

А. Ю. Кузьмин

Е. А. Родионова

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Россия

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ (на примере российской нефтеперерабатывающей компании)

В работе изучаются психологические характеристики сотрудников одной из крупнейших российских компаний. В выборке из 96 операторов нефтеперерабатывающих установок выявлены положительные связи оценки уровня культуры безопасности с внутренними стремлениями сотрудников и их вовлеченностью в работу и отдельные организационные процессы. Обсуждаются вопросы управления безопасностью и дальнейшая перспектива исследований.

Ключевые слова: безопасность, культура безопасности, травматизм, менеджмент безопасности, вовлеченность.

Andrey Y. Kuzmin

Elena A. Rodionova

Saint-Petersburg State University

Saint-Petersburg, Russia

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES' SAFETY CULTURE IN ORGANIZATIONS (Evidences From Russian Oil-Refinery)

The paper aims to investigate employees' psychological characteristics with their respect to the safety culture. Empirical study (96 respondents) revealed positive relations between intrinsic motivation and safety culture level, work engagement and organizational one. The discussion on this topic is provided.

Keywords: safety culture, safety, injury, safety management, engagement.

Введение. Проблема безопасности является чрезвычайно актуальной. Многие организации уделяют самое пристальное внимание вопросам минимизации рисков и предотвращения аварийных ситуаций. По данным Росстата, в 2021 году при несчастных случаях на производствах пострадало 21 600 человек (порядка 60 человек ежедневно!) [1]. Для решения задач, связанных с обеспечением безопасности, специалистами по охране труда и управлению персоналом проводится диагностика персонала, реализуются кадровые мероприятия. Особую роль в области безопасности в организациях играет феномен культуры безопасности (safety culture), ставший популярным после аварии на ЧАЭС в 1986 году. Он активно рассматривался исследователями в течение 30 лет и по сей остается актуальной темой. Так, одна из тенденций в изучении данного феномена заключается в максимальной открытости разным подходам и обогащении взглядов [2]. Исследователи акцентируют внимание на том, что по ходу развития производственных систем возникает потребность в создании интегральных моделей — только путем включения широкого круга факторов можно будет выстроить всеобъемлющую модель культуры безопасности в организации [3]. Отмечено, что в настоящее время необходим комплексный подход в изучении личностных характеристик сотрудников, связанных с их безопасным поведением [4]. Таким образом, дальнейшее углубленное изучение этой области представляется значимым как для практиков бизнеса, так и для ученых. Настоящая работа ставит своей целью изучение ряда психологических характеристик сотрудников, и их связи с культурой безопасности в организации.

Материалы и методы. Выборка исследования — 96 человек ($M = 35$ лет; $SD = 6,4$; 83 % — мужчины). Участники выбраны случайным образом из группы работников-операторов установок одной из крупнейших российских нефтеперерабатывающих компаний. Время тестирования — 15–20 минут на одного сотрудника. Использовались следующие психодиагностические инструменты. *Методика «Вовлеченность в работу» (UWES)* используется для оценки уровня вовлеченности в работу, предложена исследователем У. Шауффели и А. Беккером в 2004 году. В российских реалиях используется адаптация Д. Кутузовой (2006), опросник содержит 17 вопросов,

ответы представлены 6-балльной шкалой. Измеряются как общий уровень вовлеченности, так и отдельные шкалы «энергичности», «поглощенности», «энтузиазма». Методика «Вовлеченность в организацию» исследователями В. Доминьяком и Т. Татариновой была предложена как метод оценки вовлеченности в организацию и в своей основе имеет методику UWES, однако использует анализ пяти процессов: рассматривается вовлеченность сотрудника функциональные, создающие, административные, стратегические процессы, а также процессы взаимодействия. Опросник включает 15 вопросов в 7-балльной шкале. Анкета по оценке культуры безопасности — для оценки уровня культуры безопасности использовалась анкета Л. Горюновой и В. Козлова, предложенная в 2015 году. Она состоит из 44 вопросов в 5-балльной шкале. Измеряется восприятие 11 характеристик культуры безопасности в организации: доверие, сообщение о нарушениях, менеджмент, поддержка, ресурсы, опыт, персональная ответственность, дисциплина, коммуникации, менеджмент безопасности, неопределенность. Методика «Индекс стремлений» — опросник основан на теории содержания целей Т. Кассера и Р. Райана. Внутренние стремления включают отношения, личностный рост, общественный вклад, здоровье. Внешние — признание, богатство, известность, имидж. Используется адаптация опросника Е. Родионовой и М. Патрикеевой [5].

Результаты. Была выявлена значимая связь между восприятием культуры безопасности и мотивационно-ценностной сферой сотрудников. Показатели корреляции r -Спирмена для внутренних стремлений положительные и находятся на уровне от 0,236 до 0,539 при уровнях значимости 1 и 5 % для ряда компонент оценки культуры безопасности. Это позволяет предполагать, что для тех, кто ценит внутренние атрибуты, оценка безопасности также склонна быть выше. Сотрудники же, которые ориентированы на внешние атрибуты, вероятно, меньше ориентированы на учет последствий принимаемых решений, не склонны глубоко задумываться о значимости действий по обеспечению безопасности (показатели корреляции отрицательные). Был также проведен факторный анализ 11 шкал опросника на оценку культуры безопасности. В результате анализа методом главных компонент с вращением варимакс ($KMO = 0,845$,

критерий Бартлетта $\chi^2 = 814,58$, $p. v. = 0,00$). Было выделено 3 группы факторов. В первую группу (доля дисперсии = 39 %) вошли так называемые организационные факторы (оценка работы руководства, команда, обеспеченность ресурсами, коммуникации, сообщения, опыт работы), во второй (доля дисперсии = 30 %) — индивидуальные (понимание ответственности, дисциплина, вовлеченность в безопасность и доверие). Третий фактор (доля дисперсии = 10 %) сосредоточил в себе одну единственную шкалу отношения к неопределенности. Таким образом, можно рассматривать вопросы культуры безопасности как на уровне организации, так и на уровне субъекта труда. Выяснилось, что общий уровень вовлеченности положительно коррелирует ($r = 0,42$, $p. v. < 0,05$) с рядом компонент восприятия культуры безопасности, относящихся именно к индивидуальному уровню (понимание личной ответственности, дисциплина, доверие). Наибольшую связь с компонентами культуры безопасности показала вовлеченность в стратегические процессы. Так, большая ориентация на будущее компании, разделение общей стратегии, взглядов и ценностей наблюдаются в большей степени у тех, кто выше оценивает компоненты культуры безопасности в организации.

Закключение. Работа вносит вклад в исследования вопросов производственной безопасности и феномена культуры безопасности. Показано, что для сотрудников, которые выше оценивают компоненты культуры безопасности, характерны более выраженные внутренние стремления и вовлеченность. Работа оставляет перспективы для исследования психологических феноменов более глубокого уровня (например, имплицитных установок) сотрудников и их связи с безопасным поведением.

Библиографические ссылки

1. Производственный травматизм (01.06.2022). Условия труда // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: https://rosstat.gov.ru/working_conditions
2. Le Coze J. C. How safety culture can make us think // Safety science. 2019. Vol. 118. P. 221–229.

3. *Hofmann D. A., Burke M. J., Zohar D.* 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk // *Journal of applied psychology*. 2017. Vol. 102, № 3. P. 375.

4. Психология здоровья : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2006. 607 с. (Серия «Учебник для вузов»).

5. *Патрикеева М. Д.* Адаптация методики Деси — Райана на российской выборке : выпускная квалификационная работа. Санкт-Петербург, 2018.