СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Усова О.В..

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66, к. 428, Ola_U@mail.ru

УДК 35.08:65.012.61
ББК 60.55-42

Цель и методы. Предлагаемое исследование продолжает линию работ по изучению особенностей личности разнопрофессиональных групп (в настоящем исследовании – государственных гражданских служащих федерального подчинения). Предметом исследования служили взаимосвязи и влияние социальных установок государственных гражданских служащих на особенности проявления поведенческих реакций в терминах организационного поведения. При этом социальные установки рассматриваются как факторы прогнозирования социального поведения субъекта деятельности. Кроме того, социальные установки являются также одним из элементов личности (диспозиционный подход). В связи с этим, нами было выдвинуто предположение, что различия в социальных установках (а именно - состояние готовности к исполнению действий, тенденции к определенной деятельности) государственных гражданских служащих будут взаимосвязаны и оказывать значимые влияния (эффекты) на особенности их организационного поведения. Социальные установки рассматривались нами в терминах теории Д.Н. Узнадзе. Организационное поведение с позиций комплексного подхода Ю.Г. Семенова.

Результаты и научная новизна. В результате проведенного исследования был выявлен ряд научных фактов. Во-первых, было определено, что социальные установки и особенности поведенческих реакций (в терминах реализации принципов организационного поведения) представляют единую систему аттитюдов государственных гражданских служащих. Во-вторых, фактор материальной заинтересованности государственных гражданских служащих (удовлетворение материальных потребностей в процессе осуществления ими своей деятельности) оказывает влияние на особенности организационного поведения. Чем выше уровень выраженности данного фактора у государственных гражданских служащих, тем в меньшей степени у них выражены потребности: (1) откликаться на просьбы со стороны граждан, (2) оказывать какую-либо профессиональную помощь коллегам по службе, (3) поделиться опытом и знаниями с коллегами. Кроме того, данный фактор является медиатором готовности государственных гражданских служащих к инновационным процессам в исполнении ими должностных обязанностей на службе.

Таким образом, проведенное исследование может носить характер эмпирической предпосылки к разработке одного их критериев отбора и подбора на должности государственной гражданской службы федерального уровня. Данный критерий заключается в тестировании социальных установок кандидатов на вакантные должности различных категорий государственной гражданской службы.

Ключевые слова: социальные установки, аттитюды, государственные гражданские служащие, организационное поведение, система отбора.

SOCIAL ATTITUDES AS FACTORS OF ORGANISATIONAL BEHAVIOUR OF PUBLIC CIVIL SERVANTS

Usova O.V.
Candidate of Psychology, Assistant Professor, Assistant Professor of the Personnel Management Department of the Ural Institute of Management-Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), r.428, 66, 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, Ola_U@mail.ru

Purpose and methods. The proposed study continues the line of studies on features of personality of various professional groups (in the present study - federal civil servants). The subject of research is the relationship and influence of

© Усова О.В., 2014

social attitudes of civil servants on particular manifestations of behavioral responses in terms of organizational behavior. At that attitudes are seen as factors predicting social behavior of an actor. In addition, social attitudes are also an element of personality (dispositional approach). In this connection, we have suggested that differences in social attitudes (i.e. - a state of readiness to perform actions, trends to certain activities) of civil servants are interrelated and have a significant influence (effects) on their specific organizational behavior. Social attitudes are considered in terms of the theory by D.N. Uznadze, organizational behavior in terms of an integrated approach by Yu.G. Semenov.

Results and novelty. As a result, the study identified a number of scientific facts. First, the attitudes and characteristics of behavioral responses (in terms of the implementation of the principles of organizational behavior) constitute a single system of attitudes of public civil servants. Second, the factor of material incentive of civil servants (the satisfaction of material needs in performing their activity) influences the characteristics of organizational behavior. The higher the level of expression of this factor among civil servants, the less they express needs: (1) to respond to citizens' requests, (2) to provide some professional help to colleagues, (3) to share experiences and knowledge with colleagues. Moreover, this factor is a mediator of the civil servants' readiness to the innovation processes in performing their duties.

So, this study may be seen as the empirical background to the development of one of the criteria for selection and recruitment for the positions of the civil service at federal level. This criterion is testing the social attitudes of candidates for the vacant posts of various categories of civil service.

Key words: social attitudes, attitudes, public civil servants, organizational behavior, selection system.

1. Постановка проблемы

Актуальность настоящего исследования определяется рядом ключевых положений и противоречий.

Во-первых, «установка» в психологии означает определенное направление личности, состояние готовности, тенденция к определенной деятельности, способной удовлетворить какие-то потребности человека. Во-вторых, в отличие от мотива, то есть сознательного побуждения, установка непроизвольна и не осознается самим субъектом [1,142]. В-третьих, именно установка определяет отношение к объекту и способ его восприятия.

В-четвертых, согласно утверждению И.С. Кона в системе установок, незаметно для самого человека, аккумулируется его предшествующий жизненный опыт, настроения его социальной среды [2, 187-205].

Кроме того, социальные установки являются одним из системообразующих факторов, определяющих общую направленность личности, и во многом определяют прогнозирование социального поведения субъекта [3].

Однако в доступной нам литературе проблема роли социальных установок личности на особенности поведенческих реакции индивида применительно к организации изучена фрагментарно и недостаточно. Также данный аспект не изучен и по отношению к профессиональной категории - государственных гражданских служащих. Изучению обозначенной нами проблемы посвящено настоящее исследование.

Цель исследования – определить взаимосвязи в системе социальных установок государственных гражданских служащих и их организационном поведении. Выявить возможные системообразующие факторы формирования организационного поведения государственных гражданских служащих.

Объект исследования - процесс формирования организационного поведения государственных гражданских служащих.

Предмет – взаимосвязи и влияния социальных установок на организационное поседение государственных гражданских служащих.

Эмпирические предпосылки и вопросы исследования

Эмпирическими предпосылками данного исследования были определен ряд данных, полученных опытным путем.

А.С. Никитина, изучая особенности готовности государственных гражданских служащих к инновациям, пришла к выводам, что ведущими мотивами в осуществлении своей деятельности данная профессиональная категория определяет материальные, а не духовные мотивы [4].

О.В. Усова, рассматривая структуру социальных установок государственных гражданских служащих федерального уровня, также определила, что подавляющее большинство чиновников характеризуют свою деятельность с позиции удовлетворения «материальных», а не «социальных» потребностей [5].

Первый исследовательский вопрос заключался в том, чтобы выявить какие элементы будут входить в систему социальных установок и организационной культуры государственных гражданских служащих?

Т.А. Иванычева утверждает, что спектр организационной культуры, которую приносит человек в организацию, весьма широк и определяется уникальностью каждого сотрудника. Отметим, что отсутствие внимания менеджмента к проблеме ценностей в рамках формирования организационной культуры закономерно приводит к последствиям, существенно

ограничивающим возможности эффективности организации [6, 63].

Второй исследовательский вопрос состоял в том, чтобы определить окажут ли социальные установки государственных гражданских служащих влияние на их организационное поведение?

2.**Организация исследования**

Для изучения влияния социальных установок государственных гражданских служащих на особенности их организационного поведения было проведено эмпирическое исследование. Исследование под научным руководством автора статьи проведено студенткой факультета «Государственное и муниципальное управление» УИ(ф)РАНХиГС при Президенте РФ Л.С. Митькиной на базе одного из Управлений Федеральных Служб в УрФО.

Процедура исследования

В исследовании приняли 50 участников - сотрудников Федерального Управления (далее – Управления) в возрасте от 25 лет до 73 лет, со стажем работы от 1 года до 50 лет, с высшим образованием. Выборка составила 100 % всех служащих данного Управления.

Для исследования особенностей социальных установок и организационного поведения государственных гражданских служащих каждому участнику (индивидуально) было предложено пройти тестирование по стандартизированной методике. Тестирование проводилось анонимно, в письменном виде и носило констатирующий характер.

Для исследования социальных установок был применен метод опроса по стандартизированной схеме.

Для исследования особенностей организационного поведения использована методика «Анкета организационной культуры» [7]. В данной анкете нами были выделены только факторы, отражающие особенности организационного поведения.

Далее полученные нами результаты обрабатывались методами математической обработки. В качестве основных методов были использованы: методы корреляционного (по Пирсону) и дисперсионного (ANOVA/MANOVA) анализа. Данные обрабатывались в статистическом пакете Statistic for Windows 5.5.

Показатели исследования

Были выделены следующие параметры и показатели социальных установок и организационной культуры государственных гражданских служащих.

Параметр социальных установок

К данному параметру было отнесены следующие показатели.

Показатель «Представление о «хорошей работе»

Данный показатель определялся посредством выборов респондентов (государственных гражданских служащих) вариантов ответов их представлений о том, что для них является «хорошей работой» применительно к гражданской службе. Ответы на данный вопрос распределились следующим образом - справедливое распределение зарплаты – 68%, далее следовали ответы – приносить пользу для людей и обществу (28%), возможность для самореализации и творчество - 4 % [подробнее см.: Усова О.В., 2014]. Варианты ответов были распределены по факторам (соответственно: 1 – распределение зарплаты, 2- приносить пользу, 3 – самореализация и творчество).

Параметры организационного поведения

К параметру организационного поведения были отнесены показатели:

Показатель «Постановка целей на работе»

Данный показатель определялся выбором респондентов (посредством ранжирования) наиболее значимых личных целей, которые они желают добиться в процессе выполнения деятельности на государственной гражданской службе. Нами были использованы следующие значения показателя «Постановка целей на работе»: 1- добиться признания и уважения, 2- теплое отношение с людьми, 3- заработать на жизнь, 4 - развивать свои способности, 5- желание обеспечить себе материальный комфорт, 6- обеспечить свое будущее.

Показатель «Желание откликнуться на просьбу со стороны посетителей»

Вышеназванный показатель также определялся посредством выборов респондентов на поставленный вопрос: ««В своей профессиональной деятельности я хочу?».

Значения показателя «Желание откликнуться на просьбу со стороны посетителей» 1 - да, 2 - возможно, 3 - нет.

Показатель «Желание обмена опытом и помощи коллегам по службе»

Значения показателя «Желание обмена и помощи» 1 - да, 2- возможно, 3- нет.

Полученные в результате анализа данные отражены далее по тексту.

3.**Результаты исследования социальных установок государственных гражданских служащих**

Взаимосвязи и влияние социальных установок на особенности организационного поведения государственных гражданских служащих

Корреляционный (по Пирсону) анализ

В ходе корреляционного анализа нами были выявлены следующие взаимосвязи (корреляции) социальных установок и особенностей организационного поведения государственных гражданских служащих Управления. Результаты корреляционного анализа приведены в табл. 1.

Согласно данным, отраженным в табл. 1, значимые корреляции были обнаружены между показателями социальных установок и особенностями органи-

зационного поведения государственных гражданских служащих: (1) Представлениями государственных гражданских служащих о «хорошей работе» и: планами ее реализации (ожиданиями), желанием откликаться на просьбу (в том числе – просьбы посетителей), оказанием помощи коллегам и желанием поделиться с ними опытом ($p<.05\div.01$).

Следует отметить, что все выявленные корреляции носили обратно- пропорциональный характер. Это означает, что чем выше представление у государственных служащих о «хорошей работе» как способе заработка денежных средств, тем ниже их желание откликаться на просьбу, помогать коллегам и делиться с ними своим опытом. Кроме того, нами эмпирически доказано, что социальные установки и особенности организационного поведения относятся к единой системе ценностных ориентаций государственных гражданских служащих.

Проведенный нами корреляционный анализ свидетельствовал о взаимосвязях между социальными установками и особенностями организационного поведения государственных гражданских служащих, однако он не позволяет выявить каузальность (причинно-следственные) связи между выявленными нами корреляциями. Это позволяет сделать дисперсионный анализ. Ниже по тексту приводятся результаты данного вида анализа.

Дисперсионный анализ

Дисперсионный анализ, предпринятый в исследовании, направлен на выявление влияний (эффектов) факторов уровня выраженности социальных установок и показателей особенностей организационного поведения государственных гражданских служащих. Опишем наиболее значимые результаты.

Влияние фактора «Представление о хорошей работе»

Нами были обнаружены значимые эффекты (влияние) фактора социальной установки «Представление о хорошей работе» на следующие зависимые переменные:

Показатель «Постановки целей на государственной гражданской службе»

Значения показателя «Постановка личных целей на работе (в процессе осуществления деятельности на государственной гражданской службе) в зависимости от социальной установки «Представление о хорошей работе» отражены в таблице 2.

Главный эффект: влияние фактора «Социальной установки» на показатель «Постановка личных целей на работе», $F(2.47) = 5.58$, $p < .006$. *Условные обозначения*: **З**начения показателя «Постановка личных целей на работе»: 1- добиться признания и уважения, 2- теплое отношение с людьми, 3- заработать на жизнь, 4 - развивать свои способности, 5- желание обеспечить себе материальный комфорт, 6- обеспечить свое будущее.

Эффект фактора социальной установки на показатель «Желание добиться целей на государственной гражданской службе», был значим $F(2.47) = 5.58$, $p < .006$. Это означает, что в зависимости от типа социальной установки государственными гражданскими служащими будут достигаться различные цели на службе. Так, при социальной установке приносить пользу социуму своей деятельностью основная цель у государственных гражданских служащих в большей степени, чем при других установках, ориентирована социумом. При социальной установке о «хорошей работе» как

Таблица 1 - Коэффициенты корреляции показателей социальных установок и особенностей организационного поведения у государственных служащих

Показатели социальных установок	Ожидания от работы	Отклик на просьбу	Оказание помощи коллегам	Поделиться опытом
Представление о «хорошей работе»	-.33*	-.45**	-.45**	-.45**

Таблица 2 - Влияние фактора «Социальной установки» (представление о «хорошей работе) на показатели «Постановка личных целей на работе» государственных гражданских служащих федерального уровня (однофакторный ANOVA/MANOVA)

Внутригрупповой фактор «Социальная установка»	N	Значение показателя «Постановка личных целей на работе» (средние и стандартные отклонения)
Деньги (заработная плата)	34	5,41 (2.88)
Польза (обществу)	14	2,57 (2.30)
Творчество (развитие своих способностей)	2	3,50 (2.53)

Главный эффект: влияние фактора «Социальной установки» на показатель «Желание поделиться опытом с коллегами», $F(2.47) = 5.88$, $p < .005$.

«Заработать деньги» основной тенденцией в реализации целей на государственной гражданской службе является желание обеспечить свое будущее и обеспечить материальный комфорт. Роль социальной установке «Реализации творческого начала» на государственной гражданской службе – основной целью, которой будет подчинено организационное поведение государственных служащих, является желание заработать себе на жизнь и развивать свои способности.

Показатели «Желание поделиться опытом и помочь коллегам»

Эффект фактора социальной установки на показатель «Желание поделиться опытом и оказывать помощь коллегам»», был значим $F(2.47) = 5.88$, $p < .005$. Значения данного показателя в зависимости от типа социальной установки государственных гражданских служащих представлен в таблице 3.

Полученные нами результаты свидетельствуют, что в зависимости от типа социальной установки у государственных гражданских служащих проявляются следующие особенности организационного поведения: при социальной установке «Представление о хорошей работе как возможность зарабатывать деньги» особенностью организационного поведения будет отказ от обмена опытом и оказания помощи коллегам, при социальной установке – приносить пользу социуму выполнение просьбы будет иметь вероятностный характер, при социальной установке проявлять творчество на государственной гражданской службе – согласие на выполнение просьб об обмене опытом и оказания помощи коллегам.

Таким образом, дисперсионный анализ влияния социальных установок на показатели особенностей организационного поведения государственных гражданских служащих свидетельствовал о том, что:

(1) Фактор социальной установки «Представление государственных гражданских служащих о «хорошей» работе оказывает влияния на ряд показателей особенностей организационного поведения государственных гражданских служащих, а именно: показатели «Целеполагания в процессе осуществления деятельности» и «Желание оказать помощь коллегам и поделиться с ними опытом».

(2) Нами было обнаружено, что при социальной установке «Хорошая работа – зарабатывать деньги» у государственных гражданских служащих Управления в большей степени выражены следующие особенности организационного поведения: реализация целеполагания в процессе выполнения деятельности на государственной гражданской службе – обеспечить себе будущее и материальный комфорт, в большинстве случаев – отказ от выполнения каких-либо просьб по дополнительным служебным обязанностям и обменом опытом и оказания помощи коллегам.

(3) При тенденциях к социальной установке «Приносить пользу обществу»: теплое отношение к людям, неопределенность по отношению к согласию оказания помощи посетителям и коллегам, обменом профессиональным опытом и вероятностный характер выполнения просьб по служебным обязанностям.

(4) При социальной установке возможности проявлять творческое начало на государственной гражданской службе – целеполагание развивать свои способности, однозначное желание откликаться на просьбы и желание обмена опытом и оказание помощи коллегам.

(5) Однако следует отметить, что согласно результатам качественного анализа социальная установка «заработать денег» была наиболее популярным ответом среди респондентов исследования (34 человека – 68%), социальная установка «приносить пользу» (14 человек – 28%), а «проявлять творчество» (2 человека – 4 %).

Обсуждение результатов

Полученные нами результаты можно интерпретировать следующим образом:

По линии взаимосвязей социальных установок и особенностей организационного поседения нами было

Таблица 3 - Влияние фактора «Социальной установки» (представление о «хорошей работе) на показатели «Желание поделиться опытом и оказывать помощь коллегам» у государственных гражданских служащих федерального уровня (однофакторный ANOVA/MANOVA)

Внутригрупповой фактор «Социальная установка»	N	Значение показателя «Постановка личных целей на работе» (средние (и стандартные отклонения))
Деньги (заработная плата)	34	1,80 (.35)
Польза (обществу)	14	1,57 (.51)
Творчество (развитие своих способностей)	2	1,00 (.00)

Главный эффект: влияние фактора «Социальной установки» на показатель «Желание поделиться опытом с коллегами», $F(2.47) = 5.88$, $p < .005$.

определено, что факторы исследования взаимосвязаны обратно-пропорциональными связями друг с другом. Это означает, что социальные установки, направленные на получение государственными гражданскими служащими материальной выгоды являются избыточными по отношению к выполнению их функциональных обязанностей.

Однако социальные установки на развитие творческих способностей также могут быть избыточными. Эта избыточность заключается в том, что предположительно государственные гражданские служащие с доминированием этого типа установки будут откликаться на просьбы своих коллег о помощи с целью сохранения «удовлетворительных» отношений в ущерб выполнения собственных должностных обязанностей. Однако это предположение требует дополнительной эмпирической проверки.

В данном случае, социальная установка «Приносить пользу обществу» является наиболее оптимальной в структуре личности государственного гражданского служащего, так как способствует избирательности отношения к просьбам коллег, а следовательно- к разумному их выполнению.

Таким образом, можно сделать обобщенный вывод о том, что при отборе на государственную гражданскую службу необходимо учитывать фактор социальных установок государственных служащих. При этом социальная установка «Приносить пользу обществу» является наиболее оптимальной.

Литература:

1. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. М.: Наука, 1966.
2. Кон И.С. Психология предрассудка. О социально-психологических корнях этнических предубеждений // Новый мир. 1966. № 9. С. 187-205.
3. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция. М.: ЦСПиМ, 2013. 363 с.
4. Никитина А.С. Инновации и традиции в деятельности социально-профессиональной группы современных государственных гражданских служащих. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Екатеринбург, РАНХиГС, 2014. 22 с.
5. Усова О.В. Актуальные проблемы управления персоналом в условиях социально-экономической модернизации страны: Материалы Всероссийской науч. –практ. конференции, г. Екатеринбург, 27-28 апреля 2012 г. Часть 2 / под общ. Ред. О.В. Охотникова. Екатеринбург: УрФУ, 2012. С. 108-116.
6. Иванычева Т.А. Ценности организации как элемент формирования организационной культуры предприятия // Современные наукоемкие технологии. 2009. № 4. С. 62-63.
7. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. М.: Логос, 2006. 256 с.

References:

1. Uznadze D.N.. Psychological research. M.: Nauka, 1966.
2. Kon I.S. Psychology of prejudice. On social and psychological roots of ethnic prejudice // New World. 1966. № 9. P. 187-205.
3. Yadov V.A. Self-regulation and prediction of social behavior of a personality: dispositional concept. M.: CSPiM, 2013. 363 p.
4. Nikitina A.S. Innovation and tradition in the operation of social and professional groups of modern public civil servants. Abstract of dissertation for the degree of a candidate of Social Sciences. Ekaterinburg RANEPA, 2014. 22 p.
5. Usova O.V. Urgent problems of personnel management in terms of socio-economic modernization of the country: Proceedings of the All-Russian scientific-pract. conference, Ekaterinburg, 27-28 April 2012 Part 2 / gen. ed. by O.V. Okhotnikov. Ekaterinburg: UrFU, 2012. P. 108-116.
6. Ivanycheva T.A. Values of the organization as an element of formation of the organizational culture of an enterprise // Modern knowledge-based technologies. 2009. № 4. P. 62-63.
7. Semenov Y.G. Organizational culture: Coursebook. M .: Logos, 2006. 256 p.