

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕГУЛЯТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ОТНОШЕНИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

М.В. Муконина

АНО ВПО «Московский гуманитарный университет» (Москва, Россия)

**Аннотация.** Представлен аналитический обзор исследований проблемы ответственности и ключевых идей психологической теории отношений, на основе их интеграции предложен подход к исследованию профессионально ответственного отношения в разных организационно-экономических условиях (материальных и социально ориентированных), освещаются его методика и результаты. Показано, что профессионально ответственное отношение имеет уровневое строение, выделены базовый, средний и высокий уровни развития отношения; в его структуре представлены когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты. Выявлены четыре типа профессионально ответственного отношения работников: «формальное», «пассивно-исполнительское», «активно-положительное» и «неполноценное»; исследованы индивидуально-психологические особенности, характеристики профессионально ответственного поведения и успешность деятельности представителей указанных типов; показана специфика распределения типов профессионально ответственного отношения в разных организационно-экономических условиях, которая зависит от личной значимости их параметров для работающих.

**Ключевые слова:** ответственность личности; профессионально ответственное отношение; структура, уровни развития и типы профессионально ответственного отношения; организационно-экономические условия; индивидуально-психологические особенности; характеристики профессионального поведения; успешность деятельности.

Проблема ответственности относится к междисциплинарным. Как нравственно-этическая характеристика субъекта она представлена в работах К.А. Абульхановой-Славской [1. С. 28]. М.И. Бобнева ответственность рассматривает в качестве детерминанты общественно-нормативного поведения [2. С. 75]. В роли внутреннего регулятора совместной деятельности в коллективе ответственность освещается в исследованиях А.В. Петровского [3. С. 38]. В.П. Позняковым, Е.А. Груздевой введено понятие ответственного отношения как комплекса эмоционально окрашенных представлений и оценок, характеризующихся разной степенью готовности и выражающих позицию личности относительно ответственности за качественные характеристики делового взаимодействия [4. С. 228]. Л.И. Диментий конкретизирует параметры ответственности: временное обеспечение деятельности; ка-

чественное ее выполнение; способность предвидеть результаты собственных действий и поступков и др. [5. С. 42]. Согласно данному подходу показатели ответственности являются неоднородными. Одна их часть связана с конкретными условиями деятельности, другие же выражают качества личности. Мы бы хотели отметить, что ответственность может выступать как в качестве характеристики личности, так и являться способом деятельности, который реализуется при возникновении определенных условий. Следовательно, для понимания механизма ответственности необходим анализ факторов, способствующих ее проявлению. В работах В.П. Прядина реализована попытка определения структуры ответственности, которая видится автору функциональным единством мотивационных, эмоциональных, когнитивных, динамических, регуляторных и результативных составляющих; подчеркивается необходимость дифференциации понятий «ответственного отношения» как ситуативной характеристики и «ответственности» как устойчивого, системного качества личности [6. С. 115].

Вопросы профессиональной ответственности поднимались в исследовании В.А. Бодрова и А.Г. Луценко, в ее структуре выявлены характеристики, отражающие отношение личности к труду, коллективу и самой себе [7. С. 158]. Изучению ответственности в трудовой деятельности как особой формы контроля поведения и успешности работника на производстве посвящены исследования К. Муздыбаева. Ответственность, по мнению этого автора, связана с исполнением специалистом своих ролевых обязанностей [8. С. 62].

Подводя краткий итог сравнения существующих подходов к проблеме ответственности в целом и профессиональной в том числе, видим, что в этих подходах отражено различное понимание ее психологической сущности. При этом подчеркивается важная роль отношения личности, в котором проявляется ее ответственность. Перспективной видится последующая разработка проблемы профессиональной ответственности в контексте психологической теории отношений, традиция исследования которых начата в работах В.Н. Мясищева. На наш взгляд, именно основополагающие идеи этой теории способны помочь в изучении проблемы ответственности в условиях современных социально-экономических преобразований.

Значительное внимание в работах В.Н. Мясищева уделено анализу свойств и роли отношений в деятельности. Исследуя проблему отношения к труду, он выделяет в нем несколько ступеней (или уровней). На высшем из них труд порождает к себе идейное, принципиальное, сознательное отношение личности, ступенью ниже оно носит конкретно-личный, непосредственно эмоциональный характер, на нижнем уровне развития встречается утилитарно-эгоистическое, развлеченческое отношение [9. С. 23]. Обобщая эти рассуждения, можно резюмировать, что отношение к труду представляет собой определенную

иерархическую структуру. Следующий важный тезис В.Н. Мясищева о том, что моральное развитие личности и ее отношений (что, по мнению автора, неразрывно) тесно связано с условиями среды. Иллюстрациями такой связи выступают результаты исследования влияния социальных факторов на формирование отношений. Показано, что в культурно отсталой обывательской семье принципиальное, сознательное отношение будет недоразвитым, тогда как только в условиях свободного взаимодействия могут проявляться истинные отношения личности [9. С. 49]. На основе этих замечаний автора можно заключить, что характер складывающихся отношений во многом зависит от средовых факторов. Под руководством В.Н. Мясищева проводилась разработка проблемы усилий в освоении учебной деятельности как особого вида отношений. Здесь он косвенным образом касается проблемы ответственного (в его терминологии активно-положительного) отношения к труду. Результаты его работ показывают, что усилия, прилагаемые учеником, вытекают из ответственного отношения, которое формируется под влиянием внешних требований со стороны родителей и учителей, результатов сопоставления своих действий и поступков с эталонами и оценками окружающих [9. С. 83]. Таким образом, В.Н. Мясищев указывает на необходимость учета внешних средовых и социально-психологических факторов при формировании ответственного отношения к труду.

В исследованиях А.А. Бодалева, А.Ф. Эсаулова, А.С. Егорова, К.Н. Смирнова, на которые ссылается В.Н. Мясищев, выявлена связь ответственного отношения к учебе со степенью осознания учащимися своих обязанностей и действенным овладением осознанными задачами [9. С. 51]. Соответственно, авторы указывают на когнитивную и поведенческую составляющие психологического отношения. На наш взгляд, это подтверждает необходимость изучения ответственности как особого рода отношения, в структуре которого присутствуют когнитивный (гностический, информационный), аффективный (эмоционально-оценочный) и поведенческий (конативный) компоненты. Таким образом, объединив взгляды на проблему ответственности с ключевыми идеями психологической теории отношений, авторы разработали концептуальный подход и провели эмпирическое исследование профессионально ответственного отношения работников опасного производства в разных организационно-экономических условиях [10. С. 13]. Реализованный подход позволил нам оценить регулирующее воздействие современных организационно-экономических условий на ответственное отношение к профессиональной деятельности. Их влияние только усиливается в условиях возникновения новых форм хозяйствования и социально-экономических преобразований, на что указывают работы А.Л. Журавлева, В.П. Познякова [11. С. 82].

Центральным понятием предлагаемого **подхода** является профессионально ответственное отношение – в разной степени осознаваемое, эмоционально-оценочное (различной модальности) и характеризующееся разной степенью поведенческой готовности отношение личности к выполнению своих профессиональных обязанностей [10. С. 36]. Структура профессионально ответственного отношения (далее – ПОО) включает: когнитивный, аффективный (эмоциональный) и поведенческий (конативный) компоненты. *Когнитивный компонент* характеризуется различной степенью осознания и понимания личностью содержания своих профессиональных обязанностей. *Аффективный* компонент обозначает модальность (знак) их оценки (позитивная, негативная или нейтральная). *Конативный* компонент выражает степень готовности (сформированности) умений и навыков, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей. В соответствии с предлагаемой моделью профессионально ответственное отношение имеет уровневое строение. Степень развития его компонентов может быть высокой, средней или низкой, тем самым отражая его уровень: *базовый* (минимальный), *средний* и *высокий* (максимальный).

На *базовом уровне профессионально ответственное отношение* характеризуется низкой степенью развития всех его компонентов.

*Когнитивный компонент*: личность лишь на формальном уровне осознает необходимость действовать в соответствии с должностными инструкциями, с которыми знакома из нормативных документов; регламентирующие правила воспринимаются ею как приемлемые способы выполнения деятельности, не рассматриваются как принудительные; способ выполнения деятельности как осознанный свободный выбор воспринимается слабо.

*Аффективный компонент*: личность нейтрально оценивает необходимость действовать в соответствии с должностными инструкциями (по установленным правилам); негативно оценивает производственные ситуации, поведение в которых четко не регламентировано нормативными документами; скорее негативно оценивает необходимость проявления сверхнормативной активности, а также внесения изменений в устоявшиеся алгоритмы деятельности.

*Конативный компонент*: выработан и готов к реализации алгоритм выполнения основных профессиональных обязанностей в обычных условиях; образцы поведения без изменений воспроизводятся в течение длительного периода как единые (неразложимые) комплексы; слабо сформирована готовность к реализации обязанностей в экстремальных условиях деятельности и в ситуации неопределенности; недостаточно выражена готовность к проявлению инициативы, самостоятельности и самоотверженности.

*Профессионально ответственное отношение среднего уровня* характеризуется средней степенью развития его компонентов.

*Когнитивный компонент:* добросовестное отношение к выполнению профессиональных обязанностей рассматривается как фактор, обеспечивающий личную стабильность, материальное благополучие и удовлетворенность трудом; четко осознаются последствия безответственных поступков; присутствует осознание производственных ситуаций как имеющих несколько способов решения, предоставляющих возможности для самореализации.

*Аффективный компонент:* позитивная эмоциональная оценка полезности, личной выгоды от результатов добросовестного выполнения обязанностей; позитивное отношение к необходимости выполнять профессиональные обязанности как долг (обязательство) перед другими членами коллектива; присутствует негативная эмоциональная оценка безответственных поступков.

*Конативный компонент:* сформирована готовность к выполнению профессиональных обязанностей различными способами, в соответствии с нормативными документами; сформирована готовность к действиям по предупреждению дисциплинарных и технологических нарушений; имеется ориентация на поиск новых, адекватных ситуации способов решения профессиональных задач.

*Профессионально ответственное отношение высокого уровня* характеризуется высокой степенью развития его компонентов.

*Когнитивный компонент:* присутствует добровольное, осознанное принятие личностью ответственности как необходимости; добросовестное отношение к работе выступает в виде «нравственного приоритета»; есть глубокое понимание зависимости общих результатов деятельности от собственных усилий личности, а не от внешних обстоятельств; осознается необходимость творческого подхода, проявления инициативы и старательности как необходимых условий для полноценной самореализации.

*Аффективный компонент:* имеется позитивная эмоциональная оценка необходимости добросовестного отношения к работе, оказания помощи другим членам коллектива; проявляется переживание за процесс и совместный результат деятельности; присутствует позитивная оценка необходимости выполнения работы большего объема и высокой интенсивности, чем это предписано в нормативных документах.

*Конативный компонент:* сформирована устойчивая готовность в полном объеме выполнять профессиональные обязанности в обычных и экстремальных условиях; присутствует готовность к сверхнормативной активности в целях повышения эффективности труда; имеется готовность к использованию различных способов выполнения деятельности; присутствует настрой на оказание помощи, проявление инициативы и творчества в работе; выражена ориентация на обучение и профессиональную самореализацию.

Предложенная теоретическая модель использована для построения *типологии профессионально ответственного отношения*, в ее основе две составляющие: уровень выраженности (высокий, средний и базовый) компонентов ПОО и степень их согласованности – гармоничности – в отдельно взятом типе. Выделено две степени согласованности между компонентами отношения: относительно высокая (далее – высокая) и относительно низкая (далее – низкая). *Высокая согласованность* придает сбалансированность, устойчивость и цельность соответствующему типу отношения личности. Она наблюдается, во-первых, при одновременной представленности всех трех компонентов ПОО на одном уровне; во-вторых, когда два компонента находятся на одном уровне, а третий – на смежном (на один уровень выше или ниже остальных). *Низкая согласованность* характеризует дисгармоничность, неполноценность и узость отношения. О ней можно говорить в двух случаях, во-первых, если один компонент ПОО представлен на высоком, второй – на среднем и третий – на низком уровнях; во-вторых, когда два компонента ПОО находятся на одном (высоком или низком) уровне, а третий – на полярном, соответственно, низком или высоком уровне.

На основе сочетания уровня выраженности и степени согласованности компонентов ПОО нами выделено *четыре типа профессионально ответственного отношения*.

1. *Формальное* отношение характеризуется низкой степенью развития компонентов ПОО (при их согласованности), представлено поверхностным, неглубоким пониманием личностью содержания профессиональных обязанностей, не более чем формальным соблюдением требований должностных инструкций и правил поведения, нейтральной оценкой необходимости действовать в соответствии с нормативами, сформированным шаблонным репертуаром действий, пригодных для реализации в обычных условиях деятельности.

2. *Пассивно-исполнительское* отношение характеризуется средней степенью развития компонентов ПОО и их согласованностью, определяется тем, что личность осознает целесообразность, полезность добросовестного отношения к профессиональным обязанностям, в целом их позитивно оценивает, готова выполнить привычный круг обязанностей и лишь при необходимости, получив прямое распоряжение руководства или дополнительное стимулирование, способна реализовать их более широкий круг.

3. *Активно-положительное* отношение отличается высокой степенью развития компонентов ПОО, их согласованностью, представлено зрелым, добровольным, самостоятельным принятием ответственности как осознанной необходимости, позитивным настроением по отношению к возможным трудностям, а также готовностью к выполнению деятельности не только в обычных, но и в экстремальных условиях.

4. *Неполноценное* отношение. В отличие от трех приведенных выше типов характеризуется несогласованностью (дисгармоничностью) его компонентов, что создает предпосылки для неполновесной реализации подобного отношения.

Для проверки предложенной модели и типологии было проведено эмпирическое исследование. Его основная **цель** заключалась в выявлении различных типов профессионально ответственного отношения работников, осуществляющих деятельность в разных организационно-экономических условиях опасного производства, определении роли этих условий как регуляторов профессионально ответственного отношения. Кроме того, ставились **задачи** изучения индивидуально-психологических особенностей, характеристик профессионального поведения и успешности деятельности работников с разными типами ответственного отношения. Согласно выдвинутой нами **гипотезе** в разных организационно-экономических условиях представленность типов профессионально ответственного отношения может быть различна, что определяется степенью субъективной значимости для работающих параметров этих условий.

Для проверки этого предположения был проведен теоретический анализ проблемы организационно-экономических условий деятельности и их связи с психологическими переменными. Так, в совместном исследовании Е.Б. Филинковой, В.П. Познякова установлено, что организационные и экономические факторы, среди которых – особенности структуры организации, методы стимулирования, содержание труда, заработная плата, также объективные результаты труда, стаж работы, деловые взаимоотношения с коллегами по работе и руководством, оказывают влияние на психологическое отношение к деятельности [12. С. 145]. В работе Ю.В. Синягина говорится о том, что производственно-технические изменения, смена руководства, рост организации, инновации в ее структуру представлены в установочных компонентах социальных представлений работающих, на субъективном уровне отражают векторы организационных изменений [13. С. 139]. В.А. Ядов при исследовании хозяйственных отношений, охватывающих различные сферы труда и управления, товарно-денежного обмена, распределения и потребления, констатирует, что они существуют, не только объективно, но и имеют для субъекта психологический смысл [14. С. 107]. Проблема организационно-экономических условий освещается С. Дипом в рамках исследования межличностных отношений и их роли в управлении. В числе факторов, оказывающих влияние на отношение сотрудников к выполняемой работе, выделены: отношения с непосредственным начальником; с коллегами по работе; сам характер выполняемой работы; традиции служебных отношений в данной организации; условия комфорта труда; степень уверенности в своем будущем [15. С. 87].

Резюмируя, следует отметить, что обзор исследований, где поднимается вопрос о значении организационно-экономических условий и факторов, показывает их узко прикладную направленность и частный характер полученных результатов, что открывает перспективу для их дальнейших разработок.

**Методы исследования.** Ввиду отсутствия специальных исследований профессионально ответственного отношения в разных организационно-экономических условиях нами был разработан соответствующий методический инструментарий. Он включил в себя три анкеты. Первая предназначена для определения уровня развития профессионально ответственного отношения, вторая – для изучения субъективной значимости параметров организационно-экономических условий, третья выступала в качестве инструмента экспертной оценки профессионального поведения работников.

В основу первой анкеты положен метод разрешения проблемных ситуаций. Она содержит 7 моделей реальных проблемных производственных ситуаций, они были выделены по результатам теоретического анализа и экспертного опроса. Каждый ответ имеет свое отражение в структуре компонентов профессионально ответственного отношения. Респондентам предлагалось ответить на вопрос: *«Как в этой ситуации поступили бы лично Вы?»*. Причем оценку каждой ситуации следовало давать с трех точек зрения: а) *«Что Вы подумаете, оказавшись в этой ситуации?»*; б) *«Какие эмоциональные переживания у Вас помогут возникнуть в связи с этой ситуацией?»*; в) *«Какие действия Вы были бы готовы предпринять в подобной ситуации?»*. Каждому ответу присваивался вес на основании теоретических представлений о минимальной и максимальной выраженности изучаемого свойства. При анализе результатов оценивались суммарный показатель отношения и уровень выраженности каждого компонента в отдельности.

Вторая анкета состоит из 25 пунктов, отражающих различные аспекты организационно-экономических условий деятельности, в частности, формы оплаты труда, способы ее дополнительного стимулирования, методы контроля трудовой и технологической дисциплины, особенности внутригрупповых межличностных отношений и др. Параметры были получены на предварительном этапе психологического анализа деятельности работников. Отвечая на вопросы, респонденты должны при помощи 5-балльной шкалы оценить степень их значимости лично для себя. Полученные данные обрабатывались при помощи факторного анализа.

При создании анкеты для экспертной оценки профессионального поведения работников мы использовали его индикаторы, выделенные в качестве значимых руководителями цехов предприятия, а также взятые из должностных инструкций. В итоге анкета, состоящая из 27 пунктов, предъявлялась экспертам (начальникам цехов), которые должны были



оценить каждого работающего, используя 5-балльную шкалу. Последний вопрос анкеты касался общей оценки успешности деятельности работника. В процессе обработки данных подсчитывались парциальные и интегральная оценки. Далее результаты обрабатывались при помощи факторного и дисперсионного анализов.

Оценка индивидуально-психологических качеств работников осуществлялась при помощи методики Big 5.

Исследование проводилось на базе химического предприятия по производству конструкционных полимеров ЗАО «Вторпласт» (г. Москва). В нем приняли участие 105 работников, занимающих должности аппаратчиков опытного производства, мужского пола в возрасте от 23 до 41 года, со стажем работы от 3 до 7 лет. Из общей выборки 50 человек являлись работниками первого цеха предприятия, 55 человек – второго. Отличие между ними состоит в том, что профессиональная деятельность, одинаковая по своему предмету и содержанию, осуществляется работниками в разных организационно-экономических условиях (далее – ОЭУ). Эти условия отражают разные формы хозяйствования на предприятии, особые системы организации и стимулирования труда. Проведенный нами теоретический анализ показал, что ОЭУ в двух цехах предприятия различаются по подходам к оплате труда и способам его дополнительного стимулирования, методам контроля производственной деятельности и трудовой дисциплины, по санкциям за нарушения в работе, а также по общей интенсивности труда и характеристикам внутригрупповых межличностных отношений.

Организационно-экономические условия, представленные в первом цехе предприятия, были названы *материальными*. Они характеризуются сдельной оплатой труда при негарантированной трудовой занятости; материальным стимулированием в виде денежных выплат за сверхурочную работу; жестким (регулярным) контролем трудовой и технологической дисциплины; высокой интенсивностью труда и преимущественно формально-деловым характером взаимоотношений в коллективе.

Организационно-экономические условия во втором цехе получили название *социально-ориентированные*. Здесь работникам предоставляются социальные льготы (в том числе ранний выход на пенсию) при установленной (в соответствии с должностным окладом) ставке заработной платы, имеются определенные гарантии трудовой занятости (при обеспечении среднего уровня заработной платы), но отсутствуют дополнительные возможности материального стимулирования, осуществляется периодический контроль трудовой и технологической дисциплины, интенсивность труда средняя, психологическая атмосфера в коллективе комфортная.

**Результаты исследования и их анализ.** Реализуя поставленную в исследовании задачу проверки предложенной теоретической модели,

первичные данные, полученные при помощи анкеты для оценки профессионально ответственного отношения, были подвергнуты стандартизации. По полученным значениям Z-оценок выделены три уровня ПОО согласно нашей модели: базовый ( $Z_i < -1$ ), средний ( $-1 \leq Z_i \leq 1$ ) и высокий ( $Z_i > 1$ ).

Используя в качестве основы построения типов уровень развития компонентов ПОО и степень их согласованности, нами эмпирически выделено четыре типа профессионально ответственного отношения: формальное, пассивно-исполнительское, активно-положительное и неполноценное. Для каждого рассчитывались средние значения и стандартные отклонения ПОО (табл. 1). Распределение типов ПОО в выборке показано в табл. 2.

Т а б л и ц а 1

**Средние значения и стандартные отклонения показателей ПОО**

| Значение ПОО           | Типы отношения |                          |                       |               |
|------------------------|----------------|--------------------------|-----------------------|---------------|
|                        | Формальное     | Пассивно-исполнительское | Активно-положительное | Неполноценное |
| Среднее значение       | 2,87           | 3,65                     | 4,10                  | 3,58          |
| Стандартное отклонение | 1,10           | 0,94                     | 0,90                  | 1,22          |

Т а б л и ц а 2

**Распределение типов ПОО в общей выборке, %**

| Типы отношения |                          |                       |               |
|----------------|--------------------------|-----------------------|---------------|
| Формальное     | Пассивно-исполнительское | Активно-положительное | Неполноценное |
| 21,7           | 29,2                     | 29,0                  | 20,1          |

Из табл. 1 следует, что максимальные значения ПОО характерны для активно-положительного типа отношения. Его представителей отличает глубокое понимание того, что от их собственных действий и настроения зависит успех деятельности; готовность в ситуации обнаружения неисправностей оборудования своевременно направить свои силы на их ликвидацию, работать сверхурочно. Работникам свойственны переживания за результат труда и других работников; желание продуктивно использовать рабочее время, избегать опозданий и несанкционированных «перекуров».

Тип отношения, названный пассивно-исполнительским, обнаружил менее высокую, по сравнению с предыдущим, оценку ПОО. Следовательно, работники, у которых оно представлено, отличаются пониманием необходимости выполнять свои обязанности в соответствии с должностными требованиями, нейтральной оценкой деятельности, менее выраженной готовностью к проявлению инициативы и самосто-

тельности, преобладающей ориентацией на указания и контроль руководителя при разрешении проблемных производственных ситуаций.

Работники с формальным типом отношения, получившим наиболее низкие оценки ПОО, отличаются нежеланием направлять свои усилия на ликвидацию неисправностей, равнодушием, слабо выраженной готовностью самостоятельно сократить простои в работе; невмешательством либо отстраненностью при нарушении другими работниками правил трудовой дисциплины; недостаточным пониманием того, что рабочее время необходимо использовать по назначению.

Заслуживает внимания тип отношения, названный неполноценным. Он имеет достаточно высокую оценку ПОО в сочетании с наибольшим значением стандартного отклонения, что говорит о его внутренней неоднородности. К нему принадлежат работники, у которых либо преобладает один из компонентов ПОО, он же является ведущим, а остальные развиты слабо, либо два компонента развиты высоко, а третий – низко, или же все три компонента ПОО имеют различную степень развития. Подобное отношение хотя и не обнаруживает внутренней целостности, все же достаточно продуктивно.

Из табл. 2 видно процентное распределение типов ПОО в общей выборке. Так, среди наших респондентов преобладают работники с пассивно-исполнительским и активно-положительным отношением к профессиональным обязанностям – 29,2 и 29,0% соответственно, в сумме они составляют 58,2%. Меньше работников с формальным и неполноценным типами отношения, их доля 41,8% (21,7 и 20,1% соответственно). Подобное распределение типов ПОО подтверждает правомерность разработанной нами модели.

В процессе изучения индивидуально-психологических особенностей работников между разными типами были выявлены статистические различия. Их значимость оценивалась с помощью t-критерия Стьюдента для независимых выборок. Критерием достоверности различий было выбрано значение  $p < 0,05$ .

Из табл. 3 следует, что работники с разными типами профессионально ответственного отношения имеют ряд индивидуально-психологических особенностей. Те из них, кто проявляет в работе пассивно-исполнительский и активно-положительный типы отношения, отличаются более высокой добросовестностью, дружелюбием и экстраверсией. Работники с формальным и неполноценным типами отношения, напротив, обладают повышенной общительностью, дружелюбием, у них отмечены признаки некоторого снижения эмоциональной устойчивости. Соответственно, полученные данные указывают на связь индивидуально-психологических факторов и профессионально ответственного отношения.

Т а б л и ц а 3

**Индивидуально-психологические особенности работников  
с разными типами ПОО**

| Типы профессионально<br>ответственного отношения | Средние значения показателей<br>индивидуально-психологических особенностей |                   |                          |                 |                            |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|----------------------------|
|                                                  | Нейро-<br>тизм                                                             | Экстра-<br>версия | Откры-<br>тость<br>опыту | Друже-<br>любие | Добросо-<br>вест-<br>ность |
| Формальное                                       | 31,9*                                                                      | 41,3              | 37,2                     | 42,8            | 42,8*                      |
| Пассивно-исполнительское                         | 24,7                                                                       | 42,6*             | 35,6*                    | 44,1*           | 44,4                       |
| Активно-положительное                            | 22,0*                                                                      | 38,4*             | 39,8*                    | 42,9            | 46,9*                      |
| Неполноценное                                    | 32,9                                                                       | 39,4              | 38,4                     | 39,1*           | 42,9                       |

*Примечание.* Звездочкой отмечены значимые различия в средних значениях.

Поиск ответов на вопросы о том, как реализуется профессионально ответственное отношение в поведении работников, каким образом сказывается на успешности деятельности в целом, потребовал продолжить исследование. С целью определения ведущих критериев профессионального поведения работников нами был использован метод факторного анализа, которому подверглись данные анкетирования. В результате получено 4-факторное решение, описывающее 70% случаев (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

**Факторная структура профессионального поведения работников**

| Значимые переменные,<br>вошедшие в факторное решение             | Факторы |       |        |        |
|------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|--------|
|                                                                  | Ф1      | Ф2    | Ф3     | Ф4     |
| При получении задания уточняет детали                            | 0,26    | 0,16  | 0,95*  | -0,03  |
| Выполняет работу в срок                                          | 0,74*   | 0,07  | 0,43   | -0,10  |
| Выполняет работу в соответствии с требованиями инструкции        | 0,78*   | 0,16  | 0,05   | -0,02  |
| Если не понял задания, не стесняется в этом признаться           | 0,26    | 0,40  | 0,95*  | 0,06   |
| Если допустил ошибку, своевременно сообщает об этом руководителю | -0,01   | 0,81* | 0,19   | 0,03   |
| При неполадках оборудования предлагает свой выход                | 0,11    | 0,82* | 0,39   | 0,20   |
| В случае необходимости согласен на сверхурочную работу           | 0,15    | 0,85* | -0,11  | 0,31   |
| Допускает прогулы                                                | -0,49   | -0,25 | 0,07   | -0,91* |
| Устраивает незапланированные «перекуры»                          | -0,89*  | 0,64  | -0,87* | 0,33   |
| Отказывается от физической работы                                | -0,83*  | 0,13  | 0,38   | 0,15   |
| Выполняет работу до конца                                        | 0,65    | 0,81* | 0,12   | 0,37   |
| При получении задания сосредоточен и внимателен                  | 0,65    | 0,54  | 0,23   | 0,85*  |
| Работник надежный, на него можно положиться                      | 0,72*   | 0,24  | 0,10   | 0,36   |
| В рабочее время отвлекается на посторонние дела                  | -0,79*  | 0,08  | 0,09   | 0,17   |

*Примечание.* Звездочкой отмечены значимые переменные, вошедшие в фактор.

Названия факторов были выбраны на основе интеграции показателей, вошедших в них со значимыми весами (см. табл. 4). Первый фактор был интерпретирован как «соблюдение административного регламента», второй – «трудовая инициатива», третий фактор получил название «направленность на повышение качества труда», четвертый – «саморегуляция профессионального поведения».

На основе сведений об успешности труда (были получены достоверные сведения о 55 респондентах) работники были распределены по трем группам. В первую вошли 12 человек, которые «отвечают профессиональным требованиям с отличием», во вторую – 14 работников, кто, по мнению экспертов, «в целом соответствует предъявляемым требованиям». Третью группу составили 29 человек, которые «соответствуют требованиям работы с оценкой “удовлетворительно”». Затем при помощи однофакторного дисперсионного анализа изучались межгрупповые различия по каждому из трех компонентов отношения и по ведущим критериям профессионального поведения.

В результате было установлено, что работники трех выделенных групп успешности имеют различия в своем отношении к профессиональным обязанностям. Так, у «наиболее успешных» на первый план выходит поведенческий компонент ответственного отношения, отражающий готовность к действиям, сформированность соответствующих трудовых навыков. У «успешных» над остальными преобладает когнитивный компонент отношения, характеризующий информированность работников в отношении их обязанностей. «Менее успешным» свойственны более низкие показатели одновременно по всем трем компонентам отношения.

Что касается специфики профессионального поведения работников выделенных групп, то у «наиболее успешных» на первом месте выделен показатель «соблюдение административного регламента», затем следуют (в порядке убывания): «саморегуляция профессионального поведения», «направленность на повышение качества труда» и «трудовая инициатива». Профессиональное поведение «успешных» работников характеризуется более высокими значениями показателей «саморегуляции профессионального поведения» и «трудовой инициативы», менее выраженными факторами «соблюдение административного регламента» и «направленность на повышение качества труда». Профессиональное поведение «менее успешных» отличается от остальных более низкой выраженностью значений всех показателей профессионального поведения.

Обобщив эти результаты, можно отметить, что профессиональной успешности работников одновременно содействуют зрелое, положительное и готовое к практической реализации профессионально ответственное отношение, а также устойчивые навыки профессионального поведения, включающие строгое соблюдение административного

регламента, направленность на повышение качества труда, инициативность и саморегуляцию.

Определение роли организационно-экономических условий в реализации профессионально ответственного отношения, кроме теоретического анализа, требовало выяснения того, насколько существенно их значение для работающих. Поиск ответа обозначил необходимость определения различий между работниками двух цехов по значимости для них параметров организационно-экономических условий, в которых они работают. С этой целью данные анкетирования подверглись сравнительному анализу с использованием t-критерия Стьюдента для независимых выборок (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

**Средние значения показателей значимости  
организационно-экономических условий в двух группах работников**

| Показатели ОЭУ                                                                                                                        | Социально ориентированные | Материальные |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------|
| Коллективная ответственность за работу                                                                                                | 2,94                      | 3,20*        |
| Жесткие санкции за невыполнение требований трудовой и технологической дисциплины (материальное взыскание, угроза увольнения с работы) | 2,97                      | 3,88*        |
| Мягкий контроль трудовой и технологической дисциплины (эпизодический, «время от времени»)                                             | 3,06                      | 2,96         |
| Жесткий контроль трудовой и технологической дисциплины (постоянный)                                                                   | 3,09                      | 3,78*        |
| Моральное стимулирование за внеплановую и сверхурочную работу (объявление благодарности, награда почетными грамотами)                 | 3,13                      | 3,15         |
| Требование выполнять не только свою работу (по инструкции), но и работу другого                                                       | 3,18                      | 3,63*        |
| Мягкие санкции за невыполнение требований трудовой и технологической дисциплины (выговор, отказ в предоставлении отгулов)             | 3,25                      | 3,87*        |
| Напряженность труда (интенсивность)                                                                                                   | 3,29                      | 3,72*        |
| Персональная ответственность за конкретный участок работы                                                                             | 3,44                      | 3,76*        |
| Самостоятельное устранение технологических неполадок с целью сокращения простоя оборудования                                          | 3,47                      | 3,87*        |
| Вознаграждение за труд в форме социальных гарантий (льгот)                                                                            | 3,55*                     | 3,09         |
| Материальная (денежная) форма вознаграждения за труд                                                                                  | 3,65                      | 4,07*        |
| Материальное стимулирование за внеплановую и сверхурочную работу                                                                      | 3,87                      | 4,30*        |
| Параметры внутригрупповых межличностных отношений (сработанность, совместимость, сплоченность)                                        | 3,95*                     | 3,58         |

*Примечание.* Звездочкой выделены различия на уровне значимости  $p < 0,05$ .

Из данных табл. 5 можно увидеть, что в «материальных» организационно-экономических условиях наиболее значимым для работников является материальное стимулирование, начисление заработной платы по результату индивидуального труда, наличие действующей системы жестких материальных санкций за нарушения трудовой и технологической дисциплины.

В «социально ориентированных» условиях, напротив, наиболее важным является предоставление работающим социальных гарантий (льгот), комфортность рабочей обстановки за счет отсутствия жестких санкций за дисциплинарные проступки, умеренная интенсивность труда, благоприятные межличностные отношения.

Таким образом, объективно наблюдаемые различия организационно-экономических условий двух цехов предприятия адекватным образом отражаются на субъективном уровне, представлены в восприятии и оценках работников.

В процессе изучения организационно-экономических условий как фактора реализации профессионально ответственного отношения нам было важно выяснить, есть ли специфика отношения работников к своим обязанностям в зависимости от указанных условий? Был проведен анализ распределений типов ПОО в разных организационно-экономических условиях. Результаты сравнения процентной выраженности по критерию  $\chi^2$  показаны в табл. 6.

Т а б л и ц а 6

**Процентное распределение типов ПОО в разных ОЭУ**

| Организационно-экономические условия | Типы ПОО   |                          |                       |               |
|--------------------------------------|------------|--------------------------|-----------------------|---------------|
|                                      | Формальное | Пассивно-исполнительское | Активно-положительное | Неполноценное |
| «Социально ориентированные»          | 16,0       | 44,0*                    | 18,0                  | 22,0          |
| «Материальные»                       | 27,3       | 14,5                     | 40,0*                 | 18,2          |

*Примечание.* Звездочкой выделены достоверные различия в процентном распределении при  $p < 0,02$ .

В «материальных» организационно-экономических условиях больше всего проявляется «активно-положительное» отношение работников (40,0% выборки), затем следует «формальное» (27,3%), далее – «неполноценное» (18,2%) и «пассивно-исполнительское» (14,6%).

В «социально ориентированных» условиях чаще всего встречается «пассивно-исполнительское» отношение (44,0% выборки), затем «неполноценное» (22,0%), «активно-положительное» и «формальное» (18,0 и 16,0% соответственно).

Из полученных результатов видно, что в «материальных» организационно-экономических условиях преобладают работники с «активно-положительным» типом профессионально ответственного отноше-

ния, тогда как в «социально ориентированных» условиях работающими в большинстве своем реализуется «пассивно-исполнительское» отношение. Данный факт мы объясняем разным значением для работников параметров организационно-экономических условий, которые выступают регуляторами их отношения к профессиональным обязанностям.

Таким образом, на фоне благоприятствующих успешной деятельности индивидуально-психологических особенностей (добросовестность и дружелюбие) проявлению подлинно ответственного отношения к деятельности способствуют значимые для работников организационно-экономические условия труда, причем большим регулирующим воздействием обладают те, которые сочетают в себе материальные методы стимулирования со строгим контролем дисциплины.

### **Выводы:**

1. В результате проведенного исследования получило развитие понятие профессионально ответственного отношения как уровневого явления, имеющее трехкомпонентную структуру, включающую когнитивную, аффективную и поведенческую составляющие; разработан концептуальный подход к его изучению с позиций психологической теории отношений; построена типология профессионально ответственного отношения, в ее основе лежат два критерия: уровень выраженности и степень согласованности (гармоничности) компонентов психологического отношения.

2. Выделены четыре типа профессионально ответственного отношения: формальное, пассивно-исполнительское, активно-положительное и неполноценное. Их представители с разной мерой ответственности относятся к своим обязанностям, демонстрируют различные успешность труда и профессиональное поведение, обладают определенными индивидуально-психологическими особенностями.

3. Показана значительная роль организационно-экономических условий как фактора, влияющего на профессионально ответственное отношение. Сила воздействия этих условий на отношение работающих к своим обязанностям определяется субъективной значимостью их параметров.

### **Литература**

1. Абульханова-Славская К.А., Гордиенко Е.В. Представления личности об отношении к ней значимых других // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 5. С. 38–47.
2. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М. : Наука, 1978. 310 с.
3. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982.
4. Позняков В.П., Груздева Е.А. Социально-психологические факторы ответственного отношения предпринимателей к другим участникам делового взаимодействия // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 3. С. 226–235.
5. Диментий Л.И. Типология ответственности и личностные условия ее реализации : дис. ... канд. психол. наук. М., 1990.



6. *Прядеин В.П.* Ответственность как системное качество личности : учеб. пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. Екатеринбург, 2001.
7. *Бодров В.А., Луценко А.Г.* Профессиональная ответственность как психологическая категория субъекта деятельности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М. : Ин-т психологии АН СССР, 1991. С. 157–167.
8. *Муздыбаев К.* Психология ответственности. Л., 1983.
9. *Мясищев В.Н.* Психология отношений. Москва ; Воронеж, 1995. С. 153.
10. *Муконина М.В.* Типы профессионально ответственного отношения работников опасного производства в разных организационно-экономических условиях : дис. ... канд. психол. наук. М., 2002, 191 с.
11. *Журавлев А.Л.* Развитие концепции совместной деятельности в современной отечественной психологии // Совместная деятельность: методы исследования и управления. М., 1992.
12. *Филинкова Е.Б., Позняков В.П.* Программа исследования удовлетворенности предпринимательской деятельностью // Современные проблемы психологии управления. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 144–166.
13. *Синягин Ю.В.* Способ выявления оценочных суждений членов группы // Вопросы психологии. 1985. № 6. С. 139–145.
14. *Ядов В.А.* Диспозиционная концепция личности // Социальная психология. Л. : Изд-во ЛГУ, 1979. С. 106–120.
15. *Дип С.* Межличностные отношения в управлении : реферативное изложение глав из книги. М., 1978. С. 84–93.

**МУКОНИНА Марина Викторовна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной и этнической психологии АНО ВПО «Московский гуманитарный университет» (г. Москва).

E-mail: pallados@mail.ru

#### **THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC REGULATORS OF THE PROFESSIONALLY RESPONSIBLE ATTITUDE: THE METHODOLOGY AND THE RESULTS OF THE STUDY**

**Mukonina Marina V.** Moscow University for the Humanities (Moscow, Russian Federation). E-mail: pallados@mail.ru

**Keywords:** responsibility of the individual; professionally responsible attitude; structure, levels of development and types of professionally responsible attitude; organizational and economic conditions; individual psychological characteristics; characteristics of professional conduct; successful activity.

#### **Abstract**

The analytical review of the study directions of responsibility is presented, the key ideas of the psychological theory of relations are given. The approach to the study of professionally responsible attitude in different organizational and economic conditions, which is defined in varying degrees as realized, emotionally evaluative and characterized by varying degrees of behavioral readiness attitude of the person to performance of his professional duties; has the level structure (basic, medium, high levels), includes three components: cognitive, affective and behavioral. The typology of relations is developed. There was conducted the empirical study which aim was to identify different types of professionally responsible attitude of employees working in different organizational and economic hazardous conditions (material and socially-oriented). The objectives of the study are focused on

studying the individual psychological characteristics, characteristics of professional conduct and success of the activities of employees with different types of responsible attitude. The study identified four types of professionally responsible attitude: "formal", "passive-performing", "active-positive" and "defective", the specificity of their distribution in the sample is showed. During the study the individual psychological characteristics, it was found that the employees who realize the "passive-performing" and "active-positive" types of relationships are characterized with work ethics, friendliness and extraversion. Four generic groups of factors that characterize the professional conduct of employees are identified: "the compliance with the administrative rules", "labor initiative", "focus on improving of the work quality", "self-regulation of professional conduct". The expert assessment method provided data on the success of the activities of employees. Their analysis showed that the "most successful" ones are focused on the behavioral component of responsible attitude reflecting the willingness to actions, the maturity of the appropriate labor skills. The "successful" ones dominate over the rest in the cognitive component of attitude that characterizes the information awareness of employees in respect of their duties. "Less successful" ones are characterized by lower indicators of all the three components of the relationship. The specificity of the distribution of professionally responsible attitude in different organizational and economic conditions that depends on the personal significance of their parameters for the employees is showed. Thus, in the "material" organizational and economic conditions the employees with the "active-positive" type of professionally responsible attitude prevail, whereas in the "socially-oriented" operating conditions the "passive-performing" attitude is mainly implemented. This result showed that the combination of significant material rewards for employees with strict labor discipline, in general, contributes to their more responsible attitude to the responsibilities.

## References

1. Abul'khanova-Slavskaya K.A., Gordienko E.V. Predstavleniya lichnosti ob otnoshenii k ney znachimyykh drugikh [Ideas of the individual of the attitudes to him/her of the significant others]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 2001, vol. 22, no. 5, pp. 38-47.
2. Bobneva M.I. Sotsial'nye normy i regulyatsiya povedeniya [Social norms and behavior regulation]. Moscow: Nauka Publ., 1978. 310 p.
3. Petrovskiy A.V. *Lichnost'. Deyatel'nost'. Kollektiv* [Personality. Activity. Collective]. Moscow: Politicheskaya literatura Publ., 1982. 253 p.
4. Poznyakov V.P., Gruzdeva E.A. The social and psychological factors of entrepreneurs' responsible attitude to other participants of business interaction. *Znanie. Ponimanie. Umenie – Knowledge. Understanding. Skill*, 2013, no. 3, pp. 226-235. (In Russian).
5. Dimentiy L.A. *Tipologiya otvetstvennosti i lichnostnye usloviya ee realizatsii*: dis. kand. psikh. nauk [Typology of personal responsibility and the conditions for its implementation. Psychology Cand. Diss.]. Moscow, 1990.
6. Pryadein V.P. *Otvetstvennost' kak sistemnoe kachestvo lichnosti* [Responsibility as a systemic quality of the individual]. Ekaterinburg, 2001.
7. Bodrov V.A., Lutsenko A.G. *Professional'naya otvetstvennost' kak psikhologicheskaya kategoriya sub"ekta deyatel'nosti* [Professional responsibility as a psychological category of the actor]. In: Bodrov V.A. (ed.) *Psikhologicheskie issledovaniya problemy formirovaniya lichnosti professionala* [Psychological studies of the problem of identity formation of a professional]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ., 1991, pp. 157-167.
8. Muzdybaev K. *Psikhologiya otvetstvennosti* [Psychology of responsibility]. Leningrad: Nauka Publ., 1983. 239 p.
9. Myasishchev V.N. *Psikhologiya otnosheniy* [Psychology of relations]. Moscow; Voronezh, 1995, p. 153.

10. Mukonina M.V. *Tipy professional'no otvetstvennogo otnosheniya rabotnikov opasnogo proizvodstva v raznykh organizatsionno-ekonomicheskikh usloviyakh*: dis. kand. psikhol. nauk [Types of professionally responsible attitude of employees of hazardous production in different organizational and economic conditions. Psychology Cand. Diss.]. Moscow, 2002. 191 p.
11. Zhuravlev A.L. *Razvitie kontseptsii sovmestnoy deyatel'nosti v sovremennoy otechestvennoy psikhologii* [Development of the concept of joint activities in the modern national psychology]. In: *Sovmestnaya deyatel'nost': metody issledovaniya i upravleniya* [Joint activities: research methods and management]. Moscow, 1992.
12. Filinkova E.B., Poznyakov in V.P. *Programma issledovaniya udovletvorennosti predprinimatel'skoy deyatel'nost'yu* [Program for investigation of entrepreneurship satisfaction]. In: *Sovremennye problemy psikhologii upravleniya* [Modern problems of management psychology]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ., 2002, pp. 144-166.
13. Sinyagin Yu.V. *Sposob vyyavleniya otsenochnykh suzhdeniy chlenov gruppy* [A method to detect the value of group members' judgments]. *Voprosy psikhologii*, 1985, no. 6, pp. 139-145.
14. Yadov V.A. *Dispozitsionnaya kontseptsiya lichnosti* [Dispositional conception of the personality]. In: *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Leningrad: Leningrad State University Publ., 1979, pp. 106-120.
15. Dip S. *Mezhlichnostnye otnosheniya v upravlenii* [Interpersonal relations in management]. Moscow, 1978, pp. 84-93.