

*С. В. Гуцыкова*

## **Влияние психологического климата на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности студентов**

Статья посвящена исследованию индивидуальных особенностей оценок влияния параметров, характеризующих психологический климат, профессиональное окружение и руководство, на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности студентов. Выявлены статистические различия оценок влияния данных параметров в группах с разным уровнем оценок и вариативность приоритетных параметров влияния. Проанализированы различия групп по индивидуально-психологическим особенностям и их взаимосвязь с оценками влияния параметров психологического климата, профессионального окружения и руководства.

**Ключевые слова:** психологическая безопасность, социально-психологическое пространство, психологический климат, позитивные межличностные отношения, профессиональное окружение, руководство, учебно-профессиональная деятельность, восприятие, оценка, индивидуально-психологические особенности.

Вопросам влияния особенностей психологического климата на безопасность социально-психологического пространства деятельности уделяется повышенное внимание как в исследованиях по организационной психологии, так и в области работ, посвященных комплексному обеспечению и психологическому сопровождению безопасности образовательной среды. Психологический климат является одним из основных концептов, которые используются исследователями для изучения психологической безопасности, наряду с безопасностью руководства, ценностями безопасности, уровнем позитивных межличностных отношений, доверием и др. [10; 12; 13; 14; 15; 8].

Весомая роль психологически безопасного климата, рассматриваемого на индивидуальном, групповом или организационном уровнях, показана во многих исследованиях. Под психологически безопасным климатом на индивидуальном уровне понимается восприятие субъектом политики, процедур и практики, касающихся безопасности на рабочем месте [15; 17; 18]. При анализе на групповом уровне климат безопасности рассматривается как агрегирующий, обобщающий индивидуальные восприятия климата. А воспринимаемая безопасность климата организации, в свою очередь, отражает восприятие сотрудниками относительного приоритета безопасности по отношению к другим целям организации [15; 18], что делает явственным акцент на организационно-управленческом срезе проблемы обеспечения безопасности.

Психологически безопасный климат служит важным звеном, опосредствующим эффективность процессов обучения, передачи знаний внутри профессионального окружения, выработки проблемно ориентированных стратегий поведения [16]. Как утверждают исследователи в области социальной идентичности, благоприятный, безопасный климат вызывает

чувство единства с рабочим местом, порождая полезные для организации формы активности субъекта и большую готовность брать на себя больше обязательств по достижению поставленных целей. Другим, не менее важным аспектом является большая открытость к внедрению инноваций, наблюдаемая при отсутствии у субъекта тревоги или беспокойства по поводу возможных адресованных ему негативных суждений или санкций [12; 16].

Значимыми компонентами формирования психологически безопасного климата служат, по мнению исследователей, разнообразие, отвечающее лучшей самоидентификации субъекта в профессиональной среде, и наличие позитивных межличностных отношений в ближайшем окружении. Разнообразие при этом понимается достаточно широко, оно включает гендерные, этнические, возрастные и иные социально-демографические показатели наряду с уровнем профессиональной компетентности субъекта деятельности. Снижение разнообразия ведет к неизбежным рискам идентификации, снижению самооценки и возможностей профессиональной реализации субъекта, представляющего группу меньшинства [10].

Позитивные межличностные отношения, как показано в ряде работ, оказывают влияние на возможности самоидентификации в профессиональной среде, рост творческой составляющей деятельности, более полное раскрытие собственной точки зрения, организацию согласованной работы в группе. Опыт пребывания в подобных отношениях сказывается на способности к восприятию сильных и слабых организационных сигналов и на характере коммуникации, обеспечивая лучшую включенность субъекта в процессы обучения.

В последнее время в работах по проблеме безопасности активно обсуждаются вопросы, связанные со стилем руководства и его влиянием на безопасность социально-психологического пространства деятельности [11; 14; 15]. Характер руководства способен влиять на эффективность решения профессиональных задач, связанных с обеспечением безопасности, и выступать предиктором формирования в рабочем окружении определенных форм профессионально-безопасного поведения. Причем исследователи выделяют такие формы безопасного поведения, опосредуемые стилем руководства, как активная включенность в обеспечение безопасности или пассивное следование нормативным представлениям, инструкциям и правилам поведения. Основные механизмы, ответственные за формирование преимущественных стратегий безопасного поведения, лежат в плоскости идентификации с лидером и рабочей группой в целом.

В работах психолого-педагогического направления в понятие психологического климата, способствующего психологической безопасности участников образовательного процесса, также включается множество составляющих. Характеристиками психологически безопасного климата могут выступать: высокие показатели удовлетворенности и переживание эмоционального

благополучия, сохранение личного достоинства, диалогическая направленность субъектов общения, психологическое здоровье включенных во взаимодействие участников, свобода от проявлений психологического насилия во взаимодействии, высокий уровень психологической культуры и культуры безопасности [1; 2; 3; 4; 5; 6; 9].

Данные факты свидетельствуют о необходимости оценки качественных и количественных аспектов психологического климата, особенностей профессионального окружения и руководства в целях обоснованного проектирования моделей безопасности социально-психологического пространства деятельности. *Безопасность социально-психологического пространства деятельности*, с нашей точки зрения, в первую очередь детерминируется субъективным восприятием защищенности в процессе социально направленных взаимодействий субъекта, отвечающих задачам его профессиональной и личностной самореализации, и подвержена влиянию со стороны разнообразных социальных феноменов [4].

Безопасность социально-психологического пространства деятельности зависит от множества составляющих. К ним следует отнести возможности профессионально-личностной самореализации, уровень профессиональной компетентности, средовые условия, информационную составляющую обеспечения безопасности, зоны распределения ответственности и др. [5]. Интеграция этих составляющих в оценке безопасности социально-психологического пространства деятельности позволяет комплексно подходить к феномену безопасности и рассматривать ее как мультикомпонентный концепт с многообразием дескрипторов, определяющих субъективную защищенность человека на разных уровнях.

Важной проблемой, возникающей в связи с изучением безопасности социально-психологического пространства деятельности, является проблема индивидуальной чувствительности к факторам, характеризующим степень субъективной оценки опасности пространства деятельности для субъекта. Решению этой проблемы уделяется явно недостаточное внимание, несмотря на то что индивидуальная чувствительность является одной из переменных, определяющих субъективное восприятие и оценку безопасности пространства деятельности.

Постановка этой проблемы заставляет обращаться к самооценочным методам сбора информации, которые, как показано в ряде работ, могут быть адекватным, прогностичным и надежным инструментом оценки применительно к решению ряда специальных задач, в частности задачи прогнозирования будущего состояния каких-либо систем [7].

Настоящее исследование посвящено изучению влияния параметров, характеризующих психологический климат, профессиональное окружение и руководство, на безопасность социально-психологического пространства учебной деятельности студентов с различными индивидуальными особенностями оценки.

### ***Гипотеза исследования***

У респондентов с разными индивидуальными особенностями оценки влияния параметров, характеризующих психологический климат, профессиональное окружение и руководство, на безопасность социально-психологического пространства деятельности приоритеты влияния различны.

### **Программа исследования**

#### ***Характеристика выборки***

Выборка исследования была представлена 99 студентами химико-технологического вуза, средний возраст которых составил 19,25 лет ( $SD = 1,93$ ). 71,7 % выборки — лица женского пола; 28,3 % — лица мужского пола. Система профессиональной подготовки химиков-технологов предполагает их вхождение в реалии будущей профессиональной деятельности с первых этапов обучения. Это выражается как в теоретической подготовке студентов, так и в непосредственном обучении практическим навыкам, которые приобретаются в ходе выполнения разнообразных лабораторных работ, составляющих большой удельный вес в учебной нагрузке по профилирующим дисциплинам. Учитывая специфику организации учебного процесса респондентов, их деятельность может быть охарактеризована как учебно-профессиональная деятельность.

#### ***Методы и методики исследования***

Для изучения представлений о параметрах, влияющих на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности, использовалась авторская анкета «Топография социально-психологического пространства безопасности учебно-профессиональной деятельности (ТСППБ)». Анкета включала параметры, сгруппированные в следующие категории: 1) организация учебного процесса; 2) профессиональная компетентность; 3) средовые условия; 4) ответственность и ее границы; 5) психологический климат и профессиональное окружение; 6) руководство; 7) профессионально-личностная самореализация и приоритеты; 8) индивидуально-психологические особенности; 9) справедливость и поддержка; 10) культура безопасности; 11) информационное обеспечение безопасности. Испытуемым давалась инструкция оценить по 7-балльной шкале представленные в анкете параметры по степени их влияния на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности.

Для исследования индивидуально-психологических особенностей респондентов использовались стандартизованные тестовые методики: методика ЕРО (Г. Айзенк); методика 16 PF Р. Кетелла (А. Н. Капустина, Л. В. Мургулец, Н. Г. Чумакова); методика диагностики межличностных отношений Т. Лири; методика диагностики стратегий поведения в конфликте К. Томаса, Р. Киллмена.

Математическая обработка результатов осуществлялась с помощью SPSS (версия 11.5) и включала: описательную статистику, кластерный анализ (k-mean), факторный анализ, непараметрические тесты сравнения независимых выборок (Крускал — Уоллис, Манн — Уитни), корреляционный анализ.

### **Результаты и их интерпретация**

Целью изложения в статье является преимущественный акцент на влиянии параметров, принадлежащих категориям «психологический климат и профессиональное окружение» и «руководство».

С помощью кластерного анализа (k-mean) выборка исследования была разделена на группы респондентов с различными индивидуальными особенностями оценки влияния всех параметров анкеты ТСППБ. Таких групп оказалось четыре. Значения усредненной степени влияния параметров для групп составили: 1 — 2,425 (SD = 0,372); 2 — 3,774 (SD = 0,305); 3 — 4,808 (SD = 0,233); 4 — 5,576 (SD = 0,280). Принимая во внимание, что средние оценки степени влияния параметров отражают индивидуальную чувствительность респондентов к потенциальным угрозам безопасности социально-психологического пространства их деятельности, группы были обозначены как: 1 — «низкосензитивная» (17,2 % выборки), 2 — «среднесензитивная» (38,4 % выборки), 3 — «умеренно высокосензитивная» (31,3 % выборки), 4 — «высокосензитивная» (13,1 % выборки).

Термин «сензитивность» был использован в исследовании для обозначения общей тенденции респондентов к низким, средним, умеренно высоким и высоким оценкам степени влияния представленных в анкете параметров на безопасность социально-психологического пространства деятельности. «Низкосензитивные» респонденты придерживаются в целом низкой оценки степени влияния представленных в анкете параметров на безопасность их социально-психологического пространства вне зависимости от конкретной категории оценки. Представители «умеренно высокосензитивной» и «высокосензитивной» групп склонны к умеренно высоким и высоким оценкам, выходящим за пределы условной средней зоны влияния параметров, предусмотренной размерностью оценочной шкалы анкеты. «Среднесензитивные» респонденты, несмотря на полярность оценки отдельных параметров, о чем свидетельствует картина разброса их оценок, на уровне средней тенденции демонстрируют такие оценки, которые попадают в средний диапазон влияний.

Была проведена статистическая проверка различия влияний параметров в группах по тесту Крускала — Уоллиса. Достоверные различия по категориям «психологический климат и профессиональное окружение» и «руководство» представлены таблицами 1а и 1б. Отметим, что оценки степени влияния параметров этих категорий отражают общую тенденцию респондентов разных групп к более высоким — низким оценкам всех параметров анкеты.

Таблица 1а

**Статистика теста Крускала – Уоллиса для параметров категории  
«психологический климат и профессиональное окружение» в группах**

Параметры	Статистика теста	
	хи-квадрат (df = 3)	Р
Доброжелательная атмосфера в коллективе	39,960	0,000
Привлекательность студенческой группы	39,226	0,000
Совместимость студенческой группы	41,699	0,000
Сработанность студенческой группы	39,650	0,000
Симпатия в межличностных отношениях	44,610	0,000
Поддержка от коллег	46,155	0,000
Частота ссор с коллегами	34,519	0,000
Степень личного вклада в жизнь студенческой группы	22,688	0,000
Признание заслуг коллегами	25,340	0,000
Соответствие ожиданиям со стороны коллег	30,278	0,000
Широта профессионального круга общения	30,540	0,000
Открытость профессионального круга общения	20,282	0,000
Серьезное отношение к работе коллег	35,336	0,000
Профессиональная компетентность коллег	36,520	0,000
Компетентность коллег в вопросах безопасности	38,770	0,000
Передача профессионального опыта от старших коллег	43,433	0,000

Таблица 1б

**Статистика теста Крускала – Уоллиса  
для параметров категории «руководство» в группах**

Параметры	Статистика теста	
	хи-квадрат (df = 3)	Р
Контроль моих действий руководителем	48,012	0,000
Контроль действий коллег руководителем	33,436	0,000
Жесткость требований руководства	33,393	0,000
Соответствие ожиданиям и требованиям руководства	31,000	0,000
Благоприятный характер отношений с руководством	44,091	0,000
Частота конфликтных ситуаций и ссор с руководством	35,056	0,000
Получение от руководителя поддержки в необходимых ситуациях	45,413	0,000
Признание моих заслуг руководством	32,388	0,000

Как видим по данным таблиц 1а и 1б, выявленные различия являются максимально значимыми ( $p < 0,01$ ). Выделенные в исследовании группы попарно сравнивались по оценкам влияния параметров в данных категориях с помощью теста Манна – Уитни. В качестве примера приведем результаты

сравнения «среднесензитивной» и «умеренно высокосензитивной» групп по оценкам влияния параметров, характеризующих психологический климат, и «низкосензитивной» и «среднесензитивной» групп – соответственно профессиональное окружение (табл. 2 и 3).

Таблица 2

**Статистика теста Манна – Уитни для влияния параметров, характеризующих психологический климат, в «среднесензитивной» и «умеренно высокосензитивной» группах**

Параметры	Группы				Статистика теста		
	среднесензитивные		умеренно высокосензитивные				
	М	SD	М	SD	U	W	p
Доброжелательная атмосфера в коллективе	3,500	1,827	5,200	1,584	274,500	1015,500	0,000
Привлекательность студенческой группы	3,421	1,407	4,355	1,582	385,500	1126,500	0,012
Совместимость студенческой группы	3,500	1,466	4,389	1,158	280,500	1021,500	0,000
Сработанность студенческой группы	3,658	1,760	4,742	1,290	377,500	1118,500	0,009
Симпатия в межличностных отношениях	3,474	1,589	5,161	1,186	242,000	983,000	0,000
Поддержка от коллег	3,711	1,643	4,967	1,129	300,000	1041,000	0,001
Частота ссор с коллегами	3,487	1,726	4,839	1,393	319,500	1022,500	0,002
Признание заслуг коллегами	3,763	1,792	4,548	1,650	422,500	1063,500	0,041

Таблица 3

**Статистика теста Манна – Уитни для влияния параметров, характеризующих профессиональное окружение, в «низкосензитивной» и «среднесензитивной» группах**

Параметры	Группы				Статистика теста		
	низкосензитивные		среднесензитивные				
	М	SD	М	SD	U	W	p
Широта профессионального круга общения	1,688	0,947	3,579	1,618	101,500	237,500	0,000
Открытость профессионального круга общения	2,118	1,364	3,553	1,720	161,500	314,500	0,003

Параметры	Группы				Статистика теста		
	низкосензитивные		среднесензитивные				
	М	SD	М	SD	U	W	p
Серьезное отношение к работе коллег	2,471	1,179	3,343	1,415	201,500	354,500	0,032
Профессиональная компетентность коллег	2,353	1,455	3,605	1,717	184,500	337,500	0,010
Компетентность коллег в вопросах безопасности	1,834	0,809	3,947	1,559	88,500	241,500	0,000
Передача профессионального опыта от старших коллег	1,834	0,951	3,447	1,554	121,500	274,500	0,000

Меньшее количество статистически достоверных различий установлено для оценок влияния в «умеренно высокосензитивной» и «высокосензитивной» группах. Все параметры, характеризующие психологический климат и руководство, достоверно различны, тогда как из параметров, относящихся к профессиональному окружению, различия значимы лишь для «передачи профессионального опыта от старших коллег» ( $U = 100,000$ ;  $W = 565,000$ ;  $p = 0,010$ ).

Было установлено, что группы различаются не только по уровню оценок влияния параметров, характеризующих «психологический климат и профессиональное окружение» и «руководство», но и по приоритетам в пределах рассматриваемых категорий, которые оказываются наиболее значимыми для респондентов. Так, из категории «психологический климат и профессиональное окружение» наибольшая степень влияния в группах выявлена для следующих параметров. В «низкосензитивной» и «среднесензитивной» группах — это «серьезное отношение к работе коллег», «частота ссор с коллегами», «признание заслуг коллегами» и соответственно — «компетентность коллег в вопросах безопасности», «соответствие ожиданиям со стороны коллег», «признание заслуг коллегами». В «умеренно высокосензитивной» группе — «профессиональная компетентность коллег», «доброжелательная атмосфера в коллективе», «симпатия в межличностных отношениях». В «высокосензитивной» группе приоритетные параметры влияния представлены «сработанностью студенческой группы», «доброжелательной атмосферой в коллективе», «поддержкой от коллег».

Приоритетные параметры влияния по категории «руководство» также различны. Они представлены: в «низкосензитивной» и «среднесензитивной» группах «жесткостью требований руководства». В «умеренно высокосензитивной» группе — «благоприятным характером отношений с руководством»; в «высокосензитивной» — соответственно «контролем моих действий руководителем».

Таким образом, группы не только показывают статистически достоверные различия по оценкам влияния параметров рассматриваемых катего-



рий, но и демонстрируют различия в выделяемых приоритетах влияния, что подтверждает гипотезу исследования. Вариативность *субъективных приоритетов* влияния у респондентов разных групп по параметрам категорий «психологический климат и профессиональное окружение», а также «руководство», значимых в плане влияния на безопасность социально-психологического пространства деятельности, можно характеризовать как значительную.

Анализ показывает, что группы различаются по целому ряду индивидуально-психологических характеристик, диагностированных с помощью стандартизованных тестовых методик (табл. 4).

Таблица 4

**Статистика теста Крускала – Уоллиса  
для шкал тестовых методик в группах**

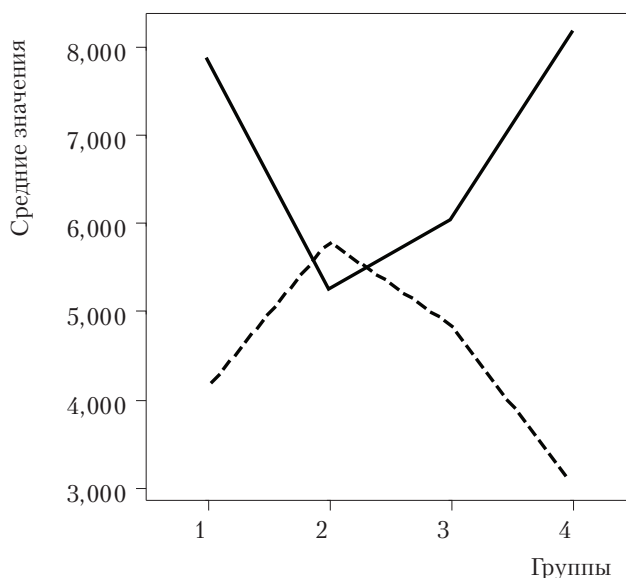
Шкалы	Статистика теста	
	хи-квадрат (df = 3)	Р
Е («Доминантность – конформность»)	9,292	0,026
Ф («Беспечность – озабоченность»)	11,042	0,011
Экстраверсия	13,463	0,004
Тип темперамента	9,045	0,029
«Подчиняемый» тип отношения к окружающим	9,174	0,027
Соперничество	8,689	0,034

Представители «высокосензитивной» группы являются наименее экстравертированными ( $M = 9,000$ ;  $SD = 0,985$ ), тогда как наиболее высокие значения по шкале «экстраверсии» методики EPQ показывают представители «среднесензитивной» группы ( $M = 13,917$ ;  $SD = 3,211$ ). «Среднесензитивная» группа характеризуется наиболее высокими значениями по шкалам Е («Доминантность – конформность») ( $M = 6,237$ ;  $SD = 2,421$ ) и F («Беспечность – озабоченность») ( $M = 6,500$ ;  $SD = 2,544$ ) методики 16 PF, тогда как наименьшие значения по этим шкалам наблюдаются в «высокосензитивной» группе –  $M = 4,083$ ;  $SD = 1,564$  и  $M = 3,917$ ;  $SD = 2,712$ .

Было выявлено, что составы групп неоднородны по представленности в них лиц с разными типами темперамента. Статистически достоверные различия наблюдаются в составах «низкосензитивной» и «высокосензитивной» ( $p = 0,019$ ), а также «среднесензитивной» и «высокосензитивной» ( $p = 0,029$ ) групп. В «высокосензитивной» группе отсутствуют респонденты-сангвиники, доминирующим типом темперамента являются меланхолики (66,7 % группы), тогда как в «низкосензитивной» и «среднесензитивной» группах доминирующий тип темперамента – холерик.

Анализ различий в выраженности типа отношения к окружающим (методика Т. Лири) и стратегий поведения в конфликте (методика К. Томаса, Р. Киллмена) показывает, что у представителей «высокосензитивной»

группы более других выражен «подчиняемый» тип отношения ( $M = 8,182$ ;  $SE = 1,016$ ), их характеризует и наименьшая склонность к «соперничеству» ( $M = 3,083$ ;  $SE = 0,668$ ). Наиболее склонны к «соперничеству» представители «среднесензитивной» группы ( $M = 5,813$ ;  $SE = 0,585$ ); одновременно с этим у них наименее выражен «подчиняемый» тип отношения к окружающим ( $M = 5,281$ ;  $SE = 0,569$ ) (рис. 1).



**Рис. 1. Выраженность «подчиняемого» типа отношения к окружающим и «соперничества» в группах**

С помощью факторного анализа параметры категорий «психологический климат и профессиональное окружение» и «руководство» по выборке были объединены в 6 факторов, которые объясняют 71,69 % дисперсии. Используемый для этого метод извлечения — метод главных компонент, вращение — Варимакс с нормализацией Кайзера (11 итераций).

Факторы получили названия: 1 — «характер взаимодействий» (21,78 % дисперсии); 2 — «профессиональная компетентность коллег» (11,86 % дисперсии); 3 — «признание окружением заслуг» (11,76 %); 4 — «соответствие требованиям и ожиданиям со стороны окружения» (10,44 %); 5 — «контроль со стороны руководителя» (8,19 %); 6 — «широта и открытость профессионального круга» (7,66 %). Отметим, что первый фактор включает параметры, характеризующие эмоциональную привлекательность группы, ее совместимость и сработанность, а также частоту конфликтных ситуаций с коллегами и руководством. Наибольшую факторную нагрузку имеют параметры «поддержка от коллег» (0,762) и «доброжелательная атмосфера в коллективе» (0,732), наименьшая факторная нагрузка — у «степени личного вклада в жизнь группы» (0,544).

Показательно, что в третий фактор, кроме «признания заслуг коллегами» (0,821) и «признания заслуг руководителем» (0,698), входит также параметр «благоприятный характер отношений с руководством» (0,503). С точки зрения респондентов, оценки влияния «признания руководством заслуг» и «благоприятного характера отношений с руководством» взаимосвязаны. Об этом свидетельствует значение коэффициента непараметрической корреляции Спирмена для этих параметров ( $R = 0,577$ ;  $p = 0,000$ ).

В исследовании был выполнен корреляционный анализ взаимосвязи индивидуально-психологических характеристик в группах и оценок влияния параметров описываемых категорий. Установлено, что в «низкосензитивной» группе значения по шкале F («Беспечность — озабоченность») отрицательно связаны с оценками влияния «широты профессионального круга общения» ( $R = -0,658$ ;  $p < 0,001$ ). Выявлена связь значений по шкале E («Доминантность — конформность») с оценками влияния «доброжелательной атмосферы в коллективе» ( $R = 0,542$ ;  $p < 0,005$ ), «привлекательности студенческой группы» ( $R = 0,778$ ;  $p < 0,001$ ), «контроля действий коллег руководителем» ( $R = 0,622$ ;  $p < 0,005$ ).

В «среднесензитивной» группе картина интеркорреляций более разветвленная. Установлена связь значений по шкале «экстраверсия» с оценками влияния параметра «признание заслуг коллегами» ( $R = 0,338$ ;  $p < 0,005$ ). Достоверными являются корреляции значений по шкале F с оценками влияния параметров: «поддержка от коллег» ( $R = 0,434$ ;  $p < 0,001$ ), «симпатия в межличностных отношениях» ( $R = 0,410$ ;  $p < 0,005$ ), «соответствие ожиданиям со стороны коллег» ( $R = 0,392$ ;  $p < 0,005$ ). Также выявлена связь значений по шкале E с оценкой влияния параметра «компетентность коллег в вопросах безопасности» ( $R = 0,346$ ;  $p < 0,005$ ). По уровню значимости данные связи можно характеризовать как значимые и очень значимые.

В «умеренно высокосензитивной» группе установлена связь «экстраверсии» с оценками влияния параметров, характеризующих руководство: «контроль моих действий руководителем» ( $R = 0,426$ ;  $p < 0,005$ ) и «контроль действий коллег руководителем» ( $R = 0,397$ ;  $p < 0,005$ ). В группе «высокосензитивных» лиц выявлена связь значений по шкале F с оценками влияния параметра «привлекательность студенческой группы» ( $R = 0,652$ ;  $p < 0,001$ ). В целом, связи личностных характеристик в «низкосензитивной» и «высокосензитивной» группах, полярных в плане тенденций оценок влияния, существенно выше, нежели в двух других группах.

Значения по шкале, диагностирующей «подчиняемый» тип отношения к окружающим, показывают статистически достоверные связи с оценками влияния на безопасность социально-психологического пространства деятельности: «доброжелательной атмосферы в коллективе» — в «низкосензитивной» группе ( $R = -0,548$ ;  $p < 0,005$ ) и «серьезного отношения к работе коллег» — в «среднесензитивной» группе ( $R = -0,385$ ;  $p < 0,005$ ). Шкала «соперничество» коррелирует с оценками влияния «широты профессиональ-

ного круга общения» ( $R = -0,449$ ;  $p < 0,005$ ) и «частоты ссор с коллегами» ( $R = 0,378$ ;  $p < 0,005$ ) в «умеренно высокочувствительной» группе.

Выявленные закономерности свидетельствуют о том, что индивидуально-психологические особенности респондентов с разными индивидуальными особенностями оценки существенно различаются. Более того, их индивидуально-психологические характеристики достоверно связаны с оценками влияния на безопасность социально-психологического пространства деятельности ряда ключевых параметров из рассмотренных категорий.

### **Заключение и выводы**

В результате исследования было установлено, что группы лиц с индивидуальными особенностями оценки параметров, влияющих на безопасность социально-психологического пространства деятельности, различны не только по уровню оценок, характеризующих влияние психологического климата, особенностей профессионального окружения и руководства, но и по тем параметрам, которые наиболее значимы для респондентов в плане влияния на безопасность. Это свидетельствует о вариативности субъективных приоритетов влияния в группах в пределах данных категорий.

Результаты факторного анализа свидетельствуют, что параметры, относящиеся к категориям «психологический климат и профессиональное окружение», а также «руководство», могут быть агрегированы в факторы, отражающие «характер взаимодействия», «профессиональную компетентность коллег», «признание заслуг окружением», «соответствие требованиям и ожиданиям со стороны окружения», «контроль со стороны руководителя», «широту и открытость профессионального круга».

Выявлены достоверные различия групп по личностным качествам, включающим экстраверсию, факторы E («Доминантность — конформность») и F («Беспечность — озабоченность»), и индивидуально-психологическим особенностям, таким как выраженность «подчиняемого» типа отношения к окружающим и стратегии «соперничества» в конфликтных ситуациях.

Показаны взаимосвязи оценок влияния параметров в категориях «психологический климат и профессиональное окружение» и «руководство» с индивидуально-психологическими характеристиками. Это позволяет предполагать, что индивидуальные особенности оценок, характеризующих потенциальную угрозу безопасности социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности респондентов, находят отражение, в том числе, в поведенческих паттернах, формируясь под их влиянием, и, в свою очередь, оказывая влияние на них.

The Article investigates the individual features of influence assessments of parameters characterizing the psychological climate, professional environment and leaders on safety of social and psychological space of educational-professional activity of students. Statistical differences in the estimates of these influence parameters in groups with the estimates different levels and the variability of influence priority parameters were revealed. The Article analyzes group differences in individual psychological features and their interconnection with influence

estimates of parameters of the psychological climate, professional environment and professional environment.

**Keywords:** psychological safety, social and psychological space, psychological climate, positive interpersonal relationships, professional environment, leaders, educational-professional activity, perception, estimate, individual psychological features.

### Список литературы

1. *Баева И. А. и др.* Психология безопасности как теоретическая основа гуманитарных технологий в социальном взаимодействии / И. А. Баева [и др.] ; под ред. И. А. Баевой. — СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.
2. *Гаязова Л. А.* Обеспечение комплексной безопасности образовательной среды и ее психологическое сопровождение / Л. А. Гаязова // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2011. — № 142. — С. 27–33.
3. *Гуцыкова С. В.* Комплексная оценка представлений о культуре безопасности студентов химико-технологического вуза / С. В. Гуцыкова // Исторический вестник Российского химико-технологического университета им. Д. И. Менделеева: Гуманитарные и социально-экономические исследования. В 2 т. Т. 1. Гуманитарные исследования / отв. ред. Н. Н. Горбонос. — М. : РХТУ им. Д. И. Менделеева, 2013. — Вып. IV. — С. 106–122.
4. *Гуцыкова С. В.* Безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности / С. В. Гуцыкова // Сборники материалов конференций НИЦ Социосфера. — 2014. — № 43. Problems of modern education: materials of the V international scientific conference on September 10–11, 2014. — Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ s. r. o.», 2014. — С. 72–76.
5. *Гуцыкова С. В.* Возрастные особенности представлений студентов о рисках профессии и безопасности социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности / С. В. Гуцыкова // Научное мнение. — 2014. — № 9. — Т. 2. — С. 19–28.
6. *Гуцыкова С. В.* Представления студентов химико-технологического вуза о рисках профессиональной деятельности / С. В. Гуцыкова / Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения : сб. материалов XXXIX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск : Изд-во ЦРНС, 2014. — С. 41–45.
7. *Гуцыкова С. В.* Метод экспертных оценок. Теория и практика / С. В. Гуцыкова. — М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
8. *Журавлев А. Л.* Социально-психологическое пространство личности / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко. — М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
9. *Миллер Л. В.* Психологическая компетентность специалистов образовательных учреждений как опорный ресурс психологической безопасности образовательной среды / Л. В. Миллер // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2013. — № 155. — С. 84–93.
10. *Carmeli A.* Learning behaviours in the workplace: the role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety / A. Carmeli, D. Brueller, J. E. Dutton // Systems Research and Behavioral Science. — 2009. — Vol. 26. — P. 81–98.
11. *Clarke S.* Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours / S. Clarke // Journal of Occupational and Organizational Psychology. — 2013. — Vol. 86 (1). — P. 22–49.
12. *Edmondson A. C.* Psychological safety and learning behavior in work teams / A. C. Edmondson // Administrative Science Quarterly. — 1999. — Vol. 44. — P. 350–383.
13. *Gutsykova S. V.* Psychological climate as an indicator of safety socio-psychological space of activity / S. V. Gutsykova // Humanities and Social Sciences in Europe: Achievements and Perspectives / Proceedings of the 5th International symposium (September 15, 2014). — Vienna, «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, 2014. — P. 115–121.
14. *Kozlowski S. W.* Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue / S. W. Kozlowski, M. L. Doherty // Journal of Applied Psychology. — 1989. — Vol. 74. — P. 546–553.

15. Neal A. The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior / A. Neal, M. A. Griffin, P. M. Hart // Safety Science. — 2000. — Vol. 34. — P. 99–109.
16. Smith-Crowe K. Organizational climate as a moderator of safety knowledge-safety performance relationships / K. Smith-Crowe, M. J. Burke, R. S. Landis // Journal of Organizational Behavior. — 2003. — Vol. 24 (7). — P. 861–876.
17. Yu M. Workplace safety climate assessment based on behaviors and measurable indicators / M. Yu, L. Sun, C. Egri // Process Safety Progress. — 2008. — Vol. 27 (3). — P. 239–247.
18. Zohar D. A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs / D. Zohar // Journal of Applied Psychology. — 2000. — Vol. 85. — P. 587–596.

**З. Х. Лепшокова, М. В. Ефремова**

### **Аккультурационные стратегии и психологическое благополучие: на примере северокавказских этнических меньшинств Москвы<sup>1</sup>**

В данном исследовании изучается роль аккультурационных стратегий представителей северокавказских этнических меньшинств Москвы (N = 307) на их психологическое благополучие. Теоретико-методологическим основанием данного исследования является модель аккультурации Д. Берри и шестифакторная модель психологического благополучия К. Рифф. С помощью моделирования структурными уравнениями (SEM) построены модели влияния аккультурационных стратегий на компоненты психологического благополучия. Первая модель демонстрирует наличие положительной связи стратегии интеграции с самопринятием, позитивными отношениями с другими, автономией, наличием цели в жизни и личностным ростом. Вторая модель свидетельствует о том, что ассимиляция положительно связана с личностным ростом и автономией. Третья модель свидетельствует о том, что сепарация отрицательно связана с позитивными отношениями с другими, личностным ростом, наличием цели в жизни, самопринятием. Четвертая модель свидетельствует о том, что маргинализация отрицательно связана с самопринятием и позитивными отношениями с другими.

**Ключевые слова:** аккультурационные стратегии, интеграция, ассимиляция, сепарация и маргинализация, психологическое благополучие, северокавказские этнические меньшинства Москвы.

В процессе аккультурации перед представителем этнического меньшинства стоит задача найти внутренний баланс между культурным наследием своей этнической группы и культурой доминирующего общества, так как от этого будет зависеть уровень его психологической и социокультурной адаптации. В модели аккультурационных стратегий Д. Берри выделено четыре способа, с помощью которых представляется возможным решить данную задачу. Согласно данной модели, процесс вхождения в новую культуру связан с двумя основными вопросами, которые решает представитель этнического меньшинства: поддерживать ли собственную культуру в новой среде (насколько сохранять культурную идентичность) и участвовать ли в межкультурных контактах (насколько включаться в доминирующее общество). В зависимости от комбинации ответов на эти два вопроса выделяются четыре основные стратегии аккультурации мигрантов: интеграция, ассимиляция,

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке РФНФ, проект № 12-36-01369а («Роль стратегий межкультурного взаимодействия в психологическом благополучии мигрантов и принимающего общества»).