

Содержание:

Введение

Понятие «социально – психологический климат»[\[1\]](#) вошел в нашу жизнь настолько прочно, что мы иногда не задумываемся над его точным значением. В российских условиях это понятие приобретает все больший смысл. Это обусловлено возрастающей сложностью системных связей среды. Так же можно так же упомянуть, что наша новейшая литература изучает проблему, связанную с внедрением социально – психологического климата на эффективность, оптимизацию, рентабельность, свойство и результативность. Результат воздействия социально – психологического климата предполагает собой результат или товар какой – либо деятельности, который получает особенности, отображающие его понятие для индивидуумов. Для больших результатов такого воздействия зафиксированы довольно ясные морфологические и качественные показатели[\[2\]](#).

Объектом исследования является социально – психологический климат в коллективе.

Предметом исследования выступают методы изучения социально – психологического климата.

Целью исследования является сравнить методики исследований социально – психологического климата.

Задачи:

1. Провести анализ особенностей психического явления по проблеме исследования
2. Сравнить существующие методы и методики диагностики свойств изучаемого явления или феномена.

Гипотеза: можно предположить, что связь между показателями в методиках влияет на благоприятный климат в коллективе.

Согласно выдвинутой гипотезой в качестве методик исследования рекомендуются методики, например, как методика «Диагностика психологического климата в

малой производственной группе» (Шпалинский В. В., Шелест Э.Г.) и «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» (по А. Ф. Фидлеру)

Методы исследования:

- теоретические (анализ, синтез, обобщение справочной и научной литературы);
- диагностические: методика «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (Шпалинский В. В., Шелест Э.Г.) и «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» (по А. Ф. Фидлеру)

-6-

Теоретические основы изучения социально-психологического климата

Изучение основ социально – психологического климата, его элементов, его проблем необходимо начинать с формулирования самого понятия «социально – психологический климат», раскрывая его сущность и содержания. В научной литературе имеется много попыток дать этому понятию полное наиболее точное определение. Но для неоднозначных явлений единого определения быть не может. Если мы разделим словосочетание и рассмотрим различные варианты толкования составляющие его слов, можно выяснить сферы и уровни его применения, исследовать диапазон и состав элементов, связанных с раскрытием содержания организации труда.

Под термином «социально- психологический климат» понимается комплексный, интегрированный показатель, отражающий внутреннее состояние общности в целом, а не просто сумму ощущений ее членов, а также ее способность достигать совместных целей.

Социально – психологический климат – это процесс воздействия человека или группу людей на организационную работу, приводящую к определенным действиям для достижения желаемого результата.[\[3\]](#)

Методологический смысл для воплощения оценки производительности социально – психологического климата содержит состояние, сформулированное в ряде дел о сочетании в управлении совершенной и вещественной элементах. Социально – психологический климат есть творение сознания и воли людей, которое для

собственной практической реализации подразумевает настоящее использование человеческих усилий и важных ресурсов. При помощи последних совершенная доля управления преобразуется в вещественную мощь, приводящую в подобающее перемещение управляемые объекты – работа людей по производству вещественных, общественных и духовно – культурных товаров.

Почвой для расчета и оценки производительности социально – психологического климата считается объективация управления, сущность которой произведено во связи трех надлежащих факторов. Во – первых, определение такого, как содержащиеся в управленческих заключениях и деяниях идеи, модели, программки, поручения, задания и многое другое были буквально выполнены, воплотились в реальной жизни, пробрались в понимание, поведение и работа людей. Во – вторых, измерение и оценка такого, собственно что же вышло в результате, в каком размере и качестве достигнуты установленные цели, какие для сегодня были израсходованы ресурсы, собственно что в итоге возымело разговор или же определенные люди. В – третьих, выявление и осмысление такого, как степень социально – психологического климата соответствует запросам людей, возможно замерить с достигнутым в иных государствах значения социально – психического климата, обеспечивающего становления общества.

Можно еще выделить негативно влияющих моментов по улучшению критерий формирования психического климата[4]:

- *Улучшение условий труда*[5]. Обстоятельства труда не только создают дела на работе, но и воздействуют на последний итог работы. Совершенствование критерий труда исполняется по разным направленностям: совершенствование оснащенности трудящихся пространств, рационализация режима труда и развлечений, подбор сотрудников, увеличение квалификации сотрудников, увеличение оплаты труда.
- *Контроль социально- психологических характеристик коллектива.* Необходимым моментом подходящего климата в коллективе имеет возможность стать отличие свойств личности по принципу взаимодополняемости. В данном случае итогом сопоставимости считается обоюдная любовь членов коллектива друг к другу.
- *Совершенствование взаимоотношений в коллективе.* Дела в коллективе обязаны выстраиваться так, чтобы будничное общение служащих содействовало неизменному поддержанию в коллективе рационального позитивного настроения. Для этого следует игнорировать ролевою неясность. Люди боятся неопределенности и непостоянства, они желают аристократии,

какие задачи они обязаны решить и какие роли играть.

- *Выбор руководителя оптимального стиля руководства.* Манера управления идет по стопам избирать исходя из значения становления коллектива и в начале имеющих место быть в нем отношений, обыкновение, ценностей, общепризнанных мерок. Возможно еще с абсолютной полной уверенностью заявить, собственно что не есть «плохие» или же «хорошие» стили управления. Картина работы обуславливают подходящее соответствие всякой манеры и доминирующую манеру управления.

Важным моментом в работе для улучшения социально – психологического климата в группе или в коллективе зависит от правильного подбора кадров.

Выводы по первой главе:

1. Понятие «социально – психологический климат» имеет множество значений. Я могу утверждать, что понятие «социально – психологический климат» является исключительно психологическим феноменом.

-9-

1. В основе исследования «социально – психологического климата» лежат различные теоретические концепции и методики. Методики, по которым проходит данное исследование, как раз и свидетельствуют о том, что испытуемые хорошо разбираются в коллективе.
2. Методики, которые соответствуют данной теории:
«Диагностика психологического климата в малой группе» (Шпалинский В. В., Шелест Э.Г.) и «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» (по А.Ф. Фидлеру).

-10-

Сравнительный анализ методик диагностики социально – психологического климата

Обоснование методики исследования – это перечень аргументов, приводимых для доказательств того, что с помощью выбранных методик будет достигнута цель исследования.

Для проверки социально – психологического климата мною были применены следующие методики: «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» автор В. В. Шпалинский и Э. Г. Шелест и вторая методика «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» автор А. Ф. Фидлер. «Диагностика психологического климата в малой группе» В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелест предназначена для изучения состояния психологического климата в коллективе.

Вторая методика – «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» по А. Ф. Фидлеру используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, тем самым повышает ее надежность.

Первая методика - «Диагностика психологического климата в малой группе» автор В. В. Шпалинский и Э. Г. Шелест предназначена для изучения состояния психологического климата в коллективе. Опросник состоит из двух колонок с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждение соответствующие признакам здорового климата, а в правой – антипод каждого суждения. После обработки опросника у меня получились первичные данные, которые предоставлены в таблице 1.

-11-

В исследовании участвовали 20 испытуемых. Из них 1 мужчина и 19 женщин. Возраст испытуемых от 20-30 лет 4 человека, от 30-40 лет 4 человека, от 40-50 лет 8 человек, от 50-60 лет 4 человек. Все испытуемые работают, 3 человека из них занимают должность руководителя, 5 человека со средне – специальным образованием и 12 имеют высшее образование.

Во время выполнения первой методике я предоставила испытуемым бланк с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями.

Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой – антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре испытуемый сделает отметку, тем более выражен данный признак в его коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий

о наличии обоих признаков.

Итоговые показатели психологического климата по данной шкале находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов.

- высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42 – 65 баллов;

- средней благоприятности – 31-41 баллов;

- незначительной благоприятности – 20-30 баллов;

- показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате.

Исходя из нашего исследования можно сказать, что у 11 испытуемых показатели соответствуют благоприятному психологическому климату, у 6 испытуемых средней благоприятности психологический климат, а у 3 испытуемых незначительной благоприятности психологический климат в коллективе.

-12-

Вторая методика – «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» автор А. Ф. Фидлер используется для оценки психологической атмосферы в группе. В основе лежит метод семантического дифференциала. На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в группе. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Результаты этой методики предоставлены в таблице 1.

Вторая методика – «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» по А. Ф. Фидлеру используется для оценки психологической атмосферы в данном коллективе. Для выполнения второй методики в таблице приведены противоположные по смыслу пары слов. Задача испытуемого в предоставленном бланке отметить знаком «+» тот признак, который более выражен в его коллективе. Ответ по каждому из десяти пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в его коллективе. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). Исходя из ответов наших испытуемых мы видим средний показатель, который характеризует психологическую атмосферу в коллективу.

Полученные по методикам результаты были обработаны и переведены в стандартные баллы и проведен корреляционный анализ. Таблица 3.

Проанализировав следующие факторы, выяснилось, что наиболее существенное влияние на благоприятный уровень социально -психологического климата в коллективе оказывают согласие, удовлетворенность, теплота, продуктивность.

-13-

Выводы по второй главе:

1. Исходя из нашей гипотезы связь между показателями в методиках влияет на благоприятный климат в коллективе.
2. Наличие связи между показателями согласие, удовлетворенности, теплоты и продуктивности свидетельствует о том, что у испытуемых присутствует в коллективе социально – психологический климат.

-14-

Заключение

Методики, использованные в данной курсовой работе имеют не большие отличия. Первая методика «Диагностика психологического климата в малой группе» В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелест предназначена для изучения состояния психологического климата в коллективе». Вторая методика «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» автор А. Ф. Фидлер используется для оценки психологической атмосферы в группе.

Перспектива исследования заключается в том, что нам удалось провести методики на испытуемых и выявить уровень социально – психологического климата в коллективе.

-15-

Список литературы

1. Адизес И.К. Стили менеджмента — эффективные и неэффективные – М.: Альпина Паблишер, 2016. -198с
2. Галасюк И.Н, Краснова О.Н, Шинина Т.В. – Психология социальной работы, Издательство Дашков и К, 2020. – 31с.
3. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 372 с.
4. Кагакина Е.А., Русакова Н.А, Слаутина Н.М, Кудрина Е.А. Расчет и оценка эффективности управленческого решения, методическое пособие. Издательство Кем ГУКИ, 2008г.
5. Лукьянов А.С. Психодиагностика -Учебники и учебные пособия для вузов; СКФУ, 2018г.
6. Социально – психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности. – режим доступа <https://moluch.ru>
7. Толстова И.Э, Рехтина Г.А. Проектирование рабочих мест служащих: учебное пособие. Издательство: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2016г.

-16-

Таблица 1.

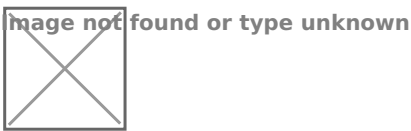


Таблица 2.

Результаты исследования по методикам В. В. Шпалинский и по А.Ф. Фидлеру (стены)

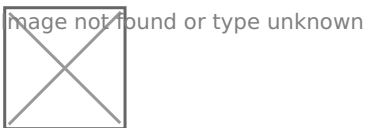
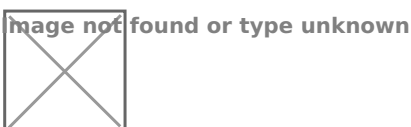


Таблица 3.

Результаты исследования



1. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 372 с. [↑](#)

2. Лукьянов А.С. «Психодиагностика» -Учебники и учебные пособия для вузов; СКФУ, 2018г.

-5- [↑](#)

3. Галасюк И.Н, Краснова О.Н, Шинина Т.В. - Психология социальной работы, Издательство Дашков и К, 2020. - 31с.

-7- [↑](#)

4. Социально - психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности. <https://moluch.ru> [↑](#)

5. Адизес И.К. Стили менеджмента — эффективные и неэффективные - М.: Альпина Паблишер, 2016. -198с

-8- [↑](#)