

к. пед. наук, доцент кафедры общей и социальной психологии Институт гуманитарного образования и информационных технологий (ИГУМО и ИТ), г. Москва

## ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*В работе на основе анализа современных концепций социально-психологического климата коллектива делаются выводы о том, что улучшение условий формирования социально-психологического климата предполагает выработку мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку. Предлагается в указанных условиях провести дополнительное, более глубокое исследование факторов, влияющих на социально-психологический климат в коллективе с расширением группы методов и методик.*

**Ключевые слова:** *социально-психологический климат коллектива, коллектив, трудовая деятельность, критерии благоприятного климата.*

На современном этапе развития общества социально-психологический климат трудовых коллективов играет важную роль. Эта проблема приобретает актуальность, поскольку постоянно растут требования к психологическому включению сотрудника в свою трудовую деятельность, усложняется психическая жизнедеятельность людей, а также происходит постоянный рост личностных притязаний, что ведет к усилению роли управления рабочими коллективами. Особо важным выступает, создание в коллективе настроений рабочего поиска, взаимоуважения и требовательности, нетерпимости к нарушениям норм и правил. Практика показывает, что немногие предприятия обладают благоприятным социально-психологическим климатом. Этот климат с точки зрения группового психологического состояния, которое характеризуют социальное восприятие и степень удовлетворенности сотрудников разными сторонами жизнедеятельности, интегрирует различные влияния. В социально-психологическом климате заключается качественная составляющая межличностных отношений, которая проявляется как совокупность психологических условий, которые помогают или наоборот препятствуют осуществлению эффективной совместной трудовой деятельности и прогрессу личности в данном коллективе. Самые важные признаки благоприятного социально-психологического климата заключаются в доверии и высокой требовательности сотрудников друг к другу, в доброжелательной и деловой критике, в свободе личного мнения при рассмотрении вопросов всего коллектива, в отсутствии давления руководства на нижестоящих сотрудников и признание за ними прав принятия нужных коллективу решений<sup>1</sup>

Проанализировав разные взгляды на понятие социально-психологический климат, можно сказать, что является преобладающим и устойчивым психологическим настроением коллектива, и проявляется в самых различных формах. Данный климат является состоянием психологической стороны коллектива, как одного целого, в котором происходит интеграция частных групповых состояний. Социально-психологический климат выступает не суммой групповых состояний, а их интегралом.

Основные показатели социально-психологического климата в трудовом коллективе заключаются в стремлении к сохранению групповой целостности, совместимости, сплоченности, сработанности, открытости, контактов, ответственности. Произведем краткое рассмотрение некоторых важных показателей.

<sup>1</sup> Кондратьева М.Ю. Социальная психология. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – с. 98

Сплоченность выступает объединяющим подразделение процессом. Она характеризуется степенью приверженности к коллективу сотрудников. Ее составляют две переменные: уровень взаимной симпатии межличностных отношений и степень привлекательности коллектива для сотрудников.

Ответственность заключается в контроле над деятельностью касаясь исполнения норм и правил конкретной организации. В отделах, где социально-психологический климат является положительным, работники стараются принимать на себя ответственность за успехи либо неудачи в коллективной деятельности.

Открытостью и контактностью происходит определение степени развития личностных отношений сотрудников, уровня их близости на психологическом уровне.<sup>2</sup>

Благоприятный социально-психологический климат в коллективе характеризуется:

- преобладанием бодрой, жизнерадостной тональности взаимоотношений, оптимистическими настроениями, построением отношений на взаимопомощи, взаимном сотрудничестве и доброжелательностью. Сотрудникам нравится участие в общих делах, совместное времяпрепровождение в нерабочее время. Отношения характеризуются одобрением и поддержкой, критика высказывается исключительно в добрых целях;

- существованием норм уважения и справедливости ко всем сотрудникам в коллективе, помощью новым сотрудникам;

- высокой оценкой таких черт личности как честности, принципиальности, бескорыстности и трудолюбия;

- активностью сотрудников, наполненностью их энергией, быстрым реагированием на просьбы выполнения общих дел, высокими показателями труда и профессионализма;

- сопереживанием и искренним участием всех сотрудников успехов или неудач других сотрудников.

Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе характеризуется:

- преобладанием в коллективе подавленных настроений, пессимизма, агрессивности, конфликтности, антипатии сотрудников, присутствием соперничества, отрицательным отношением сотрудников к близким отношениям друг с другом;

- отсутствием норм равенства и справедливости взаимоотношений, презрительным отношением к слабым сотрудникам, насмешками над новыми сотрудниками;

- отрицательное отношение к принципиальности, честности, трудолюбию, бескорыстию сотрудников;

- инертностью и пассивностью сотрудников, стремлением отбиться от других, невозможностью сплочения коллектива для общего дела;

- равнодушием или завистью к успехам или неудачам отдельных сотрудников со стороны всего коллектива

- неспособностью объединения коллектива в трудных ситуациях, растерянностью, ссорами, взаимными обвинениями, закрытостью коллектива от других коллективов.<sup>3</sup>

Практически нет факторов, которые не оказывают влияние на деятельность трудового коллектива. Важно установить, какие факторы, и в какой мере оказывают влияние, какое влияние имеет управленческий фактор. При нахождении ответов на эти вопросы приходит понимание за счет чего можно произвести улучшение социально-психологического климата коллектива.

Факторы, которые оказывают влияние на социально-психологический климат, можно разделить на внешние и внутренние. Внешние, это общественно-экономическая формация, материально-техническая база, сложившаяся общественная база. Внутренние бывают предметно-вещными (обеспеченностью коллектива нужными средствами, определением

<sup>2</sup> Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. – М.: Речь, 2007. – с. 23

<sup>3</sup> Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – М.: ТетраСистемс, 2000. – с. 102-103

полномочий коллектива и его сотрудников) и социально-психологическими (наличием неформальных отношений, межличностными отношениями, стилем руководства, психологической совместимостью). Многие исследователи к важному фактору, оказывающему влияние на климат, относят управленческую деятельность. Но чаще всего изучение ограничено влиянием одной составляющей управленческой системы, часто ей становится стиль руководства или личные качества руководителя, которыми конечно оказывается значимое влияние на климат, но только ими не ограничивается влияние всей управленческой системы.

Исследование, целью которого являлось изучение социально-психологического климата сотрудников организации, проводилось среди сотрудников (менеджеры среднего звена) одной из строительных компаний города Москвы. В исследовании принимали участие 17 человек, из которых 7 человек работают в компании не более трех месяцев, 8 около полугода и только 2 человека более двух лет. Возраст участников от 23 до 37 лет.

Исследование проводилось в индивидуальном порядке с обязательным участием каждого сотрудника. Испытуемым были предоставлены карточки с вопросами в письменном виде с пояснениями и инструкциями.

Перед началом опроса, на предварительном этапе проведено собрание, инструктаж тестируемой группы, на котором сотрудникам огласили распоряжение о необходимости данного исследования, его цель, важность результатов, гарантировали сохранение тайны ответов.

Исследование было проведено в три этапа:

1. На первом этапе осуществлялся подбор методик, определяющих социально-психологический климат и сплоченность коллектива.

2. На втором этапе была проведена обработка результатов, составлены социоматрицы по которым были построены социограммы виде схемы — «мишени».

3. На заключительном, третьем этапе исследования полученные данные были соотнесены между собой, сформулированы выводы, предложены рекомендации относительно улучшения психологического климата данного коллектива.

Для решения поставленной цели — изучения социально-психологического климата сотрудников организации нами был использован метод социометрического исследования. В своей работе мы опирались на точку зрения основоположника социометрии Дж. Морено, согласно которой в социометрическом исследовании выявляется именно эмоциональный статус личности и в целом структура эмоциональных отношений в группе, что, является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов. Социометрическое исследование проводилось по двум критериям: «деловые отношения» и «личные отношения».

Основными вопросами для исследования деловых отношений в группе нами были выбраны следующие:

а) Если бы было можно самому выбирать сотрудников в отдел, я бы выбрал (а)...

б) Если бы было можно самому выбирать сотрудников в отдел, я бы не выбрал(а)...

Для исследования личных отношений были выбраны следующие вопросы:

а) Кого из ваших коллег вы пригласили бы в кино?

б) Кого из ваших бы коллег вы не пригласили бы в кино?

Нами была выбрана параметрическая социометрическая процедура, предполагающая ограниченное число выборов из всех членов группы. Испытуемым была дана следующая инструкция: «Напишите под цифрой 1 фамилию члена группы, которого вы выбрали /не выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы вы выбрали/не выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы вы выбрали/не выбрали, если бы не было первого и второго».

Результаты выборов по критерию «деловые отношения» с помощью условных обозначений были занесены в социоматрицу. Анализ социоматрицы по каждому критерию

позволяет увидеть наглядную картину взаимоотношений в группе и дает представление о ранжировании членов группы по числу предпочтений и отклонений. Данные, полученные из социоматрицы, позволяют определить занимаемые статусные позиции членами группы. На основании анализа полученных данных, все испытуемые были условно нами разделены на подгруппы в зависимости от статуса, в соответствии с выделенными границами («звезды» — 6 и более выборов; предпочитаемые — 3-5 выборов; принятые — 1-2 выбора; отвергнутые — 0 выборов или отрицательные выборы), и затем объединены в 4 группы: «звезды» (высокостатусные), «предпочитаемые» (среднестатусные), «принятые» (низкостатусные); «отвергаемые» (имеющие отрицательный статус). Дифференциация была проведена на основании использования социометрической методики, а также включенного наблюдения и бесед с членами группы.

Таким образом, в разряд «звезд» в категории «деловые отношения» вошли 5 человек, в разряд «предпочитаемых» — 3 человека, к «принятым» 1 положительный выбор, в категорию «отвергаемые» — лица, получившие отрицательные выборы, вошли 8 человек.

Из социоматрицы видно, что наиболее влиятельными членами группы являются два человека (№ 2 и № 3), набравшие наибольшее количество взаимных положительных выборов и баллов, и соответственно имеющий наибольший статус. Особое внимание обращают на себя № 13 и № 12, набравшие наибольшее количество отрицательных баллов и вошедшие в категорию «отверженные». Критерий «личные отношения» выявляет насыщенность эмоциональных связей. Как видно из социоматрицы эмоциональные связи охватывают не всех членов группы. По результатам теста можно выделить двоих человек (№ 15, № 3), пользующихся наибольшим авторитетом, именно они являются «звездами». В разряд «предпочитаемых» вошли шесть человек под номерами: 16, 17, 5, 9, 4, 1. К «принятым» относится № 11, получивший всего два положительных выбора. 7 человек из 17 вошли в категорию «отвергаемых» в сфере личных отношений — это номера: 7, 2, 8, 10, 14, 12, 13.

По результатам теста видно, что неформальным лидером является № 15, получивший наибольшее количество как положительных — 10 выборов, так и взаимных — 4 выбора, и, соответственно, имеющий самый высокий статус в группе — 13,5.

Таким образом, в целом сравнительный анализ по двум критериям говорит о довольно напряженном психологическом климате в группе. Наиболее развитыми являются деловые отношения, наименее — личные.

По каждому критерию выделяется два полюса, связанные с большим количеством внутренних выборов. Это подгруппа высокостатусных и среднестатусных участников и подгруппа полностью изолированных от остальных членов коллектива — «отвергаемые», что может говорить о напряженности и конфликтности.

По критерию «деловые отношения» роль интеграторов играют 5 человек, в то время как по критерию «личные отношения» — 2, обеспечивающие взаимосвязи между подгруппами. Также состав популярных членов группы по двум критериям разный, что говорит о предпочтениях коллектива работать с одними людьми, а отдыхать с другими. Однако один человек — № 3, является популярным по обоим критериям (входит в разряд высокостатусных), что характеризует его как общего лидера. Также неизменными по двум категориям остаются 6 человек, вошедших в группу «отвергаемых», которых не принимает коллектив.

Относительно индекса эмоциональной экспансивности группы можно сказать, что по критерию «деловые отношения» он выше, чем по критерию «личные отношения», что говорит о более высокой активности участников в трудовой жизни коллектива, нежели чем в эмоциональных связях. Индекс групповой сплоченности является одинаковым по двум критериям — 0,4, что говорит о слабости межличностных связей в целом.

Большое количество членов группы 7 человек из 17 выпадают из общей структуры коммуникации, что говорит о разобщенности и напряженности внутри самого коллектива.

Таким образом, по результатам диагностики психологический климат данного коллектива можно считать довольно напряженным. Наиболее развитыми являются деловые отношения, сотрудники оценивают свой климат, как средне благоприятный. Личные отношения сложились далеко не у всех членов группы, эмоциональные связи охватывают не всех членов группы. Относительно индекса эмоциональной экспансивности группы можно сказать, что по критерию «деловые отношения» он выше, чем по критерию «личные отношения», что говорит о более высокой активности участников в трудовой жизни коллектива, нежели чем в эмоциональных связях. Индекс групповой сплоченности является одинаковым по двум критериям — 0,4, что говорит о слабости межличностных связей в целом.

В заключение, нашего исследования были предложены рекомендации по совершенствованию социальных отношений в трудовом коллективе.

1. Улучшение условий формирования социально-психологического климата предполагает выработку мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку. В этой связи предлагается провести дополнительное, более глубокое исследование факторов, влияющих на социально-психологический климат в коллективе с расширением группы методов и методик.

2. Основным направлением совершенствования социально-психологического климата будет работа, направленная на повышение уровня сплоченности данного коллектива. Существует множество различных тренинговых программ и сессий по решению проблемы сплоченности групп.

Тренинги-семинары различаются и по категориям участников (статусу, профессиональной подготовке, возрасту). Поэтому при выборе обучающей программы учитывается ее специфика, возможности и предполагаемые результаты ее проведения. Тренинг способствует быстрой адаптации новых сотрудников, а также укрепит отношения между старыми работниками. В процессе таких мероприятий раскрываются внутренние особенности персонала, они помогают лучше понять себя и других.

Опираясь на результаты исследования можно сказать, что полезным будет проведение следующих тренингов: тренинг сплоченности, тренинг командообразования, тимбилдинг, тренинг формирования команды.

### Литература

1. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. — М.: Тетра Системс, 2000. — с. 102-103
2. Кондратьева М.Ю. Социальная психология. — М.: ПЕР СЭ, 2006. — с. 98
3. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. — М.: Речь, 2007. — с. 23