

Секция «Группа и личность: пространство общения и взаимодействия»

Исследование взаимосвязи социальных установок и экстраролевого поведения сотрудников подразделений силового ведомства

Научный руководитель – Грищенко Наталия Петровна

Черкашин Артём Викторович

Студент (специалист)

Военный университет Министерства обороны РФ, Военно-психологический, Психологии,
Москва, Россия

E-mail: artem.sovetin@yandex.ru

Традиция изучения социальных установок сложилась в западной социальной психологии и социологии (Дэвис, 1972). Отличие этой линии заключается в том, что с самого начала категориальный аппарат и направления исследований были ориентированы на проблемы социально-психологического знания. Наибольший исследовательский интерес вызвали вопросы, отражающие взаимосвязь и влияние социальных установок на поведение личности (Э. Аронсон, Э. Берн, М. Веббер, И. Гоффман, Э. Дюргейм, Ф. Зимбардо, М. Кун, Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Ньюком, Т. Сарбин, Дж. Тернер, и др.). В отечественной социальной психологии изучением различных аспектов социальных установок и поведения личности занимались Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, А.А. Бодалев, Л.П. Буева, Р.М. Грановская, Е.А. Руденский, А.М. Столяренко, В.А. Ядов и другие. Изучение взаимосвязи социальных установок и экстраролевого поведения сотрудников подразделений силовых структур в прямой постановке не выявлены. Вместе с тем, одним из условий, способствующих повышению нормативности и эффективности осуществления служебной деятельности сотрудников подразделений силового ведомства в различных условиях обстановки, является формирование такого вида социального (ролевого) поведения сотрудника как экстраролевого поведение. Экстраролевое поведение в организации определяют как «превышающее существующие ролевые ожидания поведение» (Ван Дайн, Каммингс, Паркс, 1995). А.А. Климов, отмечая то, что такие экстраролевые формы поведения: как помощь и поддержка коллег при выполнении рабочих задач; участие в сетях, с целью обмена профессиональным опытом между сотрудниками; предложения по улучшению организационных процессов, которые приветствуются в руководителями организаций; проявление мотивации сотрудников на альтруистические действия в отношении коллег и организации - часто остаются непонятными [1, С. 6]. Целью исследования являлось изучение взаимосвязи социальных установок и экстраролевого поведения сотрудников подразделений силового ведомства. Методы исследования: «16-факторный личностный опросник» (16-PF) Р.Б. Кеттелла, «Методика диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной, «Методика диагностики коммуникативной установки» В.В. Бойко, «Шкала экстраролевого трудового поведения» Б.Г. Ребзуева [3], «Методика изучения ценностных ориентаций» Е.Б. Фанталовой. Выборка - 30 респондентов, возраст испытуемых 26 - 45 лет. Обработка результатов осуществлялась с помощью программы SPSS 20.0. Применен коэффициент корреляции r -Пирсона (двухсторонний). Основные результаты исследования. Выявлены значимые положительные корреляционные связи ($p < 0,01$) между следующими шкалами тестов «Методика диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере» и «Шкала экстраролевого трудового поведения»: «процесс» - «совершенствование выполнения» (,91), «сверхурочное выполнение» (,82) и «качество работы» (,81); «труд» - «сверхурочное выполнение» (,96), «качество работы» (,95) и «совершенствование выполнения» (,76); шкала «результат» коррелирует со шкалой «продуктивность работы» (,84); шкала «альтруизм»

коррелирует со шкалой «помощь коллегам (.79). Следовательно, сотрудники, ориентированные на процесс, менее задумываются над достижением результата, ими больше движет интерес к делу, полученные результаты свидетельствуют о преобладании у респондентов горизонтального экстраролевого поведения, направленного на помощь и поддержку отстающих, стремлении подменить сотрудников, нуждающихся в помощи. Вместе с тем, стремление к сверхурочному экстраролевному поведению сотрудников, скорее всего, связано с неумением распределять время, отведенное на выполнение заданий. Отрицательная корреляционная связь ($p < 0,01$) выявлена между шкалами «негативный личный опыт с окружающими» и шкалой «помощь коллегам», тестов «Методика диагностики коммуникативной установки» и «Шкала экстраролевого трудового поведения», и свидетельствует о том, что негативный личный опыт предшествующих контактов не отразился на желании безвозмездно помогать сослуживцам. В основе социальных установок личности лежат ценности и ценностные ориентации сотрудников. Выявлены положительные связи ($p < 0,01$) по шкалам «Методика изучения ценностных ориентаций» и «Шкалы экстраролевого трудового поведения»: «увлекательная работа» и «качество работы» (.77), «сверхурочное выполнение» (.75) и «совершенствование выполнения» (.65), а также «наличие хороших и верных друзей» со шкалами «качество работы» (.74), «сверхурочное выполнение» (.76) и «совершенствование выполнения» (.64), что указывает на доминирование у респондентов горизонтального экстраролевого поведения, направленного на поддержание дружеских отношений, увлеченность делом, желание оказывать помощь в выполнении служебных обязанностей в ущерб личным интересам. Важным в исследовании экстраролевого поведения сотрудников является и изучение индивидуально-психологических особенностей личности сотрудника, оказывающих воздействие на выбор такого поведения. Были выявлены следующие положительные взаимосвязи ($p < 0,01$) по шкалам «16-факторный личностный опросник» и «Шкалы экстраролевого трудового поведения»: «интеллект» - «качество работы» (.69), «сверхурочное выполнение» (.68), «совершенствование выполнения» (.67), «продуктивность работы» (.66). Высокие интеллектуальные способности, сообразительность и собранность сотрудников при выполнении служебных задач способствуют повышению качества, выполняемой работой. Следовательно, горизонтальное экстраролевое поведение сотрудников обусловлено наличием сильного характера, добросовестности и настойчивости в достижении поставленных целей, а также высокой нормативности и дисциплинированности. Стремлением к повышению качества и продуктивности работы сотрудников свидетельствуют и богатое творческое воображение, высокий творческий потенциал, это отражают взаимосвязи по шкалам «практичность» и «продуктивность работы» (.9) и «качество работы» (.66). Таким образом, проведенное исследование позволило выявить социальные установки - ориентация на процесс, ориентация на труд, определяющие в большей степени стремление сотрудников к экстраролевному поведению, в процессе выполнения служебных задач. Ведущими ценностями для сотрудников являются увлекательная работа и наличие верных друзей. Личностные характеристики сотрудников, такие как высокий интеллект, творческий подход к делу, дисциплинированность и исполнительность способствуют повышению эффективности служебной деятельности сотрудников подразделений силовых структур. Направлением дальнейшего исследования считаем изучение влияния социальных установок на формирование экстраролевого поведения.

Источники и литература

- 1) Климов А.А. Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника : дисс. ... канд. психол. наук. М., 2015, С. 6.
- 2) Кузин Т.С., Грищенко Н.П. Социально-психологический анализ экстраролевого поведения сотрудника организации // Юридическая психология. 2019. № 4. С. 24-29.

- 3) Ребзуев Б.Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения // Психология.
- 4) Журнал ВШЭ. 2009. №1. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 22.12.2022).