

*И.В. Михеева, Я.К. Смирнова*

# **Роль защитных механизмов психики в формировании мотивации формального лидерства в студенческой группе**

*I.V. Mikheeva, Ya.K. Smirnova*

# **The Role of Psychological Defense Mechanisms Which Form a Formal Leadership's Motivation in the Student Group**

Статья посвящена изучению роли защитных механизмов в формировании мотивации лидерства. Индивидуальный репертуар психологических защит рассматривается в контексте интрапсихической адаптации личности. Показывается, что мотивация лидерства со стороны защитных механизмов может носить адаптивный или дисбалансирующий характер. Эффективность и неэффективность лидерства определяется специфическим набором доминирующих защитных механизмов личности.

**Ключевые слова:** лидерство, мотивация, формальное лидерство, неформальное лидерство, студенческое самоуправление, эффективность лидера, мотивация лидерства, психологические защиты личности.

Социальный контекст жизнедеятельности человека проявляется в том, что на каждом этапе жизненного цикла развитие личности осуществляется в рамках функционирования той или иной группы, неотъемлемой характеристикой которой являются наличие структуры, внутригрупповых и межгрупповых связей и распределение функций, в том числе лидерских. Актуальность проблемы лидерства определяется спецификой современного общества, ориентированного на развитие и проявление индивидуальности, в котором эталоном выступает успешный, яркий, нестандартный лидер.

В условиях модернизации системы российского образования, когда в качестве важнейшего критерия качества рассматривается востребованность выпускников учебных заведений на рынке труда, лидерские качества определяются как необходимые компетенции современного специалиста. В этой связи развитие студенческого самоуправления как процесса, играющего важную роль в воспитании и подготовке будущих специалистов, заслуживает особого внимания. Эффективность управления организацией и деятельностью студенческих групп в большой степени зависит от того, насколько административные органы учебного

The article is devoted to research on a role of psychological defense mechanisms which form motivation leadership. Individual repertoire of psychological defense mechanisms was considered in the context of intrapsychic adaptation of person. It is shown that motivation of leadership by psychological defense mechanisms may have adaptive or unbalance character. Effectiveness and ineffectiveness of leadership defined by specific set of dominant defense mechanisms of the individual.

**Key words:** leadership, motivation, formal leadership, informal leadership, student government, effective leader, motivation of leadership, psychological defense mechanisms.

заведения могут влиять на формирование межличностных и групповых связей в студенческой среде.

Лидер характеризуется как человек, детерминирующий деятельность группы, оказывающий существенное влияние на поведение ее членов, способный объединять людей ради достижения какой-либо цели, за кем признают право принимать ответственное решение. Лидеры играют важную роль в формировании мировоззрения группы, ее внутренней структуры, а также в организации совместной деятельности, ее эффективности. В свою очередь, специфика группы обуславливает характер взаимоотношений лидера и группы, определяет особенности групповой динамики [1]. Следовательно, выявление лидеров внутри каждой студенческой учебной группы, умение работать с ними являются важнейшими условиями, повышающими эффективность образовательного процесса в целом.

Как показывает исследование, проведенное под нашим руководством в 2008 г. М. Шашковой, выпускницей факультета психологии Алтайского государственного университета (АлтГУ, Барнаул), чем ярче выражены лидерские качества у формальных лидеров (старост) учебных групп, тем более эффективной

является их деятельность. Лидерские качества – это выраженные коммуникативные умения и навыки, высокоразвитое чувство ответственности, целеустремленность и ориентация на результат. Эффективные лидеры демонстрируют высокую эмоциональную устойчивость, что проявляется в умении контролировать свои эмоции, не бояться трудностей и сопутствующих переживаний. Неэффективные формальные лидеры обнаруживают повышенную конфликтность, отсутствие готовности оценивать и принимать себя в качестве лидера, трудности в установлении контакта с группой, склонность к самообвинению в случае неудач.

Однако эффективность деятельности группы определяют не только уровнем развития тех или иных личностных качеств лидера, но и конкретной ситуацией взаимодействия, а также спецификой мотивации участников, в том числе мотивации лидерства.

Исследование мотивационного аспекта, на наш взгляд, позволит более глубоко понять феномен лидерства. От того, какие потребности инициируют доминирующее поведение, какие мотивы реализуются посредством такого поведения, зависит то, какие личностные качества проявляются во взаимоотношениях лидера с членами группы, насколько выражено желание удерживать лидерскую позицию, как будет осуществляться постановка целей и мобилизация членов группы на их реализацию, а следовательно, и эффективность лидера как таковая.

Человек, осознанно заявляющий себя на позицию лидера, практически всегда действует целенаправленно и мотивированно. В случае формализации лидерства (выборы и назначение старост учебных групп администрацией факультетов, наделение их властными полномочиями) именно специфика мотивов, движущих студенческими лидерами, будет определять эффективность взаимодействия членов группы и результативность совместной деятельности. Другими словами, лидеры влияют на социализацию индивидов, включенных в группу. Но это, как уже отмечалось выше, процесс двусторонний. У членов группы рано или поздно складывается общее мнение относительно того, как должен вести себя лидер и какие функции он должен выполнять. И последователи будут выбирать и удерживать только таких лидеров, которые соответствуют их ожиданиям и потребностям.

Наличие специфических потребностей, провоцирующих проявление лидерства, сталкивается с собственными мотивационными детерминантами у различных членов группы. Когда индивид и группа испытывают в одно и то же время различные потребности, и индивид не способен решить, какая из них доминирует, то возникает дисбаланс, который проявляется как неспособность индивида находить и поддерживать правильное равновесие между собой и остальным миром [2; 3]. Этот дисбаланс актуализирует проявление защитных механизмов психики,

призванных стабилизировать самоотношение личности через выстраивание специфических отношений с другими членами группы. Взаимосвязи защитного механизма и мотивации можно проследить, рассматривая их как звенья общей внутренней структуры регуляции поведения [4].

Кроме того, на наш взгляд, вполне вероятным является допущение, что лидерство как способ адаптации к новым социальным условиям, в частности студенческой среде, само по себе может являться формой защитного поведения. Эта гипотеза вытекает из эмпирического определения защитного механизма как некоего способа поддерживать равновесие между потребностями личности и окружающим миром, устанавливать контактную границу между субъектом и внешней средой. Именно эти задачи и решает человек, выбирая позицию лидера или последователя в ситуации включенности в групповое взаимодействие.

Таким образом, целью нашего исследования явилось изучение роли защитных механизмов в формировании мотивации лидерства у старост студенческих групп.

В исследовании приняли участие студенты факультета психологии и философии АлтГУ, из которых были составлены три группы: формальные лидеры (старосты студенческих групп), неформальные лидеры и последователи. В ходе исследования использовались следующие методы: стандартизированный многофакторный метод исследования личности, разработанный Л.Н. Собчик (дополнительная шкала «лидерство»); метод линейного шкалирования, статистические методы обработки данных (непараметрический критерий U-Манна – Уитни, факторный анализ по методу главных компонент, с применением Варимакс-вращения).

Исследование проводилось в рамках психо-семантического подхода к изучению мотивации и проходило в несколько этапов. В ходе первого этапа при факторизации семантических дескрипторов, релевантных теоретическим представлениям о мотивации лидерства (потребность во власти, в достижении, в аффилиации), нам удалось констатировать наличие у лидеров мотивов, отражающих потребности более частного характера: проявить себя, повысить интеллектуальный уровень, избежать критики со стороны, стремление к дружбе, желание контролировать происходящее, во всем быть первым, стремление к активной деятельной жизни, потребность улучшить свои результаты, вызвать ответную симпатию.

На втором этапе была выявлена взаимосвязь мотивов лидерства и защитных механизмов. Респонденты оценивали перцептуальную силу (интенсивность по 10-балльной шкале) выделенных нами мотивов посредством дескрипторов, отображающих содержание защитных механизмов в парадигме гештальт-терапии

(проекция, конфлюенция, интроекция и ретрофлексия) [5]. Для выявления статистически значимых различий между группами был использован непараметрический критерий U-Манна – Уитни.

Выявлено, что при оценке такого мотива, как «человек, который стремится получить ответную симпатию», неформальные лидеры чаще, чем последователи, соотносят его с потребностью действовать самостоятельно от группы ( $p=0,013$ ) – характерная черта такого защитного механизма, как эгоизм; формальные лидеры больше, чем последователи, связывают его с потребностью говорить по отношению к группе «я должен» ( $p=0,016$ ) – интроективный механизм.

При оценке мотива «человек, который стремится повысить свой интеллектуальный уровень» формальным лидерам больше, чем неформальным, свойственно детерминировать лидерское поведение потребностью предугадывать и реализовывать ожидания группы ( $p=0,050$ ) – специфическая черта интроективного защитного механизма.

Мотив «человек, который стремится к активной и деятельной жизни», неформальные лидеры больше, чем последователи, ассоциируют с потребностью критиковать поступки других ( $p=0,020$ ) – проекция; формальные лидеры больше, чем неформальные, отождествляют этот мотив с вероятностью проявления признаков самобичевания ( $p=0,046$ ) – признак ретрофлексивного механизма.

В нашем исследовании мы опирались на точку зрения А.М. Богомоловой и А.Г. Партновой, которые рассматривают индивидуальный репертуар психологических защит в контексте интрапсихической адаптации [6]. При этом любой защитный механизм может оказаться как ресурсным для адаптации, так и достаточно вредным, если он носит невротический характер. Поэтому, на наш взгляд, при анализе различий в структуре взаимосвязей мотивов лидерства и защитных механизмов у формальных и неформальных лидеров необходимо оценивать не только степень их выраженности, но и вклад в процесс интрапсихической адаптации, следовательно, и возможность изменения эффективности лидерского влияния.

Обнаружено, что ресурсные поведенческие стратегии в исследуемых группах представлены в меньшей степени. Это позволяет предположить, что защитные механизмы играют скорее дисбалансирующую роль в мотивации лидерства.

В частности, для формального лидерства в качестве дисбалансирующих факторов можно выделить: долженствовательную позицию, проекционные тенденции приписывания ожиданий, критичность оценок, перевод агрессии на других людей, сопровождающийся чувством вины за ее проявление, признаки самобичевания, тенденцию видеть в другом человеке соперника. Данное сочетание характеристик, связанных с теми или иными мотивами лидерства,

соотносится с параметрами неэффективного лидера, обнаруженными нами ранее. Это такие качества, как выраженная склонность к самообвинению, повышенная конфликтность, тревожность, гипертрофированное чувство долга.

В качестве ресурсной характеристики формального лидерства выступает способность отделять себя от группы и определять свои потребности, т.е. формальные лидеры демонстрируют хорошо развитые навыки дистанцирования от группы. Кроме того, формальные лидеры характеризуются выраженной способностью к прогнозированию. Таким образом, при описании формального лидера констатируется его самостоятельность, осознание собственных желаний, потребностей, целей и, что наиболее важно, готовность принять ответственность за свои поступки. Данное сочетание параметров соответствует характеристике высокоэффективного лидера.

Необходимо отметить, что дисбалансирующие аспекты защитных механизмов при условии повышения степени осознанности могут стать основой для развития адаптивных форм поведения лидера. Так, например, долженствовательная позиция может послужить отправной точкой для развития лидерской ответственности. Опираясь на умения проецировать собственное поведение на других, лидер может развивать прогностические и организационные способности, более эффективно строить интерперсональные отношения с последователями, учитывая по возможности потребности всех членов группы. Ярко выраженная конфлюенция позволяет лидеру, опираясь на желание, оставаться частью группы, повышать чувствительность в отношениях.

Таким образом, учитывая взаимосвязь защитных механизмов и мотивации лидерства, ту роль, которую защитные механизмы психики играют в регуляции лидерского поведения, мы, повышая степень осознания специфических защитных реакций, можем в целом повышать эффективность деятельности лидеров.

Для определения структуры взаимосвязей между исследуемыми переменными полученные данные, усредненные по мотивационным дескрипторам, были подвергнуты факторному анализу по методу главных компонент, с использованием Варимакс-вращения, при этом выявилось пять основных факторов, объясняющих 67% дисперсии.

Первый фактор (объясняет 20% дисперсии) отображает ведущую роль проективно-ретрофлексивного защитного механизма. В него вошли следующие поведенческие характеристики: «делать то, в чем он обвиняет других» ( $a=0,85$ ), «проявлять склонность к нанесению себе повреждений» ( $a=0,80$ ), а также такие показатели, как сильный образ Я, уверенность, прогностичность в сочетании с самоконтролем и самодисциплиной. В дискурсе нашего исследования совокупность данных защитных реакций можно рас-

смагивать как некий поведенческий паттерн, когда человек позволяет себе удовлетворять собственные потребности, только приписывая их группе и тем самым повышая их значимость.

Второй фактор (объясняет 17% дисперсии) отображает роль интроективного защитного механизма в мотивации лидерства. В него, наряду с такими качествами, как нормативность, позиция «я должен», социальная желательность, аффилиативность, сенситивность в интерперсональных отношениях, социальная активность, вошла характеристика «хорошо знать правила, нормы поведения в группе» ( $a = 0,93$ ). В контексте исследования лидерского поведения данный механизм объясняет, как через отказ лидера от реализации своих истинных потребностей проявляется его долженствовательная интенция, желание быть принятым группой, соблюдать нормативность поведения. Таким образом, мы наблюдаем тип поведения, когда лидер удерживает свои позиции только за счет отказа от собственных потребностей.

Третий фактор (объясняет 11% дисперсии) выявляет роль проекции в мотивации лидерства. Характеристика поведения «критиковать поступки других» ( $a = 0,74$ ) вошла в этот фактор, наряду с такими качествами, как избегание ответственности, ситуативное удовлетворение потребностей. Этот фактор отражает тип внутригруппового взаимодействия, когда лидер, приписывая свои собственные потребности группе и организуя совместную деятельность, тем самым снимает с себя ответственность за конечный результат.

Четвертый фактор (объясняет 11% дисперсии) констатирует участие такого защитного механизма, как конфлюенция, в формировании мотивации лидерства, при котором лидер склонен «считать, что его внутренние ощущения полностью соответствуют ощущениям других людей, и наоборот» ( $a = 0,74$ ). Эта характеристика вошла в четвертый фактор, наряду с такими качествами, как полная идентификация с группой, приверженность группе, аффилиационные тенденции. В этом случае регулятивный механизм действует таким образом, что человек полностью идентифицирует себя с группой и удовлетворяет потребности группы ради того, чтобы оставаться ее частью.

Пятый фактор (объясняет 8% дисперсии) отражает роль эгоизма в формировании мотивации лидерства. Фактор включает характеристики «ощущать разницу между своим и чужим мнением, желанием» ( $a = 0,75$ ), «позволять себе действовать самостоятельно от группы» ( $a = 0,57$ ), «испытывать страх, когда надо быть независимым» ( $a = -0,67$ ), наряду с такими показателями, как «творческое» приспособление к окружающему миру, отсутствие страха быть независимым. В контексте нашего исследования данный фактор отражает тип лидерского поведения, при котором человек хорошо осознает свои потребности и использует группу для их удовлетворения.

Дальнейший анализ полученных результатов основывается на допущении существования оптимального диапазона активности психологической защиты, характеризующего ее функционирование. Для выделения реальных отличий исследуемых групп на основе собственного факторного вклада каждого респондента была составлена пропорциональная латентно-структурная модель характеристики мотивации лидерства со стороны защитных механизмов. Анализ полученной модели показал, что процентное соотношение собственных факторных весов в группе формальных лидеров достигает максимального значения, затем их выраженность убывает от группы неформальных лидеров к группе последователей.

Можно утверждать, что у формальных лидеров в большей степени, чем у неформальных или последователей, актуализируются психологические защитные механизмы. Эта тенденция, с одной стороны, свидетельствует о выраженной потребности формальных лидеров достичь и сохранить гомеостатическое состояние, возможно, вследствие усиления дезадаптивного влияния психологических защит, с другой стороны, об увеличении диапазона интраадаптивных возможностей личности при условии высокой осознанности регуляции деятельности.

Таким образом, анализируя результаты исследования взаимосвязи защитных механизмов психики с основными мотивами, определяющими поведение формальных лидеров, мы можем сформулировать следующие выводы.

Мотивы, движущие лидером, наряду с личностными качествами, являются основополагающими факторами, определяющими как характер взаимодействия между группой и лидером, так и его эффективность.

Существуют статистически значимые отличия между формальным и неформальным лидерством с точки зрения участия защитных механизмов в регуляции поведения: для неформальных лидеров участие в мотивации лидерского поведения обусловлено такими механизмами, как эгоизм и проекция, а для формальных лидеров – ретрофлексией.

Защитные механизмы, участвующие в формировании мотивации лидерства, могут носить как адаптивный, так и дисбалансирующий характер. В связи с меньшей представленностью в исследуемых группах ресурсных поведенческих стратегий можно предположить, что защитные механизмы играют скорее дисбалансирующую роль в мотивации лидерства.

Эффективность и неэффективность лидерства можно дифференцировать с точки зрения характеристики мотивации лидерства со стороны защитных механизмов, носящих адаптивный и дисбалансирующий характер.

Было выявлено пятифакторное решение соотношения мотивов лидерства и защитных механизмов;

соответственно, обозначено пять типов регулятивного поведения лидеров.

Выявлена пропорциональная латентно-структурная модель связи защитных механизмов и мотивации лидерства, согласно которой пропорциональное соотношение собственных факторных весов в группе формальных лидеров имеет максимальное значение,

затем у неформальных лидеров снижается и сходит к минимуму в группе последователей.

У формальных лидеров обнаруживается больший репертуар защитных механизмов, которые могут быть использованы как ресурс интрапсихической адаптации при взаимодействии лидера и группы.

### Библиографический список

1. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М., 2007.
2. Штроо В.А. Защитные механизмы: от личности к группе // Вопросы психологии. – 1998. – №4.
3. Романова Е.С., Гребенникова Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – М., 1996.
4. Дёмина Л.Д., Ральникова И.А. Психическое здоровье и защитные механизмы личности. – Барнаул, 2004.
5. Перлз Ф. Практика гештальт-терапии. – М., 2001.
6. Богомолова А.М., Партнова А.Г. Психологическая защита личности в процессе психологической адаптации // Сибирский психологический журнал. – 2007. – №26.