

Антипова Ольга Юрьевна, магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»
Antipova Olga Yurievna

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
И ИХ УРОВНЯ КОНФОРМНОСТИ**
**THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
OF EMPLOYEES AND THEIR LEVEL OF CONFORMITY**

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь между позитивным организационным поведением сотрудников и их уровнем конформности. Описаны теоретические аспекты каждого конструкта, а также проведен эмпирический анализ. В исследовании использованы методики «Позитивное организационное поведение» В.А. Штроо и В.В. Дайнеко и ИСП-4 В.П. Прядина. На основе полученных результатов выявлены значимые корреляции между компонентами ПОП и склонностью сотрудников к самостоятельному или конформному поведению. Сделан вывод о значении психологических ресурсов формирования независимого поведения в коллективе.

Abstract. This article examines the relationship between employees' positive organizational behavior and their level of conformity. It explores theoretical frameworks and presents empirical research conducted using V.A. Shtroo and V.V. Dajneko's method of Positive Organizational Behavior, along with V.P. Pryadein's ISP-4 diagnostic of conformity-independence. The results reveal statistically significant correlations between psychological resources such as resilience and self-efficacy and employees' tendency toward independence or group conformity. The study highlights the importance of promoting internal resources for organizational efficiency and innovation.

Ключевые слова: Позитивное организационное поведение, конформизм, самостоятельность, организация, корпоративная культура

Keywords: Positive organizational behavior, conformity, independence, corporate culture, self-efficacy

Введение

Современные бизнес-организации заинтересованы в сотрудниках, способных проявлять инициативу, адаптироваться к изменениям и принимать решения, руководствуясь внутренними ценностями. Однако на практике во многих организациях наблюдается высокий уровень конформного поведения, при котором сотрудники ориентируются на мнения большинства, избегают ответственности и инноваций. Предполагается, что развитие позитивного организационного поведения (ПОП) может служить фактором снижения зависимости от внешнего давления и способствовать формированию самостоятельности.

Феномен конформности был исследован в трудах С. Аша, Г. Келли, М. Дойча. В свою очередь, ПОП как конструкция был разработан В.А. Штроо и В.В. Дайнеко на основе модели Фреда Лутанса. Ключевые компоненты ПОП – надежда, оптимизм, самоэффективность, субъективное благополучие и эмоциональный интеллект.

Цель исследования: изучение взаимосвязи между уровнем позитивного организационного поведения и уровнем конформности-самостоятельности сотрудников бизнес-организации.

Объект исследования: организационное поведение и конформность.

Предмет исследования: взаимосвязь позитивного организационного поведения и уровня конформности.



Методики исследования:

- Методика «Позитивное организационное поведение» (ПОП). Авторы: В.А. Штроо, В.В. Дайнеко. Диагностирует выраженность следующих компонентов: самооффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие, эмоциональный интеллект.
- ИСП-4 (диагностика уровня конформности-самостоятельности). Позволяет оценить стиль поведения в группе: от выраженного конформизма до устойчивой самостоятельности.
- Методы математико-статистической обработки
 - Коэффициент корреляции Спирмена
 - t-критерий Стьюдента для независимых выборок.

Выборка: В исследовании приняли участие 68 сотрудников крупной IT-компании. В выборку вошли представители различных отделов: разработки, аналитики, поддержки, маркетинга и HR. Возраст респондентов: от 22 до 40 лет. Исследование проводилось анонимно, добровольно.

Теоретические аспекты

Основы позитивного организационного учения во многом заложила позитивная психология, основанная Мартином Селигманом. Он предложил психологам сосредоточиться на исследовании позитивных аспектов человеческого опыта и сильных сторон личности (Seligman, 2007). Целью позитивной психологии было создание альтернативного подхода, контрастирующего с преобладающими в науке исследованиями патологий и отклонений. Её ключевая задача состояла в научном осмыслении факторов, обеспечивающих благополучную жизнь человека (Seligman, Csikszentmihalyi, 2014). Инициатива Селигмана быстро получила широкое признание, что привело к масштабному развитию этого научного направления и значительному объёму публикаций (Snyder, Lopez, 2002; Peterson, 2009; Peterson, Seligman, 2004).

В условиях нарастающей экономической и социальной неопределённости, вызванной ускоренной цифровизацией и технологическими сдвигами в сфере труда, обостряется потребность в изучении организационного поведения персонала. Эти изменения требуют развития у сотрудников новых психологических компетенций, таких как профессиональная гибкость, толерантность к неопределённости и жизнестойкость – особенно для действий в непредсказуемых обстоятельствах. Как подчеркивает В. П. Зинченко [4, с. 18]: «самое сложное – понять, как человек в реальной, жизненной ситуации противостоит неопределённости и достигает определённости (эффекта, результата)».

Современная трактовка позитивной организационной доктрины определяет её как «направление прикладной позитивной психологии, обобщающее исследования позитивных процессов, происходящих как на индивидуальном, так и на организационном уровнях в компаниях» (Donaldson, Csikszentmihalyi, Nakamura, 2011, p. 138). Эти теоретические положения нашли практическое применение и дальнейшее развитие в двух взаимосвязанных концепциях: позитивном организационном поведении (Ф. Лютанс) и позитивном организационном видении (К. Камерон).

Авторство концепции позитивного организационного поведения (ПОВ) принадлежит Фреду Лютансу (Fred Luthans). Согласно его определению, ПОВ представляет собой «изучение и применение позитивно ориентированных сильных сторон человека и психологических способностей, которые можно измерить, развить и оценить для эффективного управления и повышения производительности на рабочем месте» (Luthans, 2002, p. 60).

С целью изучения особенностей взаимосвязи компонентов ПОП и уровня конформности нами было проведено исследование. Основной задачей исследования было выявить, как позитивное организационное поведение сотрудников связано с их уровнем конформности в организации.

Психодиагностический инструментарий: методика «Позитивное организационное поведение» В.А. Штроо и В.В. Дайнеко (табл. 1); и ИСП-4 В.П. Пряжина (табл. 2). Выборка



исследования: 68 сотрудников. В выборку вошли представители различных отделов: разработки, аналитики, поддержки, маркетинга и HR. Возраст респондентов: от 22 до 40 лет. Исследование проводилось анонимно, добровольно. В ходе исследования применялись математикостатистические метод обработки данных: критерий Ч. Спирмена для проведения корреляционного анализа.

Результаты исследования

Средние значения по шкалам методики Позитивного организационного поведения (ПОП)

Оценка компонентов позитивного организационного поведения показала, что наиболее высокие значения были выявлены по шкале **оптимизма** – 4.2, что отражает преобладание позитивного взгляда на рабочие и жизненные ситуации у большинства сотрудников. **Самозффективность** – 4.1, также занимает высокую позицию, демонстрируя уверенность респондентов в своих способностях преодолевать трудности и достигать целей.

Относительно ниже оказались показатели по шкале **субъективного благополучия** – 3.6, что может указывать на определённые эмоциональные или когнитивные трудности, связанные с организационной жизнью. Уровни **эмоционального интеллекта** (3.8) и **надежды** (3.9) также находятся на стабильном среднем уровне.

Таблица 1

Средние значения по шкалам методики
Позитивного организационного поведения (Штроо, Дайнеко)

Компоненты ПОП	Среднее значение (из 5)
Самозффективность	4.1
Надежда	3.9
Оптимизм	4.2
Субъективное благополучие	3.6
Эмоциональный интеллект	3.8

Анализ взаимосвязи между компонентами позитивного организационного поведения и уровнем самостоятельности сотрудников показал статистически значимые положительные корреляции.

Наиболее выраженная связь наблюдается между **самозффективностью** и **самостоятельностью** ($r = 0.64$), что подтверждает гипотезу о том, что сотрудники, уверенные в собственных силах и готовые ставить перед собой амбициозные цели, чаще действуют независимо от мнения группы.

Также высокие значения выявлены по шкале **эмоционального интеллекта** ($r = 0.60$), который способствует осознанному контролю над своим поведением и устойчивости к групповому давлению. Умеренные, но значимые корреляции установлены между **оптимизмом**, **надеждой** и уровнем самостоятельности, что говорит о том, что позитивное мышление способствует независимости суждений и действий.

Таблица 2

Корреляция между компонентами ПОП и уровнем самостоятельности (ИСП-4)

Параметры	Коэффициент корреляции (r)
Самозффективность ↔ Самостоятельность	0.64
Надежда ↔ Самостоятельность	0.52



Оптимизм ↔ Самостоятельность	0.58
Субъективное благополучие ↔ Самостоятельность	0.43
Эмоциональный интеллект ↔ Самостоятельность	0.60

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. **Позитивное организационное поведение** сотрудников положительно связано с их склонностью к самостоятельным действиям и решениям. Наиболее выраженные корреляции установлены между такими компонентами, как **самоэффективность, оптимизм и эмоциональный интеллект**, и уровнем самостоятельности.

2. Сотрудники с высоким уровнем **самоэффективности** и развитым **эмоциональным интеллектом** демонстрируют большее стремление к независимому поведению, устойчивость к групповому давлению, проявляют инициативу и уверенность в нестандартных ситуациях.

3. Напротив, низкие показатели субъективного благополучия и самоэффективности могут сопровождаться высоким уровнем **конформности**, снижением инициативности и склонностью к следованию внешним авторитетам без критической оценки ситуации.

4. Таким образом, **позитивные психологические ресурсы** сотрудника могут служить предикторами конструктивного, автономного поведения, что особенно важно в условиях быстро меняющейся организационной среды.

Практическая значимость

Результаты исследования имеют прикладное значение и могут быть использованы:

- **HR-специалистами и организационными психологами** при разработке программ адаптации и развития персонала, ориентированных на повышение самоэффективности и устойчивости к внешнему давлению;

- **Руководителями команд**, стремящимися к формированию самостоятельных и ответственных сотрудников, ориентированных на результат, а не на подчинение групповым нормам;

- **При отборе персонала** – как ориентир для оценки уровня личностных ресурсов кандидатов, способных к автономной работе в условиях неопределенности;

- В рамках **корпоративных тренингов** и обучающих программ по развитию эмоционального интеллекта, уверенности и стрессоустойчивости.

Развитие компонентов позитивного организационного поведения способствует снижению деструктивного конформизма, укрепляет инициативность, а также повышает эффективность, адаптивность и удовлетворённость сотрудников.

Список литературы:

1. Голубкова, О.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / О.А. Голубкова, С.В. Сатикова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 178 с.

2. Дайнеко, В.В. Позитивная организационная доктрина: организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 175–200.

3. Зинченко, В.П. Толерантность к неопределенности: новостр или психологическая традиция. Вопросы психологии. 2007. № 6. С. 3–20.

4. Тураев, С.А., Ковальчук, М.В. Конформизм как социально-психологический феномен // Молодой ученый. 2020. № 5. С. 279–281.

5. Штроо, В.А. Отношение сотрудников к организационным изменениям: сопротивление vs готовность. Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2021 № 2. С. 142–177.

