

достижения новых результатов и успехов в жизни. Такой тип можно трактовать как социально-адаптационный вариант проявлений зависти, который является источником мотивации достижения в профессии, развития конкурентоспособности и стимулом творческой активности индивида: успех другого выступает в качестве «мотиватора» для собственного продвижения и роста [1].

Анализируя исследования зависти в данном направлении, можно констатировать наличие парадоксальной ситуации. С одной стороны, имеется большое количество работ, где зависть и ее проявления выступают в качестве предмета исследований. С другой стороны, авторы ряда исследований отмечают трудность в определении самого понятия «зависть» и невозможность его четкого разграничения с другими психологическими особенностями, имеющими сходную природу, а потому смешивающими проявления зависти с другими аспектами организационного поведения [1, 2].

#### **Литература**

1. *Dogan, K., & Vecchio, R. P.* (2001). Managing envy and jealousy in the workplace / *Compensation & Benefits Review* 33, № 2, P. 57-64.
2. *Smith, R.H., Combs, D.J.Y., & Thielke, S.M.* Envy and the challenges to good health. In R.H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* / New York, NY: Oxford University Press. 2008, P. 290-314.

### **Особенности проявлений макиавеллизма в коммерческой организации**

*Панькина Ю.С.*

Понятийное содержание феномена манипуляции и его роль в структуре психологического знания сегодня существенно изменилось с разработкой и введением нового понятия «макиавеллизм». Основой для введения в научный обиход данного понятия служил образ мыслей, ценностей и убеждений итальянского историка и дипломата Макиавелли [2].

В наиболее общем виде, под макиавеллизмом понимается психический «синдром», основанный на наборе взаимосвязанных когнитивных, мотивационных и поведенческих характеристик. В некотором смысле – это

устойчивая «черта» личности, которая выражает систему взаимоотношений человека с окружающими [1; 2].

К чертам макиавеллизма различные исследователи обычно относят:

- владение навыками манипуляции;
- убеждения, что людьми можно и нужно управлять;
- сокрытие истинных намерений;
- вовлечение в межличностные взаимоотношения без выраженных эмоций;
- эмоциональная холодность и отчужденность;
- готовность временно изменить и отказываться от своей точки зрения, если это выгодно;
- ориентация на проблему, а не на собеседника;
- идеологический нейтралитет;
- недоверчивость к окружающим; доминирование экономических и социально-статусных ценностей над моральными и гуманистическими;
- экономическая ответственность преобладает над моральной ответственностью [1, 2].

Психологи отмечают, что людей с высоким уровнем макиавеллизма лучше описывать в терминах личностной силы, компетентности в социальном взаимодействии, инициативности, они способны выбрать необходимую линию поведения, могут умело «подтасовать» информацию о себе и формировать ложное впечатление.

Личности с низким уровнем макиавеллизма характеризуются, наоборот, как нерешительные, трусливые, сентиментальные, поддающиеся чужому влиянию, но при этом надежные и честные. Они строят свое поведение по идеальному образцу взаимодействия с другими [2].

Как отмечает ряд авторов, существует взаимосвязь макиавеллизма и успешности в организации, склонности к манипуляции другими и продвижения в организационной иерархии. В этой связи, нами была

предпринята попытка изучения различных типов манипуляций, с которыми сталкиваются сотрудники организации в своей деятельности.

В нашем исследовании приняли участие 67 сотрудников двух подразделений коммерческого банка, из них: 32 человека – мужчины, 35 человек – женщины. Среди участников исследования 65 человек – работники линейного звена, 2 человека – руководители. В исследовании была использована методика «Незаконченные предложения», специально разработанная нами для выяснения того, как сотрудники описывают свое поведение, когда подвергаются манипуляции со стороны других.

Полученные ответы были проанализированы с помощью метода контент-анализа и разделены на несколько групп:

- 1) признает, что подвергался манипуляции;
- 2) открыто констатирует, что может использовать манипуляцию для достижения своих целей;
- 3) не сталкивался/не обращал/не обращает внимание на манипуляции со стороны окружающих (нейтрально относится к манипуляциям);
- 4) считает манипулирование основой успеха для личных и профессиональных достижений.

Распределение ответов на группы, которые были определены с помощью контент-анализа, представлено на рис. 1.

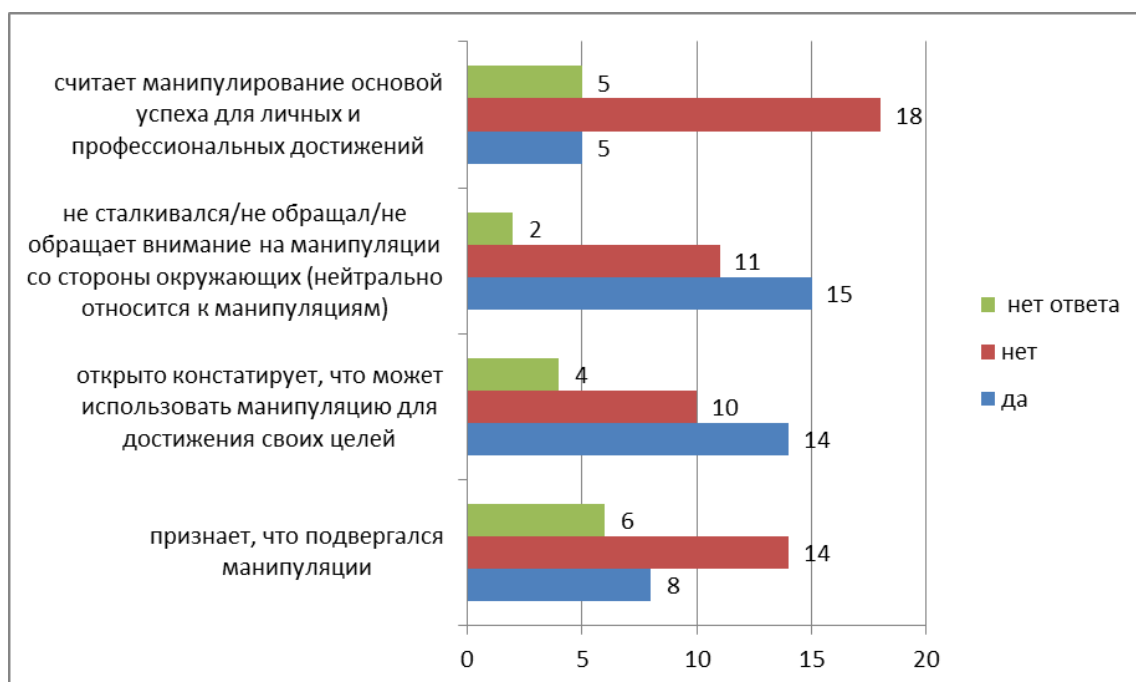


Рис. 1. Распределение ответов о частоте встречаемости манипуляций.

Примеры некоторых типовых ответов приведены ниже:

1) признает, что подвергался манипуляции:

- «Когда я чувствую манипуляцию, хочу порвать отношения с человеком, которые мной манипулирует»;
- «Манипулирование в коллективе приводит к тому, что всем надоедает»;
- «Когда я вижу, что кто-то из моих друзей подвергается манипуляции, задумываюсь, а у меня, со мной что?».

2) открыто констатирует, что может использовать манипуляцию для достижения своих целей:

- «Если бы кто-то попытался мной манипулировать, то я начну манипулировать в ответ»;
- «Если бы кто-то попытался мной манипулировать, то его надо вывести на чистую воду и принять к нему такие же санкции, чтобы он не догадался»;
- «Когда я вижу, что кто-то из моих коллег подвергается манипуляции, надо разобраться и манипулировать им».

3) не сталкивался / не обращал / не обращает внимание на манипуляции со стороны окружающих (нейтрально относится к манипуляциям):

- «Я чувствую манипуляцию, если кто-то хочет манипулировать мной, но не поддаюсь»;
- «Манипуляции в коллективе приводят к тому, что к ним все привыкают и так и работают»;
- «Манипуляции в коллективе приводят к тому, что они становятся обычными»;
- «Когда кто-то из моих коллег подвергается манипуляции, это совершенно нормально и что тут сделаешь».

4) считает манипулирование основой успеха для личных и профессиональных достижений:

- «Без манипулирования трудно добиться цели, поскольку это есть всегда и везде»;
- «Без манипулирования трудно добиться цели, поскольку оно помогает»;
- «Когда я вижу, что кто-то из моих коллег подвергается манипуляции, посмотрю, что из этого получится»;
- «Я чувствую манипуляцию, если мне кто-то хочет наставить палки в колеса, значит, меня боятся, и я могу с этим справиться и использовать, чтобы нейтрализовать других «особо умных», которые что-то замышляют».

Подводя итог, можно сказать, что полученные ответы по методике «Незавершенные предложения» позволяют выделить и описать типовые реакции сотрудников на манипуляции, с которыми они сталкиваются как в профессиональной деятельности, так и в других сферах своей жизни.

Полученные в ходе исследования результаты могут служить основой для разработки рекомендаций, как руководителям отделов, так и психологической службе организации, с целью оптимизации межличностных отношений в коллективе, поддержания оптимальной психологической

атмосферы в коллективе и дальнейшего планирования его развития и профессионального развития сотрудников, противодействия развитию склонности к макиавеллизму.

#### **Литература**

1. *Ларина А.Д., Погодина А.В.* Макиавеллизм и социометрический статус подростка в учебной группе // Психологическая наука и образование. 2007. № 5. С. 252-259.
2. *Ларина А.Д.* Подходы, установки и перспективы в исследовании макиавеллизма // Вопросы психологии. 2010. № 3.

### **К вопросу об удовлетворенности трудом у сотрудников организационных подразделений в условиях различных организационных субкультур**

*Рудакова Н.Л.*

Изучение организационной культуры в последние десятилетия стало одним из актуальных направлений современной организационной психологии. При этом исследования проводятся в самых разнообразных сферах жизнедеятельности людей: в сфере образования [8, 9, 10], в производственной сфере [6, 11], в сфере управления персоналом [1, 3, 12], в сфере организационного консультирования [2, 14].

Организация живет и развивается как сложный организм. Сохранению, с одной стороны, ее стабильности и устойчивости, с другой стороны, развитию ее потенциала способствует организационная культура. Существует немало определений этого организационного феномена. Однако при разнообразии подходов исследователи сходятся во мнении, что организационная культура отражает своеобразие и уникальность организации и является мощным фактором воздействия на персонал.

Если организация является достаточно крупной и имеет сложную структуру, то вряд ли можно говорить о единой организационной культуре. Скорее всего, в каждом организационном подразделении в зависимости от специфики деятельности может формироваться определенная субкультура. Наше внимание привлеч такой элемент организационной культуры, как удовлетворенность трудом у сотрудников различных организационных