

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СЛУЖАЩИХ ТРУДОМ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ (НА ПРИМЕРЕ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ)



Романенко Юлия Евгеньевна, аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности ИОН РАНХиГС; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: ulyaromanenko@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования взаимосвязи между удовлетворённостью трудом служащих таможенных органов и их оценками социально-психологического климата в коллективе. Показано, что в группах с высоким и низким уровнем удовлетворённости трудом существуют различия в восприятии социально-психологического климата как благоприятного.

Ключевые слова: служащие таможенных органов, удовлетворённость трудом, социально-психологический климат.

Удовлетворённость трудом определяет его своеобразие, индивидуальные особенности и одновременно степень активности, инициативности работника [19] и выступает как фактор эффективности профессиональной деятельности отдельного специалиста и трудового коллектива в целом, уровня профессиональной культуры субъекта труда и корпоративной культуры, благосостояния человека и стабильности развития общества.

Удовлетворённость трудом тесно взаимосвязана с другими социально-психологическими явлениями, которые могут играть роль как факторов или условий по отношению к удовлетворённости трудом, так и её показателей.

Мы рассматриваем взаимосвязь удовлетворённости трудом с социально-психологическим климатом, имея в виду служащих таможенных органов

Социально-психологический климат — «интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития» [9, с. 165].

Многочисленные исследования показывают, что социально-психологический климат может влиять на уровень конфликтности коллектива [11], выступать как фактор повышения конкурентоспособности предприятия [20], как показатель состояния коллектива [12] и т.д. В то же время исследователи выделяют факторы и условия, влияющие на социально-психологический климат. Наиболее активно исследуется влияние на социально-психологический климат личностных качеств формальных и неформальных лидеров групп [5, 6, 7] и стиля руководства [1, 8, 10, 21], а также взаимосвязь социально-психологического климата и организационных инноваций [4, 14]. Кроме того, активно разрабатываются методы оптимизации социально-психологического климата [2, 3, 17].

Взаимосвязь между социально-психологическим климатом и удовлетворённостью трудом также становится предметом исследований [13]. О.П. Нечепоренко рассматривает удовлетворённость трудом как фактор, влияющий на социально-психологический

климат: «От удовлетворённости работой конкретным сотрудником, особенностей её организации, специфики содержания зависит эмоциональный климат во всём коллективе. Выявив, насколько члены коллектива удовлетворены или не удовлетворены работой, можно корректировать психологический климат в организации, ставить новые задачи, идти к поставленной цели с минимальными эмоциональными затратами для коллектива, находить подходы к работе исходя из индивидуальных особенностей каждого» [13, с. 46].

На наш взгляд, взаимосвязь между удовлетворённостью трудом и социально-психологическим климатом более сложна. Социально-психологический климат, с одной стороны, становится условием формирования того или иного уровня удовлетворённости трудом. С другой стороны, в зависимости от уровня удовлетворённости трудом социально-психологический климат может восприниматься членами коллектива как более или менее благоприятный.

Чтобы проверить эти предположения, мы, под руководством Е.В. Селезневой, провели эмпирическое исследование.

В качестве диагностического инструмента были использованы разработанный Е.В. Селезневой опросник «Удовлетворённость трудом», который позволяет оценить как уровень общей удовлетворённости трудом, так и уровень удовлетворённости отдельными аспектами труда [19], и методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям» [16, с. 107–109].

В эмпирическом исследовании принимали участие 119 служащих таможенных органов.

Обработка данных, полученных по методике «Изучение психологического климата коллектива», показала, что психологический климат коллектива, в котором работают участники исследования, можно оценить как благоприятный в средней степени. При этом ни по одному из показателей не было получено отрицательных результатов.

Показателями социально-психологического климата, в наибольшей степени способствующими сплочённости коллектива, как показал ранговый анализ, являются «чувство гордости за коллектив, если его отмечают вышестоящие инстанции» (индекс 1,55) и «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» (индекс 1,54). Можно сказать, что для участников исследования основными факторами восприятия социально-психологического климата в коллективе как благоприятного являются такие показатели групповой сплочённости, как развитое чувство «Мы» и высокий уровень развития межличностных эмоциональных отношений. Интересно, что на общезыковом уровне в одном из своих значений «гордость» определяется как «чувство удовлетворения» [15, с. 138]. Это может косвенно свидетельствовать, что удовлетворённость и, в частности, удовлетворённость трудом — один из показателей эффективности не только деятельности субъекта труда, но и организационных и межличностных отношений [18].

Наименьшее значение для формирования благоприятного климата имеют показатели «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» и «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» (индекс 0,81).

Низкие значения первого из этих показателей можно объяснить особенностями профессиональной деятельности служащих таможенных органов. По характеру своей организации она является совместно-индивидуальной, то есть предполагает, что при ориентации членов коллектива на общий предмет труда (в нашем случае это обеспечение экономической безопасности государства) каждый из них выполняет своё индивидуальное задание.

Интересно, что последний показатель имеет не только низкое значение, но и наибольшее стандартное отклонение (1,733). Это свидетельствует о том, что по представлению о справедливости и восприятию степени взаимоподдержки респонденты — наименее однородная группа.

Корреляционный анализ с использованием R-коэффициента Спирмена показал, что между оценкой степени благоприятности психологического климата и возрастом

участников исследования есть значимая взаимосвязь ($r=0,208$ при $p=0,0234$). Кроме того, с возрастом значимо взаимосвязаны оценки следующих показателей социально-психологического климата:

- «с уважением относятся к мнению друг друга» ($r=0,309$ при $p=0,0006$);
- «достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные» ($r=0,239$ при $p=0,0089$);
- «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=0,228$ при $p=0,0125$);
- «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,234$ при $p=0,0104$).

На более низком уровне значимости с возрастом взаимосвязаны оценки ещё трёх показателей социально-психологического климата коллектива:

- «в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание» ($r=0,175$ при $p=0,0572$);
- «членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности» ($r=0,176$ при $p=0,0554$);
- «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,178$ при $p=0,0529$).

Анализ взаимосвязей оценок социально-психологического климата и общего трудового стажа участников показал, что существуют значимые взаимосвязи общего стажа и следующих показателей социально-психологического климата:

- «с уважением относятся к мнению друг друга» ($r=0,277$ при $p=0,002$);
- «достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные» ($r=0,233$ при $p=0,011$);
- «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=0,194$ при $p=0,034$);
- «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,206$ при $p=0,025$).

При этом оценка степени благоприятности социально-психологического климата взаимосвязана с общим трудовым стажем на более низком уровне значимости ($r=0,168$ при $p=0,068$).

Таким образом, с повышением возраста и общего трудового стажа служащие таможенных органов начинают оценивать как наиболее благоприятные для себя показатели социально-психологического климата, отражающие:

- характер межличностных эмоциональных отношений членов коллектива (взаимное уважение, взаимоподдержка);
- степень сформированности чувства «мы»;
- умение совместными усилиями преодолевать возникающие у коллектива трудности;
- развитые групповые нормы.

Чтобы установить, как взаимосвязаны между собой оценки показателей социально-психологического климата и уровень удовлетворённости трудом, мы использовали t -критерий Стьюдента и U -критерий Манна-Уитни.

Анализ показал, что по семи показателям социально-психологического климата существует высокосignificant разница в их оценке в группах с низким и высоким уровнем удовлетворённости трудом (табл. 1).

Кроме того, по показателю «в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание» различия находятся на более низком уровне значимости (0,806 и 1,567, значимость по t -критерию 0,06250, по U -критерию 0,056).

Корреляционный анализ с использованием R -коэффициента Спирмена показал также, что в группах с низким и высоким уровнем удовлетворённости трудом есть значительные

Различия в оценке показателей социально-психологического климата в зависимости от уровня удовлетворённости трудом участников исследования

Шкалы опросника «Оценка социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям»	Индекс благоприятности в группе		t-критерий	U-критерий
	с низким уровнем	с высоким уровнем		
С уважением относятся к мнению друг друга	1,00	1,833	0,03117	0,027
Достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные	0,419	1,400	0,02383	0,043
В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»	0,451	1,600	0,00753	0,011
Чувство гордости за коллектив, если его отмечают вышестоящие инстанции	0,871	2,033	0,00785	0,003
Коллектив активен, полон энергии	0,419	1,700	0,00143	0,002
Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	0,226	1,433	0,00563	0,008
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	0,323	1,333	0,03242	0,029

различия в структуре взаимосвязей между составляющими удовлетворённости трудом и показателями социально-психологического климата.

Рассмотрим, как взаимосвязаны составляющие удовлетворённости трудом и показатели социально-психологического климата в *группе с низким уровнем удовлетворённости трудом*.

Анализ показал, что значимые взаимосвязи с показателями социально-психологического климата в этой группе есть у 16 составляющих удовлетворённости трудом, а еще три составляющие удовлетворённости трудом взаимосвязаны с показателями социально-психологического климата на более низком уровне значимости.

Такая составляющая удовлетворённости трудом, как «удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами по подразделению», значимо положительно взаимосвязана со всеми показателями социально-психологического климата. Это, на наш взгляд, вполне закономерно, так как именно особенности взаимоотношений членов коллектива определяют степень благоприятности социально-психологического климата.

– «Удовлетворённость уважением со стороны коллектива» имеет значимые взаимосвязи с 11 показателями социально-психологического климата:

– «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,499$ при $p=0,004$);

– «в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание» ($r=0,411$ при $p=0,022$);

– «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=0,369$ при $p=0,041$);

– «доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии» ($r=0,578$ при $p=0,001$);

- «достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные» ($r=0,422$ при $p=0,018$);
- «преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения» ($r=0,470$ при $p=0,008$);
- «с уважением относятся к мнению друг друга» ($r=0,368$ при $p=0,041$);
- «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,581$ при $p=0,001$);
- «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=0,357$ при $p=0,049$);
- «членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности» ($r=0,429$ при $p=0,016$);
- «чувство гордости за коллектив, если его отмечают вышестоящее инстанции» ($r=0,580$ при $p=0,001$).
- «Удовлетворённость стилем управления непосредственного руководителя» имеет значимые взаимосвязи с восемью показателями социально-психологического климата:
 - «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,506$ при $p=0,004$);
 - «достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные» ($r=0,417$ при $p=0,020$);
 - «коллектив активен, полон энергии» ($r=0,473$ при $p=0,007$);
 - «преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения» ($r=0,464$ при $p=0,009$);
 - «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=0,586$ при $p=0,001$);
 - «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,370$ при $p=0,041$);
 - «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=0,398$ при $p=0,027$);
 - «чувство гордости за коллектив, если его отмечают вышестоящее инстанции» ($r=0,507$ при $p=0,004$).
- «Удовлетворённость вниманием руководства к нуждам подчинённых» имеет значимые взаимосвязи с семью показателями социально-психологического климата:
 - «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,454$ при $p=0,010$);
 - «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=0,369$ при $p=0,041$);
 - «достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные» ($r=0,372$ при $p=0,039$);
 - «коллектив активен, полон энергии» ($r=0,371$ при $p=0,040$);
 - «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=0,422$ при $p=0,018$);
 - «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=0,595$ при $p=0,0001$);
 - «членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности» ($r=0,520$ при $p=0,003$).
- Четыре значимые взаимосвязи выявлены у «удовлетворённости содержанием функциональных обязанностей, которые возложены на субъекта труда»:
 - «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,370$ при $p=0,040$);
 - «доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии» ($r=0,381$ при $p=0,035$);
 - «с уважением относятся к мнению друг друга» ($r=0,357$ при $p=0,049$);
 - «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,482$ при $p=0,006$).

По две значимых взаимосвязи имеют «удовлетворённость возможностью проявлять инициативу и самостоятельность в рамках профессиональной деятельности» и «удовлет-

ворённость признанием результатов труда руководством». Первая взаимосвязана с такими показателями социально-психологического климата, как «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=0,362$ при $p=0,045$) и «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,340$ при $p=0,061$). Вторая — с показателями «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=0,422$ при $p=0,018$) и «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=0,402$ при $p=0,025$).

Выявлены также значимые положительные взаимосвязи между удовлетворённостью:

- возможностью обмениваться опытом с коллегами и «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,360$ при $p=0,047$);
- взаимоотношениями с субъектами своей профессиональной деятельности и «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=0,378$ при $p=0,036$);
- возможностями карьерного роста и «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=0,450$ при $p=0,011$);
- поддержкой предлагаемых инициатив со стороны руководства и «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=0,340$ при $p=0,062$);
- степени интеллектуального напряжения в процессе работы и «членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности» ($r=0,395$ при $p=0,028$);
- уровнем своей информированности о ситуации в организации и «коллектив активен, полон энергии» ($r=0,418$ при $p=0,019$).

Значимые отрицательные взаимосвязи выявлены между удовлетворённостью:

- оценкой деятельности представителей профессии со стороны общества и «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r= - 0,384$ при $p=0,033$);
- существующей системой оплаты труда и «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r= - 0,374$ при $p=0,038$);
- санитарно-гигиеническими условиями труда и «преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения» ($r= - 0,426$ при $p=0,017$).

Проанализируем теперь, как взаимосвязаны составляющие удовлетворённости трудом и показатели социально-психологического климата в *группе с высоким уровнем удовлетворённости трудом*.

В этой группе выявлены значимые взаимосвязи с показателями социально-психологического климата у восьми составляющих удовлетворённости трудом, а еще пять составляющих взаимосвязаны с показателями социально-психологического климата на более низком уровне значимости.

Как и в группе с низким уровнем удовлетворённости трудом, наибольшее число значимых положительных взаимосвязей — 12 — выявлено у «удовлетворённости взаимоотношениями с коллегами по подразделению». Это подтверждает зафиксированную нами закономерную связь между объективным состоянием взаимоотношений в коллективе и их субъективными оценками.

«Удовлетворённость объективной социальной значимостью работы» имеет значимые взаимосвязи с девятью показателями социально-психологического климата:

- «в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту» ($r=0,544$ при $p=0,002$);
- «в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание» ($r=0,519$ при $p=0,003$);
- «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=0,504$ при $p=0,004$);
- «доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии» ($r=0,411$ при $p=0,027$);

- «достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные» ($r=0,475$ при $p=0,008$);
- «коллектив активен, полон энергии» ($r=0,511$ при $p=0,004$);
- «с уважением относятся к мнению друг друга» ($r=0,437$ при $p=0,016$);
- «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,501$ при $p=0,005$).

«Удовлетворённость уровнем своей информированности о ситуации в организации» имеет значимые отрицательные взаимосвязи с четырьмя показателями социально-психологического климата:

- «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=-0,413$ при $p=0,023$);
- «коллектив активен, полон энергии» ($r=-0,406$ при $p=0,026$);
- «с уважением относятся к мнению друг друга» ($r=-0,378$ при $p=0,039$);
- «в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание» ($r=-0,375$ при $p=0,041$).

Кроме того, эта составляющая удовлетворённости трудом на более низком уровне значимости отрицательно взаимосвязана с таким показателем социально-психологического климата, как «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=-0,357$ при $p=0,053$).

«Удовлетворённость степенью интеллектуального напряжения в процессе работы» отрицательно значимо взаимосвязана со следующими показателями социально-психологического климата:

- «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=-0,362$ при $p=0,049$);
- «доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии» ($r=-0,393$ при $p=0,035$);
- «коллектив активен, полон энергии» ($r=-0,421$ при $p=0,021$).
- «Удовлетворённость возможностью обмениваться опытом с коллегами» отрицательно значимо взаимосвязана с двумя показателями социально-психологического климата:

- «в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение — один за всех и все за одного» ($r=-0,371$ при $p=0,043$);
- «участливо и доброжелательно относятся к новым сотрудникам, помогают им освоиться в коллективе» ($r=-0,368$ при $p=0,045$).

По одной значимой положительной взаимосвязи выявлено между:

- уважением со стороны коллектива и «успех или неудачи коллег вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива» ($r=0,408$ при $p=0,025$);
- оценка деятельности представителей профессии со стороны общества и «совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно» ($r=0,418$ при $p=0,022$).

Значимая отрицательная взаимосвязь выявлена между удовлетворённостью возможностями осваивать смежные специализации и «в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание» ($r=-0,427$ при $p=0,019$).

Сравнительно-сопоставительный анализ взаимосвязей удовлетворённости трудом с социально-психологическим климатом в группах с низким и высоким уровнем удовлетворённости трудом позволяет сделать следующие выводы:

- в группе с *низким* уровнем удовлетворённости трудом тесно связана с социально-психологическим климатом, и так как подавляющее число значимых взаимосвязей положительны, социально-психологический климат для данной группы можно рассматривать как условие удовлетворённости трудом;
- в группе с *высоким* уровнем связи удовлетворённости трудом с социально-психологическим климатом имеют менее тесный и при этом противоречивый характер (из восьми значимых взаимосвязей — четыре отрицательные), что свидетельствует о влиянии удовлетворённости трудом на оценку социально-психологического климата, то есть о том, что

для данной группы удовлетворённость трудом можно рассматривать как фактор социально-психологического климата;

– в группе с *низким* уровнем влияние социально-психологического климата на удовлетворённость трудом проявляется по преимуществу в удовлетворённости качеством взаимоотношений с коллегами и руководством и признанием профессиональных достижений и моральной оценкой труда со стороны референтных лиц и групп, что свидетельствует о высокой степени зависимости удовлетворённости трудом у представителей данной группы от особенностей малой рабочей группы, в которую они включены;

– в группе с *высоким* уровнем взаимосвязь социально-психологического климата и удовлетворённости трудом проявляется по преимуществу в удовлетворённости качеством взаимоотношений с коллегами, социальным признанием своей работы, своей активной профессиональной позицией и процессом своей работы, что говорит, с одной стороны, об относительной независимости удовлетворённости трудом у представителей данной группы от особенностей малой рабочей группы, в которую они включены, а с другой — о влиянии на удовлетворённость трудом личностных и субъектных особенностей.

ССЫЛКИ

- [1]. *Бережнова Н., Гринева О.* Влияние стиля руководства на психологический климат в подразделении органов внутренних дел // Прикладная психология и психоанализ. 2006. № 2. С. 44–53.
- [2]. *Васюков Е.М.* Акмеологическое направление формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективах таможенных органов // Акмеология. 2014. № 1–2. С. 56–57.
- [3]. *Васюков Е.М.* Оптимизация управления социально-психологическим климатом как акмеологическая задача // Акмеология. 2013. № 1. С. 60–62.
- [4]. *Виноградова Г.А., Авакян И.Б.* Готовность педагогов к инновационным изменениям и социально-психологический климат в педагогическом коллективе среднего специального учреждения // Сибирский педагогический журнал. 2012. № 5. С. 214–219.
- [5]. *Гагарина Е.И.* Качества личности руководителя как фактор, влияющий на социально-психологический климат в коллективе органа внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 1. С. 10–13.
- [6]. *Данилова Н.И.* Влияние личностных характеристик лидера на социально-психологический климат организации // Социология и право. 2011. № 4. С. 8–15.
- [7]. *Дерябин П.Д.* Влияние профессионально важных качеств руководителя на социально-психологический климат в трудовом коллективе // Акмеология. 2011. № 4 (40). С. 115–120.
- [8]. *Карпов В.В.* Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2008. № 3. С. 230–234.
- [9]. *Кондратьев М. Ю., Ильин В. А.* Азбука социального психолога-практика. — М.: ПЕР СЭ, 2007. — 464 с.
- [10]. *Локтионова Е.Ю.* Стиль руководства и психологический климат в коллективе медицинского учреждения // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2014. № 7. С. 114–117.
- [11]. *Магазанник В.Д.* Психологический климат и конфликты в коллектива // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 3. С. 120–126.
- [12]. *Мурашова Л.А.* Социально-психологический климат как показатель состояния коллектива // Перспективы науки. 2011. № 6 (21). С. 47–50.
- [13]. *Нечепоренко О.П.* Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворённости работой // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2013. № 1. С. 45–52.
- [14]. *Объедкова Л.В., Вертогузова Н.А.* Организационные изменения и социально-психологический климат в организации // Региональная экономика. Юг России. 2015. № 1. С. 131–137.
- [15]. *Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М.: Азбуковник, 1999.

[16]. *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приёмы и упражнения.

[17]. *Савельева М.В.* Организационно-психологическое сопровождение управления социально-психологическим климатом в медицинском учреждении // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. № 2. С. 154–160.

[18]. *Селезнева Е.В., Романенко Ю.Е.* Взаимосвязь между удовлетворённостью трудом и удовлетворённостью жизнью служащих таможенных органов // Акмеология. 2015. № 1. С. 119–131.

[19]. *Селезнева Е.В., Романенко Ю.Е.* Общие характеристики удовлетворённости трудом служащих таможенных органов // Акмеология, 2014. № 4. С. 213–225.

[20]. *Филатов А.С., Хрутьба В.А.* Оптимизация внутреннего психологического климата проектных команд как путь повышения конкурентоспособности предприятия // Технологический аудит и резервы производства. 2013. Т. 1. № 2(9). С. 33–37.

[21]. *Шмакова И.А.* Влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе // Научно методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 10. С. 131–135.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS THE CONDITION OF SATISFACTION THROUGH LABOR OF THE CUSTOMS AUTHORITY EMPLOEES

Yulia E. Romanenko, Postgraduate of the Acmeology and Psychology Professional Department, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPА); Vernadskiy prosp. 84, Moscow, 119606 Russia; ulyaromanenko@mail.ru

ABSTRACT

This article is considered the results of empirical research of interconnection between satisfaction through the work of customs authority employees and their opinions of social and psychological climate in a collective. It is shown that in groups with high and low level of satisfaction through labor, there are the differences in perception of social and psychological climate as favorable.

Keywords: customs authority employees, satisfaction through labor, social and psychological climate.

REFERENCES

[1]. *Berezhnova N., Grineva O.* Vliyanie stilja rukovodstva na psihologicheskij klimat v podrazdelenii organov vnutrennih del // Prikladnaja psihologija i psihoanaliz. 2006. № 2. S. 44–53.

[2]. *Vasjukov E.M.* Akmeologicheskoe napravlenie formirovanija blagoprijatnogo social'no-psihologicheskogo klimata v kollektivah tamozhennyh organov // Akmeologija. 2014. № 1–2. S. 56–57.

[3]. *Vasjukov E.M.* Optimizacija upravlenija social'no-psihologicheskim klimatom kak akmeologicheskaja zadacha // Akmeologija. 2013. № 1. S. 60–62.

[4]. *Vinogradova G.A., Avakjan I.B.* Gotovnost' pedagogov k innovacionnym izmenenijam i social'no-psihologicheskij klimat v pedagogicheskom kollektive srednego special'nogo uchrezhdenija // Sibirskij pedagogicheskij zhurnal. 2012. № 5. S. 214–219.

[5]. *Gagarina E.I.* Kachestva lichnosti rukovoditelja kak faktor, vlijajushhij na social'no-psihologicheskij klimat v kollektive organa vnutrennih del // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah 2008. № 1. S. 10–13.

[6]. *Danilova N.I.* Vliyanie lichnostnyh karakteristik lidera na social'no-psihologicheskij klimat organizacii // Sociologija i pravo. 2011. № 4. S. 8–15.

[7]. *Derjabin P.D.* Vliyanie professional'no vaznyh kachestv rukovoditelja na social'no-psihologicheskij klimat v trudovom kollektive // Akmeologija. 2011. № 4 (40). S. 115–120.

- [8]. *Karpov V.V.* Stil' rukovodstva v malyh gruppah i ego svjaz' s motivaciej i social'no-psihologicheskim klimatom // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2008. № 3. S. 230–234.
- [9]. *Kondrat'ev M. Ju., Il'in V. A.* Azbuka social'nogo psihologa-praktika. — M.: PER SJe, 2007. — 464 s.
- [10]. *Loktionova E. Ju.* Stil' rukovodstva i psihologicheskij klimat v kollektive medicinskogo uchrezhdenija // Sborniki konferencij NIC Sociosfera. 2014. № 7. S. 114–117.
- [11]. *Magazannik V.D.* Psihologicheskij klimat i konflikty v kollektiva // Novoe v psihologo-pedagogicheskikh issledovanijah. 2014. № 3. S. 120–126.
- [12]. *Murashova L.A.* Social'no-psihologicheskij klimat kak pokazatel' sostojanija kollektiva // Perspektivy nauki. 2011. № 6(21). S. 47–50.
- [13]. *Necheporenko O.P.* Stil' rukovodstva kak faktor social'no-psihologicheskogo klimata kollektiva i udovletvorennosti rabotoj // Vestnik Omskogo universiteta. Serija «Psihologija». 2013. № 1. S. 45–52.
- [14]. *Ob#edkova L.V., Vertoguzova N.A.* Organizacionnye izmenenija i social'no-psihologicheskij klimat v organizacii // Regional'naja jekonomika. Jug Rossii.. 2015. № 1. S. 131–137.
- [15]. *Ozhegov S.I. i Shvedova N. Ju.* Tolkovoj slovar' russkogo jazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij / Rossijskaja akademija nauk. Institut russkogo jazyka im. V.V. Vinogradova. — 4-e izd., dopolnennoe. — M.: Azbukovnik, 1999.
- [16]. *Rogov E.I.* Nastol'naja kniga prakticheskogo psihologa: Ucheb. posobie: V 2 kn. — 2-e izd., pererab. i dop. — M.: Gumanit. izd. centr VLADOS, 1999. — Kn. 2: Rabota psihologa so vzroslymi. Korrekcionnye priemy i uprazhnenija.
- [17]. *Savel'eva M.V.* Organizacionno-psihologicheskoe soprovozhdenie upravljenija social'no-psihologicheskim klimatom v medicinskim uchrezhdenii // Nauchnye problemy gumanitarnyh issledovanij. 2012. № 2. S. 154–160.
- [18]. *Selezneva E.V., Romanenko Ju. E.* Vzaimosvjaz' mezhdju udovletvorennost'ju trudom i udovletvorennost'ju zhizn'ju sluzhashhij tamozhennyh organov // Akmeologija. 2015. № 1. S. 119–131.
- [19]. *Selezneva E.V., Romanenko Ju.E.* Obshhie karakteristiki udovletvorennosti trudom sluzhashhij tamozhennyh organov // Akmeologija, 2014. № 4. S. 213–225
- [20]. *Filatov A.S., Hrut'ba V.A.* Optimizacija vnutrennego psihologicheskogo klimata proektnyh komand kak put' povyshenija konkurentosposobnosti predprijatija // Tehnologicheskij audit i rezervy proizvodstva. 2013, T. 1. № 2(9). S. 33–37.
- [21]. *Shmakova I.A.* Vlijanie stilja rukovodstva na psihologicheskij klimat v kollektive // Nauchno metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». 2015. T. 10. S. 131–135.