

**Организационная субкультура как фактор  
психологической безопасности  
сотрудников, выполняющих деятельность в  
экстремальных условиях**

Петров Владислав Евгеньевич

Доцент кафедры научных основ экстремальной психологии, кандидат психологических наук, доцент, [v.e.petrov@yandex.ru](mailto:v.e.petrov@yandex.ru), 8-977-996-47-92

**Субкультура поведения** – это набор общих ценностей, поведенческих норм и убеждений, которые разделяет профессиональная группа. Субкультура может отличаться от общей культуры организации и возникать в результате различных факторов, таких как профессиональные интересы, личностные характеристики, возраст, должностной статус, выслуга и т.п.

**Элементами** субкультуры являются: принятая система норм и ценностей; внутренние способы коммуникации (в т.ч. сленг, жаргон, лозунги, клички, стиль общения); система поощрений, наказаний и мотивации; уникальная философия; дресс-код, система традиций и ритуалов, церемоний, а также легенд и героев

## Экстремальная деятельность и субкультура:

В экстремальных условиях, под воздействием интенсивного профессионального стресса полицейская субкультура позволяет личному составу успешно адаптироваться в сложной обстановке, облегчает общение, образует корпоративность, лояльность и преданность профессии.

Экстремальность труда диктует необходимость ускоренной профессионализации личности, в том числе, через элементы субкультуры. В ряде зарубежных исследований подчеркивается актуальность полицейской субкультуры в системе функционирования межличностных отношений по типу «свой-чужой». Освоение всех элементов организационной субкультурной среды позиционируется как профессиональная идентичность сотрудников и успешность адаптации в коллективе.

## Поведение в служебных коллективах и субкультура:

Делается акцент на невозможности полностью контролировать поведение сотрудников в профессиональной среде.

Формируется присущий именно этой социальной группе (профессии, коллективу) стереотип или образец поведения. Во многом субкультура поведения направлена не только на внеслужебную деятельность, но и «вторгается» в сферу реализации служебных задач.

Сплочение, происходящее в процессе приобщения к субкультуре, общий язык (понимание при коммуникации) способствуют успешности выполнения групповых задач, например, при патрулировании общественных мест, задержании преступников. Совместное времяпрепровождение, досуг снимают психологическое напряжение, накапливаемое в процессе службы.

Рассматриваются вопросы девиантологии.

## *Личность и организационная субкультура:*

В результате пребывания индивида в состоянии интенсивного и длительного стрессового воздействия несколько меняется его система ценностей и мировоззрение. Эмпатия, сочувствие, понимание, толерантность как характеристики личности отходят на второй план не только во взаимодействии с гражданами, но и в общении с коллегами.

Через жизнестойкость и адаптационную устойчивость к стрессу включается распределение ресурсов личности и управление ими, самоорганизация, что, в конечном счете, определяет внутриорганизационную коммуникацию, оценку выгоды-ущерба от того или иного варианта поведения. У сотрудника укрепляется позиция индивидуализма.

## **Выводы по результатам теоретического анализа:**

1. Актуальными для зарубежных специалистов направлениями экстремальной психологии являются: изучение различных проблем взаимосвязи экстремальной деятельности и организационной субкультуры, оценка влияния экстремальности на субкультуру, личностные особенности и поведение сотрудников (в т.ч. девиации).
2. В зарубежных психологических исследованиях превалирует негативный подход к оценке модальности влияния экстремальной деятельности на организационную субкультуру и ее основные элементы. Акцент делается на неизбежности включения (привнесения) в субкультуру таких аспектов как императивные формы межличностного общения, возрастная дискриминация, харассмент, личностное дистанцирование, сплочение служебного коллектива на негативной основе, употребление алкоголя как протектора стресса. Отмечается, что продолжительность пребывания сотрудников в экстремальных условиях деятельности не имеет принципиального значения для организационной субкультуры в сравнении с выраженностью (силой) соответствующих стресс-факторов, а также с характером и особенностями труда.



## *Выводы по результатам теоретического анализа:*

3. Идеология зарубежной организационной субкультуры в сфере экстремальных профессий существенно отличается от отечественной, основанной на традиционных, до настоящего времени всё ещё сохранившихся, ценностно-смысловых отношениях как в межличностном общении, так и во внутриорганизационном взаимодействии (например, взаимная поддержка и выручка, товарищество, коллективные начала и т.п.). Однако феноменология субкультуры представителей экстремальных профессий обладает аналогичной внутренней структурой и имеет выраженную актуальность для психологической исследований как за рубежом, так и в России.



Цель эмпирического исследования — разработать  
психологическую типологию субкультуры поведения  
сотрудников силовых ведомств



В комплексном исследовании приняло участие **119 человек** (26 сотрудников ДПС ГИБДД, 35 военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в одной из частей, дислоцирующихся на территории Московского региона, 58 сотрудников организаций сферы торговли). Средний возраст респондентов составил 32,4 года, стаж работы в данном коллективе – 4,1 года (требование к участникам – минимальное значение данного показателя 1 год). Валидными признано 97 протоколов



Применялся следующий **исследовательский инструментарий**:

- опросник диагностики психотипа субкультуры поведения сотрудников (В.Е. Петров);
- методика «Оценка лояльности сотрудников» (Л. Терстоун);
- опросник «Определение уровня конфликтности индивида» (Д. М. Рамендик);
- методика «Диагностика мотивации одобрения» (Д. Марлоу и Д. Круан);
- опросник «Конформность-внушаемость» (С. Клаучек и В. В. Деларю);
- методика «ДАП-2»;
- методика «Исследование волевой саморегуляции» (А. В. Зверьков и Е. В. Эйдман)

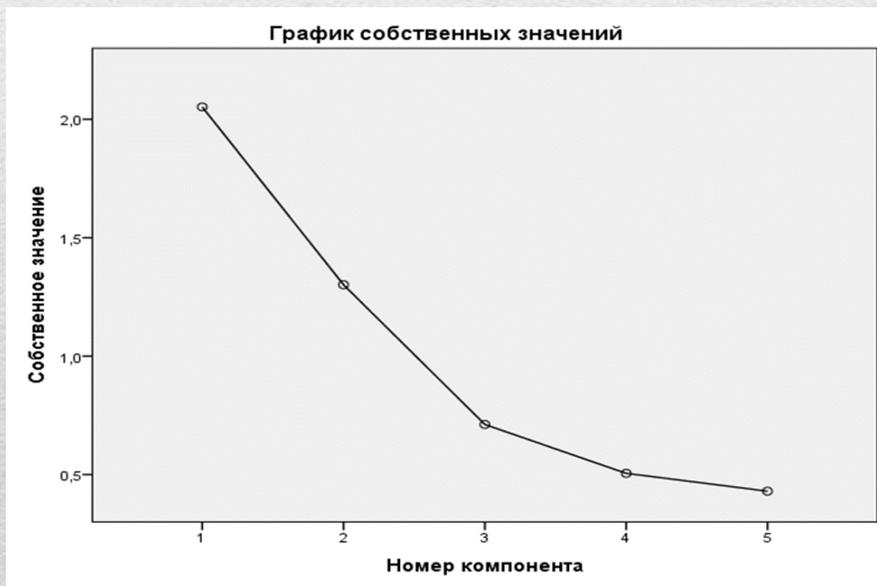


В результате корреляционного анализа данных обоснована значимость следующих **параметров личности** при изучении психотипа субкультуры поведения сотрудников:

- 1) лояльность к имеющейся организационной культуре;
- 2) противодействие установленному служебному порядку;
- 3) поиск сотрудником поддержки и одобрения;
- 4) социальный конформизм;
- 5) организационная девиантность

Факторный анализ данных (метод выделения факторов – метод главных компонент; метод вращения – варимакс):

Выделено **2 компонента**



Показатель	Компонент	
	1	2
П1	-0,780	0,241
П2	0,802	0,204
П3	0,232	0,773
П4	-0,111	0,796
П5	0,825	0,154

Таблица 1 – Психотипы субкультур поведения сотрудников

9	<b><u>7 тип</u></b> <b>«Противодействующие»</b>				<b><u>8 тип</u></b> <b>«Недовольные»</b>			<b><u>9 тип</u></b> <b>«Революционеры»</b>		
8										
7										
6	<b><u>4 тип</u></b> <b>«Индифферентные»</b>				<b><u>5 тип</u></b> <b>«Средние»</b>			<b><u>6 тип</u></b> <b>«Активные»</b>		
5										
4										
3	<b><u>1 тип</u></b> <b>«Пассивные»</b>				<b><u>2 тип</u></b> <b>«Спокойные»</b>			<b><u>3 тип</u></b> <b>«Лояльные»</b>		
2										
1										
станайн	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ

ЛОЯЛЬНОСТЬ

## **Выводы по результатам исследования:**

1. Двухкомпонентная модель в системе «Лояльность-Противодействие» позволяет выделить девять психологических типов субкультуры поведения сотрудников.
2. Психотип субкультуры поведения определяется следующими характеристиками: *1) лояльность к имеющейся организационной культуре; 2) противодействие установленному служебному порядку; 3) поиск сотрудником поддержки и одобрения; 4) социальный конформизм; 5) организационная девиантность.*
3. Учет психотипа субкультуры поведения позволяет оптимизировать управление служебными коллективами, индивидуализировать профилактическую работу с личным составом.

**Организационная субкультура как фактор  
психологической безопасности  
сотрудников, выполняющих деятельность в  
экстремальных условиях**

Петров Владислав Евгеньевич

Доцент кафедры научных основ экстремальной психологии, кандидат психологических наук, доцент, [v.e.petrov@yandex.ru](mailto:v.e.petrov@yandex.ru), 8-977-996-47-92