

УДК 159.9

DOI: 10.18413/2313-8971-2022-8-3-0-11

Тищенко Н.А. ,
Лучинкина И.С. *

Исследование когнитивных особенностей у сотрудников
предприятий малого бизнеса: стандартизация метода

Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова,
переулок Учебный, д. 8, г. Симферополь, 295015, Россия
miss_luchinkina@mail.ru*

Статья поступила 04 мая 2022; принята 10 сентября 2022;
опубликована 30 сентября 2022

Аннотация. *Введение.* Авторами анализируются особенности когнитивной деятельности личности, оказывающие влияние на восприятие ею образа предприятия как места работы. Независимо от типа преобладающей организационной культуры предприятия, отношение персонала к предприятию может различаться. Такие различия связаны с когнитивными искажениями мышления сотрудников. Однако методик, диагностирующих эти искажения в организационной деятельности, не выявлено. *Цель статьи:* описание метода исследования когнитивных искажений мышления личности в организационной деятельности. *Методология (материалы) и методы:* авторами предлагается методика «Когнитивные искажения в организационной деятельности», позволяющая выявить когнитивные искажения персонала. *Результаты:* В ходе процедуры стандартизации опросника получены данные о его надежности и валидности, а также данные экспертного сообщества, что позволяет сделать вывод о том, что опросник «Когнитивные искажения в организационной деятельности» успешно реализует свою цель: исследование когнитивных установок личности в восприятии организации. Определены достоверные значения для каждой из шкал: дихотомия, катастрофическое мышление, обесценивание позитивного, эмоциональное обоснование, навешивание ярлыков, мысленный фильтр, чтение мыслей, персонализация, долженствование, сверхгенерализация. Расчетные значения α -коэффициента Кронбаха находились в пределах 0,8-0,9, что указывает на разработанность, уравновешенность и надежность опросника.

Ключевые слова: когнитивные искажения; личность; мышление; организационная деятельность

Информация для цитирования: Тищенко Н.А., Лучинкина И.С. Исследование когнитивных особенностей у сотрудников предприятий малого бизнеса: стандартизация метода // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2022. Т.8. №3. С. 120-127. DOI: 10.18413/2313-8971-2022-8-3-0-11.

N.A. Tishchenko 
I.S. Luchinkina *

A study of cognitive characteristics in employees of small business: standardization of the method

Fevzi Yakubov Crimean Engineering and Pedagogical University,
8 Uchebny Lane, 295015, Simferopol, Russia
miss_luchinkina@mail.ru*

Received on May 04, 2022; accepted on September 10, 2022;
published on September 30, 2022

Abstract. *Introduction.* The features of the cognitive activity of the individual, which influence the perception of the image of the enterprise as a place of work, are analyzed. Regardless of the type of the prevailing organizational culture of the enterprise, the attitude of the staff to the enterprise may differ, and such differences are associated with cognitive distortions in the thinking of employees. However, there are no methods diagnosing these distortions in organizational activity. *The purpose* of the article is to describe the method of studying cognitive distortions of a person's thinking in organizational activities. *Methodology (materials) and methods:* the author proposes the methodology "Cognitive distortions in organizational activity", which allows to identify cognitive distortions of the staff. *Results:* in the course of the questionnaire standardization procedure, data on its reliability and validity were obtained, as well as data from the expert community, which allows us to conclude that the Cognitive Distortions in Organizational Activity questionnaire successfully realizes its goal: to study the cognitive attitudes of the individual in the perception of the organization. Reliable values were determined for each of the scales: dichotomy, catastrophic thinking and depreciation of the positive, emotional justification, labeling, mental filter, mind reading, personalization, obligation and over-generalization. The calculated values of Cronbach's α -coefficient were in the range of 0.8-0.9, which indicates the development, balance and reliability of the questionnaire.

Keywords: cognitive distortions; personality; thinking; organizational activity

Information for citation: N.A. Tishchenko, I.S. Luchinkina (2022), "A study of cognitive characteristics in employees of small business: standardization of the method", Research Result. Pedagogy and Psychology of Education, 8 (3), 120-127, DOI: 10.18413/2313-8971-2022-8-3-0-11.

Введение (Introduction). За последние годы количество организаций малого бизнеса в Крыму заметно выросло, что, с одной стороны, развивает экономический сектор Республики и дает рабочие места, а с другой, – создает конкуренцию в условиях рыночной экономики. Так, только в Крыму более 90% компаний малого бизнеса продают свои услуги потребителям, а не являются производителями товаров. Кроме того, услуги, предлагаемые такими компаниями, не являются эксклюзивными на крымском рынке. По

сути, для обеспечения конкурентоспособности, компания малого бизнеса должна иметь устойчивый позитивный имидж, «быть на слуху», иметь эффективную команду сотрудников. В противном случае, время жизни компании, зачастую, ограничено от 1 года до 3 лет.

Одной из задач, поставленных Президентом Российской Федерации, является развитие малого и среднего бизнеса. Эффективность деятельности бизнес-компаний обеспечивается, в том числе, спецификой мотивации сотрудника. На первый план выходит

психология сотрудника организации, чьи мотивационные и аффективные особенности обеспечиваются его когнитивными предикторами. Проблема заключается в когнитивных искажениях в восприятии сотрудниками своей компании – в позитивном или в негативном ключе (Гудкова, 2016; Дробаха, 2017:29).

Прежде всего, определим направления исследования. Во-первых, проанализируем когнитивные дескрипторы, через которые реализуется когнитивная картина мира личности при формировании образа организации.

Когнитивная картина мира может выражаться в когнитивных картах личности, ее когнитивных стилях и когнитивных стратегиях (Бек, 2006; Егорова, 2016; Лучинкина, Тищенко, 2016). Кроме того, на восприятие информации оказывает влияние организация мыслительного процесса. Так, в исследованиях А. Бека и А. Эллиса обращено внимание на ряд ошибок мышления, запускающих неконструктивные паттерны поведения личности. К таким ошибкам А. Бек относит: *произвольные умозаключения, сверхобобщение, избирательное абстрагирование, преувеличение и преуменьшение, персонализацию, дихотомичное мышление, долженствование, предсказывание, чтение мыслей, наклеивание ярлыков* (Бек, 2006; Beck, 2003; Beck, Ward, Mendelson, Mock, Erbaugh, 1961).

А. Эллис также выделяет иррациональные установки личности, которые влияют на выбор неконструктивной стратегии поведения и препятствуют адекватному восприятию действительности: *долженствования, катастрофизации, предсказания негативного будущего, максимализма, дихотомического мышления, персонализации, сверх обобщения, чтения мыслей, оценочной установки, антропоморфизма* (Эллис, 2002).

Из нерассмотренных ранее можно выделить установку катастрофизации, оценочную установку, установку антропоморфизма, установку максимализма. Применительно к проблеме исследования, эти установки выглядят следующим образом:

– *установка катастрофизации* у А. Эллиса синонимична катастрофизации у А. Бека. А вот оценочная установка вызывает интерес в рамках нашего исследования. Если в межличностных отношениях суть установки в оценивании по отдельным чертам личности, то в восприятии организации личность с оценочной установкой опирается только на отдельные факты. Например, представители сетевого маркетинга проводят презентацию своих товаров, создав атмосферу праздника – награждение сотрудников, фуршет. Приглашенные на презентацию оказываются в центре постановочных действий и в зависимости от валентности оценки принимают решение о вложении денег в организацию (Бек, 2006; Гудкова, 2016; Дробаха, 2017:29; Beck, 2003);

– *установка максимализма* в нашем случае может проявиться в требовательности к себе и другим и не дает права на ошибку. Руководитель, имеющий в анамнезе такую установку, не удовлетворен результатами работы своих сотрудников и своими, излишне требователен;

– *установка антропоморфизма* может проявляться в переключивании вины за невыполненное поручение, например, на технику: компьютер сошел с ума; машина подвела.

В результате проведенного теоретического анализа сделаем вывод о том, что именно когнитивные искажения (иррациональные установки) личности приводят к нарушению целостного образа организации.

Таким образом, можно выделить когнитивные дескрипторы когнитивной картины мира личности: *установки (рациональные или иррациональные), когнитивные схемы (конструктивные или деструктивные), темпоральные характеристики когнитивных процессов.*

Отметим, что на мотивационно-поведенческие особенности (Лучинкина, Тищенко, 2021) личности сотрудников, а также на восприятие ими организации оказывают влияния сформированные когнитивные искажения. Когнитивные искажения формиру-

ются под влиянием одной из глубинных категорий личности – категории беспомощности и/или категории неприятия. В целом, согласно А. Беку, такие искажения представляют собой субъективное неадаптивное мышление личности, способствующее дисфункциональному восприятию окружающей действительности.

Существующие тестовые методики, направленные на выявление типа и степени когнитивных искажений, имеют ряд ограничений для исследования когнитивной составляющей образа организации – во-первых, они клинически направлены и созданы с целью выявления депрессивной симптоматики («Шкала (тест-опросник) депрессии» А. Бека); во-вторых, они не были адаптированы для русскоязычного пространства и организационной сферы.

В отечественной психологии есть опросник И.С. Лучинкиной, основанный на теории когнитивных искажений А. Бека, но он охватывает коммуникативную деятельность в интернет-пространстве (Лучинкина, 2018).

Негативный образ компании, сложившийся в представлениях персонала, приводит к текучести кадров и, как следствие, распаду самой компании. В тоже время руководители компаний отмечают наличие сотрудников, которые эффективно работают в любой организации и их представления об этой организации имеют позитивный характер (Перекрестова, 2020; Проненко, 2019; Шарков, 2006). Мы предположили, что валентность внутреннего имиджа предприятия, в первую очередь, зависит от когнитивных особенностей сотрудников. Однако отдельных методик, позволяющих выявить особенности когнитивной сферы в организационной деятельности, нет.

Целью статьи является описание метода исследования когнитивных искажений мышления личности в организационной деятельности.

Задачи статьи: 1. Проанализировать теоретические основания опросника

«Когнитивные искажения в организационной деятельности».

2. Определить валидность и надежность опросника «Когнитивные искажения в организационной деятельности».

Материалы и методы исследования (Methodology and methods). Авторский исследовательский опросник «Когнитивные искажения в организационной деятельности», в основе которого лежит теория А. Бека, состоит из 40 вопросов, каждый из которых предполагает 3 варианта ответа. Наличие тенденции к когнитивной ошибке либо ее отсутствие (минимальные значения) по заданным шкалам определяется суммой баллов, полученных за ответы по соответствующим вопросам ([Приложение](#)).

Инструкция. Вам предлагается 40 вопросов с различными вариантами ответа. Выберите наиболее подходящий Вам вариант ответа из трех приведенных.

Значение каждого ответа: Ответ «а» – 3 балла; ответ «b» – 2 балла; ответ «с» – 1 балл.

К экспертизе опросника привлекались психологи-практики со стажем не менее 5 лет, психолингвисты для оценивания соответствия вопросов и вариантов ответа по каждому блоку когнитивного искажения. При выполнении задания каждому респонденту были предоставлены: индивидуальный стимульный материал, отдельное место для прохождения психодиагностической работы.

Описание выборки. В исследовании приняли участие 560 сотрудников и руководителей предприятий по предоставлению экономических и юридических услуг.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). К экспертизе опросника были привлечены социальные и организационные психологи для оценивания соответствия вопросов опросника и ответов к ним, исходя из специфики когнитивного искажения.

Данные стандартизации авторского исследовательского опросника отображены в табл. 1.

Таблица 1

Данные валидности и надежности авторского исследовательского опросника

Table 1

Validity and reliability data of the author's research questionnaire

№п/п	Шкала	Валидность		Надежность			R _{теор} 0,05	R _{теор} 0,01
		R _{эксп} содержательная	R _{эксп} критериальная	Инструментальная	Константность	Стабильность		
1	Дихотомия	0,9	0,79	0,9	0,85	0,82	,78	,79
2	Катастрофическое мышление	0,8	0,86	0,84	0,87	0,71		
3	Обесценивание позитивного	0,76	0,79	0,7	0,86	0,9		
4	Эмоциональное обоснование	0,81	0,8	0,87	0,84	0,83		
5	Навешивание ярлыков	0,7	0,72	0,7	0,89	0,82		
6	Мысленный фильтр	0,87	0,7	0,91	0,89	0,79		
7	Чтение мыслей	0,91	0,83	0,7	0,9	0,8		
8	Персонализация	0,84	0,9	0,83	0,92	0,85		
9	Долженствование	0,8	0,79	0,94	0,8	0,89		
10	Сверхгенерализация	0,77	0,8	0,96	0,77	0,71		

На первом этапе был рассчитан коэффициент линейной корреляции между частями опросника, на втором этапе нами была изучена константность опросника. Для проверки стабильности признаков нами был проведен ретест через 2 месяца после основного исследования. Кроме того, для проверки надежности опросника нами был применен α -коэффициент Кронбаха. Расчетные значения α -коэффициента Кронбаха находились в пределах 0,8-0,9, что свидетельствует о разработанности опросника, уравновешенности его частей и возможности его оценки как надежного диагностического инструмента.

Валидизация опросника состояла из нескольких этапов: определение содержательной и критериальной валидности опросника. Благодаря экспертной помощи дополнены и изменены шкалы, после чего авторский исследовательский опросник проверялся на

однородной выборке респондентов.

Далее нами определялась критериальная валидность авторского исследовательского опросника. В качестве внешнего критерия были выбраны результаты по соответствующим шкалам в методике «Cognitive Biases Questionnaire for Psychosis» (R. Peters, S. Moritz, M. Schwannauer и др.).

Как видно из таблицы 2, $r_{эксп}$ превышает $r_{теор}$ (уровни достоверности 0,05 и 0,01), что позволяет говорить о валидности авторского исследовательского опросника. Полученные коэффициенты стабильности и константности психодиагностического инструмента также превышают $r_{теор}$, что указывает на высокую надежность опросника.

На основе кривой распределения нами были выявлены достоверные значения для каждой из шкал.

Таблица 2

Результаты изучения кривой распределения ответов

Table 2

Results of the study of the response distribution curve

Шкала/уровень	Номера утверждений	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Дихотомия	1, 11, 21, 31	0-2 балла	2-4 балла	5-8 баллов
Катастрофическое мышление	2, 12, 22, 32			
Обесценивание позитивного	3, 13, 23, 33			
Эмоциональное обоснование	4, 14, 24, 34			
Навешивание ярлыков	5, 15, 25, 35			
Мысленный фильтр	6, 16, 26, 36			
Чтение мыслей	7, 17, 27, 37			
Персонализация	8, 18, 28, 38			
Долженствование	9, 19, 29, 39			
Сверхгенерализация	10, 20, 30, 40			

На основе кривой распределения нами были выявлены достоверные значения для каждой из шкал. Показателями для каждой из 10 шкал низкого уровня были результаты 0-2 балла, среднего уровня – 2-4 балла, высокого уровня – 5-8 баллов.

Кроме того, нами была проведена адаптированная для русскоязычных пользователей методика «Cognitive Biases Questionnaire for Psychosis» (R. Peters, S. Moritz, M. Schwannauer и др.) для сопоставления шкал «Дихотомическое мышление», «Катастрофизация», «Навешивание ярлыков» в авторском исследовательском опроснике. Так, по результатам статистического анализа были получены следующие данные: существует корреляция между шкалами опросников «Дихотомическое мышление» – при $r=0,91$; «Катастрофизация» – при $r=0,8$; «Навешивание ярлыков» – при $r=0,87$.

Таким образом, опросник «Когнитивные искажения в организационной деятельности» успешно реализует свою цель: исследование когнитивных установок личности в восприятии организации.

Заключение (Conclusions). Проведенное исследование позволило сформулировать несколько дискуссионных вопросов.

Во-первых, в научной литературе уделено значительное внимание влиянию организационной культуры на представления личности о своей организации. Однако проведенные нами исследования показали, что независимо от типа организационной культуры на одном предприятии могут работать люди, воспринимающие это предприятие позитивно и негативно. Мы связали этот факт с наличием определенных когнитивных искажений личности. Кроме того, выявлено, что для респондентов, имеющих низкий и средний уровень выраженности когнитивных искажений мышления, характерно адекватное восприятие имиджа предприятия, совпадающее с мнением экспертов.

Во-вторых, мы считаем, что помимо когнитивных искажений мышления для формирования адекватного представления о предприятии немаловажное значение имеет тип когнитивной карты личности, что позволит определить наиболее противоречивые конструкции этих представлений. В научной литературе нет понимания о количественных способах определения типа когнитивной карты, что затрудняет диагностический процесс и ставит исследователя перед задачей создания такой психодиагностической методики.

Таким образом, в ходе исследования представлено описание метода исследования когнитивных искажений личности в восприятии организационной деятельности. Эмпирическое исследование позволило доказать разработанность, уравновешенность и надежность опросника.

Список литературы

Бек Дж. Когнитивная терапия: полное руководство: пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс». 2006. 400 с.

Гудкова Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография. М.: Проспект. 2016. 168 с.

Дробаха Ю.В. Корпоративная культура как фактор успешного развития компании (на примере «большой четверки») // Реформы в России и проблемы управления. 2017. С. 39-40.

Егорова М.А. «Когнитивное пространство» и его соотношение с понятиями «ментальное пространство», «когнитивная база», «концептосфера», «картина мира» // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. 2012. № 3. С. 61-68.

Лучинкина А.И., Тищенко Н.А. Методические особенности исследования корпоративной культуры организации // Человеческий капитал. 2021. № 7 (151). С. 87-94.

Лучинкина А.И., Тищенко Н.А. Особенности корпоративной культуры в организациях малого бизнеса // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2021. Т. 7. № 3. С. 96-106.

Лучинкина И.С. Когнитивные механизмы коммуникативного поведения в интернет-пространстве // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2018. Т. 4. № 3. С. 56-70.

Перекрестова В.А., Фурсова П.В. Корпоративная культура и ее роль в жизни организации // Человек. Социум. Общество. 2020. № 8. С. 15-21.

Проненко Е.А. Смысловые аспекты феномена совместного лидерства в команде // Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология. 2019. Т. 2. № 1. С. 6-12.

Шарков Ф.И. Имидж фирмы: технологии управления: учебное пособие. М.: Академический проект. 2006. 272 с.

Эллис А. Гуманистическая психотерапия: Рационально-эмоциональный подход. М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. 272 с.

Beck A.T., Freeman A. Cognitive therapy of personality disorders. Guilford Press New York, 2003. USA.

Beck A. T. et al. An Inventory for Measuring Depression // Archives of General Psychiatry, 1961. Т. 4. №6. P. 561-571.

References

Beck, J. (2006), *Kognitivnaya terapiya: polnoe rukovodstvo* [Cognitive Therapy: A Complete Guide], ООО «I.D. Vil'yams», Moscow, Russia.

Gudkova, T.V. (2016), *Osobennosti korporativnoj kultury rossijskikh kompanij* [Features of the corporate culture of Russian companies], Prospekt Moscow, Russia.

Drobakha, Yu.V. (2017), "Corporate culture as a factor in the successful development of a company (on the example of the Big Four)", *Reformy v Rossii i problemy upravleniya*, 39-40. (In Russian).

Egorova, M.A. (2012), "Cognitive space" and its relationship with the concepts of "mental space", "cognitive base", "conceptosphere", "picture of the world", *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta*, 3, 61-68. (In Russian).

Luchinkina, A.I. and Tishchenko, N.A. (2021), "Methodological features of the study of the corporate culture of the organization", *Chelovecheskij kapital*, 7 (151), 87-94. (In Russian).

Luchinkina, A.I. and Tishchenko, N.A. (2021), "Features of corporate culture in small businesses", *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 7(3), 96-106. (In Russian).

Luchinkina, I.S. (2018), "Cognitive Mechanisms of Communicative Behavior in the Internet Space", *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 4(3), 56-70. (In Russian).

Perekrestova, V.A. and Fursova, P.V. (2020), "Corporate culture and its role in the life of the organization", *Chelovek. Sotsium. Obshchestvo*, 8, 15-21. (In Russian).

Pronenko, E.A. (2019), "Semantic aspects of the phenomenon of joint leadership in a team", *Innovatsionnaya nauka: psikhologiya, pedagogika, defektologiya*, 2(1), 6-12. (In Russian).

Sharkov, F.I. (2006), *Imidzh firmy: tekhnologii upravleniya* [Company image: management technologies], Akademicheskij proekt, Moscow, Russia.

Ellis, A. (2002), *Gumanisticheskaya psikhoterapiya: Ratsional'no-emotsional'nyj podkhod* [Humanistic Psychotherapy: A Rational-Emotional Approach], EKSMO-Press, Moscow, Russia.

Beck, A.T. and Freeman, A. (2003), *Cognitive therapy of personality disorders*. Guilford Press New York, USA.

Beck, A.T. et al. (1961), "An Inventory for Measuring Depression", *Archives of General Psychiatry*, 4(6), 561-571.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interests to declare.

Данные авторов:

Тищенко Николай Анатольевич, аспирант кафедры психологии, Крымский инженерно-педагогический университет им. Февзи Якубова.

Лучинкина Ирина Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, Крымский инженерно-педагогический университет им. Февзи Якубова.

About the authors:

Nikolai A. Tishchenko, Post-Graduate Student of the Department of Psychology, Fevzi Yakubov Crimean Engineering and Pedagogical University.

Irina S. Luchinkina, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, Fevzi Yakubov Crimean Engineering and Pedagogical University.