

Секция «Психология»

**Исследование влияния макиавеллизма на эффективность руководства**

**Мирзалиева Доно Бахтиёровна**

Соискатель

филиал МГУ имени М.В. Ломоносова в г. Ташкенте, Факультет психологии,

Ташкент, Узбекистан

E-mail: donosha@mail.ru

В современном мире интерес к проблеме макиавеллизма обусловлен тем, что деловое общение между людьми сводится к достижению собственной выгоды. Многие руководители активно пользуются манипулятивными формами воздействия в силу кажущейся легкости достижения эффективности и более того, считая их необходимыми на пути к успеху. В то же время такое предпочтение может оборачиваться рядом личностных проблем.

Данное исследование посвящено выявлению взаимосвязи степени выраженности макиавеллизма с уровнем эффективности деятельности, проследив их влияние на ценностные ориентации личности руководителя. Приняли участие 109 руководителей различного звена, опыта работы и сферы профессиональной деятельности. Возрастная категория мужского и женского пола различной национальности от 22 до 72 лет. Стаж руководящей деятельности варьирует от 1 года до 43 лет. Количество человек в подчинении респондентов - до 200 и выше. *Гипотезы:* 1. Высокие показатели макиавеллизма предполагают значимую связь с высокими показателями эффективности; 2. Руководители с высокими показателями макиавеллизма и эффективности имеют нарушенную систему ценностей. *Методы:* тестирование, опрос, наблюдение, методы обработки данных - коэффициент корреляции Пирсона, коэффициент Альфа-Кронбаха, тест Колмогорова-Смирнова на нормальность распределения. *Методики:* русскоязычная версия «Опросника на макиавеллизм» - шкала Мак-IV в адаптации В.В. Знакова, являющаяся инструментом измерения степени выраженности макиавеллизма как ориентации в психологическом пространстве личности руководителей [1]; Тест на эффективность руководства, составленный на основе теста «Эффективность руководства» из книги В.П. Пугачева [2] (управленческий потенциал и эффективность руководства), а также взяты вопросы из теста «Определение деятельностной эффективности организации» (В.Зигерт, Л.Ланг) (зрелость/косность организации); Методика «Ценностные ориентации» М.Рокича, являющейся базовой для определения сформированности и анализа ценностных ориентаций руководителей макиавеллианского типа. При определении норм для нашей выборки, выделены минимальное (42) и максимальное (119) значения. Диапазон средних показателей располагается между 68 и 94 баллов по опроснику на макиавеллизм. После чего, были выделены 6 руководителей с яркой выраженностью макиавеллизма и 50 с низкими показателями по мак-шкале. Затем, по тесту на эффективность, полученные данные, также, были разбиты по квартилям от минимального (51) до максимального (95) значения. Средние показатели между 66 и 80 баллами. Оказалось из общей выборки 36 с высокими баллами «эффективных» и 8 руководителей «неэффективных». Получилось нормальное распределение по Мак-шкале в адаптации В.В. Знакова посредством теста Колмогорова-Смирнова и проверили на надежность по величине Альфа-Кронбаха (0,8473). По тесту на эффективность, также нормальное распределение и надежность

высока (0,9528). После сопоставления данных посредством коэффициента корреляции Пирсона, по общим показателям макиавеллизма и эффективности, получена обратная значимая корреляция (-0,323\*\*). После чего был проведен качественный анализ результатов, полученных по всем используемым в исследовании инструментам диагностики. После того, как были выделены «высокие» и «низкие» макиавеллисты по мак-шкале, прослежены результаты данных респондентов по тесту на эффективность. При анализе выявлены некоторые закономерности, соотносимые с полученным коэффициентом корреляции. «Высокие» макиавеллисты, в основном, имели средние, ближе к нижним пределам, показатели, а «низкие», в большинстве, получили средние и высокие баллы по эффективности. Затем проведен подробный качественный анализ с ценностными ориентациями по методике М.Рокича. «Высокие» макиавеллисты. По терминальным ценностям более значимые отметили ценности активной деятельной жизни, материально обеспеченной жизни, интересной работы, общественного призвания и здоровья; наименее значимые ценности - счастье других, развитие, красота природы и творчество. По инструментальным ценностям на первом месте: аккуратность, твердая воля, исполнительность, образованность, а на последних: чуткость, непримиримость к недостаткам. «Низкие» макиавеллисты по терминальным ценностям чаще определяли как более значимые ценности: здоровье, счастливая семейная жизнь, активная деятельная жизнь, мудрость, свобода, развитие, познание, продуктивная жизнь. Менее значимые оказались развлечения, красота природы, творчество. По инструментальным ценностям на первых позициях: честность, воспитанность, независимость, рационализм, ответственность, образованность, аккуратность; на последних: высокие запросы, непримиримость к недостаткам себя и других. При анализе полученных показателей по руководителям с высокими и низкими показателями по инструментальным ценностям, заметна разница не только в терминальных ценностях, в постановке целей, но и инструментальных, средствах. Вторая гипотеза была подтверждена, что согласуется с результатами других исследований[3]. Проанализировав результаты исследования, можем говорить об опровержении гипотезы предполагающей высокую степень эффективности у руководителей макиавеллианского типа, но предположение об обратной их связи в некоторой степени подтвердилось. Учитывая то, что «низкие» макиавеллисты имеют высокие показатели эффективности, а «высокие» - разбросанность показателей в средних пределах. По теоретическим подтверждениям, предположительно имеются факторы, влияющие на полученные результаты: специфичность части выборки со структурированными организациями и без возможности «свободной импровизации»; направленность диагностического материала на гармонию, ценностный аспект с ориентировкой на процесс, что приводит к рассогласованию в понимании эффективности; макиавеллизм не является фактором эффективности. Выявлены показатели, свидетельствующие о значимости материального благополучия и ценностей, связанных с внешней ориентировкой, нежели счастьем других у руководителей макиавеллианского типа.

Система ценностей, основанная на доверии, уважении, с учетом индивидуально-личностных, моральных и этических представлений необходима в руководстве для реализации и повышения эффективности.

### **Литература**

1. Знаков В.В. Методика исследования макиавеллизма личности. Научно – произво-

дительный центр «Психодиагностика»;

2. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. М., 2000;
3. Burton, Brian K; Hegarty, W Harvey. Some Determinants of Student Corporate Social Responsibility Orientation // Business & Society, Jun 99, Vol.38 Issue 2, p188, 18 p.

#### **Слова благодарности**

Выражаю огромную признательность и благодарность своему научному руководителю, наставнику и вдохновителю - Базарову Тахиру Юсуповичу и моему учителю - Суннатовой Рано Иззатовне.