

Секция «Социальная психология: проблемы исследования групп и межгрупповых отношений»

**Социальная идентичность сотрудников силовых ведомств: специфика проявления в служебной деятельности**

**Ондар Орлан Анатольевич**

*Аспирант*

Астраханский государственный университет, Астрахань, Россия

*E-mail: orlan\_491@mail.ru*

Проблематика социальной идентичности является одной из наиболее разрабатываемых в социальной психологии. В настоящее время понятия теории социальной идентичности (А. Тешфел, Дж. Тернер) широко применяются как объяснительные инструменты в различных областях социально-психологического знания. Одним из таких пересечений теории и практики является исследование процессов социальной идентичности в организациях [1].

Изучением социальной идентичности в зарубежной психологии занимались в: психоанализе З. Фрейд, Э.Фромм, Дж. Марсиа, А. Ватерман; необихевиоризме М. Шериф, У. Мак-Даугалл; Дж. Мид, И. Гофман, Г. Родригес-Том; когнитивной психологии А. Тешфел, Дж. Тернер; с позиции социального конструктивизма П. Бергер, Т. Лукман. В отечественной психологической науке: в контексте деятельностного подхода В.С. Агеев; с позиции историко-психологической концепции Б.Ф. Поршнев; этнической идентичности Т.Г. Стефаненко; в условиях социальных изменений Е.П. Белинская; в контексте социологической науки В.А. Ядов. Специфика социальной идентичности сотрудников силовых ведомств, с позиций психологической науки изучена недостаточно [2; 3].

Цель исследования: выявление специфики проявления социальной идентичности сотрудников силовых ведомств в процессе служебной деятельности. С учетом структурных компонентов социальной идентичности тестирование осуществлялось с помощью методик: «Методика исследования самоотношения» (МИС) С.Р. Пантелеев; «Ценностные ориентации» (ЦО) М. Рокич, «Диагностика мотивационной структуры личности» (ДМС) В.Э. Мильман, «Диагностика иррациональных установок» (ДИУ) А. Эллис. Выборка составила 30 сотрудников, возраст испытуемых от 23 до 37 лет.

Основные результаты исследования. По методике МИС С.Р. Пантелеева высокие значения получены по шкалам «замкнутость» ( $cp.=8,0$ ) и «самоценность» ( $cp.=7,9$ ), низкие - «внутренняя конфликтность» ( $cp.=3,0$ ) и «самообвинение» ( $cp.=2,3$ ). Результаты свидетельствуют о том, что у испытуемых: а) отсутствуют глубокая осознанность «Я», рефлексивность, самокритичность; б) наблюдается переоценка своего духовного «Я»; в) наблюдается внешний локус контроля. По методике ЦО М. Рокича наибольший приоритет получили ценности «абстрактные ценности» ( $cp.=103,0$ ) и «самоутверждение» ( $cp.=80,4$ ), наименьший - «конформизм» ( $cp.=22,5$ ) и «альтруизм» ( $cp.=22,8$ ). Следовательно, испытуемые: а) имеют в приоритете ценности, не имеющие материальной детерминированности; б) не принимают бездумно и пассивно господствующий порядок; в) в коллективе присутствует конкурентная среда. Результаты по методике ДМС В.Э. Мильмана. Методика предполагает получение результатов по общежитейскому и рабочему мотивационному профилям Общежитейский мотивационный профиль: значения шкал находятся в средних значениях ( $4,6 - 6,9$ ), без ярко выраженных перепадов, кроме шкалы «общение» ( $cp.=9,5$ ). Испытуемые имеют уплощенный тип общежитейского мотивационного профиля, что говорит о недифференцированности мотивов. Поддерживающие («поддержание жизнеобеспечения», «комфорт», «социальный статус») и развивающие мотивы («деловая активность», «творческая активность», «общественная полезность») для испытуемых имеют равноценное значение, что создает для них дополнительную неопределенность для реализации этих

мотивов, также наблюдается «мотивационное равнодушие». Рабочий мотивационный профиль: сумма значений поддерживающих мотивов ( $cp.=22,9$ ) выше значения суммы шкал развивающих мотивов ( $cp.=17,5$ ). У испытуемых наблюдается регрессивный тип рабочего мотивационного профиля. Таким профилем обладают потребительские ориентированные личности, которые ведут гедонистический, праздный образ жизни и не ориентированные на осуществление творческой деятельности. По методике ДИУ А. Эллиса установлено, что по всем шкалам, за исключением шкалы «рациональность мышления» ( $cp.=22,4$ ), получены средние значения, указывающие наличие иррациональных установок. Наиболее выраженной иррациональной установкой является «долженствование в отношении себя» ( $cp.=16,7$ ). Результаты показали то, что группа испытуемых испытывает чувство навязывания убеждения долженствования в отношении себя, то есть установка долженствования исходит извне.

Результаты корреляционного анализа. 1. Методики МИС С.Р. Пантелеева и ЦО М. Рокича. «Профессиональная самореализация» имеет связь со шкалами «замкнутость», «саморуководство», «внутренняя конфликтность» на уровне  $r=0,682$  ( $p \leq 0,05$ , прим. \*, далее),  $r=0,638^*$ ,  $r=-0,76^*$  соответственно. Это свидетельствует о том, что ценность «профессиональная самореализация» присуща личностям, которые отчетливо чувствуют собственное «Я» чувствуют обоснованность и последовательность своих внутренних побуждений и целей, считают, что их судьба находится в их собственных руках. 2. Методики ЦО М. Рокича и ДМС В.Э. Мильмана. «Поддержание жизнеобеспечения», «комфорт» имеют связь со шкалами «этические ценности»  $r=-0,724^*$ ,  $r=-0,718^*$ , «ценности дела» на уровне  $r=0,688^*$ ,  $r=0,795^*$ . «Деловая активность» - со шкалами «этические ценности», «конформизм»  $r=-0,718^*$ ,  $r=-0,655^*$ , соответственно; «творческая активность» - со шкалами «конкретные ценности»  $r=-0,715^*$ , «абстрактные ценности»  $r=0,732^*$ , «ценности дела»  $r=0,719^*$ , «конформизм»  $r=-0,708^*$ , «принятие других»  $r=-0,704^*$ . Следовательно сотрудникам с высокими значениями мотивов «поддержание жизнеобеспечения», «комфорт» свойственно наличие в приоритете таких ценностей как «твердая воля», «исполнительность», «аккуратность», «рационализм», но не присуще наличие таких ценностей как «ответственность», «независимость», «самоконтроль», «широта взглядов». Сотрудникам, имеющими высокие значения развивающих мотивов, характерны ценности, не имеющие материальной детерминированности. Также к ним относятся сотрудники, обладающие качествами, позволяющими свободно высказывать свое мнение в коллективе, и не имеют догматичного, шаблонного мышления. Кроме того, была выявлена связь между шкалами «профессиональная удовлетворенность» и «принятие других»  $r=-0,839$  ( $p \leq 0,01$ ) и свидетельствует о том, что связанные с профессиональной удовлетворенностью явления и процессы, осознание и принятие профессиональной идентичности (как вид социальной идентичности) не связаны у сотрудников с построением тактики установления референтных, эмоционально значимых связей внутри коллектива.

Итак, ценностный профиль сотрудников силовых ведомств наиболее выражен абстрактными ценностями и ценностями самоутверждения. В когнитивной плоскости респонденты характеризуются как личности, способные вызвать уважение и интерес других, но не занимающиеся интроспекцией и самокритикой. Вместе с тем, сотрудники в процессе служебной деятельности предпочитают считать источником своих недостатков, неудач и промахов внешние факторы и обстоятельства. Мотивационный профиль не дифференцирован, респонденты испытывают «мотивационное равнодушие». Таким образом, социальная идентичность у сотрудников силовых ведомств в процессе служебной деятельности является целостным компонентом в общей структуре сознания личности, однако не имеет своего четкого воплощения в ментальных и семантических конструктах и в поведении в

целом.

### Источники и литература

- 1) Базаров Т.Ю., Кузьмина М.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях [Электронный ресурс]. / Российский психологический журнал. 2005, Том 2, № 1. Режим доступа: URL: <http://rpj.sfedu.ru>. (Дата обращения: 13.02.2016).
- 2) Бляхер. С.М. Процесс профессиональной идентификации работников полиции на примере сотрудников г. Хабаровска (социологический анализ) : дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 2014. 151 с.
- 3) Пухно П.С. Формирование профессиональной идентичности сотрудников МВД : дис. канд. ... социол. наук. Новочеркасск, 2005. 147 с.