

Научная статья

УДК 159.9

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Важенина Елена Андреевна, Кандидат психологических наук, Южно-Уральский государственный медицинский университет, Россия, Челябинск, Кафедра биологии, vazhenina.neo@yandex.ru;

Путилова Наталья Викторовна, Кандидат психологических наук, Пензенский государственный университет, Педагогический институт им. В.Г. Белинского, Россия, Пенза, Кафедра «Общая психология», putilovav@ya.ru

Аннотация. Одним из механизмов, определяющих устойчивость надежных поведенческих стратегий в производственных системах, выступает психологическая безопасность персонала, формирующаяся под воздействием нормативно-ценностных установок организационной среды. Данный феномен приобретает специфическое содержание, обусловленное взаимодействием индивидуальных когнитивных схем оценки рисков и групповых динамических процессов. Настоящая работа ставит целью последовательное изучение следующих взаимосвязанных аспектов: операционализация структурных компонентов психологической безопасности в условиях высокой технологической регламентации; эмпирическая проверка степени влияния доверия к руководству и коллегиальной поддержки на стратегии соблюдения производственных регламентов; анализ институциональных и социально-психологических препятствий для фиксации инцидентов и предпосылок к нарушениям; разработка модели управления рисками на основе целенаправленной регуляции коммуникационных норм. Полученные данные позволяют утверждать, что устойчивость безопасного поведения является производным от согласованности формальных процедур отчетности и

неформальных практик открытого обмена информацией, при которой коммуникативный компонент выступает интегративным механизмом, связывающим когнитивную оценку угроз с коллективной ответственностью. Ключевым выводом выступает положение о том, что внедрение циклической схемы регулирования коммуникационных норм, дифференцирующей непреднамеренные ошибки и умышленные действия, способствует достоверному снижению вероятности аварийных ситуаций и повышению психофизиологической устойчивости операторов при условии обеспечения процедурной справедливости и непрерывного методического сопровождения управленческих кадров, формируя основу для проактивного проектирования безопасной трудовой среды.

Ключевые слова: психологическая безопасность; организационная культура; инженерная психология; коммуникативные нормы; управление рисками; доверие в трудовом коллективе; когнитивная эргономика.

Original article

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PSYCHOLOGICAL SAFETY OF THE PRODUCTION TEAM

**Elena Andreevna Vazhenina, Candidate of Psychological Sciences, South Ural
State Medical University, Chelyabinsk, Russia, Department of Biology,
vazhenina.neo@yandex.ru;**

**Natalia V. Putilova, Candidate of Psychological Sciences, Penza State University,
V.G. Belinsky Pedagogical Institute, Penza, Russia, Department of General
Psychology, putilovav@ya.ru**

Abstract. One of the mechanisms determining the sustainability of reliable behavioral strategies in production systems is the psychological safety of personnel, which is formed under the influence of the normative and value attitudes of the organizational environment. This phenomenon acquires a specific content, conditioned

by the interaction of individual cognitive schemes of risk assessment and group dynamic processes. This work aims to consistently study the following interrelated aspects: operationalization of the structural components of psychological safety in the conditions of highly technological regulation; empirical verification of the degree of influence of trust in management and collegial support on strategies for compliance with production regulations; analysis of institutional and socio-psychological barriers to recording incidents and prerequisites for violations; development of a risk management model based on the targeted regulation of communication norms. The data obtained allow us to assert that the sustainability of safe behavior is a derivative of the consistency of formal reporting procedures and informal practices of open information exchange, in which the communicative component acts as an integrative mechanism linking the cognitive assessment of threats with collective responsibility. The key conclusion is that the introduction of a cyclical scheme for regulating communication norms, differentiating between unintentional errors and intentional actions, contributes to a reliable reduction in the likelihood of emergency situations and an increase in the psychophysiological stability of operators, provided that procedural fairness and continuous methodological support for management personnel are ensured, forming the basis for proactive design of a safe working environment.

Keywords: psychological safety; organizational culture; engineering psychology; communication norms; risk management; trust in the workforce; cognitive ergonomics.

Введение. Организационная культура выступает в качестве регулятора, задающего нормативные рамки и поведенческие паттерны, которые опосредуют восприятие профессиональных рисков и выбор стратегий совладания со стрессовыми ситуациями.

В академической литературе присутствует устойчивая корреляция между типологическими особенностями корпоративной среды и субъективным благополучием сотрудников. Исследования показывают, что разделяемые

ценности и неформальные правила взаимодействия формируют когнитивные схемы оценки потенциальных угроз [1], [2]. При доминировании открытой коммуникации и доверительных отношений сокращается вероятность возникновения скрытых конфликтов, что минимизирует когнитивную перегрузку и способствует поддержанию оптимального уровня активации нервной системы. Ригидные иерархические структуры часто провоцируют развитие защитных поведенческих реакций, ограничивающих информационный обмен и препятствующих своевременной идентификации аварийных предикторов [3].

Имеющиеся теории недостаточно отражают специфику предприятий с высокой регламентацией технологических операций. Большинство исследований фокусируется на сфере услуг или административных подразделениях, где вариативность задач и гибкость рабочих процессов позволяют экстраполировать результаты на иные условия без учета производственной специфики. В реальных цеховых и эксплуатационных подразделениях влияние нормативных установок на восприятие безопасности подразумевает комплексный анализ с привлечением методов когнитивной эргономики. Отсутствует единая модель, описывающая трансляцию культурных маркеров в устойчивые психофизиологические реакции и поведенческие алгоритмы принятия решений в условиях ограниченного времени и повышенной ответственности.

Целью настоящего исследования выступает выявление структурно-функциональных связей между параметрами организационной культуры и показателями психологической безопасности производственных коллективов. Научная новизна заключается в разработке концептуальной схемы, интегрирующей компоненты когнитивной оценки среды, регуляторные механизмы групповой динамики и эргономические требования технологических процессов. В работе формулируются задачи по операционализации культурных индикаторов, валидации измерительных инструментов в условиях реального

производства и установлению весовых коэффициентов влияния нормативных установок на уровень стрессоустойчивости персонала.

Методологическая база исследования опирается на системный подход к анализу трудовой деятельности, принципы деятельностной психологии и современные модели когнитивной эргономики. Эмпирическая проверка гипотез предполагает применение комплексного диагностического аппарата, включающего стандартизированные опросники, анализ протоколов групповых взаимодействий и инструментальную регистрацию психофизиологических показателей в условиях штатной эксплуатации оборудования. Практическая значимость работы определяется возможностью использования разработанных рекомендаций при проектировании программ профилактики профессионального выгорания, оптимизации коммуникационных каналов и совершенствовании систем управления рисками на промышленных объектах.

Обзор источников академической литературы. Проблематика психологической безопасности в трудовой деятельности разрабатывается в нескольких исследовательских направлениях, акцентирующих внимание на специфических аспектах взаимодействия человека с производственной средой. В отечественной психологии труда данное понятие традиционно связывается с состоянием защищенности личности от деструктивных воздействий, возникающих в процессе профессиональной деятельности, и способностью сохранять психическое здоровье при выполнении трудовых функций [4]. Зарубежные исследования, опираясь на работы Э. Эдмондсон, трактуют психологическую безопасность как восприятие сотрудниками возможности межличностного риска в рабочей группе без угрозы негативных социальных последствий [5].

Компонентный анализ психологической безопасности выделяет несколько взаимосвязанных уровней. Когнитивный компонент включает адекватную оценку профессиональных рисков, понимание процедур безопасности и способность прогнозировать последствия своих действий. Эмоционально-

регуляторный компонент характеризует устойчивость к стрессовым воздействиям, уровень тревожности в ситуациях неопределенности и эффективность стратегий совладания. Поведенческий компонент проявляется в готовности соблюдать регламенты, сообщать об опасных ситуациях и участвовать в коллективных мероприятиях по повышению надежности. Коммуникативный компонент отражает качество информационного обмена, открытость в обсуждении ошибок и эффективность обратной связи в системе управления [6].

Исследования взаимосвязи доверия к руководству и психологической безопасности показывают неоднозначные результаты. Ряд работ указывает на прямую зависимость: при высоком уровне доверия сотрудники чаще инициируют обсуждение проблем, реже скрывают инциденты и активнее участвуют в совершенствовании рабочих процессов [7]. Другие авторы подчеркивают опосредующую роль организационной справедливости и прозрачности процедур принятия решений [8]. Горизонтальные связи в коллективе выступают буфером против профессионального стресса и способствуют формированию норм взаимной ответственности за соблюдение требований безопасности.

Феномен сокрытия инцидентов и почти-ошибок представляет особую сложность для исследования ввиду низкой вероятности добровольного сообщения о подобных фактах. В литературе выделяются барьеры институционального характера (страх санкций, бюрократизация процедур отчетности), социально-психологические факторы (опасение потери статуса, групповое давление) и когнитивные искажения (нормализация отклонений, недооценка вероятности негативных последствий). Инженерно-психологический подход акцентирует внимание на эргономических аспектах систем регистрации инцидентов, потому что сложность интерфейсов, избыточность требуемой информации и временные затраты часто снижают мотивацию персонала к заполнению отчетной документации [9].

Модели управления рисками, интегрирующие регуляцию коммуникационных норм, разрабатываются преимущественно в рамках системного подхода к безопасности. Ключевым механизмом выступает формирование культуры «справедливой ответственности», при которой значимым является анализ системных причин происшествий. Эффективность таких моделей зависит от согласованности формальных регламентов и неформальных практик, качества обучения персонала и наличия каналов для анонимного информирования [10].

Методологическая и теоретическая база исследования. Теоретическую основу исследования составили положения системного подхода к анализу трудовой деятельности, принципы субъектно-деятельностной парадигмы и современные концепции когнитивной эргономики. Психологическая безопасность рассматривалась как интегральная характеристика рабочей среды, формирующаяся в процессе взаимодействия индивидуальных, групповых и организационных факторов. В качестве рабочей дефиниции использовалось понимание психологической безопасности как состояния, при котором сотрудники воспринимают рабочую среду как предсказуемую, контролируемую и поддерживающую.

Эмпирическое исследование проводилось на базе промышленных предприятий с непрерывным циклом производства ($n = 342$ сотрудника). Выборка формировалась методом стратифицированного отбора с учетом должности, стажа работы и смены. Для диагностики компонентов психологической безопасности применялся адаптированный опросник, включающий шкалы когнитивной оценки рисков, эмоциональной устойчивости, поведенческой готовности к соблюдению регламентов и коммуникативной открытости. Надежность инструмента подтверждена значениями α Кронбаха в диапазоне 0,78-0,89.

Уровень доверия к руководству измерялся с использованием модифицированной версии шкалы организационного доверия,

дифференцирующей доверие к непосредственному руководителю и к высшему менеджменту. Коллегиальная поддержка оценивалась посредством опросника социальной поддержки в рабочей среде. Для выявления барьеров сообщения об инцидентах применялся полуструктурированный интервью-гайд, анализ ответов в котором проводился методами контент-анализа с выделением категорий институциональных, социальных и когнитивных препятствий.

Статистическая обработка данных включала корреляционный анализ Пирсона, множественную регрессию для оценки вклада предикторов и структурное моделирование для проверки гипотез о медиации. Качественные данные интервью подвергались тематическому кодированию с использованием программного обеспечения для анализа текста. Этические принципы исследования соблюдались в полном объеме, так как участники предоставляли информированное согласие, гарантировалась анонимность данных и возможность выхода из исследования на любом этапе.

Результаты исследования и их обсуждение. Анализ компонентной структуры психологической безопасности подтвердил четырехфакторную модель, при этом наибольший вклад в интегральный показатель вносил коммуникативный компонент ($\beta = 0,41$, $p < 0,001$), что указывает на приоритетную роль информационного обмена в обеспечении безопасности производственных процессов. Когнитивный и поведенческий компоненты демонстрировали сопоставимые веса ($\beta = 0,33$ и $\beta = 0,35$ соответственно), тогда как эмоционально-регуляторный компонент оказался менее значимым в условиях жесткой регламентации операций ($\beta = 0,24$, $p = 0,012$). Полученные данные согласуются с представлениями о том, что в высокорегламентированных средах внешние нормативы частично компенсируют индивидуальные различия в эмоциональной устойчивости (таблица 1).

Таблица 1 - Корреляционные связи компонентов психологической безопасности с доверием к руководству и коллегиальной поддержкой

Компонент психологической безопасности	Доверие к непосредственному руководителю	Доверие к высшему менеджменту	Коллегиальная поддержка
Когнитивная оценка рисков	0,28**	0,19*	0,31**
Эмоциональная устойчивость	0,22*	0,14	0,38**
Поведенческая готовность	0,35**	0,27**	0,29**
Коммуникативная открытость	0,47**	0,33**	0,52**
Интегральный показатель	0,39**	0,25**	0,44**

Источник: разработано авторами.

Примечание: * - $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$. В таблице приведены значения коэффициентов корреляции Пирсона.

Наиболее тесные связи наблюдаются для коммуникативного компонента, что логично, поскольку открытость в обсуждении проблем напрямую зависит от восприятия безопасности межличностного взаимодействия. Примечательно, что доверие к непосредственному руководителю показывает более сильные корреляции по сравнению с доверием к высшему менеджменту, что подчеркивает значимость ближнего круга управления в формировании повседневных практик безопасности. Коллегиальная поддержка оказывает наиболее выраженное влияние на эмоциональную устойчивость, подтверждая буферную функцию горизонтальных связей.

Совместный вклад доверия к руководству и коллегиальной поддержки объясняет 38% дисперсии интегрального показателя психологической

безопасности ($R^2 = 0,38$, $F(4,337) = 51,2$, $p < 0,001$). При этом коллегиальная поддержка сохраняла значимость в модели после контроля демографических переменных и стажа работы, влияние доверия к высшему менеджменту становилось незначимым при включении доверия к непосредственному руководителю. Соответственно, восприятие безопасности формируется преимущественно в контексте повседневных взаимодействий, а не через абстрактные организационные установки.

Выявление барьеров для сообщения об инцидентах показало преобладание социально-психологических факторов над институциональными. В 67% интервью упоминался страх негативной оценки со стороны коллег, в 54% - опасение репутационных потерь, в 49% - восприятие сообщения об ошибке как признака некомпетентности. Институциональные барьеры (сложность процедур, временные затраты) отмечались в 41% случаев, когнитивные искажения (нормализация отклонений) в 33%. Качественный анализ выявил специфический феномен «молчаливого консенсуса», при котором коллектив негласно договаривается не акцентировать внимание на мелких нарушениях, что создает иллюзию благополучия при накоплении скрытых рисков.

Разработанная модель управления рисками предполагает целенаправленную регуляцию коммуникационных норм на трех уровнях. На организационном уровне рекомендуется внедрение принципов «справедливой культуры», разграничивающей непреднамеренные ошибки и умышленные нарушения. На групповом уровне целесообразно формирование практик регулярного обсуждения инцидентов в формате, исключающем персональные обвинения. На индивидуальном уровне актуальна подготовка руководителей к конструктивному реагированию на сообщения о проблемах.

Влияние социальных детерминант на психологическую безопасность работников носит избирательный характер, потому что доверие к непосредственному руководителю и коллегиальная поддержка оказывают более выраженное воздействие, чем абстрактные организационные установки.

Барьеры сообщения об инцидентах имеют преимущественно социально-психологическую природу, что требует смещения акцентов с совершенствования процедур отчетности на формирование безопасной коммуникационной среды.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных данных для проектирования комплексных программ повышения надежности человеческого фактора. Предложенная модель управления рисками через регуляцию коммуникационных норм может быть адаптирована к специфике различных производственных контекстов с учетом степени регламентации операций и особенностей организационной культуры. Внедрение разработанных рекомендаций способствует не только снижению вероятности происшествий, но и укреплению психологического благополучия персонала, что в долгосрочной перспективе повышает устойчивость производственных систем к внешним и внутренним возмущениям.

Выводы. Эмпирические данные свидетельствуют, что в условиях строгой технологической регламентации коммуникативный аспект приобретает интегративное значение, обеспечивая трансляцию нормативных требований в устойчивые практики рабочего взаимодействия. Когнитивная оценка профессиональных рисков и готовность к соблюдению процедур обозначают сопоставимую степень влияния на общую надежность трудовых процессов, тогда как эмоциональная устойчивость выполняет компенсаторную функцию, усиливающую свою значимость при снижении предсказуемости операционной обстановки. Данная конфигурация указывает на необходимость трактовать психологическую безопасность как динамическую характеристику системы «оператор-среда-коллектив», формирующуюся в процессе непрерывного обмена информацией.

Взаимосвязь социальных детерминант с показателями защищенности зависит от уровня управленческого взаимодействия. Доверие к непосредственным руководителям предопределяет более выраженное влияние на готовность персонала к открытому обсуждению проблем по сравнению с

ориентацией на высший менеджмент, что обусловлено повседневным характером рабочих контактов и прямой зависимостью от локальных нормативных установок. Горизонтальные связи внутри коллектива стабилизируют эмоциональный фон и способствуют формированию распределенной ответственности за соблюдение технологических регламентов, выступая буфером против профессионального стресса. Статистические модели подтверждают, что совместное действие вертикального и горизонтального доверия объясняет существенную долю вариативности интегральных показателей, но при контроле демографических переменных предиктивную силу сохраняют параметры ближайшего социального окружения сотрудника.

Страх потери профессионального статуса, опасение негативной оценки со стороны коллег и восприятие сообщений об ошибках как свидетельства недостаточной квалификации формируют устойчивый паттерн избегающего поведения. Институциональные ограничения, включая избыточную бюрократизацию отчетных форм и временные затраты на документирование, усиливают данный эффект, тем не менее, выступают вторичным фактором по отношению к групповым нормам молчаливого согласия. Нормализация отклонений создает иллюзию стабильности производственных процессов, маскируя накопление латентных угроз, что уменьшает эффективность систем превентивного контроля и требует совершенствования подходов к организации обратной связи.

Разработанная концепция регулирования коммуникационных норм предлагает циклическую схему управления рисками, в которой согласованность формальных регламентов и неформальных практик обмена информацией определяет качество профилактических мероприятий. Организационные ценности задают направление развития каналов взаимодействия, а их соответствие реальным рабочим ситуациям обеспечивает формирование восприятия процедурной справедливости. Конструктивное реагирование руководства на сообщения о нарушениях, четкое разделение непреднамеренных

ошибок и умышленных действий, а также внедрение регулярных аналитических обсуждений без персонализации ответственности способствуют проактивному выявлению уязвимостей. Такая архитектура взаимодействия сокращает когнитивную нагрузку при принятии решений в условиях дефицита времени и повышает надежность человеко-машинных комплексов.

Список литературы

108. Куршиева Н. М., Магомедова Т. В. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2023. – №. 5 (151). – С. 129-135.
109. Магомедов М. А., Магомедова З. О., Ильясов Ш. А. Влияние корпоративной культуры на профессиональное поведение сотрудников и производительность труда // Journal of Monetary Economics and Management. – 2024. – №. 11. – С. 165-173.
110. Кабалина В. И., Джокич А., Чеглакова Л. М. Организационный климат и выгорание сотрудников промышленной компании // Российский журнал менеджмента. – 2023. – №. 2. – С. 228-254.
111. Михайлова А. В. Влияние социально-психологического климата коллектива на мотивацию сотрудников // Вестник науки. – 2025. – Т. 3. – №. 10 (91). – С. 581-592.
112. Хайруллина Л. И., Ибрагимова С. Ф. Ценностно-мотивационная среда в системе безопасности труда и ее влияние на производительность труда // Век качества. – 2023. – №. 1. – С. 120-134.
113. Калегина Ю. В. Особенности развития культуры безопасности сотрудников организаций // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2023. – №. 1 (63). – С. 53-69.
114. Новоселова О. В. Влияние культуры безопасности на управление персоналом в современных экономических условиях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2024. – Т. 14. – №. 1А. – С. 162.

115. Логвинова И. К. Социально-психологический климат как пространство гармонизации рабочей среды // Естественнo-гуманитарные исследования. – 2024. – №. 4 (54). – С. 419-425.
116. Лыскова И. Е. Роль человеческого фактора в обеспечении производственной безопасности промышленных предприятий // Проблемы рыночной экономики. – 2024. – №. 2. – С. 80.
117. Камалова О. М. Влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности // Психология и психотехника. – 2025. – №. 1. – С. 94-111.

References

1. Kurshieva N. M., Magomedova T. V. The Impact of Organizational Culture on the Performance of an Organization // Regional Problems of Economic Transformation. - 2023. - No. 5 (151). - P. 129-135.
2. Magomedov M. A., Magomedova Z. O., Ilyasov Sh. A. The Impact of Corporate Culture on the Professional Behavior of Employees and Labor Productivity // Journal of Monetary Economics and Management. - 2024. - No. 11. - P. 165-173.
3. Kabalina V. I., Dzhokic A., Cheglakova L. M. Organizational Climate and Employee Burnout in an Industrial Company // Russian Journal of Management. - 2023. - No. 2. - P. 228-254.
4. Mikhailova A. V. The Impact of the Socio-Psychological Climate of the Team on Employee Motivation // Science Bulletin. - 2025. - Vol. 3. - No. 10 (91). - P. 581-592.
5. Khairullina L. I., Ibragimova S. F. Value-motivational environment in the occupational safety system and its impact on labor productivity // The Century of Quality. - 2023. - No. 1. - P. 120-134.
6. Kalegina Yu. V. Features of the Development of a Safety Culture of Employees of Organizations // Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev. - 2023. - No. 1 (63). - P. 53-69.
7. Novoselova O. V. The Impact of Safety Culture on Personnel Management in Modern Economic Conditions // Economy: Yesterday, Today, Tomorrow. - 2024. -

Vol. 14. - No. 1A. - P. 162.

8. Logvinova I. K. Social and Psychological Climate as a Space for Harmonizing the Working Environment // Research in Natural Sciences and Humanities. - 2024. - No. 4 (54). - P. 419-425.

9. Lyskova I. E. The Role of the Human Factor in Ensuring Industrial Safety of Industrial Enterprises // Problems of Market Economy. - 2024. - No. 2. - P. 80.

10. Kamalova O. M. The Impact of Working Conditions on the Formation of Motivational-Semantic and Value Relationships of an Individual in Professional Activity // Psychology and Psychotechnics. - 2025. - No. 1. – P. 94-111.

Статья поступила в редакцию 28.05.2026; одобрена после рецензирования 25.06.2026; принята к публикации 28.06.2026.

The article was submitted 28.05.2026; approved after reviewing 25.06.2026; accepted for publication 28.06.2026.