

Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2018, №6, Том 6 / 2018, No 6, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-6-2018.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/122PSMN618.pdf>

Статья поступила в редакцию 12.12.2018; опубликована 08.02.2019

Ссылка для цитирования этой статьи:

Попов А.И. Факторы, влияющие на социальные установки кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/122PSMN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Popov A.I. (2018). Factors affecting the social attitudes of candidates entering the service under the contract in the power structures. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(6). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/122PSMN618.pdf> (in Russian)

УДК 159.9

Попов Алексей Иванович

ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия

Адъюнкт

E-mail: Popov.sbor.84@Yandex.ru

Факторы, влияющие на социальные установки кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры

Аннотация. В статье рассматриваются результаты проведенного констатирующего эксперимента социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры. Раскрывается понятие социальная установка. В ходе исследования использовались: методика Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах», «Оценка доминирующих мотивов профессиональной деятельности», «Изучение ценностных ориентаций Шварца», «Пятифакторный личностный опросник» и «Ориентировочная анкета». В исследовании приняли участие 200 кандидатов на службу по контракту в возрасте от 19 до 38 лет. Полученные первичные результаты изучения кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые ведомства, свидетельствуют, что, наиболее приемлемым для них является универсализм, направленность на задачу, хорошие отношения с коллегами, выполнение интересной и значимой работы, счастливая семейная жизнь, самообладание, упорство, организованность. В меньшей мере рассматривается достижение социального статуса (власть), направленность на взаимодействие, получение материальной выгоды, интересная работа, спокойное отношение к жизни. Проведенный автором корреляционный анализ, позволил выявить положительные связи по шкале добросовестность, которая коррелирует со шкалами всех методик, и соответственно отрицательную связь добросовестности с получение чувственного удовольствия (гедонизм). Автором выявлены ряд факторов: «благополучие» который охватывает сферу материального благополучия, как для себя, так и других, «практичность» затрагивает сферы самообладания, упорство, организованность, дисциплинированность, ответственность, направленность на задачу. Менее значимый фактор «готовности к сотрудничеству». Все это необходимо учитывать при работе сотрудникам отвечающих за первичное изучение кандидатов на службу по контракту.

Ключевые слова: исследование; универсализм; безопасность; традиции; настойчивость; мотивированность; доверчивость; благосостояние; практичность; готовность к сотрудничеству

Проблема первичного психологического изучения кандидатов на службу по контракту в силовые структуры остается актуальной в связи нестабильностью в современном мире попытками проникновения граждан, у которых имеются намерения использовать статус государственного служащего в своих личных целях, а в некоторых случаях для создания негативного образа в лице населения. В связи с этим важная роль в отборе отводится специалистам психологам, отвечающим за первичное психологическое изучение кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры. Для выполнения этой задачи, специалисты должны владеть разнообразными методами, используемыми при изучении: анализ документов, биографический метод, опрос (беседа, анкетирование) и наблюдение [1].

Одним из критериев отбора выступают социальные установки как индикатор намерений, критериев и взглядов личности, и причин осуществления профессиональной деятельности в подразделениях силовых структур, что позволит грамотно в дальнейшем расставлять по имеющимся вакантным должностям кандидатов с учетом полученных сведений.

В психологической литературе понятие «социальная установка» рассматривается – как фиксированная в социальном опыте личности (группы) предрасположенность воспринимать и оценивать социально значимые объекты, а также готовность личности (группы) к определенным действиям, ориентированным на социально значимые объекты [2].

Социальная установка – устойчивая система взглядов и представлений, подготавливающая индивида к определенным действиям, которая может быть выражена в форме отрефлексированных суждений [3].

Вместе с тем, факторы, влияющие на социальные установки кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры, изучены недостаточно.

Цель исследования: на основе эмпирического исследования выявить факторы особенности социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту.

Методы исследования: методика Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах», «Оценка доминирующих мотивов профессиональной деятельности», «Изучение ценностных ориентаций Шварца», «Пятифакторный личностный опросник» и «Ориентировочная анкета».

Экспериментальная выборка. В исследовании приняли участие 200 кандидатов на службу по контракту в силовые структуры в возрасте от 19 до 38 лет.

Обработка результатов осуществлялась с помощью программы SPSS 22.0. Были проведены: проверка на нормальность распределения, сравнение результатов с применением t-критерия Стьюдента, корреляционный и факторный анализ [4].

Результаты исследования

Констатирующий эксперимент проводился в течение 9 месяцев на кандидатах, поступающих на службу по контракту в силовые структуры, и осуществлялся лично автором.

Используя в качестве метода исследования методику «Изучение ценностных ориентаций Шварца», которая предназначена для изучения мотивационной цели ценностных ориентаций и универсальности базовых человеческих ценностей [5].

Таблица 1
Средние значения по шкалам методики «Изучение ценностных ориентаций Шварца»

Ценности	Среднее значение	Ранг
Конформизм	10,85	5
Традиции	11,45	3
Доброта	10,51	6
Универсализм	17,30	1
Самостоятельность	9,64	7
Стимуляция	7,13	9
Гедонизм	7,22	8
Достижения	10,93	4
Власть	5,38	10
Безопасность	13,94	2

Затем все результаты по шкалам были переведены в среднее значение и разделены на три уровня: высокий (15 и более), средний (9-14) и низкий (8 и менее).

Из результатов, представленных в таблице 1 следует, что средние значения и ранги, выявленные у кандидатов на службу по контракту в силовые структуры по методике «Изучение ценностных ориентаций Шварца» наиболее выраженными ценностями у кандидатов на службу по контракту являются: «универсализм» (ср.зн. = 17,3); «безопасность» (ср.зн. = 13,94); «традиции» (ср.зн = 11,45), что соответствует высокому среднему уровню.

Наименее выражены: «власть» (ср.зн. = 5,38); «стимуляция» (ср.зн. = 7,13); «гедонизм» (ср.зн. = 7,22), что соответствует низкому среднему уровню.

Соответственно ведущими ценностями кандидатов поступающих на службу по контракту в силовые структуры являются универсализм – понимание, терпимость, защита благополучия всех людей, безопасность как для себя и для других людей, гармония, стабильность общества и взаимоотношений, традиции, т. е. уважение, принятие обычаев и идей, существующих в культуре и следование им. Менее значимыми для кандидатов являются ценности, связанные с получением удовольствий, достижение социального статуса (власть), стремление к новизне и глубоким переживаниям (стимуляция), наслаждение жизнью, получение чувственного удовольствия (гедонизм).

Далее представим результаты исследования профессионально важных аспектов направленности личности, влияющих на эффективность деятельности, полученные с помощью теста «Ориентировочная анкета» В. Смекайло и М. Кучера [6, 7]. Тест позволяет оценить тип профессиональной направленности личности: на решение деловых вопросов, на взаимодействие с другими людьми; на себя.

Таблица 2
Средние значения и ранги, выявленные у кандидатов по тесту «Ориентировочная анкета»

Показатели	Среднее значение	Ранг
Направленность на себя	29,89	2
Направленность на взаимодействие	24,00	3
Направленность на задачу	36,12	1

Согласно данным, представленным в таблице 2, среди изученных кандидатов на службу по контракту в силовые структуры преобладают направленность на задачу, что является для них основной целью. Ориентация на себя имеет второй ранг, что означает большую потребность во внимании к своей личности, чем к коллективу. Менее выражена направленность на взаимодействие, что указывает на отсутствие готовности к работе в команде, для выполнения общих задач.

Рассмотрим результаты, по методики «Оценка доминирующих мотивов профессиональной деятельности». В данной методике оцениваются такие мотивы профессиональной деятельности, как материальное вознаграждение (деньги), карьера, отношения с руководством, отношения с коллегами, признание (заслуг), достижения, ответственность и интересная работа.

Таблица 3

**Средние значения и ранги выявленные,
у кандидатов по методике «Оценки доминирующих мотивов»**

Показатели	Среднее значение	Ранг
Зарботная плата	14,62	7
Признание и похвала	14,14	8
Ответственность и самостоятельность	17,72	4
Отношение с руководителем	16,62	5
Карьера	15,08	6
Успех и самореализация	18,83	3
Интересная работа	20,31	2
Отношение с коллегами	22,67	1

Из результатов, представленных в таблице 3, ведущими мотивами кандидатов являются: «Отношения с коллегами» (ср.зн. = 22,67); «Интересная работа» (ср.зн. = 20,31); «Успех и самореализация» (ср.зн. = 18,83). Наименее выражены: «Признание и похвала» (ср. = 14,14); «Зарботная плата» (ср.зн. = 14,62); «Карьера» (ср.зн. = 15,08).

Следовательно, ведущими мотивами кандидатов при устройстве на службу по контракту являются построение хороших отношений с коллегами, выполнение интересной и значимой работы, которая приведет к успеху и самореализации. Не рассматриваются кандидатами в качестве приоритетных мотивов признание и похвала, получение материальной выгоды, зарботная плата, отсутствие желания стать руководителем (построение карьеры).

Далее рассмотрим результаты изучения степени неудовлетворенности текущей жизненной ситуацией кандидатов на службу по контракту, полученные по методике Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах», разработанную на основе методики «Ценностные ориентации» М. Рокича [8].

Таблица 4

**Средние значения и ранги выявленные,
у кандидатов по методике методики Е.Б. Фанталовой**

Показатели	Среднее значение	Ранг
Практические ценности	12,42	3
Аффилиативные ценности	12,68	1
Эргатические ценности	9,04	5
Гностические ценности	12,50	2
Рекреационные ценности	11,46	4

Как видно из таблицы ведущими ценностями кандидатов являются: «аффилиативные ценности» (ср.зн. = 12,68); – «Гностические ценности» (ср.зн. = 12,50). Наименее выражены: «эргатические ценности» (ср.зн. = 9,04).

Из полученных результатов следует, что наиболее приоритетными ценностями кандидатов являются аффилиативные, к которым относится любовь и счастливая семейная жизнь, и познавательные (гностические) – познание и творчество. Не считают значимыми ценности, связанные с активной жизнью и интересной работой.

В завершение рассмотрим результаты, полученные с помощью «Пятифакторного личностного опросника», который представлен 5 факторами: Эмоциональная стабильность

(нейротизм) – измеряет приспособленность, уравновешенность либо эмоциональную нестабильность человека. Экстраверсия – определяет направленность человека на внешний или внутренний мир. Открытость опыту – измеряет активный поиск нового опыта и признание его самостоятельной ценности. Добросердечность (согласие) – измеряет качество отношения человека к другим людям на всем континууме от сочувствия, социоцентризма до враждебности в мыслях, чувствах и действиях, эгоцентризма. Добросовестность (сознательность) – измеряет степень организованности, настойчивости и мотивированности индивида в целенаправленном поведении. Считается, что эти факторы составляют верхний иерархический уровень в структуре личности, тогда как на нижнем уровне иерархии насчитывают несколько десятков более частных характеристик [9].

Таблица 5

Средние значения по шкалам пятифакторного личностного опросника

	Среднее значение	Ранг
Нейротизм	8,48	5
Экстраверсия	37,98	2
Открытость опыту	25,28	4
Согласие	31,80	3
Добросовестность	39,16	1

У кандидатов на службу по контракту в силовые структуры наиболее выражены показатели по шкале «добросовестность», соответственно для них главным является самообладание, упорство, организованность, дисциплинированность, ответственность, надёжность, пунктуальность, как правило, такие люди эффективно справляются со своими обязанностями, ориентированы, в основном на карьеру. Менее выражены показатели по шкале «нейротизм», что указывает на спокойное отношение к жизни, значительную нервно-эмоциональную выносливость.

И так, полученные первичные результаты изучения кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые ведомства, свидетельствуют, что, наиболее приемлемым для них является универсализм, направленность на задачу, хороших отношений с коллегами, выполнение интересной и значимой работы, счастливая семейная жизнь, самообладание, упорство, организованность. В меньшей мере рассматривается достижение социального статуса (власть), направленность на взаимодействие, получение материальной выгоды, интересная работа, спокойное отношение к жизни.

Для выявления имеющейся тесноты связи между используемыми методиками был проведен корреляционный анализ.

Далее представим результаты проведенного корреляционного анализа методики «Пятифакторный опросник», с остальными используемые в работе. При сравнении с методикой «Ценностные ориентации» Ш. Шварца, в результате проверки выявлена значимая положительную связь по шкалам добросовестность и универсализм ($r = 0,791^{**}$) и шкалам экстраверсия и универсализм ($r = 0,791^{**}$) на уровне значимости $r \leq 0,01$. Это означает, что чем ниже показатели по шкале добросовестность и экстраверсия, тем выше показатели по шкале универсализм. Отрицательная связь по шкалам добросовестность и гедонизм ($r = -0,197^{**}$), показывает взаимосвязь: чем выше показатели по шкале добросовестность, тем ниже показатели по шкале гедонизм.

С «Ориентировочной анкетой», обнаружил следующие положительные связи: добросовестность и направленность на задачу ($r = 0,521^{**}$). То есть, чем ниже показатели по шкале добросовестность, тем выше показатели по шкале направленность на задачу. И отрицательная связь по шкале согласие и направленность на себя ($r = -0,242^{**}$), что означает:

чем выше показатели по шкале согласие, тем ниже показатели по шкале направленность на себя.

С методикой Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» выявлены только положительные связи: по шкале экстраверсия и аффилиативные ценности ($r = 0,198^{**}$), то есть, чем ниже показатели по шкале экстраверсия, тем выше показатели по шкале аффилиативные ценности.

Корреляционный анализ, проведенный с методикой «Оценки доминирующих мотивов профессиональной деятельности», позволил обнаружить положительную связь по шкале добросовестность и шкале отношение с руководителем ($r = 0,375^{**}$), то есть, чем ниже показатели по шкале добросовестность, тем выше показатели по шкале отношение с руководителем. Есть отрицательная связь по шкале экстраверсия и шкале карьера ($r = -0,197^{**}$), то есть, чем выше показатели по шкале экстраверсия, тем ниже показатели по шкале карьера.

Таким образом, проведенный корреляционный анализ, позволил выявить положительные связи по шкале добросовестность, которая коррелирует со шкалами всех методик, и соответственно отрицательную связь добросовестности с получение чувственного удовольствия (гедонизм).

На основе результатов корреляционного анализа был проведен факторный анализ, который используется при обработке больших массивов экспериментальных данных, его задачей является сокращение числа переменных на основе определения структуры взаимосвязей между переменными [10]. Анализ главных компонент, полученных методом выделения, позволил получить полную объясненную дисперсию факторов. В факторы социальных установок были включены 7 компонент, суммарный % – 75,80 (табл. 6).

Таблица 6

Результаты факторного анализа кандидатов на службу по контракту

Компонент	Объясненная совокупная дисперсия								
	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	9,348	26,708	26,708	9,348	26,708	26,708	7,397	21,136	21,136
2	6,901	19,717	46,425	6,901	19,717	46,425	6,531	18,659	39,795
3	3,491	9,973	56,399	3,491	9,973	56,399	3,554	10,155	49,949
4	2,641	7,547	63,946	2,641	7,547	63,946	3,337	9,534	59,483
5	1,802	5,149	69,095	1,802	5,149	69,095	2,508	7,166	66,649
6	1,192	3,406	72,501	1,192	3,406	72,501	1,961	5,603	72,253
7	1,155	3,300	75,801	1,155	3,300	75,801	1,242	3,549	75,801

Далее рассмотрим результаты факторного анализа по наиболее значимым факторам (по 2 компонентам).

Следовательно, первый фактор «благополучие» представлен шкалами «признание и похвала» ($r = 0.76$), «аффилиативные ценности» ($r = 0.71$), «зарплата» ($r = 0.58$), карьера ($r = 0.38$). Как видно из результатов по первому фактору «благополучие» важными среди социальных установок выявлены хорошее отношение к семье, материальная составляющая и карьерный рост.

Второй фактор «практичность» представлен шкалами «универсализм» ($r = 0.88$), «конформность» ($r = 0.87$), «безопасность» ($r = 0.86$), «добросовестность» ($r = 0.81$), «достижения» ($r = 0.77$), «экстраверсия» ($r = 0.74$), «направленность на задачу» ($r = 0.42$), «стимуляция» ($r = 0.41$), «согласие» ($r = 0.31$), «традиции» ($r = 0.24$). Второй фактор более

наполнен. Его можно охарактеризовать следующим образом: понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы, послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших, безопасность для себя и других людей, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. По выраженности кандидатам свойственны самообладание, упорство, организованность, дисциплинированность, ответственность, направленность на задачу, надежность. Характерны общительность, активность, некоторая импульсивность, ориентированность на людей, в большинстве случаев оптимистичность, направленность на задачу, доверчивость, мягкость, гибкость, терпеливость, уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность.

Менее выраженным оказался фактор «готовности к сотрудничеству». Он представлен шкалами «открытость опыту» ($r = 0.80$), «успех и самореализация» ($r = 0.32$), «согласие» ($r = 0.30$). Соответственно у кандидатов на службу по контракту недостаточно сформирована любознательность, креативность, необычность, установка на успех, гибкость, терпеливость.

Соответственно у кандидатов на службу по контракту в силовые структуры, недостаточно сформирована любознательность, креативность, необычность, установка на успех, гибкость, терпеливость.

Таким образом, проведенный констатирующий эксперимент по выявлению факторов социальных установок у кандидатов на службу по контракту выявил ряд факторов оказывающих влияние на социальные установки, и соответственно это необходимо учитывать при работе с ними в ходе устройства на службу по контракту.

Выводы

1. У кандидатов на службу по контракту под приоритетной системой ценностей понимаются понимание, терпимость, безопасность для себя и других людей, уважение, принятие обычаев и традиций. Значимой является направленность кандидатов на службу по контракту, прежде всего на задачу, выполнение которой будет являться для них основной целью.
2. Выявленные положительные взаимосвязи в ходе корреляционного анализа подтверждают организованность, настойчивость и мотивированность кандидатов в целенаправленном поведении, доверчивость общительность, взаимодействие широта (взглядов, интересов) интерес к внешним событиям.
3. Значимыми факторами социальных установок кандидатов на службу по контракту является «благополучие» который охватывает сферу материального благополучия, как для себя, так и других, «практичность» затрагивает сферы самообладания, упорство, организованность, дисциплинированность, ответственность, направленность на задачу. Менее значимый фактор «готовности к сотрудничеству».

ЛИТЕРАТУРА

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2013.
2. Грицанов А.А. Новейший философский словарь. Минск: Книжный Дом. 1999.
3. Большая психологическая энциклопедия. М.: Эксмо, А.Б. Альмуханова. 2007.
4. Ермолаев – Томин О.Ю. Математические методы в психологии. В 2 ч. Часть 1. Москва: Издательство Юрайт. 2018.
5. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: СПб.: Речь, 2004.
6. Психологические основы профориентации на педагогические профессии: Метод. рекомендации / Л.В. Попова, В.Я. Кисленко. – М.: Прометей, 1989.
7. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – СПб.: Питер, 2001.
8. Фанталова Е.Б. Ценностно-ориентированная система методик «Диагностика внутреннего конфликта» и возможности ее применения в сфере социальной работы. – М.: 1999.
9. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. – М.: Смысл, 1999.
10. Подопригова С.Я., Подопригова А.С. Краткий психологический словарь. Издание 2-е. Ростов н/Д.: Феникс, 2012.

Popov Alexey Ivanovich

Military university of the ministry of defence, Moscow, Russia
E-mail: Popov.sbor.84@Yandex.ru

Factors affecting the social attitudes of candidates entering the service under the contract in the power structures

Abstract. The article deals with the results of the ascertaining experiment of social attitudes of candidates entering the service under the contract in the power structures. The concept of social setting is revealed. In the course of the study. The following methods were used: "the method of The ratio of "value" and "accessibility" in various spheres of life", "assessment of the dominant motives of professional activity", "the Study of value orientations of Schwartz", "five-Factor personal questionnaire" and "Indicative questionnaire". The study involved 200 candidates for contract service between the ages of 19 and 38 years. And so the primary results of the study of candidates entering the service under the contract to the law enforcement agencies show that the most acceptable for them is universalism, focus on the task, good relations with colleagues, the performance of interesting and important work, happy family life, self-control, perseverance, organization. Less is considered the achievement of social status (power), focus on interaction, obtaining material benefits, interesting work, a relaxed attitude to life. The author's correlation analysis revealed positive connections on the scale of honesty, which correlates with the scales of all methods, and accordingly the negative relationship of honesty with receiving sensual pleasure (hedonism). The author identifies a number of factors: "well-being" which covers the sphere of material well-being, both for themselves and others, "practicality" affects the spheres of self-control, perseverance, organization, discipline, responsibility, focus on the task. A less significant factor is "willingness to cooperate". All this must be taken into account when working with the staff responsible for the initial examination of candidates for service under a contract to the security forces.

Keywords: research; universalism; security; tradition; perseverance; motivation; credulity; well-being; practicality; willingness to cooperate