

Особенности экстраролевого поведения курсантов военной образовательной организации

Черкашин Артем Викторович

Студент (специалист)

Военный университет Министерства обороны РФ, Москва, Россия

E-mail: natalya_spring@mail.ru

В современных условиях профессиональная деятельность сотрудников подразделений силовых ведомств характеризуется динамичностью и усложнением служебных задач, решение которых связано с использованием социального (ролевого) поведения. Обобщенная характеристика социального поведения заключается в том, что это - система социально обусловленных языком и другими знаково-смысловыми образованиями действий, посредством которых личность или социальная группа участвует в общественных отношениях, взаимодействует с социальной средой [1, С. 105]. Одним из условий, содействующих становлению будущего военного специалиста, является способность эффективно и продуктивно осуществлять служебную деятельность в различных условиях обстановки [3; 4; 5]. Обучение курсанта в военной образовательной организации является важным этапом в формировании такого вида социального (ролевого) поведения будущего сотрудника как экстраролевого поведение.

История изучения экстраролевого поведения в зарубежной психологии насчитывает немногим более 40 лет. Взяв за основу понятие «социальное действие» из «понимающей социологии» М. Вебера и концепцию Дж. Мида, Д. Кац и Р. Кан предположили, что эффективной организации необходимо не только привлекать и удерживать людей в системе, но и обеспечить работникам взаимозависимость при выполнении роли, соответствующей определенным минимальным количественным и качественным критериям. Также экстраролевое поведение в организации определяют как «превышающее существующие ролевые ожидания поведение» (Ван Дайн, Каммингс, Паркс, 1995), в частности: 1) произвольное (регулируется сотрудником и зависит от его желания, демонстрируется добровольно); 2) не определяется формальной системой (нет четко установленного поощрения от организации, в случае осуществления таких действий, и не предусмотрены санкции и порицания за их отсутствие); 3) выходит за границы должностных функций сотрудника, прописанных в трудовом договоре; 4) служит организации, принося долгосрочную выгоду (Орган, 1988) [3, С. 24-29]. 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 [2, С. 6].

Целью пилотажного исследования являлось изучение особенностей проявления экстраролевого поведения курсантов в зависимости от курса обучения. Метод исследования: «Шкала экстраролевого трудового поведения» Б.Г. Ребзуева [7]. Выборка - 60 респондентов, курсанты 1, 3, 5 курсов. Возраст испытуемых от 18 до 24 лет. Обработка результатов осуществлялась с помощью программы SPSS 20.0. Проведено сравнение с применением критерия нормальности распределения, а также *H*-критерия Краскела-Уоллиса.

Основные результаты исследования.

Шкала «Экстраролевое поведение» включает три подшкалы: «Совершенствование выполнения», «Сверхурочное выполнение», «Помощь курсантам». Шкала «Эффективность

работы» включает две подшкалы: «Качество работы», «Продуктивность работы». У первокурсников и третьекурсников высокие средние значения получены по подшкале «Помощь курсантам» (ср.=21,5; ср.=22,05); низкие по подшкале «Продуктивность работы» (ср.=8,35; 8,95), остальные значения выражены на среднем уровне. У курсантов пятого курса низкие значения выявлены в подшкале «Продуктивность работы» (ср.=7,4), в остальных подшкалах получены средние значения. Кроме того, выявлены высокие значения по подшкале «Сверхурочное выполнение» (ср.=22,7) у курсантов первого курса, и высокие значения по подшкале «Совершенствование выполнения» (ср.=23,5) у третьекурсников. Полученные результаты свидетельствуют о преобладании у респондентов горизонтального экстраролевого поведения, направленного на помощь и поддержку отстающим, стремлению подменить курсантов, нуждающихся в помощи. Стремление к сверхурочному экстраролевому поведению первокурсников, скорее всего, связано с неумением распределять время, отведенное на выполнение заданий. Третьекурсники в большей степени нацелены на оптимизацию процесса и условий собственной работы, а также работы своего подразделения.

Обработка результатов с помощью *H*-критерия Краскела-Уоллиса позволила выявить наличие статистически значимых различий значений в подшкале «Помощь курсантам». У респондентов первого и третьего курсов обучения получены высокие значения, что свидетельствует о действиях, проявляющихся в моральном, интеллектуальном и физическом участии курсанта в решении проблем, с которыми сталкиваются его товарищи в учебной и служебной деятельности. Вместе с тем, у респондентов пятого курса выявлено, что чем ближе окончание обучения, тем больше курсантов заботят только собственные интересы, личная выгода, а также безразличие к окружающим. По остальным подшкалам статистически значимых различий не выявлено.

Таким образом, проведенное пилотажное исследование позволило выявить особенности проявлений экстраролевого поведения у курсантов первого, третьего и пятого курсов образовательной организации силового ведомства. Полученные результаты свидетельствуют о том, что у первокурсников наиболее выраженными стратегиями экстраролевого поведения являются: сверхурочное выполнение заданий и помощь товарищам; менее - продуктивность работы. У курсантов третьего курса преобладает экстраролевое поведение, направленное на совершенствование и оптимизацию способов выполнения заданий служебной и учебной деятельности. У пятикурсников к концу обучения экстраролевое поведение никак не выражено. Направлением дальнейшего исследования считаем изучение динамики формирования экстраролевого поведения курсантов.

Источники и литература

- 1) Журавлев А.Л. Социальная психология : учебник. М., 2011. Климов А.А. Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника : дисс. . . канд. психол. наук. М., 2015, С. 6. Кузин Т.С., Грищенко Н.П. Социально-психологический анализ экстраролевого поведения сотрудника организации // Юридическая психология. 2019. № 4. С. 24-29. Лапкина Е.В. Паттерны защитно-совладающего поведения курсантов // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2020. – №. 2. – С. 40-49. Лапкина Е.В., Тулитбаева Г.Ф. Ресурсы и антиресурсы защитно-совладающего поведения курсантов-первокурсников // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2022. – Т. 27. – №. 2 (89). – С. 166-172. Перевозкина Ю.М., Биденко Р.А. Структурный анализ социально-психологических факторов совладающего поведения курсантов Росгвардии // Человеческий капитал. – 2022. – Т. 4. – №. 160. – С. 204-213. Ребзуев Б.Г. Разработка конструкта

трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения // Психология. Журнал ВШЭ. 2009. №1. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 22.12.2022).