

Богданова Л.В. (Научный руководитель – Циркунова Н.И.,
ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Введение. Благополучный психологический климат считается важнейшим показателем удовлетворенности работников трудом и коллективом, а также условием производительности труда. Он представляет собой итог регулярной психологической работы с членами трудового коллектива, проведения специальных мероприятий, которые направлены на формирование доброжелательных отношений между сотрудниками. Для формирования благоприятного климата требуется понимание психологии людей, их настроения, эмоционального состояния, отношений друг с другом. В психологическом климате заключена качественная составляющая межличностных отношений, которая проявляется как совокупность психологических условий, которые способны помогать или наоборот препятствовать осуществлению эффективной совместной трудовой деятельности и росту личности в данном коллективе.

Происхождение термина «климат» берет свое начало из метеорологии и географии. Это понятие уже укоренившееся, оно описывает невидимый и деликатный момент взаимоотношений между членами общества. Впервые понятие «психологический климат» было употреблено в отечественной социальной психологии Н.С. Мансуровым, который занимался исследованием производственных групп [1, с. 36].

Новатором в исследовании социально-психологического климата стал В.М. Шепель. В его понимании психологический климат интерпретируется как эмоциональная окраска психологических связей между членами группы, которая появляется на фоне их единства, симпатии и интересов. В.М. Шепелем была предложена своя модель аспектов климата: социальный, моральный и психологический. Социальный климат заключается в осознании ориентиров и целей организации. В первую очередь рассматривается социальное происхождение работника, выполнение им социальной роли и только потом социальные задачи и цели, их соотношение задачам и целям организации [2, с. 19].

Материал и методы. Теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез; эмпирические методы: методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера, карта-схемы оценки психологического климата Л.Н. Лутошкина.

Результаты и их обсуждение. В нашем исследовании приняли участие работники мясоконсервного комбината г. Орши в возрасте от 20 до 57 лет. Объем исследуемой выборки составляет 20 человек. В ходе исследования было важно определить уровень социально-психологического климата в коллективе.

На рисунке 1 представлены показатели уровня благоприятности психологической атмосферы в коллективе, полученные в ходе проведения методики А.Ф. Фидлера.

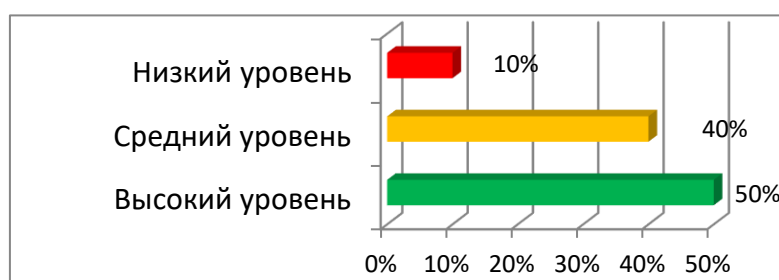


Рисунок 1 – Показатели уровня благоприятности психологической атмосферы в коллективе

Анализ данных, отраженных на рисунке 1, свидетельствует о том, что 10% испытуемых считают климат в коллективе неблагоприятным, 50% оценивают климат как благоприятный и 40% определяют климат как средне благоприятный. Таким образом, можно сказать, что психологическая атмосфера в коллективе является средне благополучной, так как большая часть работников оценивают ее положительно.

В ходе проведения исследования с помощью методики Л.Н. Лутошкина были получены результаты, которые отражены на рисунке 2.

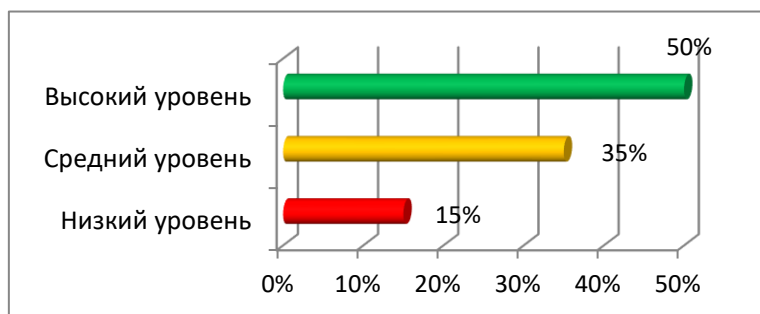


Рисунок 2 – Показатели степени благоприятности психологического климата

Анализ данных, отраженных на рисунке 2, свидетельствует о том, что 15% работников определяют низкий уровень социально-психологического климата в коллективе. По мнению 35% сотрудников психологическая атмосфера является средне благоприятной и 50% трудящихся считают ее благоприятной. В целом можно сделать вывод о средней степени благоприятности психологической атмосферы в данном коллективе.

Заключение. По результатам эмпирического исследования было выявлено, что климат в коллективе оценивается как средне благоприятный. Большая часть работников вполне довольна своим трудом, взаимоотношениями с коллегами и руководящим составом, остальные, в случае несовпадения во взглядах, способны вступать в спор и конфликтовать, тем самым снижая удовлетворенность трудом других сотрудников. Также между такими коллегами могут существовать группировки, которые критически настроены по отношению к руководству и другим членам коллектива. В данном коллективе нет адекватности и баланса в сферах межличностного и делового восприятия и взаимодействия. Негативные черты психотического климата могут проявляться из-за отсутствия гибкости стиля руководства. Руководителю следует уделять большее внимание по отношению к особенностям межличностных взаимодействий в коллективе, намерениям и перспективам подчиненных.

Уровень социально-психологического климата напрямую связан с руководством. Средняя степень благоприятности климата может указывать на то, руководитель имеет недостаточно гибкий стиль руководства, он не всегда считается с мнениями и требованиями подчиненных и часто не уделяет должного внимания особенностям межличностных отношений, в следствие чего понижается степень удовлетворенности трудовой деятельностью. Также подобные проявления со стороны руководителя препятствуют перспективам и дальнейшему росту трудовой деятельности коллектива.

Список использованной литературы:

1. Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения / под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1979. – 176 с.
2. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеева. – М.: Просвещение, 1989. – 224 с.
3. Парыгин, Б.Д. Социально- психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. – М.: Наука, 1981. – 192 с.