



The article deals with emotional and value attitude of the six social groups' representatives towards morality and responsibility. The particular emphasis is placed upon identification of the categorial status of morality and responsibility which hold the unique place in the human value system. Also, the article confirms the appropriateness of study of a person's values and value systems as the basic elements of moral conscience. Having analyzed and generalized the results of his own research conducted with the use of such psychodiagnostic procedures as the color metaphor method and M. Rokeach's value system research method, the author expresses his opinion on this issue. The total number of the selected people is 417. The psychodiagnostic complex allowed revealing the specific character of the content of the respondents' emotional and value attitude towards morality and responsibility in each of the six social groups.

Key words: emotional and value ratio, morality, responsibility, anking of values.

References

1. Kalistratov P. U. *Otvetstvennost' kak vazhneyshaya npravstvennaya determinanta* (Responsibility as a

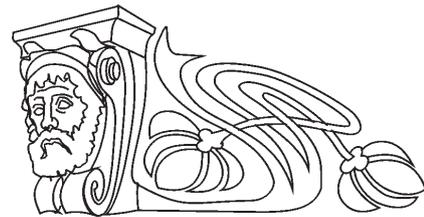
problematic area of psicologia). *Evropeyskiy zhurnal sotsialnykh nauk* (European Social Science Journal), 2012, vol. 13 (16), pp. 22–31.

2. Drozhzhina N. B. Spetsifika predstavleniy o npravstvennom cheloveke u yunoshey i devushek s razlichnymi psikhologicheskimi osobennostyami lichnosti (Specificity of ideas about the moral man young-necks and girls with different psihonevrologicheskij peculiarities of the personality). *Sovremennye gumanitarnye issledovaniya* (Modern Humanities research), 2005, no. 4, pp. 217–220.
3. *Psikhologicheskie testy: v 2 t.* Pod red. A. A. Karelina (Psychological tests: in 2 vol. Ed. by A. A. Karelin). Moscow, 2000, vol. 1, pp. 25–29.
4. Nemov R. S. *Psihologiya: v 3 kn. Kn.1. Obshchie osnovy psikhologii: uchebnik dlya stud. vyssh. ped. ucheb. zavedeniy* (Psychology: in 3 book. Book 1: General principles of psychology: textbook for stud. to enter.). Moscow, 2007. 687 p.

УДК 159.6

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВРЕМЕНИ И ОСОБЕННОСТИ ВРЕМЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ УСПЕШНЫХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Карелин Андрей Александрович –
доцент кафедры консультативной психологии,
Саратовский государственный университет
E-mail: karelinaa@mail.ru



В статье рассматривается взаимосвязь структуры психологического времени со структурой личности, описываются особенности временной перспективы успешных сотрудников организации в сравнении с менее успешными. Анализируется сложившееся в науке XX в. представление об относительности времени и обосновывается возможность дифференцированного изучения психологического времени различных структурных элементов личности. Автор подчеркивает необходимость применения системного подхода как в теоретических, так и эмпирических исследованиях психологического времени личности. Обсуждается возможная функциональная динамика структуры психологического времени личности. В эмпирическом исследовании раскрыты особенности структуры временной перспективы успешных и неуспешных сотрудников организации. Автор обсуждает использование на практике полученных в исследовании результатов и возможность создания тренинга развития временной перспективы личности.

Ключевые слова: структура психологического времени, временная перспектива, структура личности, системный подход.

Внимание исследователей к феномену времени (в том числе и психологическому вре-

мени) определяется пониманием роли и места изменения как характеристики объекта исследования. Ньютоновская концепция времени, восходящая к Аристотелю, рассматривает изменение как преходящий, переходный процесс и центральную роль отводит анализу равновесия, устойчивости любой системы. Иная концепция времени, развивающая точку зрения Гераклита, предполагает, что изменения происходят постоянно и все объекты являются, прежде всего, процессами и, следовательно, имеют временную специфику. Возникшее в XX в. представление об относительности времени и пространства, их зависимости от особенностей и состояния объекта исследования позволило сформулировать идею множественности времён. В современной науке утвердилось понимание, что для разных объектов нашей вселенной время течет по-разному и может обладать рядом несовпадающих характеристик.

Проблема «человек и время» была предметом исследования как отечественных, так



и зарубежных авторов, которые относятся к разным научным школам и направлениям (К. А. Абульханова, Т. Н. Березина, Е. И. Головаха, А. А. Кроник, С. В. Ковалев, Т. А. Нестик, W. Lens, P. G. Zimbardo и др.) [1–5]. Один из аспектов психологического времени – отношение к будущему, временная перспектива будущего – является предметом изучения в ряде работ известных ученых (J. Kelly, J. McGrath) [6].

Цель нашего исследования – анализ структуры временной перспективы как аспекта психологического времени личности успешных и менее успешных сотрудников организации. В работах, посвященных исследованию психологического времени личности, структура его описывается таким образом, словно элементы структуры не зависят от особенностей личности и субъекта деятельности. На наш взгляд, описание структуры психологического времени личности должно опираться на понимание структуры самой личности. Психологическое время личности продуктивно рассматривать как интегральное или системное качество сложно организованной системы личности.

Если обратиться к пониманию личности в различных психологических теориях, то можно отметить, что большинство из них описывают личность как внутренне дифференцированное и имеющее определенную структуру образования. У З. Фрейда структура личности представлена такими элементами как Id (Оно), Ego (Я) и Super-Ego (Супер-Я). К. Г. Юнг выделяет комплексы и архетипы коллективного бессознательного, описывая личностную организацию. К. Роджерс рассматривает изменение личности как результат нового соотношения между Я-реальным и Я-идеальным. У Э. Берна структура личности – это результат различной конфигурации состояний Родителя, Взрослого и Дитя. Р. Ассаджиоли называет структурные элементы личности субличностями (subpersonality) и описывает терапевтический процесс как изменение соотношения между ними. Он опирается на представление, что личность человека состоит из многих отдельных «Я» – субличностей. Последние возникают и формируются на разных этапах развития человека. Субличности обладают относительной самостоятельностью и независимостью, проявляясь как динамические подструктуры личности. Р. Бендлер и Д. Гриндер пишут, что «большинство терапевтических школ учат вас тому, как организовать свои части» [7, с. 78]. Они именуют структурные элементы личности частями и говорят о «решительной части», «творческой части», «части отвечающей за переадресацию» и т. д.

Модель структуры личности, обобщающую теоретические и эмпирические исследования данного психологического конструкта, была предложена С. В. Ковалевым [2]. Он использует в качестве структурной единицы психического Самостоятельные единицы сознания (СЕС) [2], рассматривая их как субъективный механизм регуляции любого вида деятельности, которой человек стремится овладеть. Первоначально это происходит на уровне сознания, но по мере овладения деятельностью механизм ее регуляции становится неосознаваемым. Так возникают СЕС. В психологии их часто называют вторичными автоматизмами или навыками [8]. С. В. Ковалев говорит о том, что существующее многообразие СЕС иерархически организовано. Он выделяет четыре уровня: идентичности, субличностей, частей и субчастей. Уровень идентичности – самый обобщенный уровень организации личности. Идентичность включает в себя определенный набор субличностей. Структурными элементами субличности являются части, а структурными элементами частей – субчасти. Отдифференцировать в процессе эмпирического исследования элементы одного уровня от другого можно различными способами, например, используя известную методику «Кто Я?». Среди ответов на данный вопрос можно выделить несколько ролевых характеристик, с которыми человек себя идентифицирует. Эти характеристики составляют уровень идентичности. Уровню субличностей соответствуют характеристики, которые отвечают на вопрос «Какой Я?». Части личности сообщают о том «Что Я делаю», именно по этому признаку их можно узнать. Субчасти это те ответы, которые сообщают нам о том «Что Я чувствую». С. В. Ковалев рассматривает психологическую проблему как следствие нарушения иерархии уровней организации личности. В силу различных причин доминантную позицию («бразды правления») может занять любой структурный элемент, например какая-либо часть или субчасть личности. С точки зрения анализа структуры психологического времени, нарушение иерархии уровней будет проявляться в трансформации психологического времени личности, оно обретет те качества, которые присущи доминирующему в данный момент элементу структуры личности.

Опора на представление о сложной структурной организации личности, многообразии и функциональной специфичности ее элементов (идентичностей, субличностей, частей и субчастей), понимание различия психологического возраста и особенностей психологического времени этих элементов позволяет нам рассматри-



вать время личности как результат интеграции психологического времени всех ее структурных составляющих. Личность в рамках системного подхода продуктивно рассматривать как систему, что позволяет психологическое время личности описать как системное качество со всеми специфическими особенностями. Важно подчеркнуть, что система в целом и ее системные качества не есть результат простого сложения подсистем с их различными свойствами. Системные свойства обладают рядом качественно новых особенностей, которые не присущи подсистемам самим по себе, а возникают как результат принадлежности к системе. Данные методологические положения теории систем позволяют описать некоторые динамические особенности психологического времени личности, которые связаны с ее процессуальной природой.

Связь успешности с особенностями временной перспективы сотрудников организации изучалась рядом ученых. В исследованиях У. Бенниса и Б. Нануса были выделены четыре ключевых качества успешных сотрудников и руководителей, среди них умение управлять вниманием своих коллег через создание яркого образа будущего [3]. Связь глубины временной перспективы и способности к долгосрочному планированию своей деятельности с эффективностью стратегического планирования в организации изучали А. Блюдорн и С. Феррис [9]. Они получили результаты, которые позволили сделать вывод, что долгосрочность временной перспективы сотрудников связана с величиной инвестиций в такие проекты, как, например, капитальное строительство.

Влияние личностных особенностей сотрудников и руководителей на умение планировать деятельность организации исследовал Т. Даса [3]. Он обнаружил, что сотрудники одной и той же организации, которые были ориентированы на отдаленное будущее, предпочитали долгосрочные интервалы планирования деятельности своего подразделения, а руководители, ориентированные на настоящее и ближайшее будущее, предпочитали краткосрочные планы. Ориентация руководителя на долгосрочную временную перспективу выражалась в высокой эффективности инвестиций, а руководители, предпочитающие краткосрочную стратегию, были способны успешно адаптироваться и эффективно утилизировать текущие изменения условий, в которых работает их подразделение. Умение руководителей организации работать с различными временными горизонтами, способность удерживать внимание своих подчиненных

на тактических задачах и стратегических целях организации положительно связаны с эффективностью деятельности организации [10].

В исследовании Т. А. Нестик [3] показана зависимость временной перспективы от ряда особенностей организационной культуры. Автор с помощью ряда методик обнаружил, что по сравнению с неуспешными руководителями (сотрудниками) успешные имеют более высокие показатели ориентации на будущее.

Наше исследование опирается на представления Ф. Зимбардо о строении временной перспективы личности [5]. Ученый выделяет пять временных ориентаций в структуре временной перспективы: негативное прошлое, позитивное прошлое, гедонистическое настоящее, фаталистическое настоящее, будущее. Ф. Зимбардо и его последователи считают, что людям свойственны предпочтения тех или иных временных ориентаций. В случае доминирования какой-либо временной ориентации у человека можно говорить о некоторых особенностях эмоционально-мотивационной составляющей его деятельности и можно указать на наличие у него определенных темпоральных особенностей. В рамках рассматриваемого подхода наряду с возможностью доминирования временных ориентаций выделяется «сбалансированная темпоральная ориентация», которая описывается как гармоничное сочетание ориентации человека на прошлое настоящее и будущее.

В нашем исследовании мы рассматриваем временную перспективу как совокупность субъективных представлений человека о его будущем, основанную на упорядоченных представлениях о прошлом и настоящем. В проведенном эмпирическом исследовании мы изучали особенности структуры временной перспективы сотрудников двух групп одной организации: в первую входили сотрудники успешные в своей профессиональной деятельности (по объективным результатам), во вторую – значительно менее успешные. Объектом исследования являлась временная перспектива, предметом – структура временной перспективы успешных сотрудников.

В исследовании проверялась гипотеза о том, что в структуре временной перспективы успешных сотрудников доминируют временные ориентации будущего и позитивного прошлого, а в структуре временной перспективы неуспешных сотрудников доминируют временные ориентации негативного прошлого и фаталистического настоящего. Выборка испытуемых составила 41 человек: 22 человека – успешные сотрудники организации; 19 человек – неуспешные сотруд-



ники той же организации. Возраст участников исследования от 22 до 36 лет.

Исследование проводилось с помощью опросника Ф. Зимбардо по временной перспективе (Zimbardo time perspective inventory, ZTPI). Испытуемые оценивали утверждения опросника ZTPI по шкале от «совершенно неверно» (1 балл) до «совершенно верно» (5 баллов). По результатам ответов определялась выраженность временных ориентаций в структуре временной перспективы каждого испытуемого. Далее вычислялось среднее значение каждой временной ориентации по группам (успешные сотрудники и менее успешные сотрудники). В итоге мы получили структуру временной перспективы каждой из выделенных нами групп сотрудников организации. Доминирование временных ориентаций в структуре временной перспективы определялось по количеству баллов, полученных по каждой временной ориентации.

Результаты исследования: в группе успешных сотрудников (среднее значение количества набранных баллов по каждой временной ориентации) наблюдалась выраженность: негативного прошлого – 1,9, позитивного прошлого – 4,1, гедонистического настоящего – 3,4, фаталистического настоящего – 2,1, будущего – 4,2. В группе менее успешных сотрудников: негативного прошлого – 3,9, позитивного прошлого – 2,4, гедонистического настоящего – 1,7, фаталистического настоящего – 3,8, будущего – 2,6.

Полученные результаты позволили подтвердить выдвинутую нами гипотезу: в структуре временной перспективы успешных сотрудников доминируют временные ориентации будущего и позитивного прошлого. В структуре временной перспективы неуспешных сотрудников доминируют временные ориентации негативного прошлого и фаталистического настоящего.

Список литературы

1. Абульханова К. А., Березина Т. Н. *Время личности и время жизни*. СПб., 2001. 304 с.
2. Ковалев С. В. *Как жить, чтобы жить, или Основы экзистенциального нейропрограммирования*. М., 2013. 239 с.
3. Нестик Т. А. *Отношение к времени в малых группах и организациях*. М., 2011. 296 с.
4. Lens W. Future time perspective : A cognitive-motivational concept // *Frontiers of motivational psychology* / eds. D. R. Brown, J. Veroff. N.Y., 1986. P. 173–190.
5. Zimbardo P. G., Boyd J. N. Putting time in perspective : A valid, reliable individual-differences metric // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 77. № 6. P. 1271–1288.

6. McGrath J. E., Kelly J. R. *Time in Human Interaction : Towards a Social Psychology of Time*. N.Y., 1986. 289 p.
7. Бендлер Р., Гриндер Д. *Рефрейминг : ориентация личности с помощью речевых стратегий*. Воронеж, 1995. 256 с.
8. Гиппенрейтер Ю. Б. *Введение в общую психологию : курс лекций*. М., 2000. 336 с.
9. Bluedorn A. C., Ferris S. P. Temporal depth, age, and organizational performance // *Fighting for time : Shifting boundaries of work and social life* / ed. by C. F. Epstein, A. L. Kalleberg. N.Y., 2004. P. 113–149.
10. Пригожин А. И. *Методы развития организации*. М., 2010. 279 с.

Structure of Psychological Time and Time Perspective Features of Successful Employees

A. A. Karelin

Saratov State University
83, Astrakhanskaya str., Saratov, 410012, Russia
E-mail: karelinaa@mail.ru

The article is focused on the relationship between the structure of psychological time and the structure of an individual. There are compared the features of the time-perspective of successful and unsuccessful employees. The idea of the relativity of time, typical for the science in the twentieth century, is analyzed and a differentiated study of psychological time and mental age of the various structural elements of personality is justified. Authors emphasizes the need for a systematic approach in both theoretical and empirical studies of psychological time of the individual. Possible structure of the functional dynamics of psychological time of an individual is discussed. Empirical study is revealed features of time-perspective structure of successful and unsuccessful employees. Authors discuss the practical use of the obtained in the study results. Also author emphasizes opportunities of create of time perspective training program.

Key words: structure of psychological time, time-perspective, personality structure, systematic approach.

References

1. Abul'khanova K. A., Berezina T. N. *Vremyalichnosti i vremyazhizni* (Time personality and life time). St.-Petersburg, 2001. 304 p.
2. Kovalev S. V. *Kak zhit, chtoby zhit, ili Osnovy ekzistentsial'nogo neiprogramirovaniya* (How to live to live, or fundamentals of existential neuroprogramming). Moscow, 2013. 239 p.
3. Nestik T. A. *Otnosheniye k vremeni v malykhgruppakh i organizatsiyakh* (Relationship with time in small groups and organizations). Moscow, 2011. 296 p.
4. Lens W. Future time perspective: A cognitive-motivational concept. *Frontiers of motivational psychology*. Eds. D. R. Brown, J. Veroff. New York, 1986, pp. 173–190.
5. Zimbardo P. G., Boyd J. N. Putting time in perspective: a valid, reliable individual-differences metric. *Journal of*

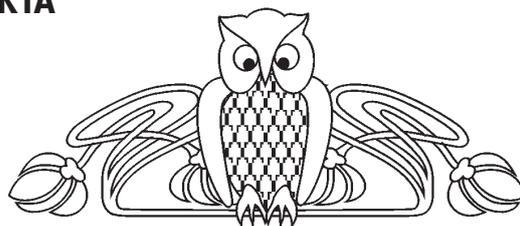


- Personality and Social Psychology*, 1999, vol. 77, no. 6, pp. 1271–1288.
6. McGrath J. E., Kelly J. R. Time in human interaction: towards a social psychology of time. New York, 1986. 289 p.
 7. Bandler R., Grinder D. *Reframing: Neuro linguistic programming and the transformation of meaning*. Paperback, 1983, 208 p. (Russ. ed.: *Refreiming: orientatsiya lichnosti s pomoshchyu rechevykh strategiy*. Voronezh, 1995. 256 p.).
 8. Gippenreiter Yu. B. *Vvedenie v obshchuyu psihologiyu: kurs lektciy* (Introduction to General Psychology. A course of lectures). Moscow, 2000. 336 p.
 9. Bluedorn A. C., Ferris S. P. Temporal depth, age, and organizational performance. *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*. Ed. by C. F. Epstein, A. L. Kalleberg. New York, 2004, pp. 113–149.
 10. Prigozhin A. I. *Metody razvitiya organizatsii* (Methods development organization). Moscow, 2010. 279 p.

УДК 159.9

ФЕНОМЕН ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА В СОЦИАЛЬНОМ ПСИХОАНАЛИЗЕ

Красильников Игорь Александрович –
кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии личности,
Саратовский государственный университет
E-mail: igor.krasilnikov@mail.ru



В статье рассматриваются взгляды социальных психоаналитиков А. Адлера, К. Г. Юнга, К. Хорни, Э. Эриксона, Г. Салливана в аспекте понимания происхождения внутриличностных конфликтов. Подчеркивается, что неразрешенные внутренние конфликты связаны с невозможностью обеспечить базальную безопасность, преодолеть чувство стыда, вины, зависимости, ролевой неопределенности, отчужденности, отчаяния. Указывается, что чувство тревожности является абсолютным маркером внутриличностного конфликта. Внутренние конфликты являются результатом нарушенных межличностных отношений; неосознаваемые конфликты препятствуют дальнейшему социально-психологическому развитию личности. Неконструктивной формой разрешения внутренних конфликтов личности является обобщенная стратегия агрессивности, враждебности по отношению к социальному миру; разрешение конфликта возможно на пути развития самости, усиления роли подавленных эмоциональных проявлений сознания и поведения, вскрытия своих фальшивых ролей. В процессе развития самости интуиция играет важную роль. Осознание архетипов помогает понять и принять некоторые негативные характеристики своей личности и выработать адекватные стратегии поведения.

Ключевые слова: чувство неполноценности, угроза безопасности, гендерно-ролевой конфликт, развитие самости.

Развитие классического психоанализа привело к появлению целой плеяды социальных психоаналитиков, которые считали, что главным в детерминации внутренних конфликтов личности является не биологический, а социокультурный фактор. В рамках данной статьи мы попытаемся отразить представления о личности и ее внутренних конфликтах ведущих представителей данного научного направления. Исследования внутренних конфликтов лично-

сти, изучение детерминант их возникновения и разрешения актуальны, прежде всего, в теоретическом аспекте, в силу того, что данная проблема трудно поддается системному осмыслению в психологии личности, поэтому приходится идти от анализа частных концепций к обобщенным выводам.

Ярким представителем социального психоанализа является А. Адлер. Его научные взгляды возникли на основе широкой психотерапевтической практики с лицами, имеющими трудности социально-психологической адаптации к сложным жизненным ситуациям. Согласно его представлениям, наличие физических дефектов и сравнение их с качествами других людей приводит к чувству неполноценности, собственной слабости, бессилию. Внутриличностный конфликт здесь рассматривается как столкновение понимания своих реальных качеств с идеальными, которые «навязываются» обществом. Неконструктивными формами разрешения этого конфликта является компенсаторная мотивация к перфекционизму, к превосходству над другими, что во многом, по мнению А. Адлера, генетически детерминировано. Такие личности постоянно стремятся занять более высокий статус, подтвердить свой престиж. Эта мотивация личного превосходства сопровождается борьбой, агрессивностью и манипулированием другими людьми. Затем эта мотивация трансформируется в стремление к личной власти. Высокая мотивация перфекционизма и сопровождающая склонность к сравнению себя