

Богданова Л.В., студент
lyudochka.bogdanova.88@mail.ru
Циркунова Н.И., старший преподаватель
cirkunovan@mail.ru

ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

УДК 331.101.3:316.48:316.454

ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Статья посвящена проблеме влияния конфликтов на социально-психологический климат трудового коллектива мясоконсервного комбината г. Орши, Республики Беларусь. На основании анализа научной психолого-педагогической литературы раскрыты вопросы, касающиеся понятия «конфликт», его формы, виды и причины возникновения. Изучены теоретические подходы по определению понятия «психологический климат», его структура, виды и факторы формирования. Проведен корреляционный анализ влияния конфликтов на социально-психологический климат трудового коллектива.

Ключевые слова: конфликт, трудовой коллектив, социально-психологический климат, стратегии поведения, оценка психологической атмосферы.

INFLUENCE OF CONFLICTS ON THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE WORK TEAM

The article is devoted to the problem of the influence of conflicts on the socio-psychological climate of the labor collective of a meat-packing plant in Orsha, the Republic of Belarus. Based on the analysis of scientific psychological and pedagogical literature, questions regarding the concept of “conflict”, its forms, types and causes of occurrence are revealed. Theoretical approaches to defining the concept of “psychological climate”, its structure, types and formation factors have been studied. A correlation analysis of the impact of conflicts on the socio-psychological climate of the work collective was carried out.

Key words: conflict, work collective, socio-psychological climate, behavior strategies, assessment of the psychological atmosphere.

Введение. Как известно, коллектив составляет основу любой организации, и без него функционирование организации невозможно. Система условий задает и сужает методы коммуникации людей, которые оказываются в ходе объединенной деятельности. В свою очередь, величина потребностей, которая может быть удовлетворена в ходе взаимодействия, тоже может оказаться ограниченной в виду определенных обстоятельств.

На основании этого, в коллективе время от времени могут возникать случаи, в ходе которых между субъектами появляются противоречия, которые способны затрагивать широкий круг вопросов. У любого человека есть свои цели в жизни, которые связаны с разного рода областями жизнедеятельности. Каждый старается достичь чего-то своего или пытается что-то сделать по-своему. Однако очень часто люди, которые связаны совместной работой, расходятся в своих интересах, и тогда возникает конфликт [1; 2].

Материал и методы. Теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез; эмпирические методы: методика К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте», методика О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе», карта-схемы оценки психологического климата в коллективе А.Н. Лутошкина. Для выявления влияния конфликтов на социально-психологический климат коллектива использован метод ранговой корреляции Ч.Спирмена. Расчеты были проведены с помощью IBM SPSS Statistics 26.

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 30 человек.

В ходе проведения диагностики с помощью методики К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» было важно определить, как работники мясоконсервного ком-

бината проявляют свои поведенческие реакции в самом конфликте. На рисунке 1 представлены данные о выявленных стратегиях поведения в конфликте.

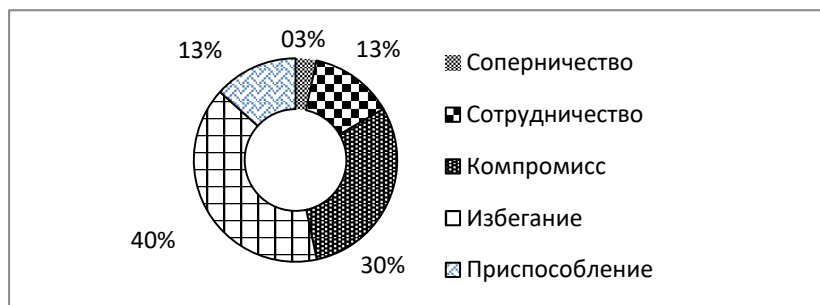


Рисунок 1 – Стратегии поведения в конфликте

Анализ данных, отраженных на рис.1, свидетельствует о том, что один работник (3,3%) предпочитает стратегию соперничества, у других четырех коллег (13,3%) наиболее ярко выражена стратегия сотрудничества, девять трудящихся (30%) применяют стратегию компромисса, двенадцать сотрудников (40%) избегают конфликтных ситуаций и четыре работника (13,3%) предпочитают стиль приспособления.

На рисунке 2 представлены результаты оценки социально-психологического климата по методике О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто (когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов), отражающих стороны межличностных отношений и коллектива в целом.

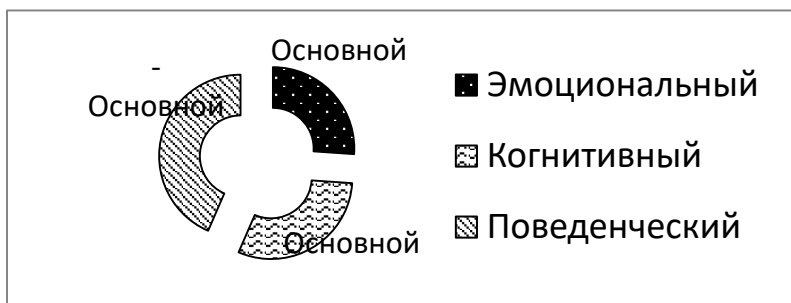


Рисунок 2 – Показатели оценки когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов социально-психологического климата

Анализ результатов, отраженных на рисунке 2, указывает на то, что эмоциональный компонент имеет положительную оценку, так как располагается в интервале от +0,33 до +1. Из этого следует, что эмоциональные отношения в коллективе в целом устойчивые. Коэффициент когнитивного компонента составляет 0,7– что соответствует положительной оценке, от +0,33 до +1. Следовательно, все члены коллектива могут оценить деловые и личные качества своих коллег. Поведенческий компонент оценивается как отрицательный, его значение составляет -1. Исходя из этого, можно сказать, что сотрудники не хотят проводить досуг со своими сослуживцами, не желают поддерживать контакты с временно отсутствующими либо бывшими работниками. В целом климат можно охарактеризовать как противоречивый.

В процессе проведения исследования с помощью методики А.Н. Лутошкина были получены результаты, которые отражены на рисунке 3.

В ходе анализа данных, отраженных на рисунке 3 было выявлено, что 7 работников (23,3%) определяют социально-психологический климат в коллективе на низком уровне и 1 работник (3,3%) оценивает психологический климат как сильно неблагоприятный. Также 1 трудящийся (3,3%) считает, что атмосфера в коллективе имеет начальный уровень неблагоприятности. По мнению 8-ми коллег (26,7%) уровень климата является средне благоприятным и 13 трудящихся (43%) считают его благоприятным. В целом климат оценивается как средне благоприятный.

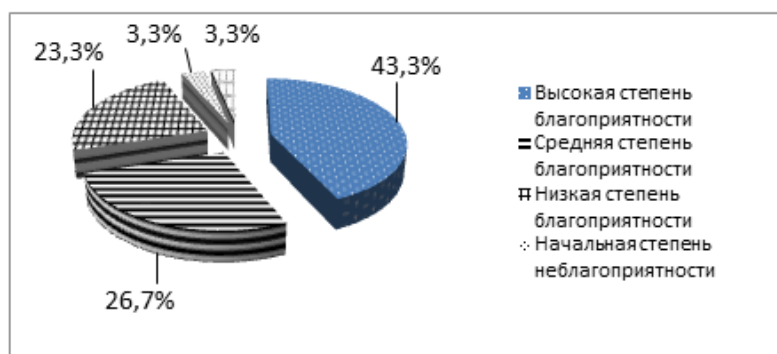


Рисунок 3 – Показатели уровня благоприятности психологического климата

Для определения влияния конфликтов на социально-психологический климат трудового коллектива был использован метод ранговой корреляции Ч. Спирмена. Расчеты были проведены с помощью IBM SPSS Statistics 26. Результаты отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Коэффициенты корреляции стратегий поведения в конфликте с эмоциональным, когнитивным и поведенческим компонентами социально-психологического климата, при $0.05 \geq p \geq 0.01$.

Стратегии поведения в конфликте	Компоненты социально-психологического климата		
	эмоциональный	когнитивный	поведенческий
Соперничество	-,139	-,143	-,117
Сотрудничество	,228	,048	-,066
Компромисс	,124	,112	,125
Избегание	-,213	,099	-,441
Приспособление	,052	,011	,303

Проанализировав полученные результаты, отраженные в таблице 1, можно сделать вывод о том, что взаимосвязь не выявлена между стратегиями соперничества, сотрудничества, приспособления, компромисса и социально-психологическим климатом (эмоциональным, поведенческим и когнитивным компонентами).

Обратная взаимосвязь обнаружена между стратегией избегания и поведенческим компонентом ($r = -0,441$). Следовательно, чем выше проявление стратегии избегания, тем ниже показатель поведенческого компонента и наоборот, чем выше показатели поведенческого компонента, тем ниже вероятность избегания конфликта. Чем выше желание сотрудников совместно работать, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания конфликта.

Заключение. Результаты исследования свидетельствуют о том, для большей части работников мясокомбината (40%) ведущей стратегией поведения в конфликте является стратегия «избегания». Следовательно, данные сотрудники не отстаивают свои права, ни с кем не сотрудничают для выработки решения проблемы или просто уклоняются от разрешения конфликта.

По итогам исследования с помощью методики А.Н. Лутошкина, были получены результаты, которые свидетельствуют о том, что социально-психологический климат коллектива оценивается как средне благоприятный. Из этого следует, что в группе не выстроены коллективистские взаимоотношения, отсутствует динамическое ядро коллектива. Также такой коллектив характеризуется отсутствием равновесия в отношении адекватного восприятия межличностных и деловых взаимоотношений.

К тому же, среди членов группы могут существовать группировки, которые критически настроены в отношении руководства и других сотрудников. При этом среди трудящихся могут возникать конфликты, ввиду того, что члены группы не способны дорожить достоинствами друг друга.

Результаты диагностики при помощи методики О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто указывают на противоречивость психологической атмосферы в коллективе. Эмоциональные отношения между коллегами характеризуются устойчивостью. Показатель когнитивного компонента говорит о том, что каждый работник способен оценить личные и деловые качества сослуживцев. В то же время члены коллектива не желают совместно проводить досуг и поддерживать контакты с отсутствующими.

Использование метода ранговой корреляции Ч. Спирмена позволило выявить обратную взаимосвязь между стратегией избегания и поведенческим компонентом социально-психологического климата. Исходя из полученных результатов можем утверждать, что чем выше желание сотрудников работать совместно, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания конфликта.

Список использованной литературы:

1. Богданова, Л.В. Конфликты в трудовом коллективе / / Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова // Государство и право: проблемы и перспективы совершенствования: сборник научных трудов 4-ой Международной научной конференции (19 ноября 2021 года) / Курск: Юго-Зап. гос. ун-т; редкол.: А.А. Горохов (отв. ред.), в 2-х томах, Том 1. – Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, 2021. – С. 507–509.
2. Богданова, Л.В. Анализ теоретических исследований психологического климата коллектива / Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер: сборник научных статей // Витеб. гос. ун-т; редкол.: Е.Л. Михайлова (гл. ред.), С.Д. Матюшкова, С.Г. Туболец; отв. за вып. С.А. Моторов. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2021. – С. 84–88. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/27892> (дата обращения 26.09.2023).

Богомаз С.Л., доцент, кандидат психологических наук
love.kafedra@mail.ru

ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

УДК 159.942:616.89-008.441-056.24

ПРОЯВЛЕНИЯ ТРЕВОЖНОСТИ У ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Статья посвящена рассмотрению специфики проявлений тревожности у людей с ограниченными возможностями здоровья. Рассматриваются некоторые психологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. Статья содержит теоретический анализ исследований проявлений тревожности, ее факторов.

Ключевые слова: тревожность, эмоции, личность, инвалидность, социализация, ограниченные возможности здоровья.

MANIFESTATIONS OF ANXIETY IN PEOPLE WITH LIMITED HEALTH OPPORTUNITIES: THEORY AND PRACTICE

The article is devoted to consideration of the specifics of anxiety manifestations in people with disabilities. Some psychological characteristics of people with disabilities are considered. The article contains a theoretical analysis of studies of anxiety manifestations and its factors.

Keywords: anxiety, emotions, personality, disability, socialization, limited health opportunities.

Введение. Наиболее очевидным следствием появления у человека тревожности является доминирование в его состоянии негативного психического фона над позитивным психическим фоном. Спектр последствий данного факта достаточно широк. К ним можно отнести происходящее под влиянием тревожности снижение умствен-