

Същностните самооценки и тяхното място във функционирането на организациите

проф. д. пс. н. Наталия Хр. Александрова

Международно Висше Бизнес Училище

Core-evaluations and its place in the organizational functioning

Prof. D. sc. Natalia Hr. Alexandrova

International Business School

Резюме: Ефективното развитие и успешност на дадена организация в голяма степен зависи от адекватното ѝ самооценяване в рамките на многоаспектната му дейност. Особено важен критерий, определящ развитието на дадена организационна структура е както оценяването, така и самооценяването на човешките ресурси. В този смисъл проблемът е актуален за заетите в различни организации по отношение на диагностицирането в контекста на самооценяването на тези човешки ресурси, което има своето съществено значение за управлението на различните организационни структури.

JEL classification: M 12, O 15

Ключови думи: същностна самооценка в организацията, човешки ресурси, развитие на организацията.

Abstracts: The effective development and successfulness of one organization depends on its adequate evaluations and self-evaluation in its multiple functions. One of the most important criteria determining the development of the organizational structure is human resource evaluations and its self-evaluation. In that context especially the diagnose of the self – evaluation (in our research it means core- evaluation) of that sector of the organizations is actual in the frame of contemporary tendencies of the leadership and in the management's theory and practice.

JEL classification: M 12, O 15

Key words: core-evaluation in the organization, human resource, development of the organization.

Увод

Изследванията в мениджмънта по отношение на категориите насочва към културата и идентичността като взаимно свързани, вплетени. Учените смятат, че културните категории информират колективните идентичности, които оформят самосъзнателните категории, представящи професионалните и личностни профили на заетите в икономическата сфера.

Културата подпомага и усилва приспособимостта на организацията, тъй като извежда в себе си набор от принципи, които са ръководещи при изработката на стратегия за преодоляване на новите непредвидени обстоятелства и средови рискове от социално-икономически характер. Отчетливото определяне на стратегическите намерения е сред главните предпоставки за добрата организационна адаптивност към средата, което задава нови изследователски хоризонти като самосъзнателните механизми на човека, които са ключови на поведенческо, личностово, професионално и организационно ниво.

В този смисъл човешкият капитал е съществен интензивен фактор за икономическото развитие. Редица данни сочат, че страни с натрупан и ефективно използван човешки капитал имат преимущества в създаването на устойчиви условия за ръста на икономиката, формирането на информационното общество, качеството на живот.

1. Същностните самооценки и самооценяването на организациите

Самооценяването на организациите заема все по-голямо място и е важен фактор за ефективното развитие на тези организации. Самооценяването в голяма степен е индикатор и за зрелостта на дадена организационна структура. Самооценяването обикновено е част от дейността на ръководството на тези организации и организационни системи. Във всички случаи то се съотнася с целите и мисията на организационните структури. При осъществяването на самооценяването от особено значение е да се установи съдържанието от фактори, които подлежат на самооценка. Провеждането на самооценката дава добра основа за усъвършенстване на дейността на фирмените организации и сектори по всички направления. Активното използване на методите на самооценка започва в Европа от 1992г. Особено фундаментални ползи за организациите е, че самооценката на тези организации дава възможност да се формулира единна цел за компаниите; протича ус-

корено обучение и професионално развитие на персонала; разкриват се приоритетите за усъвършенстване на дейността на тези компании и т. н. Без да извеждаме и анализираме всички предимства на самооценката на организациите в нашата работа ще се спрем на тези нейни сектори, които се отнасят и са свързани с човешките ресурси и функциите на самооценяването за развитието на кадрите, тяхната професионална и лична само-ефективност. Ще споменем само някои методики и модели на самооценяването, които се прилагат понастоящем в организационно-мениджърската практика. Така например методиката ВІМ е получила названието „метод на матрицата” за подобряване на дейността. Ключов акцент тук е прилагането на самооценката за подобряване на резултатите от дейността на фирмата. Фокусът на този метод е върху качеството и резултатите от дейността на организацията. Човешкият фактор, човешкият ресурс не е в центъра на самооценяването на организацията, но според нас самооценъчните механизми на човека всъщност са съществен фактор за развитието и функционирането на дадена организация. В рамките на изведените критерии на този метод за самооценяване на организациите т. нар. показател управление на хората е на трето място по значимост в редица методики и модели за самооценяване на организационните структури на компаниите, както и критерият „удовлетвореност на персонала „– на седмо място в методиките за самооценяване. С по-ярко изразена ориентация към човешкия капитал е т. нар. Модел на Деловото Съвършенство, при който се приема, че съдържа ключови структури за съдействие на организациите за повишаване на конкурентно способността и устойчивост на успеха. Приема се, че той е един диагностичен инструмент за оценяване на текущото състояние за здравето на организациите. Диагностичното използване е известно именно като „Самооценка”. Процесът „Самооценка” включва SWOT анализ; създава здрави основи за решения от стратегически характер и отделя приоритети за бъдещи дейности по подобряване на дейността; дава на хората в организацията енергия, мотивация да бъдат по-добри; представлява основа за успешен бенчмаркетинг. Структурният модел на името на М. Болдридж обхваща следните по-важни „критерии”- Лидерство, Управление и развитие на персонала, които той извежда на първите три позиции по важност при самооценка на организациите и фирмите.

Бизнес моделът на Тито Конти за осъществяване на самооценката по своята същност е метод, представляващ диагностично средство и е тясно свързан с планирането. Неговият подход включва най-общо също SWOT анализ, но непосредствената реализация на процедурата на самооценяването зависи от общата култура на компанията т. е. организационната култура и нейната организационна структура. Понастоящем широко се прилагат няколко различни методи за самоо-

ценка-така например метод на матричните диаграми, метод на работните срещи, метод на моделиране на конкурса и др.

В нашата работа ние се насочихме към реализирането на самооценката в контекста на направлението „Управление на персонала”. Самооценката може да се използва изборително, съобразявайки се с потребностите, проблемите, целите и мисията на организацията. При това съдържанието на самооценката според нас трябва да включва редица компоненти, които са важни за професионалното функциониране на заетите в различни сфери на икономиката.

Особено значение за функционирането на самооценката в рамките на нейното проявление в организационен план се отделя на самоефективността. Тя може да се анализира на личностово и организационно ниво. Нейната съдържателна същност се изразява във развиваща се компетентност. Понятието се въвежда в психологията от А. Бандура, който го разглежда като увереност в своите способности за изпълнение на определена дейност.

В редица научни разработки се отделя голямо внимание на теорията на самоефективността, която разглежда човекът като субект на труда и професионалното развитие. Самоефективността се разглежда като социално значимо явление от гледна точка на заинтересоваността на обществото в ефективността и професионализма на заетите в различни организационни структури. Много учени обръщат внимание на създаването на вътрешен ресурс за състоянието на човека, разкриване на вътрешните сили, увереност в своите собствени способности, в ефективността на действията за хармоничното развитие и постиженията за психичното и физическо здраве. Ключова актуалност за психологията е изучаването на оптималното съчетаване на детерминантите на ефективността на дейността на човека и неговото психологическо благополучие. Особено важно и съществено в контекста на управлението и развитието на организационните структури, чиито същностен ингредиент е човекът, да се разглежда самоефективността като основна детерминанта, която разкрива вътрешните ресурси на човека, увеличаваща потенциала на развитие в различни сфери на живота и дейността, даваща възможност за избор за действия, построяване на резултативна стратегия на дейността, изменения на поведението и живота.

Според теорията на А. Бандура за формирането и развитието на тази самоефективност влияят четири фактора, които са и източник за нейното развитие:

А. Преживяване на собствения успех;

Б. Примерът на другите;

В. Социалните убеждения;

Г. Преживяване на емоционалните и физиологични състояния.

В контекста на самоефективността изследователите се спират на колективната ефективност, която според тях се изразява в това, че човек в своя живот управлява себе си не само чрез индивидуалната си самоефективност, но и чрез колективната ефективност т. е. причисляване на своята личност, на себе си към успешна или неуспешна група. Тези две концепции се допълват една друга и оказват съществено влияние на формирането на същностните самооценки. Силата на проява и действеност на този психологически механизъм в значителна степен атрибутира и неговата ефективност като се предполага от силата и съдържанието на Аз-а. Базов и съдържателен компонент на Аз-а се явява самооценката, която в психологията се определя като ядро на личността.

Аз-ефективността е централно понятие в социално-когнитивната теория и е съвкупност от всички възприятия по отношение на личните възможности за постигане на желани резултати. Аз-ефективността може да се подобри чрез реализирането на възможности за свободен избор. Възприятията на Аз-ефективността имат динамична взаимовръзка с различни саморегулативни компетенции. Саморегулативните компетенции се изразяват в личните способности на индивид. Аз-ефективността се основава на индивидуалните оценки на Аз-а при решаване на поставени задачи.

През последните десетина години увеличи се количеството литература, което проучва връзката между някои психологически черти/ невротизъм, самооценка, локализация на контрола/. Теорията за същностната самооценка се позиционира върху концептуалната и емпирична връзка между тези и други качества и удовлетвореността от работата. През 1997г. Judge, Locke и Durham/1997/ публикуват концептуален материал за една интегративна психологическа черта-детерминирана същностна самооценка. Така същностните самооценки се разглеждат в качеството на интегративен принцип за разбиране на личностните основи на професионалното развитие и удовлетвореността от работата. Според Judge, Locke и Durham същностните самооценки влияят на самите техни проявления, на света и на другите индивиди, и правят това подсъзнателно. Освен това индивидите могат да имат същностни самооценки в различней области / например оценяването на себе си, оценяването на другите, оценяването от света/, повечето проучвани показват, че същностните самооценки са най-важните за пълноценното функциониране на човека /Bono J. E. & Judge T. A, 2003/.

В рамките на самооценяването се включват същностни черти, които трябва да съставят самооценка различна от описанията на дадена личност от другите. Judge, Locke и Durham/1997/ обсъждат и възможността за описание на и включване на други личностни черти в същностните самооценки. Конструктът по изучаването на концепцията за същностните самооценки и обемът от проучвания са насочени към самооценката, общата самоефективност, невротизма и самоефективност/ има се предвид личностната/. От проучените и анализирани изследвания трябва да отбележим, че именно самоефективността е една от ключовите съдържателни характеристики на този психологически феномен. Към тези компоненти на същностните самооценки се включват невротизма/ още се определя емоционална устойчивост/ и локализацията на контрола.

2. Основни характеристики на самосъзнанието и неговите компоненти

Изследванията на самосъзнанието показват взаимната обусловеност на системите на представите и системите на самооценките на човека. Процесите на самосъзнанието заемат централно място във формирането на личността, като в голяма степен определят способностите към саморегулация на поведението, имат водеща роля в самоорганизацията и саморазвитието на човека. Самосъзнанието отразява по специфичен начин отношенията, които се установяват между човека и обкръжаващата го среда, дава му представа за неговото място сред приятели, колеги, в семейство. Самосъзнанието дава възможност на личността да отдели себе си в този свят, да познава своя вътрешен свят като го преживява и така по определен начин да се отнася към него.

Самосъзнанието се разглежда на ниво социален индивид и личност. Това дава възможност да се определи самосъзнанието в качеството на функция на „Аз“ като субект, като активно действено начало, което е насочено към създаване на „Аз образа“. От своя страна „Аз-образа“ се включва в структурата на „Аз“ като субект и може да го измени като изпълнява регулиращи функции. По този начин самооценяването и саморегулирането представляват две страни на самосъзнанието,

В качеството на основни конституенти на самосъзнанието можем да разгледаме самооценката, Аз-образът, рефлексията, самопознанието и т.н. Развитието на структурните компоненти на самосъзнанието като самооценката, самопознанието, самовъзприятието и др. представляват важна психологическа предпоставка и условие за цялостното развитие на самосъзнанието, което пък от своя страна дава възможност за динамично разгръщане на тези съставлящи го психологически единици. Отношението на индивида към своите потенциални възможности, правилната самооценка, умението да се видят собствените недостатък-

ци характеризират зрелостта на личността и са предпоставки за нейното адекватно самовъзприятие и личностен растеж и професионална реализация.

3. Характеристики на самооценката

Във връзка със структурата на Аз-образа следва да се отдели специално внимание на общата самооценка, която се разглежда най-често като отделен негов компонент. Широко популярно е допускането, че тя се образува от всички оценки, които човек придава на своите качества, чрез процеса на обобщаването.

Самооценката оказва непосредствено и решаващо влияние върху самочувствието и самоуважението, които са предпоставка за човешките постижения. Тя се характеризира с два параметъра: ниво и устойчивост. Нивото може да се колебае от ниско до високо и обратно, но не бива да спада до една субективно определена долна граница. Устойчивостта дава информация за стабилността на самооценката. Смята се, че тя е консервативен елемент на самосъзнанието и за нея не са присъщи резките и значителни колебания на нивото т. е. тя е относително устойчива. Индивидите с ниско ниво на самооценка се ориентират към избягване на провалите. Те обикновено са неуверени във възможностите си и трудно се справят с предизвикателствата в живота, макар че не им липсват способности и компетентности. Лицата с високо ниво на самооценка демонстрират стремеж към запазване и засилване на собствения престиж и репутацията си на компетентен човек. Високото ниво на самооценка може да е защитна стратегия, която компенсира чувството за малоценност. Устойчивостта на самооценката е не по-малко важна от нейното ниво. Изследванията показват, че нестабилната самооценка е фактор за проява на себевъзпрепятстване. Това е поведенчески стил, изразяващ се в това, че човек създава пред себе си препятствия, които му пречат да осъществи своите постижения. Среща се при хора с високо или ниско ниво на самооценката, които се страхуват от неуспех. Хората, които се страхуват от провал не полагат достатъчно усилия в своята дейност, за да оправдаят провалите си с нестабилна вътрешна причина(усилия) и да избегнат приписването им на липсата на лични качества. Ако постигнат успехи, постижения винаги ги приписват на своите лични способности и компетентност. Така те запазват или дори повишават нивото на самооценката си.

Условие за развитието на самооценката представляват два фактора-общуването с обкръжаващите/ семейството, средата в широкия смисъл на тази дума-професионална, приятелска/ и собствената дейност на субекта. Самооценката се формира под въздействието на няколко вътрешни и външен фактори. Вътрешните фактори са: 1) Самонаблю-

дение, себеразбирането; 2) Сравнението с другите хора; 3) Самопредставянето. Външен фактор е оценката на околните, която зависи до известна степен от това, как човек ще се представи пред тях т. е. самопредставянето. Самопредставянето е свързано с със саморазкриването. Самонаблюдение е процес, чрез който човек опознава себе си. То е много тясно свързано със самосъзнанието и себеразбирането. Сравняването с другите хора е от особено значение за опознаване на себе си и формирането на самооценката. Правилното отношение към себе си, реалната оценка на собствените качества, способности, компетенции помагат разумно да се разпределят силите, да се поставят постижими цели, да се запази душевното равновесие.

Самооценката е ядрото на личността и е важен регулатор на нейното поведение. От нивото на развитие на самооценката зависят взаимоотношенията на личността с обкръжаващите. Самооценката дава най-големи възможности да се даде пълна характеристика на процеса самоусъвършенстване. **Самооценката изразява афективното изменение на Аз-концепцията. Тя отразява как Аз-ът приема себе си, разкрива значимостта и незначимостта на съдържанието, съставлящо Аз-образа за самия Аз.**

Систематичен анализ на процеса на формиране на самосъзнанието прави Л. И. Божкович. Тя подчертава, че особеностите на самооценката и пътищата за възникването ѝ, нейните функции за личността показват големи индивидуални различия. Според Р.Бърнс самооценката винаги носи субективен характер.

Във всички изследвания самооценката се свързва с оценъчните функции на самосъзнанието, което концентрира в себе си емоционално-ценностно отношение на личността към себе си, отразяващо спецификата на разбирането на самия себе си.

Самооценката е личностно съждение за собствената ценност, която се отразява в установки, свойствени на индивида. Приблизително така определя самооценката и М. Розенберг. За него това е позитивна или негативна установка, насочена към определен специфичен обект, наречен "Аз". Така самооценката отразява степента у индивида на чувство за самоуважение, усещане на собствената ценност и позитивното отношение към всичко това, което влиза в сферата на Аз-образа. **Заключенията на М. Розенберг са, че високата самооценка е свързана с изграждането на усещане за собствената ценност и достойнство, а това е възможно само в отношения, изпълнени с искреност, заинтересованост, емоционална поддръжка и грижа. Ниската самооценка според М. Розенберг е свързана с отношението на безразличие. Хладните и враждебни отношения към личността пораждаат чувство на несигурност, на чувство за**

игнорираност, на изоставеност, което се отразява върху самооценката на човека.

Класическите модели на самооценката на У.Джеймс, М.Розенберг и К.Купърсмит си приличат по това, че разглеждат самооценката на личността като функция от възприетото несъответствие между нейния реален и идеален Аз. Основна предпоставка на теорията за несъответствие на Аз-а е, че процесът на саморегулация може да се концептуализира като функция от динамични взаимоотношения между различните представи за Аз-а.

Особен комплекс от показатели за самооценката представляват нейните процесуални характеристики, които отразяват особеностите на нейното пораждање, формиране и функциониране: обоснованост, рефлексивност, надеждност и действеност като механизъм на саморегулация.

Ако трябва да обобщим вижданията за същността на самооценката, необходимо е да се представи нейната специфика като особена форма на отражение на човека на самия себе си; опосредствено познаване на външния свят, при което самооценката представлява социално образуване; като цялостна система самооценката е включена в множество връзки и отношения с другите психически образувания; структурата на самооценката е представена функциониращо в неразривното единство на двата компонента — когнитивния и емоционалния, които отразяват знанията на субекта за себе си и отношението към себе си; онтогенезиса на самооценката е свързан с формирането у човека на диференцирани и обобщени знания за себе си, като вътрешно условие за развитието на устойчиви ориентации по отношение на себе си; условие за развитието на самооценката представляват два основни фактора — общуването с окръжаващите и собствената дейност на субекта. При това са установени няколко нива на развитие на самооценката.

По своята психологическа същност самооценката представлява сложно личностно образование. Различават се няколко нива на самооценката, като тя може да бъде адекватна и неадекватна, при това адекватната самооценка се разглежда в две разновидности, а именно занижена и повишена самооценка. Значителното отклонение на самооценката от адекватната у човека води до нарушаване на душевното равновесие, като се променя и цялото поведение. Занижената самооценка се проявява в една повишена тревожност, повишена ранимост, което кара човека да намали общуването с другите, да страни в контактите с други хора. Тази занижена самооценка намалява у личността надеждите за хубаво отношение към нея, а реалните свои успехи и положителната оценка на обкръжаващите човек възприема като вре-

менни и случайни. За хората със занижена самооценка много проблеми изглеждат неразрешими.

Високата самооценка създава условия у човека да се ръководи от своите принципи независимо от мнението на обкръжаващите го. Ако самооценката не е много завишена, то тя може да окаже положително влияние на самочувствието. В тези случаи човек сам знае цената си, мнението на заобикалящите го за него няма решаващо значение.

Формирането на адекватната самооценка представлява психологическо условие за самото реализиране на самоусъвършенстването на човека. Формирането на самооценката като особено психологическо образувание представлява условие и средство за формирането на такива резултативни феномени на самосъзнанието, като Аз-образа. Самооценката представлява санкциониращ механизъм по отношение на Аз-концепцията, която осигурява йерархизация на знанията на човека за себе си. Р. Бърнс отбелязва, че в по-тесен смисъл Аз-концепцията представлява самооценката. Самооценката притежава относителна константност, но същевременно е динамична величина, която има възможност да се променя в съответствие с промяната на обстоятелствата.

Аз-концепцията се дефинира от Р. Бърнс като многостепенна система, съставена от различни възприятия, които личността е получила и придобила за себе си като качества, характеризиращи я по-добре. Самовъзприятието е образувано едновременно на основата на индивидуалния опит и на мненията на другите. Съдържанието на тези самовъзприятия е гъвкаво организирано в единно цяло по степен на важност на различните възприятия и представи в йерархичен порядък, който се променя в продължение на човешкия живот и постепенно се диференцира.

Анализирайки нивото на самооценката от тази гледна точка, може да се види, че средната и даже средновисоките самооценъчни позиции са свойствени, характерни за лица с ретроспективна насоченост на самооценката.

Средното ниво на самооценка е фиксирано при хората с актуална насоченост и успешна адаптация. Тази група от лица са с дейностен, активен стил на живот, безусловно осъзнаващи негативните предизвикателства в живота, но с ефективно работещи системи за активно приспособяване.

Ниската самооценка се регистрира при лица с актуална насоченост, но неадаптирани към промените в живота и дейността в континуума на времето „Аз бях – аз съм“ с непоправимо засилване на отрицателните моменти. Във връзка с това бъдещето придобива негативна ок-

раска, а настоящето може да се охарактеризира като „напрегнато, тревожно време“.

Отделни разположени елементи от общата структура на самооценката (реална, идеална) се отличават с определено сближаване до пълно сливане, като водещ елемент е реалната самооценка. Според параметъра стабилност самооценката има изразени статистически значими колебания в редица скали, а според адекватността съгласно изследователски данни получават някакво изменение по посока на занижаване.

4. Методика за изучаване на същностните самооценки в организацията

Фундаментен факт в психологията на самосъзнанието е, че същностен компонент, определящ Аз-а на човека е самооценката, която се детерминира като ядро на личността. Подчертава се, че това функциониране е предпоставено от самоефективността, атрибутиращо спецификите на Аз-а. Това ни насочи към проучване на един такъв особено важен психологически сектор за личността на човека и неговото пълноценно развитие и адаптиране към средата и организацията, а именно същностните, дълбинно личностни самооценки/Judge, Higgins, Thoresen, Hurst/, както и тяхното проучване в рамките на изучаване развитието и самооценяването на организациите.

Erez, Bono, and Thoresen(2002), правейки мета анализ на връзката между различните психологически черти, установяват, че в 127 статии, посветени на тяхното проучване се изтъква, че към компонентите на същностните самооценки се включват невротизма/ още се определя емоционална устойчивост/ и локализацията на контрола. Приема се, че тези четири черти: обща самоефективност, невротизъм, локализация на контрола, самооценката са широко изучени в психологията. /Judge, Bono, 2001/. Концептуално тези черти съдържат много близки, подобни компоненти. Разликата между самооценката и самоефективността е много тънка, деликатна. Общата самоефективност и локализацията на контрола също показват много близки стойности. Подобни са връзките и между самооценката и невротизма и това е посочено по-долу. Rosenberg/1965/ сам в своите проучвания изтъква, че емоционалната неустойчивост е един сигнал за ниска самооценка.

- Самооценка-локализация на контрола- $p=0.52$;
- Самооценка-емоционална стабилност- $p=0.64$;
- Самооценка-обща самоефективност- $p=0.85$;
- Локализация на контрола-емоционална стабилност - $p=0.40$;
- Локализация на контрола- обща самоефективност - $p=0.56$;
- Емоционална стабилност -обща самоефективност - $p=0.62$;

Както се вижда от самото ранжиране, че е важно и от съществено значение са връзките между самооценката и самоефективността, емоционалната устойчивост и общата самоефективност. Именно проучената литература по отношение на разглеждането на същностните самооценки показва, че самооценката, локализацията на контрола, невротизма и общата самоефективност са в много близка концептуална връзка. Изтъква се, че в професионалната литература тази близост се избягва да се обсъжда, и се игнорира. В емпиричните проучвания статистически връзката между тези черти е силна. Така Thoreson, Rusik и Welbourn (1999) установяват, че мениджъри, които показват високи нива на същностните самооценки се справят по-добре с организационни промени и предизвикателства.

Определено трябва да подчертаем, че в повечето изследвания, които включват и факторен анализ проявите на локализацията на контрола показва слаба връзка с фактора „същностна самооценка”. Същото се наблюдава и в изследването на Judge, Erez, Bono, and Thoresen(2002), където локализацията на контрола показва слаба връзка със същностната самооценка. Изтъква се в редица изследвания, че изучаването на индивидуалните същностни самооценки ще допринесе за разглеждането им като важен психологически предиктор в управлението и функционирането на различни организации. Конкретно в нашето проучване разглеждаме индивидуалните същностни самооценки като предиктор за функционирането на различните организационни структури в условията на промяна, организационен стрес и неблагоприятни предизвикателства.

В своите проучвания авторите/J. Bono, T. Judge, 2003/ разглеждат връзката между локализацията на контрола и чертите на същностната самооценка. Едновременно с това се изтъква, че проявите на оптимизма са силно свързани със чертите на тази същностна самооценка. Самите изследователи подчертават, че това е една важна предстояща бъдеща област на проучване. Определено същностната самооценка е един от важните концептуални източници, които могат да обяснят и да бъдат предпоставка, условие за ефективна професионална дейност, организационно поведение и респективно управление.

От представянето на основните черти на същностната самооценка е видно, че важна градивна компонента е *локализацията на контрола*. Феноменът интернално-екстернална локализация на контрола се отнася до степента, в която личността възприема условно взаимоотношението между дейностите на хората и техния резултат. Хора, които смятат, че имат някакъв контрол по отношение на тяхната съдба, се наричат интернали, т.е. те вярват, че някаква психическа инстанция на контрол се намира у тях самите. Екстерналите, обратно, смятат че техният резултат е детерминиран от т.нар. посредници (агенти) на

външните фактори по отношение на самите себе си, по отношение на случая, шанса, в зависимост от другите хора или нещо непредсказуемо. Теорията на локализацията на контрола получава своята популярност най-вече от учениците на Дж. Ротър, които конструират скала за измерване на този конструкт, при това като вътрешноличностна променлива. Въведеното в психологията понятие локализация на контрола стимулира голямо количество изследвания, отнасящи се до този феномен. Така изследванията показват, че съществува отрицателна корелация между екстерналната локализация на контрола и високото ниво на Аз-концепцията. Съществуват изследвания, които са ориентирани към изучаване на съотношението между локализацията на контрола и самооценката. Редица изследователи изучават взаимоотношението между метода за изучаване на самооценяването и локализацията на контрола. Такова емпирично изследване се осъществява с помощта на скалата на Дж. Ротър и теста на Цилер, а самата извадка се състои от студентки и студенти, където се установява, че студентите-интернали показват по-висока положителна Аз-концепция от студентките. Аналогично на горното изследване, други опити представят, че високата самооценка корелира с по-ниските аспирации и генерализирани очаквания в средата на студентите.

В. В. Столин подчертава, че „една от най-важните интернални характеристики на самосъзнанието, която свързва чувството за отговорност и готовността за активност, както и преживяването на Аз-а представлява качество на личността и е охарактеризирано в психологията като локализация на контрола“ (Бодалев, 1987). В този смисъл той утвърждава, че функцията на локализацията на контрола е интегрална характеристика на самосъзнанието, придобиваща качество на личността и в определена степен това качество стимулира или не нейната активност.

В този смисъл това е психическо образование (локализацията на контрола) и е отражение в съзнанието на личността, на нейните връзки с мотивите за живот и дейност, с преживяването на субекта на неговото Аз и неговата свързаност или несвързаност със събитията на собствения живот, професия и професионално развитие. Смисълът на Аз-а се структурира от преживяването на отношения, свързани със собствените личностни черти и мотиви, поведение и живот, и професионална реализация на човека. В. В. Столин разглежда съдържанието и функциите на Аз-смисъла и го детерминира с това, че той се поражда като отношение към мотива или целите, които са релевантни за тяхното постигане от качествата на субекта и се оформят в самосъзнанието като значения (когнитивен аспект) и емоционални преживявания (емоционален аспект). По такъв Аз-смисълът е единица на самосъзнанието и “е свързан с активността на субекта“ (Бодалев, 1987, с. 104).

В контекста на този анализ можем да разгледаме и собственото Аз, което съществува като образ, отношение към този образ, степен на самоприемане и всички те в определена степен са предпоставени от проявите на нивата на идентичност у човека. Феноменът локализация на контрола отразява степента на субективна включеност на Аз-а в живота и дейността на индивида. Връзката между тях се преживява като възможност или невъзможност за постигане на желанията, стремежите си или е детерминирано от обкръжаващата среда, във външните условия и фактори респективно организационна среда и професионална дейност.

В този случай вътрешната локализация на контрола представлява максималната свързаност на мотивацията и собственото Аз, а външната локализация на контрола се характеризира с липса на такава свързаност и взаимообусловеност.

Смятаме, че в голяма степен това би могло да се анализира през призмата на субектността на човека, в чиято структура по убедителен начин функционира и се определя като нейна същност, и това е Аз-образът. Самият факт, че взаимодействието и взаимообусловеността на мотивите на живота и дейността и собственото Аз може да се разглеждат като субективно преживяване на максимална или минимална свързаност, ни дава основание да предположим, че теоретичният конструкт локализация на контрола би могъл да бъде разбран в личностен план като притежаващ комплексна характеристика феномен, отнасящ се и до професионалното Аз на човека.

В този смисъл локализацията на контрола може да детерминира жизнените мотиви и смисъла на живот на цялата професионална дейност и живот, може да се окаже и този център, който определя характера и съдържанието на Аз-образа, на всички етапи от живота на човека. Локализацията на контрола отразява степента на субективна включеност на Аз-образа в живота на човека и формата, както и степента на адаптивност към изменящите се условия на живот, освен това и - адаптивност, приемане на другите и самоприемане, което осигурява удовлетвореност или неудовлетвореност, проява на личностна цялостност и интегративност на човека в условията на работа и живот.

Същностна самооценъчна скала (CSES) е едно относително синтезирано измерване на чертите, определящи съдържанието на същностните самооценки. Резултатите показват, че 12 айтемната скала е надеждна за разкриване на една единна факторна структура и има валидна еквивалентност за оптималната тежест на четирите специфични същностни черти/ самооценяване, обща самоефективност - Аз ефективност, невротизъм и локализация на контрола/. Резултатите сочат, че (CSES) е един валиден инструмент, който намира все по-голяма при-

ложение в приложните психологически изследвания и приложните проучвания в мениджмънта.

Според Judge Т. А., същностната самооценъчна скала е широка, латентна и строго структурирана, индикирана от четири добре установени черти в литературата, изучаващи личността: 1/ самооценяване, цялостна ценност, при която едно от същностните дълбинни фокуси на индивида е личността/ Hurter, 1990/; 2/ обща самоефективност-оценка на това, колко добре един субект може да действа при различни ситуации/ Locke, McClear, & Knight, 1996/; 3/ невротизъм, тенденцията за наличие на негативен когнитивен изпълнителски стил и за фокус върху негативните аспекти на Аз-а/Watson, 2000/; 4/ локус на контрола, вяра и очакване, че причините от събитията в един живот са центрирани върху човека- локусът е вътрешен, когато индивидите виждат, че събитията са контингент и резултат на тяхното собствено поведение/Rotter, 1966/. Обобщаването на тези съдържателни компоненти води до определяне на същностните самооценки като базисни, фундаментални величини, показващи достойнството, ефективността и способностите на личността.

В организационната психология и изследванията в нейната област се провеждат проучвания, свързани с (CSES) и резултатите, отнасящи се до качеството на професионалната дейност, вземане на карьерни решения и др. Редица изследвания сочат, че тези четири съставки на същностните самооценки представляват един фактор, а това потвърждава виждането, че същностните самооценки представляват единна латентна черта, която е един общ ресурс от тези четири специфични черти. Това е психологически механизъм, който води до това тези индивидуални черти да си корелират, взаимодействат. Авторите на това становище изтъкват, че тези четири черти са различни начини, чрез които същностните самооценки се реализират.

Индивиди с позитивна същностна самооценка изявяват себе си като последователни, позитивни. Такива индивиди виждат себе си като способни, стойностни и контролиращи живота си. Много е важно също така членовете на дадена организация да виждат в нея възможности за саморазвитие, да изграждат позитивно мнение и самооценка за самите себе си, да виждат перспективи в работата си и това основно се отнася до базовото съдържание на самооценката на индивидите в тази организация.

Осъществени са крос-културни проучвания с прилагането на скалата за измерване на същностната самооценка. Изследвани са индивиди от две извадки, които са показали валидни стойности, а именно в Испания и Холандия. И при двете извадки коефициента за надеждност на приложената скала сочат стойности на вътрешна консистентност 0. 82

при испанската извадка и 0.84 при лицата, изследвани в Холандия. Стойности, които показват достатъчно високо ниво на надеждност, което прави дадената техника работеща и достоверно приложима при други крос-културни проучвания. Бъдещи крос-културни проучвания ще дадат възможност да се установи надеждността на скалата и нейната предикативна валидност при други културни извадки. /Judge T. A. , Van Vianen Annelies E. M. & DE Pater Irene E. 2004/.

Отчитайки работещите изследователски възможности на тази методическа техника, учените изтъкват, че са особено надеждни изследователските ѝ перспективи при проучвания в мениджмънта, организационната и приложната психология като цяло. В този смисъл същностните самооценъчни черти са установени например при справяне /копинг/ с организационната промяна / Judge T. A. 1999/.

Същностните самооценки са свързани с високо оценяваните резултати от работата, като мотивация, удовлетвореност от работата, трудови постижения, крос-културни различия и др. Всички тези очертани проучвания и други в рамките на успешното управление и ефективния мениджмънт, както и лидерството се извеждат като перспективни и бъдещи изследователски полета от редица изследователи.

Литература

- Бодалев, А. А., Столин, В. В. Общая психодиагностика. М., МГУ, 1987.
- Божович, Л. И. Проблемы формирования личности. М., 1995.
- Величков, А. Личност и вътрешна мотивация, Изд. БАН, С., 1989.
- Захарова, А. В. Генезис самооценки. Тула, 1998
- Столин, В. В. Самосознание личност. М., МУ, 1983.
- Чаплин А.В., Шацкая С.С. Факторы, влияющие на самоэффективность личности // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – № 11-6. – С. 991-993;
- Bandura A. Self - efficacy mechanism in human agency/A. Bandura//American Psychologist. - 1982. - Vol. 37. - P. 122-147.
- Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change/A. Bandura//Psychological Review. -1977. - Vol. 84. - P. 191-215.
- Bono J. E., Judge T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance, European journal of personality, 17, 5-18p.
- Judge T. A. & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer(and happier): Relationship of core-evaluations to trajectories in attaining work success. Journal of Applied Psychology, 93, 849-863.
- Judge T. A. , Erez, A. , Bono J. E., Thoresen, C. J. (2008). The Core self-evaluations scale: Development of a measure. Personnel Psychology, 56(2), 303-331.

- Judge T. A., Van Vianen A. and De Pater I. (2004). Emotional stability, Core self-evaluations and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human performance*, 17(3), 325-346.
- Judge T. A. & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1212-1227.
- Judge T. A. & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-863.
- Judge T. A. , Erez, A. , Bono J. E., Thoresen, C. J. (2008). The Core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge T. A., Van Vianen A. and De Pater I. (2004). Emotional stability, Core self-evaluations and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human performance*, 17(3), 325-346.