

Секция «28.25 Социальная психология - практике: целеполагание, коммуникации, принятие решений»

Асимметрия в деловых межличностных отношениях: результаты методики Т. Лири

Научный руководитель – Куликов Леонид Васильевич

Махмудова Хилола Алишеровна

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,

Санкт-Петербург, Россия

E-mail: khilola.spbu@gmail.com

Изучение механизмов формирования асимметричных отношений является ключевым для понимания динамики взаимодействия в деловой среде. Под асимметрией в деловых межличностных отношениях понимается субъективно воспринимаемое неравенство между собой и коллегой (партнером по взаимодействию), основанное на оценке одним из участников их относительных личностных и профессиональных качеств, а также общей значимости в рамках взаимодействия. Такое восприятие выражается в позиционировании себя или партнера как стоящего «выше» или «ниже» по определенным параметрам или в целом в контексте данных отношений [2]. Несмотря на значительный вклад отечественных исследователей в изучение социально-психологических аспектов делового взаимодействия [1,3,4], субъективное восприятие себя и коллег в деловой среде в контексте асимметричности этих отношений остаётся недостаточно изученным.

Цель исследования — изучение асимметрии в деловых межличностных отношениях между коллегами (расхождение в оценке собственных качеств и качеств партнёра). В исследовании приняли участие 179 респондентов (135 женщин, 44 мужчины; $M = 37,6$ лет, $SD = 11,9$). Основным методическим инструментом исследования послужила методика диагностики межличностных отношений (далее – ДМО) Т. Лири [6] (в адаптации Л. Н. Собчик [5]). В рамках настоящего исследования респондентам предлагалось заполнить пункты ДМО дважды: 1. С инструкцией «Я-реальное» (самооценка) 2. С инструкцией «Мой коллега» (оценка личностных качеств конкретного коллеги, с которым респондент чаще всего взаимодействует в деловой среде). Это позволило количественно проанализировать профили взаимодействия и стили поведения по базовым осям используемой методики: «доминирование — подчинение» и «агрессивность — дружелюбие».

Анализ эмпирических данных выявил устойчивую и статистически значимую тенденцию ($p < 0,001$) респондентов приписывать себе более благоприятные характеристики по всем восьми октантам методики по сравнению с коллегами. Самооценивание участников исследования носит более позитивный характер, чем восприятие их партнеров по деловому взаимодействию.

Наибольшие значения разности средних величин самооценки и оценки партнера выявлены по следующим октантам:

- Октант III (Прямолинейный-агрессивный): разность 0,85.
- Октант V (Покорно-застенчивый): разность 0,98.
- Октант VII (Сотрудничающий-конвенциональный): разность 0,88.
- Октант VIII (Ответственно-великодушный): разность 1,05.

Меньшая асимметрия наблюдается по октантам «Недоверчивый-скептический» (0,66), «Зависимый-послушный» (0,42), «Независимый-доминирующий» (0,29) и «Властный-лидирующий» (0,25).

Интерпретируя полученные результаты отметим следующее:

1) Наибольшая асимметрия наблюдается по октанту «Ответственно-великодушный», что указывает на склонность респондентов воспринимать себя как более заботливых и ответственных по сравнению с коллегой. В данном контексте мы можем говорить о поддержании позитивного образа «Я» в социальной среде, особенно в контексте деловых отношений, где ответственность и надежность являются ценными качествами.

2) Результаты по октанту «Покорно-застенчивый» показывают, что респонденты оценивают себя как более скромных и мягких, чем коллег. Это может указывать на некоторое противоречие в самовосприятии: респонденты видят себя одновременно и более ответственными (октант «Ответственно-великодушный»), и более скромными (октант «Покорно-застенчивый»).

3) По октанту «Сотрудничающий-конвенциональный» респонденты склонны приписывать себе более высокую степень готовности к сотрудничеству и адаптации к групповым нормам, что также служит целям поддержания позитивного образа себя как надёжного партнёра в деловых отношениях.

4) Результаты по октанту «Прямолинейный-агрессивный» могут отражать тенденцию видеть собственное поведение как более гибкое и дипломатичное, в то время как поведение других оценивается как более конфликтное.

Полученные эмпирические данные показывают, что большинство респондентов оценивают себя более обязательными, мягкими, скромными, чем их партнеры. Они также оценивают себя более склонными к сотрудничеству, более искренними и непосредственными, чем партнер. Респонденты с выраженной асимметрией склонны воспринимать себя более заботливыми и ответственными в деловом взаимодействии, чем их коллеги, партнеры.

Таким образом, методика ДМО позволила выявить и количественно описать асимметрию в деловых межличностных отношениях между коллегами, дифференцировав респондентов по характерным профилям. Полученные результаты позволяют констатировать, что субъективная асимметрия в деловых отношениях проявляется в переоценке собственных положительных качеств по сравнению с качествами коллеги. Подобное неравенство в деловых межличностных отношениях может указывать, возможно, на стремление к поддержанию позитивного образа «Я» в деловой среде.

Выявленная асимметрия ставит вопрос о её влиянии на реальное поведение сотрудников в ситуациях делового межличностного взаимодействия. Учитывая, что относительно высокая степень расхождения в оценках может, предположительно, выступать фактором скрытой напряженности между коллегами по работе, дальнейшее исследование будет направлено на анализ взаимосвязи асимметрии со стратегиями поведения в конфликтных ситуациях и уровнем макиавеллизма как личностной характеристики. Это позволит глубже раскрыть механизмы формирования асимметрии в деловых межличностных отношениях.

Источники и литература

- 1) Липатов С. А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2012. – №. 1. – С. 85-96.
- 2) Махмудова, Х.А., Куликов Л.В., Асимметрия в межличностных отношениях между коллегами // Человеческий капитал. – 2025. – № 5(197). – С. 205-212.
- 3) Онучин А. Н. Матрицы восприятия подчиненных менеджерами // Организационная психология. – 2011. – Т. 1. – №. 1. – С. 59-67.
- 4) Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебник Москва: Проспект, 2020.- 552 с.

- 5) Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2005.
- 6) Leary T. Interpersonal Diagnosis of Personality. New York: Ronald Press Company, 1957.