УДК 159.9

Тюина Марина Юрьевна
студентка 3 курса магистратуры
факультет психологии
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет
Россия, г. Челябинск
e-mail: tuina@inbox.ru

Научный руководитель: Кондратьева Ольга Александровна,
кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой ТиПП, факультет психологии
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет
Россия, г. Челябинск

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: *В статье представлены результаты теоретического и экспериментального исследования эффективности программы формирования благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.*

Ключевые слова: социально-психологический климат, эмоциональный компонент, когнитивный компонент, поведенческий компонент, сплоченность, уровень благоприятности психологического климата.

Tyuina Marina Yurievna
3rd year master's student
psychology faculty
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Russia, Chelyabinsk

Scientific adviser: Kondratieva Olga Aleksandrovna,
candidate of psychological sciences, associate professor,
Head of the Department of ITPP, Faculty of Psychology
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Russia, Chelyabinsk

FORMATION OF A FAVORABLE PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORK TEAM

Abstract: *The article presents the results of a theoretical and experimental study of the effectiveness of the program for the formation of a favorable psychological climate in the workforce.*

Key words: socio-psychological climate, emotional component, cognitive component, behavioral component, cohesion, the level of favorable psychological climate.

Феномен «психологический климат», исследуется множеством отраслей психолого-педагогических, социальных и прочих наук. В научной литературе существует большое количество определений данного понятия и различных исследовательских подходов к этой проблеме (Г.М. Андреева, В.В. Бойко, А.И. Донцов, А.Н. Лутошкин, Н.Н. Обозов, Б.Д. Парыгин, Л.Т. Почебут, Ю.П. Платонов В.М. Шепель и др.).

Проблемой исследования психологического климата занимались многие исследователи, ими рассматривались методологические и теоретические вопросы психологического климата, вопросы структуры и сущности психологического климата, сказывающихся на его состоянии условий и факторов, подходов, форм и методов его формирования и регулирования.

Внимание исследователей к проблеме изучения психологического климата остается актуальной и в настоящее время, так как формирование благоприятного психологического климата в трудовом коллективе способствует повышению эффективности работы сотрудников, а следовательно, успешному функционированию и развитию предприятия.

Понятие «социально-психологический климат» один из первых в отечественной психологии раскрыл В. М. Шепель. Психологический климат, по его мнению, — это «эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей» [4].

Выделяют четыре основных исследовательских подхода в понятии психологического климата:

– отражение в сознании людей, как совокупность явлений, которые связываются с их взаимоотношениями, условиями труда и методами его стимулирования;

– эмоционально-психологический настрой;

– стиль межличностных отношений людей;

– совместимость членов группы, сплоченность, наличия общих мнений, традиций, их морально-психологическое единство [1].

Таким образом, психологический климат определяется системой сложившихся взаимоотношений между всеми членами коллектива и к коллективу в целом, что позволяет выделить три основных компонента отношений в коллективе: эмоциональный, поведенческий, когнитивный.

Эмоциональный компонент — это эмоционально-ценностное отношение к себе и другим людям. Проявлениями эмоционального компонента являются возникающие между людьми взаимодействия симпатии или антипатии, привлекательность или непривлекательность, характеризующие удовлетворенность или неудовлетворённость собой, своими действиями, другими людьми, работой и т.д. Эмоциональный компонент характеризуется следующими показателями: поддержка, одобрение, эмоциональное единение коллектива.

Когнитивный компонент – это межличностные взаимоотношения, которые строятся на знании сотрудников индивидуально-личностных особенностях своих коллег, профессиональных и деловых способностях, что является условием достижения взаимопонимания и доверия между членами коллектива.

Поведенческий компонент – это вербальные и невербальные средства общения и взаимодействия, выражающие отношения сотрудника к другим членам коллектива и к коллективу в целом. Поведенческий компонент характеризуется следующими показателями: сплоченность и сработанность, сотрудничество, активность, заинтересованность в работе, доверие [2, 3].

Базой опытно-экспериментального исследования психологического климата в трудовом коллективе было выбрано предприятие г. Челябинска ООО

Институт «Промышленное проектирование». В исследовании принимали участие 33 сотрудника предприятия.

Результаты исследования, полученные при использовании экспресс методики оценки психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто) показали, что психологический климат предприятия характеризуется как благоприятный по эмоциональному (средняя оценка составляет 0,8) и когнитивному компоненту (средняя оценка составляет 0,6) и как противоречивым, неопределенным и нестабильным по поведенческому компоненту (средняя оценка составляет 0,3).

Самый высокий показатель (0,8) получил эмоциональный компонент, указывающий на взаимопонимание, взаимную симпатию сотрудников коллектива, удовлетворенность общением с коллегами и желанием членов коллектива работать в данном составе.

Показатель когнитивного компонента (0,6) указывает на то, что члены исследуемого коллектива испытывая взаимную симпатию друг к другу и в полной мере могут дать достаточно полную характеристику личных и деловых качеств своих коллег, не всегда готовы выслушивать мнение своих коллег, что говорит о нестабильности таких показателей как взаимодействие, одобрение и поддержка.

Низкий показатель получил поведенческий компонент (0,3), что говорит о нестабильности и противоречивости данного компонента, это означает, что участники исследуемого коллектива не готовы к совместной деятельности как на работе, так и вне ее, у сотрудников исследуемого коллектива присутствует нежелание общаться со своими коллегами, возникает недоверие, разногласия и конфликтные ситуации и как следствие появляется нежелание работать в данном коллективе.

В результате применения методики исследования групповой сплоченности К.Э. Сишора, выявлено, что 69% сотрудников (23 человека) коллектива оценивают уровень групповой сплоченности как высокий, а 22% сотрудников (7 человек) как выше среднего и только 9% сотрудников (3 человека) оценивают

групповую сплоченность как среднюю. Также в процессе обработки данного теста был вычислен средний индекс групповой сплоченности, который равен 15,7, что свидетельствует о высоком уровне сплоченности коллектива.

Анализируя полученные данные по методике на определение индекса групповой сплоченности Сишора, можно сделать вывод, что в исследуемом коллективе присутствует устойчивость и единство межличностных взаимодействий и взаимоотношений. Взаимоотношения сотрудников характеризуются взаимной эмоциональной притягательностью, сотрудничеством и общей удовлетворенностью сотрудников как коллективом, так и совместной деятельностью в целом.

Результаты исследования психологического климата в трудовом коллективе при использовании методики исследования А.Н. Лутошкина показали, что как благоприятный климат в коллективе оценили 33% сотрудников (11 человек), как неустойчивый благоприятный уровень оценили 58% сотрудников (19 человек) и 9% членов коллектива (3 человека) оценили уровень психологического климата как неблагоприятный. В процессе обработки данных был рассчитан средний коэффициент оценки психологического климата трудового коллектива, который равен 18, что свидетельствует о том, что климат в данном коллективе неустойчиво благоприятный.

Полученные данные в результате исследования по всем трем методикам позволили нам выявить следующие противоречия: по методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто по эмоциональному и когнитивному компоненту психологический климат характеризуется как благоприятный, а поведенческий компонент характеризуется как противоречивый и нестабильный; по методике К.Э. Сишора был определен высокий уровень сплоченности, что является показателем благоприятного психологического климата, а полученные данные по методике А.Н. Лутошкина характеризуют психологический климат в трудовом коллективе как неустойчиво благоприятный, на это указывает нестабильность таких показателей как доверие, взаимопомощь, отзывчивость, одобрение, поддержка, уважение и целостность коллектива.

Подведя итоги опытно-экспериментального исследования психологического климата в исследуемом коллективе, можно сделать вывод, что психологический климат в исследуемом коллективе неустойчиво благоприятный, а значит отношения среди сотрудников коллектива противоречивы, а такие проявления как, конфликты, недоверие, безразличие, пассивность требуют специального-психолого-педагогического сопровождения.

Основными задачами программы по формированию благоприятного психологического климата в трудовом коллективе являются: актуализация в трудовом коллективе темы построения гармоничных межличностных отношений; повышение уровня взаимопонимания, согласованности и сотрудничества групп коллектива; формирование общего командного взаимодействия, создание условий построения доверительных и поддерживающих взаимоотношений внутри коллектива для развития индивидуальности каждого члена коллектива, а также всех участников трудового процесса в целом.

Программа рассчитана на 10 занятий, которые включали в себя беседы, дискуссии, мини-лекции, ролевые игры, психогимнастические упражнения. Продолжительность занятий составляло примерно от 1 до 1,5 часов. Частота встреч с группой сотрудников 2 раза в неделю.

После реализации программы было проведено повторное тестирование сотрудников предприятия. Обработка результатов полученных данных выявила следующее:

- по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) произошли изменения по поведенческому компоненту. До реализации программы поведенческий компонент характеризовался как противоречивым, неопределенным и нестабильным (средняя оценка составляла 0,3), а после реализации программы он стал благоприятным (средняя оценка составляет 0,5);

- по методике определения индекса групповой сплоченности Сишора наблюдается изменение уровня групповой сплоченности в сторону его

увеличения, средний коэффициент групповой сплоченности увеличился и составил 15,9, до реализации формирующей программы он составлял 15,7. Данные изменения произошли за счет увеличения количества сотрудников, которые оценили уровень сплоченности выше среднего, после проведения формирующей программы их количество увеличилось и составило 24% (8 человек);

- по методике диагностики психологического климата коллектива (автор Л. Н. Лутошкин) наблюдается небольшой сдвиг в сторону улучшения показателей оценки благоприятности психологического климата, его средний коэффициент увеличился и составил 19, до проведения формирующей программы этот коэффициент был равен 18. Данные изменения произошли за счет уменьшения количества исследуемых сотрудников, которые, оценивали уровень психологического климата как неблагоприятный, их показатель снизился до 7% (2 человека), что на одного человека меньше.

В ходе расчета Т-критерия Вилкоксона, для которого применялись полученные данные тестирования по методике диагностики психологического климата коллектива Л. Н. Лутошкина, было уставлено, что Тэмп (0) < Ткр. что указывает на достоверность сдвигов в сторону повышения уровня благоприятности психологического климата в коллективе

В результате полученных данных, мы определили, что разработанная и реализованная нами программа формирования благоприятного психологического климата в трудовом коллективе показала свою эффективность, уровень сплоченности и благоприятности психологического климата в трудовом коллективе изменился в сторону положительной динамики.

Список литературы:

1. Богданова Л.В. Исследование психологического климата коллектива: теоретический аспект // Психологическая студия: Сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов кафедры психологии ВГУ имени П.М.

Машерова / Редколлегия: С.Л. Богомаз (гл. ред.) [и др.]. Том Выпуск 14. Витебск: Витебский государственный университет им. П.М. Машерова, 2021. С. 20-22.

2. Зародина В.В. Социально-психологический климат в контексте эффективности трудовой деятельности сотрудников // Человеческий капитал. 2018. № 1(109). С. 48-59.

3. Кобзева М.В. Социально-психологический климат как предмет научного исследования // Гуманитарное пространство. 2018. Т. 7. № 1. С. 191-215.

4. Чернякевич Е.Ю. Исследование особенностей социально-психологических характеристик группы во взаимосвязи с ценностными ориентациями личности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т. 9. № 1(30). С. 391-394.