

дразделения исполнительно-распорядительного органа власти города Тюмени свидетельствуют о том, что готовность сотрудников вкладываться в работу в организации связана с их солидарностью в отношении к деятельности и организации. В частности, солидарность в позитивных оценках членства в организации отличает сотрудников, готовых вкладываться в работу, от неготовых. Таким образом, солидарность сотрудников в позитивном оценивании членства в организации благоприятствует их готовности вкладываться в работу больше и способствует сплоченности коллектива и эффективности деятельности организации.

---

1. *Токарева А. А., Баронене С. Г.* Методика исследования вовлеченности сотрудников университета // Университетское управление: практика и анализ. Т. 23. 2019. № 1–2. С. 11–32.

2. *Сидоренков А. В., Коваль Е. С., Мондрус А. Л.* Методики социально-психологического изучения малых групп в организации. Ростов н/Д : Изд-во Юж. федер. ун-та, 2012. 244 с.

**В. С. Царева**

*Уральский юридический институт МВД России,  
Екатеринбург*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА С ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ**

*Ключевые слова:* социометрический статус, индивидуально-психологические особенности, межличностные отношения

*Введение.* Межличностные взаимоотношения являются одним из факторов, которые обуславливают социально-психологический климат в служебном подразделении. В свою очередь, на характер и качество межличностных взаимоотношений оказывают значи-

мое влияние индивидуально-психологические особенности членов коллектива. В немалой степени они определяют удовлетворенность человека профессиональной деятельностью. В совокупности индивидуально-психологические особенности сотрудников полиции формируют общий эмоциональный фон в служебном коллективе, а, следовательно, влияют на уровень работоспособности каждого сотрудника и эффективность деятельности подразделения в целом.

*Материалы и методы.* С целью выявления взаимосвязей между статусом в системе межличностных отношений и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников полиции было проведено исследование, в котором использовались следующие методики: методика экспертной оценки социометрического статуса «Социометрия» М. И. Марьина [1, с. 19–31], «Индивидуально-типологический опросник» Л. Н. Собчик, «Личностный профиль» Г. Ю. Айзенка. Выборка исследования представлена 40 сотрудниками полиции.

*Результаты.* Отрицательный социометрический статус в эмоциональной и деловой сферах положительно коррелирует со шкалой лжи ( $p \leq 0,05$ ), а положительный социометрический статус и персональный индекс — отрицательно ( $p \leq 0,05$ ), что позволяет высказать предположение о влиянии степени искренности и честности на развитие межличностных отношений, которые выступают условиями эффективной коммуникации. Искренний человек располагает к себе людей, вызывает доверие и способствует появлению ощущения безопасности, поэтому таких людей чаще выбирают в качестве партнеров как в трудовой деятельности, так и в межличностном общении. Выявлена обратная зависимость между положительным социометрическим статусом в деловой сфере и уровнем ригидности личности ( $p \leq 0,05$ ), следовательно, чем выше уровень ригидности, тем ниже статус человека в коллективе. Это значит, что люди, обладающие консервативным мышлением, действующие по стандартным схемам и не обладающие достаточной приспособляемостью, тяжелее адаптируются в коллективе и получают меньше взаимных положительных оценок со стороны окружающих. Прямая зависимость обнаружена между отрицательным социометрическим статусом в эмоциональной сфере и интроверсией ( $p \leq 0,05$ ). Заметим, одна-

ко, что в трудовой деятельности интроверсия не всегда оказывает негативное влияние на характер взаимоотношений, это зависит от коллектива и специфики выполняемой деятельности. Выявлена обратная зависимость между показателем статуса в деловой сфере и тревожностью ( $p \leq 0,05$ ), агрессивностью ( $p \leq 0,05$ ). Это говорит о том, что люди с низким персональным индексом имеют более высокую склонность к агрессивности и тревожности, что выражается в проявлении негативных и нежелательных чувств и качеств, проецировании их вовне. Тревожность и агрессивность формируют эмоциональный фон, который препятствует социальным контактам. Члены коллектива по возможности избегают таких людей, так как взаимоотношения с ними истощают, а попытки сотрудничества могут не дать результатов. Можно предположить, что проявление тревожности и агрессивности у лиц, имеющих низкий персональный индекс, может усилиться из-за понимания ими своего положения в коллективе, в системе межличностных отношений. Выявлена прямая зависимость между отрицательным социометрическим статусом в эмоциональной сфере и нейротизмом ( $p \leq 0,05$ ). Сотрудников с выраженной эмоциональной неустойчивостью, тревожностью и беспокойством, судя по результатам исследования, не стремятся выбирать в качестве партнеров по общению.

*Заключение.* Социометрический статус определяется такими характеристиками личности, как интроверсия и экстраверсия, искренность, агрессивность, тревожность, ригидность. Все перечисленные особенности в той или иной мере находят отражение в том, насколько человек является в определенной группе предпочитаемым или отвергаемым. Полученные данные могут быть проанализированы и использованы в качестве инструмента для разработки рекомендаций по формированию и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

---

1. Социально-психологический климат в служебных коллективах : метод. пособие / под общей ред. М. И. Марьина, Е. А. Мешалкина. М. : ЦОКП МВД России, 2001. 312 с.