

Саратов 2025

Актуальность исследования на тему «Особенности достижения и личной оценки профессиональной успешности у лиц с высокими показателями нарциссизма: консультативный аспект» обусловлена ростом значимости профессионального успеха индивида в современном обществе. Профессиональный успех гарантирует человеку не только карьерный рост и увеличение заработной платы, но и осознание собственной значимости в социуме, престижный статус и более высокий уровень качества жизни. Поэтому практикующим психологам-консультантам все чаще приходится сталкиваться с запросами повышения уровня профессиональной успешности.

Результаты множественных исследований подтверждают, что успех профессиональной деятельности во многом определяется личностными качествами человека. Одним из таких качеств личности, обеспечивающих человеку профессиональный успех, специалисты признают – нарциссизм [43].

Однако множественные определения дефиниции «нарциссизм» свидетельствуют об отсутствии единой концепции его содержания, что не позволяет однозначно определить роль и значимость нарциссизма в профессиональной деятельности человека.

Большинство авторов рассматривают нарциссизм с позиции симптоматики расстройства личности, при этом многие из них признают, что такие характерные черты нарциссизма, как стремление быть в центре внимания и доминирование, являются залогом его успеха на профессиональном поприще.

Несмотря на высокую степень разработанности исследуемой проблематики, взаимосвязь между нарциссическими паттернам поведения личности и его способами достижения профессионального успеха в психоаналитическом подходе недостаточно изучены, что выражается в недостатке научно обоснованных разработок в рамках консультирования по вопросам особенностей достижения и профессионального успеха данной категории клиентов, что и обуславливает актуальность исследуемой темы.

Цель исследования: выявления взаимосвязей профессиональной успешности сотрудников с высоким уровнем нарциссизма и его паттернов поведения, характеризующие уровень их субъективной самооценки.

Объект исследования: достижения и профессиональная успешность лиц с высокими показателями нарциссизма.

Предмет исследования: анализ особенностей достижений и формирования личной оценки профессиональной успешности лиц с высокими показателями нарциссизма.

Гипотезы исследования:

1. Основная гипотеза исследования: предполагается, что сотрудников с высоким уровнем нарциссизма отличает низкая субъективная оценка своей профессиональной успешности вне зависимости от занимаемой должности.
2. Дополнительная гипотеза исследования: предполагается, что у сотрудников с высокими показателями нарциссизма преобладают деструктивные паттерны поведения в профессиональном развитии.

Теоретические задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические аспекты профессиональной успешности лиц с нарциссическими паттернами поведения.
2. Определить особенности формирования оценки профессиональной успешности нарциссического типа личности.
3. Эмпирически исследовать взаимосвязь профессиональной успешности личности с его нарциссическими паттернами поведения.
4. Разработать консультативные рекомендации по формированию психологической характеристики личности с высокими показателями нарциссизма и оценкой его профессиональной успешности.

Эмпирические задачи исследования:

1. Провести психодиагностическое обследование испытуемых, занимаемых различные профессиональные должности, на предмет определения уровня показателей их нарциссизма;

2. Провести психодиагностическое обследование испытуемых на предмет выявления уровня самооценки путем определения связей между ранговыми оценками качеств личности в их собственных представлениях о «Я идеальное» и «Я реальное».

3. Сформировать оценку поведенческих паттернов поведения и предпочтений сотрудников с высокими показателями нарциссизма в профессиональных и личных отношениях.

4. Провести корреляционный анализ (Пирсона) по выявлению взаимосвязей между самооценкой и уровнем нарциссизма сотрудников на различных должностях;

5. Провести корреляционный анализ (Пирсона) по выявлению взаимосвязей между поведенческими профессиональными и личностными паттернами поведения сотрудников и уровнем их нарциссизма

6. Сформировать оценку достоверности результатов исследования.

Методы исследования: анализ научной и научно-методической литературы по проблеме исследования, метод синтеза, дедукции, сравнительной анализ, психологическое тестирование и методы математико-статистической обработки данных.

Психологическое тестирование включало применение:

1. Нарциссический опросник NPI-40 (Р.Рэскин и Г. Терри) [72], целью которого является определение уровня основных показателей нарциссизма.

2. Методика «Самооценка личности» (С. А. Будасси) [9], которая определяет связь между ранговыми оценками качеств личности в представлениях «Я идеальное» и «Я реальное».

3. Методика «DISC» (У.Марстон) [36], определяющая оценку поведенческих паттернов поведения и предпочтений сотрудников в профессиональных и личных отношениях.

В качестве методов математико-статистической обработки данных применялись: корреляционный анализ Пирсона, описательная статистика,

оценка достоверности результатов исследования в статистической программе JASP 0.18.3.0. [40]

Теоретико-методологическая основа исследования. Теоретическую основу исследования составили работы: И.В. Арендачук, Е.А. Климов, С.А. Маврин, Н.А. Польская, О.Н. Родина, Ю. Рябикина, М. Соколовская, Ю.А. Соловьянова, В.А. Толочек, О.В. Шкурко, Н.Н. Ярославская и др.

Методологическую основу исследования составили работы: А.С. Буддаси, С. Куперсмита, У. Марстона, М. Розенберга, Р. Рэскина, Г. Терри.

В ходе исследования использовались следующие подходы:

- концептуальные подходы к дефиниции «нарциссизм» З. Фрейд, Х. Кохут, М. Кляйн, О Кернберг, О.А. Шамшикова, Н.Н. Ярославской и др., которые помогли раскрыть его природу, сущность и структуру;
- концепция о моделях поведения лидеров-«нарциссов» (Э.А. Шмид, К. Книппер, К.В. Пеус), которая объясняет профессиональную успешность нарциссов их моделью поведения и ее контекстом.
- теория успешности профессиональной деятельности (Т.А. Жалагина, А.С. Соколова) о формировании и природе самооценки сотрудника-«нарцисса» и многие другие.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоит в определении нарциссических паттернов личности, определяющих рост достижений и самооценку профессиональной успешности личности. Результаты исследования расширяют и дополняют теоретическую базу представлений о нарциссизме, представляют собой материал для теоретических обобщений и дальнейшего более глубокого изучения общих закономерностей профессиональной успешности в деятельности лиц с высокими показателями нарциссизма.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования полученных данных с целью преобразования нарциссических паттернов поведения личности в его профессиональной

деятельности, по коррекции дезадаптивных базисных убеждений о себе и о коллегах, навыков по самоуправлению профессиональными амбициями.

Экспериментальная база исследования: исследование проводилось на базе крупной корпоративной компании, выполняющей функции IT-интегратора.

Описание выборки: обоснование выборки заключается в выявлении особенностей проявлений нарциссических паттернов в профессиональной деятельности. Для достижения поставленных целей исследования была сформирована выборка, состоящая из двух групп:

- группа 1: руководители среднего звена – 28 человек в возрастном диапазоне от 31 до 51 года;
- группа 2: специалисты – 28 человек в возрастном диапазоне от 28 до 50 лет.

Апробация результатов исследования. Основные результаты работы были приложены в докладе «Проявление нарциссизма как свойства личности в профессиональной деятельности» на XV Ежегодной научно-практической конференции молодых ученых факультета психологии «Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент (21 февраля 2025 г., г. Саратов) [1] (сдана в печать сборника по материалам XV конференции «Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент (21 февраля 2025 г., г. Саратов).

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Проанализировав психологическую литературу по проблеме особенностей достижения и личной оценки профессиональной успешности у лиц с высокими показателями нарциссизма мы пришли к выводу, что субъективная оценка профессиональной успешности во многом определяется личностной оценкой человека, где высокая собственная профессиональная самооценка находится в прямой зависимости от личностной самооценки человека. Парадокс профессиональной успешности нарциссической личности состоит в том, что за его высокой профессиональной успешностью скрывается чрезмерно крайне низкая личностная самооценка, что обусловлено постоянной неудовлетворенностью своих достижений и успехов, хронической самокритикой и механизмом «идеализация-обесценивание».

1. Современные концепции нарциссизма основаны на понятиях: «самооценка», система самопознания и саморепрезентации, на познании истинного или ложного «я», где под «нарциссизмом» рассматривается психологическая особенность личности, в которой концепция «Я» воздвигнута на «пьедестал» посредством собственных убеждений. При этом ее ведущим мотивом является необоснованное требование к окружающим по признанию их исключительности и высокой личностной ценности.

2. К особенности достижений профессиональных успехов личностей нарциссического типа и паттернов их деструктивного поведения следует относить то, что центром любой их детальности является собственное-Я и все, что с ним связано, а коллеги – это лишь средство достижения личностных целей «нарциссов», а не целей предприятия.

К деструктивным паттернам поведения относятся: погоня за количеством собственных достижений, декларирование собственной исключительности, успехов и заслуг, абсолютное равнодушие к заслугам успехам других.

3. Субъективная оценка профессиональной успешности сотрудников-«нарциссов» определяется степенью удовлетворения их профессиональных амбиций за счет собственного представления о себе в профессиональной деятельности и представлений о результатах своей деятельности. Как следствие, основными критериями субъективной оценки профессиональной успешности сотрудников-«нарциссов» выступают собственные оценки личностного-Я, реального-Я, воображаемого-Я, социального-Я, семейного-Я и профессионального-Я. При этом высокий уровень профессиональной успешности определяется высоким уровнем нарциссизма и крайне низкой личностной самооценкой.

В ходе практической работы получены следующие результаты. По результатам проведения теста на выявления уровня нарциссизма в двух группах было установлено, что в группе руководителей значения показателей нарциссизма по всем шкалам оказались выше, чем в группе специалистов. Исключение составили лишь значения по показателю «самодостаточность», которые в группе специалистов (2,61) оказались несколько выше, чем в группе руководителей (2,04), что вполне закономерно, т.к. в их обязанности входит работа, которую зависит исключительно от них. Именно поэтому у испытуемых из группы специалистов склонность к самостоятельной деятельности, принятию на себя ответственности за свои обязанности, уверенности в своих способностях и возможностях несколько больше, чем у руководителей, т.к. их результаты деятельности во многом зависят от результатов работы их подчиненных (рисунок 1).

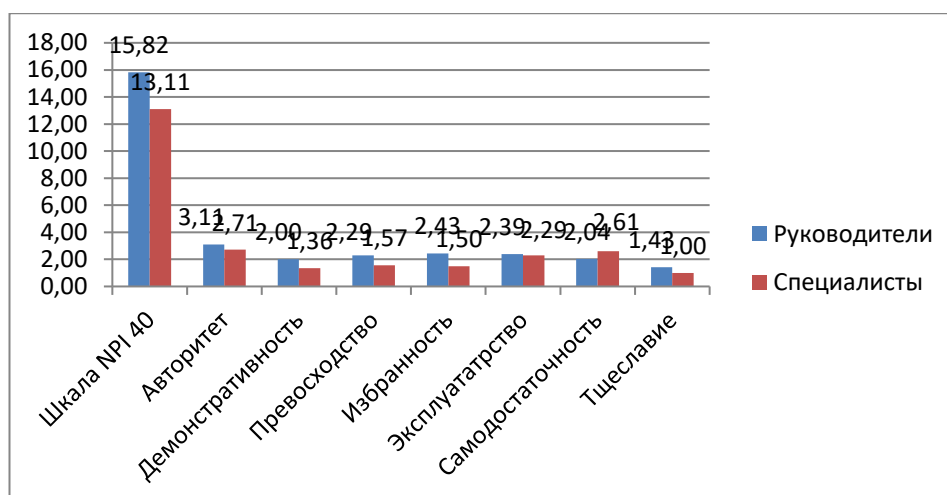


Рисунок 1 – Результаты психодиагностического исследования по нарциссическому опросник NPI 40 (в сырых баллах)

Из рисунка 1 также следует, что средние значения показателей по шкале нарциссизма (NPI 40) в двух группах находятся пределах диапазона 9-22 балла (среднее $\pm$ стандартное отклонение), т.к. в целом их можно назвать оптимальными.

Анализ показателей структуры нарциссизма позволил выявить объемы трех уровней нарциссизма (низкий, средний и высокий) в каждой группе (таблица 1).

Таблица 1

Структура уровней нарциссизма в двух группах

Группа	Низкий уровень (0-8 баллов)	Средний уровень (9-22 баллов)	Высокий уровень (23-40 баллов)
Руководители средне звена, %	25	35,71	39,29
Специалисты, %	28,57	57,14	14,29

Из таблицы 1 видно, что в первой группе отмечено преобладающее число руководителей с высоким уровнем нарциссизма – 39,29 (11 чел.). Во второй группе доля сотрудников с высокими показателями нарциссизма оказалась самой малочисленной, всего 14,29 %, что почти в 3 раза меньше, чем в группе руководителей. Анализ структуры паттернов поведения респондентов показал, что:

а) высокий уровень нарциссизма выявлен в группе руководителей у 39,29% респондентов (с №18 до №28) и в группе специалистов у 14,29% респондентов (с №25 до № 28). Их отличает их от остальных коллег чувством превосходства над остальными, склонностью эксплуатировать других людей, а также чувством собственной избранности. У них нездоровая потребность в комплиментах, склонность переоценивать свои возможности и способности. У них сильно развито чувство собственной исключительности и значимости. Они испытывают потребность делиться подробностями о своей жизни с окружающими, склонны манипулировать сознанием других людей, требуют к себе уважение, при этом им свойственно избегать ответственности за свои неудачи. Они умеют понимать людей, имеют дар убеждения и ораторского мастерства. Им свойственно, о его способностях, чувстве собственной особенности, желании делиться подробностями своей жизни с окружающими. У них явно выражены такие качества, как превосходство над другими людьми, склонность к использованию окружающих, высокий уровень собственной исключительности. Однако кроме этого у них еще наблюдается повышенный уровень демонстративности, что выражается в следовании моде, склонности находиться в центре внимания других людей и заключать с ними пари.

б) средний уровень нарциссизма в группе «Руководителей среднего звена» выявлен у 35,17% испытуемых (респонденты: №7, № 8, и с №10 до №17), в группе «Специалистов» у 57,14% опрошенных (респонденты с № 8 до №24). Поведению таких руководителей и специалистов характерен оптимальный уровень всех показателей нарциссизма. Они уверены в себе, самостоятельны в своих действиях решениях, способны брать на себя ответственность, противостоять давлению со стороны. Они ориентированы на реалистичное восприятие собственных возможностей, умеют устанавливать разнообразные межличностные контакты и поддерживать теплые доверительные отношения, сохраняя собственные цели и

предпочтения; сохранять внутреннюю целостность, самостоятельность и автономность.

в) низкий уровень нарциссизма выявлен: в первой группе у 25% опрошиваемых (респонденты №1-№ 6 и №9), во второй группе – у 28,57% респондентов (с №1 до №8). Им характерен дефицитарный нарциссизм, который выражается в низкой самооценке, в ощущениях собственной незначительности и неполноценностью, в неуверенности в своих способностях и возможностях, в собственной силе и компетенциях. Они несамостоятельны при принятии решений, пессимистично настроены, чрезмерно идентифицированы с нормами, ценностями, потребностями и целями ближайшего окружения (конформностью). Кроме того их отличают: самоотверженность, невозможность формировать и сохранять собственные цели и предпочтения. Они неспособны к подлинным человеческим контактам, к конструктивному взаимодействию с жизнью, имеют узкий и специфичный круг интересов, чувствуют себя не востребованными и ненужными, испытывают хроническую потребность в поддержке со стороны, довольствуются ролью пассивного реципиента (принимающего). При этом, согласно полученным результатам они все же наделены небольшой долей характеристик, свойственных такому показателю нарциссизма, как авторитет: склонность к лидерству, стремление занимать руководящие должности, уверенность в своих способностях к руководству, потребность в успехе, авторитете и власти, в рамках адекватной уверенности в себе.

Таким образом, установлено, что высокие показатели нарциссизма свойственны, как сотрудникам с функциями руководителя, так и сотрудникам других должностей, без функции управления людьми и проектами.

По результатам анализа самооценки личности респондентов по методики А.С. Будасси было установлено, в двух группах отсутствует сотрудники с высокой неадекватной самооценкой. Значения их самооценки

распределились между низкой неадекватной и высокой адекватной самооценкой (рисунок 2).

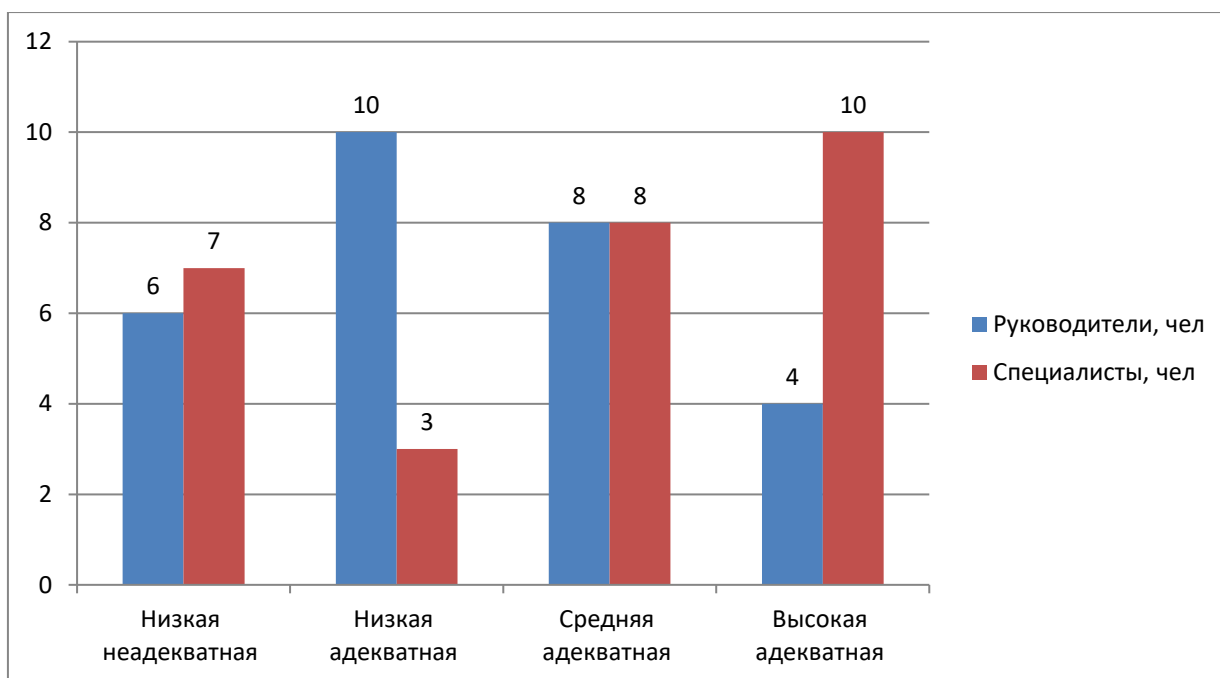


Рисунок 2 – Результаты психодиагностического исследования по методике «Самооценка личности» (А.С. Будасси)

Из рисунка 2 следует, что у респондентов из группы «Руководители среднего звена» преобладает преимущественно низкая адекватная самооценка (10 чел.) и средняя адекватная самооценка (8 чел.), в то время как в группе «Специалисты» в большей степени преобладает высокая адекватная самооценка (10 чел.) и средняя адекватная самооценка (8 чел.).

Адекватные самооценки (низкая, средняя, высокая) указывают на то, что они в равной степени признают, как свои и недостатки, с незначительными отклонениями в сторону усиления или ослабления данного качества.

Анализ структуры самооценки с учетом уровня нарциссизма показал, что в число респондентов с низкой неадекватной самооценкой вошли:

а) в группе «Руководителей среднего звена» – 6 респондентов (21,43%), из их: 2 руководителя с низким уровнем нарциссизма и 4 руководителя с высоким уровнем нарциссизма;

б) в группе специалистов 7 респондентов (25,00%): 3 специалиста с низким уровнем нарциссизма, 1 специалист со средним уровнем нарциссизма и 3 специалиста с высоким уровнем нарциссизма.

Таким образом, в двух группах в группу респондентов с низкой самооценкой вошли как сотрудники с функцией управления людьми и проектами, так и сотрудники, в чьи обязанности не включены функции управления, что подтверждает нашу гипотезу о том, что независимо от занимаемой должности, сотрудникам с высокими показателями нарциссизма свойственна низкая самооценка, т.е. отсутствие соответствия между Я-«идеальным» и Я-«реальным».

Таким руководителям и специалистам, свойственно ставить перед собой либо более низкие цели, чем те, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач, либо очень высокие цели, которые они не могут достичь, перекладывая свои неудачи на других.

При заниженной неадекватной самооценке сотрудник с высоким уровнем нарциссизма характеризуется чрезмерной неуверенностью в себе, которую он вуалирует за своей исключительностью и грандиозностью. У таких индивидов неуверенность является устойчивым качеством личности, что со временем приводит к формированию «комплекса неполноценности», который они пытаются спрятать за хроническим стремлением к профессиональным достижениям и успехам.

Результаты психодиагностических исследований на предмет выявления стилей поведения и предпочтений в поведении сотрудников с высокими показателями нарциссизма показали, что в группе руководителей преобладает господствующий стиль поведения сотрудников, в группе специалистов – постоянство, устойчивый стиль поведения (рисунок 3).

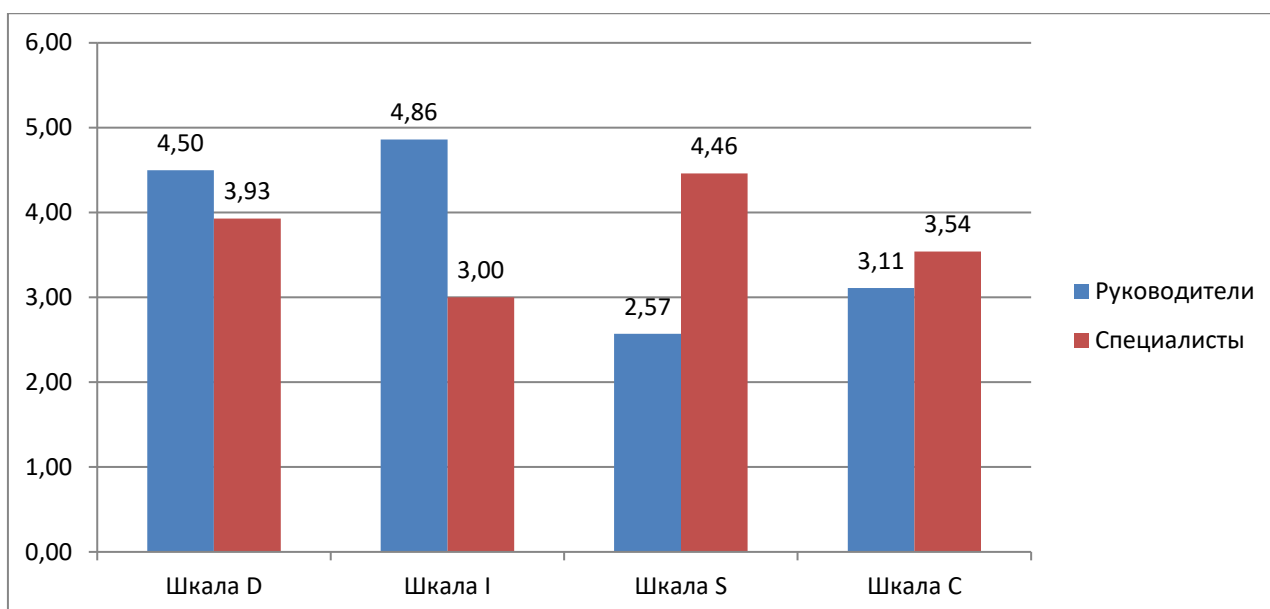


Рисунок 3 – Результаты тестирования по методике DISC в группе «Руководителей среднего звена»

Из рисунка 3 видно, что в первой группе преобладающему числу руководителей характерен влияющий стиль поведения ($I=4,86$ балла) и доминирующее поведение ($D=4,50$ балла). В группе «специалисты» преобладают преимущественно сотрудники с устойчивым типом личности ($S=4,46$ баллов) и доминирующие типы личностей ($D=3,93\%$).

Таким образом, сравнительный анализ общих преобладающих стилей поведения в двух групп показал, что основным различием является то, что руководители среднего звена в большей мере опираются на свои способности к общению, обусловленное их личными амбициями, а специалисты в своей профессиональной деятельности проявляют себя, как успешные командные игроки.

Анализ структуры стилей поведения в группе «Руководителей среднего звена» и присущих им поведенческих факторов, указывает на то, что разным уровням нарциссизма руководителей характерны разные стили поведения (рисунок 4).

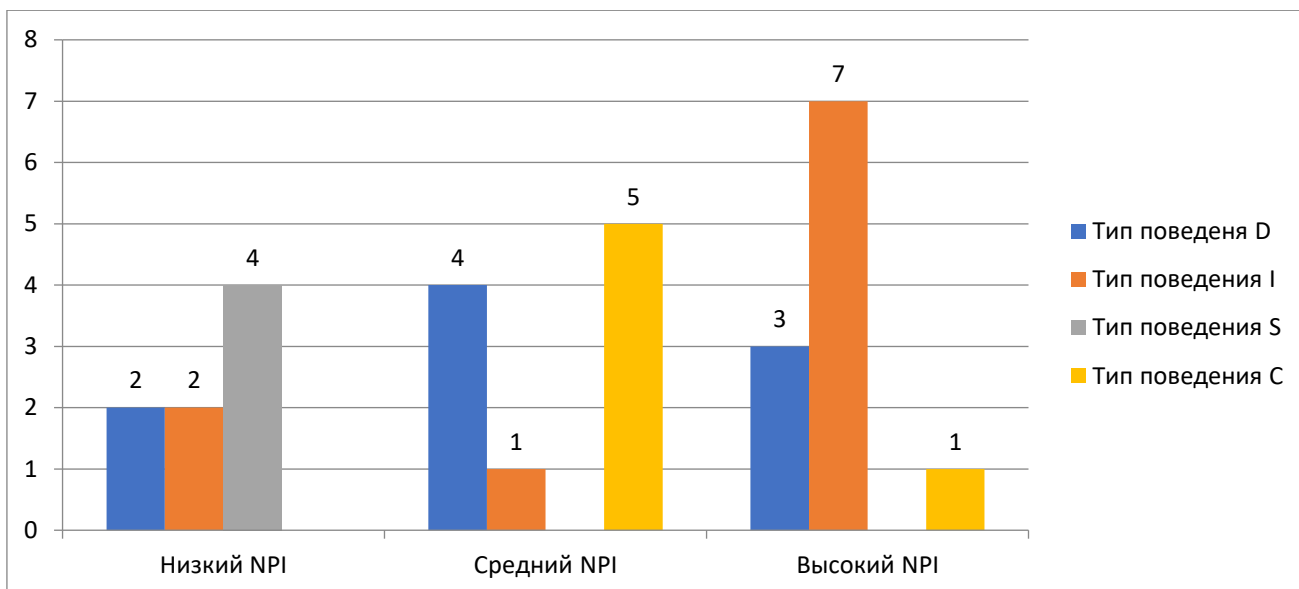


Рисунок 4 – Структура стилей поведения и предпочтений в поведении в группе «Руководителей среднего звена»

Из рисунка 4 следует, что у руководителей:

а) с низким уровнем нарциссизма – больше проявляются паттерны поведения, свойственны типу личности «постоянство» или «устойчивость» (тип S) (выявлено у 4 из 7 респондентов, 57,14%).

б) со средним уровнем нарциссизма – в большей степени проявляются паттерны поведения свойственные типу личности «Соответствующий» (тип C), т.е. аналитики (выявлено у 5 чел. из 10 испытуемых, 50%). Кроме того, среди руководителей среднего звена со средним уровнем нарциссизма выявлено 4 респондента из 10 (40%) с выраженными доминирующими паттернами поведения (тип D), но в пределах разумного. Также выявлен 1 респондент из 10 (10%) с влияющим типом личности, что обусловлено их низкой самооценкой.

в) с высоким уровнем нарциссизма выявлено 7 респондентов из 11 (63,64%), которым свойственно влияющее поведение (тип I).

Анализ структуры поведения и предпочтений в поведении в группе «Специалисты» по уровням нарциссизма показал, что у специалистов с низким уровнем нарциссизма обнаружено два стиля поведения – «устойчивое» и «соответствующее», у специалистов со средним уровнем

нарциссизма выявлены все четыре стиля поведения – «доминирующее», «влиющее», «устойчивое» и «соответствующее». У специалистов с высоким уровнем нарциссизма выявлено два стиля поведения: «доминирующее» и «влиющее» (рисунок 5).

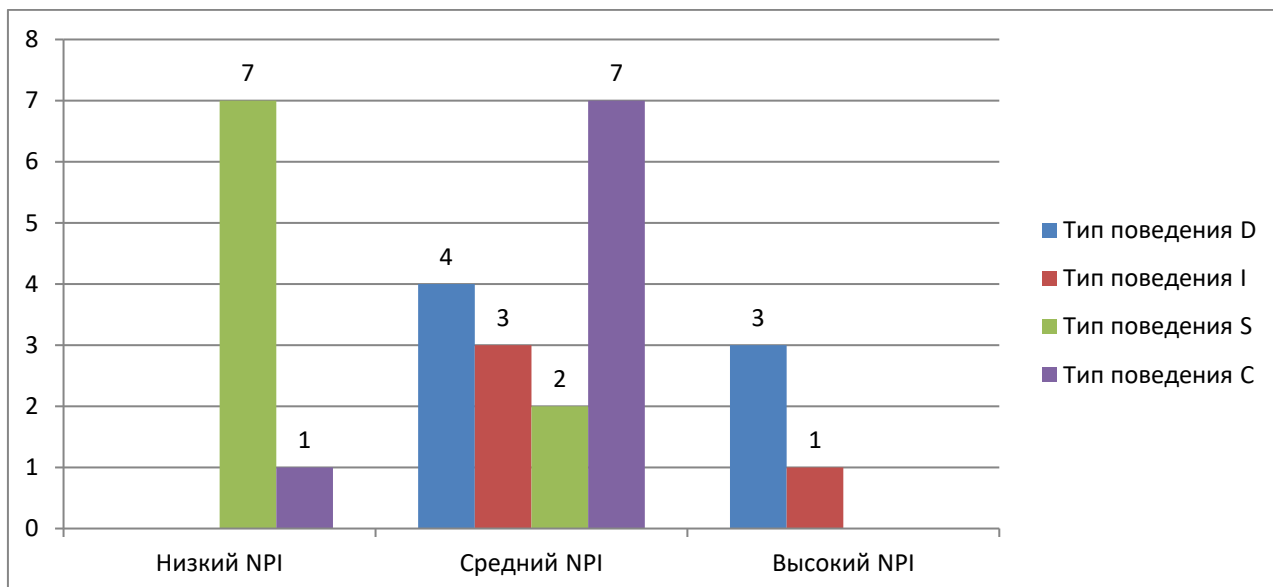


Рисунок 5 – Структура стилей поведения и предпочтений в поведении в группе «Специалистов»

Таким образом, результаты сравнительного анализ структур стилей поведения предпочтений в поведении в двух группах респондентов по уровню нарциссизма показал, что в группе «Руководители среднего звена» и в группе «Специалисты» с низким уровнем нарциссизма преобладает количество сотрудников с устойчивым стилем поведения (S-тип). У респондентов со средним уровнем нарциссизма преобладает число сотрудников с устойчивым поведением (C-тип).

Очевидное отличие наблюдается у респондентов с высоким уровнем нарциссизма: в группе руководители среднего звена чаще встречаются сотрудники с явно выраженным влияющим стилем поведения (I-тип), в группе «Специалистов» с явно выраженным доминирующим стилем поведения, что, вероятно, обусловлено потребностью руководителей продемонстрировать свою исключительность и грандиозность.

Полученные в ходе исследования данные по уровню нарциссизма и по стилям поведения и предпочтений в поведении руководителей среднего звена с высокими показателями нарциссизма были подвергнуты математико-статистической обработке с помощью линейного коэффициента корреляции Пирсона

Таблица 2

Взаимосвязь паттернов поведения и высоких показателей нарциссизма
руководителей среднего звена

Показатели нарциссизма	Стили поведения и предпочтений в них			
	Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствующий
Авторитетность	–	–	-0,325	–
Демонстративность	–	-0,439	0,649	–
Превосходство	–	-0,352	0,584	–
Избранность	–	–	-0,532	–
Использование	–	–	0,445	–
Самодостаточность	–	–	–	-0,350
Тщеславие	-0,317	–	0,509	–

Таблица 3

Взаимосвязь паттернов поведения и средних показателей нарциссизма
руководителей среднего звена

Показатели нарциссизма	Стили поведения и предпочтений в них			
	Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствующий
Авторитетность	-0,507	-0,545	–	0,795
Демонстративность	–	-0,443	–	–
Превосходство	–	–	–	–
Избранность	–	0,597	-0,368	-0,361
Использование	0,583	–	–	-0,335
Самодостаточность	–	–	-0,319	–
Тщеславие	–	0,787	–	–

Таблица 4

Взаимосвязь паттернов поведения и низких показателей нарциссизма
руководителей среднего звена

Показатели нарциссизма	Стили поведения и предпочтений в них			
	Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствующий

Авторитетность	-0,433	–	0,373	–
Демонстративность	0,495	-0,634	0,603	–
Превосходство	–	–	–	0,730
Избранность	–	–	-0,493	0,390
Использование	–	0,737	–	-0,629
Самодостаточность	-0,397	0,610	–	-0,726
Тщеславие	0,611	–	-0,596	0,471

Таким образом, можно констатировать, что руководителей среднего звена высокий уровень нарциссизма отличает их в первую очередь в работе с командой. Их постоянное декларирование своего авторитета и собственной избранности снижает их способность работать в команде, а рост демонстративности, превосходства, тщеславия и потребность к использованию коллег, напротив, повышает их потребность в работе с командой.

В то время как средний уровень нарциссизма у руководителей среднего звена больше всего отражается на их коммуникационных проявлениях. Рост авторитетности и демонстративности снижает уровень общения, а рост ощущения своей избранности и тщеславия способствуют росту уровня их коммуникаций. При этом рост своей авторитетности они повышают за счет роста их компетентности в законах и инструкциях.

Низкий уровень нарциссизма у руководителей среднего звена больше всего проявляются в склонности к работе с документами, где снижение значений таких показателей нарциссизма, как превосходство, избранность и тщеславие снижает признание требований законом и инструкций, при этом повышает склонность к «эксплуататорству» и приводит к росту их ощущения «самодостаточности». Снижение уровня показателей авторитетности и демонстративности снижает склонность к работе в команде за счет того, а снижение уровня избранности и тщеславия, напротив, способствуют росту их потребности работать в команде.

Таблица 5

Взаимосвязь между паттернами поведения и высокими показателями
нарциссизма специалистов

Показатели нарциссизма	Стили поведения и предпочтений в них			
	D	I	S	C
Авторитет	–	–	0,945	–
Демонстративность	0,915	-0,986	–	0,522
Превосходство	-0,590	–	-0,426	0,455
Избранность	-0,592	0,406	–	0,522
Использование	–	–	1,000	-0,426
Самодостаточность	-0,839	0,704	0,707	-0,302
Тщеславие	0,791	-0,853	-0,500	0,853

Таблица 6

Взаимосвязь между паттернами поведения и средними показателями
нарциссизма специалистов

Показатели нарциссизма	Стили поведения и предпочтений в них			
	D	I	S	C
Авторитет	–	–	–	–
Демонстративность	–	–	–	–
Превосходство	–	0,350	–	–
Избранность	-0,413	-0,436	–	0,501
Использование	–	–	–	–
Самодостаточность	–	–	–	–
Тщеславие	–	–	–	–

Таблица 7

Взаимосвязь между паттернами поведения и низкими показателями
нарциссизма специалистов

Показатели нарциссизма	Стили поведения и предпочтений в них			
	D	I	S	C
Авторитет	–	–	0,433	-0,534
Демонстративность	–	-0,652	–	0,435
Превосходство	–	0,361	-0,632	0,697
Избранность	-0,302	–	0,440	-0,364
Использование	-0,500	–	-0,365	0,659
Самодостаточность	0,338	–	0,411	-0,531
Тщеславие	–	–	–	–

В группе специалистов высокие значения нарциссизма отражаются на всех стилях поведения. Больше всего оказывают влияние такие показатели, как демонстративность и самодостаточность. На рост уровня власти и снижение уровня общения оказывает рост демонстративности и тщеславия. На снижение уровня власти и повышение уровня коммуникабельности и склонности к командной работе оказывает рост уровня самодостаточности.

Средний уровень нарциссизма оказывает незначительное влияние на доминирующий стиль, влияющий и соответствующий стили поведения. Низкий уровень нарциссизма у специалистов больше всего проявляется с соответствующим и устойчивым стилями поведения. При этом у них, как и у специалистов с высоким уровнем нарциссизма, снижение уровня демонстративности и превосходства, а рост самодостаточности – повышает склонность к работе с документацией и потребность к отсылке к законам и инструкциям. Снижение избранности, повышает рост доминирования в поведении, снижение демонстративности повышает уровень общения, снижение авторитета и самодостаточности, и рост превосходства – снижают потребность работать в команде. Следовательно, можно констатировать, что у специалистов с высоким и низким уровнем нарциссизма есть общие тенденции в поведении, что обусловлено их низкой самооценкой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ результатов исследования позволил сделать следующие выводы:

1. Оценка уровня нарциссизма испытуемых показал, что высокий уровень нарциссизма выявлен как в группе руководителей у 39,29% респондентов (с №18 до №28), так и в группе специалистов у 14,29% респондентов (с №25 до № 28).

2. Анализ самооценки исследуемых двух групп с помощью коэффициента корреляции А.С. Будасси показал, что независимо от

занимаемой должности, респондентам с высокими и низкими показателями нарциссизма свойственна неадекватная низкая самооценка. В группе «Руководителей среднего звена» выявлено 6 респондентов (21,43%) с низкой неадекватной самооценкой, из их: 2 руководителя с низким уровнем нарциссизма и 4 руководителя с высоким уровнем нарциссизма. В группе специалистов выявлено 7 респондентов (25,00%) с низкой неадекватной самооценкой: 3 специалиста с низким уровнем нарциссизма, 1 специалист со средним уровнем нарциссизма и 3 специалиста с высоким уровнем нарциссизма.

3. Установлено, что разному уровню нарциссизму присущи разные стили поведения и предпочтения в них. В поведении испытуемых двух групп с высоким уровнем нарциссизма преимущественно преобладает влияющий поведения (тип I). Выявлено 7 респондентов из 11 (63,64%). Их базовым мотиватором профессиональной успешности является – признание. Их коллегам со средним уровнем нарциссизма со средним уровнем нарциссизма в большей степени характерны паттерны поведения: а) «соответствующий» стиль (тип C), (выявлено у 5 чел. из 10 испытуемых, 50%). Базовым мотиватором является информация и справедливость; б) «доминирующий» стиль поведения (тип D), выявлено 4 респондента из 10 (40%). Мотиватор профессиональной успешности – власть, обладание. Среди руководителей и специалистов с низким уровнем нарциссизма больше проявляются паттерны поведения, свойственны типу личности «постоянство» или «устойчивость» (тип S) (выявлено у 4 из 7 респондентов, 57,14%). Мотиватором профессиональной успешности является – безопасность.

4. Анализ взаимосвязей деструктивных паттернов профессионального поведения сотрудников с высокими показателями нарциссизма показал:

а) в группе руководителей: высокий уровень нарциссизма отличает руководителей в первую очередь в работе с командой. Их постоянное декларирование своего авторитета и собственной избранности снижает их способность работать в команде, а рост демонстративности, превосходства,

тщеславия и потребность к использованию коллег, напротив, повышает их потребность в работе с командой. Средний уровень нарциссизма руководителей отражается на уровне их общения. Низкий уровень нарциссизма у руководителей больше всего проявляется в повышенной склонности к работе с документами.

б) в группе специалистов: высокие значения нарциссизма отражаются на всех стилях поведения. На рост уровня власти и снижение уровня общения оказывает рост демонстративности и тщеславия. На снижение уровня власти и повышение уровня коммуникабельности и склонности к командной работе оказывает рост уровня самодостаточности. Средний уровень нарциссизма оказывает незначительное влияние на доминирующий стиль, влияющий и соответствующий стили поведения. Низкий уровень нарциссизма у специалистов больше всего проявляется с соответствующим и устойчивым стилями поведения.

в) общими тенденциями в стили поведения и предпочтений в поведении у специалистов с высокими и низкими показателями нарциссизма, обусловленные низкой самооценкой являются:

- увеличение потребности к работе с документацией, применение законов и инструкций за счет снижения уровня демонстративности и превосходства и роста показателя самодостаточности;
- снижение избранности, повышает рост доминирования в поведении;
- снижение демонстративности повышает уровень общения;
- снижение авторитета и самодостаточности, и рост превосходства снижают потребность работать в команде.

5. В группе руководителей среднего звена отличия между высокими и средними показателями нарциссизма, а также между высокими и низкими показателями нарциссизма статистически подтверждены по всем исследуемым признакам нарциссизма, а, следовательно, они являются закономерными, что обусловлено различиями уровней их самооценки и паттернами их поведения.

6. В группе специалистов отличия между высокими и средними показателями нарциссизма подтверждены на уровне значимости менее 5% по показателям демонстративность, превосходство, избранность и использование, по остальным показателям не подтверждены (авторитет, самодостаточность и тщеславие) отличия статистически не значимые. Отличия между высокими и низкими показателями нарциссизма статистически подтверждены по всем исследуемым показателям, кроме «самодостаточности». Следовательно, связи между авторитетом, тщеславием и самодостаточностью носят случайный характер и не имеют отличий.

Однако сделанные выводы нельзя экстраполировать на все рабочие коллективы, т.к. выборка не является многочисленной, поэтому имеет ограничения, что не позволяет нам сделать окончательный вывод о том, что профессиональная деятельность руководителей и специалистов с высокими показателями нарциссизма будут гарантированно более успешна, чем у коллег со средними или низкими показателями нарциссизма.

Вместе с тем, мы можем утверждать, что закономерные причинные взаимосвязи между высоким уровнем нарциссизма и низкой самооценкой руководителей среднего звена и деструктивным паттернами их поведения все-таки имеют место быть, но они не так прямолинейны, как можно было предположить изначально.