



ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА С УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ РАБОТОЙ ПЕРСОНАЛА

© Е. А. Гуськова

© Н. Н. Ярушкин

Гуськова
Екатерина Александровна
психолог
e-mail: lizogubovaea@mail.ru

Эмпирически установлено, что у работников промышленного предприятия в большинстве характеристик отсутствует линейная взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и такими социально-психологическими характеристиками коллектива, как социально-психологический климат и стиль руководства. Выявлена прямо пропорциональная взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и эмоциональным компонентом социально-психологического климата.

Ключевые слова: социально-психологический климат, стиль руководства, удовлетворенность трудом.

Ярушкин
Николай Николаевич
доктор
психологических наук,
профессор
профессор кафедры
психологии управления
Самарская
гуманитарная академия
e-mail: nyarushkin@mail.ru

Обращение к теме удовлетворенности трудом занимает важное место в исследовательской деятельности психологов, социологов и экономистов. Эта тема стала актуальной уже в 30-е годы XX века и до сих пор её не утратила. Большое количество исследований и интерес к этой теме обусловлены тем, что работа занимает у человека 1/3 времени, в течение которого он находится в активном состоянии, и нет другой такой сферы деятельности, которая была бы сравнима с нею по временным затратам.

Характер удовлетворенности трудом неразрывно связан с производительностью труда. Наряду с другими факторами, удовлетворенность трудом в коллективе влияет на улучшение или ухудшение результатов труда. Чем выше показатель удовлетворенности труда, тем выше показатели производительности. Формирование благоприятных условий для трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и ка-

чество выпускаемой продукции. Низкая удовлетворенность трудом может рассматриваться в качестве одной из причин снижения производительности труда работников, поэтому очень важно определять те факторы, которые могут оказывать позитивное влияние на удовлетворенность трудом.

Вопросы отношения к труду, удовлетворенности трудом в последние годы стали предметом исследования ученых во многих странах. Это связано с тем, что современное производство определяется не только вещественными факторами, но и резко возросшим влиянием и ролью человеческого фактора.

Преобразование всех сторон жизни общества в решающей степени зависит от активизации человеческого фактора, более полного и эффективного использования трудового и интеллектуального потенциала каждого работника, творческой энергии всех трудящихся, от соединения личных и общественных интересов [2].

Исследованием факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность от трудовой деятельности, занимались такие ученые, как Ф. Тейлор, К. Левин, А. Л. Свенцицкий, Ф. Фидлер, П. Херси, Н. В. Ревенко, А. Л. Журавлев, В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, К. М. Гуревич, В. П. Горяинов, Е. М. Иванова, А. А. Киссель, Н. Л. Волошинов и др..

Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий. Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя.

Многие модели и теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения об изучаемом феномене. Каждая из теорий и моделей подвергалась критике со стороны других ученых, и, кроме того, необходимо отметить, что теории и модели, созданные зарубежными учеными, — продукты другого общества, отражающие другие культурные стандарты и поэтому не всегда применимы в российских условиях [5].

Широкий резонанс среди ученых и менеджеров вызвала теория двух факторов Ф. Херцберга. Он исследовал двести инженеров и бухгалтеров с целью выявления мотивационных факторов и их силы. Служащим задавались два вопроса: «Можете ли Вы детально описать, когда Вы чувствуете себя на работе исключительно хорошо?» и «Можете ли Вы детально описать, когда Вы чувствуете себя на работе исключительно плохо?». В результате исследования отчетливо выявились две группы факторов, явно не одинаково влияющие на мотивацию труда. Первую группу факторов Херцберг назвал факторами гигиены (гигиеническими факторами), вторую — мотиваторами. Термин «гигиена» употребляется здесь в его медицинском значении — гигиена как предупреждение, предотвращение болезни, а не как лечение ее. Сами по себе гигиенические факторы не вызывают удовлетворенности, но их ухудшение порождает неудовлетворенность трудом. При улучшении гигиенических факторов неудовлетворенность не ощущается, но когда такое улучшение воспринимается сотрудниками как естественное, само собой разумеющееся, то нет и удовлетворенности. К гигиеническим факторам относятся: отношения с коллегами, начальством и подчиненными; нравственный климат в организации; вознаграждение (в случае фиксированной зарплаты); способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места.

Вторую группу факторов составляют мотиваторы, которые непосредственно вызывают удовлетворенность трудом, высокий уровень мотивации и трудовых достижений. Они выступают стимуляторами эффективного труда. К ним относятся: достижение целей, признание, интересное содержание труда, самостоятельность (свой участок работы) и ответственность, профессионально-должностной рост, возможности личностной самореализации. Конечно, грани между отдельными гигиеническими факторами и мотиваторами относительно, подвижны. Так, деньги в форме фиксированной зарплаты относятся к факторам гигиены, в то же время такой мотиватор, как должностной рост, также подразумевает повышение зарплаты. Для того чтобы не появилась неудовлетворенность трудом, достаточно наличия гигиенических факторов в обычном объеме, повышение же производительности труда достигается с помощью мотиваторов.

Обобщая результаты своих исследований, Ф. Херцберг сделал ряд выводов:

1. Отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом.
2. Наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены.
3. В обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается, как естественное и не оказывает мотивационного воздействия.
4. Позитивное максимальное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены [5].

Отечественные ученые приступили к исследованию проблем удовлетворенности трудом сравнительно недавно. За это время ими получены важные результаты, раскрывшие, в частности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности работников предприятий промышленности, сельского хозяйства и др. Но, к сожалению, уровень этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают полностью современным требованиям.

Помимо социально-экономических, социально-психических факторов, на удовлетворенность трудом действуют и другие факторы, в том числе демографические, географические, внешнеполитические [8].

Знания состояния удовлетворенности трудом, особенно в условиях перехода к многоукладной экономике, является необходимым для руководителей хозяйственных и общественных организаций всех уровней. Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и считает их финансирование нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс (работников). Это происходит из-за недопонимания важности и значимости для производственной сферы такого показателя, как «удовлетворенность трудом» [10].

Удовлетворенность человека трудовой деятельностью в отечественной психологии исследовалась в основном у рабочих промышленных предприятий, что было связано с глобальной проблемой текучести кадров. Исследованием проблемы взаимосвязи удовлетворенности трудом и его эффективностью занимались такие ученые, как В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, К. М. Гуревич, В. П. Горяинов, Е. М. Иванова, А. А. Кисель, Н. Л. Волошинов и др. Причем,

одни авторы считают, что удовлетворенность профессиональной деятельностью положительно влияет на эффективность ее осуществления, которую они называют результативностью, другие утверждают, что высокие достижения в деятельности являются источником удовлетворения, особенно когда они подкрепляются внешними вознаграждениями (в виде заработной платы), третьи полагают, что удовлетворенность и успешность деятельности взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга. Так или иначе, между эффективностью трудовой деятельности и удовлетворенностью человека трудом существует тесная взаимосвязь [5].

Ф. Н. Ильясов приводит пример классифицирования учеными-разработчиками (Smith P. S., Kendall L. M., Hulin C. L.) инструментария оценивания факторов удовлетворенности трудом на пять больших групп: 1) оплата труда; 2) карьера; 3) психологический климат; 4) отношения с руководством; 5) непосредственно работа [цит. по 5].

На двух из вышеперечисленных факторах (социально-психологический климат, особенности руководства) мы и сконцентрировали свое внимание.

Социально-психологический климат — это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом.

Социально-психологический климат воздействует на работника посредством установившихся в коллективе норм отношений между людьми. В коллективе, где преобладают отношения творческого сотрудничества и взаимопомощи, уважения друг к другу, работник испытывает удовлетворение в процессе труда и от его результатов, радость при встрече с коллегами, удовольствие от совместного труда. Там, где царят равнодушие, излишний формализм в работе и в отношениях, работник может терять интерес к коллективу, а нередко и к работе, его трудовая активность снижается.

В отечественной социальной психологии термин «психологический климат» впервые использовал Н. С. Мансуров, который изучал производственные коллективы [3]. Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В. М. Шепель. Психологический климат, по его мнению — это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [3].

Социально-психологический климат является важным показателем состояния группы и выступает внешним проявлением различных групповых феноменов в виде поведенческих и речевых актов.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе, такие как:

- 1) уровень текучести кадров;
- 2) производительность труда;
- 3) качество продукции;

- 4) количество прогулов и опозданий;
- 5) количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
- 6) выполнение работы в срок или с опозданием;
- 7) аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
- 8) частота перерывов в работе [4].

Управление социально-психологическим климатом в формальных группах включает в себя осуществление следующих мероприятий:

— управление процессом формирования содержательных психологических компонентов климата (норм, ожиданий, ценностей, установок, традиций, группового мнения и настроения);

— оптимальный подбор, расстановка, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;

— комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости;

— опора на наиболее авторитетных, активных членов коллектива;

— предупреждение и разрешение межличностных конфликтов [9].

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом [1].

Важнейшее влияние на социально-психологический коллектив оказывает руководство этим коллективом. Поэтому следует более детально проанализировать роль руководителя в формировании благоприятного психологического климата.

Тип руководства — это выбор стиля управления, а также системы методов и приемов, которые использует руководитель при работе с подчиненными. От этого выбора зависит авторитет руководителя.

Стиль управления должен удовлетворять основным требованиям:

1) обоснованное распределение полномочий и ответственности между отдельными звеньями и работниками аппаратного управления;

2) поручение выполнения задач с учетом навыков подчиненных;

3) внимательное отношение к подчиненным;

4) сплочение коллектива;

5) проявление воли и настойчивости при принятии и реализации управленческих решений.

Когда действия и поступки руководителя соответствуют системе социальных ожиданий, его авторитет в глазах подчиненных повышается, и он быстрее и легче оказывает действенное влияние на них, не пользуясь своим должностным преимуществом. Однако любой коллектив не состоит из абсолютных единомышленников, и в нем неизбежно возникают противоречивые представления о допустимом и недопустимом. И тогда перед руководителем непременно встает непростая задача — определить, на какие же силы ориентироваться в первую очередь.

Волевой руководитель решит такую задачу легко и скоро, хотя, может стать, и не совсем верно. Но излишне рефлексирующий шеф всегда рискует оказаться в состоянии конфликта с самим собой, что очень скоро почувствуют подчиненные и не преминут этим воспользоваться. Не будет большим открытием сказать, что в общении каждый хочет, чтобы его поняли, но не каждый стремится понять другого, и зачастую таким «непонятливым» оказывается именно волевой руководитель, который не очень-то озабочен тем, чтобы принять все доводы подчиненных, а просто навязывает им свою волю, подавляя их «авторитетом кресла». Такой стиль руководства, как известно, именуют авторитарным. В коллективе, которым командует авторитарный руководитель, по-настоящему сплоченный коллектив создать практически невозможно.

Демократический стиль управления — это совокупность приемов управления, манера поведения руководителя, основанные на сочетании принципа единоначалия с активным вовлечением в процессы принятия решений, управления, организации и контроля подчиненных.

Демократичный руководитель предпочитает оказывать влияние на людей с помощью убеждений, разумной веры в исполнительность и мастерство подчиненных.

Демократический стиль — наиболее подходящий для формирования организационных взаимоотношений, поскольку формирует доброжелательность и открытость взаимоотношений как между руководителем и подчиненным, так и между самими подчиненными. Этот стиль в максимальной степени сочетает в себе методы убеждения и принуждения, помогает каждому работнику четко сформулировать его личные цели, установить эффективную коммуникацию между руководителем и подчиненным.

Целью нашего исследования стала взаимосвязь социально-психологических характеристик трудового коллектива и уровень удовлетворенности трудом персонала.

В качестве объекта исследования мы рассматривали удовлетворенность работой. В качестве предмета — взаимосвязь социально-психологических характеристик трудового коллектива с удовлетворенностью работой персонала.

Основная гипотеза основывалась на предположении, что существует взаимосвязь между социально-психологическими характеристиками трудового коллектива и удовлетворенностью трудом персонала.

Методики исследования

Для проверки выдвинутой нами гипотезы использовались следующие методики:

- тест «Степень удовлетворенности работой» Л. А. Верещагиной [10];
- методика диагностики социально-психологического климата группы [7];
- методика определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлева [11].

Исследование проводилось на территории завода. В исследовании принимали участие работники предприятия рабочих специальностей и ИТР, среди них мужчины и женщины в возрасте от 22 до 74 лет. Общее количество — 53 человека.

В качестве методов обработки результатов исследования использовались: критерий Хи-квадрат; коэффициент корреляции Спирмена; метод синхронной надежности Альфа-Кронбаха.

Прежде чем переходить к оценке взаимосвязей между искомыми психологическими характеристиками, необходимо определить психометрические характеристики методик, используемых в исследовании, чтобы была возможность учесть явление «затухания эффектов неидеальных измерений» [12, с. 172]. Коэффициент надежности Альфа-Кронбаха для методики определения социально-психологического климата равен 0,51. В таблице 1 приведены коэффициенты надежности всех трех компонентов методики определения социально-психологического климата.

Таблица 1

**Синхронная надежность Альфа-Кронбаха
для компонентов методики социально-психологического климата**

Компонент СПК	Среднее	Дисперс.	Ст.откл.	Альфа при удалении
Эмоциональный	0,77	0,89	0,94	0,24
Когнитивный	0,92	0,98	0,99	0,60
Поведенческий	1,17	0,67	0,82	0,36

Из таблицы 1 следует, что при удалении эмоционального или поведенческого компонента, Альфа-Кронбаха значения уменьшается. Это говорит о надежности этих компонентов. С когнитивным же компонентом дела обстоят иначе. При его исключении показатель Альфа-Кронбаха возрастает. Следовательно, отвечая на вопросы шкалы когнитивного компонента методики, направленной на изучение социально-психологического климата, сотрудники были не совсем открыты и откровенны. Это может быть связано с личными мотивами или с некорректно поставленными вопросами в самой методике.

Проверка надежности Альфа-Кронбаха методики стилей руководства показала, что все вопросы, входящие в определения трех стилей надежны. Сотрудники отвечали на них достаточно откровенно. Для директивного стиля Альфа-Кронбаха равен 0,84, для попустительского — 0,65 и для коллегиального — 0,85.

Альфа-Кронбаха для методики «Степень удовлетворенности работой» Л. А. Верещагиной равен 0,79, что является достаточно высоким значением и говорит о высокой надежности данной методики.

Результаты исследования

В ходе качественного анализа полученных данных было выявлено, что средние оценки по методике «Диагностика социально-психологического климата группы» [7] располагаются в интервале от +0,33 до +1. Учитывая, что этот континуум подразделяется на 3 части: от -1 до -0,33 — отрицательные оценки; от -0,33 до +0,33 — противоречивые или неопределенные оценки и от +0,33 до +1 — положительные, очевидно, что в данном коллективе по всем

трем компонентам средняя оценка положительная. Выяснив соотношение оценок по всем трем компонентам, мы можем сделать вывод о том, что психологический климат в данном трудовом коллективе в целом характеризуется как положительный. Самым лучшим образом обстоят дела в эмоциональной и когнитивной сфере, что говорит о хорошем отношении коллег друг к другу, о понимании процессов, происходящих в компании в целом и об удовлетворенности собственным трудом. Что касается поведенческого компонента, то здесь показатели чуть ниже, это может указывать на то, что сотрудники рассматриваемого коллектива не всегда правильно понимают действия своих коллег и руководства.

Помимо вышеизложенного данный опросник позволяет нам отдельно подсчитать индекс групповой оценки по следующим элементам трудовой ситуации: работа в целом, состояние оборудования, равномерность обеспечения работой, размер зарплаты, санитарно-гигиенические условия, отношения с непосредственным руководителем, возможность повышения квалификации, разнообразие работы, уровень организации работы. При вычислении индекса групповой оценки выясняем, что характеристика положительного климата в группе подтверждается. Индекс групповой оценки по отношению к работе равен единице, что говорит о том, что все 100 % опрошенных сотрудников в целом довольны своей работой. Тем не менее, показатели по другим категориям не столь однозначны. Состояние оборудования, к примеру, не устраивает многих сотрудников, что подтверждает невысокий индекс групповой оценки. Так же очевидно, что не все сотрудники считают, что их равномерно обеспечивают работой и мало кто доволен размером заработной платы, по этому критерию индекс отрицательный. Положительные, но довольно невысокие индексы по критериям санитарно-гигиенических условий и разнообразию работы, что говорит о не очень качественных физических условиях труда. А вот показатели по критериям возможности повышения квалификации и уровня организации работы достаточно высоки, вероятно, это является результатом грамотной кадровой политики в данной группе со стороны руководства. Данное предположение также подтверждает тот факт, что по критерию «отношения с непосредственным руководителем» индекс групповой оценки приближен к единице. Скорее всего, это так же является результатом правильно выбранной стратегии управления.

При анализе степени удовлетворенности работой в коллективе, мы видим, что сумма баллов по всем вопросам у большинства сотрудников не превышает 40, а это означает, что большинство сотрудников, в целом, удовлетворены своей работой. Только у шестерых опрошенных сумма баллов превышает 40 и можно говорить, что они не удовлетворены своей работой. Все среднегрупповые оценки удовлетворенности компонентами работы сотрудниками лежат в интервале «удовлетворен», то есть удовлетворены работой выше среднего. Полученные результаты подтверждает средний суммарный коэффициент удовлетворенности работой всего коллектива, который равен 33,3, что соответствует удовлетворенности выше среднего.

В таблице 2 представлены результаты исследования стиля руководства коллектива при помощи методики определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлева.

Таблица 2

Выраженность стиля руководящей деятельности в коллективе
(методика В. П. Захарова и А. Л. Журавлева)

Стиль	Сумма баллов
Директивный	231
Попустительский	94
Коллегиальный	547

Из таблицы 2 следует, что максимальное количество баллов составил коллегиальный компонент (К). При таком стиле руководства требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Его характеризует стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Коллегиальному стилю руководства присуща демократичность в принятии решения.

Однако достаточно высокий балл и по директивному компоненту (Д), что говорит о том, что в руководстве присутствуют элементы авторитарного стиля. В некоторых вопросах — это ориентация на собственное мнение и оценки. Уверенность в себе непосредственного руководителя, склонность к серьезной дисциплине, контроль за действиями подчиненных. Возможно иногда и единоличное принятие важных решений.

Прежде чем вычислять взаимосвязь между социально-психологическим климатом, стилем руководства и удовлетворенностью труда, мы использовали критерий Хи-квадрат для проверки закона нормального распределения. Проверяем каждую переменную отдельно. Всего семь переменных, три из которых относятся к социально-психологическому климату, три — к стилям руководства и одна переменная — удовлетворенность трудом. Для переменной «удовлетворение трудом» закон нормального распределения соблюдается. Для остальных шести переменных, а именно: трех компонентов социально-психологического климата (эмоциональный, когнитивный, поведенческий) и трех стилей руководства (директивный, попустительский, коллегиальный) закон нормального распределения не соблюдается, во всех случаях $p < 0,05$.

Исходя из этих данных, приходим к выводу, что наиболее корректным решением в данном случае будет использование коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Данные, полученные с помощью этого метода, представлены в таблице 3.

Как мы видим из таблицы 3, существуют значимые взаимосвязи между компонентами социально-психологического климата и стилем руководства. А именно директивные и коллегиальные стили руководства взаимосвязаны с эмоциональным компонентом социально-психологического климата. Так же, исходя из данных таблицы, можно сделать выводы о наличии взаимосвязи между самими компонентами социально-психологического климата, поведенческим и эмоциональным. Помимо этого существует взаимосвязь между всеми тремя стилями руководства, некоторые компоненты этих стилей взаимоисключающие. Что касается взаимосвязи удовлетворенности трудом с социаль-

но-психологическими характеристиками, то мы не можем сделать вывод о существовании прямой взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и другими рассматриваемыми факторами (стилем руководства и социально-психологическим климатом). Причин этому факту может быть две. С одной стороны, возможно наличие нелинейной взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и социально-психологическими характеристиками, что обусловлено неоднородностью выборки. А с другой стороны, в силу неидеальности используемых психодиагностических методик наблюдается «затухание» коэффициентов корреляции [12, с. 172]. Для устранения этого явления воспользуемся вычислением истинного значения взаимосвязи между двумя явлениями по следующей формуле [12, с. 170].

Таблица 3

Коэффициент корреляции Спирмена

Перем	Удов	Эмоц	Когнит	Повед	Директ	Попуст	Коллег
Удов.	1,00	0,23	0,16	-0,01	-0,05	-0,14	0,01
Эмоц.	0,23	1,00	0,19	0,44*	-0,40*	-0,13	0,31*
Когнит	0,16	0,19	1,00	0,18	0,12	-0,06	-0,04
Повед	-0,01	0,44*	0,18	1,00	-0,09	-0,09	0,14
Директ	-0,05	-0,40*	0,12	-0,09	1,00	0,22	-0,88**
Попуст	-0,14	-0,13	-0,06	-0,09	0,22	1,00	-0,50
Коллег	0,01	0,31*	-0,04	0,14	-0,88**	-0,50	1,00

где * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$

$$r_{real} = \frac{r}{\sqrt{R_x R_y}}, \quad (1)$$

где r_{real} — истинное значение коэффициента корреляции;

r — расчетное значение коэффициента корреляции;

R_x , R_y — значения надежности методик диагностики соответственно переменных X и Y .

Как показано в работе [6, с. 170] на примере опубликованных диссертационных исследований игнорирование реальных значений надежности используемых диагностических методик приводит к неожиданным результатам, не согласующимся с теоретическими положениями. Поэтому данные таблицы 3 были пересчитаны в соответствии с полученными нами значениями коэффициентов надежности и формулы (1). В результате установлено, что реальный коэффициент корреляции между удовлетворенностью трудом и эмоциональным компонентом социально-психологического климата равен 0,36, что значимо при $p < 0,01$. Следовательно, чем выше уровень положительных эмоций в межличностных отношениях сотрудников коллектива, тем выше удовлетворенность трудом в этом коллективе, что соответствует теории [9].

Таким образом, гипотеза о том, что существует взаимосвязь между некоторыми социально-психологическими характеристиками трудового коллектива и удовлетворенностью трудом персонала частично подтвердилась.

Выводы

Работники предприятия оценивают удовлетворенность своей работой в этой организации выше среднего.

В то же время, результаты, полученные с помощью математических методов, показали, что на данном предприятии в подавляющем большинстве характеристик не обнаружена прямая зависимость между удовлетворенностью трудом и такими социально-психологическими характеристиками коллектива, как социально-психологический климат и стиль руководства, за исключением эмоционального компонента социально-психологического климата.

Полученные результаты можно объяснить тем, что, согласно теории Ф. Херцберга, компоненты социально-психологического климата и отношения с руководством относятся к санитарно-гигиеническим факторам, следовательно, при нормальном их состоянии воспринимаются коллективом как должное и поэтому не оказывают заметного влияния на удовлетворенность работников своим трудом в организации. Однако, в соответствии с данной теорией, можно ожидать, что ухудшение состояния этих факторов может весьма негативно отразиться на удовлетворенности работников своим трудом. В связи с этим выводом, а так же на основе результатов современных социологических исследований, проведенных в производственных организациях и указывающих на то, что для большинства работников данной сферы материальный мотив существенно преобладает среди других мотивов труда, рекомендуется проведение дополнительных исследований на данном предприятии, с целью выявления наиболее значимых факторов, влияющих на удовлетворенность трудом.

Проведенное исследование показало, что удовлетворенность работой представляет собой сложное психологическое образование, формирующееся в процессе трудовой деятельности личности в организации, в системе реальных отношений, складывающихся у личности в конкретном трудовом коллективе. Итоги эмпирического исследования показывают, что некоторые теоретически обоснованные зависимости между различными психологическими явлениями в реальной практической деятельности, в том числе производственной, далеко не всегда носят линейный характер и поэтому требуют более глубокого анализа с учетом всех условий протекания этой деятельности. В то же время получена линейная взаимосвязь между эмоциональным компонентом социально-психологического климата и удовлетворенности трудом благодаря введению поправок в расчет коэффициента корреляции из-за ограниченной надежности применяемых в исследовании диагностических методик, что подтверждает требования к скрупулезному выбору диагностического инструментария с высокими психометрическими характеристиками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. И. Панферов. — Москва : Мысль, 2003. — 207 с.

2. Васильева Е. Ю. Стиль педагогической деятельности. — Архангельск : Норд, 1997. — 439 с.
3. Вечер Л. С. Поведение руководителя. — Минск : Новое знание, 2002. — 207 с.
4. Друкер П. Эффективный управляющий. — Москва : Экспо, 1994.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. — Санкт-Петербург : Питер, 2008. — 400 с.
6. Капцов А. В. Методические аспекты использования психометрических тестов в дипломном проектировании / А. В. Капцов, Е. И. Колесникова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». — 2011. — № 1(9). — С. 168–181.
7. Карелин А. А. Большая энциклопедия психологических тестов. — Москва : Эксмо, 2007.
8. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии. — Ленинград : Новое слово, 1997. — 129 с.
9. Патрушев В. Д. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты / В. Д. Патрушев, Н. А. Калмакан. — Москва : Экономика, 1993. — 203 с.
10. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — Санкт-Петербург : Речь, 2001. — 448 с.
11. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. — Самара : Изд. дом Бахрах, 1998. — 672 с.
12. Фер Р. М. Психометрика: Введение / Р. М. Фер, В. Р. Бакарак. — Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2010. — 445 с.

REFERENCES

1. Boiko V. V. *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva i lichnost'* [Socio-psychological climate of the collective and the individual]. Moscow: Mysl', 2003, 207 p. (in Russian).
2. Vasil'eva E.Yu. *Stil' pedagogicheskoi deyatel'nosti* [Style teaching activities]. Arkhangel'sk: Nord, 1997. 439 p. (in Russian).
3. Vecher L. S. *Povedenie rukovoditelya* [The behavior of the head]. Minsk: Novoe znanie, 2002. 207 p. (in Russian).
4. Druker P. *Effektivnyi upravlyayushchii* [Effectively manage]. Moscow: Ekspo, 1994. (in Russian).
5. Il'in E. P. *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St. Petersburg: Piter, 2008, 400 p. (in Russian).
6. Kaptsov A. V. *Vestnik Samarskoi gumanitarnoi akademii. Seriya Psikhologiya* [The Bulletin of the Samara Academy of Humanities. Psychology series]. 2011, no. 1(9), pp. 168–181. (in Russian).
7. Karelin A. A. *Bol'shaya entsiklopediya psikhologicheskikh testov* [Great Encyclopedia of psychological tests]. Moscow: Eksmo, 2007. (in Russian).
8. Kuz'min E. S. *Osnovy sotsial'noi psikhologii* [Fundamentals of Social Psychology]. St. Petersburg: Novoe slovo, 1997. 129 p. (in Russian).
9. Patrushev V. D. *Udovletvorennost' trudom: sotsial'no-ekonomicheskie aspekty* [Job satisfaction: the socio-economic aspects]. Moscow: Ekonomika, 1993. 203 p. (in Russian).
10. *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional'noi deyatel'nosti* []. St. Petersburg: Rech', 2001, 448 p. (in Russian).
11. Raigorodskii D. Ya. *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy* [Practical psychological testing. Methods and Tests]. Samara: Bakhrakh, 1998. 672 p. (in Russian).
12. Fer R. M., Bakarak V. R. *Psikhometrika: Vvedenie*. [Psychometrics: Introduction] Chelyabinsk: Izdatel'skii tsentr YuUrGU, 2010, 445 p. (in Russian).

**Relationship psychosocial characteristics of the labor collective
with appreciation the work of staff**

E. Gus'kova, N. Yarushkin

Empirically found that industrial workers in most characteristics is not a linear relationship between job satisfaction and such socio-psychological characteristics of the team, as a socio-psychological climate and leadership style. A direct proportional relationship between job satisfaction and emotional component of the socio-psychological climate.

Key words: social and psychological climate, leadership style, job satisfaction.