

Я. ДЕМИРЕЛЬ, Г.Ф. САДЫКОВА

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НА ГРАЖДАНСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

ДЕМИРЕЛЬ Явуз – профессор, декан факультета экономики и административных наук университета Кастамону (ydemirel@kastamonu.edu.tr); САДЫКОВА Гузель Фаридовна – доктор философии (PhD) в области менеджмента (бизнес-администрирования), и.о. доцента того же факультета (gfsadykova@gmail.com). Оба - Кастамону, Турция.

Аннотация. В статье анализируется влияние социальной поддержки на гражданское поведение, которая трактуется как совокупность социально-психологических вкладов индивидов, составляющих окружение конкретного индивида, в удовлетворение потребности в принадлежности к обществу или к организации и необходимости в самореализации. Социальная поддержка представлена действиями коллег, семьи и человека, имеющего особое значение для данного индивида. Гражданское поведение олицетворяет ролевое поведение индивида вне должностных инструкций; его добровольный вклад в развитие организации и отношений с коллегами вне формальной роли. В настоящем исследовании гражданское поведение измерено по отношению к коллегам и по отношению к организации. Показана положительная корреляция между социальной поддержкой и гражданским поведением, также позитивное влияние социальной поддержки на гражданское поведение.

Ключевые слова: социальная поддержка • гражданское поведение • социально-психологический баланс • конструктивность социальных взаимоотношений • организационная приверженность

DOI: 10.31857/S013216250000171-1

Современные тенденции трудовой деятельности обусловлены прежде всего интеллектуальным, творческим потенциалом, исполнительностью и активностью работников. Субъектность работника стала базисом для осмысления и изучения социально-психологической составляющей ее эффективности как симбиоза конструктивности социальных взаимоотношений внутри организации (социальной поддержки) и добровольных действий работников, направленных на достижение поставленных целей (гражданского поведения).

Социальная поддержка определяется как информация, вселяющая в индивида уверенность в том, что он небезразличен, его ценят, любят, а также что он включен в коммуникационные связи и взаимные обязательства [Cobb, 1976; Вассерман, Трифонова, 2012: 5]. Данная информация рождается, приумножается и перевоплощается в процессе социальных взаимодействий, формируя восприятие окружающей среды и реакции на агентов поддержки. Более полное определение социальной поддержки подразумевает эмоциональную, информационную и практическую помощь со стороны других людей (члены семьи, друзья, коллеги) [Nurullah, 2012: 173; Thoits, 2010: 46].

Социальная поддержка — результат социальных интеракций и их когнитивно-эмоциональной переработки [Метелина, 2012: 3]. Она может быть реализована в форме совета, зависимости от других, уверенности в себе, социального принятия, эмоциональной привязанности и взаимности [Foster, 2012: 39].

Гражданское поведение подразумевает действия сотрудников, не входящие в их должностные обязанности, за которые не предусмотрено материального вознаграждения, но которые направлены на благо организации, поддерживают ее психологическое и социальное функционирование и тем самым способствуют повышению ее эффективности [Гулевич, 2013: 79]. Активное участие сотрудников в жизни организации предполагает оказание помощи и поддержки коллегам, сопричастность с деятельностью трудового коллектива, осознание своих прав и обязанностей, ориентацию на ее интересы [Баринов, 2011: 11].

Наиболее распространенная классификация гражданского поведения - пятифакторная мо-

дель, предложенная Органом в 1988 году [Zhang, 2011: 9]. Она включает нижеследующие факторы гражданской активности: альтруизм (помощь коллегам); добросовестность (соблюдение норм организации, согласие с ее политикой и существующими процедурами); «спортивное» поведение - преодоление препятствий, которые встают на пути сотрудника; учтивость (вежливость и уважение по отношению к коллегам); гражданская добродетель (участие в общественных мероприятиях, идущих на благо организации) [Гулевич, 2013: 79].

Данная классификация гражданского поведения была распределена Вильямсом и Андерсоном (1991) на две группы: гражданское поведение по отношению к сотрудникам (альтруизм и учтивость) и по отношению к организации (добросовестность, «спортивное» поведение, гражданская добродетель). Социальная поддержка и гражданское поведение - взаимодополняющие компоненты внутриорганизационного социально-психологического баланса, обусловленного самоэффективностью сотрудников, их интересом и доверием к коллегам и организации в целом.

Генеральная совокупность, выборка и методы исследования. Генеральная совокупность исследования - персонал деревообрабатывающего предприятия «Кастамону Энтегре» г. Кастамону (Турция) в количестве 290 чел. Для определения выборки использован метод удобной выборки как разновидность нерепрезентативной выборки. Исследование проводилось в 2016 г. Были опрошены 235 респондентов, в т.ч. 210 – мужчин, 185 респондентов женаты или замужем. Наибольшее количество опрошенных респондентов – в возрасте 40 лет. Большинство имеют среднее специальное и высшее образование, средний рабочий стаж – 10 лет. 150 работают в отделе производства; 25 – в департаменте обслуживания; 23 занимают административные посты; 14 работают в отделе финансов и бухгалтерского учета; 23 – в подразделении дополнительных услуг.

Анкета состояла из трех структурных частей. Первая часть включала вопросы, выявляющие социально-демографические характеристики. Вторая часть образована на основе опросника социальной поддержки Фостера (2012), состоящего из характеристики поддержки коллег, поддержки семьи и поддержки человека, имеющего особое значение для данного индивида. Третья часть анкеты - опросник гражданского поведения, разработанный Ченом (2011). Он характеризует гражданское поведение как по отношению к коллегам, так и по отношению к организации.

Коэффициент альфа Кронбаха для 11-пунктного опросника социальной поддержки составил 0,895. Факторные нагрузки пунктов опросника социальной поддержки находились в пределах от 0,549 до 0,882. Мера адекватности выборки Кайзера–Мейера–Олкина (КМО) оказалась равна 0,841, значимость коэффициента сферичности Бартлетта ($p=,000$) указала на существенные корреляционные взаимосвязи. Три фактора социальной поддержки объясняют 71,21% общей дисперсии.

Коэффициент альфа Кронбаха для 15-пунктного опросника гражданского поведения был идентифицирован как 0,882. Факторные нагрузки утверждений опросника варьировались от 0,405 до 0,827. Показатель меры адекватности выборки Кайзера–Мейера–Олкина (КМО) составил 0,918, коэффициент сферичности Бартлетта ($p=,000$) был выявлен значимым. Два фактора гражданского поведения объясняют 54,53% общей дисперсии.

В табл. 1 приведена статистика факторов социальной поддержки и гражданского поведения. Данные указывают, что средние значения факторов варьируют в пределах от 3,63 до 4,03, где наиболее высокое значение имеет поддержка семьи. В ходе анализа были вычислены соотношения социально-демографических данных респондентов и применены методы факторного, корреляционного и регрессионного анализов.

Гипотезы исследования и их апробация. На основе анализа характеристик социальной поддержки и гражданства были выдвинуты следующие гипотезы: Н1: Между аспектами социальной поддержки и гражданского поведения существует положительная корреляция; Н2: Аспекты социальной поддержки имеют положительное влияние на гражданское поведение; Н3: Между социальной поддержкой и гражданским поведением в общем смысле имеется положительная взаимосвязь.

Таблица 1

Описательная статистика факторов исследования

Факторы	Средн. знач.	Станд. опл.	N
Гражданское поведение по отношению к коллегам	3,63	,785	235
Гражданское поведение по отношению к организации	3,77	,740	235
Поддержка семьи	4,03	,887	235
Поддержка коллег	3,78	,878	235
Поддержка человека, имеющего особое значение для индивида	3,63	1,028	235
Гражданское поведение в общем смысле	3,77	,740	235
Социальная поддержка в общем смысле	3,81	,780	235

Источник: расчеты авторов.

В табл. 2 показаны результаты корреляционного анализа взаимосвязи социальной поддержки на рабочем месте и гражданского поведения.

Эти данные фиксируют позитивную взаимосвязь между поддержкой семьи, поддержкой коллег, поддержкой человека, имеющего особое значение для индивида и гражданским поведением по отношению к коллегам при уровне значимости 0,01. Между социальной поддержкой и гражданским поведением в общем смысле установлена умеренная ($r=,567$) позитивная взаимосвязь. Таким образом, можно утверждать: при росте социальной поддержки увеличивается значимость и роль гражданского поведения.

Таблица 2

Взаимосвязь между социальной поддержкой и гражданским поведением

		Гражданское поведение по отношению к коллегам	Гражданское поведение по отношению к организации	Гражданское поведение в общем смысле
Поддержка семьи	r	,470**	,564**	
	p	,001	,001	
Поддержка коллег	r	,443**	,530**	
	p	,001	,001	
Поддержка человека, имеющ. особое значение для индивида	r	,271**	,351**	
	p	,001	,001	
Социальная поддержка в общем смысле	r			,567
	p			,001

Источник: расчеты авторов.

В табл. 3 представлены результаты регрессионного анализа влияния социальной поддержки и соответствующих факторов на гражданское поведение и интерпретирующие его факторы.

Данные табл. 3 свидетельствуют о значимости моделей. Согласно модели 1, поддержка семьи и коллег по работе позитивно влияет на гражданское поведение по отношению к организации; поддержка человека, имеющего особое значение для индивида, не влияет на гражданское поведение по отношению к организации. Модель 2 констатирует: поддержка семьи и коллег позитивно влияет на гражданское поведение по отношению к коллегам; поддержка человека, имеющего особое значение для индивида, негативно влияет на его гражданское поведение по отношению к коллегам.

Таблица 3

Влияние социальной поддержки на гражданское поведение

Модель 1:		Бета	T	P	R ²	F	P
«Зависимая» переменная - гражданское поведение по отношению к организации	Фиксированное значение	1,461	6,57	,001			
	Поддержка семьи	,362	5,02	,001			
	Поддержка коллег	,263	3,65	,001			
	Поддержка человека, имеющего особое значение для индивида	,052	,817	,414	,352	43,41	,001
Модель 2:		Бета	T	P	R ²	F	P
«Зависимая» переменная - гражданское поведение по отношению к коллегам	Фиксированное значение	1,711	7,545	,000			
	Поддержка семьи	,319	4,094	,000			
	Поддержка коллег	,242	3,106	,002			
	Поддержка человека, имеющего особое значение для индивида	-,013	-,186	,853	,244	26,11	,001

В табл. 4 представлены результаты гипотез исследования.

Таблица 4

Результаты гипотез исследования

Гипотезы	Результат гипотезы
H ₁ : Между аспектами социальной поддержки и гражданского поведения существует положительная корреляция.	Подтверждена.
H ₂ : Аспекты социальной поддержки имеют положительное влияние на аспекты гражданского поведения.	Частично подтверждена.
H ₃ : Между социальной поддержкой и гражданским поведением в общем смысле имеется положительная взаимосвязь.	Подтверждена.

Заключение. Результаты исследования выявили положительную корреляцию между социальной поддержкой и гражданским поведением. Социальная поддержка может считаться важной составляющей гражданского поведения, так как является ключевым условием конструктивных предложений, инициативной деятельности, добровольного выполнения обязанностей, облегчения адаптивности индивидуума к внутриорганизационным требованиям, повышения сопротивляемости к возможному негативному воздействию окружающей среды, тем самым благоприятствуя эффективному функционированию организации.

Итоги исследования указывают на позитивное влияние поддержки семьи и коллег по работе на гражданское поведение. Поддержка семьи и коллег способствует пробуждению и укреплению у сотрудника веры в то, что он обладает уникальными личностными особенностями, ценностями и социальными установками, одобряемыми в организации. В то же время было установлено: поддержка человека, имеющего особое значение для индивида, негативно влияет на гражданское поведение по отношению к коллегам. Единичная поддержка индивидуума подразумевает в большей степени персональную вложенность в его функционирование, добровольное растворение в деятельности объекта поддержки, что в одностороннем контексте может не содействовать отождествлению индивида с коллегами и активной ориентированности на эффективное функционирование трудового коллектива.

Сотрудники с повышенной активностью, направленной на благо организации начинают

рассматривать подобную активность как социально желательную и даже обязательную. Это способствует увеличению стабильности результата, достигнутого организацией, способности организации адаптироваться к меняющимся условиям, экономии ресурсов для достижения дополнительных целей [Гулевич, 2013: 80]. В этой связи важно разрабатывать осознанную стратегию развития концепции взаимопомощи и информативно-социальных интеракций членов организации в контексте реализации ее целей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Баринов Д.А. Организационно-гражданственное поведение сотрудников в управлении организацией. Канд. дисс... М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, Ф-т гос. упр., 2011.
- Вассерман Л.И., Трифонова Е.А. Социально-психологические факторы в формировании сферы здоровья личности // Обозрение психиатрии и медицинской психологии. 2012. №2. С. 3-8.
- Гулевич О.А. Гражданское поведение в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2013. №3. С. 78-96.
- Метелина А.А. Специфика социальных связей подростков и старших школьников в условиях кадетской школы-интерната // Психологическая наука и образование. 2012. №1. С. 1-10.
- Chen H. Work Ethic and Workplace Behavior: Essays on Direct and Moderated Relationships Across National Cultures: Doct. Diss... Texas: The University of Texas at Dallas, 2011.
- Cobb S. Social Support as a Moderator of Life Stress // Psychosomatic Medicine. 1976. Vol. 38: 300-314.
- Foster P.J. Leader-Member-Exchange and The Workplace Bully: Doct. Diss... Manhattan, Kansas: Kansas State University, 2012.
- Nurullah A.S. Received and Provided Social Support: A Review of Current Evidence and Future Directions // American Journal of Health Studies. 2012. No. 27(3). P. 173-188.
- Thoits P.A. Stress and Health: Major Findings and Policy Implications // Journal of Health and Social Behavior. 2010. No. 51 (Special Issue). P. 41-53.
- Williams, L.J., Anderson, S.E. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and Inrole Behavior // Journal of Management. 1991. No. 17. P. 601-617.
- Zhang D. Organizational Citizenship Behavior. PSYCH761 White Paper (OCB), 4629332, 2011.

Статья поступила: 07.12.17. Принята к публикации: 25.12.17.

THE IMPACT OF SOCIAL SUPPORT ON CITIZENSHIP BEHAVIOR

DEMIREL Y. *, SADYKOVA G.F. *

*Kastamonu University, Turkey

Yavuz DEMIREL, Prof., Dean of the Faculty (ydemirel@kastamonu.edu.tr); Guzel F. SADYKOVA, Dr. (PhD), Asst. Prof. (gfsadykova@gmail.com). Both - Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kastamonu University, Kastamonu, Turkey.

Abstract. The aim of this study is to investigate the influence of social support on citizenship behavior. Social support can be defined as a complex of socio-psychological contributions of individuals, located in the environment of a particular individual, in the process of meeting the need for belonging to society or to organization and the need for self-realization. In this study social support is represented by support of colleagues, family support and support of a person of particular importance to this individual. Citizenship behavior is a collection of voluntary contribution to the development of the organization and relations with colleagues outside the formal role; it can be explained as individual behavior which express the willingness to make extra efforts on behalf of the organization beyond labor prescriptions. In this article citizenship behavior is measured in terms of citizenship behavior in relation to colleagues and citizenship behavior in relation to the organization. It is shown positive correlation between social support and citizenship behavior; also it is established positive impact of social support on citizenship behavior. The results of the study are due to the complementarity and social groundedness of social support and citizenship behavior.

Keywords: social support, citizenship behavior, social psychological balance, constructiveness of social relationships, organizational commitment.

REFERENCES

- Barinov D.A. (2011) *Organizational Citizenship Behavior of Employees in the Management of the Organization*. PhD thesis - Sociology of Management. Moscow: MGU im. M.V. Lomonosov, F-t gos. upr. (In Russ.)
- Chen H. (2011) *Work Ethic and Workplace Behavior: Essays on Direct and Moderated Relationships Across National Cultures*: Doct. Diss. Texas: The University of Texas at Dallas.
- Cobb S. (1976) Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*. Vol. 38: 300-314.
- Foster P.J. (2012) *Leader-Member-Exchange and The Workplace Bully*: Doct. Diss.. Manhattan, Kansas: Kansas State University.
- Gulevich O.A. (2013) Organizational Citizenship Behavior: Conditions and Consequences. *Organizatsionnaya Psikhologiya* [Organizational Psychology]. No. 3: 78-96. (In Russ.)
- Metelina A.A. (2012) Specifics of Social Connections of Adolescents and High-school Pupils in the Context of a Cadet Boarding School. *Psikhologicheskaya Nauka i Obrazovaniye* [Psychological Science and Education]. No. 1: 1-10. (In Russ.)
- Nurullah A.S. (2012) Received and Provided Social Support: A Review of Current Evidence and Future Directions. *American Journal of Health Studies*. No. 27(3): 173-188.
- Thoits P.A. (2010) Stress and Health: Major Findings and Policy Implications. *Journal of Health and Social Behavior*. No. 51 (Special Issue): 41-53.
- Wasserman L.I., Trifonova E.A. (2012) Sociopsychological Factors Influencing Individual Health. *Obozreniye Psikiatrii i Meditsinskoy Psikhologii* [Review of Psychiatry and Medical Psychology]. No. 2: 3-8. (In Russ.)
- Williams L.J., Anderson S.E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and Inrole Behavior. *Journal of Management*. No. 17: 601-617.
- Zhang D. (2011) *Organizational Citizenship Behavior*. PSYCH761 White Paper (OCB), 4629332.

Received: 07.12.17. Accepted: 25.12.17.