

УДК 004.8, 316.6

1.4. Методика исследования социальных представлений как инструмент изучения удовлетворенности работой

Волкова А. Д., Костина Т.А., Ноак Н.В.,
ЦЭМИ РАН, Москва, Россия

Аннотация: На основе материалов исследования, проведенного в рамках тренинга в одной из крупных российских компаний, показано, что метод исследования социальных представлений является эффективным инструментом для изучения удовлетворенности сотрудников работой. Возможность анонимных ответов, а также проективный характер методики позволили избежать социально-желательных ответов и вовлечь в работу большинство участников. Используемая методика позволила выявить ключевые аспекты восприятия работы и происходящих трансформаций на новом этапе развития команды.

Введение

Удовлетворенность сотрудников работой — это важнейший фактор, который напрямую влияет на эффективность компании, ее репутацию и общую конкурентоспособность. Общая удовлетворенность работой должна выполнять посреднические функции между целями организации и работника, быть результатом их сбалансированности [Темницкий А.Л., 2012]. Удовлетворенность работой - результат взаимодействия ряда факторов. На уровень удовлетворенности могут влиять условия труда (рабочее место, эргономика офиса и т.д.), оплата труда и социальные блага, карьерные перспективы (профессиональный рост, мотивация), корпоративная культура, автономность и вовлеченность, баланс работы и личной жизни и др. Удовлетворенность работой (трудом) выступает своеобразным инструментом его оценки с точки зрения как самого работника, так и с учетом объективно необходимых критериев реальности, приемлемой с учетом представлений о хорошей жизни степени насыщения потребностей для определенных профессиональных групп. В советской социологии преобладала точка зрения, согласно которой оценка удовлетворенности работой является определяющим фактором удовлетворенности жизнью в целом [Осипов, Андреев, Денисовский, Козырева, Колбановский, 1982]. Удовлетворенность сотрудников работой является критически важным аспектом управления человеческими ресурсами. Она напрямую влияет на продуктивность, степень вовлеченности и уровень текучести кадров. Удовлетворенность работой (трудом) может стать инструментом по удержанию сотрудников на рабочем месте, а также по увеличению эффективности их работы. Текучесть кадров является одним из наиболее известных и понятных индикаторов удовлетворенности трудом. Для того, чтобы повысить удовлетворенность работой (трудом) у своих работников, руководство предприятия должно регулярно изучать состояние удовлетворенности трудом у своих сотрудников, выявлять и по возможности устранять наиболее частые причины увольнения. [Терелецкова, Халитова, 2023].

Основная часть. Методика.

Для диагностики удовлетворенности сотрудников работой на предприятии используются различные методики [Журавлева, Зарубина, Симачкова, Чупина, 2019; Лежнина, 2017; Иванова, Рассказова, Осин, 2012], в зависимости от поставленных задач. Методика П. Вержеса опирается на принцип ассоциативных связей, который предполагает выявление ключевых факторов путем анализа социальных представлений (далее СП) респондентов. [Волкова, Костина, Ноак, 2023].

Эта методика изначально была разработана для исследования восприятия и мнений различных социальных групп, но со временем нашла применение и в области управления персоналом.

Процесс исследования включает несколько этапов.

Сбор ассоциаций. Сотрудникам предлагается перечислить несколько слов или фраз, которые возникают у них в ассоциациях с определенным концептом/понятием. Грамматическая форма этих слов и выражений в этом случае не имеет значения.

Структурирование данных: Собранные ассоциации группируются и классифицируются по тематическим категориям.

Построение визуальной схемы. Создается визуальная схема, которая показывает центральные и периферические элементы восприятия респондентов. Здесь используется прототипический анализ П. Вержеса [Vergès, 1994]. Он постулирует, что получаемые социальные представления представляют собой организованную, иерархическую систему, состоящую из двух интерактивных подсистем. Центральная система (Ядро) связана с коллективной памятью и нормами социальной общности, согласованна, относительно стабильна и не очень чувствительна к непосредственному контексту. Функция её – порождать значение представления и определять его организацию. Периферийная система состоит из элементов, конкретизирующих содержание Ядра, иллюстрирующих их. Анализ результатов. На основе схемы проводится анализ, позволяющий выделить ключевые аспекты, влияющие на объект исследования.

Методика обладает рядом преимуществ, которые делают её привлекательной для HR-специалистов и менеджеров. 1) Глубокий анализ: способна выявлять неочевидные связи и понимание факторов,

которые традиционные опросы могут не обнаружить. 2) Гибкость: позволяет адаптировать исследование под конкретные нужды и контекст организации, благодаря возможности детализации и изменения тематических категорий. 3) Вовлечение сотрудников. Участие в исследовании повышает осознанность сотрудников в отношении своих ощущений и впечатлений от работы, что может способствовать более открытому диалогу с руководством. 4) Психологический эффект. Метод свободных ассоциаций является эффективным инструментом, способствующим снижению уровня тревоги у респондентов. Во время тестирования или опросов, особенно в условиях рабочей среды, участники часто испытывают беспокойство, что может привести к желанию предоставить ответы, соответствующие социальным нормам или ожиданиям, а не отражающие их истинное восприятие. Это связано с желанием избежать осуждения, сохранить профессиональный имидж или даже сохранить работу. Такое поведение часто приводит к искажению реальных мнений и чувств, что, в свою очередь, затрудняет получение точной информации для исследователей и может повлиять на результаты.

Метод свободных ассоциаций помогает преодолеть эти барьеры. Во-первых, он снижает давление, так как вместо прямых вопросов, требующих ответа, который можно оценить как "правильный" или "неправильный", респондентам предлагается просто записать слова, которые приходят на ум. Этот процесс позволяет участникам выражать свои мысли более свободно и открыто, не думая о возможных последствиях своего ответа.

Кроме того, метод ассоциаций способствует минимизации сознательной цензуры, так как респонденты не обязаны предоставлять структурированные ответы или аргументировать свою позицию. Вместо этого они могут передать свои личные чувства, переживания и мысли, что позволяет им действовать более естественно и искренне. Это особенно важно в условиях, когда исследуемая тема может быть связана с личными переживаниями или трудными ситуациями на работе, такими как стресс, неудовлетворенность работой или проблемы в коллективе [Емельянова, 2016; Guimelli 2000; Deschamps, 2022]

Сам факт проведения экспериментального исследования по выявлению СП имеет большое значение. Как пишут авторы [Abric, Mardellat, 1973], испытуемый не теряет своих социальных характеристик перед дверью лаборатории. Он продолжает реагировать, понимать и придавать значение экспериментальным сценариям, исходя из своего социального статуса или, точнее, из места, которое он занимает в социальной системе. В данной статье мы предлагаем применить метод исследования социальных представлений с помощью прототипического анализа П. Вержеса для изучения удовлетворенности работой.

Организация исследования.

Исследование проводилось в команде, находящейся в ситуации трансформации в связи со сменой руководителя. В структурно сложившийся коллектив пришел новый молодой, амбициозный руководитель с высокими категоричными требованиями. В связи с этим появился запрос от руководства компании на проведение исследования удовлетворенности работой и мотивационного тренинга. Целью исследования было выявить социальные представления респондентов о концепте «работа», используя метод метода простых свободных ассоциаций и структурного анализа, предложенного П. Вержесом.

Сбор данных для исследования проводился в начале основной части тренинга.

Команда сотрудников была разделена на 3 группы. Отдельную группу составили руководители (сюда вошли руководитель всей команды и его заместители, руководители структурных подразделений). Участникам-респондентам было предложено написать ассоциации на слово «работа».

Инструкция (устно). Напишите 5 ассоциаций на слово «Работа». С чем ассоциируется работа? Грамматическая форма слова-ассоциации может быть любой. Напишите первое, что придет в голову, не задумываясь - нет неправильных ответов.

В исследовании приняли участие четыре группы респондентов: три группы сотрудников и одна группа руководителей, всего 41 человек. В ходе выполнения задания было собрано 147 ассоциаций, которые позже были обработаны с использованием контент-анализа. Основной задачей на этом этапе было выделение ключевых категорий, отражающих наиболее значимые для респондентов аспекты понятия «работа». Таким образом, в результате контент-анализа ответов респондентов-сотрудников было выделено шесть основных категорий: «Деньги/Доход», «Позитив», «Негатив», «Команда», «Задачи/Результат», «Клиенты». Ответы группы респондентов-руководителей распределились по 7 категориям: «Деньги», «Позитив», «Команда», «Самореализация/саморазвитие», «Ответственность», «Негатив», «Цели/задачи». Каждая категория содержит различное количество ассоциаций. Так, например, в категорию «Деньги/Доход» вошли ассоциации, так или иначе связанные с финансовыми аспектами работы и материальным вознаграждением за труд. Включенные в эту категорию ассоциации, такие как «деньги», «доход», «заработок», «зарплата», «источник дохода», «вознаграждение», объединяет общая тема материальных благ, которые сотрудник получает за свою работу. Эта категория отражает важность финансовых аспектов труда, являющихся одним из ключевых мотиваторов для большинства людей. Всего в категорию вошли 26 ассоциаций, что является частотой категории и используется в дальнейших расчетах при выделении структурных составляющих СП.

На следующем этапе категории распределялись по структурным частям социального представления в зависимости от частоты и ранга ассоциаций, вошедших в категории. Так, в Ядро СП группы респондентов-сотрудников вошли категории: «Деньги», «Позитив», «Негатив».

В Ядро социального представления группы респондентов-руководителей вошли категории: «Деньги», «Позитив». В зону «Внешнего влияния» СП группы сотрудников вошла категория «Коллеги/команда». У

руководителей в этой зоне СП «Команда», «Самореализация/саморазвитие». В Зону потенциальных изменений в группе сотрудников не попала ни одна категория, у респондентов-руководителей - «Ответственность».

И самая дальняя, подвижная часть СП - вторая периферия - в группе сотрудников образована категориями «Задачи/результат», «Клиенты»; в группе респондентов-руководителей - «Негатив», «Цели/задачи».

ЯДРО (частота ≥ 16 ; ранг $< 3,495$)	Внешнее влияние (частота ≥ 16 ; ранг $\geq 3,495$)	ЯДРО (частота ≥ 5 ; ранг $< 3,71$)	Внешнее влияние (частота ≥ 5 ; ранг $\geq 3,71$)
ДЕНЬГИ ПОЗИТИВ (развитие, возможности, счастье, удовольствие...) НЕГАТИВ (раб, усталость, стресс...)	КОЛЛЕГИ / КОМАНДА	ДЕНЬГИ ПОЗИТИВ (интерес, красота, увлеченность, успех...)	КОМАНДА САМОРЕАЛИЗАЦИЯ / САМОРАЗВИТИЕ
Зона потенциальных изменений (частота < 16 ; ранг $< 3,495$)	Периферия (частота < 16 ; ранг $\geq 3,495$)	Зона потенциальных изменений (частота < 5 ; ранг $< 3,71$)	Периферия (частота < 5 ; ранг $\geq 3,71$)
	ЗАДАЧИ / РЕЗУЛЬТАТ КЛИЕНТЫ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	НЕГАТИВ (преодоление, стресс) ЦЕЛИ / ЗАДАЧИ

Рис.1 Структура СП группа 1-3 (сотрудники)

Рис. 2. Структура СП группа 4 (руководители)

Анализ результатов.

В группе респондентов-сотрудников Ядро (Квадрат 1) социального представления о работе включало три категории: «Деньги», «Позитив» и «Негатив». Полярность этих категорий указывает на амбивалентность восприятия работы в этой группе. С одной стороны, «Деньги» и «Позитив» представляют собой позитивные и значимые аспекты работы, с другой — «Негатив» указывает на наличие тревоги и разочарования, стресса, связанных с работой. Эта полярность, вероятно, отражает внутреннее напряжение в восприятии работы сотрудниками, где позитивные и негативные элементы сосуществуют, создавая нестабильное отношение. Такое разделение, возможно, связано с ощущением неудовлетворенности, вызванной конфликтами в коллективе и/или низким уровнем мотивации.

Одним из возможных объяснений такой амбивалентности может быть использование сотрудниками определенных психологических защитных механизмов, в частности юмора как способа борьбы со стрессом. Такая реакция позволяет им адаптироваться к новым условиям, смягчая воздействие стресса и создавая возможность для эмоциональной регуляции.

В группе респондентов-руководителей Ядро социального представления о работе составляют две категории: «Деньги» и «Позитив». Это Ядро выглядит более согласованным и позитивным, что может быть связано с более высокой степенью самореализации и профессиональной уверенности руководителей, а также большей вовлеченностью в рабочие процессы.

Структурная часть СП «Внешнее влияние» (Квадрат 3) отражает те элементы социального представления, которые находятся под воздействием внешних факторов. У группы респондентов-сотрудников в эту зону попала категория «Команда/Коллеги». Их восприятие работы в значительной степени зависит от взаимодействия с коллегами, однако эта категория не входит в Ядро. Команда воспринимается как важный, но не основополагающий элемент работы. В группе руководителей категории «Команда» и «Самореализация/Саморазвитие» могут указывать на то, что эти ценности пока не являются органично интегрированными в их представление о работе. Они воспринимаются как внешне навязанные и не занимают устойчивого места в структуре их СП. Это может быть связано с принятой руководителями профессиональной ролью, ориентированной на более высокие, стратегические цели, которые часто предполагают управление и координацию, а не участие в ежедневном взаимодействии внутри команды. Таким образом, командная работа и личностное развитие воспринимаются руководителями как значимые, но второстепенные элементы, которые пока не играют ведущую роль в их представлениях о работе.

Зона потенциальных изменений (Квадрат 2) представляет собой элементы социального представления, которые могут стать более значимыми в будущем. В группе сотрудников эта зона осталась пустой, что может свидетельствовать о том, что в текущий момент сотрудники не видят возможных изменений в своей работе или в самой организации в обозримом будущем. Это может быть обусловлено несколькими причинами. 1) Одной из возможных причин может быть отсутствие ясности в видении изменений в организации. Респонденты могут не ощущать, что в ближайшем будущем произойдут какие-либо значимые трансформации в их рабочем процессе, корпоративной культуре или структуре компании. 2) Неопределенность и тревога. Отсутствие элементов в зоне потенциальных изменений также может быть связано с чувством неопределенности и тревоги, которое испытывают респонденты в условиях изменений в коллективе (например, прихода нового руководителя). Страх перед неопределенностью может снижать способность к прогнозированию, создавая ощущение, что изменения невозможны или слишком сложны для реализации. 3) В некоторых случаях пустая зона может быть следствием стагнации или низкой мотивации, особенно если сотрудники долгое время работали в стабильной и комфортной

среде, не сталкиваясь с необходимостью адаптации или изменений. 4) Отсутствие ассоциаций в зоне потенциальных изменений может быть связано с дефицитом реальных ресурсов для изменений. Если сотрудники не ощущают, что они могут повлиять на изменения в компании, они могут не воспринимать будущее как область для потенциальных преобразований.

В целом, пустой Квадрат в зоне потенциальных изменений указывает на отсутствие веры в будущее и предсказывает низкий уровень ожиданий от изменений. Эти предположения подтверждаются нашими последующими наблюдениями за группами респондентов в условиях их ежедневного взаимодействия и в процессе индивидуальных интервью.

Интерпретацию пустой зоны «Потенциальных изменений», на наш взгляд, целесообразно связать с этапом формирования команды, особенно в контексте прихода нового руководителя. Согласно модели Такмана по развитию команды, [Ласкова, 2024], группа в своей динамике проходит следующие этапы: формирования, шторминга, нормирования и исполнения. Когда новый руководитель приходит в команду, он может инициировать первый этап развития коллектива — формирование. На этом этапе сотрудники еще не создали новых отношений друг с другом, и роли внутри группы не распределены четко. Поэтому любые изменения, на которых могут быть построены дальнейшие улучшения, становятся трудно воспринимаемыми или даже невидимыми.

На стадии формирования команда ориентирована на установление основных взаимодействий, поиски роли каждого члена группы в новой ситуации. В этом процессе сотрудники могут быть сосредоточены на преодолении внешних и внутренних барьеров, связанных с новым руководителем и новыми требованиями. Этот этап может препятствовать восприятию изменений, так как сотрудники, переживая неопределенность и адаптируясь к новым реалиям, могут не видеть, что изменения действительно происходят. Сотрудники, находясь на этой стадии, испытывают тревогу и сопротивление нововведениям. Изменения могут восприниматься как внешнее давление. Прогнозирование будущего на этом этапе для большинства сотрудников может быть невозможным, так как они не могут интегрировать изменения в свою картину мира. Таким образом, отсутствие элементов в зоне «Потенциальных изменений» может быть связано с тем, что команда еще не достигла той стадии развития, где возможны прогнозы и определение долгосрочных изменений. Все текущие изменения воспринимаются скорее как краткосрочные и связанные с внешним влиянием (новым руководителем), а не как часть более широкого процесса развития команды.

Для группы руководителей зона потенциальных изменений включает категорию «Ответственность». Хотя ответственность является важным элементом в восприятии работы у руководителей, она пока не занимает центрального места, но может стать более значимой в будущем.

Дальняя периферия (Квадрат 4) включает те элементы социального представления, которые являются наименее стабильными и более подвижными. В группе сотрудников эта зона представлена категориями «Задачи/Результат» и «Клиенты». Эти категории могут быть важными для отдельных сотрудников, но не являются общепринятыми ценностями в коллективе в целом. С течением времени этот фокус либо укрепится, либо исчезнет, в зависимости от развития ситуации в коллективе и изменений в организационных приоритетах.

В группе руководителей дальняя периферия представлена категориями «Негатив» и «Цели/Задачи». Респонденты этой группы, несмотря на то, что фокусируются на достижении целей, воспринимают негативные аспекты работы как личные трудности, которые могут быть преодолены с учетом профессиональных амбиций и задач. Такие ассоциации, находящиеся в подвижной части социального представления, могут со временем изменяться в зависимости от профессиональных успехов или неудач.

Сравнение структуры социальных представлений о работе у сотрудников и руководителей выявляет значительные различия, которые могут быть связаны с внутренними конфликтами, возникшими в коллективе после прихода нового руководителя. Значимая тема, которая выделяется при анализе СП сотрудников – озабоченность (опора при репрезентации) нравственно-психологическими проблемами (деньги, доход, возможности, раб, счастье). Здесь само творчество СП (сам процесс репрезентации) для респондентов выполняет роль снятия психического напряжения, регуляции эмоционального состояния через актуализацию нравственного модуса.

В отличие от сотрудников, руководители демонстрируют более согласованное восприятие работы. Однако, как показало распределение категорий, «Команда» и «Самореализация/Саморазвитие» находятся в зоне внешнего влияния, что может свидетельствовать о попытках навязывания извне таких корпоративных ценностей, как командная работа и личностное развитие, которые ещё не стали внутренними убеждениями респондентов.

Таким образом, структура социальных представлений о работе у сотрудников и руководителей демонстрирует наличие конфликта, обусловленного изменениями, происходящими в связи с приходом нового руководителя. Для сотрудников нововведения воспринимаются как дополнительное давление, а корпоративная культура и командные ценности остаются периферийными и внешне навязанными, что может усиливать чувство неудовлетворенности. Руководители, в свою очередь, ещё не полностью приняли эти изменения как часть своей профессиональной идентичности, что создает разрыв между требованиями руководства и реальными ценностями.

Заключение.

Метод анализа социальных представлений оказался эффективным диагностическим инструментом для оценки удовлетворенности работой в коллективе.

В отличие от традиционных методов оценки, метод изучения СП способствует более честным и открытым ответам, так как он предоставляет респондентам возможность выражать свои мысли и переживания без явной необходимости следовать социальным ожиданиям или предвзятым нормам. Кроме того, метод социальных представлений предоставляет ценную информацию для предположений о динамике развития коллектива. Он позволяет не только зафиксировать текущее состояние командной атмосферы, но и предсказать возможные направления изменений, что помогает планировать дальнейшую работу с командой. На основе полученных данных можно дать точечные рекомендации по улучшению психологического климата в коллективе, включая методы работы с конфликтами, мотивацией, а также с внедрением новых ценностей и изменений.

Амбивалентность восприятия работы у респондентов-сотрудников отражает внутреннее напряжение, наличие тревоги и разочарования. Сотрудники не видят возможных изменений в своей работе или в самой организации в обозримом будущем. Страх перед неопределенностью снижает способность к прогнозированию, создавая ощущение, что изменения невозможны или слишком сложны для реализации. Такие значимые ценности, как «Задачи/Результат» и «Клиенты» важны для отдельных сотрудников, но не являются общепринятыми ценностями в коллективе в целом.

В группе респондентов-руководителей Ядро социального представления о работе выглядит более согласованным и позитивным, что может быть связано с более высокой степенью самореализации и профессиональной уверенности руководителей, а также большей вовлеченностью в рабочие процессы. Командная работа и личностное развитие воспринимаются руководителями как значимые, но второстепенные элементы, которые пока не играют ведущую роль в их представлениях о работе. Хотя ответственность является важным элементом в восприятии работы у руководителей, она пока не занимает центрального места, но может стать более значимой в будущем. Сравнение структуры социальных представлений о работе у сотрудников и руководителей выявляет значительные различия, которые могут быть связаны с внутренними конфликтами, возникшими в коллективе после прихода нового руководителя.

Эти предположения подтверждаются нашими последующими наблюдениями за группами респондентов в условиях их ежедневного взаимодействия и в процессе индивидуальных интервью.

В общем и целом, используемая нами методика исследования социальных представлений позволила не только выявить ключевые аспекты восприятия работы, но и глубже понять, как сотрудники воспринимают изменения, как они взаимодействуют в команде и как чувствуют влияние внешних факторов, таких как новый руководитель.

Литература

1. Бовина И.Б., Дворянчиков Н.В., Мельникова Д.В., Лаврешкин Н.В. К вопросу об исследовании социальных представлений: взгляд со стороны // Социальная психология и общество. 2022. Том 13. № 3. С. 8—25. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130302>
2. Волкова А.Д., Костина Т.А., Ноак Н.В. Социальные представления об ИИ: методологические аспекты (Часть 2) // Цифровая экономика № 26, 2023, с.18-26.
3. Втюрина Т.А. Изучение мотивации и мотива: ментальные репрезентации / Т.А. Втюрина Психология: проблемы практического применения: материалы I Международ. науч. конф. (г. Чита, июнь 2011 г.). - Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. - С. 9-16.
4. Емельянова Т.П. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. –476 с.
5. Журавлева Л.А., Зарубина Е.В., Симачкова Н.Н., Чупина И.П. Методы исследования удовлетворенности персонала трудовой деятельностью // 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Управление экономикой, системами, процессами. Сб. статей III Межд. науч.-практ. конференции, 2019. – С. 114-117
6. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н., Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15
7. Ласкова Т.С., Е.Е. Айдаркина КОМПАРАТИВИСТИКА МОДЕЛЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД В ОРГАНИЗАЦИЯХ // Вестник Академии знаний. 2021. №4 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/komparativistika-modeley-formirovaniya-komand-v-organizatsiyah> (дата обращения: 16.12.2024).
8. Лежнина А.С. Удовлетворенность трудом персонала образовательного учреждения // Инновационные технологии управления и права. – 2017. – № 1 (17). – С. 90-93.
9. Осипов Г.В., Андреевков В.Г., Денисовский Г.М., Козырева П.М., Колбановский В.В. Рабочий класс и инженерно-техническая интеллигенция в СССР: показатели социального развития / Советская социология. Том 11 Динамика социальных процессов в СССР. М.: Наука, 1982 С. 21
10. Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А.Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч.2. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - С. 231-238.

11. Терелецкова Е. В., Халитова Э. Р. Удовлетворенность трудом как метод снижения текучести персонала организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. №1-2 (95). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-trudom-kak-metod-snizheniya-tekuchesti-personala-organizatsii> (дата обращения: 16.12.2024)

References in Cyrillics

1. Bovina I.B., Dvoryanchikov N.V., Mel'nikova D.V., Lavreshkin N.V. K voprosu ob issledovanii social'ny'x predstavlenij: vzglyad so storony' // Social'naya psixologiya i obshchestvo. 2022. Tom 13. № 3. С. 8—25. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130302>
2. Volkova A.D., Kostina T.A., Noack N.V. Social'ny'e predstavleniya ob II: metodologicheskie aspekty' (Chast' 2) // Cifrovaya e'konomika № 26, 2023, s.18-26.
3. Vtyurina T.A. Izuchenie motivacii i motiva: mental'ny'e reprezentacii / T.A. Vtyurina Psi-xologiya: problemy' prakticheskogo primeneniya: materialy' I Mezhdunarod. nauch. konf. (g. Chi-ta, iyun' 2011 g.). - Chita: Izdatel'stvo Molodoj ucheny'j, 2011. - S. 9-16.
4. Emel'yanova T.P. Social'ny'e predstavleniya: Istoriya, teoriya i e'mpiricheskie issledovaniya. – M.: Izd-vo «Institut psixologii RAN», 2016. –476 s.
5. Zhuravleva L.A., Zarubina E.V., Simachkova N.N., Chupina I.P. Metody' issledovaniya udovletvorennosti personala trudovoj deyatel'nost'yu // 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Upravlenie e'konomikoj, sistemami, processami. Sb. statej III Mezhd. nauch.-prakt. konferencii, 2019. – S. 114-117
6. Ivanova T.Yu., Rasskazova E.I., Osin E.N., Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobaciya metodiki // Organizacionnaya psixologiya. 2012. T. 2. № 3. S. 2–15
7. Laskova T.S., E E. Ajdarkina KOMPATIVISTIKA MODELEJ FORMIROVANIYA KOMAND V ORGANIZACIYAX // Vestnik Akademii znaniy. 2021. №4 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/komparativistika-modeley-formirovaniya-komand-v-organizatsiyah> (data obrashheniya: 16.12.2024).
8. Lezhnina A.S. Udovletvorennost' trudom personala obrazovatel'nogo uchrezhdeniya // Innovacionny'e tekhnologii upravleniya i prava. – 2017. – № 1 (17). – S. 90-93.
9. Osipov G.V., Andreenkov V.G., Denisovskij G.M., Kozy'reva P.M., Kolbanovskij V.V. Rabochij klass i inzhenerno-tekhnicheskaya intelligenciya v SSSR: pokazateli social'nogo razvitiya / So-vetskaya sociologiya. Tom 11 Dinamika social'ny'x processov v SSSR. M.: Nauka, 1982 S. 21
10. Temniczkij A.L. Udovletvorennost' rabotoj na predpriyatii kak opredelyayushhij faktor kache-stva trudovoj zhizni rabochix Rossii / A.L. Temniczkij // Sovremennyj menedzhment. Problemy', gipotezy', issledovaniya. Sbornik nauchny'x trudov. Vy'p.4: v 2 ch. Ch.2. - M.: Izd. dom Vy'sshej shkoly e'konomiki, 2012. - S. 231-238.
11. Tereleczkova E. V., Xalitova E. R. Udovletvorennost' trudom kak metod snizheniya tekuchesti personala organizacii // E'konomika i biznes: teoriya i praktika. 2023. №1-2 (95). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-trudom-kak-metod-snizheniya-tekuchesti-personala-organizatsii> (data obrashheniya: 16.12.2024.)

*Волкова Анастасия Дмитриевна – младший научный сотрудник ЦЭМИ РАН
SPIN РИНЦ: 1470-2650, ORCID: 0000-0002-4216-9328, volkova.nst@mail.ru,*

Костина Татьяна Анатольевна ЦЭМИ РАН, kostina1@yandex.ru

*Ноак Наталья Вадимовна – к.психол.н., ведущий научный сотрудник ЦЭМИ РАН
ORCID 0000-0001-8696-5767, n.noack@mail.ru*

Ключевые слова

социальные представления, удовлетворенность работой на предприятии.

Anastasia Volkova, Tatiana Kostina, Natalia Noack, The methodology of the study of social representations as a tool for studying job satisfaction

Keywords

social perceptions, job satisfaction at the enterprise.

DOI: 10.34706/DE-2024-04-04

JEL classification: D03 – Behavioral Economics; Underlying Principles; O32 - Management of Technological Innovation and R&D

Abstract.

Based on the materials of a study conducted as part of a training in one of the largest Russian companies, it is shown that the method of studying social representations is an effective tool for studying employee satisfaction with work. The possibility of anonymous responses, as well as the projective nature of the methodology, made it possible to avoid socially desirable responses and involve the majority of participants in the work. The methodology used made it possible to identify key aspects of the perception of work and ongoing transformations at a new stage of team development.