

**Роль временной перспективы в организации взаимодействия менеджеров
среднего звена**

Кливак Алеся Ростиславовна

Студент

*Курский государственный медицинский университет, Факультет клинической
психологии, Курск, Россия*

E-mail: Klivaka@mail.ru

В настоящее время, когда происходит увеличение требований к персоналу важно учитывать как особенности межличностного взаимодействия работников, так и особенности личности каждого задействованного в трудовом процессе сотрудника. Это позволит организовать эффективность труда и обеспечит оптимальный социально-психологический климат организации.

Работа менеджера протекает не в вакууме, а во взаимодействии с коллегами и подчиненными. На него оказывают влияние ценности, преобладающие в данной организации, взгляды и личные позиции коллег. Соответствие между личными и организационными ценностями может варьироваться от поддержки до несогласия [1]. Ценность времени, то как человек планирует свою деятельность, как различные модусы временной перспективы прошлое, настоящее и будущее, связаны с организацией деятельности и взаимодействия людей в коллективе.

Таким образом, интерес для нас представляют такой личностный фактор, как, временная перспектива, представляющая собой ориентацию на будущее, позитивное прошлое, гедонистическое настоящее, негативное прошлое, фаталистическое настоящее.

Таким образом, проблемой нашего исследования выступил вопрос о влиянии временной перспективы на взаимодействие менеджеров среднего звена.

А.Н. Леонтьев называл две основные черты совместной деятельности: а) разделение единого процесса деятельности между участниками; б) изменение деятельности каждого, т.к. результат деятельности каждого не приводит к удовлетворению его потребности, что на общепсихологическом языке означает, что «предмет» и «мотив» деятельности не совпадают [2].

Иначе говоря, нас интересует степень проявления этих черт у людей с различной временной перспективой.

Для реализации исследования нами были использованы следующие методы: опросник Ф. Зимбардо по временной перспективе личности (в адаптации А. Сырцовой), направленный на определение структуры временной перспективы; аппаратная методика «Арка», А.С.Чернышева, направленная на изучение поведенческого аспекта взаимодействия; цветовой тест отношений (ЦТО), А.М. Эткинда, направленный на выявление эмоционально-когнитивного аспекта взаимодействия.

В исследовании приняли участие 23 менеджера среднего звена, в возрасте от 23 до 52 лет, работающих в Курском отделении группы компаний «Разгуляй».

Для статистического анализа мы воспользовались U Манна-Уитни, с учетом средних тенденций и изменчивости признака. Все расчеты проводились с использованием статистического пакета STATISTICA 6.0.

Для выявления влияния временной перспективы на взаимодействие менеджеров среднего звена, мы разделяли испытуемых по параметрам совместной деятельности: по включенности во взаимодействие: 1. на поведенческом уровне, по методике «Арка» и 2. на эмоционально-когнитивном уровне, по методике «ЦТО».

В ходе проведения исследования мы рассмотрели роль временной перспективы в процессе взаимодействия менеджеров среднего звена. Нами были получены результаты, отражающие специфику влияния каждой из изученных ориентаций на организацию совместной деятельности.

Нами было получено статистически значимые результаты (при $p \leq 0,05$) по показателю: гедонистическое настоящее (на поведенческом уровне), и гедонистическое настоящее (на эмоционально-когнитивном уровне).

Таким образом, при анализе полученных данных, укажем, что менеджеры среднего звена, имеющие ориентации на гедонистическое настоящее, занимают пассивную позицию во взаимодействии со своими коллегами.

Из этого можно сделать вывод, что чем слабее ориентация на гедонистическое настоящее, тем активнее осуществляется взаимодействие с другими сотрудниками. Менеджеры среднего звена, имеющие сильную ориентацию на гедонистическое настоящее демонстрируют низкую активность во взаимодействии, пассивность в решении вопросов коллектива, участие в общественных делах. На наш взгляд это объясняется наличием ориентации менеджера на получение удовольствия, возбуждения в настоящем, отсутствием заботы о последствиях и будущих выгодах. Не обнаруживается целенаправленного поведения в отношении своей деятельности, и обнаруживается направленность на удовлетворение внешних потребностей.

Также нами были получены результаты на уровне статистической тенденции (при $0,05 < p \leq 0,1$) по показателю: позитивное прошлое (на поведенческом уровне), и будущее (на эмоционально-когнитивном уровне).

Таким образом, при анализе полученных данных, укажем, что менеджеры среднего звена, имеющие ориентации на позитивное прошлое и будущее, занимают активную позицию во взаимодействии со своими коллегами.

Из этого можно сделать вывод, что чем слабее ориентация на позитивное прошлое, а также на будущее, тем пассивнее осуществляется взаимодействие с другими сотрудниками. На наш взгляд это объясняется наличием сентиментального, ностальгического, теплого и радужного отношения к своему прошлому, что ориентирует личность на позитивное восприятие настоящего, а также планированием, стремлением к целям и вознаграждениям будущего, что приводит к деятельности направленной как на сотрудничество, так и на достижение результатов.

На основании полученных результатов, мы можем сделать вывод о влиянии таких личностных факторов, как: гедонистическое настоящее, позитивное прошлое и будущее на активность и эмоционально-когнитивную включенность в деятельность коллектива.

Литература

1. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002;

2. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М., 1972;
3. Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб.: Речь, 2010.

Слова благодарности

Благодарю своего научного руководителя Селина А.В.