



Особенности временной перспективы у руководителей разного должностного уровня

ЧЕВРЕНИДИ Анастасия Андреевна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Аннотация. Цель. В статье рассмотрены различные взгляды на роль времени в человеческой деятельности. Анализируются конструкты и способы организации временной перспективы личности с позиции учёных из различных областей. Метод. В статье представлено эмпирическое исследование особенностей временной перспективы руководителей организации, находящихся на разных должностных уровнях в управленческой иерархии, с помощью «Опросника временной перспективы» Ф. Зимбардо в адаптации А. Сырцовой, Е. Т. Соколовой и О. В. Митиной. В исследовании приняли участие 120 управленцев, работающих в различных профессиональных сферах. Результаты. Были выявлены временные ориентации топ-менеджеров, а именно: доминирование временной ориентации на будущее и позитивное настоящее). Показатель «Гедонистическое настоящее» оказался положительно связан с показателями «Позитивное прошлое» ($r = .29$) и «Будущее» ($r = .35$). Можно предположить, что руководители высшего звена получают удовольствие от своего настоящего и во многом принимают собственное прошлое, которое окрашено для них позитивными и даже ностальгическими эмоциями. У менеджеров среднего звена преобладает временная перспектива фаталистического настоящего и негативного прошлого. В частности, показатель «Негативное прошлое» оказался положительно связан с показателем «Пол» испытуемых ($r = .27$). Для женщин оказалось более свойственно ориентироваться на прошлое, которое окрашено для них негативными эмоциями (разочарованием, болезненными переживаниями, утратами), в результате чего они негативно смотрят на свои перспективы. Показатель «Стаж работы» оказался отрицательно связан с показателями «Фаталистическое настоящее» ($r = -.71$) и «Позитивное прошлое» ($r = -.27$). Ценность. Данные, полученные в рамках данного исследования, станут основой для более глубокого анализа данной проблематики и могут быть актуальны в процессе обучения молодых специалистов и руководителей планированию и распределению своей деятельности во времени.

Ключевые слова: временная перспектива; структура временной перспективы; временная ориентация.

Введение

Тема времени является одной из древнейших и крайне сложных в истории развития научного знания и долгие столетия привлекала внимание ученых (И. Кант, А. Бергсон, М. Хайдеггер, П. А. Флоренский, А. Ф. Лосев, В. И. Вернадский, М. К. Мамардашвили, М. М. Бахтин, В. П. Зинченко, К. Левин, Ф. Зимбардо, Ж. Нюттен, С. Л. Рубинштейн, К. А. Абульханова-Славская, Т. Н. Березина, П. И. Яничева и др.) В современном мире в условиях стремительного научно-технического прогресса предъявляются всё более высокие требования к профессионализму

и компетентности конкурентоспособных специалистов, а проблематика исследования времени и овладения им переходит в ранг прикладных и актуальных. Профессиональная компетентность сотрудников, с нашей точки зрения, должна оцениваться не только с позиции их профессионального, социального и методического уровня подготовки, но и с позиции их способности рационального планирования и использования временных ресурсов рабочего дня. Временная компетентность сотрудников определяется совокупностью определённых знаний, умений и навыков организации времени, распределения временных ресурсов, а также планирования своей деятельности и других навыков, обеспечивающих эффективное и своевременное исполнение профессиональных задач. Уровень временной компетентности связан с определённым типом временной перспективы сотрудников (Zimbardo, Boniwell, 2004; Zimbardo, Boyd, 1999). С нашей точки зрения, без рационального использования времени своей жизни и наличия ориентации на временную перспективу будущего в современном мире очень трудно расширить горизонты своего профессионального и личностного роста, что способствует высоким карьерным достижениям. Таким образом, изучение временной организации деятельности человека теоретически и практически актуально, что также обусловлено отсутствием в современной психологической науке достаточного количества целенаправленных системных исследований в данной области. В данной статье нами анализируются сложившиеся теоретические подходы к изучению временных перспектив личности и их влияние на успешность её деятельности. Кроме того, приводятся результаты эмпирического исследования особенностей временной перспективы у руководителей организации. Результаты проведенного исследования могут быть применены для изучения временных перспектив личности, временной компетентности и стратегий тайм-менеджмента в бизнес-организациях, а также будут полезны сотрудникам организаций, заинтересованным планированием своей деятельности и карьерными достижениями.

Основные характеристики временной перспективы личности

Само понятие «временная перспектива» было введено в научный оборот в 1939 году Л. Франком (L. Frank), который описал «жизненное пространство» личности, включающее в себя прошлое, настоящее и будущее. С тех пор содержание понятия «временная перспектива личности» получило самые различные интерпретации и по сей день является неоднозначным. Наблюдается большое количество подходов к пониманию и определению данного феномена. Одни авторы включают в него все временные аспекты человека: его прошлое, настоящее и будущее (Л. Франк, Ж. Нюттен, К. Левин, Ф. Зимбардо и др). Другие учёные делают акцент только на одной временной зоне (W. Lens, Z. Zaleski, J. Kelly, J. McGrath, Т. А. Павлова и др.).

На данный момент наиболее влиятельной и разработанной является концепция, предложенная американским социальным психологом Филлипом Зимбардо с соавтором Илоной Бонивелл, которые полагают, что временная перспектива может быть рассмотрена в когнитивном, эмоциональном и социальном аспектах и в её структуре могут быть выделены соответствующие компоненты (Zimbardo, Boniwell, 2004). В их исследовании также было выявлено, что формирование временной перспективы зависит от культурных ценностей, уровня образования, модели семьи, социально-экономического статуса личности, политической и экономической ситуации в стране, наличия травматических событий и персональных успехов в прошлом опыте субъекта. Временная перспектива, как считают Ф. Зимбардо и Дж. Бойд (Zimbardo, Boyd, 1999), может зависеть от ситуационных моментов, но также

может стать и относительно устойчивой диспозиционной характеристикой субъекта. Они выделяют пять основных показателей измерения временной перспективы личности.

1. Негативное прошлое, выражающее уровень неприятия собственного прошлого, вызывающего отвращение, боль и разочарование.

2. Позитивное прошлое, выражающее уровень принятия собственного прошлого, при котором любой опыт воспринимается как способствующий развитию и приведший к сегодняшнему состоянию.

3. Гедонистическое настоящее, которое видится оторванным от прошлого и будущего, единственная цель — наслаждение в настоящем.

4. Фаталистическое настоящее расценивается как независимое от воли личности, как изначально предопределённое, а личность является заложником судьбы.

5. Будущее, выражающее наличие у личности целей и планов на будущее.

Ф. Зимбардо и А. Гонзалес в 1997 году создали наиболее авторитетную по сей день методику исследования временной перспективы личности — *Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI* — которая направлена на диагностирование системы отношений индивида к временному континууму. Авторам удалось привлечь к исследованию 12000 респондентов, в результате чего им представилось возможным выделить семь временных факторов, которые после скрупулёзного статистического анализа были сокращены до пяти. В их число вошли:

- 1) фактор восприятия негативного прошлого;
- 2) фактор восприятия позитивного прошлого;
- 3) фактор восприятия гедонистического настоящего;
- 4) фактор восприятия фаталистического настоящего;
- 5) степень ориентации на будущее.

Данная пятифакторная структура опросника является устойчивой и воспроизводимой, что было подтверждено в ходе дальнейших исследований. Оригинальная версия опросника состояла из пятидесяти шести высказываний, степень согласия с которыми было необходимо оценить по пятибалльной шкале Ликерта (Gonzalez, Zimbardo, 1985). Позднее данная методика была адаптирована на российской выборке и получила название «Опросник временной перспективы личности Ф. Зимбардо» (Сырцова, Соколова, Митина, 2008).

Наиболее глубоким теоретическим анализом временной перспективы в отечественной традиции является ее изучение с позиции жизненного пути личности. Разработкой данной проблематики занимался Б. Г. Ананьев, который сформулировал принцип гетерохронности развития психических функций индивида (Ананьев, 1968). Жизненный путь человека Б. Г. Ананьев рассматривал как исторический процесс формирования и развития индивида — активного субъекта деятельности в определённом социокультурном контексте. Таким образом, временная перспектива является многомерной структурой личности, включающей в себя определённое содержание и ряд динамических характеристик.

Измерения параметров временной перспективы, как отмечают Е. И. Головаха и А. А. Кроник, позволяют оценивать её как позитивную или негативную причину развития личности и её жизненного пути (Головаха, Кроник, 1984). Ими были выделены такие параметры временной перспективы (ВП) личности, как:

- реалистичность ВП (способность индивида отличать реальные представления о будущем от фантазий);
- продолжительность ВП (хронологический масштаб событий будущего);
- оптимистичность ВП (тенденция к позитивным прогнозам);
- согласованность ВП (связь событий прошлого, настоящего и будущего);

- дифференцированность ВП (расчленённость на ближайшую и отдалённую временную перспективу, а также степень разделения будущего на последовательные этапы).

Позже Л. В. Бороздина и И. А. Спиридонова (1998) выделили и другие характеристики временной перспективы (ВП), а именно:

- протяжённость ВП, означающая, насколько далеко в будущее человек планирует свою жизнь и насколько глубоко обращается в прошлое за необходимым опытом;
- направленность ВП (на прошлое, настоящее или будущее) отражает психологическую ориентацию индивида во времени;
- когерентность или согласованность ВП отражает уровень согласованности прошлого, настоящего и будущего в жизни индивида, позволяет выявить, какие этапы жизненного пути личности более структурированы, а какие — менее;
- плотность или насыщенность ВП событиями в различные периоды жизни индивида;
- эмоциональный фон ВП является соотношением отрицательных и положительных прогнозов личности относительно своего будущего.

В исследованиях отечественных психологов были обнаружены и описаны некоторые взаимосвязи особенностей временной перспективы личности и различных аспектов её жизненного опыта. В частности, показано, что временная перспектива имеет половозрастную обусловленность (Сырцова, 2008; Осин, Орел, 2012), выступает одной из детерминант здорового образа жизни (Трусова, Клеманова, Киселев, 2013). Выяснилось также, что переживание ускоренного течения времени по сравнению с замедленным течением времени в экстремальной ситуации связано с большей выраженностью позитивного будущего, более низкой ориентацией на негативное прошлое и более высокой направленностью на активные действия по совладанию с травматическим опытом (Квасова, 2013).

Временная перспектива в организационном контексте

Проблема изучения взаимосвязи особенностей временной перспективы и успешности выполнения деятельности сотрудниками организации в современном мире, отличающимся стремительным движением научно-технического прогресса, когда от всех сотрудников в таких условиях требуется способность рационального планирования времени своей деятельности, стала крайне актуальной, однако до сих пор остается мало изученной. Немногочисленные исследования данной проблемы и большой социальный запрос требуют более углубленного анализа данного явления. Так, У. Беннису и Б. Нанусу удалось выделить четыре основных качества успешных сотрудников и руководителей, среди которых упоминается и способность управления вниманием своих коллег через создание яркого образа будущего организации (Болотова, 2006). Исследованию взаимосвязи глубины временной перспективы и способности к долгосрочному планированию своей деятельности, проявляющейся в эффективном стратегическом планировании в организации, была посвящена и работа А. Блюдорна и С. Ферриса. Помимо этого, в этом исследовании изучались взаимосвязи временной перспективы руководителей и успешности организаций. При этом учитывались их размер, продолжительность их существования и характеристики внешней организационной среды. Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что протяжённость и долгосрочность временной перспективы руководителей связана с величиной прибыли организации (Bluedorn, Ferris, 2004).

Способность планирования деятельности во взаимосвязи с личностными особенностями сотрудников и руководителей организации исследовал Т. Дас. Он установил, что сотрудники

одной организации, у которых была выявлена ориентация на отдалённое будущее, отдавали предпочтение долгосрочным интервалам планирования деятельности своего подразделения. Руководители организации, которые были ориентированы на настоящее и ближайшее будущее, отдавали приоритет выполнению краткосрочных планов (Das, 2004). Так, было обнаружено, что предпочтение руководителями долгосрочной временной перспективы ведет к высокой эффективности инвестиций, а те руководители, которые были ориентированы на краткосрочную стратегию поведения, способны успешно адаптироваться к изменяющимся условиям и легко их нивелировать. Способность руководителей работать с различными временными горизонтами, умение удерживать внимание других сотрудников и своих подчинённых на тактических целях и стратегических задачах организации положительно сказывается на эффективности ее деятельности. Автор определяет способность руководителей изменять свою временную ориентацию в зависимости от поставленной задачи как «компетентность в работе с будущим» (*future competence*), и настаивает на необходимости её учёта при управлении изменениями. Т. Дас отмечает, что в современной теории управления недооценивается влияние психологического времени руководителей на стратегическое планирование в организациях и требует дальнейшего углубленного изучения, и разработки соответствующего инструментария (Das, 2004).

Сегодня управление организацией осуществляется в условиях постоянно растущих темпов развития производства, сжатых сроков и передовых технологий. Управленческая деятельность руководителей организации происходит в постоянном режиме многозадачности и сопровождается принятием решений в жесткой временной заданности и информационной ограниченности. С нашей точки зрения, отличительными чертами временной перспективы руководителей высшего звена является их временная ориентация на будущее, протяжённость и согласованность их временной перспективы, а также реалистичное, позитивное отношение к своему прошлому настоящему и будущему. Так, например, в исследовании, проведённом Т. А. Нестиком, приняли участие 152 руководителя. Полученные данные позволили выявить связь временной перспективы и управленческого видения. Ориентация руководителей на временную перспективу будущего отражает направленность руководителей на построение долговременных планов и целей, что способствует прорисовыванию в их воображении отчетливого образа будущего организации и своей роли в ней. Негативное же отношение к своему прошлому находится в обратной взаимосвязи с ясностью представлений себя и своей роли в организации (Нестик, 2009). Таким образом, опираясь на данные исследования Т. А. Нестика, можно предположить, что негативное представление руководителей о своём прошлом детерминирует недостаточность их мотивации на достижения в настоящем, что затрудняет их профессиональный успех.

Кроме того, была выявлена отрицательная взаимосвязь фаталистического настоящего и временной перспективой будущего у руководителей, что может свидетельствовать о том, что чем меньше руководители уверены в своей способности влиять на будущее, тем менее оптимистично и более отстраненно они представляют будущее своей организации (Нестик, 2011). В другом своём исследовании Т. А. Нестик показал взаимосвязь временной перспективы и некоторых особенностей организационной культуры в организациях. Автору удалось обнаружить, что в отличие от неуспешных сотрудников и руководителей, успешные имеют высокие показатели ориентации на временную перспективу будущего (Нестик, 2011).

Показана роль временных ориентаций и в совместной деятельности управленческих команд. В частности, оказалось, что уровень ретроспективной и проспективной рефлексивности управленческих команд тесно связан с положительной оценкой будущего, отчетливостью долгосрочных коллективных целей, а также убежденностью членов группы в своей

способности влиять на коллективное будущее и предсказывать его. Кроме того, результаты свидетельствуют о том, что чем выше фатализм в отношении коллективного будущего, тем меньше в коллективе ценится время как ресурс совместной деятельности (Нестик, 2013).

Таким образом, рассмотренные выше теоретические концепции и конкретные эмпирические исследования раскрывают взаимосвязи временных ориентаций личности и успешности её деятельности в самых различных аспектах. В нашем исследовании мы решили изучить, как связаны временные перспективы руководителя и его достижения в управленческой карьере.

Эмпирическое исследование особенностей временной перспективы у руководителей различных уровней управления организацией

Цель нашего исследования заключается в том, чтобы выявить тип временной перспективы руководителей среднего и высшего звена, способствующей или, наоборот, препятствующей карьерным достижениям.

Теоретический фундамент

Понимание личности в рамках системного подхода как сложной структурной организации, включающей многообразные и функционально специфические элементы, позволяет нам рассматривать психологическое время личности как интеграцию всех её временных ориентаций. В нашем исследовании мы опираемся на представления Ф. Зимбардо о структуре временной перспективы личности, который выделил пять основных временных ориентаций личности (Gonzalez, Zimbardo, 1985). Ученый утверждает, что всем людям свойственно предпочтение той или иной временной ориентации, выделив которую, мы сможем судить об определённых особенностях эмоционально-мотивационной составляющей субъекта деятельности и о наличии у него некоторых темпоральных особенностей. Наряду с этим, представителями данного подхода выделяется «сбалансированная временная перспектива», которая является гармоничным сочетанием ориентации человека на прошлое, настоящее и будущее.

В нашем исследовании мы понимаем *временную перспективу как комплекс субъективных представлений личности о своем прошлом и будущем, основанных на упорядоченных представлениях о настоящем*. Мы стремились изучить особенности временной перспективы руководителей различного уровня. Объектом нашего исследования является временная перспектива личности. Предметом исследования выступает структура временной перспективы. Проверке подвергалась *гипотеза о том, что условием успешного построения карьеры выступает направленность временной перспективы на будущее и позитивное прошлое в сочетании с низкой ориентацией на фаталистическое настоящее и на негативное прошлое*. Следовательно, мы ожидаем, что в структуре временной перспективы руководителей организации высшего уровня преобладают ориентации на временную перспективу будущего и на временную перспективу позитивного прошлого, которые стали предикторами их карьерных достижений. В структуре временной перспективы руководителей среднего звена будет прослеживаться тенденция к ориентации на негативное прошлое и фаталистическое настоящее.

Выборка и методика

Выборку исследования составили 120 человек, из них 60 руководителей высшего уровня и 60 менеджеров среднего звена, работающие в различных организациях города Москвы.

Все испытуемые занимают руководящие должности как в государственных, так и в частных организациях, представленных в таких сферах хозяйственной деятельности как: производство промышленного оборудования, образовательные учреждения, компании различных сфер услуг и телекоммуникаций, а также государственные унитарные предприятия и министерства. Исследование проводилось с помощью «Опросника временной перспективы Ф. Зимбардо» (ZTPI) в адаптации А. Сырцовой, Е. Т. Соколовой и О. В. Митиной (2008), размещённого на серверах предприятий с последующим его дублированием на личные электронные адреса респондентов, под контролем работников кадрового отдела, прошедших дополнительное обучение работе с психодиагностической методикой. Данный опросник состоит из 56 утверждений. Перед респондентами была поставлена задача оценить каждое утверждение опросника по шкале от «совершенно неверно» (1 балл), до «совершенно верно» (5 баллов). Для учета половых различий в каждую группу были приглашены по 30 мужчин и 30 женщин, занимающие руководящие должности. Заполнение опросника происходило в электронном виде с последующей отправкой заполненного опросного листа исследователю. Сбор результатов осуществлялся с конца 2015 года по третий квартал 2016 года. Возраст участников от 25 до 55 лет (средний возраст равен 42.5 года; стандартное отклонение 11.2), образование — высшее, стаж работы на руководящей должности — от шести лет до 21 года. Процедура исследования включала компьютеризированное тестирование и индивидуальную обратную связь по его результатам; для обработки полученных результатов использовалась программа статистической обработки данных SPSS Statistics V.22. Обработка первичных данных в соответствии с ключом методики позволила оценить выраженность временных ориентаций в структуре временной перспективы каждого испытуемого. Затем было вычислено среднее групповое значение выраженности каждой временной ориентации руководителей на обоих уровнях управления (средний и высший), мода, стандартное отклонение, а также минимальные и максимальные значения по каждой шкале, рассчитан коэффициент различий в значениях средних величин посредством *U*-критерия Манна-Уитни.

Результаты исследования

В таблицах 1 и 2 приведена описательная статистика основного массива данных, собранных с помощью Опросника временной перспективы Ф. Зимбардо, для обеих подвыборок (менеджеров высшего звена и менеджеров среднего звена).

Таблица 1. Описательная статистика результатов «Опросника временной перспективы Ф. Зимбардо» в подвыборке руководителей высшего ранга

Временная ориентация	<i>N</i>	<i>Миним.</i>	<i>Максим.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Станд. откл.</i>	<i>Медиана</i>	<i>Мода</i>
Негативное прошлое	60	11	31	19.43	4.19	19	18
Гедонистическое настоящее	60	13	47	24.6	7.34	23	23
Будущее	60	34	77	59.03	8.5	59	59
Позитивное прошлое	60	22	70	36.06	8.64	34	34
Фаталистическое настоящее	60	11	33	21.3	5.18	22	22

Проведённая методика диагностики доминирующих временных ориентаций позволила выявить достаточно высокий уровень выраженности временной ориентации «Будущее» ($m = 59.03$) и «Позитивное прошлое» ($m = 36.06$) в группе руководителей высшего ранга. Самый низкий показатель был выявлен по шкале «Негативное прошлое» ($m = 19.43$) и «Фаталистическое настоящее» ($m = 21.3$). Полученные результаты могут говорить о том, что респонденты склонны мало опираться в принятии своих решений на волю случая и доволь-

ствовать только наслаждениями в настоящем, они нацелены на будущие достижения, невзирая на то, что когда-то имели негативный опыт.

Таблица 2. Описательная статистика результатов «Опросника временной перспективы Ф. Зимбардо» в подвыборке руководителей среднего звена

Временная ориентация	N	Миним.	Максим.	Средн.	Станд. откл.	Медиана	Мода
Негативное прошлое	60	16	48	31.26	7.2	32	27
Гедонистическое настоящее	60	11	48	19.8	6.06	20	20
Будущее	60	11	33	22	5.39	20	18
Позитивное прошлое	60	11	33	21.4	5.43	20	20
Фаталистическое настоящее	60	20	63	45.7	7.8	46.5	51

Полученные результаты в выборке менеджеров среднего звена свидетельствуют о том, что у них наиболее выражена склонность к временной перспективе «Фаталистическое настоящее» ($m = 45.7$) и «Негативное прошлое» ($m = 31.26$). Самый низкий показатель был обнаружен по шкале «Гедонистическое настоящее» ($m = 19.8$). Следовательно, менеджеры среднего звена в своей деятельности сугубо убеждены в том, что их будущее предопределено, и на него никак невозможно повлиять, а значит, все события нужно воспринимать со смирением и покорностью, поскольку все люди находятся во власти судьбы. Мы видим их пессимистичное отношение к своему прошлому, а также низкую ориентацию на цели и события в будущем. Однако полученные результаты необходимо также проверить значимость статистических различий обсуждаемых величин между двумя обследуемыми выборками руководителей. Результаты проведённого анализа отражены в Таблице 3.

Таблица 3. Различия средних групповых значений временных ориентаций между двумя подвыборками руководителей

Временная ориентация	Руководители, топ-менеджеры (среднее значение)	Менеджеры среднего звена (среднее значение)	Значение коэффициента различий (U -критерий Манна – Уитни)
Негативное прошлое	19.43	31.26	226**
Позитивное прошлое	36.06	21.4	168.5**
Гедонистическое настоящее	24.6	19.8	1023**
Фаталистическое настоящее	21.3	45.7	53**
Будущее	59.03	22	0**

Примечание: ** — различия статистически значимы для $p \leq .01$

Результаты статистического анализа различий между группами топ-менеджеров и менеджеров среднего звена с помощью U -критерия Манна – Уитни позволяют нам утверждать, что временные перспективы у топ-менеджеров и менеджеров среднего звена действительно имеют свои отличительные особенности. Далее мы сочли важным проверить выраженность временных ориентаций у руководителей различного уровня в связи с их полом и стажем работы, что позволит получить более глубокие и достоверные результаты для нашего исследования. В результате проведённого корреляционного анализа в исследуемой группе топ-менеджеров были получены значимые (достоверные) связи между исследуемыми показателями. Все обнаруженные корреляции оказались положительными.

Рассмотрим их подробнее (Рис. 1). Показатель «Гедонистическое настоящее» оказался положительно связан с показателями «Позитивное прошлое» ($r = .29$) и «Будущее» ($r = 0.35$). Можно предположить, что руководители высшего звена (топ-менеджеры) получают удовольствие от своего настоящего и во многом принимают собственное прошлое, которое окрашено

для них позитивными и даже ностальгическими эмоциями (радостью от прошлых побед, счастливыми переживаниями, свершениями и самореализацией). При этом сохраняется их высокая ориентация на будущее — наличие планов, целей, ценностей.

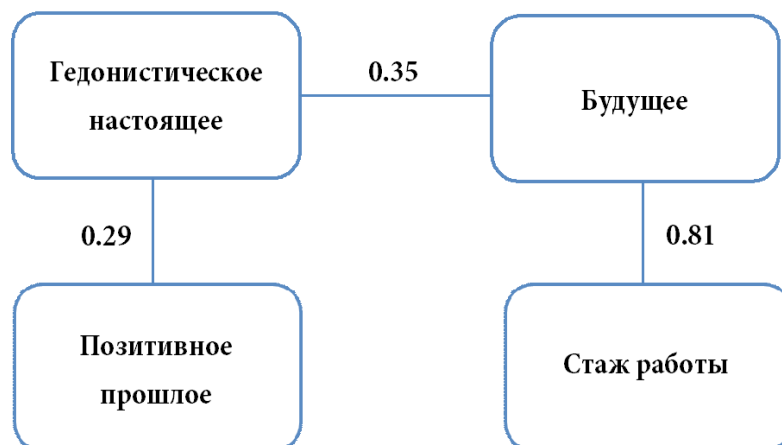


Рисунок 1. Корреляционные связи в группе топ-менеджеров

Показатель ориентации на «Будущее», в свою очередь, положительно связан с показателем «Стаж работы» ($r = .81$). Это говорит о том, что чем дольше человек работает в своей должности, тем с большей уверенностью он строит планы на будущее. Любопытно, что пол респондентов из этой подвыборки оказался никак не связан ни с одним из других показателей. Стоит также отметить, что в научной литературе ориентацию на будущее связывают еще и с высокой самооценкой, отсутствием тревожности, депрессивных тенденций (К. Левин, Ф. Зимбардо, Ж. Нюттен и др.). Возможность ориентироваться на потенциальные приоритеты, стремления к новым достижениям, позитивный жизненный настрой характерны для топ-менеджеров, принимавших участие в исследовании. Интересно отметить, что профессиональный опыт испытуемых данной группы, связан с представлениями о будущих перспективах.

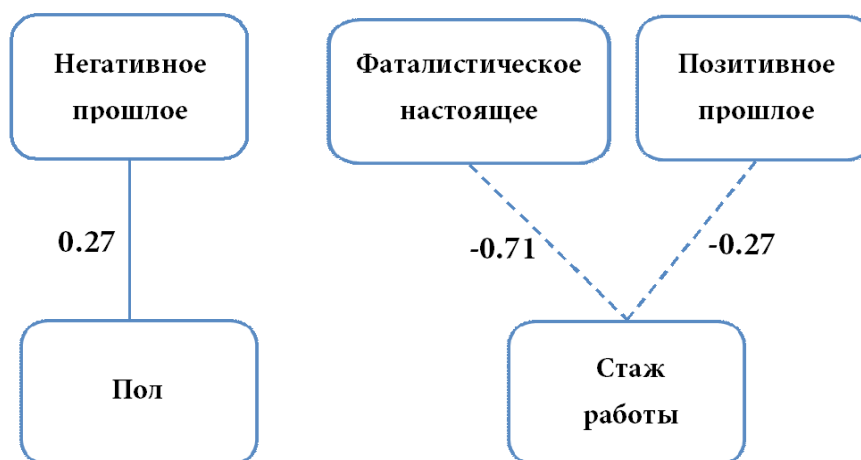


Рисунок 2. Корреляционные связи, обнаруженные в группе менеджеров среднего звена

В результате проведённого корреляционного анализа в исследуемой группе менеджеров среднего звена были получены три значимые связи между исследуемыми показате-

лями. Две корреляции оказались положительными, одна — отрицательная. Рассмотрим их подробнее (см. рисунок 2). Как видно из рисунка, показатель «Негативное прошлое» оказался положительно связан с показателем «Пол» испытуемых ($r = .27$). Для женщин оказалось более свойственно ориентироваться на прошлое, которое окрашено для них негативными эмоциями (разочарованием, болезненными переживаниями, утратами), в результате чего они негативно смотрят на свои перспективы. Тем самым, женщины из исследуемой группы склонны смотреть на будущее не столь позитивно, как мужчины.

Эти результаты согласуются с результатами других исследователей. Аналогичные данные были получены ранее в исследовании А. Сырцовой и О. В. Митиной, которые указывают на более высокие показатели негативного прошлого и фатализма у взрослых женщин по сравнению с взрослыми мужчинами (Сырцова, Митина, 2008). А по данным исследования Е. Н. Осина и Е. А. Орёл, проведённого среди почти пяти тысяч читательниц популярного психологического журнала, 22 % женщин (самый крупный кластер из шести) характеризуются крайне высокими баллами по шкале негативного прошлого в сочетании с низкими баллами по шкале позитивного прошлого. Гедонистическая ориентация на настоящее у них также снижена, а фаталистическая умеренно повышена (Осин, Орел, 2012).

Показатель «Стаж работы» оказался отрицательно связан с показателями «Фаталистическое настоящее» ($r = -.71$) и «Позитивное прошлое» ($r = -.27$). Можно предположить, что чем больше стаж работы руководителя, тем в меньшей степени в его временной картине мира присутствует ориентация на принятие прошлого опыта и предопределенности жизни. Иными словами, менеджеры среднего звена, дольше работающие в должности, отличаются менее позитивным представлением о себе и своей жизни, и не считают, что жизненные события чем-либо предопределены. Сотрудники, работающие меньший период, подвержены иному восприятию времени: они склонны верить в предопределённость происходящих событий, но при этом принимают собственное прошлое, считают, что любой опыт способствует развитию и приводит к сегодняшнему состоянию.

Обсуждение результатов

Анализируя полученные нами результаты, можно отметить вариативность ряда характеристик временной перспективы у разных категорий руководителей. Сравнивая показатели временных перспектив, можно отметить тенденцию к снижению негативного отношения к своему прошлому, поскольку у менеджеров среднего звена этот показатель гораздо выше, чем у топ-менеджеров. Подобная тенденция может быть следствием переоценки руководителями событий прошлого, воспринимаемых ими ранее как неблагоприятные, однако с ростом профессиональных и карьерных достижений перед ними могли открыться новые возможности для реализации потенциала прошлого. Косвенным подтверждением этого может служить тот факт, что показатели по шкале «Позитивное прошлое» значимо выше в группе топ-менеджеров.

Показатель временной перспективы «Гедонистическое настоящее» оказался значимо выше у руководителей высшего звена, в то время как среднее значение по шкале «Фаталистическое настоящее» у топ-менеджеров значимо ниже, чем у менеджеров среднего звена. Уровень выраженности временной ориентации «Будущее» свидетельствует о направленности личности к достижению поставленных целей. Среднее значение показателя выраженности данной временной перспективы в нашем исследовании значимо выше у топ-менеджеров организации по сравнению с менеджерами среднего звена. Подобные результаты могут свидетельствовать о более высокой мотивированности руководителей

высшего уровня, об их направленности на стратегическое планирование будущего организации.

Таким образом, в результате нашего эмпирического исследования становится возможным сделать следующие выводы. Во-первых, обнаружены значимые различия в структуре временной перспективы у менеджеров высшего и среднего уровня. Во-вторых, выявлено, что стаж работы связан с представлением о жизни и ориентацией на будущее, настоящее и прошлое. Для топ-менеджеров стаж работы связан с их направленностью в будущее; для менеджеров среднего звена — с представлением о позитивном прошлом и фатальностью настоящего. В-третьих, обнаружено, что в среде менеджеров среднего уровня мужчины в большей степени ориентированы на будущее по сравнению с женщинами.

Заключение

Изучение временной ориентации, восприятия времени, а также отношений индивида ко времени позволяет предположить, что одним из важных резервов организации человеческой деятельности выступает время. Использованный в нашем исследовании «Опросник временной перспективы» Ф. Зимбардо может быть полезен для выявления временной направленности руководителей любого уровня, а также в обучении молодых руководителей временному планированию собственной деятельности.

Как отмечает А. Сырцова, в организационном контексте у конструкта «временная перспектива» есть существенный потенциал. Он может послужить серьёзной теоретической основой для разработки более адекватных программ обучения тайм-менеджменту. Теперь в таких программах может учитываться индивидуальный профиль временной перспективы, вместо того, чтобы насаждать общие, универсальные техники «управления временем», которые, как показывает практика, долго не приживаются. Вследствие этого, человек достаточно быстро возвращается к привычным способам организации своего времени. Такой индивидуальный подход в обучении и развитии управленческого персонала потенциально может способствовать уменьшению профессионального стресса и эмоционального выгорания, а в идеале — их профилактике (Сырцова, 2008). Овладение навыками тайм-менеджмента и ориентация в своей деятельности на временную перспективу будущего и позитивного прошлого являются необходимым компонентом карьерных достижений и профессионального самосовершенствования личности.

Литература

- Ананьев, Б. Г. (1968). *Человек как предмет познания*. Л.: Изд-во ЛГУ.
- Беннис, У., Нанус, Б. (2001). *Лидеры*. М.: Сильван.
- Болотова, А. К. (2006). *Психология организации времени: Учебное пособие для студентов вузов*. М.: Аспект Пресс.
- Бороздина, Л. В., Спиридонова, И. А. (1998). Возрастные изменения возрастной трансспективы субъекта. *Психологический журнал*, 19(2), 40-50.
- Головаха, Е. И., Кроник, А. А. (1984). *Психологическое время личности*. Киев: Наукова думка.
- Квасова, О. Г. (2013). *Трансформация временной перспективы личности в экстремальной ситуации*: автореф. дисс... канд. психол. наук, М.
- Нестик, Т. А. (2009). Видение будущего как лидерская компетенция и его связь с временной перспективой личности. В кн. *Психологические и педагогические аспекты формирования*

- профессиональной и социальной компетентности*. Материалы международной научно-практической конференции (Иваново, 13-14 ноября 2009 г.). Иваново.
- Нестик, Т. А. (2011). *Отношение к времени в малых группах и организациях*. М.: ИП РАН.
- Нестик, Т. А. (2013). Социально-психологическая детерминация отношения к совместному будущему у сотрудников российских организаций. *Организационная психология*, 3(3), 2–41. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 15.12.2016)
- Осин, Е. Н., Орел, Е. А. (2012). Возрастная динамика временной перспективы (на материале российских женщин). В кн. А. К. Болотова (ред.). *Перспективные направления психологической науки* (85–103). М.: Изд. дом ВШЭ.
- Сырцова, А. (2008). *Возрастная динамика временной перспективы личности*: автореф. дисс... канд. психол. наук. М.
- Сырцова, А., Митина, О. В. (2008). Возрастная динамика временных ориентаций личности. *Вопросы психологии*, 2, 41–54.
- Сырцова, А., Соколова, Е. Т., Митина, О. В. (2008). Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо. *Психологический журнал*, 29(3), 101–109.
- Трусова, А. В., Климанова, С. Г., Киселев, А. С. (2013). Временная перспектива в структуре мотивации сохранения здоровья. *Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология*, 4, 61–67.
- Bluedorn, A. C., Ferris, S. P. (2004). Temporal depth, age, and organizational performance. In C. F. Epstein, A. L. Kalleberg (Eds.). *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life* (113–149). N.Y.
- Das, T. K. (2004). Strategy and time: really recognizing the future. In H. Tsoukas and J. Shepherd (Eds.). *Managing the future: strategic foresight in the knowledge economy* (58–74). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Gonzalez, A., Zimbardo, P. G. (1985). Time in perspective: A psychology today survey report. *Psychology today*, 19(3), 21–26.
- Lens, W. (1986). Future time perspective: A cognitive-motivational concept. In D. R. Brown, J. Veroff (Eds.). *Frontiers of motivational psychology* (173–190). N.Y.
- Zimbardo, P. G. & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1278.
- Zimbardo, P. G. & Boniwell, I. (2004). Balancing One's Time Perspective in Pursuit of Optimal Functioning In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.). *Positive psychology in practice* (165–180). Hoboken, N.J.: Wiley.



Features of time perspective among managers of different levels

Anastasiya CHEVRENIDI

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Abstract. *Purpose.* This article aims to discuss the time perspective problem and its impact on the management career success. The time perspective construct and different ways of organizing individual time perspective from the position of scholars from various fields have been analyzed. *Methodology.* The temporal perspective characteristics of the leaders on different organizational levels have been explored by Russian version of a Time perspective inventory by F. Zimbardo (ZTPI) in the adaptation of A. Syrtsova, E. T. Sokolova and O. V. Mitina. The study involved 120 managers from different professional spheres. *Findings.* Top managers have the dominance of time orientation to the future and positive present, middle managers have prevalence of time perspective present fatalistic and negative past. *Value of the results.* Result of this study could be the basis for a deeper analysis of the time perspective issues and could be relevant in planning of the time management learning courses especially for the young leaders.

Keywords: time perspective; structure of time perspective; temporal orientation.

References

- Anan'ev, B. G. (1968). *Chelovek kak predmet poznaniya* [Man as an object of knowledge]. L.: Izd-vo LGU.
- Bennis, U., Nanus, B. (2001). *Lidery* [Leaders]. M.: Sil'van.
- Bluedorn, A. C., Ferris, S. P. (2004). Temporal depth, age, and organizational performance. In C. F. Epstein, A. L. Kalleberg (Eds.). *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life* (113–149). N.Y.
- Bolotova, A. K. (2006). *Psikhologiya organizatsii vremeni: Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov* [Psychology of the organization of time: Textbook for university students]. M.: Aspekt Press.
- Borozdina, L. V., Spiridonova, I. A. (1998). Vozrastnye izmeneniya vozrastnoi transpektivy sub'ekta [Age-related changes in the subject's age-related perspective]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 19(2), 40–50.
- Das, T. K. (2004). Strategy and time: really recognizing the future. In H. Tsoukas and J. Shepherd (Eds.). *Managing the future: strategic foresight in the knowledge economy* (58–74). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Golovakha, E. I., Kronik, A. A. (1984). *Psikhologicheskoe vremya lichnosti* [Psychological time of personality]. Kiev: Naukova dumka.
- Gonzalez, A., Zimbardo, P. G. (1985). Time in perspective: A psychology today survey report. *Psychology today*, 19(3), 21–26.

- Kvasova, O. G. (2013). *Transformatsiya vremennoi perspektivy lichnosti v ekstremal'noi situatsii* [Transformation of a person's time perspective in an extreme situation]: avtoref. diss... kand. psikhol. nauk, M.
- Lens, W. (1986). Future time perspective: A cognitive-motivational concept. In D. R. Brown, J. Veroff (Eds.). *Frontiers of motivational psychology* (173–190). N.Y.
- Nestik, T. A. (2009). Videnie budushchego kak liderskaya kompetentsiya i ego svyaz' s vremennoi per-spektivoi lichnosti [The vision of the future as a leader's competence and its relationship with the temporary perspective of the individual]. In *Psikhologicheskie i pedagogicheskie aspekty formirovaniya professional'noi i sotsial'noi kompetentnosti*. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (Ivanovo, 13–14 noyabrya 2009). Ivanovo.
- Nestik, T. A. (2011). *Otnoshenie k vremeni v malykh gruppakh i organizatsiyakh* [Relation to time in small groups and organizations]. M.: IP RAN.
- Nestik, T. A. (2013). Sotsial'no-psikhologicheskaya determinatsiya otnosheniya k sovместnomu budu-shchemu u sotrudnikov rossiiskikh organizatsii [Socio-psychological determination of the attitude towards a joint future among employees of Russian organizations]. *Organizational Psychology*, 3(3), 2–41. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (data obrashcheniya: 15.12.2016)
- Osin, E. N., Orel, E. A. (2012). Vozrastnaya dinamika vremennoi perspektivy (na materiale rossiiskikh zhenshchin) [Age dynamics of the temporary perspective (on the material of Russian women)]. In A. K. Bolotova (red.). *Perspektivnye napravleniya psikhologicheskoi nauki* (85–103). M.: Izd. dom HSE.
- Syrtsova, A. (2008). Vozrastnaya dinamika vremennoi perspektivy lichnosti [Age dynamics of the temporal perspective of the person]: avtoref. diss... kand. psikhol. nauk. M.
- Syrtsova, A., Mitina, O. V. (2008). Vozrastnaya dinamika vremennykh orientatsii lichnosti [Age dynamics of temporal orientations of personality]. *Voprosy psikhologii*, 2, 41–54.
- Syrtsova, A., Sokolova, E. T., Mitina, O. V. (2008). Adaptatsiya oprosnika vremennoi perspektivy lichnosti F. Zimbardo [Adaptation of the questionnaire of the temporary perspective of the person F. Zimbardo]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 29(3), 101–109.
- Trusova, A. V., Klimanova, S. G., Kiselev, A. S. (2013). Vremennaya perspektiva v strukture motivatsii sokhraneniya zdorov'ya [A temporary perspective in the structure of the motivation for maintaining health]. *Vestnik SPbGU. Seriya 12. Sotsiologiya*, 4, 61–67.
- Zimbardo, P. G. & Boniwell, I. (2004). Balancing One's Time Perspective in Pursuit of Optimal Functioning In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.). *Positive psychology in practice* (165–180). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Zimbardo, P. G. & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1278.