

УДК 35.07

## Удовлетворенность трудом как ключевой фактор психологического климата в коллективе судебных приставов

Алонцева Александра Ивановна, заведующий кафедрой психологии и общей педагогики, Кемеровский государственный университет, кандидат психологических наук, доцент, alontsevaa@mail.ru

Зуева Алена Владимировна, студент, Кемеровский государственный университет, zueva.alyona.99@mail.ru

Статья представляет результаты научного исследования удовлетворенности трудом как фактора психологического климата в коллективе судебных приставов. Раскрыты определения понятий «удовлетворенность трудом» и «психологический климат». Описаны используемые методы исследования, включая анализ связи между удовлетворенностью трудом и психологическим климатом в коллективе судебных приставов с применением коэффициента корреляции Пирсона.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, психологический климат, профессиональная деятельность, судебные приставы.

Удовлетворенность трудом представляет собой сложное социально-психологическое явление, включающее как общую удовлетворенность, выраженную оценкой того, насколько выполняемая работа соответствует желаниям конкретного человека, так и отдельные аспекты вовлеченности, отражающие отношение к различным аспектам профессиональной среды в коллективе. Этот показатель характеризует совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности на рабочем месте. Важную роль в этом процессе играет трудовая мотивация, а также модели профессиональной активности, объясняющие участие человека в трудовой деятельности.

Понимание показателей удовлетворенности и вовлеченности персонала является одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность и благоприятный социально-психологический климат в организации.

Служба судебных приставов предъявляет высокие требования к нравственным и личностным качествам сотрудников, а также их эмоциональной устойчивости. Напряженный характер труда и экстремальные условия служебной деятельности негативно сказываются на социально-психологическом климате в коллективе. Существенное значение в формировании отношения внутри коллектива имеют руководители подразделений и отделов. Руководство может как способствовать созданию положительного психологического климата, так и вызывать его негативные изменения.

В отечественной психологии понятие «удовлетворенность трудом» было введено В. А. Ядовым, который определил его как простейший итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду [4]. Ю. П. Поваренков рассматривает удовлетворенность трудом как эмоциональное состояние, являющееся результатом определенной оценочной деятельности человека. В дальнейшем при разработке этого подхода автор опирается как на теории эмоций и эмоциональных состояний, так и на концепции оценивания. По мнению Ю. П. Поваренкова, удовлетворенность трудом может быть как положительной, так и отрицательной, при этом она тесно связана с мотивационной сферой субъекта труда [2].

В настоящее время создание оптимального психологического климата в коллективе является неотъемлемой частью усилий по повышению производительности труда и улучшению качества рабочего процесса.

Первым, кто раскрыл содержание понятия «психологический климат», был В. Н. Шепель. По его мнению, психологический климат — это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей. Он предложил свою модель, включающую три аспекта климата [5].

В настоящее время существует социально-психологическая концепция, основанная на четырех подходах к пониманию природы социально-психологического климата, что позволило проанализировать эволюцию данного термина в отечественной психологии [3].

Е. С. Кузьмин, К. К. Платонов, Л. П. Буева, Н. Н. Обозов и А. К. Уледов являются сторонниками первого подхода и определяют климат как состояние коллективного сознания. Климат является отражением в сознании людей комплекса явлений, связанных взаимоотношениями, условиями труда и методами его стимулирования. Этот подход характеризуется как общественно-психологический [1].

В процессе исследования удовлетворенности трудом как фактора психологического климата в коллективе судебных приставов был проведен профессиографический анализ деятельности. Также был изучен характер физической и психической нагрузки, в результате чего было выявлено, что субъекты труда испытывают высокую физическую, психологическую и эмоциональную нагрузку, связанную с ненормированным рабочим днем и постоянными стрессовыми ситуациями.

Объектом нашего научного исследования является профессиональная деятельность сотрудников ОСП г. Новокузнецка. Предметом исследования выступает взаимосвязь удовлетворенности трудом с психологическим климатом среди сотрудников отдела. Мы выдвинули гипотезу о том, что существует связь между удовлетворенностью трудом и психологическим климатом в коллективе: чем благоприятнее психологический климат, тем выше удовлетворенность трудом.

Для проверки гипотезы была составлена выборка из 30 сотрудников ОСП г. Новокузнецка. Для реализации поставленных задач использовались следующие методы: теоретический анализ научной литературы, профессиографический анализ, психодиагностическое тестирование, а также математико-статистическая обработка данных с использованием коэффициента корреляции Пирсона. Для получения эмпирического материала, подлежащего математической обработке, были использованы психодиагностические инструменты: опросник для диагностики психологического климата В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста, карта-схема изучения психологического климата коллектива Л. А. Пергаменчика и Н. Н. Лепешинского, методика оценки интегральной удовлетворенности трудом А. В. Батаршева, экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе О. С. Михайлюка и А. Ю. Шальто, а также методика оценки удовлетворенности работой В. А. Розановой.

По результатам диагностики с использованием методики «Оценка удовлетворенности работой» В. А. Розановой, было

установлено, что большинство сотрудников (66 %) удовлетворены своей работой: 30 % — вполне удовлетворены, 33 % — удовлетворены. Однако треть сотрудников выражает неудовлетворенность работой, 7 % из них крайне неудовлетворены. Это свидетельствует о необходимости уделить внимание условиям труда и другим аспектам работы в отделе судебных приставов.

Анализ результатов по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева показал, что большинство сотрудников (63 %) отдела демонстрируют высокий уровень удовлетворенности трудом. Для 30 % сотрудников характерен средний уровень удовлетворенности, а 7 % имеют низкий уровень удовлетворенности. Эти данные соответствуют результатам предыдущей методики. Таким образом, высокие оценки по большинству компонентов подтверждают, что сотрудники в целом удовлетворены своей работой, взаимодействием с коллегами и условиями труда. Несколько более низкие показатели в шкалах «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку» и «Уровень притязаний» указывают на возможные области для улучшения.

Средние результаты диагностики сотрудников ОСП по шкалам «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе» О. С. Михалюка и А. Ю. Шальто показывают, что чуть более половины сотрудников (53 %) оценивают климат в коллективе как положительный. 20 % сотрудников оценили климат как нейтральный. Довольно большое количество сотрудников (27%) считают, что в коллективе преобладает отрицательный климат.

Данные диагностики по шкалам «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе» указывают на нейтральный уровень восприятия социально-психологического климата в коллективе отдела судебных приставов. Разброс значений по каждому компоненту говорит о наличии различных оценок и, возможно, о неоднородности восприятия рабочих и межличностных отношений в коллективе. Стабильные нейтральные значения могут сигнализировать об отсутствии выраженных конфликтов и кризисных ситуаций в коллективе, однако и положительные эмоциональные связи не отличаются особой силой.

Далее проводилось исследование по методике «Карта-схема изучения психологического климата коллектива» Л. А. Пергаменщика и Н. Н. Лепешинского. В результате диагностики было установлено, что только 40 % оценили климат в коллективе как благоприятный. Нейтрально оценили климат 37 % сотрудников. Почти четверть сотрудников оценили климат как неблагоприятный.

Полученные данные свидетельствуют о том, что психологический климат в коллективе в целом нейтрален и характеризуется сбалансированными взаимоотношениями, стабильным настроением и поддержкой. Анализ результатов по методике «Диагностика психо-

логического климата в малой группе» В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста показал, что только четверть сотрудников (26 %) указали на высокую благоприятность психологического климата. 37 % считают, что психологический климат имеет среднюю благоприятность. Значительное количество сотрудников отдела (30 %) указали на незначительную благоприятность, а 7 % сотрудников считают, что психологический климат неблагоприятный.

Разброс показателей демонстрирует существенную неоднородность восприятия климата среди сотрудников. Это может свидетельствовать о том, что часть сотрудников оценивает климат в коллективе как благоприятный, в то время как другая часть — как нейтральный или даже неблагоприятный. Разнообразие мнений можно объяснить различиями в профессиональном опыте сотрудников отдела судебных приставов и их личными предпочтениями.

Для выявления взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического климата коллектива судебных приставов был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона.

В результате проведенного анализа было выявлено 30 положительных взаимосвязей между шкалами удовлетворенности работой и показателями социально-психологического и психологического климата в коллективе сотрудников на уровне  $p \leq 0,01$ .

Корреляционный анализ показал, что существует тесная положительная взаимосвязь между удовлетворенностью работой, удовлетворенностью трудом и всеми их компонентами (интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, удовлетворенность отношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность) и социально-психологическим климатом в коллективе, психологическим климатом в малой группе. Все выявленные взаимосвязи значимы на уровне  $p \leq 0,01$ , что свидетельствует о их статистической значимости и устойчивости.

Таким образом, корреляционный анализ позволил определить, что для сотрудников отдела судебных приставов удовлетворенность трудом и работой напрямую зависит от качества социально-психологического климата в коллективе.

Эти результаты свидетельствуют о том, что для повышения удовлетворенности трудом сотрудников руководство должно сосредоточиться на поддержании благоприятного климата в коллективе, улучшении межличностных отношений и создании комфортных условий труда. Проведенное исследование подтвердило гипотезу о том, что существует взаимосвязь удовлетворенности трудом с психологическим климатом у сотрудников, а именно: чем благоприятнее психологический климат, тем выше удовлетворенность трудом в коллективе.

## Примечания

1. Бекмашева Б. Н. Андрагогика — обучение взрослого человека // Новая наука: опыт, традиции, инновации. 2016. N 11-2. С. 66–67.
2. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002. 159 с.
3. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. М., 2024. 246 с.
4. Темницкий А. Л., Бессокирная Г. Л. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2018. С. 138–152.
5. Шеромова И. А., Мартынова А. О., Сороквашина К. А. Влияние системы мотивации персонала на формирование социально-психологического климата в коллективе // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. N 5-2. С. 349–352.

## English version

Job satisfaction as a key factor of psychological climate in the bailiffs' team  
Alontseva Aleksandra Ivanovna, head of the department of psychology and general pedagogy, Kemerovo State University, candidate of science (psychology), associate professor

Zueva Alena Vladimirovna, student, Kemerovo State University

The article presents the results of scientific research on job satisfaction as a factor influencing the psychological climate in the bailiffs' team. The definitions of the concepts of «job satisfaction» and «psychological climate» are provided. The methods used in the research are described, including the analysis of the relationship between job satisfaction and the psychological climate in the bailiffs' team, applying Pearson's correlation coefficient.

Keywords: job satisfaction, psychological climate, professional activity, bailiffs.