

УДК 159.923

СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СТАТУС КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Солдатов А.В.*ГБОУ ВПО «Курский государственный медицинский университет Минздрава России», Курск, e-mail: soldatov-psy@yandex.ru*

В статье рассматривается вопрос о роли социометрического статуса в организации личностных и социально-психологических характеристик менеджеров среднего звена. Социометрический статус рассматривается как интегральная социально-психологическая характеристика индивида в группе, с выделением формального и неформального его аспектов. Опираясь на социально-психологические теории, предлагается рассмотреть профессиональное взаимодействие менеджера среднего звена с позиции единства личностных особенностей и социально-психологических характеристик. Используя психодиагностические методы, направленные на изучение социометрического статуса, личностных и социально-психологических характеристик, были получены результаты о взаимосвязи социометрического статуса по формальному и неформальному критериям с личностными и социально-психологическими особенностями менеджеров среднего звена. Подчеркивается, что для менеджеров среднего звена с высоким социометрическим статусом как по формальному, так и по неформальному критерию свойственна низкая установка на удовлетворенность процессом труда и негативное отношение к руководству. Менеджерам с высоким социометрическим статусом по неформальному критерию в меньшей степени свойственны внешние жизненные стремления к богатству, внешности и известности, при этом менеджеры среднего звена с высоким социометрическим статусом по формальному критерию обладают интернальным локусом контроля, более целеустремленные и ориентированные на будущее.

Ключевые слова: взаимодействие менеджеров среднего звена, социометрический статус, временная перспектива, жизненные стремления, локус контроля, установки во взаимодействии и трудовой деятельности

THE SOCIOMETRIC STATUS AS THE FACTOR OF ORGANIZING PERSONAL AND SOCIAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL INTERACTION OF MIDDLE-LEVEL MANAGERS

Soldatov A.V.*Kursk State Medical University of Healthcare Ministry of Russia, Kursk, e-mail: soldatov-psy@yandex.ru*

In the article the role of the sociometric status in organizing personal and social -psychological characteristics of middle-level managers is considered. The sociometric status including both formal and informal aspects is regarded as the integrated social-psychological characteristic of an individual in a group. On the basis of the social-psychological theories, we propose to consider the professional interaction of the middle-level managers in terms of unity of personal features and social-psychological characteristics. Usage of the psychodiagnostic methods aimed at studying of sociometric status, personal and social-psychological characteristics, has resulted in receiving data showing the interrelation of the sociometric status by formal criterion as well as informal one with personal and social-psychological features of middle-level managers. It is emphasized that the middle-level managers with high sociometric status by the formal criterion as well as informal one have low job satisfaction and negative attitude to the management. External life aspirations to wealth, physical appearance and popularity are less peculiar to managers with the high sociometric status by informal criterion, thus middle managers with the high sociometric status by formal criterion possess an internal locus of control, and they are purposeful and focused on the future.

Keywords: interaction of middle-level managers, sociometric status, time perspective, life aspirations, locus of control, attitudes toward readiness to interact and work

На предварявшей 5-й съезд Российского психологического общества дискуссии о состоянии организационной психологии было выявлено, что хотя бизнесмены и приписывают неопределенностям в жизни их организаций название «человеческий фактор», однако они, как правило, не знают, что с этим фактором делать [1]. В основе данной проблемы лежит, в первую очередь, непонимание механизмов действия «человеческого фактора» как на индивидуальном уровне (уровне психологических особенностей менеджеров), так

и на уровне межличностного взаимодействия. А между тем, именно межличностное общение играет значительную роль в организационной среде, определяя во многом эффективность выполняемой работы.

Менеджеры среднего звена в процессе своей трудовой деятельности постоянно вступают во взаимодействие, результатом которого являются их взаимоотношения друг с другом, социально-психологический климат, культура организации. Таким образом, именно коммуникация формирует целостность организации и лежит в основе ее развития.

Цель и задачи исследования

Рассматривая проблематику изучения психологических основ взаимодействия менеджеров среднего звена, необходимо подчеркнуть важность рассмотрения индивидуальности менеджера как минимум с двух позиций: во-первых, с позиции личностной организации, включающей в себя совокупность личностных характеристик, во-вторых, социально-психологические характеристики, включенные в общение и взаимодействие. Поиску фактора, который мог бы выступить интегратором личностных и социально-психологических аспектов взаимодействия менеджеров среднего звена посвящен цикл наших исследований [4, 5, 6]. В данном исследовании мы рассмотрели роль социометрического статуса как важной интегральной социально-психологической характеристики индивида в организации различных личностных и социально-психологических качеств.

Согласно «общей теории социометрии» все напряжения и конфликты обусловлены несовпадением системы симпатий и антипатий, выражающих психологические отношения индивида, а ближайшим окружением оказывается не обязательно окружение, состоящее из приемлемых в психологическом отношении людей. Морено Я.Л. указывал на то, что социометрический статус представляет собой свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию в ней, т.е. определенным образом соотносится с другими элементами, что в свою очередь будет оказывать непосредственное влияние на взаимодействие людей в группе. При этом социометрический статус необходимо рассматривать как минимум в двух аспектах: формальном и неформальном. Формальный аспект, или критерий социометрического статуса связан с такими межличностными отношениями в группе, которые связаны с выполнением заданных извне ролей и функций, исполнением должностных обязанностей. Неформальный аспект связан в большей степени реализацией межличностных отношений вне структуры организации, например, досуговой деятельностью [3].

В качестве основной цели исследования можно обозначить проблему выявления роли социометрического статуса по формальному и неформальному критериям, в организации личностных и социально-психологических особенностей менеджеров среднего звена.

В качестве личностных особенностей нами были рассмотрены следующие характеристики: жизненные стремления личности, локализация локуса контроля и пара-

метры временной перспективы. В качестве социально-психологических особенностей мы проанализировали установку на удовлетворенность процессом трудовой деятельности, отношение к руководству (положительное и отрицательное) и тенденции к независимости в поведении.

Таким образом, в качестве гипотезы мы выдвигаем предположение о взаимосвязи между социометрическим статусом с личностными и социально-психологическими характеристиками менеджеров среднего звена.

Материалы и методы исследования

Для проверки выдвигаемой гипотезы нами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 140 человек, сотрудников группы компаний «Разгуляй», занимающих различные должности, относимые к группе менеджеров среднего звена. Исследование проводилось в период с декабря 2011 года по март 2013 на базе филиалов группы компаний «Разгуляй» в городе Курске и Курской области: ОАО «Сахарный комбинат «Льговский», ОАО «Льговский молочно-консервный комбинат», ЗАО «Кшенский сахарный комбинат», ОАО «Кривецсахар», ООО «Отрадаагроинвест» г. Мценск, региональный офис в г. Курск.

В нашем исследовании были использованы следующие группы методов исследования:

1. Метод социометрических измерений Я.Л. Морено, для фиксации социометрического статуса участника трудового коллектива.

2. Методики для оценки социально-психологических характеристик личности:

а) Методика «Q-сортировка» В. Стефансона – направленная на изучение тенденций поведения индивида в группе;

б) Анкета «Мотивы и установки трудовой деятельности»;

3. Методы, направленные на изучение личностных факторов:

а) Методика диагностики локализации контроля личности Е.Г. Ксенофонтовой.

б) Тест «Индекс жизненных стремлений» Э. Деси и Р. Райан в адаптации Т.Д. Василенко, А.В. Селина, Ю.А. Котельниковой [2, 8].

в) Опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо, в адаптации А. Сырцовой [7].

4. Методы статистической обработки данных.

В нашем исследовании мы рассматриваем две независимые группы, группирующей переменной для которых является социометрический статус (высокий или низкий). В данных группах нам необходимо выявить различия по уровню измеряемого признака, для этого мы использовали U-критерий Манна-Уитни, с учетом мер средней тенденции и изменчивости признака. Все расчеты проводились в программе StatSoft STATISTICA 10.0.

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе мы рассмотрели роль социометрического статуса в организации социально-психологических характери-

стик. Мы сравнили группы менеджеров среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом по формальному и неформальному критерию по уровню вы-

раженности социально-психологических особенностей. Нами был получен ряд статистически значимых различий, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

Различия по социально-психологическим характеристикам между менеджерами среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом

Параметр	p-level	М Высокий	М Низкий	СКО Высокий	СКО Низкий
Социометрический статус по неформальному критерию					
Установка на удовлетворенность процессом	0,005	37,044	38,665	4,721	5,280
Позитивное отношение к руководству	0,005	20,441	21,597	3,472	3,397
Социометрический статус по формальному критерию					
Установка на удовлетворенность процессом	0,03	36,647	39,767	3,941	5,082
Позитивное отношение к руководству	0,03	20,091	21,989	3,562	3,822
Тенденция к независимости	0,014	7,132	5,888	3,378	3,397

Пр и м е ч а н и е : p-level – уровень статистической значимости, М – среднее значение, СКО – стандартное отклонение.

Анализируя полученные результаты, укажем, что различия между группами менеджеров среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом по неформальному критерию, на высоком уровне статистической значимости найдены по следующим параметрам: установка на удовлетворенность процессом и позитивное отношение к руководству. При сопоставлении групп менеджеров среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом по формальному критерию обнаружены значимые различия по установке на удовлетворенность процессом деятельности, позитивном отношении к руководству и независимости как тенденции поведения.

В случае высокого социометрического статуса как по формальному, так и по неформальному критериям, менеджеры имеют низкую установку на удовлетворенность процессом трудовой деятельности в силу получения удовлетворения от исполнения именно должностных функций. Они не воспринимают сопутствующее общение с коллегами как компонент процесса трудовой деятельности и соответственно не будут заинтересованы в поддержании эмоциональных отношений, достижении лидерства и одобрения. Менеджеры среднего звена с низким социометрическим статусом будут стараться испытывать удовлетворение от процессов, сопутствующих трудовой деятельности, в частности от общения с коллегами, и соответственно будут заин-

тересованы в поддержании эмоциональных отношений с коллегами.

Менеджеры среднего звена, имеющие более низкий социометрический статус по формальному и неформальному критериям и характеризующиеся как люди пассивные, безынициативные, демонстрируют более выраженную тенденцию оценивать руководство положительно. Положительное отношение является следствием зависимости от руководства, нежеланием выражать несогласие с принимаемыми руководством решениями в силу возможных последствий, защищать собственное мнение, в случае если оно не согласуется с таковым у руководства, что приводит к пассивной и безынициативной позиции. В противном случае для менеджеров среднего звена будет характерен более низкий уровень установки на положительное отношение к руководству в силу их активности и инициативности и большей независимости от мнения руководства.

Менеджеры среднего звена, для которых характерен более высокий социометрический статус по формальному критерию, демонстрируют независимость в поведении и имеют более выраженное стремление занимать высокое положение, руководить и нести ответственность за принятые решения, как индивидуальные, так и совместные с коллегами.

На втором этапе мы рассмотрели роль социометрического статуса в организации

личностных характеристик. Мы сравнили группы менеджеров среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом по формальному и неформальному крите-

рию, по уровню выраженности личностных особенностей. Нами был получен ряд статистически значимых различий, которые представлены в табл. 2.

Таблица 2

Различия по личностным характеристикам между менеджерами среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом

Параметр	p-level	М Высокий	М Низкий	СКО Высокий	СКО Низкий
Социометрический статус по неформальному критерию					
Богатство-вероятность	0,014	18,514	21,750	6,909	6,626
Известность-важность	0,042	14,220	16,722	7,009	7,250
Известность-вероятность	0,008	13,735	16,472	6,643	6,456
Внешность-вероятность	0,014	17,750	20,750	7,389	6,451
Внешность-достижение	0,040	16,911	19,319	7,173	6,460
Социометрический статус по формальному критерию					
Локус контроля	0,074	26,322	24,6879	6,234	5,437
Негативное прошлое	0,028	32,676	35,680	8,060	7,030
Гедонистическое настоящее	0,015	49,342	50,585	8,394	8,470
Будущее	0,019	60,637	58,715	8,346	8,274
Фаталистическое настоящее	0,032	20,058	21,750	4,809	5,014
Внешность-достижение	0,040	16,926	19,305	6,831	6,806

Примечание: p-level – уровень статистической значимости, М – среднее значение, СКО – стандартное отклонение.

Анализируя полученные результаты, укажем, что различия между группами менеджеров среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом по неформальному критерию на уровне статистической значимости найдены по параметрам, которые отражают специфику жизненных стремлений личности: богатство-вероятность, известность-важность и вероятность, внешность-вероятность и достижение. При сопоставлении групп менеджеров среднего звена с высоким и низким социометрическим статусом по формальному критерию обнаружены значимые различия по локусу контроля, жизненному стремлению к внешности (в аспекте достижение) и параметрам временной перспективы.

Интерпретируя полученные результаты, укажем, что низкий социометрический статус по неформальному критерию определяет повышение ряда жизненных стремлений, которые авторы теории детерминации (Э. Дэси и Р. Райан) относят к внешним [8]. Менеджеры с низким социометрическим статусом будут оценивать себя в зависимости от восприятия их окружающими. Они стремятся получить признание окружающих через популярность и известность большому кругу лиц. Чем шире круг лиц,

имеющих позитивное отношение к такому человеку, тем выше его оценка себя и тем более благополучным он себя чувствует, однако данное благополучие лишь внешнее. Они также склонны проявлять высокую заинтересованность в достижении богатства. Такая направленность может проявляться в выраженном стремлении к финансовому успеху, что не способствует самоактуализации, жизнестойкости, может привести к депрессии и высокому уровню тревоги. Поведение таких людей будет контролироваться в большей степени внешними факторами окружающей среды. Они больше сосредоточены на случайных внешних целях и мимолетных удовольствиях, мало обращаются к своему внутреннему состоянию. Менеджеры с низким социометрическим статусом будут оценивать себя в зависимости от восприятия их окружающими. Их поведение будет направлено на получение признания и популярности. Уровень вовлеченности в межличностные взаимоотношения в коллективе будет слабым, поверхностным, взаимодействие будет носить односторонний характер, преследующий цель привлечения внимания. Ответственность за выполнение работы у таких людей будет мала. У менеджеров с высоким социометрическим статусом

сом значения параметра ниже, что позволяет сделать вывод о том, что для них менее значима привлекательная внешность в плане достижения позиции в обществе. Менеджеры с низким социометрическим статусом в большей степени подвержены считать данный критерий важным и ожидать, что внешность может способствовать достижению определенного положения. Действия и все поведение менеджеров с низким социометрическим статусом будет с выраженной ориентацией на внешность, попыткой сделать ее лучше. Будет характерен внешний контроль, недостаточность самостоятельности и автономности. Такие менеджеры в своей деятельности ориентируются на внешние награды и случайные одобрения его действий другими людьми. Менеджеры с низким социометрическим статусом как по формальному, так и по неформальному критериям демонстрируют высокие показатели по критерию внешность достижение. Ввиду этого мы можем предположить, что для них характерным является использование своей внешности в качестве достижений и решения проблем. Их самооценка будет зависеть от степени оказываемого внимания их привлекательности. Поведение таких сотрудников будет направлено на окружающих, а не на работу.

Социометрический статус по формальному критерию в большей степени связан с организацией таких личностных свойств как локализация локуса контроля и параметры временной перспективы личности.

Полученные результаты свидетельствуют о наличии более высокого показателя интернальности (внутреннего локуса контроля) у менеджеров с высоким социометрическим статусом, чем у менеджеров с низким социометрическим статусом. Данный факт может свидетельствовать о том, что менеджеры среднего звена с высоким социометрическим статусом имеют более высокую направленность на интернальность, следовательно, они более эффективны в работе в условиях партисипативного менеджмента, более вовлечены в работу и организационную жизнь. Менеджеры среднего звена с высоким социометрическим статусом в меньшей степени подвержены влиянию негативных событий. Ввиду этого такие менеджеры имеют направленность на будущее с опорой на настоящее, при этом не центрируясь на постоянной реконструкции прошлого негативного опыта. Менеджеры с высоким социометрическим статусом более продуктивны, более ориентированы на сознательную, продуманную деятельность, что сказывается на эффективности взаимодействия в коллективе и на эффективности

выполняемой трудовой деятельности. Для них также характерна ориентированность на планирование своей деятельности, что также отражается на эффективности выполняемой работы. Ориентация на будущее определяет стремление к целям и вознаграждениям будущего, проявляется в виде ориентации на достижения. Характеризуется планированием, готовностью проявлять упорство и настойчивость. В работе для достижения целей, в большей степени ориентированы на продуктивное взаимодействие. Данный показатель у менеджеров с высоким социометрическим статусом выше, что отражает проявление целенаправленного поведения, планирования своей будущей деятельности, с учетом своих целей и целей организации.

Выводы

1. Для менеджеров среднего звена с высоким социометрическим статусом по формальному и неформальному критерию, людей активных и инициативных, характерны менее выраженные установка на удовлетворенность процессом и положительное отношение к руководству, что может быть следствием стремления испытывать удовлетворение не от исполнения собственно должностных обязанностей, а от процессов, сопутствующих трудовой деятельности, в частности от общения с коллегами, и большей независимости от руководства, возможности более критично относиться к решениям, принимаемым руководством. При этом для менеджеров среднего звена с высоким социометрическим статусом по неформальному критерию свойственна более выраженная тенденция к независимому поведению.

2. Менеджеры среднего звена с высоким социометрическим по неформальному критерию статусом в меньшей степени заинтересованы в богатстве и материальных благах. Для них также не обладает значимостью, по сравнению с менеджерами с низким социометрическим статусом, известность и популярность. Они не стремятся завоевать внимание окружающих и в меньшей степени заинтересованы в установлении поверхностных социальных связей. Также менеджеры с высоким социальным статусом в меньшей степени озабочены вопросом своей внешности, что позволяет их расценивать как людей со сформированной самооценкой и правильно расставленными приоритетами в жизни.

3. Менеджеры среднего звена с высоким социометрическим статусом по формальному критерию обладают более выраженным интернальным локусом кон-

троля. Для них также характерно рассматривать свое прошлое, настоящее и будущее более позитивно, не фиксируясь на негативных событиях. Целенаправленная деятельность, планирование и достижение поставленных задач наиболее соответствует менеджерам с высоким социометрическим статусом по формальному критерию. Также менеджеры с высоким социальным статусом в меньшей степени озабочены вопросом своей внешности, что позволяет их расценивать как людей со сформированной самооценкой и правильно расставленными приоритетами в жизни.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю., Коняева А.П. Организационная психология: переход от обслуживания менеджеров к партнерству с предпринимателями. Опыт эмпирического исследования и анализ собственной практики. // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. №1. – С. 42–57.
2. Василенко Т.Д. Жизненный путь личности: время и смысл человеческого бытия в норме и при соматической патологии. Курск: КГМУ, 2011. – 572 с.
3. Морено Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе. / Я.Л. Морено. – М.: Академический Проект, 2004.
4. Солдатов А.В. Социально-психологические аспекты организации взаимодействия менеджеров среднего звена. // Вестник Орловского государственного университета. Серия: новые гуманитарные исследования. – 2012. – № 4. – С. 368 – 371.
5. Солдатов А.В. Социально-психологические методы в оптимизации межличностного взаимодействия и приверженности организации менеджеров среднего звена // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2.
6. Солдатов А.В. Социально-психологические факторы оптимизации взаимодействия менеджеров среднего звена. // Научное мнение. – 2013. – № 10. – С. 275–280.
7. Сырцова А., Соколова Е.Т., Митина О.В. Адаптация опросника по временной перспективе Ф. Зимбардо на русскоязычной выборке. // Психологический журнал. – 2008. – № 3. – С. 101–109.

8. Deci E.L., & Ryan R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 2000, p. 227–268.

References

1. Bazarov T.Ju., Konjaeva A.P. Organizacionnaja psihologija: perehod ot obsluzhivanija menedzherov k partnerstvu s predprinimateljami. Opyt jempiricheskogo issledovanija i analiz sobstvennoj praktiki. // Organizacionnaja psihologija. 2012. T. 2. no. 1. pp. 42–57.
2. Vasilenko T.D. Zhiznennyj put' lichnosti: vremja i smysl chelovecheskogo bytija v norme i pri somaticheskoj patologii. Kursk: KGMU, 2011, 572 p.
3. Moreno Ja.L. Sociometrija. Jeksperimental'nyj metod i nauka ob obshhestve. / Ja.L. Moreno. – M.: Akademicheskij Proekt, 2004.
4. Soldatov A.V. Social'no-psihologicheskie aspekty organizacii vzaimodejstvija menedzherov srednego zvena. // Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: novye humanitarnye issledovanija. 2012. no. 4. pp. 368–371.
5. Soldatov A.V. Social'no-psihologicheskie metody v optimizacii mezhlíčnostnogo vzaimodejstvija i priverzhennosti organizacii menedzherov srednego zvena // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2014. no. 2.
6. Soldatov A.V. Social'no-psihologicheskie faktory optimizacii vzaimodejstvija menedzherov srednego zvena. // Nauchnoe mnenie. 2013. no. 10. pp. 275–280.
7. Syrcova A., Sokolova E.T., Mitina O.V. Adaptacija oprosnika po vremennoj perspektive F. Zimbardo na russkojazyčnoj vyborke. // Psihologicheskij zhurnal. 2008. no. 3. pp. 101–109.
8. Deci E.L., & Ryan R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 2000, pp. 227–268.

Рецензенты:

Елизаров С.Г., д.псих.н., профессор кафедры психологии ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», г. Курск;
 Запесоцкая И.В., д.псих.н., профессор кафедры психологии здоровья и коррекционной психологии ГБОУ ВПО «Курский государственный медицинский университет», г. Курск.

Работа поступила в редакцию 14.08.2014.