

Поддержка коллегами проактивного поведения как модератор влияния проактивного поведения на устойчивость рабочих групп

Научный руководитель – Лепехин Николай Николаевич

Ильина Ольга Николаевна

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: moyapochtaoi@mail.ru

Устойчивость деятельности обеспечивается успешным совладанием с вызовами бизнес – среды на основе проактивного преодоления рисков и угроз, что проявляется на индивидуальном, групповом уровне и в организации в целом [1]. Групповой уровень устойчивости – способность рабочей группы не терять эффективность в неблагоприятных условиях. Проактивность сотрудника в работе, являясь ресурсом индивидуальной устойчивости, в свою очередь, является ресурсом устойчивости рабочей группы [2]. Однако, если в группе социальная поддержка проактивного поведения слаба или отрицательна, то возможны конфликты между сотрудником и группой, что делает групповую деятельность менее устойчивой.

Цель – исследование социальной поддержки коллегами проактивного поведения сотрудника как модератора в связи проактивного поведения и устойчивости рабочих групп.

Процедура и выборка. Исследование проводилось на территории РФ, посредством онлайн опроса. Выборку составили 495 респондентов, из них 24,8% опрошенных – мужчины, 75,2 % – женщины. Возраст респондентов варьируется от 20 до 69 лет ($M = 40,6$; $SD = 9,3$; $Me = 39$). ИТ – специалисты – 28,9%, менеджеры по работе с клиентами – 34,3 %, бухгалтеры – 36,8 %. Стаж по текущей профессиональной деятельности у 50,3 % респондентов составляет до 10 лет, у 49,7 % – более 10 лет.

Методы:

1. «Шкала устойчивости команд, v.22» (Sharma, 2016, адапт., Ильина, Лепехин, 2024),
2. «Шкала настройки работы» (Маничев, и др., 2023) [3] – оценка проактивного рабочего поведения;
3. «Опросник воспринимаемого отношения коллег к настройкам работы» (Ильина, 2023) – оценка социального одобрения проактивного поведения.
4. Математическая обработка данных происходила при помощи PROCESS v.4.2.

Результаты. Обнаружена роль социальной поддержки коллегами проактивного поведения как модератора выраженности настроек работы направленных на увеличение структурных ресурсов и усложнение рабочих задач:

1. Социальная поддержка коллегами проактивного поведения, направленного на увеличение структурных ресурсов:

- модулирует эффект увеличения структурных ресурсов на устойчивость рабочих групп ($b = 0,07$, $t = 2,1$, $p = 0,04$). При этом прямой эффект увеличения структурных ресурсов на устойчивость рабочих групп становится значим при среднем (M ; $b = 0,06$, $t = 2,1$, $p = 0,01$) и высоком уровне ($M + 1SD$; $b = 0,11$, $t = 3,1$, $p < 0,01$) социальной поддержки такого поведения, тогда как при низком уровне ($M - 1SD$) данный прямой эффект не наблюдается;
- модулирует эффект увеличением сложности рабочих задач на устойчивость рабочих групп ($b = 0,09$, $t = 2,2$, $p = 0,03$). Значимый прямой эффект увеличения сложности

рабочих задач на устойчивость рабочих групп обнаружен на среднем ($b=0,07$, $t=2,5$, $p=0,01$) и высоком уровне ($b=0,13$, $t=3,4$, $p < 0,01$) социальной поддержки.

2. Социальная поддержка коллегами проактивного поведения, направленного на увеличение сложности рабочих задач:

- модулирует эффект увеличения структурных ресурсов на устойчивость рабочих групп ($b=0,08$, $t=2,2$, $p=0,03$). Значимый прямой эффект увеличения структурных ресурсов обнаружен на среднем ($b=0,08$, $t=2,8$, $p < 0,01$) и высоком уровне ($b=0,12$, $t=3,4$, $p < 0,01$) социальной поддержки.
- модулирует эффект снижения обременительных требований на устойчивость рабочих групп ($b=-0,12$, $t=2,2$, $p=0,03$). При этом значимый прямой эффект снижения обременительных требований на устойчивости рабочих групп обнаружен только на высоком уровне социальной поддержки ($b=-0,11$, $t=2,2$, $p=0,02$).

Заключение. Результаты показывают, что социальная поддержка коллегами проактивного поведения, направленного на увеличение структурных ресурсов и увеличение сложности рабочих задач, модулирует связь между проактивным поведением сотрудника и устойчивостью рабочих групп. Данная модерация может различаться в зависимости от профессиональной деятельности, возрастных и половых особенностей, что требует дополнительного анализа.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов», № 24-28-00603.

Источники и литература

- 1) Raetze S., Duchek S., Maynard M.T., Wohlgemuth M. Resilience in organization-related research: An integrative conceptual review across disciplines and levels of analysis // Journal of Applied Psychology. 2022 Jun. 107(6):867-897.
- 2) Лепёхин Н. Н., Ильина О. Н., Круглов В. Г., Круглова М. А. Интегративное обеспечение устойчивости рабочих групп на основе взаимодействия персональных и командных ресурсов // Эргодизайн. 2024. № 1. С. 61–76.
- 3) Маничев С. А., Милетич М. П., Лепехин Н. Н., Ильина О. Н., Погребницкая, В. Е. Русскоязычная версия «Шкалы настройки работы» («Job crafting scale»): психометрическая проверка, валидизация и перспективы использования // Организационная психология. 2023 Т.13. № 1. С. 92–116.