

Изучение взаимосвязи субъективной оценки сплоченности коллектива и групповой идентичности у муниципальных служащих



Цаплин Е.В.
Главный специалист отдела развития муниципальной службы комитета муниципальной службы и кадров административного департамента Администрации города Тюмени


e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрена проблема самоотношения служащих к профессиональному сообществу. Исследована взаимосвязь субъективной оценки сплоченности коллектива и групповой идентичности. Количество респондентов составило 20 человек. Используются методики «диагностика групповой идентичности» и «социально-психологическая самооценка группы как коллектива». Данные обработаны критериями r -Пирсона, H Краскала-Уоллиса. У сотрудников выявлена взаимосвязь субъективной оценки сплоченности коллектива с готовностью действовать в интересах группы. Обнаружены различия в субъективной оценке сплоченности у групп служащих с разной групповой идентичностью.

Ключевые слова

• идентичность • групповая идентичность • сплоченность • муниципальный служащий •



Глобально проблема исследования связана со становлением профессионального образа служащего и заключается в недостаточной изученности социально-когнитивных детерминант, за счёт которых обеспечивается связь служащего с профессиональным сообществом, что локально может способствовать возникновению сложностей во взаимодействии внутри сообщества. К таким детерминантам можно отнести субъективную оценку сплоченности коллектива и групповую идентичность.

Субъективная оценка уровня сплоченности коллектива и групповая идентичность возникают и проявляются в отношении к группе при взаимодействии членов группы. Субъективная оценка уровня сплоченности коллектива – это характеристика психологического климата коллектива, отражающая индивидуальную оценку сотрудником связи членов группы, в которую он включен. Групповая идентичность – аттитюд, отражающий готовность индивида к действиям, направленным на реализацию приверженности к социально-профессиональной группе: солидарность с ценностями; позитивная оценка членства; поведение, соответствующее стереотипам группы [2].

Количество респондентов составило 20 человек, их разделили на 3 группы по выраженности групповой идентичности: низкая (5), умеренная (10), высокая (5). Групповая идентичность исследовалась методикой «диагностика групповой идентичности» [2]. Субъективная оценка сплоченности коллектива диагностировалась методикой «социально-психологическая самооценка группы как коллектива» [1]. Для обработки применялись критерии r -Пирсона, H Краскала-Уоллиса.

У сотрудников подразделения обнаружена взаимосвязь субъективной оценки единства коллектива с их готовностью действовать в интересах данного коллектива ($r = 0,805$; $p < 0,01$).

Выявлены различия в выраженности субъективной оценки сплоченности коллектива у групп служащих с разной выраженностью групповой идентичности ($\chi^2 = 12,329$; $n_1 = 5$, $Me = 3$; $n_2 = 10$, $Me = 5,7$; $n_3 = 5$, $Me = 7,3$; $\alpha = 0,05$; $p < 0,01$). Соответственно, сотрудники с низкой выраженностью групповой идентичности (группа n_1 численностью 5 человек) зачастую низко оценивают сплоченность коллектива (уровень выраженности субъективной оценки коллектива представлен показателем меры средней тенденции, а именно медианой со значением $Me = 3$), то есть они склонны считать коллектив разобщенным и не готовы действовать в его интересах. Сотрудники с умеренной выраженностью групповой идентичности (группа n_2 численностью 10 человек) зачастую умеренно оценивают сплоченность коллектива (значение медианы $Me = 5,7$), то есть они склонны считать коллектив умеренно сплоченным, готовы действовать в его интересах, но не сливаются с ним, то есть осознают свои интересы и границы, могут пренебрегать интересами коллектива в пользу своих собственных в зависимости от ситуации. Сотрудники с высокой выраженностью групповой идентичности (группа n_3 численностью 5 человек) склонны зачастую высоко оценивать сплоченность коллектива (значение медианы $Me = 7,3$), то есть они скорее склонны считать коллектив слитой ценностно единой сущностью, стремятся действовать в интересах коллектива, находятся с ним в слиянии, скорее склонны забывать о своих интересах и границах, зачастую склонны принимать решения и действовать в различных ситуациях с позиции ценностных ориентаций коллектива и ролей занимаемых в этом коллективе. Таким образом, между группами с низкой, умеренной и высокой групповой идентичностью выявлены значимые различия в уровне выраженности субъективной оценки сплоченности коллектива. В итоге отмечаем, что сотрудникам готовым действовать с позиции приверженности к определенному коллективу данная группа субъективно кажется более сплоченной. Это актуально для служащих разного уровня, так как в целом их деятельность носит управленческий характер.

Результаты данного исследования значимы для науки, так как позволяют обозначить субъективную оценку сплоченности коллектива сотрудниками как социально-когнитивный фактор в решении проблемы профессионального образа служащего, отражающий уровень лояльности коллективу. Результаты исследования позволяют сделать допущение о том, что основы сплоченности группы лежат в области самоэффективности сотрудников во взаимодействии с профессиональным сообществом.

С практической точки зрения результаты исследования являются значимыми для руководителей и сотрудников кадровых служб при планировании и организации мероприятий по сплочению коллектива, так как позволяют привлечь во внимание фактор субъективного восприятия коллектива сотрудниками. Это позволит снизить вероятность возникновения феномена социальной лености и повысит сплоченность коллектива.

Список использованной литературы:

1. Немов Р.С. Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. 4-е изд. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. Кн. 1: Общие основы психологии. – 688 с.
2. Сидоренков А.В., Коваль Е.С., Мондрус А.Л. Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2012. – 244 с.
3. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 328 с.

Study of the correlations between the subjective assessment of team cohesion and group identity among civil servants

Tsaplin E.V.

Chief specialist of the Public Service Development Department of the Public Service and Personnel Committee of the Administrative Department of the Tyumen City Administration

E-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Abstract

The article deals with the problem of employees' self-attitude towards the professional community. The correlations between the subjective assessment of team cohesion and group identity has been investigated. The number of respondents was 20 people. The methods used were «diagnostics of group psychological identity» and «social self-certification of a group as a collective». Data processed by r-Pearson, H Kruskal-Wallis criteria. The employees revealed the interconnection of the subjective assessment of team cohesion with the readiness to act in groups. Differences were found in the subjective assessment of cohesion among groups of employees with different group identities.

Key words

• identity • group identity • cohesion • civil servant •

References

1. Nemov R.S. Psychology: textbook. for stud. higher. ped. study. institutions: In 3 kn. 4th ed. M.: Humanit. ed. center VLADOS, 2001. Book. 1: General Foundations of Psychology. 688 p.
2. Sidorenkov A.V., Koval E.S., Mondrus A.L. Methods of socio-psychological study of small groups in an organization: monograph. Rostov-on-Don: Publishing House of the Southern Federal University, 2012. 244 p.
3. Schneider L.B. Identity Psychology: Textbook and Workshop for Bachelor's and Master's Degrees. 2nd ed., Rev. and add. Moscow: Yurayt Publishing House, 2019. 328 p.