

## **Содержание:**

# **Введение**

На данный момент в условиях организации современного общества всё чаще и чаще растёт интерес к явлению о взаимосвязи социально-психологического климата и организационной культуры коллектива.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива - это задача раскрытия социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее идеального (совершенного) образа жизни людей. Базой социально-психологического климата всегда являются межличностные отношения определённого коллектива, они и отражают состояние коллектива.

Организационная культура является так же основой жизнедеятельного функционирования организации. Особенности взаимосвязи и отношений между людьми, устоявшиеся нормы, принципы жизни и деятельности организации, образцы положительного и отрицательного поведения и многое другое, что относится к ценностям и нормам, имеют не маловажное значение для эффективного управления. Она также решает определённые цели и ценности, стратегии и тактики качества производимой продукции и оказываемых услуг, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире.

**Актуальность** данной темы в том, что взаимосвязь благоприятного социально-психологического климата и сильной организационной культуры трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции, увеличение значимости и уважения на рынке. Вместе с тем, социально-психологический климат и организационная культура является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

**Объект исследования** - корпоративная культура организации.

**Предмет исследования** - социально-психологический климат и организационная культура группы.

**Цель** - найти связи между социально-психологическим климатом и культурой организации.

### **Задачи курсовой работы:**

1. рассмотреть теоретические основы изучения социально-психологического климата и организационной культуры
2. выявить взаимосвязь между социально-психологическим климатом и уровнем организационной культуры на основе проведенного исследования
3. проанализировать результаты исследования

**Гипотеза** - выявить имеет ли взаимосвязь организационная культура с психологическим климатом сотрудников компании.

## **Глава 1. Теоретические аспекты рассмотрения организационной культуры и социально-психологического климата**

### **1.1. Понятие и типы организационных культур**

Организационная культура - совокупность коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которая объединяет в одно целое культуры различных подразделений, групп, сфер деятельности. Она проявляется в манере их действий и внешней атрибутике, например, интерьере, одежде и прочее. Культура организации формируется как из внутренних конструктов каждого из участников, так и из внешних условий — исторических и национальных традиций, религии, культуры других стран и народов.

Культура организации — **явление сложное.**

Начнем с того, что она состоит из разных частей: культур отдельных подразделений или направлений и форм деятельности (субкультур). Тут может наблюдаться, и мирное существование наряду с общей культурой, и противоречие с ней (так называемые контркультуры).

Кроме того, культуры могут различаться по своей силе. Чтобы определить силу культуры, нужно рассмотреть широту охвата, глубину ее проникновения, ясность провозглашаемых ценностей и норм.

### **С этой точки зрения выделяют:**

1. **беспорную культуру.** В нее входит небольшое количество основных ценностей и норм, которых необходимо неукоснительно придерживаться. Такая культура ограничивает влияние внешних условий, не допускает неконтролируемого наружного воздействия на эти ценности (но позволяет ими манипулировать изнутри) и характеризуется закрытостью. Беспорная культура подавляет членов организации, препятствует их инициативе, творчеству;
2. **слабую культуру.** Данная культура не включает в себя общеорганизационных ценностей и норм; здесь у каждого элемента организации существуют свои нормы и ценности, причем зачастую противоречащие другим. Характерной чертой является легкость во внутреннем и внешнем манипулировании, такая культура сталкивает людей, затрудняет процесс управления и в конечном итоге приводит к ослаблению организации;
3. **сильную культуру.** Она открыта влиянию как изнутри, так и извне. Происходит гласность и свобода в диалоге между всеми участниками организации и посторонними лицами. В ее содержание входит разумное количество ценностей и норм, к тому же активно впитывает все лучшее и становится только сильнее.

### **Отношение к организации культура в виде функций можно рассмотреть в табличке 1**

Название функции	Характеристика функции
Охранная функция	создании барьера от нежелательных внешних воздействий
Интегрирующая (объединяющая) функция	формировании у людей чувства единства, принадлежности к организации, гордости за нее

Регулирующая функция	обеспечивает соблюдение правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром
Адаптивная функция	облегчает взаимное приспособление людей друг к другу и к организации.
Ориентирующая функция	направляет деятельность организации и ее участников в необходимое русло
Мотивационная функция	создает для участников необходимые стимулы
Функция формирования имиджа	Создание образа в глазах окружающих.

## **Объективные и субъективные элементы культуры**

В состав организационной культуры входит субъективные элементы, которые мы наблюдаем в поведении людей, и объективные, накладывающих отпечаток на материальные условия деятельности организации.

В случае объективных элементов культуры организации можно отнести символику, товарный знак, оформление интерьеров, окраску стен, мебель, внешний вид сотрудников. Здесь сложности в понимании не представляет, так как на практике с этим все сталкивались.

Гораздо более сложны для понимания субъективные элементы, поэтому рассмотрим их подробнее.

В первую очередь, к ним относятся организационные ценности, т. е. свойства предметов, процессов или явлений, вызывающих наибольшую эмоциональную симпатию и служащих ориентиром в поведении участников организации, их признают большинство.

Ключевые ценности, будучи объединенными в систему, образуют философию организации, отвечающую на вопрос, что является для нее самым важным.

Элементом организационной культуры являются **обряды и ритуалы**.

**Обряд** — это стандартное мероприятие, которое проводится в определенное время и по определенному поводу. Такими примерами могут служить вхождение в коллектив новичком, проводы на пенсию ветеранов труда.

**Ритуал** является совокупность регулярных мероприятий. Ритуалы проводятся для разных целей: развивают преданность к компании с помощью психологического воздействия, маскировки смысла той или иной деятельности или ее сторон, закрепление организационных норм и ценностей, формирования нужных для организации убеждений.

К примеру, работники многих японских компаний начинают трудовой день с пения гимнов.

**Образы, легенды и мифы** отражают и привносят в организацию историческую характеристику, которая позволяет в нужном свете передать унаследованные ценности, портреты ее известных деятелей.

**Обычай** как элемент культуры есть форма отношений, неизменно вышедшая из прошлого опыта.

В качестве элемента культуры могут рассматриваться организационные нормы, межличностные отношения, стили поведения участников друг к другу, внешним партнерам, осуществление управленческих действий, решение проблем.

Ценности, обряды, ритуалы, нормы поведения, привнесенные из прошлого в настоящее, получили название традиций.

Субъективным элементом организационной культуры являются также лозунги, т. е. призывы, в краткой форме отражающие руководящие задачи фирмы.

Образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, уровнем культуры, сознанием, называется менталитетом.

Объективные и субъективные элементы культуры, воздействуя на окружающих (клиентов, партнеров, представителей общественности), формируют в их сознании имидж организации, т. е. ее образ. Данный образ это результат произвольного синтеза людьми отдельных проявлений культуры (а также достижений и неудач фирмы) в одно целое.

Важным методом формирования имиджа является публик рилейшнз — работа по связи с общественностью.

## **Типы организационных культур**

В настоящее время существует множество подходов к определению организационной культуры. Рассмотрим наиболее известные.

I. Пожалуй, самую краткую и точную классификацию организационных культур дал американский исследователь Уильям Оучи в таблице 2.

бюрократическую культуру, основанную на господстве регламентов, правил и процедур. Источником власти здесь служит должность членов организации

рыночную культуру, которая характеризуется господством стоимостных отношений и ориентацией на прибыль. Источником власти в рамках такой культуры является собственность на ресурсы;

клановую культуру, дополняющую предыдущие. Ее основу составляют внутренние ценности организации, направляющие деятельность последней. Источником власти здесь служат традиции.

II. Если рассматривать культуру организации с точки зрения ориентации на людей или материальные условия, и с точки зрения открытости и закрытости, то можно выделить следующие ее типы:

А) Бюрократическая культура — регулирование всех сторон деятельности организации происходит на основе документов, четких правил, процедур; оценка персонала по формальным принципам и критериям. Должность является отражением руководства и служит источником власти. Такая культура гарантирует людям стабильность, безопасность, избавляет от конфликтов.

Б) Опекунская культура основывается на благоприятном морально-психологическом климате, сплоченности людей, групповых нормах и ценностях, неформальном статусе сотрудников, их личной активности, взаимопонимании, гармонии отношений. Культура гарантирует персоналу стабильность, развитие, участие в делах организации.

В) Праксиологическая (от греч. *praktikos* — деятельный) культура нацелена на обеспечение наивысшей эффективности работы. Здесь особое внимание уделяется порядку, она строится на рациональности, планах, тщательном контроле за их

выполнением, оценке деятельности работника по результатам. Такая культура ставит во главу руководителя, власть которого основывается на должностных полномочиях и глубоких знаниях. Он как главенствующая фигура допускает в определенных границах привлечение работников к управлению.

Г) Предпринимательская культура ориентирована на перспективу, поддерживает новаторство. Происходит поддержка активности персонала, оценка которого происходит в соответствии с затраченными усилиями. Предпринимательская культура привлекательна тем, что направлена на удовлетворение потребностей работников в развитии и совершенствовании. Управление в данном случае основывается на вере в руководителя, в его знания и опыт, на привлечении персонала к творчеству.

III. Наиболее известная типология управленческих культур дана **С. Хонди**.

**Каждому из типов он присвоил имя соответствующего олимпийского бога:**

1. Культура власти, или Зевса. Ее существенный момент — личная власть, источником которой является обладание ресурсами.
2. Ролевая культура, или культура Аполлона. Это бюрократическая культура, основывающаяся на системе правил и инструкций.
3. Культура задачи, или Афины. Эта культура приспособлена к управлению в экстремальных условиях и постоянно меняющихся ситуациях, поэтому основное внимание здесь уделяется скорости решения проблем.
4. Культура личности, или Диониса. Она связана с эмоциональным началом и основывается на творческих ценностях, объединяя людей не для решения служебных задач, а для достижения индивидуальных целей.

Считается, что на стадии зарождения организации в управлении ею преобладает культура власти, стадию роста характеризует ролевая культура, стадию стабильного развития — культура задачи или культура личности, в кризисе предпочтительна культура власти.

## 1.2. Социально-психологический климат и его характеристики

Совершенствование социально-психологического климата способствует повышению удовлетворенности работников трудом, благоприятно влияет на производительность труда. Психологический климат является итогом работы

психологических воздействий с членами группы, насколько осуществлялись специальные мероприятия, направленные на организацию отношений между администрацией и сотрудниками, настолько и будет в результате климат в организации.

За создание и совершенствование социально-психологического климата отвечают менеджеры, это их постоянная практическая задача. При формировании климата в организации важно включать творческий компонент, умение предвидеть возможные ситуации во взаимоотношениях членов группы способствует созданию благоприятной атмосферы, для этого требуется определенные знания природы и средств регулирования.

В психологию понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми.

В отечественной социальной психологии термин «психологический климат» впервые использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы.

Климат социально-психологический (от греч. klima (klimatos) – наклон) – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Синонимы понятия К. с. - п. - морально психологический климат, психологический климат, психологическая атмосфера коллектива.

Один из первых раскрыл содержание понятия социально-психологический климат Шепель В.М. Психологический климат, по его мнению – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми в организации включает в себя три составляющих.

Первая составляющая – это социальный климат. В социальном климате важно осознание общих целей и задач организации.

Вторая составляющая – моральный климат. Моральный климат включает в себя принятие моральных ценностей организации.

Третья составляющая – это психологический климат. Психологический климат характеризуется отношениями между работниками, которые складываются неофициально.

Отношения между членами трудового коллектива обусловлены двумя факторами: основной деятельностью (формальные отношения) и межличностными отношениями (неформальные отношения). Состояние неформальных межличностных отношений в коллективе так же называют то социально-психологическим климатом, который характеризуется прочностью внутренних связей между членами коллектива.

Социально-психологический климат несет в себе целую совокупность разных характеристик. Для оценки данного климата в организации существует система определенных показателей. За основу в исследовании обычно берут следующие показатели: стиль руководства фирмой, профессиональная подготовка персонала, удовлетворенность работников организации характером и содержанием труда, взаимоотношения с коллегами по работе и менеджерами, уровень конфликтности отношений.

Чтобы достичь организационного успеха, зарубежные исследователи выделяют важное психологическое понятие как доверие, которое и является основой успешности. (Роберт Брюс Шо). С одной стороны, доверие – это проблема отношений между людьми, т.е. важная составляющая социально-психологического климата организации.

Но с более широкой точки зрения, доверие – это мощная универсальная сила, которая способна влиять и на внутренние процессы организации, и на внешние, в отношениях между организациями. Доверие в свою очередь является одновременно структурной и культурной характеристикой организации. Р.Б. Шо, изучая доверие, определил факторы его формирования. Это – порядочность, компетентность, лояльность, открытость сотрудников фирмы. Все эти факторы рассматриваются во взаимосвязи как «социальный капитал», достигнутый в организации.

При изучении климата необходимо иметь в виду два его уровня. Первый уровень – статический, относительно постоянный. Социально-психологический климат выражается как устойчивое состояние, которое сформировалось за достаточно долгое время. Важно понимать, что на данном уровне климат способен сохранять свою сущность, даже при возникновении трудностей в организации. В него входят

устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду.

Отсюда можно сделать вывод что, сформировать благоприятный климат в коллективе довольно трудно, легче изначально поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее. Периодически с членами группы осуществляется коррекция социально-психологического климата.

Состояние климата влияет на коллективную и индивидуальную работы, имеет воздействие на работоспособность, эффективность, на качественный и количественный результаты деятельности. Но климат не всегда поддается различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, постольку оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов группы, на качество и количество продуктов их труда.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. При сравнении с социально-психологическим климатом, тут важно выделить быстроту изменений, их временную характеристику. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». При изменении атмосферы мы вносим так же корректировки в настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня.

Изменения климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное соединение, в другой социально-психологический климат.

По мнению Почебут Л.Г., социально-психологический климат– это состояние психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. Климат – это не сумма групповых состояний, а их интеграл.

Благоприятный социально-психологический климат – это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации.

Перечислим признаки благоприятного социально-психологического климата:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Социально-психологический климат – это эмоциональный настрой, можно сказать атмосфера коллектива, выражающаяся как в отношениях людей друг к другу, так и в их отношениях к общему делу.

Социально-психологический климат несомненно является одним из наиболее важных компонентов в профессиональной жизни человека. Он может быть как положительным (здоровым и благоприятным) так и отрицательным (неблагоприятным).

Результатом положительного психологического климата является удовлетворенностью работников трудом, а, следовательно, улучшение экономических и социальных показателей профессиональной деятельности коллектива. При отрицательном психологическом климате ухудшается социализация группы, работники не удовлетворены условиями, а следовательно и экономические результаты деятельности коллектива и организации в целом будут снижены.

## **Глава 2. Изучение связи между социально-психологическим климатом и типа организационной культуры**

Совершенствование социально-психологического климата коллектива - это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее идеального (совершенного) образа жизни людей. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях определённого коллектива, поэтому является показателем их состояния.

### **2.1. Программа исследования и краткая характеристика методик изучения**

**Объект исследования** - корпоративная культура организации.

**Предмет исследования** - социально-психологический климат и организационная культура группы.

**Цель** - найти связи между социально-психологическим климатом и культурой организации.

**Гипотеза** - выявить имеет ли взаимосвязь организационная культура с психологическим климатом сотрудников компании.

Для данного исследования были взяты 3 группы из 18 человек.

1 группа(8 человек) - отдел бухгалтерского отчёта

2 группа(5 человек) - спортивный отдел

3 группа(3 человека) - транспортный отдел

#### **1. Подготовка к исследованию.**

-Договорённость с начальством организации.

-Соглашение персонала, на проведение исследования.

-День, когда персонал будет менее загружен.

## **2.Программа исследования.**

-Метод наблюдения.

-Метод беседы.

-Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест)

-Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)

## **3.характеристика методик.**

Метод наблюдения

Источником информации при использовании этого метода исследования является сами объекты исследования – их поведение и общение с коллегами, а также с главой организации. Первое наблюдение лучше проводить до первого контакта, что бы испытуемые ни знали, что бы испытуемые не знали, что являются объектом наблюдения. После повторить наблюдение после знакомства и инструктажа. Также результаты можно сравнить, что бы получить дополнительную информацию.

Метод беседы

Метод получения информации на основе вербальной (словесной) коммуникации. Беседа как метод психологического исследования может применяться самостоятельно, а может использоваться как дополнительный метод в структуре эксперимента на первом этапе (сбор первичной информации об испытуемом, инструктаж, мотивация и т.д.), и на последнем этапе — в форме постэкспериментального интервью, либо дополнять результаты наблюдения.

Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест)

Диагностика психологического климата в малой производственной группе В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста позволяет сделать общую оценку климата в коллективе, выявить негативные факторы, мешающие работе, и их причины.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что

допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Обоснование выбранный методик.

Методика наблюдение - поможет лучше понять на не вербальном уровне обстановку то есть климат коллектива, до и после проведения исследования.

Методика беседы - поможет лучше понять отдельные личности из коллектива на вербальном уровне, и проведения остальных методик. Так сказать найти общий язык.

В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест – за счёт этой методики можно будет понять какая обстановка в коллективе и их отношения друг к другу, а так же начальству, так как я стороннее лицо и многого мне могут и не показать и не рассказать, а через методику можно будет лучше понять и узнать, что скрывают, практически как и в наблюдении.

А.Ф.Фидлеру – за счёт данной методики можно будет узнать психологическую атмосферу коллектива, а так же некоторые качества и отношения к коллективу отдельных личностей, а так как эта методика анонима, что повышает её надёжность можно сочетать с другими методиками.

## **2.2. Результаты исследования и их интерпретация**

В ходе данного исследования были опрошены 16 человек, из разных отделов и с разными руководителями.

### **Таблица 1.**

#### **Сотрудники и отдел**

ФИО Отдел

Черковский Михаил (руководитель) отдел бухгалтерского отчёта

Макарова Елена (зам) отдел бухгалтерского отчёта

Давыдова Марина отдел бухгалтерского отчёта

Сарыкина Наталья	отдел бухгалтерского отчёта
Сидорова Елизавета	отдел бухгалтерского отчёта
Дмитриева Елена	отдел бухгалтерского отчёта
Петрова Олеся	отдел бухгалтерского отчёта
Геворкян Мария	отдел бухгалтерского отчёта
Соколова Оксана(руководитель) Спорт отдел	
Чупрякова Ольга(зам)	Спорт отдел
Голосов Егор	Спорт отдел
Животников Владимир	Спорт отдел
Старостенка Анастасия	Спорт отдел
Маркин Александр(руководитель) Транспортный отдел	
Короткий Александр	Транспортный отдел
Гришин Михаил	Транспортный отдел

В таблице предоставлены три разных отдела со своими руководителями, замами и подчинёнными (руководителей и замов я взял за организационную культуру, а подчинённых за социальный климат) . Так как удалось собрать данные и с руководителей нам будет проще подтвердить или опровергнуть гипотезу, так как в гипотезе мы ищем взаимосвязь организационной культуры и климат персонала.

Для определения взаимосвязи двух сторон было взято два опросника одна из них Методика Шпалинский и Шелест. (Таблица 2)

Благодаря данной методике можно выявить общую оценку коллектива выявить отрицательные факторы.

## **Таблица 2.**

### **Баллы по методике Шпалинский и Шелест.**

Респондент	Баллы	Респондент	Баллы	Респондент	Баллы
Черковский М.	48	Геворкян М.	26	Короткий А.	39
Макарова Е.	37	Соколова О.	16	Гришин М.	28
Давыдова М.	46	Чупрякова О.	19		
Сарыкина Н.	44	Голосов Е.	21		
Сидорова Е.	43	Животников В.	28		
Дмитриева Е.	39	Старостенка А.	25		
Петрова О.	43	Маркин А.	32		

Для интерпретации данных используется ключ

- Высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42-65 баллов;
- средней благоприятности – 31-41 балл;
- незначительной благоприятности – 20-30 баллов.
- показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате.

По результатам данной таблицы видно только пять человек находится в высокой благоприятности, четыре человека в средней, пять человек незначительной и только двое в неблагоприятной, так же была выявленная общая положительная корреляция (0,8), а так как сотрудников я брал за социально психологический климат, а руководителей и замов за организационную культуру, то часть гипотезы подтверждается, так как ещё одна методика предстоит разбору. Так же посчитал нужным выявить корреляцию в отделах.

- 1. Отдел бухгалтерии – высокая положительная корреляция (1)
- 2. Спорт отдел – Высокая положительная корреляция (1)
- 3. Транспортный отдел – так как отдел маленький и только один руководитель через excel, вычесть не получилось, но опираясь на полученные результаты можно сказать, что результат корреляции в целом положительный.
- 4. Выше уже было прописано общая корреляция – (0.8)

Для более точного утверждения данной гипотезы была взята ещё одна методика Фидлера (таблица 3.)

Данной методикой постараемся утвердить гипотезу.

### **Таблица 3.**

#### **Баллы по методике Фидлера**

Респондент	Баллы	Респондент	Баллы	Респондент	Баллы
Черковский М.	55	Геворкян М.	53	Короткий А.	19
Макарова Е.	53	Соколова О.	53	Гришин М.	58
Давыдова М.	36	Чупрякова О.	39		
Сарыкина Н.	43	Голосов Е.	36		
Сидорова Е.	18	Животников В.	32		

Дмитриева Е. 25      Старостенка А. 17

Петрова О.    18      Маркин А.      39

Для интерпретации данных используется ключ.

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак \*, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

Исходя из полученных результатов видно, что только шесть человек ушли выше средней планки т.е 40 баллов, в то время как остальные находятся в более благоприятной атмосфере. Так же корреляция получилась положительной (0.5) в данной методике я не стал отдельно разбирать отделы.

Если рассматривать корреляцию двух методик Фидлера и Шпалинского, то между ними есть положительная связь, т.е одной методикой можно дополнить другую. Имея результаты данных и их интерпретаций, можно уверенно сказать, что связь есть и очень хорошая, между организационной культурой и социально-психологическим климатом.

## **Заключение**

Социально-психологический климат - это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в коллективных настроениях, во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива. Члены коллектива как личности определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, национальностью, социальным статусом). Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социально-психологического климата.

Организационная культура - это система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития.

В ходе исследования выявлена значимая зависимость между социально-психологическим климатом группы и уровнем развития организационной культуры предприятия. Результаты анализа подтверждают взаимосвязь показателей социально-психологического климата и удовлетворенности сотрудников трудом с уровнем развития организационной культуры.

Проведенное исследование позволяет выявить взаимосвязь между социально-психологическим климатом и уровнем развития организационной культуры. Для эффективной деятельности предприятия необходимо создавать не только комфортные материально-технические условия, но и формировать благоприятные социально-психологические характеристики делового взаимодействия в коллективе.

На показатели социально-психологического климата и организационной культуры могут влиять личностные особенности членов группы: их социально-психологические характеристики (мотивация, опыт, подготовленность, характерологические и психодинамические особенности), возраст, пол, уровень образования и профессиональные способности сотрудников.

Формирование и совершенствование социально-психологического климата и высокого уровня организационной культуры на предприятии - это постоянная практическая задача руководителя.

Таким образом, при написании данной курсовой работы, достигнуты цели и задачи, поставленные в данной работе, а именно: - рассмотрены теоретические основы изучения социально-психологического климата и организационной культуры; - выявлена взаимосвязь между социально-психологическим климатом и уровнем организационной культуры на основе проведенного исследования; - проанализированы результаты исследования.

# Список использованной литературы

## Основная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru>
2. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева; - 2-е изд., испр. и доп. - М. : МПГУ, 2017. - 178 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/>
3. Книга А.И. Теория и практика формирования и оценки социально-психологического климата трудового коллектива. СПб: Центр стратегических исслед., 2011.
4. Козлов В. В., Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н. Организационное поведение. М.: КноРус, 2013. - 232 с.
5. Шрафуддинова Н.В. Социально-психологический климат в коллективах: учебно-методическое пособие.- Одинцово: Одинцовский гуманитарный университет, 2013

## Дополнительная литература:

1. Баранова И. П. Организационное поведение; - М., 2012. - 168 с
2. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index>.
3. Завьялова Ж. Психологический климат в коллективе. - <http://www.akademiki.biz/biblioteka-jivoi-informacii/stati/393-climat>
4. Замедлина Е. А. Организационная культура – М.: РИОР, **2012**. - 128 с.
5. Корпоративный менеджмент: учебное пособие С.Ф. Орехов , В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под. Общ. Ред. Д.э.н., проф. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – М.: Дашков и К. 2017. – 440 с.
6. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 437 с.
7. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1998. – 400 с.
8. Организационное поведение. Основы управления: учеб. пособие для вузов, пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015 – 460 с.

9. Особенности корпоративной культуры Российских компаний. – М.: РГ-Пресс, 2014.- 168 с.
10. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура; Логос - Москва, **2012.** - **871** с.
11. Пряжников Н.С. Психология труда: учебное пособие для студентов учреждений высшего проф. образования / Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. - 6-е изд. стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2012.
12. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М.: Юрайт, 2017. — 373 с.
13. Смирнова И. А. Корпоративная культура организации. Психолого-акмеологические основы формирования и развития; КДУ - Москва, **2013.** - 194 с
14. Социология управления: Ю.В. Феменко. – 2-е., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 214с.
15. Шишлова Е. Э. Развитие организации. Социально-психологический аспект; Проспект - Москва, **2012.** - 224 с.