

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА



Научная статья

УДК 159.9

EDN: FCDBIA

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУППАХ

Сергей Борисович Пашкин¹, Анатолий Степанович Турчин²

¹ РГПУ имени А. И. Герцена, Санкт-Петербург, Россия

² Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии, Санкт-Петербург, Россия

¹ sergejppashkin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8791-3029>

² ast55@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7973-2017>

Аннотация. В статье рассматривается актуальная для психологии труда и социальной психологии проблема социального самочувствия членов малой группы, включенных в организацию, т. е. выясняются вопросы, связанные с особенностями социально-психологического климата. В теоретическом плане анализируется связь между организационным и социально-психологическим климатом в производственной группе.

Ключевые слова: социально-психологический климат, организационный климат, качества коллектива, отношение к труду

Для цитирования: Пашкин С. Б., Турчин А.С. Результаты исследования взаимосвязей между организационным и социально-психологическим климатом в производственных группах // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 1 (22). С. 24–35. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2023/03/004.pdf>. EDN: FCDBIA.

WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

THE RESULTS OF THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN PRODUCTION GROUPS

Sergey B. Pashkin¹, Anatoly S. Turchin²

¹ The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint-Petersburg, Russia,

² Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops, Saint-Petersburg, Russia

¹ sergejppashkin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8791-3029>

² ast55@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7973-2017>

Abstract. The article deals with the problem of social well-being of members of a small group included in the organization, which is relevant for labor psychology and social psychology, i.e. questions related to the peculiarities of the socio-psychological climate are clarified. Theoretically, the relationship between the organizational and socio-psychological climate in the production group is analyzed.

Keywords: socio-psychological climate, organizational climate, collective qualities, attitude to work

For citation: Pashkin S.B., Turchin A.S. The results of the study of the relationship between the organizational and socio-psychological climate in production groups. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2023;1(22): 24–35. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2023/03/004.pdf>. EDN: FCDBIA.

© Пашкин С.Б., Турчин А.С., 2023

Введение

Проблема социально-психологического климата стала предметом пристального внимания отечественных психологов в конце 60-х годов XX века, в то время как организационный климат не является достаточно изученным. Понятие организационный климат описывается, прежде всего, в зарубежной литературе.

Проблемы психологического климата в трудовом коллективе активно разрабатывались во второй половине XX в. В отечественной психологии в научных школах А. В. Петровского [15; 16] и Л. И. Уманского [20]. С конца 90-х годов эти понятия практически не рассматривались в отечественной литературе. Однако в современных условиях наблюдается рост интереса к явлению социально-психологического климата коллектива [3; 11; 12]. Следует отметить, что данная проблема сохраняет свою актуальность также и для воинских подразделений и учебных (курсантских) групп [5; 8; 9].

Основные положения

Организационный климат – термин, используемый для описания общего мнения членов организации по поводу того, как она (и/или подсистемы внутри нее) относится к своим членам и своему внешнему окружению [1, с. 551].

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия [2, с. 12].

Исходя из этих определений, можно увидеть, что понятие социально-психологического климата обозначает систему отношений членов коллектива друг к другу, которое включает не только психические реакции, но и общественное отношение. А организационный климат имеет свою собственную социально-психологическую природу, где наиболее важным обстоятельством выступает сложно-опосредованный характер социально-психологических процессов и механизмов, регулирующих особенности внутриорганизационных отношений и взаимодействий [13; 14; 17; 18].

Достаточно активно в последние годы проблемы психологического климата изучаются в русле метакогнитивного подхода в Ярославской школе психологов [6; 7; 10]. Расширение проблематики данного направления исследований связано в последние годы с цифровизацией и виртуализацией системы отношений [19]. Пандемия обнажила еще одну сторону исследований психологического климата, связанную с прерыванием части контактов из-за технических проблем в сетях и др. [1; 2].

Таким образом, актуальность нашего исследования обусловлена, с одной стороны, недостаточной разработанностью пробле-

мы, как в отечественной, так и в зарубежной психологии, с другой, – психологической включенностью индивида в организацию, его трудовую деятельность.

Целью исследования является изучение влияния организационного климата на социально-психологический климат в производственных группах.

Гипотеза исследования: организационный климат в значительной степени определяет социально-психологический климат.

Исходя из целей и гипотезы исследования, были сформулированы следующие его задачи:

1. Изучить организационный и социально-психологический климат в производственных группах на примере одной из промышленных организаций г. Санкт-Петербурга.

2. Изучить структуру взаимосвязей показателей организационного и социально-психологического климата в производственных группах.

В качестве предмета выступает взаимосвязь между организационным и социально-психологическим климатом в производственных группах.

В качестве объекта эмпирического исследования выступают члены производственных групп, а именно, наемные работники (30 человек) и руководители (10 человек) одного из промышленных предприятий г. Санкт-Петербурга.

Для сбора эмпирических данных использовались: авторская анкета для изучения организационного климата, предназначенная для руководителей производства и анкета «Социально-психологический климат» А. А. Русалиновой. Математическая обработка данных производилась с помощью пакета Statistica (Version 10) для подсчета t-критерия Стьюдента для независимых выборок и выполнения корреляционного анализа.

Для проведения исследования были опрошены работники цеха, которые, по мнению начальника цеха, могли выступать в качестве экспертов при оценке социально-психологического климата. Эти рабочие были с трех разных участков (ремонтно-механический, металлообрабатывающий и участок по сбору металлоконструкций). В основном это операторы станков с программным управлением, слесари, фрезеровщики и токари. В исследовании участвовали работники в возрасте от 28 до 60 лет и старше. Все они в основном имеют среднее специальное, среднее техническое, реже – высшее образование. В основном, работники, принимавшие участие в исследовании, отнесли себя к категории низко или среднеобеспеченных.

Среди руководителей в исследовании принимали участие 4 начальника участков,

заместитель начальника цеха, остальные – начальники технических бюро. Возраст руководителей от 28 до 60 лет. Большинство из них имеют высшее образование и только двое среднетехническое. Все они относят себя к категории среднеобеспеченных.

Организация исследования

При проведении исследования использовалась авторская анкета для изучения организационного климата, предназначенная для руководителей производства, и анкета «Социально-психологический климат» А. А. Русалиновой. Организационный климат изучается через оценки, которые дают руководители различным элементам организации труда работников на предприятии. Использование этих анкет дает возможность сопоставить показатели организационного и социально-психологического климата в коллективе.

Вопросы анкет можно объединить в блоки, каждый из которых направлен на выявление определенных проблем в организации. Рассмотрим эти блоки.

1) Удовлетворенность работников отдельными характеристиками трудовой деятельности. Этот блок включает в себя следующие вопросы: «В какой степени Вы удовлетворены содержанием работы, условиями труда, организацией труда, режимом работы, рабочим местом?».

2) Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами, руководителями. В данный блок вошли вопросы: «Как к Вам относятся непосредственный начальник, товарищи по работе, руководитель подразделения?», «В какой степени Вы удовлетворены коллективом в первичной группе?», «Дружный ли у Вас на работе коллектив?», «Как Вы лично относитесь к начальнику участка, цеха?», «Как часто у Вас возникают конфликты с мастером, начальником цеха, товарищами по работы?».

3) Блок, характеризующий социально-психологический климат: «Как бы Вы оценили социально-психологический климат на участке, в цехе?», «Существуют ли на Вашем предприятии какие-либо традиции?», «Как часто проводятся какие-либо общие мероприятия?», «Оцените, пожалуйста, в какой степени развиты в Вашем коллективе сплоченность, уважение друг к другу, готовность к сотрудничеству в работе, доброжелательность, взаимопомощь, готовность к организации совместного отдыха?».

4) Блок показателей удовлетворенности системой морального и материального стимулирования: «В какой степени Вы удовлетворены размерами заработков, системой оплаты труда, регулярностью выплат, премиальной системой, моральным стимулированием труда?», «Как Вы считаете, соответству-

ет ли заработная плата Ваших подчиненных их трудовому вкладу?», «Считаете ли Вы достаточной систему премиального вознаграждения Ваших подчиненных?», «Оцените, пожалуйста, в какой степени в Вашем подразделении развита система морального стимулирования труда работников?».

5) Блок, направленный на изучение характеристик трудовой деятельности: «Удовлетворены ли Вы в целом Вашей нынешней работой?», «В какой степени Ваша нынешняя работа соответствует Вашим интересам и склонностям?», «Как бы Вы оценили свою самоотдачу в работе?», «Испытываете ли Вы удовольствие от того, что Вы делаете на своей работе?», «Удовлетворяет ли Вас нынешняя продуктивность Вашего труда?», «Как бы Вы оценили практическую необходимость, полезность для общества того, что Вам приходится делать на работе?», «Позволяет ли Вам Ваша нынешняя работа полностью применить Ваши способности?», «Есть ли у Вас лично реальная возможность проявлять в работе инициативу и творческий подход?».

6) Блок, описывающий общее состояние: «Удовлетворены ли Вы в общем и целом своей жизнью?», «Как бы Вы могли конкретно описать Ваше общее самочувствие в современной социальной ситуации?», «Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?», «Испытываете ли Вы в настоящее время социальный дискомфорт?».

7) Блок, характеризующий организационный климат: «Можно ли сказать, что руководители подразделений и руководство предприятия составляет единую команду, которая проводит общую управленческую политику?», «Считаете ли Вы, что организация условий труда на Вашем предприятии способствует формированию благоприятного психологического климата в трудовых коллективах?».

При проведении математической обработки полученных данных был осуществлен корреляционный анализ показателей, полученных при оценке характеристик организационного климата в группе руководителей производства, и показателей социально-психологического климата, полученных при опросе работников первичных производственных групп. Обработка выполнена с помощью программы «Статистика».

Результаты исследования

Анализ основных показателей организационного климата в первичных производственных группах

После проведения опроса и первичной обработки его результатов, по каждой оцениваемой характеристике был подсчитан индекс групповой оценки. Все индексы групповых оценок, характеризующие организационный климат, были разделены на 3 кате-

гории: к первой были отнесены индексы с высокими значениями, находящиеся в зоне от 1,00 до 0,67; во вторую вошли индексы со средним уровнем значений (от 0,66 до 0,34); третью категорию составили индексы с низкими значениями (от 0,33 до 0,00).

Характеристики организационного климата, получившие высокие индексы групповой оценки со стороны опрошенных руководителей производства, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристики организационного климата, получившие высокие оценки руководителями (0,67-1,00)

Table 1 – Organizational climate characteristics highly rated by managers (0.67-1.00)

Оцениваемая характеристика организационного климата	Индекс оценки данной характеристики руководителями производства
1. Работа вспомогательных служб	1,00
2. Равномерность распределения работ между работниками	0,93
3. Наличие традиций на предприятии	0,90
4. Загруженность работников в течение рабочего дня	0,83
5. Эффективность работы профсоюза	0,75
6. Информирование работников о жизни предприятия	0,75
7. Регулярность снабжения материалом и сырьем	0,73
8. Работа по улучшению условий труда	0,70
9. Наличие единой команды в руководстве предприятия	0,70

Наиболее высокие оценки получили элементы организации труда:

- работа вспомогательных служб в цехе (1,00);
 - равномерное распределение работ между работниками (0,93);
 - загруженность работников в течение рабочего дня (0,83);
 - регулярность снабжения материалами (0,73);
 - работа по улучшению условий труда (0,70);
- и некоторые характеристики социальной жизни коллектива:

- наличие традиций на предприятии (0,90);
- эффективность работы профсоюза (0,75);
- информирование работников о жизни предприятия (0,75);
- наличие единой команды в руководстве предприятия (0,70).

Характеристики организационного климата, получившие средние индексы групповой оценки со стороны опрошенных руководителей производства, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристики организационного климата, получившие средние оценки руководителями (0,34-0,66)

Table 2 – Characteristics of the organizational climate that received average ratings from managers (0.34-0.66)

Оцениваемая характеристика организационного климата	Индекс оценки данной характеристики руководителями производства
1. Наличие льгот для работников	0,60
2. Частота собраний в группе	0,60
3. Проведение общих мероприятий	0,56
4. Система морального стимулирования	0,55
5. Оборудование, которое используют работники	0,50
6. Внедрение достижений науки и техники	0,35
7. Соответствие заработной платы подчиненных их трудовому вкладу	0,35
8. Качество материала и сырья	0,35

Из числа характеристик организации труда и производства средние оценки получили следующие характеристики:

- оборудование, которое используют работники (0,50);
- внедрение достижений науки и техники (0,35);
- качество материала и сырья (0,35).

К характеристикам социальной жизни, получившим средние оценки, относятся:

- наличие льгот для работников (0,60);
- частота собраний в группе (0,60);
- проведение общих мероприятий (0,56);
- развитие системы морального стимулирования (0,55).

Характеристики организационного климата, получившие низкие индексы групповой оценки со стороны опрошенных руководителей производства, представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Характеристики организационного климата, получившие низкие оценки руководителей (0-0,33)

Table 3 – Characteristics of the organizational climate that received low ratings from managers (0-0.33)

Оцениваемая характеристика организационного климата	Индекс оценки данной характеристики руководителями производства
1. Общие собрания в подразделении	0,30
2. Благоприятный психологический климат	0,20
3. Премияльное вознаграждение	0,10
4. Выплата за выслугу лет	0,10
5. Выплата 13 заработной платы	0,00

Низкие оценки получили такие характеристики социальной жизни, как:

- общие собрания в подразделении (0,30);
- социально-психологический климат (0,20); а также система морального стимулирования:
- премияльное вознаграждение (0,10);
- выплата за выслугу лет (0,10);
- выплата 13 заработной платы (0,00).

Так, можно отметить, что 9 из 10 руководителей отмечают, что руководство предприятия учитывает в работе с подчиненными не только интересы производства, но и интересы работников, поддерживают их инициативу в совершенствовании организации труда, 7 из 10 руководителей считают, что руководство предприятия помогает адаптироваться новичкам на производстве.

Данные характеристики в основном имеют отношение к материальной системе стимулирования.

В заключение можно отметить, что руководители склонны оценивать элементы организационного климата на предприятии относительно высоко и организационный климат представляется им благоприятным. В то же время они низко оценивают показатели, характеризующие систему материального вознаграждения за труд, уровень привлечения работников к управлению через общие собрания и как итог низко оценивается социально-психологический климат в коллективе.

В результате анализа материалов опроса руководителей производства были выделены корреляционные плеяды для показателей организационного климата на производстве. Первая из них представлена на рисунке 1.

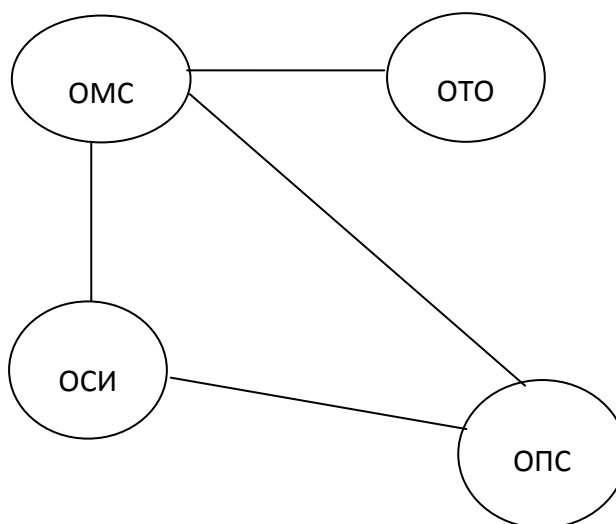


Рисунок 1 – Корреляционная плеяда показателей организационного климата (P=5% N=10)

Figure 1 – Correlative Pleiad of Organizational Climate Indicators (P=5% N=10)

Условные обозначения:

- О Т О – оценка технической оснащенности производства;

- О М С – оценка системы морального стимулирования;
- О С И – оценка системы информирования работников о жизни предприятия;
- О П С – оценка премиальной системы.

Представленная на рисунке 1 корреляционная плеяда объединяет 4 признака, которые взаимосвязаны на пятипроцентном уровне значимости. Системообразующим признаком в данной плеяде является (ОМС) – оценка системы морального стимулирования (3 значимые взаимосвязи), – с оценкой технической оснащённости в цехе (ОТО), – с оценкой системы информирования (ОСИ), – с оценкой системы премиального вознаграждения (ОПС). В свою очередь оценка премиальной системы (ОПС) положительно взаимосвязана с показателем системы морального стимулирования (ОМС) и положительно взаимосвязана с оценкой системы информирования (ОСИ).

Таблица 4 – Характеристики отношений с непосредственным начальником

Table 4 – Characteristics of the relationship with the immediate supervisor

Оцениваемые характеристики	Индекс групповой оценки
1. Оценка отношения к работнику непосредственного начальника	0,45
2. Частота конфликтов с мастером	0,37
3. Удовлетворенность стилем работы непосредственного начальника	0,10

Таблица 5 – Характеристики отношений с руководителем подразделения

Table 5 – Characteristics of the relationship with the head of the unit

Оцениваемые характеристики	Индекс групповой оценки
1. Удовлетворенность взаимоотношениями с начальником участка	0,65
2. Отношение работника к начальнику участка	0,35
3. Оценка отношения к работникам руководителя подразделения	0,10
4. Оценка работников начальником подразделения	0,10

Таблица 6 – Характеристики отношений с начальником цеха

Table 6 – Characteristics of the relationship with the foreman

Оцениваемые характеристики	Индекс групповой оценки
1. Удовлетворенность взаимоотношениями с начальником цеха	0,30
2. Частота конфликтов с начальником цеха	0,30
3. Отношение работников к начальнику цеха	0,30

Во взаимоотношениях по вертикали рабочие наиболее удовлетворены отношениями с начальниками участков. Однако они не удовлетворены взаимоотношениями с начальником цеха; работники отмечают, что

Анализ и обобщение основных показателей, характеризующих социально-психологический климат в первичных производственных группах

По анкете «Социально-психологический» климат, проводимой среди рабочих, также были подсчитаны индексы групповой оценки. Характеристики социально-психологического климата, оцениваемые работниками, были объединены в 5 таблиц. В первую таблицу были включены характеристики отношений по вертикали, во вторую – характеристики отношений по горизонтали, в третью таблицу были объединены оценки качества коллектива, в четвертую – показатели отношения к труду, в пятую – показатели отношения к факторам социально-производственной ситуации.

Характеристики отношений по вертикали.

он редко взаимодействует с ними, практически не вникает в их проблемы, не проявляет внимания (здесь отмечается также высокий уровень конфликтности с мастером и начальником цеха).

Работникам было предложено также оценить отношения по горизонтали. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 7 – Характеристики отношений по горизонтали

Table 7 – Characteristics of Relationships Horizontally

Оцениваемая характеристика отношений по горизонтали	Индекс групповой оценки
1. Оценка работника товарищами	0,70
2. Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами	0,50
3. Отношение товарищей по работе	0,40
4. Конфликты с товарищами по работе	0,30

Во взаимоотношениях по горизонтали работники удовлетворены взаимоотношениями друг с другом, эта характеристика получила высокую оценку – 0,70. Они ценят своих товарищей, советуются по поводу работы с более опытными. Можно отметить, что личные фоновые отношения получили средние

и высокие оценки, но тем не менее как в отношениях по вертикали, так и в отношениях по горизонтали уровень конфликтности относительно высок.

В работе опрашиваемым работникам было предложено оценить качества коллектива. Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 8 – Характеристики качеств коллектива

Table 8 – Characteristics of the qualities of the team

Оцениваемая характеристика качества коллектива	Индекс групповой оценки
1. Уважение друг к другу	0,70
2. Взаимная доброжелательность	0,70
3. Личные симпатии друг к другу	0,70
4. Готовность к сотрудничеству в работе	0,66
5. Интерес друг к другу	0,60
6. Чуткость и внимательность друг к другу	0,60
7. Взаимная ответственность	0,58
8. Общая сплоченность	0,56
9. Активность в обсуждении и принятии управленческих решений	0,54
10. Удовлетворенность коллективом в первичной группе	0,53
11. Готовность к организации совместного отдыха	0,44

Можно отметить, что практически все личные фоновые отношения в коллективе получили высокие оценки работников. Это такие характеристики, как:

- уважение друг к другу (0,70);
- взаимная доброжелательность (0,70);
- личные симпатии друг к другу (0,70).

Средние оценки получили:

- готовность к сотрудничеству (0,66);
- интерес друг к другу (0,60);
- чуткость и внимательность друг к другу (0,60);
- взаимная ответственность (0,58);
- общая сплоченность (0,56);
- активность в обсуждении и принятии управленческих решений (0,54);

- удовлетворенность коллективом в первичной группе (0,53).

В первую очередь – это оценки личных фоновых отношений, они имеют большую выраженность. Таким образом, готовность к деловым отношениям выражена в коллективе в меньшей степени. Такая форма социальной жизни, как готовность к организации совместного отдыха получила наиболее низкую оценку (0,44), это обусловлено отсутствием реальных возможностей для совместного отдыха.

Работники также выражали свое отношение к труду на производстве. Результаты представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Показатели отношения к труду

Table 9 – Indicators of attitude to work

Оцениваемая характеристика отношений к труду	Индекс групповой оценки
1. Оценка социальной значимости своего труда	0,80
2. Оценка самоотдачи в работе	0,75
3. Удовольствие от процесса работы	0,25
4. Оценка соответствия работы интересам и склонностям	0,20
5. Желание сменить работу (потенциальная текучесть)	0,10
6. Удовлетворенность содержанием работы	0,05
7. Удовлетворенность работой в целом	0,05

Наиболее высоко рабочие оценили социальную значимость своего труда (0,80) и самоотдачу в работе (0,75). Остальные характеристики: удовольствие, получаемое от своей деятельности (0,25), оценка соответствия работы интересам и склонностям (0,20), удовлетворенность содержанием работы (0,05), удовлетворенность работой в целом (0,05) имеют низкие показатели выраженности. Однако, несмотря на неудовлетворенность этими характеристиками,

потенциальная текучесть в группе опрошенных рабочих также находится на низком уровне (0,10). Это связано с тем, что в цехе работают в основном люди старше 30 лет, многие давно работают на данном производстве и возможность найти другую работу для них невелика.

Рабочие также оценивали свою удовлетворенность отдельными факторами социально-производственной ситуации. Результаты представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели, характеризующие факторы социально-производственной ситуации в группе опрошенных рабочих

Table 10 – Indicators characterizing the factors of the social and production situation in the group of surveyed workers

Оцениваемая характеристика отношений к факторам социально-производственной ситуации	Индекс групповой оценки
1. Оценка возможность проявить инициативу в работе	0,70
2. Удовлетворенность технической оснащенностью производства	0,45
3. Удовлетворенность организацией труда	0,45
4. Удовлетворенность режимом работы	0,40
5. Удовлетворенность работой оборудования	0,30
6. Удовлетворенность условиями труда	0,25
7. Оценка продуктивности своего труда	0,20
8. Удовлетворенность перспективой роста	0,15
9. Удовлетворенность соблюдением трудовых прав работников	0,03

Наиболее высоко рабочие оценили социальную значимость своего труда (0,80) и самоотдачу в работе (0,75). Остальные характеристики: удовольствие, получаемое от своей деятельности (0,25), оценка соответствия работы интересам и склонностям (0,20), удовлетворенность содержанием работы (0,05), удовлетворенность работой

в целом (0,05) имеют низкие показатели выраженности. Однако, несмотря на неудовлетворенность этими характеристиками, потенциальная текучесть в группе опрошенных рабочих также находится на низком уровне (0,10). Это связано с тем, что в цехе работают в основном люди старше 30 лет, многие давно работают на данном произ-

водстве и возможность найти другую работу для них невелика.

Рабочие также оценивали свою удовле-

творенность отдельными факторами социально-производственной ситуации. Результаты представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели, характеризующие факторы социально-производственной ситуации в группе опрошенных рабочих

Table 10 – Indicators characterizing the factors of the social and production situation in the group of surveyed workers

Оцениваемая характеристика отношений к факторам социально-производственной ситуации	Индекс групповой оценки
1. Оценка возможность проявить инициативу в работе	0,70
2. Удовлетворенность технической оснащённостью производства	0,45
3. Удовлетворенность организацией труда	0,45
4. Удовлетворенность режимом работы	0,40
5. Удовлетворенность работой оборудования	0,30
6. Удовлетворенность условиями труда	0,25
7. Оценка продуктивности своего труда	0,20
8. Удовлетворенность перспективой роста	0,15
9. Удовлетворенность соблюдением трудовых прав работников	0,03

Среди факторов социально-производственной ситуации высокую оценку получила только оценка возможность проявить в работе инициативу и творческий подход (0,70).

Средние оценки получили следующие организационные факторы:

удовлетворенность технической оснащённостью производства (0,45);

удовлетворенность организацией труда (0,45);

удовлетворенность режимом работы (0,40).

В отличие от руководителей, работники низко оценивают оборудование, используемое в работе (0,30). Низкие оценки получили также удовлетворенность условиями труда (0,25), продуктивность своего труда (0,20), удовлетворенность перспективами роста (0,15) и удовлетворенность соблюдением трудовых прав работников (0,03). Интересно отметить, что работники высоко оценили свою самоотдачу в работе (0,75), однако при этом низко оценивают продуктивность своего труда (0,20). Это связано с тем, что оборудование часто ломается, возникают простои в деятельности, работникам не хватает различных инструментов. В целом, социально-психологический климат на участке в группе опрошенных рабочих получил среднюю оценку (0,50), а в цехе – низкую

оценку (0,35).

В итоге среди значимых положительных характеристик социально-психологического климата в данном подразделении, можно выделить сплоченность коллектива, удовлетворенность отношениями с товарищами по работе. Работники оказывают помощь, поддержку друг другу, проявляют внимание, помогают новичкам адаптироваться к новой работе, коллективу. Несмотря на низкий (по их мнению) уровень заработной платы, неудовлетворенность системой морального стимулирования, рабочие не проявляли желания менять работу.

Необходимо также отметить, что высоко оценивается социально-психологический климат на участках, но опрошенные работники не удовлетворены климатом в цехе. Возможно, это происходит из-за недостаточной связи между работниками и руководством участков. В целом, можно отметить, что социально-психологический климат в первичном коллективе более благоприятный, чем во вторичном.

В результате проведенного корреляционного анализа была получена корреляционная матрица для показателей социально-психологического климата внутри группы.

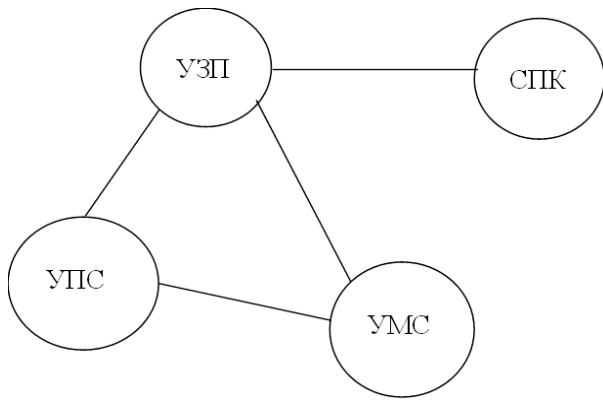


Рисунок 2 – Корреляционные связи показателей социально-психологического климата внутри группы (P=5% N=30)

Figure 2 – Correlations of indicators of the socio-psychological climate within the group (P=5% N=30)

Условные обозначения:

С П К – оценка социально-психологического климата;

У З П – оценка удовлетворенности работников размером заработной платы;

У П С – оценка удовлетворенности

работников системой премиального стимулирования;

У М С – оценка удовлетворенности работников системой морального стимулирования.

Показатели социально-психологического климата в выборке рабочих объединились в одну корреляционную плеяду. Она объединяет 4 признака, которые находятся на 5 % уровне значимости. Системообразующим признаком является удовлетворенность работников размером заработной платы (УЗП) – 3 значимые взаимосвязи, – оценка социально-психологического климата (СПК), – удовлетворенность работников системой морального стимулирования (УМС), – удовлетворенность премиальной системой (УПС). Показатель удовлетворенности размером заработной платы (УЗП) положительно взаимосвязан с показателем социально-психологического климата (СПК) и положительно взаимосвязан с удовлетворенностью премиальной системой (УПС). Чем выше заработная плата и выше система премиального стимулирования работников, тем выше удовлетворенность социально-психологическим климатом.

Библиографический список

1. Абдуллаева Р. А. Анализ влияния социальных сетей на современную жизнь современного общества // Международный научный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 9 (Ч. 3). – С. 542–546.
2. Абдуллина А. Ф. Коммуникативные барьеры и их преодоление // Инновационная наука. – 2016. – № 3–4 (15). – С. 154–155.
3. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
5. Зубкова И. В. Коммуникативные барьеры как фактор повышения риска непонимания в межличностных отношениях // Известия Саратовского ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2011. – № 2. – С. 72–77.
6. Карпов А. А. Рефлексивность как детерминанта стилей принятия решений в управленческой деятельности // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2018. – № 4. – С. 82–87.
7. Карпов А. В. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. – М.: Изд-во РАО, 2018. – 784 с.
8. Карпов А. В. Роль метакогнитивных стратегий в военно-профессиональной подготовке курсантов / А. В. Карпов, Ю. М. Перевозкина, М. И. Федоришин [и др.] // Перспективы науки и образования. – 2021. – № 5 (53). – С. 354–366.
9. Мигунова Ю. С. Социально-психологические особенности мотивационной сферы курсантов в системе МЧС России, занимающихся спортом // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2019. – № 4 (9). – С. 71–74.
10. Пантюшина С. В. Формирование отношения к руководителю, анализ с позиции метасистемности процесса социальной перцепции / С. В. Пантюшина, В. И. Назаров // Вестник Владимирского государственного университета им. Столетовых. Серия педагогические и психологические науки. – Владимир: ВлГУ, 2017. – № 29 (48). – С. 106–116.
11. Пашкин С. Б. Понятие удовлетворенности трудом в психологических исследованиях / С. Б. Пашкин, С. Ю. Гончарова // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 1 (18). – С. 43–49.
12. Пашкин С. Б. Исследование внутрикорпоративной коммуникации в строительной организации / С. Б. Пашкин, А. С. Турчин // Вестник Санкт-Петербургского военного института

войск национальной гвардии. – 2022. – № 2 (19). – С. 34–40.

13. Пашкин С. Б. Результаты исследования взаимосвязей оценок привлекательности организации с негативными формами трудового поведения сотрудников / С. Б. Пашкин, А. Я. Подколзин, Е. А. Саркисова [и др.] // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2022. – № 4 (24). – С. 212–227.

14. Пашкин С. Б. Формирование здорового морально-психологического климата в служебных подразделениях военного вуза / С. Б. Пашкин, А. А. Борисов, Е. А. Саркисова // Актуальные проблемы военно-научных исследований: сборник научных трудов. – СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2020. – № 8(9). – С. 226–230.

15. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. М. : Изд-во политической литературы, 1982. – 253 с.

16. Петровский А. В. Социальная психология коллектива: учеб. пособие для студентов пед. институтов / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – М.: Просвещение, 1978. – 175 с.

17. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2 т. Т. 1. – СПб.: Речь, 2007. – 416 с.

18. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / под. ред. В. П. Познякова Психологические отношения индивидуальных и групповых субъектов совместной экономической деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – 532 с.

19. Спицына К. Р. Программа эмпирического исследования специфики функционального комфорта работников виртуальной организации // Ярославский психологический вестник. – 2022. – № 3 (54). – С. 63–71.

20. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников: учебное пособие для пед. институтов. – М.: Просвещение, 1980. – 160 с.

References

1. Abdullaeva R. A. Analysis of the impact of social networks on the modern life of modern society. In: *International Scientific Journal of Applied and Fundamental Research*. 2015;9: 542–546.

2. Abdullina A. F. Communicative barriers and their overcoming // *Innovative Science*. 2016;3–4 (15): 154–155.

3. Bojko V. V., Kovalev A. G., Panferov V. N. *Social'no-psihologicheskij klimat kolektiva i lichnost'*. Moscow: Mysl'. 1983. (In Russ).

4. Dzhuell L. *Industrial'no-organizacionnaya psihologiya: textbook for universities*. Saint-Petersburg: Piter. 2001.

5. Zubkova I. V. Communicative barriers as a factor of increasing the risk of misunderstanding in interpersonal relationships // *Izvestiya Saratovskiy un-ta*. 2011;2: 72–77.

6. Karpov A. V. Reflexivity as a determinant of decision-making styles in management activities. In: *Herald of YarGU. Humanities series*. 2018;4: 82–87.

7. Karpov A. V. *Struktura metakognitivnoj regulyacii upravlencheskoj deyatel'nosti*. Moscow: Izd-vo RAO. 2018. (In Russ).

8. Karpov A. V., Perevozkina YU. M., Fedorishin M. I. Rol' metakognitivnyh strategij v voenno-professional'noj podgotovke kursantov. In: *Perspektivy nauki i obrazovaniya*. 2021;5 (53): 354–366. (In Russ).

9. Migunova YU. S. Social'no-psihologicheskie osobennosti motivacionnoj sfery kursantov v sisteme MCHS Rossii, zanimayushchihsya sportom. In: *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. In: 2019;4 (9): 71–74. (In Russ).

10. Pantyushina S. V., Nazarov V. I. Formation of the attitude to the leader, analysis from the position of the meta-system of the process of social perception. In: *Bulletin of Vladimir State University named after The centenaries*. Vladimir: VLGU. 2017;29 (48): 106–116. (In Russ).

11. Pashkin S. B., Goncharova S. YU. The concept of job satisfaction in psychological research. In: *Bulletin of the St. Petersburg Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;1 (18): 43–49. (In Russ).

12. Pashkin S. B., Turchin A. S. Research of intra-corporate communication in a construction organization. In: *Bulletin of the St. Petersburg Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;2 (19): 34–40. (In Russ).

13. Pashkin S. B., Podkolzin A. YA., Sarkisova E. A. The results of the study of the interrelationships of assessments of the attractiveness of the organization with negative forms of labor behavior of employees. In: *Actual problems of military scientific research*. 2022;4 (24): 212–227. (In Russ).

14. Pashkin S. B., Borisov A. A., Sarkisova E. A. Formation of a healthy moral and psychological climate in the service units of a military university. In: *Actual problems of military scientific re-*

search. Saint-Petersburg: Izd-vo Politekhnicheskogo universiteta. 2020;8(9): 226–230. (In Russ).

15. Petrovskij A. V. *Lichnost'. Deyatel'nost'. Kollektiv*. Moscow: Izd-vo politicheskoy literatury. 1982. (In Russ).

16. Petrovskij A. V., SHpalinskij V. V. *Social'naya psihologiya kollektiva*. Moscow: Prosveshchenie. 1978. (In Russ).

17. Platonov YU. P. *Psihologicheskie fenomeny povedeniya personala v gruppah i organizatsiyah*. Vol. 1. Saint-Petersburg: Rech'. 2007. (In Russ).

18. Poznyakova V. P. (eds.) *Psihologiya biznesa. Teoriya i praktika / Psihologicheskie otnosheniya individual'nyh i gruppovyh sub'ektov sovmestnoj ekonomicheskoy deyatel'nosti*. Moscow: Izd-vo «Institut psihologii RAN». 2018. (In Russ).

19. Spicyna K. R. The program of empirical research of the specifics of the functional comfort of employees of a virtual organization. In: *Yaroslavl Psychological Bulletin*. 2022;3 (54): 63–71. (In Russ).

20. Umanskij L. I. *Psihologiya organizatorskoj deyatel'nosti shkol'nikov*. Moscow: Prosveshchenie. 1980. (In Russ).

Информация об авторе (авторах)

С. Б. Пашкин – доктор педагогических наук, профессор

А. С. Турчин – доктор психологических наук, профессор

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 10.01.2023;
одобрена после рецензирования 20.01.2023;
принята к публикации 22.03.2023.

Information about the author (authors)

S. B. Pashkin – Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor

A. S. Turchin – Doctor of Sciences (Psychology), Professor

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.
The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 10.01.2023;
approved after reviewing 20.01.2023;
accepted for publication 22.03.2023.