology]. SPb. Piter. 2012. 713 p.
14. Rut E. I. *Professional'noe blagopoluchiye sotrudnikov kommercheskih organizatsiy: kriterii i metodika ocenki: dis. ... magistra* [Professional well-being of employees of commercial organizations: criteria and methods of evaluation: master's dis.]. SPb. St. Petersburg State University. 2016. 172 p.
15. Fromm E. H. *Chelovek dlya samogo sebya* [Man for himself]. M. AST. 2016. 320 p.

16. Shevelenkova T. D. *Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnyh koncepcij i metodika issledovaniya)* [Psychological well-being of personality (a review of basic concepts and methods of research)] // *Psihologicheskaya diagnostika – Psychological diagnostics*. 2005, No. 3, pp. 95–129.
17. SHCHukina M. A. *Oprosnik «Uroven' razvitiya sub"ektnosti lichnosti (URSL)»*. *Rukovodstvo po primeneniyu : metod. posobie* [The questionnaire "The level of development of subjectivity of a person (PSDL)". Application guide: method. tutorial]. Tyumen. Publishing house of Tyumen State University. 2005. 35 p.
18. Erikson E. *Detstvo i obshchestvo* [Childhood and society]. M. Speech. 2011. 416 p.
19. Yalom I. *Istorii dlya dushi* [The history of soul]. M. Eksmo. 2013. 832 p.
20. Yalom I. *Ehkzistencial'naya psihoterapiya* [Existential psychotherapy]. M. Rimis. 2008. 608 p.