

Гринникова Н.М.
Презентируемый и хронологический образ Я у личностей
с разным социальным статусом

*Гринникова Наталья Михайловна, аспирант Института математики, экономики и механики
Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова, г. Одесса, Украина*

Анотация: В статье рассматриваются личностные особенности, психические состояния, составляющие разные аспекты позиционируемого и хронологического образа Я. Отмечены разные уровни представленности феномена социальной желательности, перфекционизма, социальной фрустрированности, лени у безработных, менеджеров среднего звена и топ-менеджеров. Сопоставлены профили временной перспективы у личностей с различным социальным статусом.

Ключевые слова: *я-образ, топ-менеджер, безработный, лень, фрустрированность, перфекционизм, временная перспектива, социальная желательность*

Введение. Рыночная экономика привела к переменам в использовании трудовых ресурсов. С одной стороны в спектре рынка труда появились новые социально-экономические статусы, такие как: менеджеры, топ-менеджеры, маркетологи, специалисты по аутсорсингу, с другой – существует и не задействованная часть трудовых ресурсов – безработные.

В. Groysberg, L. Kevin Kelly, Bryan MacDonald [9] называют группу руководителей организации высшего уровня иерархии, ежедневно несущих ответственность за ее эффективное управление топ-менеджерами. Топ-менеджер для эффективного выполнения функций планирования, организации, координации и контроля должен обладать определенными индивидуально-личностными особенностями, влияющими на эффективное управление организацией и формирование общественных отношений.

По определению Международной организации труда (МОТ) – International Labor Organization (ILO), безработный – это человек, который хочет работать, может работать, но не имеет рабочего места и это только тот человек, который официально зарегистрирован на бирже труда.

В структуре организации выделяют и менеджеров среднего звена, так как каждый такой менеджер является одновременно и руководителем и специалистом. Изучение деятельности руководителя среднего уровня показывает, что менеджер среднего звена возглавляет крупное подразделение или отдел в организации или на предприятии. В основном менеджеры среднего звена являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев. Эффективный менеджер среднего звена совмещает в себе качества хорошего специалиста, исполнителя, организатора и грамотного управленца. На уровне среднего менеджмента он больше ориентирован на процесс, нормы, качество, дисциплину, на поиск новых возможностей и результат [2].

Краткий обзор публикаций по теме. Теоретический анализ последних публикаций показал что, ученые исследуют индивидуально психологические особенности менеджеров и безработных (Л.Дж. Питера, А.И. Агеевой, В.М. Русалова, В.Д. Попова, Л.В. Дунаевского, О.А. Раковской, Т.П. Чернявской и др.), а так же используют системный подход (В.Н. Дружинина, Р.С. Немова, А.Л. Журавлева, В.Ф. Рубахина, В.Г. Шорина, З.А. Чернышевой, П.М. Дизеля, Д. Бормана, Л. Воротиной, Р. Федермана и др.) в исследовании влияния личностных характеристик на эффектив-

ность предпринимательской и управленческой деятельности. Но за чертой исследовательского интереса остаются такие особенности составляющие Я-концепцию как, лень, социальная желательность, перфекционизм, мотивация достижения, особенности временной перспективы, а так же психические состояния: тревога, социальная фрустрированность.

Основная часть. В своем эмпирическом исследовании мы обратились к отдельным личностным характеристикам, которые составляют определенные аспекты "презентируемого Я" и "хронологического Я". В исследовании приняли участие топ-менеджеры предприятий (n=35), менеджеры среднего звена (n=34) отличающихся друг от друга по направлению деятельности, географической дислокации и уровня экономической стабильности, таких как: предприятия автомобильного транспорта, сферы обслуживания, образования и строительства и безработные (n=43).

Проведенное нами исследование позволяет нам констатировать, что у 6% топ-менеджеров уровень тревоги представлен на высоком уровне. Средний уровень тревоги отмечен у 29% руководителей и у 65% – низкий уровень проявления личностной тревоги. Менеджеры среднего звена показали следующие результаты: 75% – низкий уровень, 22% – средний и 3% – высокий уровень тревоги. У безработных высокий уровень личностной тревоги выявлен у 8%, средний уровень представлен 45% и низкий уровень тревоги у 47% испытуемых (рис. 1). Статистически значимых различий не выявлено. Полученные нами данные не согласовываются с данными Н.Ф. Кузьменко [7], где продемонстрировано, что состояние повышенной и явно выраженной тревоги характерно для 42% безработных. Такой уровень тревоги препятствует конструктивному поиску работы и трудоустройству. Наши данные скорее говорят о презентуемом Я-образе (Я-маске), в котором важная роль отведена социальной желательности.

Выставлять себя в социально-выигрышном свете – это один из аспектов стратегии самопрезентации. По шкале социальной желательности (рис. 2), выявлено, что у 29% топ-менеджеров высокий уровень, средний – 45% и низкий уровень имеют 26% испытуемых. Топ-менеджерам для достижения профессиональных целей и выполнения своих функций, таких как: управление, заключение необходимых договоров, участие в тендерах, проведения рекламных акций и т.д. необходимо приукрашивать действительность, «держат лицо», казаться социально желательными.

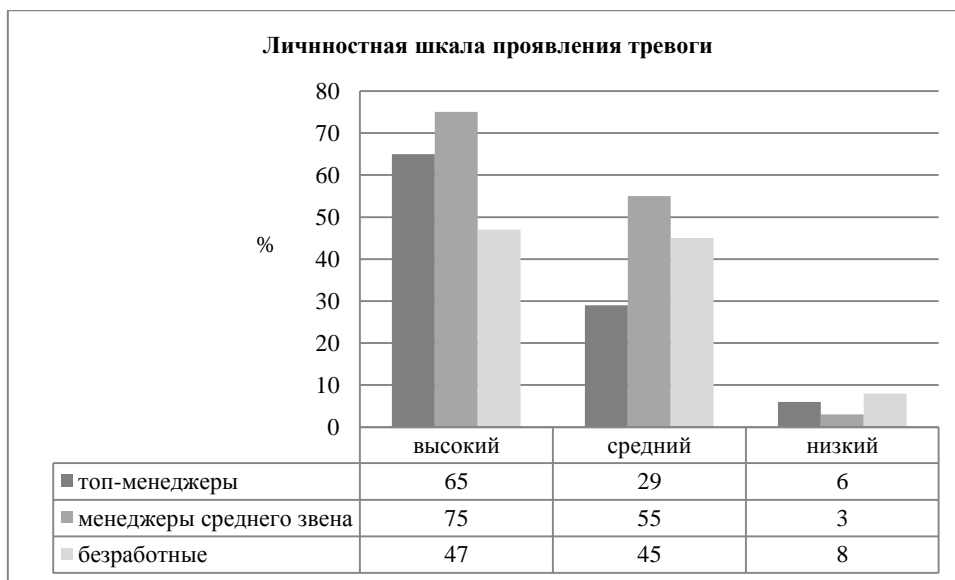


Рис. 1. Показатели личностной шкалы проявления тревоги

У менеджеров среднего звена, низкие показатели у 44%, средние у 34% и 22% имеют высокий показатель социальной желательности. Безработные показали следующий результат: высокий уровень социальной желательности имеет только 8% испытуемых, у более половины средний уровень (54%) и у 38% низкий уровень социальной желательности. Статистически значимых различий у топ-менеджеров и безработных не выявлено, т.е. 62% безработных и большинство топ-менеджеров представляют себя в преимуще-

ственно выгодном свете. Из полученных нами данных так же видно, что 38% безработных не беспокоятся об общественном мнении, как способе массового отражения, формирования принципов и норм коллективной жизнедеятельности, "как механизме массового отношения к событиям и процессам окружающей действительности" [цит. по И.А. Чернову]. Статистически значимых различий у топ-менеджеров и безработных не выявлено.



Рис. 2. Показатели социальной желательности

Исследуя уровень социальной фрустрированности по методике Л.И. Вассермана в модификации В.В. Бойко (рис. 3) мы выявили что, у 13% топ-менеджеров социальная фрустрированность отсутствует, у 87% представлен низкий уровень, ни умеренного, ни высокого уровня социальной фрустрированности у топ-менеджеров не выявлено. У менеджеров среднего звена у 6% отсутствует социальная фрустрированность, у

81% она на низком уровне, умеренный уровень составляют 9% и высокий уровень составил 3% менеджеров среднего звена. У безработных, отсутствие социальной фрустрированности испытывает 15% испытуемых, у 67% имеют низкий уровень, умеренный у 18%, и высокий уровень социальной фрустрированности у безработных не выявлен.



Рис. 3. Показатели уровня социальной фрустрированности у топ-менеджеров и безработных

Исходя из наших данных мы можем отметить что, высокого уровня социальной фрустрированности у испытуемых не выявлено, т.е. ни топ-менеджеры, ни безработные, ни менеджеры среднего звена не испытывают беспокойства по поводу невозможности удовлетворения каких-либо своих планов, намеченных целей и надежд. Известно, что Ф.Е. Василюк [1] рассматривал фрустрацию как один из видов критических ситуаций, назвав их "ситуациями невозможности". "Невозможность", по мнению Ф.Е. Василюка, определяется тем, какая жизненная необходимость оказывается парализованной в результате неспособности имеющихся у субъекта типов активности справиться с наличными внешними и внутренними условиями жизнедеятельности [7]. По нашим данным получается что, безработные

так же как и топ-менеджеры не находятся в ситуации невозможности и их жизненные потребности не парализованы. Нам представляется, что или феномен социальной желательности формирует искаженный Я-образ в сложившейся ситуации у безработных, или они не оценивают ситуацию как критическую т.е. как ситуацию невозможности.

Исследование перфекционизма у топ-менеджеров, менеджеров среднего звена и безработных, по Дженкинсу-Фридману показало что, у 94% топ-менеджеров, 70% менеджеров среднего звена и 76% безработных перфекционизм не выявлен. Как видно из рис. 4, 30% менеджеров среднего звена и 24% безработных характеризуются стремлением к достижению наилучшего результата.

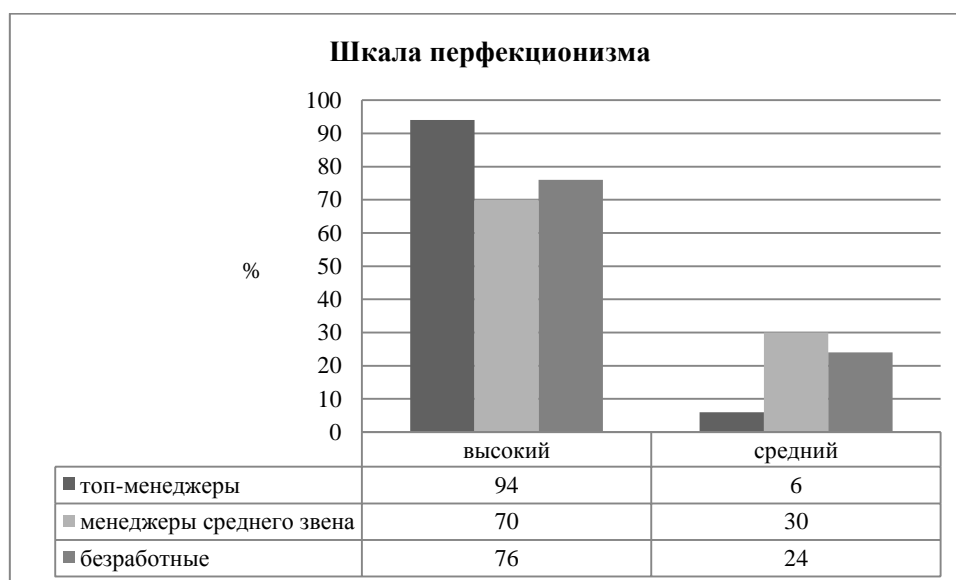


Рис. 4. Показатели по шкале перфекционизма

На наш взгляд, такой уровень перфекционизма у безработных представляет собой не только достоинство, сколько серьезную личностную проблему. Не являясь расстройством или нарушением в буквальном смысле слова, перфекционизм в то же время выступает

крайне негативным фактором, порождающим серьезные затруднения в жизни [8]. Перфекционисты обычно не ориентируются на свою внутреннюю личную оценку результатов, у них нет их личных критериев. Есть только образ чего-то "идеального", который

сложился из мнений наиболее референтных людей. И этот собирательный образ перфекционисты воспринимают как свой собственный. У них внутренняя цель – не само дело, результат, удовольствие от процесса, а попытка избежать осуждения и/или заслужить похвалу. Естественные затруднения в достижении желаемого результата фрустрируют таких людей, порождая постоянный стресс. Неудачи перфекционистами переживаются крайне болезненно, а болезненное осознание недостижимости совершенства нередко провоцирует их и вовсе отказаться от позитивных устремлений. И тогда в ход идут все возможные защитные механизмы – от прямого отрицания, избегания, до открытой агрессии. Чаще всего это отрицание или избегание «не очень то и нужно было» или «или делать идеально, или не делать вообще», что в итоге приводит к формированию заниженной самооценки, высокой тревожности и в целом негативно сказывается на его мироощущении и результатах деятельности и на эффективный поиск работы.

Вместе с тем Е.П. Ильин [5] считает что, перфекционизмом прикрывают банальную лень и различает лень как ситуативное и как постоянное проявление, характеризующее наличие ее как личностное качество. Ситуативное проявление лени определяется следующими ситуациями: отсутствием настроения; скукой; усталостью; болезнью; сонливостью; голодом; неинтересным, бессмысленным, неопределенным или

трудным делом; перегрузками; внешним давлением; недостатком возможностей. Исследования А.А. Кроника и Р.А. Ахмерова [6] показывают что для ленивых по сравнению с неленивыми более характерны следующие тенденции: низкая самооценка настойчивости; выраженное стремление к избеганию неудачи; низкая саморегуляция в деятельности; слабая нервная система; преобладание торможения по внутреннему балансу (последняя типологическая особенность свидетельствует о слабо выраженной потребности в активности); более низкая мотивация успеха. Проведя исследование по методике выявления лени Д.А. Богдановой и С.Т. Посохиной (рис. 5) мы выявили, что очень трудолюбивыми (работа ради работы) себя считает 69% топ-менеджеров, трудолюбивыми – 19%, 3% думают, что они в равной степени трудолюбивы и ленивы и 9% топ-менеджеров полагают, что они ленивы. Среди менеджеров среднего звена только 6% считают себя очень трудолюбивыми, 85% считают себя трудолюбивыми, 4% считают, что они трудолюбивы и ленивы в равной степени, ленивыми себя считают 2% и очень ленивым себя никто не считает. 60% безработных уверены, что они очень трудолюбивы, 15% считают себя трудолюбивыми, 10% считают, что они в равной степени и ленивы, и трудолюбивы, так же 10% думают, что они ленивы, и 2% считают себя очень ленивыми.

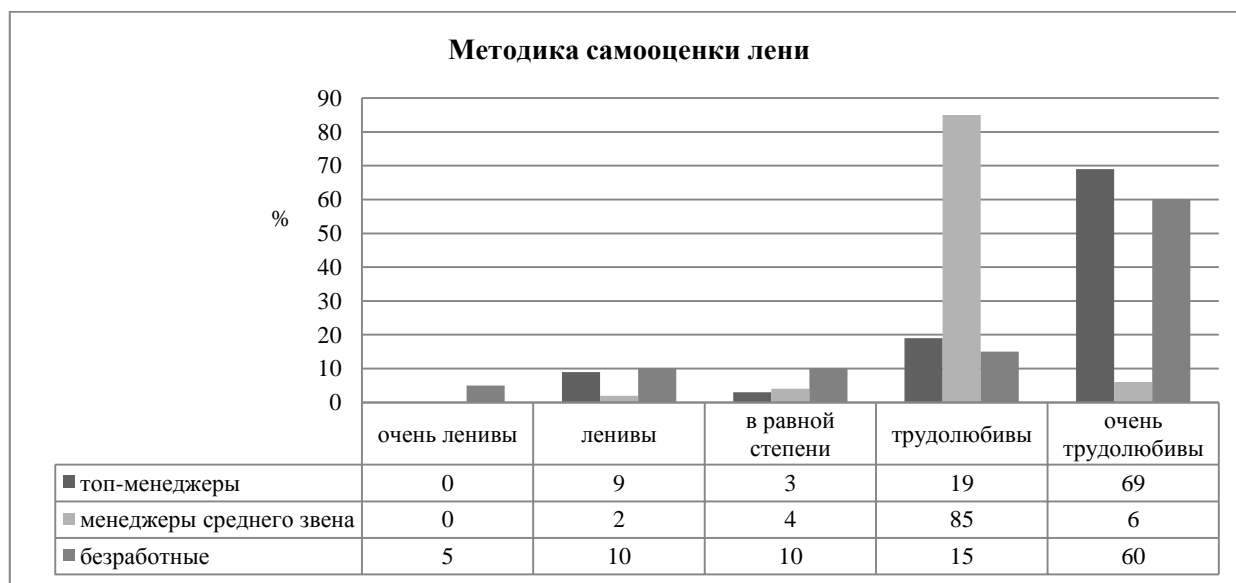


Рис. 5. Показатели по методике самооценки лени

Исходя из наших данных, мы можем видеть что безработные, так же как и топ-менеджеры, считают себя трудолюбивыми и очень трудолюбивыми. И если топ-менеджеры поддерживают "Я-образ" руководителя, то безработные, на наш взгляд, прежде всего, дают социально желательные ответы, которые формирующие презентуемый Я-образ.

Проведя исследование мотивации достижения по методике "Измерение мотивации достижения" А. Мехрабиана (рис. 6), мы выявили, что только у 16% топ-менеджеров выявлено доминирование стремления к успеху, а 84% доминирует стремление избегания неудач. Среди менеджеров среднего звена у 29% выяв-

лено стремление к достижению успехов и 71% стремится избегать неудачи. У безработных испытуемых, готовых на многое ради успеха мы выявили только 5% и соответственно со стремлением избегания неудач 95%. Как известно мотив избегания неудач выделен из мотива достижения. Испытуемые, у которых преобладает мотив избегания неудач, выбирают легкие или очень сложные задачи. А высокие показатели мотивации достижения характерны для: возбудимых личностей, упорных в достижении цели, склонных к лидированию, авторитарных, независимых, склонных к риску, агрессивных и конфликтных в межличностных контактах. Напротив, высокие показатели моти-

вазии избегания неудачи при заниженной мотивации достижения характерны для личностей тревожных, неуверенных в себе, с низкой самооценкой. Нулевой показатель мотивации избегания при повышенных баллах мотивации достижения встречается у лиц, отличающихся поспешностью в принятии решений, «ищущих признания», импульсивных, самоутверждающихся, неосторожных, порывистых и сверхэмоциональных. Низкие показатели мотивации достижения характерны для личностей, находящихся в депрессивных состояниях, имеющих невротические рас-

стройства. Также они свойственны личностям, отличающимся мягкостью характера, чертами зависимости, конформностью и пессимизмом. У топ-менеджеров этот факт может свидетельствовать о нежелании совершенствовать свое мастерство, повышать профессиональную квалификацию, а довольствоваться легкодоступными целями. У безработных, вероятно, мотив избегания неудачи сформировался на неудачах в прошлом опыте, приведшем к отсутствию веры в свои силы и свою эффективность.



Рис. 6. Показатели мотивации достижения

Исследование временной перспективы топ-менеджеров и безработных (рис. 7) показало, что у топ-менеджеров профиль временной перспективы не сбалансированный [4] с доминантой ориентации на будущее у 33% испытуемых. У безработных установлен также несбалансированный профиль временной перспективы, но без доминанты с практически равным распределением ее составляющих. У них в равной степени

значимости представлены будущее, позитивное прошлое, гедонистическое и фаталистическое настоящее и в меньшей степени представлено негативное прошлое. Такой профиль временной перспективы, на наш взгляд, максимально точно передает субъективное, неосознаваемое состояние безработного, потерю себя в темпоральной действительности, с невозможностью принятия оптимальных решений.

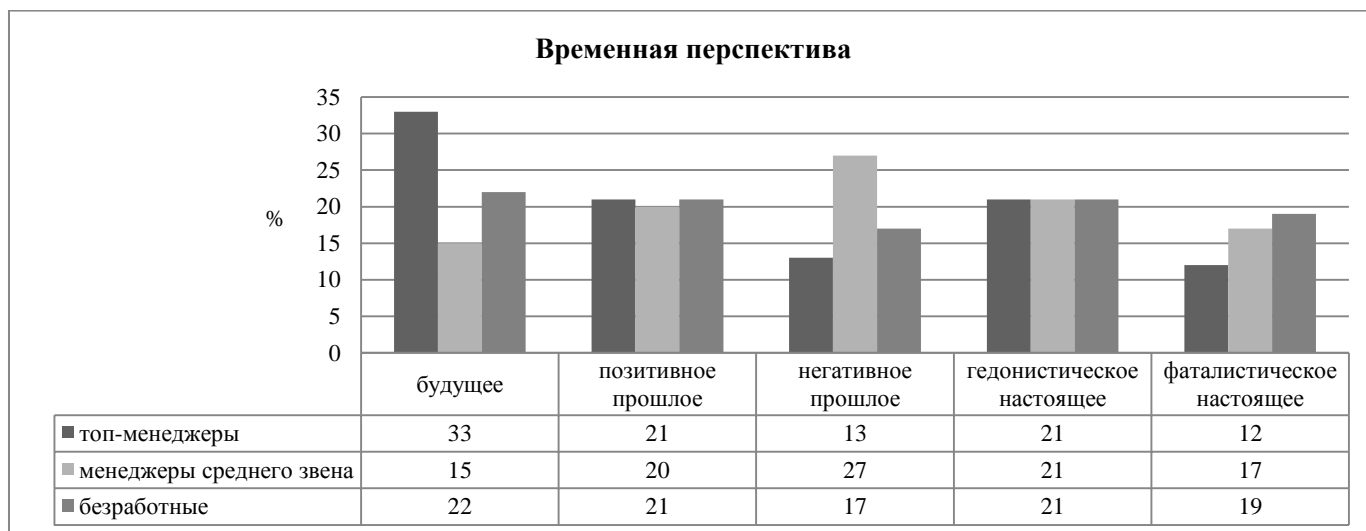


Рис. 7. Показатели профиля временной перспективы

Как видно из рис. 7 топ-менеджеры ориентируются на будущее, опираясь на позитивное прошлое, т.е. эти испытуемые "оглядываясь" назад и вспоминая собы-

тия прошлого извлекают полезные уроки для того чтобы получать удовольствие от будущего. Они рассматривают прошлое как хранилище ошибок, которые

можно исправить, и успехов которые можно повторить и увеличить, для них работа источник особого наслаждения т.к. завтрашний предвкушаемый успех или потери являются «топливом» для сегодняшних решений и действий.

Выводы. Из полученных нами данных можно заключить, что презентуемый Я – образ современного топ-менеджера имеет доминирующую ориентацию на будущее, он трудолюбив, но не стремится сделать идеальную свою работу и совершенствовать профессиональную компетентность.

Менеджеры среднего звена, опираясь на прошлый опыт как негативный, так и позитивный, используют силу знаний для создания безопасной базы для будущего. Однако в условиях нестабильной экономической ситуации они «доверяют только тому, что можно подержать в руках. Развитие ориентации на будущее требует стабильности и постоянства в настоящем. Обещания того, что нельзя потрогать или увидеть, значат мало. Чем меньше люди полагаются на обещания правительства, различных институтов, тем больше они избегают ориентации на будущее и фокуси-

руются на настоящем» [3. 105]. У них доминирующим является негативное прошлое 27%, далее в иерархии представлены в равной степени гедонистическое настоящее 21% и позитивное прошлое 20%, фаталистическое настоящее 17% и 15% будущее находятся на последних местах в профиле временной перспективы. Менеджер среднего звена это трудолюбивый, целеустремленный, социально нефрустрированный с низкими уровнями тревоги и социальной желательности работник, умеющий из прошлого опыта извлекать полезные уроки и получать удовольствие от сегодняшнего дня.

Презентация Я-образа безработных основана на позиционировании себя трудолюбивыми со склонностью к перфекционизму работниками, социально нефрустрированными, с низким уровнем тревоги, что не согласуется с фактом переживания безработицы как личностной трагедии сопровождающейся сильными эмоциональными переживаниями. У безработных выявлен несбалансированный смешанный профиль временной перспективы без доминанты с практически равным распределением ее составляющих

ЛИТЕРАТУРА (REFERENCES TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.
Vasylyuk, F.E. Psychology of experience (analysis of overcoming critical situations) / F.Ye. Vasilyuk – M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1984.
2. Вестник интегративной психологии. Часть III раздел 3 2011 Выпуск 9 (стр.169-170)
Journal of Integrative Psychology. Part III Section March 2011 Issue 9 (str.169-170)
3. Головаха, Е.И. Психологическое время личности / Е.И. Головаха, А.А. Кроник. Психологическое время личности – М.: Смысл, 2008. - 267 с.
Golovakha, E.I. Psychological time of personality / E.I. Golovakha, A.A. Kronik. Psychological time of personality - M.: Smysl, 2008. - 267 p.
4. Зимбардо, Ф. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь / Ф. Зимбардо, Дж.Бойд - СПб, Речь, 2010. 352 с.
Zimbardo, F. The paradox of time. The new psychology of time, which will improve your life / Zimbardo, Dzh.Boyd SPb, Rech, 2010. 352s.
5. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П.Ильин.- СПб.: Питер, 2011.-224 с.: ил.
Ilyin, E.P. Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness / E.P.Ilin.- SPb.: Peter, 2011.-224 p.: ill.
6. Кроник, А.А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А.А. Кроник, Р.А. Ахмеров. М.: Смысл, 2003.-284 с.
Kronik A.A. Kauzometriya: methods of self-knowledge, psychodiagnostics and therapy in the psychology of life's journey / A.A. Kronik, RA Ahmerov. M.: Smysl, 2003.-284s.
7. Кузьменко, Н.Ф. Социальное поведение на рынке труда в современной России: дис. Канд.соц.наук: 22.00.04 / Н.Ф. Кузьменко.– Новочеркасск, 2001. – 146 л.
Kuzmenko, N.F. Social behavior in the labor market in modern Russia: Dis. Kand.sots.nauk: 22.00.04 / N.F. Kuzmenko.- Novocherkassk, 2001. - 146 l.
8. Ясная, В.А. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы / В.А. Ясная, С.Н. Ениколопов // Вопросы психологии. – 2007. №4 С.159
Yasnaya, V.A. Perfectionism: history of research and state of the art / V.A. Yasnaya, S.N. Yenikolopov // Questions of psychology. - 2007. №4 p.159
9. Boris Groysberg, L. Kevin Kelly, Bryan MacDonald The New Path To the C-Suite // Harvard Business Review, March 2011.

Grynnykova N. Presenting and chronological I-image of individuals with different social status

Summary. The article examines personality peculiarities, mental states that constitute different aspects of positioned and chronological I – image. Different representation levels of the phenomenon of social desirability, perfectionism, social frustration and laziness among unemployed people, middle managers and top managers are noted. Time perspective profiles of individuals of different social status are compared.

Keywords: I-image, top manager, unemployed person, laziness, frustration, perfectionism, time perspective, social desirability