

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №5, Том 8 / 2020, No 5, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-5-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/23PSMN520.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Михновец Н.Н. Исследование взаимосвязи компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью в воинском коллективе // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/23PSMN520.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Michnovetz N.N. (2020). Research of relationships between components of social-psychological climate, structural components of the job satisfaction and factors of the life satisfaction in a military team. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/23PSMN520.pdf> (in Russian)

УДК 159.9

Михновец Нина Николаевна

Войсковая часть 40963 города Ржева Тверской области, Тверь, Россия

Начальник отделения

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь, Россия

Аспирант кафедры «Психологии и философии»

Министерство образования и науки Российской Федерации

Филиал в г. Тверь, Тверь, Россия

E-mail: ninaolja25@mail.ru

Исследование взаимосвязи компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью в воинском коллективе

Аннотация. В настоящее время установлено, что социально-психологический климат в воинском коллективе определяется такими факторами как удовлетворенность жизнью и удовлетворенность трудом. В процессе исследования использовались три общепринятые методики, предназначенные для оценки социально-психологического климата, уровней удовлетворенности трудом и жизнью. Исследование с помощью математических методов показало достоверные корреляционные связи между рассматриваемыми параметрами.

В процессе данного исследования использовались методы статистического анализа. Исследование взаимосвязи компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью мы провели с помощью коэффициента корреляции Спирмена.

В частности, метод построения структурограммы позволяет понять многие закономерности. Так, обнаружена прямая связь между жизненной включенностью и содержанием труда – чем уровень первой выше, тем больше показатель удовлетворенности трудом. Такой параметр как потеря направления имеет обратную связь с содержанием труда, что неудивительно. Подобная связь существует между потерей опоры и содержанием труда – чем существеннее потеря опоры, тем ниже показатель удовлетворенности содержанием трудом. С другой стороны, рост общего показателя удовлетворенности жизнью сопровождается повышением удовлетворенности содержанием труда и наоборот. Удалось показать прямую взаимосвязь между жизненной включенностью и сплоченностью. В то же время, между сплоченностью и потерей направления отмечена обратная связь. Установлена обратная связь

между потерей опоры и сплоченностью. Из этого следует, что чем выше показатель потери опоры, тем ниже будет показатель удовлетворенности сплоченностью и наоборот. Отмечается прямая связь между общим показателем УДЖ и сплоченностью. Это означает, что чем выше общий показатель удовлетворенности жизнью, тем больше будет показатель удовлетворенности сплоченностью и наоборот.

Ключевые слова: компоненты социально-психологического климата; структурные компоненты удовлетворенности трудом; факторы удовлетворенности жизнью; корреляционные связи; структурограмма

Актуальность исследования

Воинская деятельность относится к одному из самых сложных и неоднозначных видов человеческой деятельности, которая непосредственно касается таких проблем современного мира как мир и война [1].

При этом крайне актуальной можно считать информацию о взаимосвязях компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью в воинском коллективе.

Результаты исследования взаимосвязей компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью могут быть использованы практикующими психологами для проведения дальнейших научных исследований [2].

Учитывая, именно общественно-полезную направленность данного вида профессиональной деятельности, основанной на долге и служении Отечеству, на психологическом уровне она достигается в основном за счет морально-нравственных качеств военнослужащих, их укрепления в процессе службы [3].

В этом смысле, содержание морально-нравственных отношений, положительное проявление когнитивных и эмоциональных компонентов во взаимодействии внутри воинского коллектива, выступают в качестве важной составляющей психологического климата (психологической атмосферы) и гарантом полного включения состава части (подразделения) в служебную деятельность [4].

В связи с этим, поиск путей, обогащающих существующие методы оценки, социально-психологического состояния воинских коллективов, позволят заполнить существующие нечеткости в научно-методическом аппарате относительно закономерностей протекания психологических процессов в групповой деятельности экстремального типа [5] еще раз подтверждает актуальность исследования.

В работе проведено исследование взаимосвязи компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью, построена структурограмма, сделаны выводы, которые являются частью диссертационного исследования.

Среди авторов, изучающих психологию воинской службы, необходимо назвать Субботина А.В., Семянищевой, А.В. Бодрова и др.

Изучением социально-психологического климата занимались в отечественной психологии: Андреева Г.М., Аникеев Н.П., Бодалев А.А., Бойко В.В., Донцов А.И., Ильин Е.П., Кузьмин Е.С., Носкова О.Г., Ольшанский В.Б., Парыгин Б.Д., Петровский А.В., Платонов К.К. и Голубев Г.Г., Подояк Я.В., Предвечный Г.П., Свенцицкий А.Н., Уманский Л.И., Фетискин Н.П. и др. За рубежом социально-психологический климат изучали: Аш С.,

Зайонс Р., Картрайт Д. и А. Зандер, Олпорт Ф., Трипплетт Н., Фестингер Л., Шериф М. Диагностикой и регулированием социально-психологического климата в воинских коллективах занимались такие известные психологи, как: А.Я. Анцупов, А.Б. Барабанщиков, В.М. Вавилов, А.Д. Глоточкин, В.Ф. Давыдов, А.В. Захаров, В.Г. Звягинцев, С.Л. Кандыбович, А.Г. Караяни, В.П. Каширин, В.А. Кораблин, Л.М. Королев, В.П. Лазарев, В.И. Лебедев, А.В. Липницкий, И.А. Марковский, Г.С. Михайлов, М.А. Новиков, В.Ф. Перевалов, С.Е. Поддубный, А.Д. Сергодеев, Ю.Г. Сулимов, С.И. Съедин, В.П. Утлик, Н.Ф. Феденко, В.В. Федотов, Л.Б. Филонов, Н.Г. Чаплин, А.И. Шипилов.

Удовлетворенность жизнью изучали зарубежные (Е. Динер, Р.А. Эммонс, Д.К. Мрожек, Д. Майерс и др.) и отечественные (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, И.А. Джидарьян, Л.В. Куликов, П.И. Яничев и др.) психологи.

Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом, отношения к труду, мотивации труда внесли такие ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др.

Специфику служебной деятельности изучали такие военные психологи как А.С. Калужный, А.В. Барабанщиков, А.Г. Карояни, А.В. Маклаков, Н.И. Резник, А.В. Шестериков и др.

Цель исследования

Количественная оценка степени согласованности (взаимосвязи) компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью.

Практическая значимость исследования

Использование результатов исследования взаимосвязей компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью возможно практикующими психологами для проведения дальнейших научных исследований.

На основании полученных результатов возможна разработка практических рекомендаций, направленные на создание программ социально-психологических тренингов и других мероприятий, способствующих коррекции компонентов, у которых были выявлены взаимосвязи в сторону их увеличения одних за счет других, а также в дальнейшем при дополнительных исследованиях определения их взаимовлияния.

Эмпирическую базу исследования составили:

1. Военнослужащие контрактной службы четырех подразделений батальона связи летного полка г. Челябинска: запасной аэродром (далее ЗА), командный пункт (далее КП), запасной командный пункт (далее ЗКП), отдельная рота технического обслуживания (далее ОРТО) в количестве 77 человек в возрасте от 21 до 38 лет.
2. Военнослужащие контрактной службы радиотехнического полка г. Ржева в количестве 36 человек в возрасте от 25 до 45 лет.
3. Военнослужащие контрактной службы управления штаба г. Ржева в количестве 37 человек, в возрасте от 25 до 45 лет.

В процессе данного исследования использовались методы статистического анализа. Исследование взаимосвязи компонентов социально-психологического климата, структурных

компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью мы провели с помощью коэффициента корреляции Спирмена [6].

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена был разработан в 1904 году английским психологом, профессором Лондонского и Честерфилдского университетов Чарльзом Эдвардом Спирменом. Данный критерий был предложен для проведения корреляционного анализа [3].

Была определена взаимосвязь, поведенческого, когнитивного компонентов социально-психологического климата, внешних условий, трудовых условий, условий труда, стиля управления, организации работы, стимулирования сотрудников, организационных действий, содержания труда, сплоченности, деловой продуктивности, межличностного доверия, трудового коллектива, жизненной включенности, потери направления, потери опоры и общего показателя удовлетворенности жизнью.

Мы использовали данные, полученные при тестировании военнослужащих по следующим трем методикам:

- Экспресс-методике оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе, разработанной О.С. Михайлюком и А.Ю. Шарыто на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского университета [7].

С помощью экспресс-методики можно диагностировать основные компоненты психологического климата, которыми являются эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Измерение эмоционального компонента проводится с использованием критерия привлекательности, оперирующего элементарными понятиями, такими как «нравится – не нравится», «приятный – неприятный». Более сложные понятия, такие как «желание – нежелание общаться с коллегами в сфере досуга» и «желание – нежелание трудиться в данном коллективе» находят применение при измерении поведенческого компонента. Значение когнитивного компонента можно измерить, используя переменную «знание – незнание особенностей характера членов коллектива».

- Методике «Удовлетворенность трудом», разработанной в лаборатории социальной адаптации при кафедре социальной психологии Южно-Уральского государственного университета под руководством Н.Н. Мельниковой [8].

Методика предназначена для оценки степени удовлетворенности трудом сотрудников организаций различного типа. Полученные результаты могут выступать в роли одного из индикаторов адаптированности члена коллектива к условиям организации по внутреннему критерию (т. е. по критерию, характеризующему субъективное отношение личности к среде, внутреннее психическое благополучие и удовлетворенность взаимодействием). Методика прошла психометрическую проверку как инструмент для исследователей. Методика состоит из следующих четырех частей, соответствующих разным структурным компонентам удовлетворенности трудом:

1. Удовлетворенность условиями труда.
2. Удовлетворенность системой организационных действий.
3. Удовлетворенность содержанием труда.
4. Удовлетворенность коллективом [8].

В качестве условий труда рассматриваются такие параметры, как месторасположение, режим работы, физические условия труда, рабочие нагрузки, размер заработной платы, занимаемая должность и др. (всего 10 параметров). В результате факторного анализа были выделены 2 фактора: (1) внешние условия, (2) трудовые условия. В состав первого фактора «Внешние условия» входят такие параметры, как физические условия труда (температура,

освещении), производственно-бытовые условия (столовая, душевые и т. д.), оснащённость рабочего места, месторасположение (удалённость от дома, транспорт) и продолжительность отпуска. Вторым фактором «Трудовые условия» объединяет следующие параметры: размер заработной платы, занимаемая должность, возможности карьерного роста, график работы, рабочие нагрузки (объём работы, которую необходимо выполнять).

Удовлетворенность системой организационных действий. Сюда входят: (1) стиль управления, (2) организация работы, (3) стимулирование сотрудников. «Стиль управления» объединяет такие пункты, как способы поддержания дисциплины в организации, отношение к сотрудникам со стороны руководства, пропагандируемые ценности и т. д. «Организация работы» объединяет пункты, касающиеся оценки уровня организации работы в учреждении. Среди них: распределение обязанностей между сотрудниками, планирование текущей работы и т. д. «Стимулирование сотрудников» включает пункты, касающиеся системы распределения поощрений, форм стимулирования работников, а также вопросов повышения квалификации и организации досуга сотрудников.

Удовлетворённость содержанием труда включает в себя интерес к содержанию труда, – увлечённость непосредственно самим процессом труда, – возможность реализовать в трудовой деятельности свои способности [8].

Удовлетворённость коллективом включает в себя: (1) сплочённость, (2) деловую продуктивность, (3) межличностное доверие. «Сплочённость» – это общая атмосфера взаимодействия в коллективе. В частности, расположенность к сотрудничеству, насыщенность общения, а также ощущение включённости, единства, сопричастности. «Деловая продуктивность» включает в себя представления сотрудника о продуктивности совместной трудовой деятельности: конструктивность использования времени при решении общих задач, возможность задействовать ресурсы отдельных сотрудников, восприятие коллектива как слаженной команды и т. д. «Межличностное доверие» – это общий эмоциональный фон взаимоотношений, уровень доверия между коллегами, оценка возможности взаимоподдержки и взаимопомощи и т. д.

- Опросника «Удовлетворенность жизнью» (УДЖ), разработанного лабораторией социально-психологической адаптации личности при кафедре социальной психологии Южно-Уральского государственного университета под руководством Н.Н. Мельниковой [9].

Опросник УДЖ предназначен для исследования субъективного ощущения удовлетворенности жизнью. Возрастной диапазон, в котором опросник показывает наилучшие результаты, составляет от 21 до 55 лет. Опросник включает в себя 36 утверждений, каждое из которых испытуемый должен оценить по критерию частоты возникновения у него указанных в опроснике ощущений, мыслей и состояний, используя шкалу «почти никогда – редко – периодически – довольно часто – постоянно». Соответственно, при обработке результатов полученные ответы преобразуются в пятибалльную шкалу. Опросник УДЖ в качестве показателей удовлетворенности/неудовлетворенности жизнью прибегает к оценке таких факторов как возникновение конкретных мыслей о жизни; наличие переживаний, касающихся жизненных событий и жизни в целом; эмоциональный фон, вызванный жизненной ситуацией. Содержание утверждений опросника явилось результатом серьезной работы, выразившейся в доскональном опросе представительной выборки подопытных индивидов в возрасте от 20 до 60 лет. Ниже приведены факторы, формирующие общий уровень удовлетворенности жизнью. Первый из них рассматривается как позитивный компонент удовлетворенности, два других – составляющие неудовлетворенности жизнью:

- фактор 1 (F1) – «Жизненная включенность»;
- фактор 2 (F2) – «Потеря направления»;

- фактор 3 (F3) – «Потеря опоры».

Жизненная включенность, обозначенная как фактор 1, включает в себя утверждения, содержание которых связано со следующими субъективными ощущениями личности:

- интенсивное проживание текущего момента, получение удовольствия от жизни;
- полезная активность, увлеченность;
- принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого;
- положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье [9].

Жизненная включенность имеет высший смысл, если человек может выбрать такие направление и формы жизненной активности, которые способствуют его самореализации. Для фактора жизненной включенности характерна эмоциональная насыщенность высокого уровня.

Фактор 2, означающий потерю направления, включает в себя ощущения и состояния, являющиеся реакцией на ситуацию, когда жизненную активность ориентируют в неверном направлении, которое предполагает отсутствие согласия с индивидуальным «Я», несовпадение с истинными стремлениями и реальными возможностями индивида [9, с. 219].

В качестве составляющих содержания фактора 2 рассматриваются следующие элементы:

- мысли о потере чего-то важного в жизни;
- ощущение неэффективности затрачиваемых усилий;
- осознание отсутствия требуемого результата;
- сопутствующие ощущения досады, обиды, разочарования из-за несовпадения желаемого с действительностью;
- восприятие жизни как монотонного, неинтересного и утомительного процесса;
- возникновение чувства усталости, приводящего к пассивности и апатии.

Фактор 3, под которым понимается такой термин как «Потеря опоры», подразумевает наличие ощущений и состояний, которые возникают, когда у человека пропадает уверенность в том, что он способен справиться с жизненными трудностями. В содержание фактора 3 входят следующие составляющие:

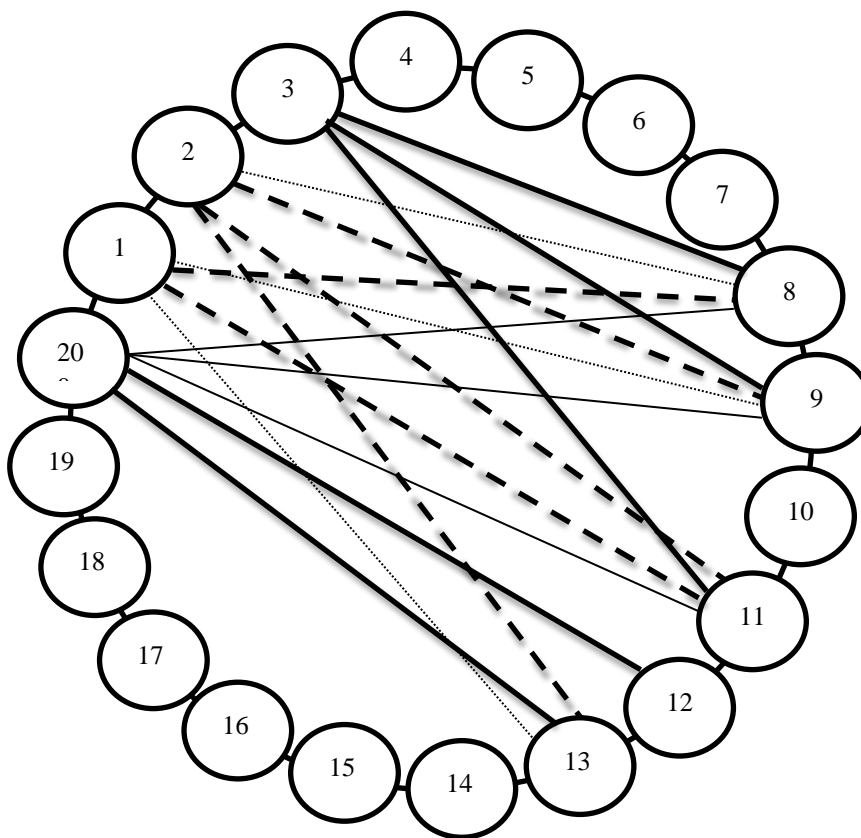
- ощущение небезопасности окружающей среды и ожидание негативных жизненных событий;
- ощущение нестабильности того, что находится вокруг, и неуверенность в завтрашнем дне;
- озабоченность жизненными трудностями и ощущение неспособности взять ситуацию под контроль;
- сопутствующие ощущения беспокойства, тревоги, растерянности [9, с. 219].

Нами была построена структурограмма взаимосвязей компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью.

По мнению А.В. Карпова [10], структурный метод исследования субъектных координат определенных психических феноменов помогает выявить и описать детерминацию того или иного явления не только в контексте его «аналитических», «единичных» связей с конкретными личностными качествами, но и в плане его комплексно-структурной обусловленности целостными подсистемами данных качеств. Этот же автор считает, что следует использовать структурографический анализ, поскольку именно с его помощью можно наиболее информативно и содержательно интерпретировать эмпирические данные, определяющие структуры личности и их взаимосвязи, а также наглядно продемонстрировать специфику корреляционных взаимосвязей между различными составляющими когнитивной и личностной подструктур [10].

Для того, чтобы содержательно раскрыть полученные данные и определить все взаимосвязи, нами была построена структурограмма (рис. 1).

СТРУКТУРОГРАММА



Условные обозначения: 1 – потеря направления; 2 – потеря опоры; 3 – Общий показатель удовлетворенности жизнью; 4 – внешние условия; 5 – трудовые условия; 6 – общие условия труда; 7 – общий показатель организационных действий; 8 – содержание труда; 9 – сплоченность; 10 – стиль управления; 11 – деловая продуктивность; 12 – межличностное доверие; 13 – общий показатель трудового коллектива; 14 – стиль управления; 15 – организация работы; 16 – стимулирование сотрудников; 17 – эмоциональный компонент социально-психологического климата; 18 – поведенческий компонент социально-психологического климата; 19 – когнитивный компонент социально-психологического климата; 20 – жизненная включенность

Корреляционные связи:

- — — — — – положительные связи, значимые при $p < 0,01$; — — — — — – положительные связи, значимые при $p < 0,05$;
- - - - - – отрицательные связи, значимые при $p < 0,01$; – отрицательные связи, значимые при $p < 0,05$

Рисунок 1. Структурограмма взаимосвязей компонентов социально-психологического климата, структурных компонентов удовлетворенности трудом и факторов удовлетворенности жизнью

Выводы

Установлена прямая связь при $r = (+0,255^*)$ и $p = 0.05$ между жизненной включенностью и содержанием труда. Из этого следует, что чем выше показатель жизненной включенности, тем больше будет показатель удовлетворенности содержанием труда и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем интенсивнее человек проживает текущий момент жизни, получает удовольствие от жизни, чем выше у него полезная активность, увлеченность, принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого, чем выше положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье, тем выше у него увлеченность непосредственно самим процессом труда, возможность реализовать себя в трудовой деятельности, реализовать свой потенциал.

Установлена обратная связь при $r = (-0,387^{**})$ и $p = 0.01$ между потерей направления и содержанием труда. Из этого следует, что чем выше показатель потери направления, тем ниже будет показатель удовлетворенности содержанием труда и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущения и состояния, являющиеся реакцией на ситуацию, когда жизненную активность ориентируют в неверном направлении, которое предполагает отсутствие согласия с индивидуальным «Я», несовпадение с истинными стремлениями и реальными возможностями индивида тем ниже у него увлеченность непосредственно самим процессом труда, возможность реализовать себя в трудовой деятельности, реализовать свой потенциал.

Установлена обратная связь при $r = (-0,284^*)$ и $p = 0.05$ между потерей опоры и содержанием труда. Из этого следует, что чем выше показатель потери опоры, тем ниже будет показатель удовлетворенности содержанием труда и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущение небезопасности окружающей среды и ожидание негативных жизненных событий, ощущение нестабильности того, что находится вокруг, и неуверенность в завтрашнем дне, озабоченность жизненными трудностями и ощущение неспособности взять ситуацию под контроль, сопутствующие ощущения беспокойства, тревоги, растерянности тем ниже у него увлеченность непосредственно самим процессом труда, возможность реализовать себя в трудовой деятельности, реализовать свой потенциал.

Установлена прямая связь при $r = (+0,352^{**})$ и $p = 0.01$ между общим показателем УДЖ и содержанием труда. Из этого следует, что чем выше общий показатель удовлетворенности жизнью, тем больше будет показатель удовлетворенности содержанием труда и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем выше у человека оценка жизненной ситуации в целом, тем выше у него увлеченность непосредственно самим процессом труда, возможность реализовать себя в трудовой деятельности, реализовать свой потенциал.

Установлена прямая связь при $r = (+0,270^*)$ и $p = 0.05$ между жизненной включенностью и сплоченностью. Из этого следует, что чем выше показатель жизненной включенности, тем больше будет показатель сплоченности и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем интенсивнее человек проживает текущий момент жизни, получает удовольствие от жизни, чем выше у него полезная активность, увлеченность, принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого, чем выше положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье, тем выше он оценивает общую атмосферу взаимодействия в коллективе, в частности, расположенность к сотрудничеству, насыщенность общения, а также ощущение включенности, единства, сопричастности.

Установлена обратная связь при $r = (-0,273^*)$ и $p = 0.05$ между потерей направления и сплоченностью. Из этого следует, что чем выше показатель потери направления, тем ниже будет показатель сплоченности и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущения и состояния, являющиеся реакцией на ситуацию, когда жизненную активность ориентируют в неверном направлении, которое предполагает отсутствие согласия с индивидуальным «Я», несовпадение с истинными стремлениями и реальными возможностями индивида тем ниже он оценивает общую атмосферу взаимодействия в коллективе, в частности, расположенность к сотрудничеству, насыщенность общения, а также ощущение включенности, единства, сопричастности.

Установлена обратная связь при $r = (-0,323^{**})$ и $p = 0.01$ между потерей опоры и сплоченностью. Из этого следует, что чем выше показатель потери опоры, тем ниже будет показатель удовлетворенности сплоченностью и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущение небезопасности окружающей среды и ожидание негативных жизненных событий, ощущение нестабильности того, что находится вокруг, и неуверенность в завтрашнем дне, озабоченность жизненными трудностями и ощущение неспособности взять ситуацию под контроль, сопутствующие ощущения беспокойства, тревоги, растерянности тем ниже он оценивает общую атмосферу взаимодействия в коллективе, в частности, расположенность к сотрудничеству, насыщенность общения, а также ощущение включенности, единства, сопричастности.

Установлена прямая связь при $r = (+0,314^{**})$ и $p = 0.01$ между общим показателем УДЖ и сплоченностью. Из этого следует, что чем выше общий показатель удовлетворенности жизнью, тем больше будет показатель удовлетворенности сплоченностью и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем выше у человека оценка жизненной ситуации в целом, тем выше он оценивает общую атмосферу взаимодействия в коллективе, в частности, расположенность к сотрудничеству, насыщенность общения, а также ощущение включенности, единства, сопричастности.

Установлена прямая связь при $r = (+0,275^*)$ и $p = 0.05$ между жизненной включенностью и деловой продуктивностью. Из этого следует, что чем выше показатель жизненной включенности, тем больше будет показатель деловой продуктивности и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем интенсивнее человек проживает текущий момент жизни, получает удовольствие от жизни, чем выше у него полезная активность, увлеченность, принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого, чем выше положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье, тем выше он оценивает представления о продуктивности совместной трудовой деятельности (конструктивность использования времени при решении общих задач, возможность задействовать ресурсы отдельных сотрудников, восприятие коллектива как слаженной команды и т. д.).

Установлена обратная связь при $r = (-0,357^{**})$ и $p = 0.01$ между потерей направления и деловой продуктивностью. Из этого следует, что чем выше показатель потери направления, тем ниже будет показатель деловой продуктивности и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущения и состояния, являющиеся реакцией на ситуацию, когда жизненную активность ориентируют в неверном направлении, которое предполагает отсутствие согласия с индивидуальным «Я», несовпадение с истинными стремлениями и реальными возможностями индивида тем ниже он оценивает представления о продуктивности совместной трудовой деятельности (конструктивность использования времени при решении общих задач, возможность задействовать ресурсы отдельных сотрудников, восприятие коллектива как слаженной команды и т. д.).

Установлена обратная связь при $r = (-0,430^{**})$ и $p = 0.01$ между потерей опоры и деловой продуктивностью. Из этого следует, что чем выше показатель потери опоры, тем ниже будет показатель удовлетворенности деловой продуктивностью и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущение небезопасности окружающей среды и ожидание негативных жизненных событий, ощущение нестабильности того, что находится вокруг, и неуверенность в завтрашнем дне, озабоченность жизненными трудностями и ощущение неспособности взять ситуацию под контроль, сопутствующие ощущения беспокойства, тревоги, растерянности тем ниже он оценивает представления о продуктивности совместной трудовой деятельности (конструктивность использования времени при решении общих задач, возможность задействовать ресурсы отдельных сотрудников, восприятие коллектива как слаженной команды и т. д.).

Установлена прямая связь при $r = (+0,396^{**})$ и $p = 0.01$ между общим показателем УДЖ и деловой продуктивностью. Из этого следует, что чем выше общий показатель удовлетворенности жизнью, тем больше будет показатель удовлетворенности деловой продуктивностью и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем выше у человека оценка жизненной ситуации в целом, тем выше он оценивает представления о продуктивности совместной трудовой деятельности (конструктивность использования времени при решении общих задач, возможность задействовать ресурсы отдельных сотрудников, восприятие коллектива как слаженной команды и т. д.).

Установлена прямая связь при $r = (+0,324^{**})$ и $p = 0.01$ между жизненной включенностью и межличностным доверием. Из этого следует, что чем выше показатель жизненной включенности, тем больше будет показатель межличностного доверия и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем интенсивнее человек проживает текущий момент жизни, получает удовольствие от жизни, чем выше у него полезная активность, увлеченность, принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого, чем выше положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье, тем выше у него общий эмоциональный фон взаимоотношений, уровень доверия между коллегами, оценка возможности взаимоподдержки и взаимопомощи и т. д.

Установлена прямая связь при $r = (+0,299^{**})$ и $p = 0.01$ между жизненной включенностью и трудовым коллективом. Из этого следует, что чем выше показатель жизненной включенности, тем больше будет показатель удовлетворенности трудовым коллективом и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем интенсивнее человек проживает текущий момент жизни, получает удовольствие от жизни, чем выше у него полезная активность, увлеченность, принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого, чем выше положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье, тем выше у него удовлетворенность сплоченностью, деловой продуктивностью и межличностным доверием в коллективе.

Установлена обратная связь при $r = (-0,261^*)$ и $p = 0.05$ между потерей направления и трудовым коллективом. Из этого следует, что чем выше показатель потери направления, тем ниже будет показатель удовлетворенности трудовым коллективом и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущения и состояния, являющиеся реакцией на ситуацию, когда жизненную активность ориентируют в неверном направлении, которое предполагает отсутствие согласия с индивидуальным «Я», несовпадение с истинными стремлениями и реальными возможностями индивида тем ниже у него удовлетворенность сплоченностью, деловой продуктивностью и межличностным доверием в коллективе.

Установлена обратная связь при $r = (-0,308^{**})$ и $p = 0.01$ между потерей опоры и трудовым коллективом. Из этого следует, что чем выше показатель потери опоры, тем ниже будет показатель удовлетворенности трудовым коллективом и наоборот. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что чем сильнее у человека ощущение небезопасности окружающей среды и ожидание негативных жизненных событий, ощущение нестабильности того, что находится вокруг, и неуверенность в завтрашнем дне, озабоченность жизненными трудностями и ощущение неспособности взять ситуацию под контроль, сопутствующие ощущения беспокойства, тревоги, растерянности тем ниже у него удовлетворенность сплоченностью, деловой продуктивностью и межличностным доверием в коллективе.

Анализ данных структурограммы показал, что самыми нагруженными характеристиками по количеству связей являются следующие: Жизненная включенность ($W = 15$), потеря направления ($W = 12$), потеря опоры ($W = 12$), содержание труда ($W = 12$), сплоченность ($W = 12$), деловая продуктивность ($W = 12$). На втором по значению месте находятся характеристики: общий показатель удовлетворенности жизнью ($W = 9$), общий показатель трудового коллектива ($W = 9$). На третьем месте по результатам структурограммы находится показатель межличностное доверие ($W = 3$).

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что больше всего корреляционных связей у следующих характеристик: у жизненной включенности (интенсивное проживание текущего момента жизни, получение удовольствия от жизни, ощущение полезной активности, увлеченности, принятие насыщенности и полноты жизни, осознание важности и ценности переживаемого, положительные ощущения, вызываемые жизненной ситуацией, такие как радость, удовольствие, счастье), у потери направления (ощущения и состояния, являющиеся реакцией на ситуацию, когда жизненную активность ориентируют в неверном направлении, которое предполагает отсутствие согласия с индивидуальным «Я», несовпадение с истинными стремлениями и реальными возможностями индивида), у потери опоры (ощущение небезопасности окружающей среды и ожидание негативных жизненных событий, ощущение нестабильности того, что находится вокруг, и неуверенность в завтрашнем дне, озабоченность жизненными трудностями и ощущение неспособности взять ситуацию под контроль, сопутствующие ощущения беспокойства, тревоги, растерянности), у содержании труда (увлеченность непосредственно самим процессом труда, возможность реализовать себя в трудовой деятельности, реализовать свой потенциал), у сплоченности (общая атмосфера взаимодействия в коллективе, в частности, расположенность к сотрудничеству, насыщенность общения, а также ощущение включенности, единства, сопричастности), у деловой продуктивности (представления о продуктивности совместной трудовой деятельности (конструктивность использования времени при решении общих задач, возможность задействовать ресурсы отдельных сотрудников, восприятие коллектива как слаженной команды и т. д.).

Чуть меньше связей у следующих характеристик: у общего показателя удовлетворенности жизнью (оценка жизненной ситуации в целом) и у общего показателя трудового коллектива (сплоченность, деловая продуктивность и межличностное доверие в коллективе).

Менее всего нагружено корреляционными связями межличностное доверие (общий эмоциональный фон взаимоотношений, уровень доверия между коллегами, оценка возможности взаимоподдержки и взаимопомощи и т. д.).

Таким образом, нами были установлены многочисленные корреляционные связи между компонентами социально-психологического климата, структурными компонентами удовлетворенности трудом и факторами удовлетворенности жизнью. Результаты исследования

могут быть использованы практикующими психологами для проведения дальнейших научных исследований и разработки практических рекомендаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анিকেева Н.П. Психологический климат в коллективе. / Н.П. Анিকেева – М.: Просвещение, 2017 – 224 с.
2. Головаха, Е.И. Критерии продуктивности жизни / Е.И. Головаха // Жизнь как творчество: Социально-психологический анализ / под ред. Л.В. Сохань. – Киев: Наукова думка, 2016. – С. 256–265.
3. Калюжный А.С. Психология и педагогика в профессиональной деятельности офицера военно-морского флота. / А.С. Калюжный – Учебное пособие. Н. Новгород – 2016. – 235 с.
4. Барабанщиков А.В. Основы военной психологии и педагогики: [Для спец. N 2115 "Нач. воен. обучение и физ. воспитание"] / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Н.Ф. Феденко; Под ред. А.В. Барабанщикова. – М.: Просвещение, 2015. – 269, [2] с.
5. Бондаренко М.Б. Психологическая готовность к профессиональной деятельности (на примере военных профессий) тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 19.00.03, кандидат наук Бондаренко М.Б. 2020.
6. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2016. – 392 с.
7. Михалюк А.С. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе. / А.С. Михалюк, Л.Ю. Шарыто. – 2016. // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/tool/ekspress-metodika-ocenki-socialno-psihologicheskogo-klimata-v-trudovom-kollektive>
8. Мельникова, Н.Н. Методика диагностики удовлетворенности трудом (УТ) / Н.Н. Мельникова // Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике / Отв. ред. Н.А. Батулин – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2015. – Т.1. – С. 204–211.
9. Мельникова, Н.Н. Феноменология удовлетворенности жизнью и трехфакторная структура опросника УДЖ / Н.Н. Мельникова // Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике / Отв. ред. Н.А. Батулин – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2015. – Т.1. – С. 212–222.
10. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. / А.В. Карпов. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 424 с.

Michnovetz Nina Nikolaevna

Head of the Department of the military unit 40963 of the city of Rzhev Tver region, Tver, Russia
Tver state technical university, Tver, Russia
Ministry of education and science of the Russian Federation
Tver branch, Tver, Russia
E-mail: ninaolja25@mail.ru

Research of relationships between components of social-psychological climate, structural components of the job satisfaction and factors of the life satisfaction in a military team

Abstract. Currently, it is established that the socio-psychological climate in the military team is determined by such factors as life satisfaction and job satisfaction. In the course of the study, three generally accepted methods were used to assess the levels of satisfaction with work and life and their impact on the formation of the socio-psychological climate in the team. The study of this dependence using mathematical methods showed reliable correlations between the parameters under consideration.

Statistical analysis methods were used in this study. The study of the relationship between the components of the socio-psychological climate, structural components of job satisfaction and life satisfaction factors was carried out using the Spearman correlation coefficient.

In particular, the method of constructing a structure diagram allows you to understand many patterns. Thus, we found a direct relationship between life inclusion and the content of work – the higher the level of the former, the higher the indicator of job satisfaction. Such a parameter as loss of direction has an inverse relationship with the content of labor, which is not surprising. A similar relationship exists between the loss of support and the content of labor – the more significant the loss of support, the lower the indicator of satisfaction with the content of labor. On the other hand, an increase in overall life satisfaction is accompanied by an increase in job satisfaction and Vice versa. It was possible to show a direct relationship between life inclusion and cohesion. At the same time, there is a feedback loop between cohesion and loss of direction. There is an inverse relationship between loss of support and cohesion. It follows that the higher the rate of loss of support, the lower the rate of satisfaction with cohesion, and Vice versa. There is a direct link between the overall UJ score and cohesion. This means that the higher the overall life satisfaction score, the higher the cohesion satisfaction score, and Vice versa.

Keywords: components of the socio-psychological climate; structural components of job satisfaction; factors of life satisfaction; Spearman's rank correlation coefficient; structurogram