

Коцеба Д. Л.

здобувач ступеня доктора філософії, Інститут психології ім. Г.С. Костюка
НАПН України, м. Київ, +380672342767, denys.kotseba@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0009-3616-473X>

Мотив влади та егоцентрична спрямованість як особистісні чинники кар'єрного розвитку керівника: розмежування рівнів аналізу

Анотація. Розмежовано рівні вимірювання мотиву влади в дослідженнях кар'єри. Егоцентричну спрямованість керівника розглянуто як експліцитну ціннісно-цільову орієнтацію і потенційний чинник кар'єрного розвитку. Запропоновано гіпотези валідизації.

Ключові слова: Егоцентрична спрямованість, мотив влади, особистісні чинники, ціннісно-цільова орієнтація, цілі самообразу, цілі турботи про інших, егоцентричний егоїзм

Kotseba D. L.

PhD scholar, G.S. Kostiyk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, +380672342767, denys.kotseba@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0009-3616-473X>

Power Motive and Egocentric Orientation as Personality Factors in Managers' Career Development: Distinguishing Levels of Analysis

Abstract. Levels of power motive measurement in career research are distinguished. Managers' egocentric orientation is considered an explicit value-goal orientation and a potential career development factor. Validation hypotheses are proposed.

Keywords: egocentric orientation, power motive, personality factors, value-goal orientation, self-image goals, compassionate goals, egocentric selfishness

Мотив влади є одним з класичних особистісних чинників кар'єри керівника, однак його роль неоднозначна. Лонгітудне дослідження менеджерів нетехнічного профілю виявило, що поєднання високої потреби у владі з відповідальністю прогнозувало досягнення вищих управлінських рівнів через 16 років: цього досягли 77% (33 з 43) осіб з таким поєднанням проти 56% (55 з 98) осіб з іншими профілями (Winter, 1991). Сам по собі мотив влади може прогнозувати як відповідальне лідерство, так і нестримані імпульсивні дії, при цьому відповідальність відіграє роль чинника, який спрямовує цей мотив в русло лідерської поведінки замість прагнень до експлуаторського домінування. Новіші дані також показують подібну роль чинників, що спрямовують реалізацію мотиву влади. Так, у дослідженні 70 пар «керівник-підлеглий» у керівників з високою потребою у досягненні виявлено тісніший зв'язок потреби у владі із задоволеністю підлеглих і зміною доходу за 12 місяців (N=68), якщо потреба в афіліації також була високою. Навпаки, у керівників з низькою

потребою в афіліації вища потреба у владі була пов'язана з нижчими показниками (Steinmann et al., 2016).

Ці дані ми інтерпретуємо так, що для кар'єрного розвитку важливо не лише прагнення влади, а й те, на чию користь воно реалізується. Цей аспект ми позначаємо як егоцентричну спрямованість керівника. Проте прагнення влади у дослідженнях кар'єри вимірюють різними методами, які охоплюють різні психологічні рівні, тож без їх розмежування коректна інтерпретація результатів неможлива. Наша мета – визначити, на якому психологічному рівні егоцентрична спрямованість керівника вимірюється методикою самозвіту і що з цього впливає у зв'язку з кар'єрним розвитком.

Відправною точкою є розрізнення імпліцитних (implicit) та самоприписаних (self-attributed) мотивів. Кореляція між показниками одного мотиву, отриманими цими двома способами, рідко є значущою: у двох дослідженнях кореляції для потреби у владі становили 0.08 і 0.05 (McClelland et al., 1989). Цей висновок також підтверджено у метааналізі 49 праць (56 вибірок, 6151 учасник) – кореляція імпліцитних і експліцитних показників становила 0.130 загалом і 0.038 для влади, тобто для влади зв'язок статистично не відрізняється від нуля (Köllner & Schultheiss, 2014). Існує також і функціональна різниця: імпліцитні мотиви поєднуються зі стимулами самої діяльності і підтримують спонтанні тенденції поведінки, тоді як самоприписані поєднуються із соціальними стимулами і прогнозують безпосередні вибори у структурованих ситуаціях (McClelland et al., 1989). Тож у регуляції поведінки залучені дві незалежні системи: імпліцитна афективна й експліцитна, пов'язана з Я-концепцією, яка відображає цінності, переконання і цілі людини (Köllner & Schultheiss, 2014).

Для кар'єрного розвитку ця розбіжність має безпосереднє значення. Люди з високою імпліцитною потребою у владі досягають більшого успіху як менеджери, оскільки користуються кожною нагодою ухвалювати рішення та впливати на інших. А люди з високою самоприписаною потребою у владі прагнуть бути лідерами і зайняти посаду вищого рівня, проте не стають успішнішими за інших як керівники. За оцінкою McClelland et al. (1989), приблизно в половини людей рівні не узгоджені.

Отже, якщо методика самозвіту не вимірює імпліцитного мотиву, постає питання, що саме вона вимірює. Експліцитна система окрім самоприписаних мотивів охоплює ще рівні цінностей і міжособистісних цілей. Теорія базових цінностей розглядає цінності як когнітивні репрезентації мотивів. Цінність влади визначається як домінування або контроль над людьми та ресурсами, і разом з досягненням формує полюс самопіднесення (self-enhancement) – піклування про власні інтереси, відносний успіх і домінування, – який є протилежним самотрансценденції (self-transcendence). Цінності можна вимірювати в конкретних контекстах, зокрема робочому, додавши відповідне уточнення до інструкції для респондентів. А оскільки цінності пов'язуються з іншими змінними через компроміси між собою, доцільно аналізувати їхні відносні пріоритети (Schwartz, 2021). Водночас межі між цінністю і самоприписаним мотивом не є очевидними – McClelland et al. (1989) відмовилися від вживання терміна «цінність» для самозвітних (self-reported) мотивів, тому що він означає

нормативні переконання про бажані цілі. Тому рівень, на якому розміщено егоцентричну спрямованість, слід визначити явно.

Рівень міжособистісних цілей описується в теорії цілей самообразу (self-image goals) та цілей турботи про інших. Цілі самообразу відображають прагнення створювати і захищати бажаний образ себе, щоб отримати щось для себе. Їхні носії зосереджені на власних потребах і дбають про інших лише тому, що вони можуть дати бажане соціальне благо (у термінах авторів «egosystem perspective»). Цілі турботи про інших (compassionate goals) полягають у підтримці інших виходячи з турботи про їхній добробут (ecosystem perspective). У 199 студентів ці цілі не були полюсами одного континууму (кореляція на рівні 0.53), і при цьому цілі самообразу нівелювали позитивний зв'язок цілей турботи зі зростанням підтримки і довіри. На міжособистісні відмінності припало 67-69% дисперсії цілей (Crocker & Canevello, 2008).

Найближчим за змістом до егоцентричної спрямованості конструктом, який вимірюють за допомогою методики самозвіту, можна вважати егоцентричний егоїзм (egocentric selfishness). Це зосередженість виключно на собі, яка водночас не є ні антисоціальною, ні просоціальною – вона має найсильніший зв'язок з низькими рівнями альтруїзму, теплоти та емпатії і меншою щедрістю у «грі диктатора» (Raine & Uh, 2019). Подібно до нього, у нещодавно розробленому інвентарі SSI-T самозосередженість (self-centeredness) вимірюється як риса через три компоненти: зосередженість на собі, відчуття власної значущості та гедонічний процес (David et al., 2025). Однак обидві методики розроблено для вимірювання окремої риси, а не ієрархії цілей і цінностей. Опитувальник егоїзму розроблений на студентській і громадській (MTurk) вибірках, а не на керівниках.

У вітчизняному науковому доробку термін «егоцентрична спрямованість» вживається переважно стосовно егоцентризму в онтогенезі; тут ми розглядаємо егоцентричну спрямованість у значенні стійкої ціннісно-цільової орієнтації особистості, за якої власні інтереси, самообраз і статус постають декларованим домінантним критерієм рішень у ситуаціях, що мають наслідки для інших. Вона визначається не силою прагнення влади чи наявністю власних інтересів, а їх пріоритетом над інтересами інших у разі їх конфлікту. Егоцентрична спрямованість виявляється у трьох вимірах:

- цільовому: стабільно висока (усереднена в часі) вираженість цілей самообразу за низької вираженості цілей турботи про інших, що аналізується як взаємодія (добуток) показників двох окремих шкал (Crocker & Canevello, 2008);

- ціннісному: домінування самопіднесення над самотрансценденцією (Schwartz, 2021);

- інструментальному: схвалення використання владного ресурсу для власних цілей. Теоретичним підґрунтям інструментального виміру є розрізнення відповідального використання влади та прагнення до експлуататорського домінування (Steinmann et al., 2016; Winter, 1991), проте вимірюється він методикою самозвіту як ставлення.

Ми вважаємо, що егоцентрична спрямованість як конструкт належить до експліцитного ціннісно-цільового рівня і не може претендувати на вимірювання імпліцитного мотиву влади. Різниця із самоприписаним мотивом влади полягає

у предметі: той описує, наскільки людина прагне влади, а егоцентрична спрямованість – на чию користь вона схильна владу використовувати. Новизна конструкту полягає саме в цьому предметі та в інтеграції цільового, ціннісного й інструментального вимірів; новизна дослідження – в його операціоналізації та валідизації на вибірці керівників.

Таке позиціонування дає змогу висунути декілька гіпотез валідизації:

- конвергентна: зв'язок із самопіднесенням, цілями самообразу, егоцентричним егоїзмом та самозосередженістю;
- критеріальна: менший розподіл ресурсів іншим у «грі диктатора», яку як поведінковий критерій використали Raine і Uh (2019);
- інкрементна: пояснення додаткової частки дисперсії поведінкового критерію понад шкалу цілей самообразу;
- дискримінантна: у спільній конфірмаційній моделі егоцентрична спрямованість і самоприписаний мотив влади утворюють окремі фактори. Двофакторна модель має кращу відповідність, ніж однофакторна, а міжфакторна кореляція не перевищує заздалегідь визначеного порогу.

Крім перевірки гіпотез, план валідизації має передбачати контроль соціальної бажаності, оскільки потребу у владі як соціально небажану респонденти можуть приховувати (Köllner & Schultheiss, 2014). Водночас соціальна бажаність негативно корелювала з цілями самообразу (Crocker & Canevello, 2008), а егоїстичні респонденти оцінювали себе відносно чесно (Raine & Uh, 2019), хоча цей висновок стосується егоїзму й автоматично не переноситься на ціннісний рівень.

Також відкритим залишається питання, чи може егоцентрична спрямованість сама спрямовувати реалізацію мотиву влади. У дослідженнях керівників чинники, що спрямовують мотив влади, виміряно на імпліцитному рівні: відповідальність (Winter, 1991) і потребу в афіліації у керівників із високою потребою в досягненні (Steinmann et al., 2016); модерувальна роль гальмування активності (activity inhibition), за оглядом Steinmann et al. (2016), емпірично однозначно не підтверджена.

Отже, прагнення влади та задоволення власних інтересів як особистісні чинники кар'єрного розвитку керівника описуються на рівнях імпліцитного мотиву, самоприписаного мотиву, цінностей і міжособистісних цілей, причому перші два рівні емпірично майже незалежні і по-різному пов'язані з управлінським успіхом. Прогностичним для кар'єри в розглянутих дослідженнях виявилось поєднання імпліцитного мотиву влади з чинниками, що спрямовують його реалізацію; обидві складові виміряно на імпліцитному рівні, а результати цих досліджень складно узагальнити. Дані щодо експліцитного рівня натомість отримано переважно на студентах, а не на керівниках. Тому показники егоцентричної спрямованості, отримані методиками самозвіту, не слід інтерпретувати як заміник імпліцитного мотиву влади, а їхній зв'язок із кар'єрними показниками потрібно перевіряти емпірично на вибірці керівників. Егоцентричну спрямованість коректно позиціонувати як потенційний експліцитний ціннісно-цільовий чинник кар'єрного розвитку із задекларованими межами валідності та перевірюваними гіпотезами.

Список використаних джерел

- Crocker, J., & Canevello, A. (2008). Creating and undermining social support in communal relationships: The role of compassionate and self-image goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(3), 555–575.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.3.555>
- David, L., Pellerin, N., & Dambrun, M. (2025). Development of the selflessness/self-centeredness Inventory – trait (SSI-T). *Self and Identity*, 24(6), 648–687.
<https://doi.org/10.1080/15298868.2025.2515170>
- Köllner, M. G., & Schultheiss, O. C. (2014). Meta-analytic evidence of low convergence between implicit and explicit measures of the needs for achievement, affiliation, and power. *Frontiers in Psychology*, 5, Article 826.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00826>
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96(4), 690–702.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.690>
- Raine, A., & Uh, S. (2019). The Selfishness Questionnaire: Egocentric, adaptive, and pathological forms of selfishness. *Journal of Personality Assessment*, 101(5), 503–514. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1455692>
- Schwartz, S. H. (2021). A repository of Schwartz value scales with instructions and an introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2).
<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1173>
- Steinmann, B., Ötting, S. K., & Maier, G. W. (2016). Need for affiliation as a motivational add-on for leadership behaviors and managerial success. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1972.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01972>
- Winter, D. G. (1991). A motivational model of leadership: Predicting long-term management success from TAT measures of power motivation and responsibility. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 67–80.
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(91\)90023-U](https://doi.org/10.1016/1048-9843(91)90023-U)

ДЕКЛАРАЦІЯ про використання систем штучного інтелекту

Claude Opus 5.5 використовувався для попереднього перекладу анотації та ключових слів з української на англійську мову, а також для форматування списку використаних джерел у стилі APA.