

УДК 159.923

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ НА МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ)

Ю.А. Дадуева¹, М.Г. Юркова²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
6647074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Статья посвящена изучению влияния ценностных ориентаций на межличностные отношения.

Ключевые слова: ценностные ориентации; межличностные отношения; социально-психологические потребности индивида.

VALUE ORIENTATION IMPACT ON INTERPERSONAL RELATIONS IN STAFF (IN THE CASE OF PENAL SYSTEM EMPLOYEES)

J. Daduyeva, M. Yurkova

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074

The paper is devoted to the study of value orientations impact on interpersonal relationships.

Keywords: value orientations; interpersonal relationships; social and psychological needs of an individual

Трудовая деятельность сотрудников правоохранительных органов является по своей сути коллективной, что предопределяет возникновение в процессе ее реализации межличностных отношений между членами коллектива. В свою очередь межличностные отношения формируются под влиянием ценностных ориентаций каждого их участника, что делает необходимым изучение данного явления для эффективного руководства личным составом и выполнения поставленных перед ним задач. Ценностные ориентации – сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам. Ценностные ориентации, являясь одним из центральных личностных новообразований, выражают сознательное отношение человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его деятельности, во многом определяя и формируя межличностные отношения в коллективе.

Настоящее психологическое исследование осуществлялось на выборке отдела охраны исправительной колонии строго режима: 40 человек – 30 мужчин и 10 женщин.

Проведенные методики:

Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.

«Опросник межличностных отношений(Figo)» В. Шутца.

Тест «Ценностные ориентации Шварца».

Поскольку для деятельности охранника проблема контроля поведения очень важна, то мы выбрали критерий разделения выборки на группы с разным уровнем выраженности потребности в контроле. После разделения наши испытуемые образовали 5 групп, которые мы обработали в статистике и получили данные. Проанализировав результаты, получился следующий профиль (диаграмма), где мы видим, что у нас есть люди с высокими и с низкими показателями.

Данная методика является для нас центральной, потому что у неё есть два параметра, которые связаны с потребностями в контроле над поведением – это Се (Я контролирую) и Сw (меня контролируют). Таким образом, выборка разделилась на пять групп.

1 группа (7 человек), в которой обе потребности Се и Сw низкие. Это говорит о том, что потребность испытуемых в контроле над своим поведением и поведением других не выражена, они не хотят ни чтоб их контролировали, ни чтоб они контролировали.

Рассмотрим 2 группу (6 человек): Се – низкие показатели, Сw – средневысокие. Такой исход говорит нам о том, что контролировать кого-то и самим быть под контролем у них потребности не возникает, хотя трудовая деятельность охранников подразумевает контроль, причем непосредствен-

¹ Дадуева Юлия Александровна, студентка 5 курса кафедры психологии, e-mail: julik.111@yandex.ru

Daduyeva Julia, a fifth-year student of Psychology Department, e-mail: julik.111@yandex.ru

² Юркова Марина Григорьевна, кандидат психологических наук, доцент, e-mail: yurkova_m@mail.ru

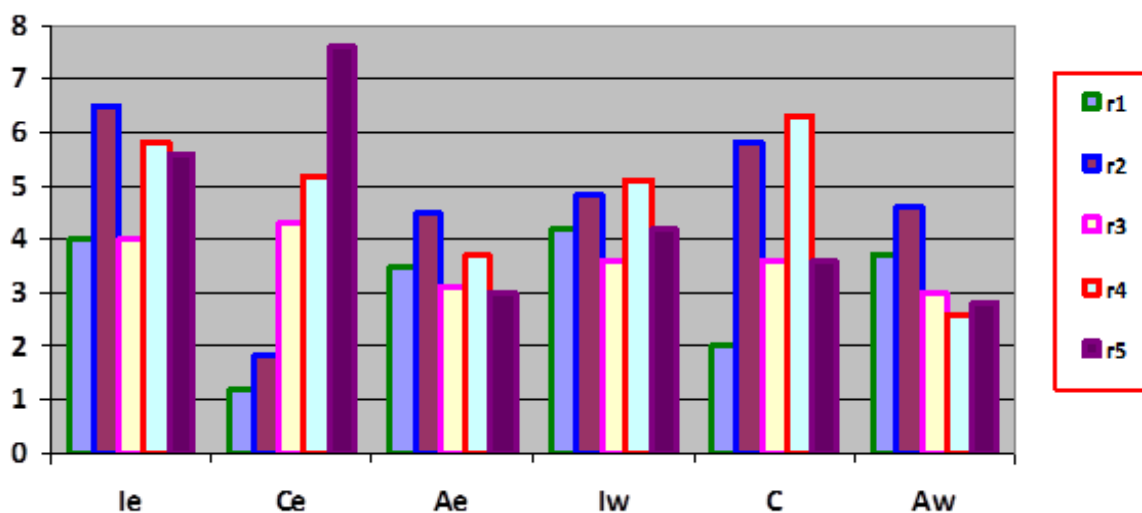
Yurkova Marina, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, e-mail: yurkova_m@mail.ru

ный, но, не смотря на это, испытуемые выдают низкие результаты по данному критерию, что может негативно повлиять на трудовую деятельность.

3 группа (6 человек): Се – средние показатели Sw – ниже среднего, из чего можно сделать вывод, что испытуемые нормально относятся к тому, чтобы их контролировали, и они сами не против осуществлять контроль. Испытуемые готовы брать на себя ответственность, проявлять самостоятельность.

Это положительное качество для трудовой деятельности наших сотрудников, поэтому очень важно уметь совмещать и то и другое.

4 группа (8 человек): Се – средние показатели, Sw – у испытуемых средневысокие результаты. Это говорит о том, что испытуемые не отказываются контролировать, но данная потребность, если можно так сказать, переменчива. Испытуемые проявляют желание контролировать окружающих, принимать решения в некоторых ситуациях. Для членов четвертой группы необходимо чувствовать себя компетентными. Здесь затрагивается область силы, влияния, авторитета. Но все таки данные, полученные по Sw выше Се, и это означает то, что испытуемые не возражают, чтобы их контролировали. Так как трудовая деятельность сотрудников связана с охраной сложного контингента, то контроль здесь крайне важен. Необходима собранность и умение принимать решения, чтобы выглядеть в глазах осужденных авторитетно. Но что касается того, чтобы руководили ими, здесь ситуация следующая: они не отказываются быть под контролем, сняв с себя всякую ответственность, но это, конечно, невозможно ввиду специфики трудовой деятельности.



Контроль вполне приемлем и приоритетен для 5 группы испытуемых (11). Это самая большая группа: Се – высокие показатели, Sw – ниже средних. Сотрудники пятой группы имеют большую потребность контролировать, и низкую потребность того, чтобы контролировали их. У испытуемых отмечено явное стремление контролировать и влиять на окружающих, брать в свои руки руководство и принятие решений за себя и других. Они стремятся к власти, хотят иметь авторитет в социуме и не принимают контроля над собой.

Получив данные результаты, мы применили критерий U-Манна-Уитни, – различий не было обнаружено. После того, как мы провели исследование по первому критерию и не обнаружили различий, мы ввели второй критерий разделения выборки на группы. Он связан также с методикой Шутца. Мы считали объем первых потребностей группы «е» следующим образом: «е»=Ie +Ce+ Ae и суммарный объем потребностей группы, который считался так: «w»=Iw+Cw+Aw. По результатам мы разделили их на три группы:

- 1 группа (объем 1 = объем 2);
- 2 группа (объем 1 > объем 2, на 2 и более);
- 3 группа (объем 1 < объем 2, на 2 и более).

Далее мы уже сравнивали эти группы, и с помощью описательной статистики (уже в разбитых нами группах) решили посмотреть, существуют ли различия.

Достаточно много различий было найдено, по методике Лири, практически по всем шкалам, а по методике Шварца первая часть выдала достаточно динамичный профиль, по второй части опросника – ровный профиль.

В результате исследования выделены различия по методике «Межличностных отношений Шутца» между группами разделенных по первому критерию *потребности в контроле*. Полученные данные позволяют сделать вывод, что контроль играет большую роль в трудовой деятельности охранников. По полученным результатам методики «Диагностика межличностных отношений Т. Лири», различия между группами были выявлены по второму критерию. Анализ ценностных ориентаций Шварца позволяет сказать о том, что часть испытуемых, нацеленных на успех, стремится занять высокий статус, а другая часть не готова к переменам и их устраивает данная ситуация.

Делая вывод по всем методикам, можно сказать, что стиль межличностных отношений зависит от ценностных ориентаций. Данное исследование представляется актуальным, так как сотрудники уголовно-исполнительной системы осуществляют трудовую деятельность в сложных, напряженных условиях, работая непосредственно с осужденными.

Нам было интересно исследовать то, как они ведут себя в межличностных отношениях в группе, какие ценности важны для них. Наше исследование было направлено на выявление ценностных ориентаций сотрудников.

Теоретический анализ влияния ценностных ориентаций на межличностные отношения показал, что существуют неоднозначные точки зрения на природу, закономерности и динамику межличностных отношений. Многие авторы сходятся в том, что имеется большое количество факторов, оказывающих влияние на межличностные отношения. В ключе проблемы межличностных отношений особое значение приобретает вопрос сплоченности и совместимости группы по общим интересам, так же важен эмоционально-психологический климат. Эти факторы тесно взаимосвязаны с характером межличностных отношений.

В нашем исследовании мы делали акцент на связи ценностных ориентаций и межличностных отношений. В ходе исследования мы выявили, что существуют различные ценностные ориентации, которые влияют на межличностное общение. Нами были выдвинуты 2 критерия, по которым мы разделили всех испытуемых, сначала на 5 групп затем на 3 группы. Различия проявились по всем методикам по 2 критерию, а по 1 критерию различий не было обнаружено (по методике «Диагностика межличностных отношений Т. Лири»).

Хотелось бы отметить, что методика Шутца была выбрана нами как главная, так как там есть критерий контроля, что непосредственно относится к трудовой деятельности наших испытуемых. Мы обнаружили, что существует группа, которая категорически не желает быть под контролем и группа, которая проявляет потребность в контроле, отказываясь от какой-либо самостоятельности. Также после проведения методики Шварца нам удалось выявить, что у разных групп свои ценности, которые влияют на межличностные отношения. Таким образом, выдвинутая нами гипотеза доказана; цели, поставленные в начале исследования, достигнуты; все задачи решены.

Библиографический список

1. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 191 с.
2. Ольшанский В.Б. Личность и социальные ценности. – М. : Просвещение, 1965. – 530 с.
3. Резников Е.Н. Межличностные отношения. Современная психология: справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. – М. : Инфра-М, 2000.