

УДК 159.922

Doi: 10.26456/vtpsyed/2023.1.075

МАКИАВЕЛЛИЗМ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ПОДДЕРЖКУ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Ю.И. Мельник

ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск

Представлены результаты исследования ценностных ориентаций, двух мотивов управленческой деятельности – власти и достижения, личностных качеств и степени эмоционального благополучия в связи с разным уровнем проявления макиавеллизма у руководителей. Методами исследования выступали социально-психологическая диагностика и опрос. Уровень макиавеллизма выступил посредником между ценностными ориентациями и управленческой мотивацией у руководителей. Оказалось, что высокий уровень макиавеллизма поддерживает социальные ценности и мотивация власти для руководителей с высоким МАК-индексом не является профессиональной ценностью. Результаты исследования позволяют сделать заключение, что более высокий уровень макиавеллизма может обуславливать более зрелое проявление ценностных ориентаций у руководителей.

***Ключевые слова:** уровень макиавеллизма, ценностные ориентации, личностные качества, мотивация власти, мотивация достижения, эмоциональное благополучие.*

Введение

Макиавеллизм относят к одному из трех аспектов «темной триады» личности наряду с неклинической психопатией и нарциссизмом. Подробно о психологии «темной триады» можно посмотреть в статье М.С. Егоровой и М.А. Ситниковой [7] и других публикациях этих авторов. Традиционно макиавеллизм понимается как социальное поведение человека, основанное на манипулировании другими людьми, что противоречит их личным интересам, – «социальное поведение которое включает в себя манипулирование другими в целях личной выгоды, часто против личных интересов другого» [27, с. 285]. Причем наряду со склонностью к манипулированию сюда добавляется ряд других не очень приятных черт личности [6]. Зарубежные исследователи тоже указывают на ряд таких неприятных черт макиавеллистов в контексте лидерского поведения. Так, лидеры-макиавеллисты используют тактики поведения, которые излишне политизируют организации, что не способствует гражданскому поведению сотрудников и снижает их удовлетворенность работой; мало интересуются партнерами и сосредоточены

© Мельник Ю.И., 2023

только на своих интересах и выгоде; не вызывают доверие и не оказывают помощь и т.д. [22, 23, 25]. Но другие исследователи показывают, что макиавеллисты обладают рядом положительных черт. Если нужно, они могут проявить просоциальность, обладают достаточно эффективными социальными навыками и могут проявлять эмпатичность [21].

Наличие разных взглядов и оценок на макиавеллизм и его основополагающие механизмы является нормальными и в практическом плане позволит лучше предсказать, при каких обстоятельствах и в каком контексте макиавеллизм будет желательным, или когда он может привести к нежелательным результатам. В.В. Белов и Е.В. Белова считают, что макиавеллизм выступает личностным мотивационным фактором, который препятствует эффективной организационной деятельности лидера организации [2]. В своем исследовании они показали, что уровень макиавеллизма у эффективных лидеров организации достоверно отличается от уровня развития этого качества у способных и у непригодных руководителей. У эффективных лидеров уровень проявления макиавеллизма ниже, чем в двух других группах руководителей. Более низкие баллы у лидеров по МАК-шкале авторы объясняют предназначением организационного лидера. По их мнению, лидер высокоэффективных организаций создает систему ценностей, организует принципы взаимодействия с людьми на основе субъектного подхода и не рассматривает людей просто как объекты управления.

В своем исследовании А.В. Ермолин и А. Енилина выявили среднюю и высокую степень выраженности макиавеллизма у управленческого персонала строительной компании и считают, что это может выступить фактором угрозы для внешнего имиджа фирмы. Авторы предлагают руководству фирмы организовать психологический мониторинг и аудит системы профессиональных и правовых представлений персонала с целью снижения таких важных проявлений, как пренебрежение социальным одобрением, меркантилизм, правовой нигилизм, которые могут выступить детерминацией административных правонарушений и даже уголовных преступлений [8].

В этих и других исследованиях проявления макиавеллизма изучается с помощью известной МАК-шкалы, созданной в 1970 г. Р. Кристи и Ф. Гейс и адаптированной В.В. Знаковым для русской выборки [9]. Естественно, двадцать вопросов шкалы не отражают все особенности макиавеллизма как такового, и скорее по результатам тестирования можно говорить о склонности или даже предрасположенности к манипулированию. Об этом говорит и сам В.В. Знаков в своей монографии [10]. Другие исследования и эксперименты, на которые ссылается В.В. Знаков, показывают, что испытуемые с высокими значениями по МАК-шкале при решении личных проблем оказываются более коммуникабельными и убедительными, более точны и честны в восприятии и понимании себя и

других, в социальном взаимодействии они более целеустремлены, конкурентоспособны и направлены на достижение цели. Таким образом, макиавеллизм, представленный в терминах МАК-шкалы, – это всего лишь вариант социального поведения, который не должен превращаться в ярлык, а тем более и становиться стигмой. Неоднозначное проявление макиавеллизма можно наблюдать и в самой «темной тираде». Так, в своем исследовании на студентах Ф.В. Дериш показал, что в структуре «темной триады» макиавеллизм обладает определенной вариативностью и самостоятельностью [4]. Такую же самостоятельность, вариативность в проявлении макиавеллизма и в связях макиавеллизма с другими качествами человека и наблюдают наши и зарубежные исследователи. И, конечно, не нужно спешить с выводами, что макиавеллист преследует только свои узкоэгоистические цели и не склонен следовать социальным ценностям. В связи с нарастанием социальных проблем усиливается необходимость эффективного влияния на социальные процессы, и так называемые управленцы-макиавеллисты могут быть востребованы [26]. Причем такие управленцы-макиавеллисты могут не отличаться выраженными качествами здоровой личности в терминах «Большой пятерки», что обычно и наблюдается в корреляционных исследованиях.

Неоднозначна роль и участие макиавеллизма в психологическом благополучии человека и удовлетворенности жизнью в целом [16]. Из «темной триады» только нарциссизм показывает положительную связь с субъективным благополучием человека и удовлетворенностью жизнью [12]. Такие же результаты наблюдаются и в ряде зарубежных исследований. В своем исследовании на иранских студентах N. Aghababaei показал независимый вклад личностных черт «темной триады» в психологическое благополучие человека [18]. Согласно результатам его исследования, нарциссизм положительно влияет как на психологическое, так и на субъективное благополучие и является ключевым фактором личностного роста, принятия себя и счастья. Макиавеллизм является единственным предсказателем личностной автономии в модели благополучия К. Рифф. Еще раньше N. Aghababaei и A. Blashnio показали, что нарциссизм положительно связан как с эвдемоническим, так и с гедонистическим благополучием, а макиавеллизм не связан ни с одним из вариантов благополучия [19]. Pierpaolo Limone, Maria Sinatra и Lucia Monaci попытались в одном исследовании объяснить, как переживание счастья связано с личностными чертами «темной триады» и субъективным благополучием в виде удовлетворенности жизнью и преобладанием положительных эмоций [24]. Корреляционный анализ не выявил значимых связей макиавеллизма с показателями субъективного благополучия, но были выявлены положительные связи между нарциссизмом и переживанием счастья и двумя показателями субъективного благополучия. Таким образом, в составе «темной триады» макиавеллизм,

оказывается, не связан с теми или иным параметрами психологического благополучия человека, но, измеренный отдельно, такую связь может демонстрировать. В своем исследовании Н.М. Клепикова показала, что с повышением уровня макиавеллизма у юношей и девушек наблюдаются проблемы с принятием себя и удовлетворенностью собой и своими возможностями [11]. С возрастом наблюдается усиление взаимосвязи между макиавеллизмом и депрессией [3]. Авторы данного исследования предполагают, что макиавеллист в третьем возрастном этапе (36–60 лет) склонен переживать кризис отношений с окружающими его людьми, о котором и свидетельствует значимая связь макиавеллизма с депрессией. Данное объяснение авторов является гипотезой и требует дальнейшего изучения связей макиавеллизма личности с параметрами субъективного благополучия на разных этапах жизненного пути человека.

При изучении личности руководителя остается открытым вопрос, как управленческий мотивационный комплекс «мотивация власти, мотивация достижения и мотивация принадлежности» связан с макиавеллизмом [20]. Можно предположить, что макиавеллизм имеет отрицательную связь с мотивацией принадлежности у руководителей, но положительную – с мотивацией власти и достижения. Если рассматривать связь управленческого мотивационного профиля с организационной эффективностью, то здесь наблюдается связь только с мотивацией власти, и то в противовесе с мотивацией аффилиации. Впоследствии Д. Макклелланд назвал это синдромом «имперской власти» руководителя, который, в свою очередь, может быть связан с «макиавеллистским синдромом». Мотивация достижения в управленческом мотивационном комплексе стоит отдельно и связана с личными успехами и эффективностью руководителя. Более подробно о мотивационном комплексе руководителя можно посмотреть в нашей статье [13].

Таким образом, исследования показывают, что макиавеллизм является отдельной характеристикой и, скорее всего, выступает посредником в проявлении тех или иных качеств и состояний. Проблемой для исследователей остается понимание макиавеллизма как отдельной личностной черты, или макиавеллизм – это своеобразный паттерн поведения под управлением других личностных переменных. Это и стало предметом нашего исследования. Нас интересует, насколько макиавеллизм как личностная изменчивая черта является посредником в проявлении у руководителей их ценностных ориентаций, как макиавеллизм связан с мотивационным управленческим комплексом, личностными качествами и эмоциональным благополучием.

Цель и гипотеза исследования

Основной целью исследования явилось изучение ценностных ориентаций, отдельных мотивов управленческой деятельности, проявление личностных качеств и степени эмоционального благополучия в связи с

разным уровнем макиавеллизма у руководителей. Исследовались различия в ценностных ориентациях, управленческой мотивации, уровне эмоционального благополучия и проявлении личностных качеств между группами руководителей с высоким и низким уровнем проявления макиавеллизма.

Основной гипотезой исследования стало предположение о том, что уровень макиавеллизма выступает медиатором, обуславливающим проявление вышеназванных характеристик у руководителей. Исследование носило ориентировочный характер и стало предварительным этапом и частью изучения психологических аспектов управленческого потенциала руководителя.

Методы и процедура исследования

В исследовании приняли участие слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров в г. Петрозаводске – 20 человек, из них 11 мужчин и 9 женщин. Средний возраст – 37 лет. У всех образование – высшее. Социальный статус испытуемых – руководители высшего и среднего управленческого звена производственных предприятий, коммерческих организаций и муниципальных учреждений сферы образования, здравоохранения и культуры. Средний стаж управленческой деятельности – 11 лет. По содержанию эмпирическое исследование было психодиагностическим, с использованием стандартизированных методик. Уровень макиавеллизма замерялся с помощью МАК-шкалы Р. Кристи и Ф. Гейс в адаптации Е.П. Ильина [5]. Для изучения ценностных ориентаций использовалась «Методика оценки личностных ориентаций» Дж. Вебера (модификация известной методики М. Рокича) [17]. Методика позволяет оценить выраженность и предпочтение личностных ценностей, социальных ценностей, а также профессиональных и моральных ценностей как инструментальных. Также изучались степень проявления двух основных мотивов и потребностей в структуре «мотивационного управленческого комплекса» – опросники «Мотивация власти» и «Потребность в достижении» [15]. Уровень эмоционального благополучия оценивался с помощью шкалы «Эмоциональное благополучие». Методика позволяет получить ориентировочную оценку уровня эмоционального благополучия, насколько респондент доволен собой и способен получать радость от жизни [1]. Личностные качества изучались в рамках пятифакторной модели личностных черт, с помощью опросника «Big Five Inventory» (O.P. John, E.M. Donahue, R.L. Kentle, 1992) [14]. Полученные данные были подвергнуты корреляционному анализу (ранговая корреляция Спирмена), для сравнения между собой частей выборки использовался критерий Манна–Уитни.

Результаты и их обсуждение

В табл. 1 представлены средние значения выраженности ценностей по общей выборке испытуемых. В целом по выборке личностные ценности преобладают над социальными ценностями,

профессиональные ценности преобладают над моральными. Базовая целевая ценностная ориентация для руководителей – личностные ценности. Доминирующая инструментальная ценностная ориентация для испытуемых – профессиональная.

Таблица 1

Доминирующие ценности

Вид ценности	Среднее значение	Минимальное значение	Максимальное значение	Стандартное отклонение
Личностные	319,4	277	380	31,5
Социальные	95,45	60	160	13,1
Профессиональные	252,6	229	273	12,7
Моральные	166,7	54	220	44,02

В табл. 2 представлены значения по 2 методикам, которые входят в «мотивационный управленческий комплекс».

Таблица 2

Мотивационный комплекс

Вид мотивации	Значение			Стандартное отклонение
	Среднее	Минимальное	Максимальное	
Мотивация власти 50 % – выше среднего (16–23) 50 % – ниже среднего (12–15)	15,85	12	23	2,4
Мотивация достижений 35 % – выше среднего (16–17) 65 % средне и ниже (12–15)	14,9	12	17	1,3

По группе испытуемых выражена мотивация власти, мотивация достижения имеет средние значения. У 50 % выборки мотивация власти выше среднего. У 35 % выборки мотивация достижения выше среднего.

В табл. 3 и 4 представлены значения эмоционального благополучия и распределения испытуемых по уровням эмоционального благополучия.

Таблица 3

Значения: эмоциональное благополучие и макиавеллизм

	Среднее значение	Минимальное значение	Максимальное значение	Стандартное отклонение
Эмоциональное благополучие	17,5	12	24	4,05
Макиавеллизм	52,75	38	64	6,6

Таблица 4

Уровни эмоционального благополучия

Уровни	Эмоциональное благополучие		Макиавеллизм	
	Количество	Процент испытуемых	Количество	Процент испытуемых
Высокий	5	25	12	60
Средний	5	25	0	0
Низкий	10	50	8	40

Наблюдается низкое значение уровня эмоционального благополучия по группе руководителей. Максимальное количество участников (50 %) с низким показателем эмоционального благополучия.

В табл. 5 и 6 представлены значения макиавеллизма и распределение испытуемых по уровню макиавеллизма. Большая часть выборки – 60 % – с высоким МАК-индексом. В табл. 5 представлены значения личностных факторов «Большой пятерки».

Таблица 5

«Большая пятерка»

Личностные факторы	Среднее значение	Минимальное значение	Максимальное значение	Стандартное отклонение
Экстраверсия	17,2	12	23	3,3
Доброжелательность	17,8	11	28	4,5
Открытость	21	17	30	3,5
Добросовестность	18,9	13	27	3,4
Нейротизм	8,75	3	16	3,3

По выборке максимально выражены открытость и добросовестность, доброжелательность и экстраверсия – средний уровень, нейротизм – низкий уровень.

На основании распределения значений МАК-индекса ($M \pm \sigma$) выборка испытуемых была разделена на две группы: высокий МАК и низкий МАК. В табл. 6 представлено статистическое описание данных групп испытуемых.

Таблица 6

Распределение по уровню МАК-индекса

Уровень МАК	Среднее значение	Минимальное значение	Максимальное значение	Стандартное отклонение
Высокий	56,9	52	64	4,5
Низкий	46,5	38	51	4,3

Для обеих групп характерна согласованность значений по МАК-индексу. В табл. 7 представлены средние значения и стандартные отклонения выраженности ценностных ориентаций по двум группам испытуемых: как видно из таблицы, по двум выборкам – преобладание личностных и профессиональных ценностей.

Таблица 7

Доминирующие ценности

Уровень МАК	Ценностные ориентации			
	Личностные ценности	Социальные ценности	Профессиональные ценности	Моральные ценности
Высокий	330,5±27,6	94,5±14,4	254,3±12,4	175,2±22,3
Низкий	303,1±33,6	96,75±12,8	250±14,4	154±66,6

В группе «Высокий МАК» выше значение по личностным и моральным ценностям и данные значения более согласованы в отличие от группы «Низкий МАК». Статически значимы оказались различия только по личностным ценностям.

В табл. 8 представлены средние значения и стандартные отклонения результатов по двум методикам «мотивационного управленческого комплекса» двух групп испытуемых

Таблица 8

Мотивационный управленческий комплекс и уровень МАК

Уровень МАК	Вид мотивации	
	Мотив власти	Мотив достижения
Высокий МАК	16,1±2,8	14,8±1,4
Низкий МАК	15,3±1,9	15±1,3

В группе «Высокий МАК» мотивация власти незначительно выше, чем в группе «Низкий МАК». По мотивации достижений различий нет. В целом статистически значимых различий в мотивационном комплексе по двум выборкам испытуемых не выявлено.

В табл. 9 представлены средние значения, стандартные отклонения и распределения испытуемых по уровню эмоционального благополучия в двух группах испытуемых.

Таблица 9

Эмоциональное благополучие и уровень МАК

Уровень МАК	Эмоциональное благополучие	
	Значение ЭБ	Уровни ЭБ
Высокий МАК	17,2±4,5	Высокий (25 %), средний (5 %), низкий (50 %)
Низкий МАК	17,1±4,02	Высокий, средний (50 %), низкий (50 %)

Статистически значимых различий по уровню эмоционального благополучия в двух группах испытуемых не обнаружено, но в группе «Низкий МАК» отсутствуют испытуемые с высоким уровнем эмоционального благополучия. Можно предположить, что группа «Высокий МАК» чувствует себя более положительно.

В табл. 10 представлены средние значения и стандартные отклонения по личностным факторам «Большой пятерки».

Таблица 10

«Большая пятерка» и уровень МАК

Личностные факторы	Уровень МАК	
	Высокий	Низкий
Экстраверсия	17,4±3,4	16,8±3,6
Доброжелательность	18,25±5,1	17,1±3,9
Открытость	21,5±3,6	20,2±3,7
Добросовестность	19,9±3,4	17,5±3,2
Нейротизм	9±3,4	8,3±3,2

Обе группы испытуемых характеризуются открытостью, при этом группа «Высокий МАК» отличается добросовестностью и доброжелательностью в отличие от группы «Низкий МАК». Статистически значимы на уровне 0,05 оказались различия только по степени добросовестности.

В табл. 11 и 12 представлены значимые внутригрупповые корреляции по двум группам испытуемых: «Высокий МАК» и «Низкий МАК».

Таблица 11

Внутригрупповая корреляция («Высокий МАК»)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	x													
2	,689*	x												
3		,678*	x											
4			,575*	x										
5	,623*	,592*			x									
6				-,595*		x								
7							x							
8	,545*							x						
9			,466*						x					
10										x				
11											x			
12				,745**								x		
13											,544*		x	
14								-,620*	-,502*	-,636*		-,575*	x	

Условные обозначения: 1 – возраст; 2 – личные ценности; 3 – социальные ценности; 4 – профессиональные ценности; 5 – моральные ценности; 6 – мотивация власти; 7 – мотивация достижений; 8 – эмоциональное благополучие; 9 – макиавеллизм; 10 – экстраверсия; 11 – доброжелательность; 12 – открытость; 13 – добросовестность; 14 – нейротизм. Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Таблица 12

Внутригрупповая корреляция («Низкий МАК»)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	x													
2		x												
3			x											
4				x										
5					x									
6		-,663*				x								
7		,715*					x							
8								x						
9			-,554*						x					
10								,695*		x				
11			,627*	-,663*							x			
12	,926**											x		
13													x	
14							-,841**				,701*		-,673*	x

Условные обозначения: 1 – возраст; 2 – личные ценности; 3 – социальные ценности; 4 – профессиональные ценности; 5 – моральные ценности; 6 – мотивация власти; 7 – мотивация достижений; 8 – эмоциональное благополучие; 9 – макиавеллизм; 10 – экстраверсия; 11 – доброжелательность; 12 – открытость; 13 – добросовестность; 14 – нейротизм. Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

В первой группе – «Высокий МАК» – возраст положительно коррелирует с личностными и моральными ценностями, и также присутствует положительная связь возраста с эмоциональным благополучием ($,545^*$). Можно предположить, что для данной группы испытуемых с возрастом увеличивается роль благополучия и собственно жизненного опыта и связанных с этим моральных и личностных ценностей.

Вторая группа – «низкий МАК» – возраст значимо положительно связан только с открытостью ($,926^{**}$). В этой группе эмоциональное благополучие положительно связано с экстраверсией ($,695^*$). Причем в этой группе мотивация достижения – это прежде всего достижение своих личных целей ($,715^*$), и на это «бросается» свое эмоциональное благополучие (высоко благополучных в этой группе нет). В группе «Высокий МАК» мотивация достижения в целом не является актуальной.

Интересным является различие в связях мотива власти и связей МАК-индекса с ценностными ориентациями и у двух групп испытуемых. В первой группе мотив власти отрицательно связан с профессиональными ценностями ($-,595^*$). То есть чем выше стремление к власти, тем меньше ориентация руководителей на профессиональные требования, но при этом МАК-индекс положительно связан с социальными ценностями ($,466^*$). Во второй группе – «Низкий МАК» – мотив власти отрицательно связан с личностными ценностями ($-,663^*$). То есть ради достижения власти руководители могут поступиться личными интересами, и при этом МАК-индекс отрицательно коррелирует с социальными ценностями ($-,554^*$). Получается, что МАК-индекс выступает своеобразным посредником связей мотивации власти и ценностных ориентаций руководителя. В группе «Высокий МАК» макиавеллизм поддерживает социальные ценности и вступает в противоречие с мотивом власти, который принижает профессиональные требования. В группе «низкий МАК» макиавеллизм отрицает социальные ценности и идет в связке с мотивом власти, который, в свою очередь, не поддерживает личностные ценности ($-,663^*$).

Социальные ориентации для первой группы руководителей более ценностно взвешены за счет наличия связи с профессиональными ($,575^*$) и личностными ценностями ($,678^*$), которые, в свою очередь, связаны с моральными ценностями ($,592^*$). В этой группе ценностные ориентации руководителей выступают отдельным взаимообусловленным кластером. Для группы руководителей с низким МАК не наблюдается взаимообусловленность ценностных ориентаций – ценности не связаны друг с другом. Здесь социальные ценности лично обусловлены – имеется связь с доброжелательностью ($,627^*$). В свою очередь, в группе «Высокий МАК» профессиональные ценности связаны с открытостью ($,745^{**}$).

На рис. 1 и 2 представлены корреляционные плеяды по двум группам испытуемых в зависимости от уровня МАК-индекса.

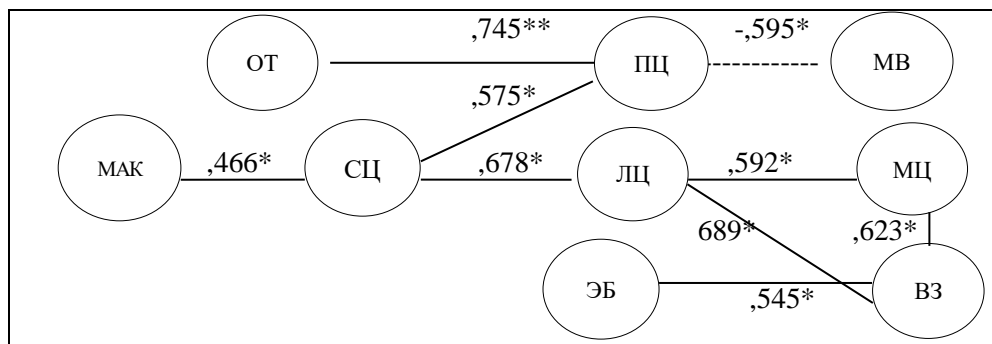


Рис. 1. Корреляционные плеяды – группа «Высокий МАК»: МАК – макиавеллизм; СЦ – социальные ценности; ЛЦ – личностные ценности; ПЦ – профессиональные ценности; МЦ – моральные ценности; МВ – мотивация власти; ВЗ – возраст; ЭБ – эмоциональное благополучие; ОТ – Открытость. Примечание: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Обобщая результаты исследования, можно нарисовать портреты двух групп испытуемых руководителей.

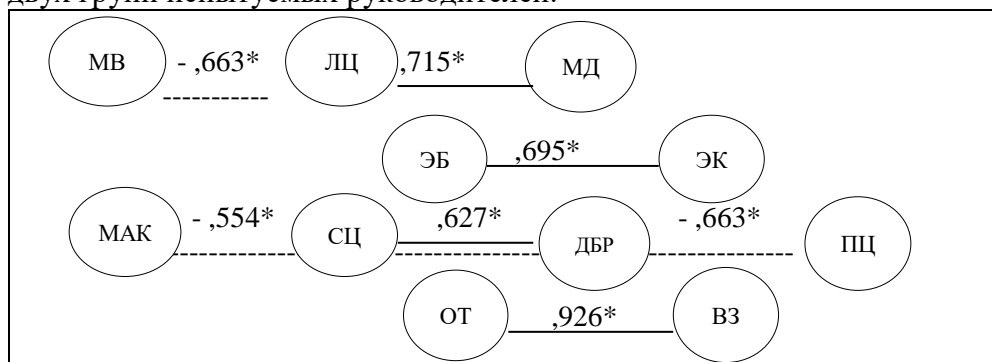


Рис. 2. Корреляционные плеяды – группа «Низкий МАК»: МАК – макиавеллизм; СЦ – социальные ценности; ЛЦ – личностные ценности; ПЦ – профессиональные ценности; МЦ – моральные ценности; МВ – мотивация власти; ВЗ – возраст; ЭБ – эмоциональное благополучие; ОТ – открытость; ДБР – доброжелательность; МД – мотивация достижений; ЭК – экстраверсия. Примечание: * – $p \leq 0,05$

С учетом относительных показателей и корреляционных связей группа «Высокий МАК» отличается более выраженными личностными ценностями и моральными ценностями. В целом в данной группе ценностные ориентации выступают в комплексе и обуславливают друг друга. Здесь присутствует взаимосвязь личностных социальных и моральных ценностей с одной стороны, с другой стороны – взаимосвязь профессиональных и социальных ценностей.

При этом профессиональные ценности личностно обусловлены – взаимосвязаны с открытостью из «Большой пятерки», а социальные ценности связаны с МАК-индексом. Получается, что данная группа испытуемых руководителей характеризуется более высокой ценностной согласованностью. В симптомокомплекс такой целостности входят все ценностные ориентации, открытость, МАК-индекс и возраст. Мотивация достижения не характерна для данной группы, а мотивация

власти реализуется вне рамок профессиональных требований как ценности. Эмоциональное благополучие для данной группы испытуемых руководителей обусловлено возрастом в положительном плане.

Группа «Низкий МАК» характеризуется отсутствием ценностной согласованности – ценностные ориентации не поддерживают друг друга. Личностные ценности связаны с мотивационным комплексом: отрицательно с мотивацией власти и положительно с мотивацией достижения. Социальные ценности лично обусловлены – поддерживаются доброжелательностью и не поддерживаются макиавеллизмом. В свою очередь, доброжелательность негативно связана с профессиональными ценностями.

Заключение

В нашем исследовании уровень макиавеллизма выступил дискриминационным фактором, который обусловил проявление ценностных ориентаций, личностных качеств и двух мотивов (власти и достижения) управленческой деятельности.

Группа руководителей с более высоким МАК-индексом характеризуются более высокой ценностной, социальной и эмоциональной зрелостью. Доминирующими ценностями для данной группы руководителей являются личностные и профессиональные ценности, у них более выражена мотивация власти, руководители характеризуются более высокой открытостью и добросовестностью.

В свою очередь, руководители с низким МАК-индексом характеризуются меньшей ценностной и личностной зрелостью. В этой группе в меньшей степени проявляются личностные и профессиональные ценности. Для данной группы руководителей не наблюдается выраженная управленческая мотивация, с точки зрения личностных качеств характеризуются они только открытостью.

Наше исследование показало, что уровень макиавеллизма может выступить своеобразным посредником между ценностными ориентациями и управленческой мотивацией. Именно в группе «Высокий МАК» макиавеллизм непосредственно положительно связан с социальными ценностями и опосредованно через них с профессиональными ценностями, которые, в свою очередь, отрицательно связаны с мотивацией власти. Получается, что руководители с высоким МАК-индексом ориентированы на социальные ценности и мотивация власти для них не является показателем профессионализма. В группе «Низкий МАК» макиавеллизм отрицательно связан с социальными ценностями и опосредованно отрицательно с профессиональными ценностями. Здесь макиавеллизм не участвует в регуляции управленческой мотивации. Руководители с низким МАК-индексом не ориентированы на социальные ценности, мотивация власти для них является самооценностью, а стремление к достижениям они рассматривают как личностную ценность.

Основной вывод по результатам нашего исследования заключается в том, что макиавеллизм как социальное поведение следует рассматривать в связке именно с проявлениями человека, такими как ценностные ориентации, а не личностными качествами как таковыми. Макиавеллизм – это скорее не личностный конструкт, а факт конкретного поведения, который может быть обусловлен ценностными ориентациями. Так оказалось и в нашем исследовании, где выраженный макиавеллизм у руководителей поддерживает социальные ценности, т.е. руководители с высокими показателями социальных ценностей отличаются высоким МАК-индексом, что скорее противоречит известным данным по психологии макиавеллизма. Можно только предположить, что более высокий МАК выступил организующим фактором, который собрал более зрелых руководителей по возрасту и связал все ценностные ориентации в единый симптомокомплекс. Более низкий МАК не выступил таким организующим фактором для ценностных проявлений руководителей – ценностные ориентации не поддерживают друг друга.

Мы понимаем ограниченность выводов нашего исследования в связи с малой выборкой, но предварительные результаты позволяют сделать заключение о возможном пересмотре ценности макиавеллизма с точки зрения психологии деятельности руководителя в современных условиях. Сегодня возрастает роль зрелых ценностей руководителей в целях построения сильной корпоративной культуры в организации и в личном профессиональном развитии самих менеджеров. В управленческом и психологическом планах современные организации заинтересованы не только в амбициозных руководителях, и средний уровень макиавеллизма здесь может выступить не только подспорьем, но и в социальной направленности своего бизнеса как вклада в общее благо. Отсюда макиавеллизм и социальная направленность деятельности руководителя становятся уже организационной ценностью, что может стать предметом профессионального и личностного развития управленческого персонала в конкретной организации.

В дальнейшем мы видим перспективу изучения макиавеллизма у руководителей в связке с показателями стиля руководства, направленности личности и самоофективности. Это позволит посмотреть на макиавеллизм не только как на личностную особенность, но и как на способ поведения руководителей в контексте руководства людьми.

Список литературы

1. Ананьев В.А. Психология здоровья. СПб.: Речь, 2006. 384 с.
2. Белов В.В., Белова Е.В. Конкурентный подход в психологии управленческого лидерства // Управленческое консультирование. 2015. № 6. С. 125–137.
3. Воробьев В.В., Кокурина И.Г. О взаимосвязи макиавеллизма, удовлетворенности жизнью и депрессии // Материалы научно-практической

- конференции с международным участием памяти М.Ю. Кондратьева (12–13 мая 2020 г.). М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2020. С. 139–142.
4. Дериш Ф.В. Симптомокомплекс «Темная триада» во взаимосвязи с базовыми свойствами личности // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия 1. Психологические и педагогические науки. 2015. № 1. С. 18–27.
 5. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум. СПб.: Речь, 2010. 141 с.
 6. Егорова М.С., Паршикова О.В., Ситникова М.А., Черткова Ю.Д., Фоминых А.Я. «Темные» черты личности в структуре личностных свойств // Б.М. Теплов и современное состояние дифференциальной психологии и дифференциальной психофизиологии // Материалы международной юбилейной конференции к 120-летию со дня рождения Б.М. Теплова; под редакцией М.К. Кабардова, А.К. Осницкого. 2017. С. 311–315.
 7. Егорова М.С., Ситникова М.А. Темная триада // Психологические исследования. 2014. Т. 7. № 38. С. 12. URL: <https://www.psystudy.ru/index.php/num/article/view/580> (дата обращения: 17.09.2022).
 8. Ермолин А.В., Енилина А. Представленность в сознании менеджеров макиавеллистских установок // Профессиональные представления. 2014. № 1(6). С. 156–162.
 9. Знаков В.В. Макиавеллизм: психологическое свойство личности и методика его исследования // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 5. С. 16–22.
 10. Знаков В.В. Психология понимания: Проблемы и перспективы. М.: Институт психологии РАН, 2005. 448 с.
 11. Клепикова Н.М. Особенности самоотношения личности в зависимости от уровня макиавеллизма // Мир науки. Педагогика и психология, 2019. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/104PSMN219.html> (дата обращения: 17.01.2023).
 12. Ледовая Я.А., Боголюбова О.Н., Тихонов Р.В. Стресс, благополучие и Темная триада. // Психологические исследования. 2015. № 8(43) URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/521?tmpl=component&print=1&page=> (дата обращения: 17.01.2023).
 13. Мельник Ю.И., Мельник О.Ф. Управленческая мотивация и эмоциональное благополучие руководителей // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 1. С. 6–20.
 14. Метод оценки личности с использованием опросников в рамках пятифакторной модели в клинической практике. Гродно, 2013. 16 с.
 15. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М.: ООО «Управление персоналом». 2005. 128 с.
 16. Черткова Ю.Д., Алексеева О.С., Фоминых А.Я. Взаимосвязь удовлетворенности жизнью, диспозиционных черт личности и темной триады личностных свойств // Психологические исследования. 2016. № 9(45). URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/491> (дата обращения: 17.01.2023).
 17. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом. СПб.: Питер, 2003. 272 с.
 18. Aghababaei N. The Relationship between the Dark Triad Traits and Subjective and Psychological Well-being among Iranian Students // International Journal of Behavioral Science. 2019. № 13(3). P. 92–96.

19. Aghababaei N., Blashnio A. Well-being and the Dark Triad// Personality and Individual Differences 86 (2015) P. 365–368.
20. Andersen J. Managers' Motivation Profiles: Measurement and Application // SAGE Open. April-June 2018. P. 1–9.
21. Bagozzi Richard P., Willem J. M. I. Verbeke, Roeland C. Dietvorst, Frank D. Belschak, Wouter E. Van den Berg and Wim J. R. Rietdijk Theory of Mind and Empathic Explanations of Machiavellianism: A Neuroscience Perspective // Journal of Management. V. 39. № 7. November 2013. P. 1760–1798.
22. Becker J.A.H., & O'Hair D. Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior // Journal of Applied Communication Research. 2007. V. 35. P. 246-267.
23. Dahling J.J., Whitaker B.G., & Levy P.E. 2009. The development and validation of a new Machiavellianism scale // Journal of Management. V. 35. P. 219–257.
24. Limone P., Sinatra M., Monacis L. Orientations to Happiness between the Dark Triad Traits and Subjective Well-Being // Behavioral Sciences. 2020, V. 10. P. 90.
25. Sakalaki M., Richardson C., & Thépaut Y. 2007. Machiavellianism and economic opportunism // Journal of Applied Social Psychology. V. 37. P. 1181–1190.
26. Sharfman M., Pinkston T., Sigerstad T. The Effects of Managerial Values on Social Issues Evaluation: An Empirical Examination // BUSINESS & SOCIETY, V. 39. № 2. June 2000. P. 144–182.
27. Wilson D.S., Near D., & Miller R.R. Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures // Psychological Bulletin. 1996. V. 119. P. 285–299.

Об авторе:

МЕЛЬНИК Юрий Иванович – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет» (185035, Респ. Карелия, Петрозаводск, пр. Ленина, 33); e-mail: urimelnike@gmail.com

MACHIAVELISM, EMOTIONAL WELL-BEING AND PERSONAL QUALITIES OF MANAGERS. IN SUPPORT OF SOCIAL VALUES

Y.I. Melnik

Petrozavodsk State University (PetrSU), Petrozavodsk

The article presents the results of a study of value orientations, two motives of managerial activity - power and achievement, personal qualities and the degree of emotional well-being in connection with the different levels of Machiavellianism among managers. The research methods were socio-psychological diagnostics and a survey. The level of Machiavellianism acted as an intermediary between value orientations and managerial motivation among managers. A high level of Machiavellianism supports social values and the motivation of power for managers with a high MAC index is not a professional value. The results of the study allow us to conclude that a higher level of Machiavellianism may cause a more mature manifestation of value orientations among managers.

Keywords: *level of Machiavellianism, value orientations, personal qualities, power motivation, achievement motivation, emotional well-being.*

Принято в редакцию: 30.01.2022.

Подписано в печать: 10.02.2023.