ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.9 + 331.101.3
DOI 10.5281/zenodo.17017653

Деряженцев Е. А., Щелокова Е. К.

Деряженцев Евгений Александрович, Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Московский просп., 9, Санкт-Петербург, Россия, 190031; психолог-консультант, АНО «Центр социально-психологической поддержки «Берег надежды», ул. Парковая, 28, Сосновый Бор, Ленинградская обл., Россия, 188541. E-mail: Deryazentsev@gmail.com.
Щелокова Екатерина Галиуловна, кандидат психологических наук, доцент, Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Московский просп., 9, Санкт-Петербург, Россия, 190031. E-mail: kas_kat@mail.ru.

Особенности ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников государственного учреждения с разным отношением к социально-психологическому климату в коллективе

Аннотация. В статье исследуется проблема ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников государственного учреждения с разным отношением к социально-психологическому климату в коллективе. В исследовании приняли участие 225 сотрудников. Исследованы такие характеристики сотрудников, как жизненные ценности, трудовая мотивация и удовлетворённость трудом. Выявлены и проанализированы различия по данным характеристикам у сотрудников с различным отношением важности климата в коллективе. По результатам исследования определены в качестве возможных как позитивные, так и негативные тенденции в ценностно-мотивационной сфере сотрудников, сформулированы практические рекомендации по управлению персоналом. Обоснована значимость удовлетворённости коллективом, условиями и содержанием труда у сотрудников для обеспечения качественной организации труда и эффективного сотрудничества с руководством организации.
Ключевые слова: ценностно-мотивационная сфера личности, жизненные ценности, удовлетворённость трудом, трудовая мотивация, сотрудники государственной организации, социально-психологический климат.

Deryazhentsev E. A., Shchelokova E. K.

Deryazhentsev Evgeny Alexandrovich, St. Petersburg State University of Communications of Emperor Alexander I, 9 Moskovsky Ave., Saint Petersburg, Russia, 190031; consultant psy-

chologist, ANO Center for Social and Psychological Support "Coast of Hope", 28 Parkovaya str., Sosnovy Bor, Leningrad Region, Russia, 188541. E-mail: Deryazentsev@gmail.com.
Shchelokova Ekaterina Galiulovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, St. Petersburg State University of Railways of Emperor Alexander I, 9 Moskovsky Ave., Saint Petersburg, Russia, 190031. E-mail: kas_kat@mail.ru.

Features of the value-motivational sphere of the personality of employees of public institutions with different attitudes to the socio-psychological climate in the team

Abstract. The article examines the problem of the value-motivational sphere of the personality of government employees with different attitudes to the socio-psychological climate in the team. The study involved 225 employees. Such characteristics of employees as life values, work motivation and job satisfaction are investigated. The differences in these characteristics among employees with different attitudes to the importance of climate in the team have been identified and analyzed. According to the results of the study, both positive and negative trends in the value-motivation sphere of employees were identified as possible, and practical recommendations on personnel management were formulated. The importance of satisfaction with the team, working conditions and content of employees is substantiated in order to ensure high-quality work organization and effective cooperation with the management of the organization.
Key words: value-motivational sphere of personality, life values, job satisfaction, work motivation, employees of a government organization, socio-psychological climate.

Проблема ценностных ориентаций, удовлетворённости трудом и трудовой мотивации в современных организациях приобретает особую актуальность в условиях динамичных социально-экономических изменений. Жизненные ценности личности выступают ключевым регулятором профессионального поведения, определяя направленность деятельности, уровень вовлеченности и устойчивость к стрессовым факторам трудовой среды. В то же время удовлетворённость трудом и мотивация сотрудников являются важнейшими показателями эффективности кадровой политики организации, влияя на производительность, лояльность персонала и общую результативность работы учреждения.

В отечественной и зарубежной психологии проблема ценностных ориентаций исследовалась в работах Д. А. Леонтьева, М. Рокича, Ш. Шварца, где ценности рассматриваются как устойчивые представления о желаемом, определяющие выбор целей и средств их достижения. Удовлетворённость трудом изучалась в рамках теорий Ф. Херцберга, Э. Лока, В. А. Ядова, подчеркивающих роль как внешних (материальных), так и внутренних (содержательных) факторов трудовой деятельности [10]. Вопросы мотивации разрабатывались А. Маслоу, Д. Макклелландом, В. Врумом, что позволило выделить различные типы мотивационных структур в зависимости от индивидуальных и организационных условий.

Поддержание работоспособности персонала в организации на высоком уровне зависит от различных условий, в которых важная роль отводится созданию рационального режима труда и отдыха, а также поддержанию благоприятного социально-психологического климата в коллективе [1]. Термин «климат в коллективе» используется в статье как синоним «социально-психологического климата» для удобства изложения.

Специфика организации влияет на характер трудовой деятельности сотрудников в аспекте их мотивации и удовле-

творённости трудом. Государственные учреждения, ориентированные на удовлетворение потребностей населения, характеризуются стабильностью, тогда как коммерческие организации, нацеленные на прибыль, требуют адаптивности и лабильности. Исследование А. Л. Винокуровой [3] подтвердило наличие специфических особенностей ценностно-смысловой сферы в зависимости от типа организации. Результаты показали, что 67 % сотрудников коммерческого сектора считают себя самореализовавшимися, по сравнению с 43 % сотрудниками государственного сектора. Четкие карьерные цели отмечают 69 % коммерческих работников и 40 % государственных. Тенденция к самообвинению более выражена у государственных служащих (47 % против 20 %). Карьерная ориентация на менеджмент преобладает в коммерческом секторе (67 %), тогда как в государственном доминирует установка на служение (58 %).

Внешнюю и внутреннюю мотивацию в теории самодетерминации выделили Э. Деси и Р. Райан [9]. В исследовании М. В. Карагачевой, А. Д. Денисовой [5] выявлено, что чем больше у сотрудников государственного учреждения удовлетворённость собой, уверенность в себе, а также событийно-смысловая насыщенность жизни, тем сильнее желание получать удовольствие и наслаждение от процессов работы. В исследовании А. В. Петрусевича, Е. Г. Щелоковой [7] выявлено, что у сотрудников государственного учреждения (n=77) показатели трудового мотива «Самоактуализация в профессии» положительно коррелируют с показателями шкалы профессионального выгорания «деперсонализация» ($r=0,244$; $p\leq0,05$): работник, для которого важным мотивом является возможность самоактуализироваться в профессии, наиболее подвержен деперсонализации. Возможно, это происходит из-за того, как отмечают авторы исследования, что в погоне за статусом человек сосредотачивается только на своей работе, перестает обращать внимание на окружающий мир, находящихся рядом людей и на свое собственное «Я».

Актуальность проведенного нами исследования обусловлена необходимостью изучения жизненных ценностей, удовлетворённости трудом и мотивации сотрудников государственных учреждений.

Цель исследования – изучить особенности жизненных ценностей, удовлетворённости трудом и трудовой мотивации у сотрудников государственного учреждения.

Объект исследования – работники государственного учреждения, дифференцированные по критерию значимости социально-психологического климата в коллективе.

Предмет исследования – особенности жизненных ценностей, удовлетворённости трудом и трудовой мотивации у сотрудников государственного учреждения, дифференцированных по критерию значимости социально-психологического климата в коллективе.

Гипотезы исследования:

1. Сотрудники, для которых важен социально-психологический климат в коллективе, демонстрируют более высокие показатели удовлетворённости трудом, а именно содержанием работы и условиями труда по сравнению с теми, кто не придает этому фактору особого значения.

2. Существуют значимые различия в показателях жизненных ценностей и трудовых мотивов у сотрудников с разным отношением к социально-психологическому климату в коллективе.

Задачи исследования:

1. Выявить особенности жизненных ценностей, удовлетворённости трудом и трудовой мотивации у сотрудников государственного учреждения.

2. Определить различия изучаемых показателей у работников с разным отношением к климату в коллективе.

3. Сформулировать выводы и разработать практические рекомендации по результатам исследования.

Использовались методики: «Методика диагностики удовлетворённости трудом» (УТ) Т. Ю. Ивановой, Е. И. Рассказовой, Е. Н. Осина [4]; «Морфологический тест жизненных ценностей» (МТЖЦ) В. Ф. Сопова, Л. П. Карпушиной [8]; Опросник «Диагностика трудовой мотивации» (ДТМ) Н. Н. Мельниковой, Д. М. Полева [6]. Выбор методик обусловлен необходимостью комплексного изучения ценностно-мотивационной сферы сотрудников в связи с их отношением к климату в коллективе. Методика УТ позволяет определить эмоциональную оценку условий работы, включая удовлетворённость коллективом. Методика МТЖЦ выявляет ценностные приоритеты, которые могут опосредовать отношение к различным аспектам работы, в том числе климату в коллективе. Методика ДТМ (трудовая мотивация) позволяет определить ведущий трудовой мотив сотрудника.

Обработка данных осуществлялась при помощи методов математической статистики с применением критерия различия (t-критерий Стьюдента).

В исследовании приняли участие 225 сотрудников государственного учреждения г. Санкт-Петербурга (214 женщин и 11 мужчин) в возрасте от 22 до 63 лет (средний возраст – 38 лет). Гендерный дисбаланс выборки отражает реальное соотношение работников по полу: в данной организации социальной сферы трудятся в основном женщины. На основании ответов на вопрос о значимости социально-психологического климата в коллективе выборка была разделена на две группы: 113 человек, считающих климат важным фактором, и 112 человек, не придающих ему особого значения.

Проведенное исследование факторов трудовой мобильности сотрудников государственных учреждений выявило ряд интересных закономерностей, требующих более детального рассмотрения. Особый интерес представляет гендерный аспект полученных данных – подавляющее большинство респондентов (94,3 %) составляют женщины, что отражает типичную гендерную структуру кадрового состава государственных учреждений и позволяет говорить о специфике женской профессиональной мотивации в данной сфере. Примечательно, что средний возраст участников исследования (38 лет) попадает в период профессиональной зрелости, когда карьерные ожидания и требования к условиям труда достигают своего пика, что делает полученные данные особенно релевантными для анализа.

Ниже представлены результаты эмпирического исследования.

Описывая особенности общей выборки сотрудников государственного учреждения по показателю трудовой мотивации (методика ДТМ), можно отметить следующее: наиболее выраженным трудовым мотивом у сотрудников оказалась комфортность условий труда, которая заняла ведущую позицию у 42 % респондентов. Это свидетельствует о высокой значимости удобного графика, технической оснащенности рабочего места и общего уровня организации труда. Вторым по частоте доминирования стал мотив социального благополучия, выявленный у 28 % респондентов. Данный результат отражает ориентацию работников на стабильность, социальные гарантии и материальную поддержку со стороны организации. Мотив общения занял третье место, выступая приоритетным для 18 % опрошенных. Это указывает на важность благоприятного социально-психологического климата в коллективе и доброжелательных отношений с коллегами. Самоактуализация в профессии и личностная безопасность оказались значимыми для 8 % и 4 % сотрудников соответственно, что говорит о сравнительно меньшей ориентации на профессиональное развитие и психологическую защищенность. Наименее выраженным оказался мотив карьерного роста, актуальный лишь для 3 % респондентов, что может быть связано со спецификой работы в государственном секторе, где возможности вертикальной мобильности часто ограничены.

Расчет коэффициента конкордации (дополнительный критерий анализа в методике ДТМ) выявил средний уровень устойчивости мотивационной структуры (W=0,67), что указывает на умеренную согласованность предпочтений сотрудников. Наибольшая стабильность наблюдалась в отношении мотивов комфортности условий труда и социального благополучия, которые сохраняли высокие ранги во всех четырех сериях. В то же время мотивы карьерного роста и самоактуализации в профессии демонстрировали значительную вариативность, что может свидетельствовать о большей вариативности среди сотрудников, а также ситуативном характере их влияния на трудовое поведение у конкретных сотрудников.

Полученные данные позволяют заключить, что для сотрудников государственного учреждения первостепенное значение имеют внешние факторы мотивации, такие как комфортные условия труда и социальные гарантии, тогда как внутренние мотиваторы (профессиональное развитие, карьерный рост) играют второстепенную роль. Низкая значимость карьерного роста может быть связана с бюрократической структурой организации, где продвижение по службе часто формализовано и требует длительного времени.

Описывая особенности общей выборки сотрудников государственного учреждения по показателю удовлетворённости трудом (методика УТ), можно отметить следующее: 76 % сотрудников удовлетворены социально-психологическим климатом в коллективе (10 % – не удовлетворены, 14 % – относятся нейтрально), что создаёт благоприятную основу для совместной деятельности. 52 % сотрудников удовлетворены руководством, в то время как критическая позиция выражена у 30 % сотрудников (30 % – не удовлетворены, 18 % – относятся нейтрально), такое распределение указывает на наличие существенного потенциала для совершенствования системы управления. Содержательные характеристики труда также получили преимущественно положительные оценки: 68 % сотрудников удовлетворены характером выполняемой работы (12 % – не удовлетворены, 20 % – относятся нейтрально), при этом распространённость нейтрального отношения (у каждого пятого сотрудника) может указывать на необходимость более детального изучения факторов профессиональной мотивации сотрудников. По критерию удовлетворённости условиями и организацией труда сотрудники распределились по трем практически равномерным группам: 38 % работников удовлетворены существующим положением дел, 37 % – не удовлетворены, 25 % – относятся нейтрально. Наиболее проблемной зоной, согласно полученным данным, оказалась система оплаты труда. Только 23 % сотрудников считают уровень заработной платы удовлетворительным, тогда как 62 % выразили явное недовольство. Такое распределение оценок может говорить о восприятии сотрудниками дисбаланса в соотношении их трудового вклада и материального вознаграждения, что может негативно сказываться на мотивационной структуре коллектива и вовлеченности сотрудников.

Описывая особенности общей выборки сотрудников государственного учреждения по показателю жизненных ценностей (методика МТЖЦ), можно отметить следующее: все показатели средних значений по группе сотрудников (n=225) находятся в пределах нормативных значений. При анализе результатов по уровню выраженности (распределение сотрудников с низким, средним и высоким значением по показателю субшкал методики МТЖЦ) можно отметить следующие тенденции: материальное положение как ценность имеет несколько более высокие показатели (у 17 % респондентов наблюдаются высокие значения по этой шкале) по сравнению с другими терминальными ценностями (по показателям которых количество респондентов

с высокими значениями меньше), что может отражать современные тенденции в мотивации государственных служащих; креативность как ценность, напротив, отличается преобладанием сотрудников с низкими значениями по данном шкале по сравнению с распределением по другим шкалам. Это означает, что наиболее проблемной областью в структуре ценностных ориентаций выступает креативность, где каждый пятый сотрудник (22 %) демонстрирует низкий уровень выраженности данного показателя. Это закономерное следствие специфики деятельности в государственных структурах, где инновационность и творческий подход часто уступают место следованию установленным процедурам и регламентам.

Выявленные особенности ценностной структуры указывают на необходимость разработки программ развития, направленных на активизацию творческого потенциала сотрудников и создание условий для более полной реализации их личностных и профессиональных возможностей в рамках организационной культуры государственного учреждения.

Для решения задач исследования и проверки гипотез общая выборка сотрудников (n=225) была поделена на 2 группы на основе ответа на вопрос о значимости климата в коллективе при возможной смене работы. 113 респондентов считают, что наиболее значимой причиной смены работы, помимо оплаты труда, является климат в коллективе (климат в коллективе для них важен), 112 респондентов не придают ему особого значения (климат в коллективе для них не важен).

На основании статистической обработки данных с помощью t-критерия Стьюдента были получены следующие результаты по показателям удовлетворённости трудом («Методика диагностики удовлетворённости трудом» Т. Ю. Ивановой, Е. И. Рассказовой, Е. Н. Осина), представленные наглядно в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительный анализ удовлетворённости трудом у работников государственных организаций с различным отношением к климату в коллективе (методика УТ)

Показатель удовлетворённости трудом (субшкала)	Климат важен (n = 113 чел.)		Климат не важен (n = 112 чел.)		t-критерий Стьюдента, t	Уровень значимости, p
	Среднее, M (баллы)	Стандартное отклонение, SD (баллы)	Среднее, M (баллы)	Стандартное отклонение, SD (баллы)		
Удовлетворённость заработной платой	10,00	0,33	9,48	0,29	1,205	-
Удовлетворённость условиями и организацией труда	13,96	0,24	12,71	0,27	3,496	$p \leq 0,01$
Удовлетворённость руководством	11,42	0,18	11,46	0,18	0,155	-
Удовлетворённость коллективом	12,72	0,16	12,51	0,16	0,913	-
Удовлетворённость процессом, содержанием работы и своими достижениями	19,44	0,26	17,8	0,30	3,870	$p \leq 0,01$

Значимые различия между группами (табл. 1) выявлены по показателю удовлетворённости условиями и организацией труда ($p \leq 0,01$). Сотрудники, для которых климат в коллективе важен ($M=13,96$; $SD=0,238$), более удовлетворены условиями и организацией труда по сравнению с сотрудниками, для которых климат не важен ($M=12,71$; $SD=0,266$).

Хотя, как отмечалось выше, по критерию удовлетворённости условиями и организацией труда наблюдается четкая дифференциация сотрудников по 3-м группам (38 % работников удовлетворены условиями и организацией труда, 37 % – не удовлетворены, 25 % – относятся нейтрально). Можно предположить, что на повышение удовлетворённости условиями и организацией труда в организации могут повлиять не только улучшение самих условий труда, но и улучшение социально-психологического климата в коллективе и проведение корпоративных мероприятий, демонстрация заинтересованности проблемами сотрудников со стороны руководства («хоторнский» эффект, выявленный в экспериментах Э. Мейо [по 2]). Таким образом, это позволяет сделать вывод о взаимосвязи восприятия организационной среды и оценки условий труда. Данный результат согласуется с теоретическими представлениями о роли психологического комфорта в формировании общего отношения к рабочей среде.

Аналогичная закономерность прослеживается в отношении удовлетворённости процессом и содержанием работы, а также профессиональными достижениями. В группе, акцентирующей внимание на климате в коллективе, средний балл достиг 19,44, в то время как среди сотрудников, не рассматривающих данный аспект как критически важный, средний балл по группе составляет 17,8. Высокий уровень статистической значимости различий ($t=3,87$; $p \leq 0,01$) подтверждает гипотезу о том, что субъективная оценка социально-психологической атмосферы в организации может оказывать косвенное влияние на восприятие содержательной стороны трудовой деятельности и чувство профессиональной самореализации.

На основании статистической обработки данных с помощью t-критерия Стьюдента были получены следующие результаты по показателям жизненных ценностей («Морфологический тест жизненных ценностей» В.Ф. Сопова, Л.П. Карпушиной), представленные наглядно в таблице 2.

Таблица 2. Сравнительный анализ жизненных ценностей у работников государственных организаций с различным отношением к климату в коллективе (Методика МТЖЦ)

Жизненная ценность (шкалы)	Климат важен (n = 113 чел.)		Климат не важен (n = 112 чел.)		t-критерий Стьюдента, t	Уровень значимости, p
	Среднее, M (баллы)	Стандартное отклонение, SD (баллы)	Среднее, M (баллы)	Стандартное отклонение, SD (баллы)		
Развитие себя	19,44	0,29	17,8	0,37	2,576	≤0,01
Духовное удовлетворение	20,69	0,30	19,51	0,37	2,465	≤0,05
Креативность	17,45	0,37	16,21	0,44	2,172	≤0,05
Активные социальные контакты	19,52	0,31	18,01	0,43	2,885	≤0,01
Собственный престиж	18,03	0,33	17,31	0,41	1,371	-
Достижения	18,3	0,35	17,49	0,42	1,483	-

Материальное положение	21,85	0,36	21,55	0,39	0,582	-
Собственная индивидуальность	18,75	0,36	18,03	0,40	1,326	-
Нравственно-деловые ценности	76,69	1,07	71,54	1,46	2,853	≤0,01
Эгоистически-престижные ценности	76,94	1,16	74,39	1,44	1,384	-
Профессия	28,62	0,40	26,17	0,45	2,533	≤0,05
Образование	25,22	0,42	26,97	0,55	2,41	≤0,05
Семья	26,06	0,44	24,09	0,53	1,641	-
Общественная активность	26,06	0,42	24,91	0,58	1,618	-
Увлечения	24,32	0,47	23,31	0,52	1,453	-
Физическая активность	21,68	0,47	20,46	0,59	1,612	-

Сравнительный анализ по показателям жизненных ценностей выявил следующее (табл. 2): сотрудники, для которых климат в коллективе важен, более ориентированы на нравственно-деловые ценности (t=2,853, p≤0,01), а именно ценности саморазвития (t=2,576, p≤0,01), духовного удовлетворения (t=2,465, p≤0,05), креативности (t=2,172, p≤0,05) и активных социальных контактов (t=2,885, p≤0,01). Полученные данные указывают на то, что сотрудники, для которых важен климат в коллективе, в большей степени ценят возможность саморазвития, руководствуются морально-нравственными принципами и ориентированы на реализацию в первую очередь духовных потребностей, а также на творческую самореализацию и насыщенное межличностное взаимодействие. Сотрудники, для которых климат важен, проявляют более выраженную ориентацию на этические принципы в профессиональной деятельности и в большей степени заинтересованы профессиональной сферой жизни по сравнению с сотрудниками, для которых климат не важен. Для сотрудников, не придающих особого значению климату, более значима сфера образования как возможность профессионального развития и восстребованности на рынке труда как высококвалифицированного специалиста.

Особого внимания заслуживает обнаруженная поляризация ценностных ориентаций между группами. Сотрудники, придающие особое значение климату в коллективе, демонстрируют выраженную ориентацию на ценности саморазвития и духовного удовлетворения, что свидетельствует о преобладании внутренней мотивации и потребности в экзистенциальной осмысленности профессиональной деятельности. Этот феномен может быть объяснен через призму теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана [9], где благоприятный социальный контекст способствует актуализации автономных форм мотивации.

Интересную динамику демонстрирует анализ профессиональных ценностей. Более высокая оценка значимости профессии (t=2,533, p≤0,05) у сотрудников, ориентированных на климат в коллективе, сочетается с относительно низкой оценкой ценности образования. Этот, казалось бы, противоречивый результат может отражать специфику государственной службы, где профессиональная идентичность часто формируется скорее через практический опыт, социализацию в коллективе и организационную при-

верженность, чем через формальные образовательные достижения. Альтернативное объяснение может заключаться в том, что для данной категории сотрудников значимость профессии определяется преимущественно её социальным, а не когнитивным компонентом.

На основании статистической обработки данных с помощью t-критерия Стьюдента были получены следующие результаты по показателям трудовой мотивации (Опросник «Диагностика трудовой мотивации» Н. Н. Мельниковой, Д. М. Полева), представленные наглядно в таблице 3.

Таблица 3. Сравнительный анализ показателей трудовой мотивации у сотрудников государственной организации с различным отношением к климату в коллективе (Методика ДТМ)

Трудовые мотивы (шкалы)	Климат важен (n = 113 чел.)		Климат не важен (n = 112 чел.)		t-критерий Стьюдента, t	Уровень значимости, p
	Среднее, M (баллы)	Стандартное отклонение, SD (баллы)	Среднее, M (баллы)	Стандартное отклонение, SD (баллы)		
Самоактуализация в профессии	13,61	0,36	14,83	0,31	-2,54	≤0,05
Карьерный рост	34,15	0,27	34,21	0,30	-0,15	-
Общение	35,47	0,29	35,87	0,31	-0,93	-
Комфортность условий труда	36,16	0,29	36,64	0,32	-1,12	-
Социальное благополучие	34,45	0,33	34,1	0,31	0,76	-
Личностная безопасность	34,42	0,31	34,33	0,29	0,20	-

Сравнительный анализ показателей трудовой мотивации у сотрудников государственной организации с различным отношением к климату в коллективе выявил следующее (табл. 3): статистически значимые различия между группами наблюдаются по показателям мотива самоактуализации в профессии (t=-2,54, p≤0,05). Сотрудники, для которых климат в коллективе представляет особую ценность, демонстрируют существенно более низкие показатели по данной шкале (M=13,61) по сравнению с теми, кто не придает этому аспекту значимости (M=14,83). Этот парадоксальный на первый взгляд результат может интерпретироваться через призму компенсаторных механизмов мотивации – работники, испытывающие дефицит благоприятного социально-психологического климата, вероятно, смещают акцент мотивации в сторону профессионального саморазвития как способа психологической компенсации.

Таким образом, сотрудники, для которых социально-психологический климат в коллективе представляет значимость, демонстрируют различия в показателях ценностей, мотивации и удовлетворённости трудом по сравнению с теми, кто не придает этому фактору особого значения.

Первая гипотеза о том, что сотрудники, для которых важен климат в коллективе, демонстрируют более высокие показатели удовлетворённости трудом, подтвердилась. Сотрудники, для которых важен климат в коллективе, демонстрируют более высокую удовлетворённость условиями и организацией труда

(t=3,496; p≤0,01) и содержанием работы (t=3,87; p≤0,01).

Вторая гипотеза исследования о наличии значимых различий в показателях жизненных ценностей и трудовых мотивов у сотрудников с разным отношением к климату в коллективе также была подтверждена. Сотрудники, для которых важен климат в коллективе, демонстрируют более выраженную ориентацию на нравственно-деловые ценности (p≤0,01), а именно ценности саморазвития (p≤0,01), духовного удовлетворения (p≤0,05), креативности (p≤0,05) и активных социальных контактов (p≤0,01), а также более высокую значимость сферы профессиональной жизни (p≤0,05). Сотрудники, для которых климат в коллективе не важен, демонстрируют более высокую значимость сферы образования (p≤0,05) и отличаются более высокими показателями трудового мотива «самоактуализация в профессии» (p≤0,05).

Качественный анализ выявил, что сотрудники, для которых климат в коллективе важен, характеризуются более выраженной ориентацией на саморазвитие, духовное удовлетворение и креативность, что свидетельствует о доминировании внутренней мотивации и экзистенциальной осмысленности профессиональной деятельности. Их ценностный профиль отличается акцентом на нравственно-деловые принципы (и потребность в активных социальных контактах, что позволяет рассматривать их как сотрудников с развитой социальной рефлексией и стремлением к гармоничным межличностным отношениям в организации. Между тем, при высокой значимости климата эти работники проявляют меньшую ориентацию на профессиональную самоактуализацию, что может объясняться компенсаторным механизмом: благоприятная атмосфера в коллективе снижает потребность в гиперкомпенсации через карьерные достижения. При этом они более удовлетворены условиями труда и содержанием работы, что может говорить об их лояльности и терпимости к некоторым издержкам организационной среды при условии благоприятных отношений в коллективе и с руководством.

В отличие от них, сотрудники, нейтрально относящиеся к климату, демонстрируют более инструментальный подход к работе: исполнение своих рабочих обязанностей они видят как возможность для реализации такого мотива, как самоактуализация в профессии, а также как пространство для профессионального развития и повышения своей конкурентоспособности на рынке труда. Это позволяет предположить о наличии двух типах организационного поведения: гуманистически-ориентированном (с акцентом на климат, духовные ценности и коллективное благополучие) и прагматически-ориентированном (с фокусом на индивидуальные достижения и внешние стимулы).

Практическое значение исследования заключается в возможности разработки дифференцированных программ управления персоналом, учитывающих выявленные ценностные профили.

Рекомендации по работе с сотрудниками государственной организации (для общей выборки сотрудников):

1. Управленческая работа по созданию условий для усиления основных мотивов, соответствующих содержанию самой деятельности и способствующие её эффективности (это, прежде всего, мотив самоактуализации в профессии [6]; рекомендация на основе результатов методики ДТМ).

2. Управленческая работа по совершенствованию системы оплаты труда, оптимизации условий и организации труда и созданию условий для профессионального развития сотрудников (рекомендация на основе результатов методики УТ).

3. Создание условий для профессиональной самореализации, включая возможности творческой реализации, участия в проектах и повышения квалификации (рекомендация на основе результатов методики МТЖЦ).

Для сотрудников, которым важен климат в коллективе, особую эффектив-

ность могут иметь программы, направленные на развитие корпоративной культуры и укрепление профессиональной идентичности (рекомендация на основе результатов сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента).

В работе с сотрудниками, нейтрально относящимися к климату в коллективе, приоритет следует отдать программам, предоставляющим возможности карьерного роста, самореализации, а также творческого выражения и духовного обогащения через профессиональную деятельность (рекомендация на основе результатов сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента).

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов заключается в их вкладе в понимание механизмов формирования организационной приверженности. Выявленные закономерности позволяют предположить, что чувствительность к социально-психологическому климату связана не столько с ситуативными факторами, сколько с глубинными характеристиками ценностно-мотивационной сферы личности, а также типом личностной ориентации (на себя, на дело, на отношения). Это открывает новые перспективы для интеграции теорий организационного поведения и психологии личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афанасьева Л.А. Оценка социально-психологического климата в коллективе организации // Основы экономики, управления и права. 2021. № 1. (26). С. 17-22.
2. Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента // Вестник экономики, права и социологии. 2007. № 3. С. 91-103.
3. Винокурова А.Л. Самосознание и особенности ценностно-смысловой сферы личности в профессиональной деятельности (на примере сотрудников государственных и коммерческих организаций) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2008. № 2. С. 123-127.
4. Иванова Т.Ю., Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова, Е.И Рассказова, Е.Н. Осин //Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2-15.
5. Карагачева М.В. Субъективное благополучие и источники мотивации работников государственного учреждения / М.В. Карагачева, В.Д. Денисова // Человек, субъект, личность : перспективы психологических исследований: Материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения А.В. Брушлинского и 300-летию основания Российской академии наук. М.: Институт психологии РАН, 2023. С. 731-735.
6. Мельникова Н.Н., Полев Д.М. Диагностика трудовой мотивации // Современная психодиагностика в развивающейся России: сборник тезисов Всероссийской научной конференции. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. С. 79-81.
7. Петрусевич А.В., Щелокова Е.Г. Особенности профессионального выгорания, самооценки стрессоустойчивости и трудовой мотивации у работников государственного учреждения // Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, перспективы: Сборник материалов всероссийской научной конференции с международным участием, посвященной 80-летию Южно-Уральского государственного университета. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. 2023. С. 87-92.
8. Сопов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9-30.
9. Deci E.L., Ryan R.M. The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior // Psychological Inquiry, 2000. Vol. 11. No. 4. pp. 227-268.
10. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons, 1959. 157 p.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Afanas'eva L.A. Ocenka social'no-psihologicheskogo klimata v kollektive organizacii // Osnovy jekonomiki, upravlenija i prava. 2021. № 1. (26). S. 17-22.
2. Burganova L.A., Savkina E.G. «Chelovecheskie otnoshenija»: uroki Hotornskogo jekspe-rimenta // Vestnik jekonomiki, prava i sociologii. 2007. № 3. S. 91-103.
3. Vinokurova A.L. Samosoznanie i osobennosti cennostno-smyslovoj sfery lichnosti v professional'noj dejatel'nosti (na primere sotrudnikov gosudarstvennyh i kommercheskih organizacij) // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sociologija. 2008. № 2. S. 123-127.
4. Ivanova T.Ju., Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobacija metodiki / T.Ju. Ivanova, E.I Rasskazova, E.N. Osin //Organizacionnaja psihologija. 2012. T. 2. № 3. S. 2-15.
5. Karagacheva M.V. Sub#ektivnoe blagopoluchie i istochniki motivacii rabotnikov gosudarstvennogo uchrezhdenija / M.V. Karagacheva, V.D. Denisova // Chelovek, sub#ekt, lichnost' : perspektivy psihologicheskih issledovanij: Materialy Vserossijskoj nauchnoj konferencii, posvjashhennoj 90-letiju so dnja rozhdenija A.V. Brushlinskogo i 300-letiju osnovanija Rossijskoj akademii nauk. M.: Institut psihologii RAN, 2023. S. 731-735.
6. Mel'nikova N.N., Polev D.M. Diagnostika trudovoj motivacii // Sovremennaja psihodiagnostika v razvivajushhejsja Rossii: sbornik tezisov Vserossijskoj nauchnoj konferencii. Cheljabinsk: Izd-vo JuUrGU, 2008. S. 79-81.
7. Petrusevich A.V., Shhelokova E.G. Osobennosti professional'nogo vygoranija, samo-ocenki stressoustojchivosti i trudovoj motivacii u rabotnikov gosudarstvennogo uchrezhdenija // Psihologija v menjajushhemsja mire: problemy, gipotezy, perspektivy: Sbornik materialov vserossijskoj nauch-noj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem, posvjashhennoj 80-letiju Juzhno-Ural'skogo gosudar-stvennogo universiteta. Ministerstvo nauki i vysshego obrazovanija Rossijskoj Federacii, Juzhno-Ural'skij gosudarstvennyj universitet. 2023. S. 87-92.
8. Sopov V.F., Karpushina L.V. Morfologicheskij test zhiznennyh cennostej // Prikladnaja psihologija. 2001. № 4. S. 9-30.
9. Deci E.L., Ryan R.M. The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior // Psychological Inquiry, 2000. Vol. 11. No. 4. pp. 227-268.
10. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons, 1959. 157 p.

Поступила в редакцию: 13.07.2025.
Принята в печать: 05.09.2025.