

## К вопросу об исследовании статусного поведения в организации как инварианта социального: возможности, ограничения и перспективы

*Т.В. Кочетова*

*кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления,  
ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия,  
kochetovatv@gmail.com*

В статье рассматривается проблема исследования статусного поведения в организации, а также проблема разработки психодиагностического инструментария, позволяющего измерять различные проявления статусности в организационном контексте. Представлены современные зарубежные подходы к трактовке и интерпретации понятия «статусность», разобраны современные зарубежные тесты-опросники, с помощью которых можно диагностировать конкретные приемы и способы статусного поведения человека в широком диапазоне социальных ситуаций, освещено исследование по адаптации опросника, измеряющего наборы событий и фактов, влияющих на статус и репутацию, а также намечаются пути для дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** статус, инвариант, социальное поведение, статусность, статусно-иерархическое поведение в организации, карьерное продвижение, тест-опросник, альфа-Кронбаха.

### Введение

Введение в современную психологию менеджмента активно разрабатываемого в последнее десятилетие понятия «статусное поведение» повлекло за собой исследования данных поведенческих особенностей в организациях с различным организационным контекстом (различия в организационной культуре, психологическом климате, социально-психологической ситуации и др.). При этом проблема изучения статусного поведения на сегодняшний момент остается малоизученной, а рассмотрение такой универсальной черты как «статусность» и ее проявлений в поведении по-прежнему испытывает недостаток внимания

со стороны представителей разных направлений современной психологической науки [6].

В наиболее общем виде, под статусными понимаются такие формы поведения, которые имеют своей целью обеспечить и поддерживать определенное положение человека в обществе в целом и организации в частности. Обеспечивается статусное поведение особыми психологическими механизмами [1; 4].

*Действие первого механизма* состоит в выборе индивидом всегда только одной стратегии статусного поведения, обуславливаемой особенностями генотипической конституции. Так, например, установлено, что индивиды мезоморфного телосложения в большей степени склон-

ны к риску и избранию агрессивной стратегии поведения и явного доминирования в организации, нежели индивиды эктоморфного телосложения [1]. Нетрудно заметить, что человек, с выраженными мезоморфными конституциональными чертами ведет себя в коллективе более напористо, более агрессивно по сравнению со своими коллегами.

*Действие второго механизма* выражается тем, что индивид использует только одну «крайнюю» стратегию из общего числа возможных, в зависимости от конкретной сложившейся ситуации. Так, например, иерархичность многочисленных подразделений в организации предполагает распределение стратегий доминирования среди сотрудников с высоким личным статусом и соответствующим социальным положением, а стратегий подчинения — среди, например, «линейных исполнителей» в подразделениях. При этом для лидера (организационного лидера), занимающего высокий пост в организации и находящегося на «вершине» иерархической пирамиды, характерна стратегия абсолютного доминирования («крайняя» стратегия), поддерживаемая окружением.

Однако известны случаи, когда коллектив, в силу самых различных обстоятельств, остается без руководителя, организационного лидера. Если это происходит, то некоторые члены коллектива, которым ранее была свойственна склонность к подчинению, — что и определяло соответствующую стратегию, — начинают проявлять более явную склонность к лидерству, и в результате начинается борьба за продвижение по карьерной лестнице.

*Третий механизм* состоит в использовании сотрудником так называемой «смешанной» стратегии (производной от

статистического распределения всех возможных видов стратегий и тактик статусного поведения, обусловленных позицией/должностью в организации) в зависимости от конкретной ситуации. Это происходит в тех случаях, когда условия в конкретной организации (отдельном подразделении) требуют проявления различных, а иногда даже противоположных склонностей. Так, например, в жестко структурированных организациях индивидам, наиболее приближенным к лидеру, свойственен смешанный тип стратегии: по отношению к лидеру они используют стратегию подчинения, а по отношению к другим членам коллектива — стратегию доминирования.

*Четвертый механизм* заключается в том, что сотрудник выбирает определенную стратегию статусного поведения, обусловленную не особенностями организационной культуры и социально-психологической ситуации в организации, а его собственным, личностным опытом (сложившимся в результате работы в предыдущих организациях), и использует эту стратегию лишь в строго определенных ситуациях. Так, например, если сотрудник стал «жертвой» карьерных интриг в начале своей карьеры, то, скорее всего, он будет стараться избегать ситуаций, которые могут привести к провоцированию коллег, их «нападкам» в свой адрес. Вместе с тем, этот же сотрудник может быть достаточно откровенным, искренним в общении с представителями своей референтной группы (в подразделении или организации в целом), но быть крайне необщительным, замкнутым при взаимодействии с другими коллегами [1; 2].

Действие *пятого механизма* заключается в использовании индивидом «кажу-

шейся... беспорядочной» стратегии статусного поведения. Такая стратегия характеризуется «избыточностью поведенческих реакций», причем каждый последующий набор форм поведения как бы противоречит предыдущему. При наблюдении за таким сотрудником может показаться, что он не может четко планировать свою карьеру и продвижение по служебной лестнице. Его продвижение выглядит хаотично, «урывками».

Активация описанных механизмов зависит от конкретных условий в организации в целом и от особенностей организационной культуры, психологического климата в коллективе и социально-психологической ситуации.

### **Проблема разработки психодиагностических методов, измеряющих проявления статусности**

Как уже отмечалось, в настоящее время, работы, посвященные конкретным поведенческим проявлениям, связанным с положением человека в обществе и их внутренним детерминантам в современной психологии на сегодняшний день встречаются не часто [6]. Причин тому как минимум две.

Во-первых, отсутствие разработанной, разделяемой большинством ученых концепции статусного поведения, как *инварианта социального*, привело к тому, что роль и значение универсальных проявлений статусности стала недооцениваться многими исследователями. Так, например, многие авторы подчеркивают, что все формы поведения, в том числе и организационного, в конечном итоге имеют целью занятие индивидом определенного места в иерархии статусов,

будь то стремление к сотрудничеству в коллективе или, наоборот, запугивание и проявления агрессивности и конфликтных стратегий, игнорирование и/или шантаж других и т.п. Они направлены на решение адаптационной проблемы, а именно поиска собственной «социальной ниши» в организации. Поэтому любые устойчивые паттерны организационного поведения могут рассматриваться в качестве статусных, а потому нет смысла выделять последние в качестве инварианта [4; 5; 6].

Во-вторых, в ряде исследований, например, в рамках эволюционной психологии, статусные формы поведения рассматривались как поведенческие особенности партнеров в брачном инварианте социального поведения, что само по себе является самостоятельной проблемой (вне организационного контекста), требующей отдельного изучения [2]. Тем не менее, работы исследователей, разрабатывающих данную проблематику, сыграли важную роль в построении методологии психодиагностических методов изучения тактических приемов статусного поведения в целом.

Авторы, работающие в рамках эволюционного подхода в психологии, утверждают, что люди прилагают большие усилия к тому, чтобы поддерживать отношения с партнером в «разностатусном» браке [2; 3]. Тактика статусного поведения в этом случае включает в себя различные приемы и способы (от бдительности до открытого насилия), которые взаимосвязаны с удовлетворенностью или агрессивностью в отношениях.

Так, психодиагностический опросник, позволяющий измерять приемы и способы статусного поведения в браке (MRI, состоит из 104 пунктов и включа-

ет в себя 19 тактик), зарекомендовал себя как достаточно валидный и надежный инструмент. Ввиду важности изучения способов навязывания отношений партнеру иного статуса (социального положения), например в «разностатусном» браке, возникла потребность в разработке сокращенного варианта опросника MRI. Эта версия была апробирована на 1032 испытуемых, которые использовали в своем поведении все 19 тактик [3].

Факторные веса тактических приемов сокращенной версии MRI показали внутреннюю валидность, а также высокие корреляции с весами полной версии опросника (продемонстрировано на 625 испытуемых — 2 этап исследования) и указывает на взаимосвязь с манипулированием, насилием в отношениях, изменой, склонением к сексуальному принуждению.

Таким образом, авторы делают выводы, что сокращенная версия MRI представляет собой валидный, надежный психодиагностический инструмент, который может быть использован вместо полной версии одноименного опросника для самых различных исследовательских целей [3].

Необходимо также отметить, что построение методологии создания психодиагностических методов исследования статусного поведения и способов его измерения представляет собой сегодня достаточно весомую проблему, заслуживающую пристального внимания представителей различных научных школ и направлений.

В этой связи особого внимания заслуживают работы, позволяющие диагностировать статусное поведение в организации, то есть одну из устойчивых форм организационного поведения. Так,

был разработан психодиагностический опросник, позволяющий выявлять основные тактические приемы иерархического продвижения в организации, характеризующие стратегию статусного поведения сотрудника. Используемые с помощью этого опросника различные приемы и способы статусного поведения направлены на преодоление карьерных препятствий и активное продвижение с тем, чтобы добраться до «вершин социальной иерархии организации» и получить право доступа к управлению ресурсами (один из главных факторов человеческой мотивации).

Также следует отметить, что в работах по социальной психологии статусное поведение традиционно связывалось исключительно с особенностями поведенческих проявлений, демонстрируемых представителями «высших слоев общества». При этом основное внимание уделялось изучению различных психологических характеристик, свойственных лицам с высоким социально-экономическим статусом, что является самостоятельной проблемой и имеет опосредованное отношение к проблеме статусного поведения как такового [6].

Действительно, среди многих исследований статусного поведения в рамках социальной и организационной психологии, практически отсутствуют психодиагностические инструменты, позволяющие измерять различные проявления статусного поведения человека в организации. Для того чтобы восполнить сложившийся пробел, был разработан и апробирован новый тест-опросник, диагностирующий тактические приемы статусно-иерархического продвижения мужчин и женщин в коммерческих и государственных организациях [5; 7].

В качестве участников исследования, связанного с апробацией опросника, выступили 315 респондентов — представители двух групп с различным социальным положением: 1) работники бизнес-организаций — менеджеры и 2) государственные служащие — сотрудники образовательных учреждений.

В результате исследования в структуре опросника было выявлено три устойчивых во времени латентных фактора, определяющих структуру статусно-иерархического поведения:

1. Обман — манипулирование;
2. Демонстративность — построение социальных сетей;
3. Трудолюбие — приобретение знаний.

Было обнаружено, что данные факторы взаимосвязаны с индивидуально-психологическими свойствами, системой ценностей и уровнем заработной платы, при этом чем выше уровень заработной платы, тем меньшую роль на типы тактик статусного поведения оказывают индивидуально-психологические свойства; были также намечены предлагаемые пути дальнейших исследований проявлений статусности в организационном контексте [7].

### **Опыт адаптации зарубежного опросника, измеряющего проявления статусности, в современной отечественной психологии**

Необходимо отметить, что если в современной зарубежной психологии работы, посвященные исследованию статусного поведения, проводятся активно, то в отечественной психологии статусное поведение традиционно связывается

с лишь социальным статусом личности, а об операционализации понятия статусности говорить приходится вообще с известной долей оговорки. Тем не менее, отдельные попытки рассмотрения статусно-иерархического поведения в организации имели место [6]. В качестве примера можно привести попытку адаптации опросника D. Buss «События и факты, влияющие на статус и репутации в обществе».

Настоящий опросник включает в себя 216 утверждений, содержащих представления (обобщенные конструкты) о различных событиях и фактах в жизни индивида, оказывающие влияние на его положение в обществе. Это позволяет исследовать экспектации, которые носят неформализованный и не всегда осознаваемый характер [6] относительно универсальных проявлений статусности и тем самым определить вероятностный характер его статусного поведения в различных социальных ситуациях, связанных с продвижением по карьерной лестнице.

Опросник дает возможность точно оценивать степень влияния (дифференцированная система оценки каждого пункта от «-4» до «+4») отдельных психодинамических свойств (например, эмоциональной устойчивости), свойств личности (общительности, социального доминирования и др.), а также различных средовых параметров (например, уровня образования, материального благополучия и др.) на статусное поведение мужчин и женщин.

Все это позволяет получить значения по различным проявлениям «статусности», на основании которых могут быть вычислены показатели 23 тактических приемов, определяющих тип стратегий

статусного поведения: «Умение ориентироваться в пространстве» (1); «Вербальная активность» (2); «Щедрость/Оказание материальной помощи другим» (3); «Лидирующая позиция по отношению к другим» (4); «Материальное благополучие» (5) «Поддержка дружеских отношений» (6); «Профессиональное продвижение» (7); «Поддержка физической формы/Физическое доминирование» (8); «Демонстрация социально отрицательных качеств» (9); «Леность» (10); «Агрессивность» (11); «Использование секса для статусного продвижения» (12); «Материальная незащищенность» (14); «Использование провокаций для привлечения внимания» (15); «Невоспитанность/Дурные манеры поведения» (16); «Неудачи в профессиональной сфере» (17); «Активное продвижение по службе» (18); «Поддержка семейных отношений» (19); «Использование личных связей для завоевания статуса» (20); «Внешняя привлекательность» (21); «Контактность/Поддержка контактов с окружающими» (22); «Автономия/Обособленность от других» (23).

На основе пунктов опросника были подсчитаны баллы по каждой из шкал, представляющие собой индексы, отражающие степень выраженности определенных приемов и способов статусного поведения.

Далее, на первом этапе работы была проведена проверка внутренней согласованности утверждений, составляющих специфические и общие шкалы опросника. Проверка проводилась при помощи подсчета альфа коэффициентов надежности Кронбаха. Показатель данного коэффициента рассматривался, во-первых, как корреляция определенной шкалы с другими шкалами теста, и, во-вто-

рых, интерпретировался в качестве корреляции между баллами испытуемых по данной шкале и баллами, которые испытуемые могли бы получить, если бы ответили на все возможные вопросы, направленные на диагностику конкретного тактического приема (минимальное значение коэффициента Кронбаха по шкалам — 0,38, а максимальное — 0,86) [6].

Структура настоящего опросника воспроизводима при повторном ретестовом использовании, что свидетельствует о высокой степени надежности данного психодиагностического инструмента и, тем самым, открывает новые возможности для его дальнейшего применения в психологической практике. В нем реализованы теоретические представления функциональной модели происхождения стратегических поведенческих особенностей в различных инвариантах социального поведения, его структура, проявляющаяся в наборах событий и фактов — тактических приемов (tactic categories). В свою очередь, комбинации этих тактических приемов (combinations of tactics) характеризуют линию поведения индивида в более широком спектре социальных ситуаций, определяющих инвариант социального поведения в целом (и организационного поведения в частности), направленного на завоевание и поддержание своего положения с социальной иерархии [5].

Необходимо отметить, что разработка психодиагностического инструмента, позволяющего изучать статусное поведение, особенности его проявления в организациях различного типа представляет сегодня несомненный интерес, поскольку такой инструмент помог бы прогнозировать линию поведения человека при выстраивании профессиональной карьеры.

## Заключение

Исследование проявлений статусности в социальном поведении представляет значительный интерес, поскольку на примере изучения различных приемов и способов статусного поведения можно проследить, какую стратегию использует индивид для завоевания и поддержания своего положения в иерархически организованной структуре общества.

Материал многочисленных исследований, посвященных изучению социального статуса, дает все основания полагать, что различия в статусном поведении обусловлены не только социальными факторами, в частности, со-

циально-экономическим уровнем жизни индивида, — но и индивидуальными психологическими особенностями личности.

Именно такие работы, направленные на изучения предикторов статусного поведения в организационном контексте, дают мощный импульс разработке психодиагностического инструментария, измеряющего проявления статусности человека в обществе в целом и в конкретной организации в частности.

Данные материалы могут быть использованы при подготовке практических занятий по организационной психологии, диагностике организации и психологии менеджмента.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Buss D.M.* Strategic individual differences: The evolutionary psychology of selection, evocation, and manipulation // *Twins as a tool of behavior genetics* / Eds. T.J. Bouchard, P. Propping. Chichester: J. Wiley, 1993. P. 121—137.
2. *Buss D.M.* The evolution of desire: Strategies of human mating // *Harvard Journal of Law and Public Policy*. 2006. № 18. P. 537—546.
3. *Buss D.M., Shackelford T.K., McKibbin W.F.* The Mate Retention Inventory-Short Form (MRI-SF) [Electronic resource] // *Personality and Individual Differences*. 2008. Vol. 44, № 1. P. 322—334. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886907002930> (дата обращения: 15.12.2014).
4. *Hogan R., Hogan J.* Personality and status [Electronic resource] // *Personality, social skills, and psychopathology: An individual differences approach* / Eds. D.G. Gilbert, J.J. Connolly. — N.-Y.: Plenum Press, 1991. P. 137—154. URL: [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4899-0635-9\\_6#page-2](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4899-0635-9_6#page-2) (дата обращения: 15.12.2014).
5. *Kyl-Heku L.M., Buss D.M.* Tactics as units of analysis in personality psychology [Electronic resource]: An illustration using tactics of hierarchy negotiation // *Personality and Individual Differences*. 1996. Vol. 21, № 4. P. 497—517. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0191886996001031> (дата обращения: 15.12.2014).
6. *Kochetova T.V.* Experience of using the russified version of the questionnaire "Events and behaviors affecting status and reputation at the Russian and American samples" // *Problems of psychology in 21st Century*. 2012. Vol. 1, № 1. P. 72—80.
7. Tactics of hierarchy negotiation [Electronic resource] / Ole Ch.H. Lund, Ch. K. Tamnes, C. Moestue, D.M. Buss, Vollrath Margarete // *Journal of Research in Personality*. 2007. Vol. 41, № 1. P. 25—44. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656606000158> (дата обращения: 15.12.2014).

## Study of the status behavior inside the organization as an invariant of a social one: opportunities, constraints and perspectives

T.V. Kochetova

*candidate of psychological sciences, associate professor, reader in psychology of management, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, kochetovatv@gmail.com*

The article reviews the problem of research status in the Organization, as well as the development of psychodiagnostic tools able to measure the various manifestations of statusness in the organizational context. The article presents the modern international approaches to understanding and interpretation of the notion of "status", dismantles modern foreign tests and questionnaires that can be used to diagnose the specific techniques and methods of status of human behaviour in a wide range of social situations, describes a study on adapting the questionnaires measuring sets of the events and facts that affect the status and reputation as well as perspectives for further research.

**Keywords:** status invariant, social behavior, statusness, status-hierarchical behavior in organization, Cronbach's alpha test-questionnaire.

### REFERENCES

1. Buss D.M. Strategic individual differences: The evolutionary psychology of selection, evocation, and manipulation. *Twins as a tool of behavior genetics*. T.J. Bouchard, P. Propping, eds. Chichester: J. Wiley, 1993, pp. 121—137.
2. Buss D.M. The evolution of desire: Strategies of human mating. *Harvard Journal of Law and Public Policy*, 2006, no. 18, pp. 537—546.
3. Buss D.M., Shackelford T.K., McKibbin W.F. The Mate Retention Inventory-Short Form (MRI-SF) [Electronic resource]. *Personality and Individual Differences*, 2008. Vol. 44, no. 1, pp. 322—334. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886907002930> (Accessed: 15.12.2014).
4. Hogan R., Hogan J. Personality and status [Electronic resource]. *Personality, social skills, and psychopathology: An individual differences approach*. D.G. Gilbert, J.J. Connolly, eds. — N.-Y.: Plenum Press, 1991, pp. 137—154. Available at: [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4899-0635-9\\_6#page-2](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4899-0635-9_6#page-2) (Accessed: 15.12.2014).
5. Kyl-Heku L.M., Buss D.M. Tactics as units of analysis in personality psychology [Electronic resource]: An illustration using tactics of hierarchy negotiation. *Personality and Individual Differences*, 1996. Vol. 21, no. 4, pp. 497—517. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0191886996001031> (Accessed: 15.12.2014).
6. Kochetova T.V. Experience of using the russified version of the questionnaire "Events and behaviors affecting status and reputation at the Russian and American samples". *Problems of psychology in 21st Century*, 2012. Vol. 1, no. 1, pp. 72—80.
7. Tactics of hierarchy negotiation [Electronic resource] / Ole Ch.H. Lund, Ch. K. Tamnes, C. Moestue, D.M. Buss, Vollrath Margarete. *Journal of Research in Personality*, 2007. Vol. 41, no. 1, pp. 25—44. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656606000158> (Accessed: 15.12.2014).