

Исследование психологического климата в коллективе производственного предприятия

Зейдина Анастасия Владимировна
4 курс очной формы обучения
направления «Психология управления персоналом»
факультет психологии
ТГПУ им. Л.Н. Толстого

Актуальность данной проблемы диктуется возросшими требованиями к уровню включенности индивида в его трудовую деятельность, усложнением жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Психологический климат коллектива является одним из наиболее существенных элементов в общей системе условий существования и благополучия человека, его работоспособности, эффективности его труда. Исследованием влияния психологических факторов на трудовые коллективы занимались Л.П. Бужева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, В.Г. Казакова, А.К. Уледов, А.А. Русалинова, А.А. Грачев, В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, В.М. Шепель, Б.Д. Парыгин. Труды И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных, А.А. Грачева, Е.С. Кузьмина, Р.Л. Кричевского, М.М. Рыжака посвящены изучению стиля руководства; влияние стиля руководства на психологический климат коллектива О.И. Жданов, В.В. Балашенко, М.И. Магура и др.

Существует более десятка определений психологического климата, что является следствием различных исследовательских подходов к изучению данного явления. Так, наряду с понятием психологический климат используются понятия: морально-психологический климат, «эмоциональный климат», «моральный климат», психологический настрой, психологическая совместимость, социологический микроклимат и другие. Применительно к трудовому коллективу иногда говорят о «производственном» или «организационном» климате. В большинстве случаев эти понятия употребляются примерно в идентичном смысле, что, однако, не исключает значительной вариативности в конкретных определениях. Различия в терминах сопровождаются различиями в понимании сущности этого явления. Ф.Б. Ольшанский писал: «Психологический климат, или микроклимат, или психологическая атмосфера – все эти скорее метафорические, чем строго научные, выражения очень удачно отражают существо проблемы. Подобно тому, как в одном климате растение может зачахнуть, а в другом пышно расцвести, человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим работником в одном коллективе и совершенно захиреть в другом» [27].

Впервые термин «психологический климат», в отечественной социальной психологии, использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. Психологический климат, по его мнению, – это эмоциональная

окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [48].

В.М. Шепель, на основе данного Н.С. Мансуровым определения раскрыл понятие социально-психологического климата и определил структурные составляющие данного понятия, в виде трех климатических зон:

- социальный климат, который определяется тем, насколько на данном предприятии высока осознанность работниками общих целей и задач, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав работников как граждан;
- моральный климат, который определяется моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе;
- психологический климат, то есть неофициальная атмосфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом [74].

А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин подчеркивают, что «сущностной характеристикой климата является общий эмоционально - психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей» [52].

Следовательно, раскрыть психологический климат можно, обозначив как минимум три ряда отношений:

- отношения между членами коллектива по вертикали (руководство, восприятие руководителя коллективом и, наоборот, степень участия в управлении, удовлетворенность степенью);
- отношения между членами коллектива по горизонтали (сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, типы и способы разрешения конфликтов);
- отношение к труду (удовлетворенность трудом, эффективность деятельности коллектива и т.п.) [39].

Для диагностики психологического климата конкретного коллектива необходимо описать и сравнить с определенными эталонами проявление преобладающего настроения коллектива и одновременно оценить качество его функционирования.

Б.Д. Парыгин различает два основных варианта диагностики социально-психологического климата коллектива:

- 1) в рамках фундаментального исследования;
- 2) в режиме оперативного обследования.

Анализируются такие показатели как групповая сплоченность, удовлетворенность трудом, соответствие требованиям социального развития, потенциал социально-психологического климата.

Показателями групповой сплоченности являются индекс групповой сплоченности, частота и прочность коммуникативных связей, согласие и ценностно-ориентационное единство.

Индекс групповой сплоченности определяется в социометрическом исследовании и высчитывается как отношение общего числа взаимных положительных выборов к числу возможных выборов. Содержательная

характеристика этих взаимных положительных выборов при применении социометрической методики опущена. Индекс групповой сплоченности - это строго формальная характеристика группы.

Частота и прочность коммуникативных связей положена в основу исследования сплоченности Л. Фестингером. Он определял сплоченность как сумму всех сил, действующих на членов группы, чтобы удержать их в ней. Силы эти интерпретировались либо как привлекательность группы для индивида, либо как удовлетворенность членством в ней.

Согласно как критерий сплоченности предлагает Т. Ньюком, который указывает на необходимость возникновения сходных ориентации членов группы по отношению к каким-то значимым для них ценностям, регулируемое эмоциональными реакциями отдельных индивидов и всей группы в целом.

Ценностно-ориентационное единство – один из основных показателей сплоченности группы, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом.

Показателем ценностно-ориентационного единства служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивания (В.В. Шпалинский). Высокая степень ценностно-ориентационного единства выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности.

Удовлетворенность – ограниченный критерий в определении состояния социально-психологического климата. Установлено, что чувство удовлетворенности человека своим статусом или отношениями с окружающими людьми в коллективе может вовсе не соответствовать его реальному положению в группе. Так, в исследованиях, проведенных в школе, было обнаружено, что иногда в классах, где плохо поставлена воспитательная работа, ученики, явно нарушающие дисциплину и имеющие низкую успеваемость, могут иметь высокий коэффициент удовлетворенности своим статусом в коллективе.

В проведенном исследовании психологического климата г. Тулы ООО «Тульский продукт» были получены следующие результаты:

1) «Методика выявления степени интеграции психологической самооценки коллектива» (Немов): по общим оценкам наиболее благоприятный психологический климат сложился в отделе кадров (40,5 балла), а наименее благоприятный - на складе (23,9 балла). Об этом свидетельствует напряженность в отношениях между сотрудниками склада, недовольство рабочим местом, заработной платой, монотонностью работы и т.д. А также в коллективе склада наблюдается неудовлетворенность несогласованностью в действиях руководящего состава и рядовых работников в силу их возрастных и личностных особенностей, что приводит к различным формам и стратегиям конфликтного поведения работников.

2) «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе» (А.С.Михайлюк, Л.Ю.Шарыто): в целом психологический климат на предприятии ООО «Тульский продукт» является благоприятным, поскольку средняя оценка по предприятию составляет 0,36 балла.

3) «Психометрический тест» (К.Э. Сишора.): средний уровень сплоченности коллектива. 18,7% считают, что коллектив дружный и сплоченный; 25% выразили мнение, что коллектив в целом, дружный, у коллег есть общие интересы; 31% уверены в том, что коллектив средней степени сплоченности, обычный; 18,7% считают, что сплоченность в коллективе ниже среднего, бывают разногласия, затяжные конфликты; 6% не видит в коллективе партнерского и доброжелательного отношения, считает, что уровень сплоченности в организации низкий.

4) «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» (по А.Ф. Фидлеру): ни один сотрудник не оценил психологический климат в коллективе как не благоприятный; при этом 7 человек (21%) оценивают уровень благоприятности атмосферы в группе как высокий; лишь один испытуемый (3%) оценивает психологическую атмосферу в коллективе как не средне благоприятную.

Таким образом психологический климат - это состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации. Нормальная атмосфера этих отношений позволяет каждому работнику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к совместной работе, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом.

Психологический климат выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода: стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие. Это суммарный эффект от многих факторов, влияющих на персонал организации и в конечном счете определяющих стремление работников к полезной деятельности, творческой инициативе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности персонала различными факторами жизнедеятельности коллектива.

Сплоченность, как устойчивость структуры группы, ее способность оказывать сопротивление силам, направленным на ослабление или разрыв межличностных связей, трактуется как «такое состояние группы, к которому она приходит в результате возрастания взаимодействий между членами группы, причем, чем больше частота взаимодействия между членами группы, тем больше степень их симпатий друг к другу, выше уровень сплоченности, и

наоборот». Такие формулировки весьма типичны для многих руководств по социальной психологии. В этих руководствах описано множество приемов для получения коэффициентов сплоченности. Сравнивая коэффициенты, психологи стремятся извлечь определенную информацию об особенностях протекания процессов внутригруппового развития. В большинстве своем методики опираются на гипотезу о том, что между количеством, частотой и интенсивностью коммуникаций в группе и ее сплоченностью существует прямая связь, поэтому количество и сила взаимных положительных или отрицательных выборов свидетельствует о сплоченности.

Источники групповой и индивидуальной активности, формирование установок, ценностных ориентации и норм - все это, таким образом, рассматривается как производное от уровня межличностного общения и эмоциональной окраски коммуникаций. В связи с этим коэффициент групповой сплоченности чаще всего определяется как частное от деления числа взаимных связей на их количество, теоретически возможное для данной группы. Этот коэффициент должен был отразить интенсивность общений членов в группе. Однако оживление межиндивидуальных контактов может говорить не только об укреплении дружеских и деловых взаимоотношений, направленных на социальную активность.

Проведенное нами исследование свидетельствует о том, что удовлетворенность трудовым коллективом и деятельностью зависит от многих факторов, в том числе от психологического климата в коллективе и межличностных отношений, чем они лучше, тем выше удовлетворенность.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. - М.: Аспект Пресс, 1998. - С. 137-262, 303-317.
2. Анатомия общения под ред. Парыгина Б.Д СПб. 1999, С 446
3. Ануфриев А.Ф. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы. - М.: Ось-89, 2004. - 112с