АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
АНО ВО «Российский новый университет»

ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему:

«Влияние психологического климата на психологическую совместимость в коллективе (на примере ООО "КМС")»

Студентки 6 курса
Института дистанционного обучения
заочной формы обучения
Налеткиной Екатерины Евгеньевны

Специальность: Психология
Специализация: Психология управления

Научный руководитель
к.п.н., доцент Куревлева Ирина Петровна

Допущен к защите
Зам. директора ИДО
_____Митина М.А.

«___» _____ 2016 г.

Москва 2016 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение……...3

Глава 1. Проблема влияния психологического климата на психологическую совместимость в отечественной и зарубежной психологии……6

1.1. Научные подходы к пониманию природы психологического Климата…….6

1.2. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе……..13

1.3.Понятие совместимости. Исследование совместимости в отечественной и зарубежной психологии……...16

Глава 2. Эмпирическое исследование влияния психологического климата на психологическую совместимость в коллективе ……31

2.1. Программа, основные этапы, организация эмпирического исследования…….31

2.2. Анализ, обобщение и интерпретация результатов исследования и написание выводов……38

Заключение…….58

Список литературы……65

Приложения……68

Введение

Актуальность исследования. Анализ современной психологической литературы показывает неослабевающий интерес социальной практики к различным аспектам функционирования производственных групп, обусловленный усилением коллективного характера профессиональной деятельности и насущными задачами повышения эффективности работы организации, управления людьми, регулирования складывающихся между ними отношений.

Актуальность проблемы влияния психологического климата на психологическую совместимость сотрудников трудового коллектива является ведущей в рамках основных проблем психологии труда. Высокая аварийность современной техники по вине человека, групповой характер деятельности специалистов в составе малых функциональных групп, значительная "цена" ошибки специалиста обусловливают актуальность исследования данной проблемы.

В современной психологической науке накоплен значительный теоретический и практический опыт изучения как проблемы социально-психологического климата, так и проблемы совместимости личностей в организации. Так, в отечественной науке этими проблемами занимались О.В. Аллахвердова, И.Б. Антонова, В.А Бодров, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, А.А.Леонов, В.И. Лебедев, Б.Ф. Ломов, М.А. Новиков, Н.Н. Обозов, Д.В. Ольшанский, Н.В. Третьяков и другие.

В зарубежной психологии данные проблемы затрагивались в трудах таких учёных, как Р. Винч, В. Смелсер, М. Шоу, В. Шутц, В. Хейторн, и другие.

Несмотря на это, ряд существенных аспектов остался вне поля зрения ученых. А именно, как влияет психологический климат на совместимость личностей в организации.

Таким образом, проблема исследования, несомненно, актуальна.

Объект исследования: психологический климат в коллективе.

Предмет исследования: влияние психологического климата на психологическую совместимость личностей в организации.

Цель исследования: выявить влияние психологического климата на психологическую совместимость личностей в коллективе

Задачи исследования:

1. Провести теоретическое исследование проблемы влияния психологического климата на психологическую совместимость личностей в коллективе.
2. Подобрать методики для проведения эмпирического исследования.
3. Провести эмпирическое исследование влияния психологического климата на психологическую совместимость личностей в коллективе.
4. Проанализировать полученные результаты. Сделать выводы.

Гипотеза: в производственных коллективах с более благоприятной психологической атмосферой уровень групповой совместимости выше, в отличие от коллективов с менее благоприятной психологической атмосферой. Такие коллективы отличает сработанность, коллективистский тип восприятия, мотивированность группы на достижение успеха.

Выборка: исследование проводилось в 2016г. в ООО "КМС". В исследовании участвовали сотрудники двух отделов (26 человек). Опыт работы в должности – от 9 до 15 лет; возраст: 32 - 46 лет.

Методология и методы исследования: принципы отечественной психологии, деятельностный подход А.Н.Леонтьева, исследование психологического климата А.Ф. Фидлером, исследование совместимости Р.Л. Кричевским.

Методы исследования: метод теоретического анализа: изучение и анализ литературы, психодиагностические методы: тестирование, статистические методы: U-критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения.

Глава 1. Проблема влияния психологического климата на психологическую совместимость в отечественной и зарубежной психологии

1.1. Научные подходы к пониманию природы психологического климата

Социально-психологический климат является одним из проявлений межличностных отношений в коллективе.

В отечественной литературе активно используются такие понятия как «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат», «моральный климат». Также используется такое понятие, как производственный климат коллектива. Исследователи чаще всего используют эти понятия как синонимы. Хотя каждое из этих понятий несёт своеобразную смысловую нагрузку. [22, с.89].

Понятие климат изначально использовалось географами и метрологами. И только впоследствии, данный термин начали использовать психологи.
Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми.

Существует большое количество определений психологического климата в научной литературе.

Психологический климат - это психологический настрой в коллективе, формирующийся под воздействием специфической для данного коллектива совокупности социально-экономических и психологических факторов.

Психологический климат – (от греч. Mima (klimatos) - наклон) - это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [17].

Психологический климат – это складывающаяся в производственной группе нравственная (эмоциональная) атмосфера, комфортная или дискомфортная для членов группы.

Определяя психологический климат, мы, прежде всего, останавливаемся на такой характеристике, как самочувствие человека в коллективе, а именно настроение, удовлетворенность, психологический комфорт, то это психологический климат; когда же самочувствие людей переносится на их отношение к труду и другим членам коллектива, на межличностные отношения, на общие взаимоотношения, тогда складывается социально-психологический климат. Именно с такой точки зрения рассматривается психологический климат в трудах Б.Д. Парыгин, К.К. Платонова [27]. Так А.Ф. Фидлер под понятием «психологическая атмосфера» понимает межличностные отношения в коллективе, отношение членов коллектива к совместному труду.

Итак, содержательная характеристика социально-психологического климата выражает отношения между членами коллектива. Понятия «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «эмоциональный климат», «психологичекая атмосфера» широко используется в научной литературе как синонимы. В дальнейшем именно тестом А.Ф. Фидлера мы будем замерять социально-психологический климат в исследуемых коллективах.

В отечественной социальной психологии первым термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, в своей работе, посвященной исследованию производственных коллективов. Психологический климат, по его мнению, - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. По его мнению, климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон [19, с. 120].

Первая климатическая зона - социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи общества,

насколько здесь гарантировано соблюдение всех определённых законом прав и обязанностей работников как граждан.

Вторая климатическая зона - моральный климат, здесь во главу угла ставятся моральные ценности и нормы, которым следуют сотрудники коллектива.

Третья климатическая зона - это психологический климат, определяющий межличностные отношения работников коллектива, взаимодействующих друг с другом [23, с. 125].

Большинство исследователей среди основных характеристик психологического климата выделяют отношения людей и условия совместной деятельности. Ряд учёных отмечает, что психологический климат - это система норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей. Климат выражается способом зависимости членов группы или коллектива друг от друга, имеются в виду социальные связи. Климат выражается и способом зависимости людей от совместно выполняемых функций или задач (связи задач).

Часто суть психологического климата сводят к следующим психологическим явлениям [11, с. 88]:

- состоянию коллективного сознания;
- отражению особенностей взаимодействия людей;
- эмоционально-психологическому настрою группы;
- настроению группы; состоянию группы;
- психологическому единству членов группы;
- взаимоотношениям в группах и коллективах.

Как показал анализ специальной литературы по проблеме исследования, в отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата [11, с. 88].

Представителями первого подхода (Л. П. Буева, Е. С. Кузьмин, Н. Н. Обозов, К. К. Платонов, А. К. Уледов) климат рассматривается как феномен

общественно-психологический, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Так, по мнению Е.С. Кузьмина, социально-психологический климат, определяет социально-психологическое состояние малой группы, отражающее характер, содержание и направленность реальной психологии членов производственного коллектива.

Представители другого подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) считают сущностной характеристикой социально-психологического климата общий эмоционально-психологический настрой, то есть. основное внимание уделяется эмоциональной составляющей социально-психологического климата. Климат понимается как настроение группы людей.

Сторонники третьей точки зрения, такие как В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин, подходят к проблеме социально-психологического климата с точки зрения стиля взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

В. В. Косолапов, А. Н. Щербань, Л. Н. Коган, которые являются основоположниками четвёртого подхода, считают, что для определения климата прежде всего важна социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическоге единство, сплоченность, наличия общих мнений, обычаев и традиций [4].

В социально-психологическом климате Б.Д. Парыгин видит колоссальную возможность усиления психологического настроя членов коллектива. Под духовной или психологической атмосферой, учёный подразумевает «специфическое психическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в общении их друг с другом и стиле совместного поведения» [9, с.45]. Психологическая атмосфера рассматривается как

неустойчивая, постоянно изменяющаяся сторона коллективного сознания. Исходя из выше сказанного, Б.Д. Парыгин считает, что социально-психологический климат это «не те или иные ситуативные перемены в преобладающем настроении людей, а лишь его устойчивые черты» [27, с.69].

Б.Ф. Ломов, рассматривая понятие психологический климат, предлагает включать в него несколько аспектов:

- межличностные отношения, являющиеся психологическими по своей природе. Это - симпатия, антипатия, дружба;

- психологические механизмы взаимодействия между людьми, предполагающие подражание, сопереживание, содействие;

- систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное, волевое единство коллектива [18].

В.М. Шепель раскрывает содержание понятия социально-психологический климат через эмоциональную окраску психологических связей работников, которая возникает на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, ценностей. Он так же, как и Н.С. Мансуров, выделяет три «климатические зоны»:

1) социальный климат, который определяется тем, насколько на данном предприятии высока осознанность сотрудниками общих целей и задач, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав работников как граждан,

2) моральный климат, который определяется моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе,

3) психологический климат, то есть неофициальная атмосфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. Таким образом, по его мнению, психологический климат - это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее морального и социального.

В.М. Шепель в своих исследованиях, посвященных климату в рабочем коллективе, отмечает, что влияние эмоциональной атмосферы коллектива на личность может быть двоякое: стимулирующее или тормозящее, то есть подавляющее творческую инициативу, активность и энергию человека. Отсюда падение производительности труда, текучесть кадров [40].

Р.Х. Шакуров рассматривает понятие психологического климата с двух сторон. Первая сторона психологическая, которая раскрывается в эмоциональных, волевых, интеллектуальных состояниях и свойствах группы. Вторая - социально-психологическая, её можно увидеть в интегративных особенностях психологии группы, в стремлении к целостности, к групповому единству, в формировании, что является необычайно важным для функционирования производственной группы, как самостоятельного объединения людей [40].

Анализ различных точек зрения на содержание понятия социально-психологического климата даёт возможность прийти к следующему выводу: социально-психологический климат представляет собой полнофункциональное, социально-психологическое образование, которым опосредуется любая деятельность коллектива. Специфика его состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива. Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требует определенного стиля поведения. Так, эмоциональный настрой, каждого члена коллектива мотивирует поведение других членов, направляя их не только на осуществление целей деятельности, но и на устранение фрустрирующих их деятельность воздействий [28, с.112].

Таким образом, социально-психологический климат - это психологический настрой в группе или коллективе - это всегда отраженное, субъективное образование в отличие от отражаемого - объективной жизнедеятельности данного коллектива. Определяя социально-

психологический климат, важно развести такие характеристики, как элементы социально-психологического климата и факторы, влияющие на него.

В качестве основных характеристик психологического климата коллектива взрослых трудовых коллективов, психологи выделяют следующие показатели:

- удовлетворённость членов коллектива взаимоотношениями, процессом труда, руководством;

- преобладающее настроение;

- взаимопонимание и авторитетность руководителей и подчинённых;

- степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллектива;

- сплочённость вокруг целей деятельности;

- сознательная дисциплина;

- продуктивность работы [14, с.145].

Исходя из выше сказанного, руководителям организаций необходимо уделять внимание социально-психологическому климату, как в интересах производства, так и в интересах личностей, работающих в этих организациях.

Если психологический климат связан с моральным состоянием группы, задействованы важные понятия – добро, долг, совесть, честь, справедливость, то говорят о морально – психологическом климате [42, с.98].

Воспитательная сила, огромные, формирующие каждую личность возможности коллектива зависят от его психологического климата.

Итак, морально – психологический климат – это интегральный параметр жизнедеятельности коллектива, включающий в себя поведенческие, познавательные и эмоциональные компоненты. Климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, которые или создают условия для продуктивной совместной деятельности членов производственного коллектива, развитию личности каждого работника, или мешают этому.

Формирование морального – психологического климата в коллективе - одна из важнейших задач, стоящих перед управленцем любого уровня. Проблемы, возникающие в коллективе необходимо решать с учётом социальных и психологических последствий, с учётом психологических особенностей личностей, работающих в данной организации [40, с.146].

1.2. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе

Важнейшей проблемой в изучении социально - психологического климата является выявление факторов, которые его формируют и определяют.

Учёные предлагают выделять шесть основных групп факторов, определяющих состояние социально-психологического климата и, следовательно, влияющих на работоспособность, совместимость, увлечённость работой сотрудников организации.

1. Служебно-функциональные факторы. Эти факторы определяют условия труда и оборудование рабочих мест. Насколько рабочее место, работники Обеспеченны необходимой техникой, связью, есть ли защитные средства (если они необходимы), вентиляция помещений и так далее.

Каким образом выстроены, и всё ли учтено в организации труда, режиме труда и отдыха, графике работы. Насколько четко распределены рабочие функций, трудовые обязанности между работниками производственного коллектива.

Выстроена ли функциональная определенность структуры деятельности каждого работника, четкость его обязанностей, прав и ответственности. Какого отношение руководства к вопросам организации труда работников, отдыха.

2. Экономические факторы. Система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; установление границ окладов в

соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки.

3. Управленческие факторы. К управленческим факторам, прежде всего, относится стиль руководства и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность, совместимость управленцев в исследуемой организации; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; выстраивание эффективной субординации между руководителями и подчиненными; следование этическим нормам в процессе взаимодействия управленческого и исполнительного звена и так далее.

4. Психологические факторы. Под психологическими факторами понимается специфика взаимоотношения работников между собой; а именно уровень социально-психологической совместимости, сплоченности, сработанности; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; как организовано взаимодействие работников с вышестоящим начальством; групповое нормы, групповые ожидания и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга.

5. Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала, которые включают в себя численность персонала; укомплектованность различных структур и подструктур профессиональными кадрами; соответствие профквалификации персонала выполняемой деятельности; выстраивание и обеспечение процесса адаптации к новой должности и вхождение в неё; возможности повышения квалификации, а если необходимо, и переподготовки сотрудников; перспектива карьерного роста; обоснованность подбора и расстановки кадров и так далее.

6. Правовые факторы. Правовые факторы включают в себя оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности; наличие по каждой должности должностной

инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности; форма и содержание правовых актов; удобство в их применении [40, с.97].

Рассмотренные нами факторы, которые оказывают влияние на социально-психологический климат, делятся на внешние и внутренние факторы. Проанализируем данное разделение факторов. Как известно, к внешним факторам относятся:

- надсистемные факторы, которые включают деятельность вышестоящих организаций и должностных лиц;

- горизонтальные факторы, включающие влияние предприятий и учреждений одного уровня управления и подсистемные (состояние правопорядка, население).

К внутренним факторам можно отнести:

- качественный состав коллектива, отношение его членов к труду, организация управленческой деятельности, личные качества руководителей, межличностные отношения, личное отношение каждого сотрудника к служебной деятельности, условия труда и быта [33].

С теоретических позиций эти три группы зависимостей лежат в основе трех психологически значимых путей оптимизации социально-психологического климата коллектива.

Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат. От него зависят подбор кадров, поощрение и наказание членов коллектива, продвижение их по службе, организация труда работников. Многое зависит от его стиля руководства.

Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном только ему стиле работы.

1.3. Понятие совместимости. Исследование совместимости в отечественной и зарубежной психологии

Совместимость сотрудников в организации – это один из значимых аспектов социально-психологического исследования рабочего коллектива.

По проблеме совместимости личностей в организации, учёными выявлено значимое количество эмпирических фактов, также выявлен ряд закономерностей; активно изучаются механизмы совместимости [28, 32].

Остановимся сначала на определении понятия «совместимость». Это понятие общенаучно, то есть его активно используют в медицине, биологии, кибернетике, философии, психологии управления, семейной психологии.

Единая дефиниция этого понятия отсутствует. В словаре оно трактуется в узком смысле: «...если пренебречь некоторым психологическим и формально-логическим различием, термины «непротиворечивость» и «совместимость» являются синонимами» [31].

В теории систем различают два понятия: «соответствие» и «совместимость». По мнению М.И. Сетрова, «соответствие - одна из форм совместимости явлений действительности». Это - «термин, близкий к целесообразности» [25]. Поэтому при изучении данного вида совместимости возникает проблема согласования характеристик системы и окружающей ее среды. Термин «совместимость» также используется для обозначения уровневой совместимости - совместимости систем различного уровня развития (атом и молекула, индивид и группа). Этот вид совместимости еще обозначают как иерархическое соответствие систем, что подчеркивает факт неравнозначности систем в этом объединении [25].

В психологии совместимость определяют следующим образом:

Совместимость возникает в результате эффекта сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется максимальной

субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом при значительных (выше среднего) эмоционально-энергетических затратах.

"Совместимость", "гармоничность", "согласованность" – понятия, описывающие одно явление: оптимальное сочетание свойств контактирующих индивидов, обеспечивающее эффективное их сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет их отношения.

Как известно, свойства личности проявляются в поведении, поступках людей, именно по поступкам мы определяем, что за человек перед мами. Поступок – мерило личности. Каждый из партнеров наблюдает и оценивает свои и чужие поступки, согласуя их со смыслом имеющихся отношений. Результатом совместимости становится потребность быть вместе, когда совместный образ жизни вызывает положительные эмоции.

Феномен противоположный совместимости – несовместимость людей, В этом случае потребности индивидов не могут быть удовлетворены в процессе взаимодействия [24]. В этом случае взаимодействие личностей сопровождается субъективной неудовлетворенностью друг другом. При общении индивидов сходство – различие в их поведении и мотивах регулирует их симпатии – антипатии и, в конечном счете, ведёт к совместимости – несовместимости. Приближение – удаление от другого человека - важнейший индикатор совместимости – несовместимости. В этом случае обращается внимание такой поведенческий параметр, как «приближение – избегание». Это адаптивный путь развития отношений, когда несовместимость в одной сфере компенсируется за счет совместимости в другой.

Психологическая совместимость – социально-психологическая характеристика группы, которая свидетельствует о том, что возможно бесконфликтное общение личностей, а также их действия будут согласованны в процессе совместной деятельности.

Рассмотрим иерархию уровней психологической совместимости.

1. Физический;

2. Психофизиологический;
3. Психологический;
4. Социально-психологический;
5. Социальный [28, с.89].

На психофизиологическом уровне совместимость проявляется в том, как сочетаются характеристики нервных процессов (сила, подвижность и т.д.) составляющих основу темперамента, в соотношении активностью левого и правого полушарий головного мозга, а также в сенсомоторной согласованности при выполнении совместных действий.

Психологический уровень совместимости включает совместимость характеров, способов восприятия окружающего мира, типов мышления, когнитивных стилей.

Социально-психологический уровень предполагает совпадение функционально-ролевых ожиданий и представлений членов группы по поводу того, что должен делать каждый член группы в соответствии со своей ролью и статусом для реализации общей для всех цели.

Данный тип совместимости, в отличие от предыдущих, проявляется только в коллективе и находит своё отражение в предметно-целевом и ценностно-ориентационном единстве, сплочённости, умении принимать ответственность за успехи и неудачи членов всей группы.

Критерием совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и процессом взаимодействия. В этом случае не нужны какие-либо специальные усилия для возникновения понимания между членами группы. Психологическая совместимость сопровождается возникновением взаимной симпатии, уважения, уверенности в благоприятном исходе будущих контактов.

Чтобы спрогнозировать психологическую совместимость работников трудовых коллективов анализируются следующие симптомокомплексы личностных свойств: социально-психологическая компетентность и социально-

психологическую адаптивность. Психологическая совместимость определяется совпадением приобретенных качеств человека и взаимодополнением врожденных.

Показатели высокой психологической совместимости представлены в таблице 1 [5, с.56].

Таблица 1

Показатели высокой психологической совместимости

Высокая удовлетворенность	Мотивация	Социально-психологические характеристики группы
сплоченностью	повышение эффективности совместной деятельности	опосредованный характер межличностных отношений деятельности
взаимоотношениями	стремление к самосовершенствованию	совпадение формального и неформального лидерства
результатами совместной деятельности	единство целей деятельности	низкий уровень конфликтности в группе
		высокий уровень благополучия во взаимоотношениях
		высокая эффективность групповой деятельности

Как известно, одним из факторов совместимости является эмоциональная сплоченность. Сплоченность группы, как показатель межличностных отношений, является один из важнейших факторов, определяющих характер взаимодействия в коллективе. В то же время сплоченность группы – это результат оптимальной совместимости ее членов, это и условие эффективности групповой работы. Совместимость, как и сплоченность, характеризуют эмоциональные и когнитивные процессы.

Таким образом, можно утверждать, что сплоченность – это когнитивное единство, совместимость – эмоциональное, сработанность – поведенческое единство.

Если в рабочей группе отсутствуют эмоциональные отношения, выражающиеся в симпатиях – антипатиях, то взаимодействие, должно строиться на других не эмоциональных факторах. Таких как время знакомства и совместной работы, автономность группы, распределение функций лидер – ведомый.

Для совместимости важно чтобы люди были схожи по ценностным, мотивационным характеристикам Индивиды, сходные по ценностным ориентациям социальным установкам образуют более устойчивые группы.

Совместимость как феномен взаимодействия, общения людей, может определяться как результат и как процесс.

В первом случае совместимость есть эффект сочетания и взаимодействия индивидов. Так, сочетание личностных качеств работников (темперамента, характера, потребностей, интересов, ценностных ориентаций) – условие совместимости как процесса. Согласование поведения, эмоциональных переживаний и взаимопонимания, в которых выражается вся личность взаимодействующих людей – процесс совместимости. Взаимодействие, а не сочетание, есть уже процесс, следствием которого является совместимость или несовместимость людей (результат или эффект).

В основе совместимости, понимаемой как совпадение установок, эмоционально-волевых качеств и ряд других личностных признаков лежат межличностные отношения. Если же мы обратимся к такому понятию ка сработанность, то в её основе лежит поведенческий компонент, который отвечает за успешность деятельности.

Итак, для регулирования социально-психологических процессов, протекающих в трудовом коллективе необходимо исследовать уровень совместимости и сработанности сотрудников. Важно, чтобы у работников

производственного коллектива было стремление работать вместе, т. е. иметь общую мотивацию, производственные интересы, цели. В этом случае произойдёт объединение, совмещение и сопряжение индивидуальных деятельностей.

Как считают Ф. Д. Горбов и М. А. Новиков, «совместимость - это понятие о взаимном соответствии свойств участников группы. В него входят: взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, сходство динамической направленности психофизиологических реакций при операторской деятельности и отсутствие, в данной группе выраженных эгоцентрических устремлений» [9].

А.А. Бодалёв также предлагает различать понятия «совместимость» и «сработанность». Так, если обратиться к энциклопедическому словарю по психологии общения под общей ред. А.А. Бодалева, то в нём предлагается различать понятия «совместимость» и «сработанность». Так отмечается, что совместимость и сработанность представляют собой эффекты взаимоотношения и взаимодействия. Совместимость отображает психологическое единство субъектов и выражается в позитивной оценке друг друга и сложившихся отношений. Сработанность характеризуется максимально возможной результативностью совместных действий субъектов в определенной области при относительно низких психофизиологических затратах на выполнение этих действий. Обязательным условием сработанности будет кооперация как форма взаимодействия. Сработанность отображает психологическое единство субъектов во взаимодействии и всегда опосредована предметом совместной деятельности. Ключевым ее моментом является согласованность индивидуальных действий по поводу предмета деятельности, особенно в момент принятия и реализации решения. Совместимость и сработанность имеют следующие отличительные признаки:

а) совместимость проявляется в неформальной структуре группы и связана с решением субъектами социально-психологических задач, а сработанность соотносится с решением деловых задач в формальной структуре;

б) в совместимости важное значение имеет удовлетворенность партнеров, а в сработанности - эффективность совместной деятельности;

в) в совместимости больший вес имеет аффективный компонент, тогда как в сработанности - поведенческий. Совместимость и сработанность являются относительно самостоятельными эффектами общения. Так, люди могут испытывать друг к другу антипатию, но в то же время демонстрировать относительно высокий уровень сработанности. Хотя, чаще всего, совместимость способствует сработанности личностей в производственной организации.

Совместимость актуальна в группах, в которых индивиды находятся в дружеских и интимных отношениях, совместно проводят много времени (арктическая экспедиция) или жизнедеятельность которых связана с экстремальными условиями и замкнутым пространством (экипаж космического корабля). Сработанность имеет значение, прежде всего, в том случае, когда совместная деятельность групп является социально значимой и предполагает взаимозависимость и взаимоответственность, а также высокую «цену» ошибки и результата. Наиболее существенными факторами проявления совместимости и сработанности являются размер и структура, а также доверие и идентичность.

В ряде случаев совместимость или сработанность на одном уровне может компенсировать несовместимость или несработанность на другом уровне. Например, сходство социальных ценностей и установок (социально-психологический уровень) может в некоторой степени сдерживать напряженность в отношениях, обусловленную несовместимостью типов темперамента (психологический уровень) [41].

Психологическая несовместимость – это не только различие в ценностных установках, отсутствие дружеских связей, неприятие друг друга.

Это неспособность в критических ситуациях согласовать свои действия, несинхронность умственных и двигательных реакций, значительные различия во внимании, мышлении и других и приобретенных свойствах личности, которые могут препятствовать совместной деятельности.

Феномен межличностной совместимости можно охарактеризовать как аспект анализа отношений, складывающихся между членами группы, главным образом в «пространстве» диадного взаимодействия.

Подходы к пониманию межличностной совместимости в отечественной и зарубежной психологической науке достаточно близки. Так, межличностная совместимость рассматривается преимущественно как диадный феномен и предполагает наличие момента удовлетворения членами диады потребностей и поведенческих проявлений друг друга.

Группа функционирует в среде, которая представлена рядом специфических характеристик, таких как территориальность, личное пространство, пространственное расположение участников группы. В данном случае нас интересует личное пространство, то есть такое пространство, которое представляет собой непосредственное окружение личности, вторжение в которое вызывает состояние дискомфорта.

Межличностная дистанция устанавливается непроизвольно и неодинаково в разных культурах. По данным исследований Е.Т. Холла для западных стран размер дистанции зависит от степени близости отношений между людьми [2]:

В отличие от других видов территориальности личное пространство не имеет непосредственной связи с физической средой, а связано лишь с телом субъекта. Границы такого пространства строго не фиксированы и зависят от состояния субъекта и его отношений с другими людьми.

Встречающиеся в научной литературе попытки классификации разнообразных исследований, в той или иной мере касающихся совместимости,

пока что далеко еще не совершенны, однако отдельные из них заслуживают хотя бы краткого здесь упоминания.

Согласно классификации М. Шоу, в которой выделяются два типа межличностной совместимости:

1. Потребностная совместимость. В её основе в одних случаях лежит сходство в потребностных характеристиках партнеров, других случаях имеется в виду комплементарность этих характеристик или несколько более сложное их сочетание;

2. Поведенческая совместимость. Под потребностной совместимостью понимается следующее: определенные личностные свойства сотрудников трудового коллектива детерминируют типичные поведенческие модели, способные продуцировать либо совместимость, либо несовместимость между сотрудниками [11].

Как известно, большое распространение получили теории, объясняющие поведение человека, исходя из его потребностей. Наиболее известны мотивационные концепции А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга [23].

Потребность индивида – это осознание отсутствия чего-либо. Потребность вызывает у индивида побуждение к действию. Это может быть что угодно: пища для нормальной жизни, жилье, чтобы спрятаться от непогоды, красивые украшения для женщин, чтобы выделиться и так далее.

Потребности человека необычайно разнообразны. Выделяют первичные потребности или физиологические, в пище, воде, воздухе, сне, сексе, которые обеспечивают существование его как биологического вида. Вторичные потребности вырабатываются в ходе развития и обретения жизненного опыта. Они намного разнообразнее первичных, во многом зависят от психологической развитости личности, уровня воспитанности, условий жизни, социальных норм, принятых в обществе, группе, ценностной сферы.

В рамках потребностной совместимости можно выделить несколько исследований, относящихся к социально-психологической классике.

Остановимся на теории интерперсональных отношений У. Шутца. По мнению У. Шутца, межличностное поведение обусловлено индивидуальными ориентациями людей [2].

Эта теория известна под сокращенным названием ФИРО, что означает «Фундаментальная ориентация межличностных отношений». В своей теории У. Шутц основывается на положении классического психоанализа о том, что социальная жизнь взрослого человека предопределена опытом его детства; все современные проблемы личности имеют истоки в раннем детстве и связаны с вытесненными неприемлемыми желаниями.

Согласно с исследованиями Н.Н. и А.Н. Обозовых, совместимость можно изучать с точки зрения трёх подходов: структурного, функционального и адаптивного[34]. Каждый из этих подходов имеет как положительные стороны, так и ограничения.

Структурный подход ориентирован на поиск оптимальных сочетаний характеристик членов группы. Это оптимальное сочетание обозначается как гармония, соответствие характеристик партнеров. Структурный подход базируется на мысли, что совместимые партнеры образуют некую устойчивую, адаптивную и в определенном смысле эффективную структуру.

При анализе эмпирических фактов, полученных различными авторами, прослеживается следующая мысль: совместимость может выступать как подобие или ка различие характеристик партнеров. Было выявлено, что те свойства, которые базируются на врожденных особенностях индивида, у совместимых партнеров скорее контрастны, чем подобны. Свойства, обусловленные влиянием воспитания, воздействиями социокультурной среды, чаще всего подобны, например, ценностные ориентации.

Положительным в данном подходе является то, что полученные результаты, выполненные в рамках этого подхода, хорошо согласуются с исследованиями структур системных объектов в теории систем. Так как индивиды, являясь субъектами социального взаимодействия, представляют

собой сложные системы с иерархической организацией индивидуальных характеристик, то для каждого уровня совместимости оптимально либо их сходство, либо контраст.

Но в структурном подходе можно выявить и недостатки. Так, например, количество исследуемых индивидуально-психологических особенностей, потенциально влияющих на групповую совместимость, определяется только позицией исследователя. Другой недостаток можно связать с тем, что личность рассматривается «парциально», что затрудняет интеграцию отдельных характеристик в целостную структуру, т.е. «сложить ...целостную личность не удается» [27].

Ряд учёных предлагает использовать функциональный подход к исследованию совместимости [11]. При функциональном подходе группа рассматривается как целенаправленное образование, смысл существования которой - реализация определенных функций. Так, Я. Зеленевский отмечает: «...реализация целей является смыслом существования любых организованных коллективов» [12]. Сотрудники трудового коллектива при данном подходе рассматриваются как носители определенных функций - в социальной психологии они обозначаются как роли. Мера согласования ролей служит показателем совместимости. При этом исследователи намеренно отвлекаются от изучения свойств, которые обеспечивают участнику исполнение своей групповой роли. Правда, некоторые психологические характеристики предрасполагают к овладению и принятию определенных ролей, однако жесткой связи здесь нет. Как известно из исследований лидерства, принятие роли зависит от трех переменных: личных качеств индивида, группы и ситуации.

Использование функционального подхода предполагает изучение функций системы, установления, необходимой для нее структуры распределения ролей между индивидами и анализа ролевого сотрудничества партнеров при достижении целей системы.

Использование функционального подхода требует пересмотра представлений о группе и ее членах. Оно предполагает изучение функций, целей, задач группы, которые являются системообразующими факторами -основанием для объединения в группу. Достижение этих целей обусловливает содержание жизнедеятельности группы, является мотивом участия в ее деятельности, так как достижение общей цели «принесет участникам какого-то рода удовлетворение» [38].

Преимуществом функционального подхода является обращение к содержательно-деятельностному аспекту совместимости.

Серьёзным недостатком этого подхода является то, что специально не исследуются индивидуальные характеристики членов группы, обуславливающие адекватное исполнение ими групповых ролей. Скорее всего, существуют некоторые личностные характеристики, предрасполагающие к выполнению тех или иных межличностных ролей. В частности, в ситуационных теориях лидерства предполагается, что принятие роли лидера зависит от ряда личностных, групповых и ситуационных факторов.

Данный подход, несмотря на его ограничения, в последнее время находит ряд сторонников. Например, была выявлена продуктивность данного подхода, в частности при исследовании научных коллективов, управленческих команд, (П.Г. Белкин, Е.Н. Емельянов, М.А. Иванов и другие) [32].

Адаптивный подход. Этот подход получил наибольшее распространение в клинике и психологической практике. Он ориентирован на изучение скорее не совместимости, а ее результатов, а именно позитивных межличностных отношений, эффективного общения. Можно с большой долей уверенности утверждать, что такие характеристики общения и отношений, как взаимопонимание, уважение, эмпатия, идентификация, позитивные межличностные чувства, являются проявлениями совместимости, но не ее содержанием. Смешение причин и следствий здесь происходит из-за того, что совместимость является объективной основой сплоченности, интеграции,

высокого взаимопонимания. В то же время, совершенствование процессов общения и межличностных чувств может способствовать повышению сплоченности, интегрированности группы, снижении конфликтности и агрессивности.

Адаптивный подход и ориентирован на улучшение процессов общения в группах и совершенствование межличностных отношений. Исследователи этого направления сосредоточивают свои усилия на диагностике характеристик общения и поиске методов их совершенствования [36].

При адаптивном подходе вниманием исследователей пользуются «высшие этажи» личности: Я - образ, установки, мотивы, ценностные ориентации.

Проблемным в данном подходе является следующее:

- не рассматриваются механизмы совместимости, динамика, то есть совместимость выступает уже как сложившийся результат; не изучается процесс становления совместимости;

- в рамках данного подхода существуют многочисленные нарушения причин и следствий. Так, совместимость выступает как основа взаимопонимания, а не наоборот.

Выводы по первой главе

В отечественной психологии выделяют четыре подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, социально-психологический климат представляет собой полнофункциональное, социально-психологическое образование, которым определяется любая деятельность коллектива.

Психологический климат – это интегральный параметр жизнедеятельности коллектива, включающий в себя поведенческие,

познавательные и эмоциональные компоненты. Климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

Совместимость предполагает совпадение ряда свойств членов группы. К таким свойствам относятся взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, сходство динамической направленности психофизиологических реакций и отсутствие, в группе выраженных эгоцентрических устремлений.

Критерием совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и процессом взаимодействия, т.е. работникам не нужно прикладывать специальные усилия для установления понимания. Каждый член коллектива отвечает требованиям другого.

Психологическая совместимость сопровождается возникновением взаимной симпатии, уважения, уверенности в благоприятном исходе будущих контактов.

Принято различать понятия «совместимость» и «сработанность». Совместимость отображает психологическое единство субъектов и выражается в позитивной оценке друг друга и сложившихся отношений.

Сработанность характеризуется максимально возможной результативностью совместных действий личностей в организации при относительно низких психофизиологических затратах на выполнение этих действий.

В изучении совместимости и сработанности можно выделить три подхода: структурный, функциональный, адаптивный.

Структурный подход предполагает поиск оптимальных сочетаний характеристик членов производственной группы. Для сработанности – это, прежде всего, характеристики профессиональных качеств субъектов

совместной деятельности: умений, навыков, знаний, фиксирующихся в сфере трудовой деятельности.

При функциональном подходе производственная группа рассматривается как некое образование, основная задача которого – реализация определенных функций. Сотрудники трудового коллектива при данном подходе рассматриваются как носители определенных функций - в социальной психологии они обозначаются как роли.

Третий подход к проблеме совместимости-сработанности – адаптивный. Он предполагает активное формирование позитивных межличностных отношений и активное совершенствование навыков совместной работы. Для этого подхода характерна целенаправленная работа по совершенствованию знаний друг о друге в области профессиональных и личностных качеств, обучение согласованности операций и действий.

Глава 2. Эмпирическое исследование влияния психологического климата на психологическую совместимость в коллективе

2.1. Программа, основные этапы, организация эмпирического исследования

Объект исследования: психологический климат в коллективе.

Предмет исследования: влияние психологического климата на психологическую совместимость личностей в организации.

Цель исследования: выявить влияние психологического климата на психологическую совместимость личностей в коллективе

Задачи исследования:

1. Подобрать методики для проведения эмпирического исследования влияния психологического климата на психологическую совместимость в коллективе.
2. Провести эмпирическое исследование влияния психологического климата на психологическую совместимость личностей в коллективе.
3. Проанализировать полученные результаты. Сделать выводы.

Гипотеза исследования: в производственных коллективах с более благоприятной психологической атмосферой уровень групповой совместимости выше, в отличие от коллективов с менее благоприятной психологической атмосферой. Такие коллективы отличает сработанность, коллективистский тип восприятия, мотивированность группы на достижение успеха.

Исследование проводилось в 2016г. в ООО "КМС". В исследовании участвовали сотрудники двух отделов (26 человек). Опыт работы в должности – от 9 до 15 лет; возраст: 32 - 46 лет.

Таблица 1

Характеристика выборки (в %)

Пол		Возраст			Образование			Опыт работы		
м	ж	32-34	35-40	41-46	Высшее	Неоконченное высшее	Среднее специальное	9-10 лет	11-12 лет	13-15 лет
48	52	36	46	18	70	10	20	14	32	54

Организация ООО "КМС" включает: АО «Комбайнмашстрой»; «Метакон» (завод металлоконструкций) и «ТМПЗ» (ООО металлопрокатный завод).

Метакон» с 2007 года является одним из основных производителей металлических конструкций для строительства обьектов промышленного и гражданского назначения в Цетральном федеральном округе. На производственных площадях 36000 м² установлено оборудование от ведущих европейских производителей, большая часть которого оснащено числовым программым управлением.

ОАО «Комбайнмашстрой» в Туле — это металлопрокатный завод — единственное предприятие в Евразии, использующее уникальную технологию производства проката из рельсов, отслуживших свой срок.

Этапы исследования:

На первом этапе испытуемым была предложена методика «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Фидлера. Данная методика позволила выявить уровень психологической атмосферы в двух исследуемых коллективах (два отдела, в которых работает 14 и 12 человек).

На следующем этапе испытуемым была предложена «Методика зрительно-аналоговой шкалы оценки организационного климата». Данная методика позволила выявить уровень совместимости, а также сработанности и успешности двух исследуемых коллективов.

На следующем этапе испытуемым двух производственных коллективов была предложена методика «Социально-перцептивная дифференциация малых

групп» Н.П. Фетискина. Методика позволила выявить типы индивидуального восприятия реальных малых групп.

Затем испытуемым была предложена методика «Диагностика групповой мотивации» И.Д. Ладанова. Методика позволила выявить уровень мотивированности производственных коллективов на успех в деятельности.

На следующем этапе испытуемым была предложена методика изучения социально-психологической самооценки коллектива (СПСК) Р.С. Немова. Методика позволила выявить такие социально-психологические характеристики коллективов, как стремление к сохранению целостности группы; сплоченность; контактность (личные взаимоотношения); открытость; организованность; информированность; ответственность.

На заключительном этапе был проведен количественный и качественный анализ полученных результатов. Сделаны выводы.

Результаты испытуемых по использованным методикам представлены в приложениях 1 - 5.

Организация исследования

Исследование состояло из трех этапов.

Подготовительный этап:

15. 1. 2016г. – 30. 02. 16г. изучение теоретические источники по проблеме исследования; разработка теоретико-методических основ эмпирического исследования, определение объекта, предмета, цели, задач, гипотезы исследования.

21.03.2016г. Подбирались методики исследования, продумывал вопросы беседы с испытуемыми. Было решено использовать следующие методики:

1. Методика «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф.Фидлера.

2. «Методика зрительно-аналоговой шкалы оценки организационного климата»

3. Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов)

4. Методика «Социально-перцептивная дифференциация малых групп» Н.П.Фетискина

5. Методика изучения социально-психологической самооценки коллектива (СПСК) Р.С. Немова [39].

Диагностический этап:

5. 03.2016г. – 6. 03. 2016 знакомСТВО с выборкой исследования. Была проведена беседа с испытуемыми.

8.03.16. Было проведено исследование на выявление психологической атмосферы в двух коллективах с помощью методики «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф.Фидлера. Результаты представлены в приложении 5.

11.03.16. Было проведено исследование уровня совместимости, а также сработанности и успешности в двух исследуемых коллективах с помощью «Методики зрительно-аналоговой шкалы оценки организационного климата». Результаты отражены в приложении 1.

15.03.16. Было проведено исследование индивидуального восприятия реальных малых групп с помощью методики «Социально-перцептивная дифференциация малых групп» Н.П. Фетискина. Результаты представлены в приложении 2.

19.03.16. Было проведено исследование уровня мотивированности производственных коллективов на успех в деятельности с помощью методики «Диагностика групповой мотивации» И.Д. Ладанова. Результаты представлены в приложении 3.

25.03.16. Было проведено исследование социально-психологических характеристик двух производственных коллективов с помощью методики изучения социально-психологической самооценки коллектива (СПСК) Р.С. Немова. Результаты отражены в приложении 4.

Заключительный этап исследования:

01.04.2016. – 16.04.2016. Проводился количественный и качественный анализ результатов исследования. Делались выводы.

Методики исследования:

1. Методика «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф.Фидлера.

Данная методика используется для оценки психологической атмосферы в организации. Методика помогает диагностировать сложившийся климат в коллективе.

Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается от 1 до 8 баллов. Чем левее стоит знак, тем ниже балл, следовательно благоприятнее психологическая атмосфера в организации. Итоговый показатель колеблется от 10 – наиболее положительная оценка, до 80 – наиболее отрицательная.

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в организации.

2. «Методика зрительно-аналоговой шкалы оценки организационного климата»

Методика замеряет три параметра организационного климата в коллективе: сработанность, совместимость и успешность выполнения задач.

Сработанность – это согласованность в работе между партнерами, т. е. лучшее сочетание их действий во времени и пространстве. Для сработанности ведущим является поведенческий компонент — высокая результативность взаимодействия, удовлетворенность, прежде всего, успешностью работы, и как следствие, отношениями с партнером, низкие эмоционально-энергетические затраты.

Совместимость – это такой эффект взаимодействия, который характеризуется максимально возможной субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом; это оптимальное сочетание свойств участников взаимодействия, возможность группы в данном составе работать

бесконфликтно и согласованно. Основным компонентом совместимости является эмоциональный компонент — удовлетворенность общением с партнером, высокие эмоционально-энергетические затраты. Совместимость определяет хорошие межличностные отношения.

Испытуемые должны отметить на предложенных линиях (от 0 до 100 баллов) насколько их коллектив «сработан», «совместим» и «успешен».

3. Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов)

Назначение. Настоящий тест составлен по типу семантического дифференциала. Он может применяться как для индивидуального пользования, так и для коллективной оценки факторов, относящихся к формированию общегрупповой мотивации. Возле каждого пункта опросника имеется шкала оценок в баллах от 1 до 7. В левой части теста представлены положительные факторы, характеризующие групповую мотивацию. В правой его части представлены факторы, отрицательно характеризующие групповую мотивацию.

Обработка и интерпретация:

Суть обработки результатов сводится к суммарному подсчету баллов по всем 25 утверждениям.

Уровням групповой мотивации соответствуют следующие показатели:

25-48 баллов – группа отрицательно мотивирована.

49-74 балла – группа слабо мотивирована.

75-125 баллов – группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов.

126-151 баллов – группа в достаточной степени мотивирована на достижение успеха в деятельности.

152– 175 баллов – группа положительно мотивирована на успех в деятельности.

4. Методика «Социально-перцептивная дифференциация малых групп»

Н.П.Фетискина

Методика направлена на определение типов индивидуального восприятия реальных малых групп.

Шкалы:

Индивидуалистический тип восприятия. Индивид относится к группе нейтрально, уклоняясь от совместных форм деятельности и ограничивая контакты в общении.

Прагматический тип восприятия. Индивид оценивает группу с точки зрения полезности и отдает предпочтение контактам лишь с наиболее компетентными источниками информации и способными оказать помощь.

Коллективистический тип восприятия. Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность, при этом наблюдается заинтересованность в успехах каждого члена группы и стремление внести свой вклад в жизнедеятельность группы.

Результат записывается в виде формулы:

пИ + лП + мК, где п, л, м, – количество набранных балов соответственно индивидуалистическому, прагматическому и коллективистическому типу восприятия.

5. Методика изучения социально-психологической самооценки коллектива (СПСК) Р.С. Немова

Самооценочная методика замеряет социально-психологические характеристики коллектива.

Шкалы методики:

1. Стремление к сохранению целостности группы;
2. Сплоченность (единство отношений);
3. Контактность (личные взаимоотношения);
4. Открытость;
5. Организованность;

6. Информированность;
7. Ответственность.

В методике есть шкала лжи.

2.2. Анализ, обобщение и интерпретация результатов исследования и написание выводов

С помощью методики А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе» был определён уровень психологической атмосферы в двух исследуемых отделах («Технологический отдел» и «Плановый отдел»).

Психологический климат – это интегральный параметр жизнедеятельности коллектива. Психологический климат определяет познавательные, поведенческие, эмоциональные составляющие. Климат коллектива характеризует качественную сторону межличностных отношений.

Согласно методике А.Ф. Фидлера итоговый показатель колеблется от 10 баллов – наиболее положительная оценка, до 80 баллов – наиболее отрицательная оценка. На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в организации.

Обратимся к полученным результатам (см. рис. 1).

Показатель по среднему профилю у сотрудников первого производственного коллектива равен 30 баллам, что свидетельствует о благоприятной психологической атмосфере. Значения по всем десяти характеристикам, определяющим психологическую атмосферу в коллективе, находятся в пределах благоприятности (см. рис. 2).

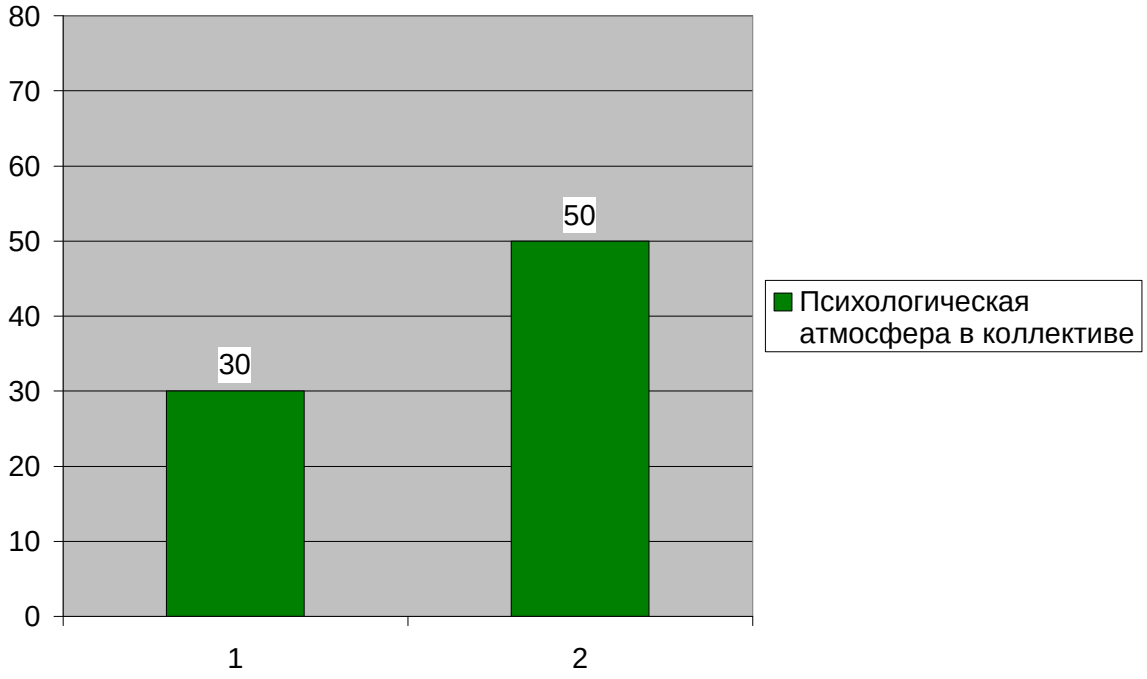

Рис. 1. Средние показатели по психологической атмосфере в двух производственных коллективах

1 - Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой; 2 - Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой

Показатель по среднему профилю у сотрудников второго производственного коллектива равен 50 баллам. Этот показатель свидетельствует о несколько неблагоприятной атмосфере в коллективе. Особенно проблемными оказались такие составляющие психологической атмосферы в коллективе, как согласие, теплота, увлечённость, занимательность.

Итак, исследуемые производственные коллективы оказались с разным уровнем психологической атмосферы. В дальнейшем исследовании будем их называть:

1. Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой (14 человек);

2. Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой (12 человек).

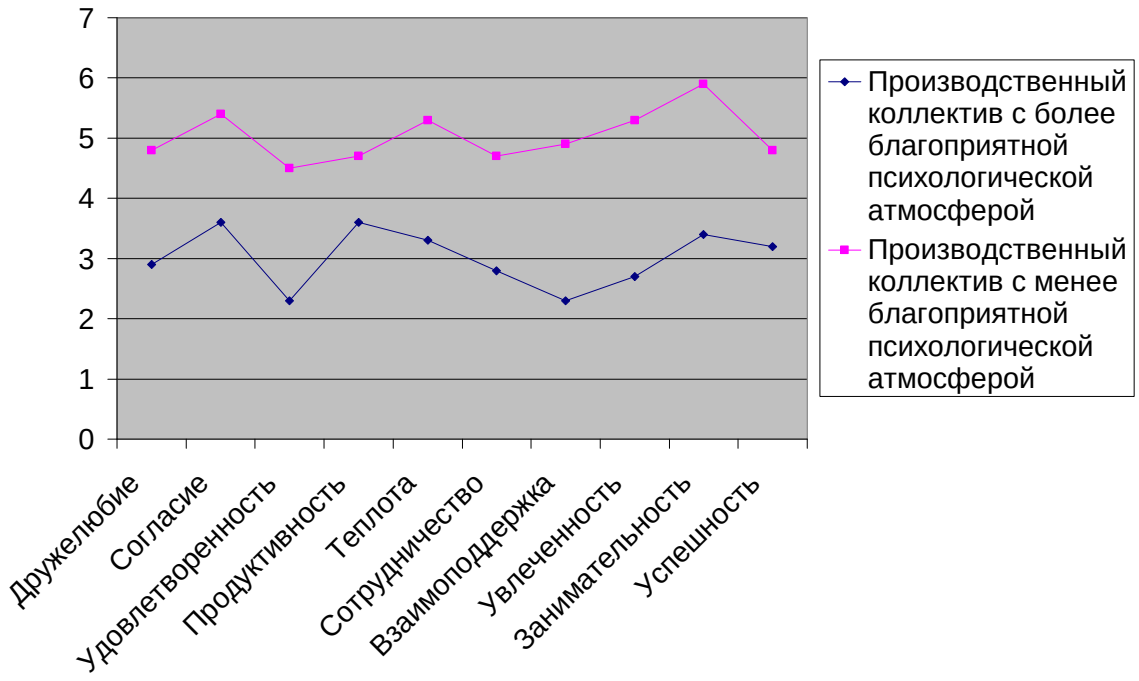

Рис. 2. Средние показатели по психологической атмосфере в двух производственных коллективах (по шкалам)

Также был использован U – критерий Манна-Уитни, позволяющий выявить различия между малыми выборками. Результаты представлены в таблице 2. Полученные результаты свидетельствуют о статистически значимых различиях ($P \leq 0,01$) по всем составляющим психологической атмосферы и по интегральной шкале, за исключением такой характеристики как «продуктивность», различия получены для $P \leq 0,05$.

Таблица 2

U – критерий Манна-Уитни. Результаты по методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе»

	Средние показатели		U – критерий Манна-Уитни
	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой	
1	2	3	4
Дружелюбие	2,9	4,8	**15**
Согласие	3,6	5,4	**19,5**
Удовлетворенность	2,3	4,5	**12**
Продуктивность	3,6	4,7	*45*
Теплота	3,3	5,3	**21**
Сотрудничество	2,8	4,7	**17,5**
Взаимоподдержка	2,3	4,9	**5**
Увлеченность	2,7	5,3	**9**
Занимательность	3,4	5,9	**5**
Успешность	3,2	4,8	**21,5**
Психологическая атмосфера	30	50	**0**

Жирным шрифтом выделены значимые различия (для $P \leq 0,01$).

Курсивом выделены значимые различия (для $P \leq 0,05$)

$U_{кр}$= 51 для $P \leq 0,05$; $U_{кр}$= 38 для $P \leq 0,01$

Обратимся к результатам по методике «Зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата». Данная методика позволила определить уровень совместимости, сработанности и успешности двух производственных коллективов.

Совместимость можно исследовать с двух точек зрения: деловой и эмоциональной. С совместимостью связано такое понятие как «сработанность» в случае, если мы рассматриваем инструментальную деятельность.

Процентные показатели по совместимости, сработанности и успешности двух исследуемых коллективов представлены в таблице 3.

Таблица 3

Процентные показатели по совместимости, сработанности, успешности сотрудников производственных коллективов

	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой			Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Совместимость сотрудников	100	-	-	-	100	-
Сработанность сотрудников	100	-	-	-	100	-
Успешность коллектива	100	-	-	-	100	-

Проанализируем данные показатели. У производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой 100% высокий уровень совместимости, сработанности и профессиональной успешности сотрудников производственного коллектива. В производственном коллективе с менее благоприятной психологической атмосферой 100% средний уровень совместимости, сработанности и профессиональной успешности сотрудников.

Средние показатели по совместимости, сработанности, успешности представлены на рисунке 3.

В производственном коллективе с более благоприятной психологической атмосферой показатель по совместимости - 78, по сработанности – 76, по успешности – 75. Максимальный показатель по данным характеристикам равен - 100, минимальный – 0.

В производственном коллективе с менее благоприятной психологической атмосферой средние показатели следующие: по совместимости - 42, по сработанности – 41, по успешности коллектива – 43.

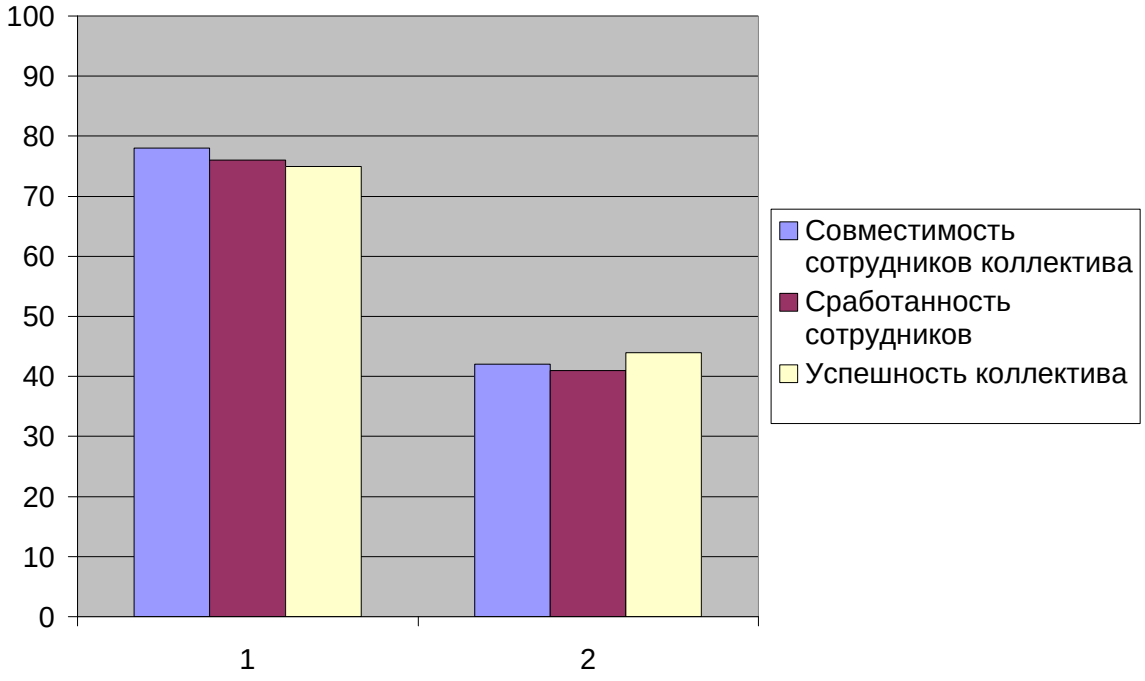

Рис. 3. Показатели по совместимости, сработанности и успешности сотрудников производственных коллективов

1 - Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой; 2 - Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой

Уже на основе анализа процентного соотношения по исследуемым характеристикам в двух коллективах, а также на основе анализа средних значений можно сказать, что психологическая атмосфера в производственном коллективе связана с совместимостью сотрудников данного коллектива; а также с такой групповой характеристикой как сработанность.

Совместимость и сработанность, вместе, способствуют профессиональной успешности коллектива.

Как известно, срабатываемость - это согласованность характеристик индивидов. Такая согласованность обеспечивает эффективное выполнение какой-либо совместной деятельности. Н.Н.Обозов, предлагает разводить

понятия «срабатываемость» и «совместимость»: «Явление совместимости, в отличие от срабатываемости, - межличностный феномен, существующий в рамках личных отношений, основанных на симпатии, притяжении и служащих «общению ради общения»» [28]. На наш взгляд, это делать не следует. Феномен совместимости очень важен для эффективности производственной деятельности коллектива. Можно образно сказать, что это одна из ступеней, ведущих к эффективности производственной деятельности.

Статистические различия показателей по двум производственным коллективам отражены в таблице 4.

Таблица 4

U – критерий Манна-Уитни. Результаты по методике «Зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата»

Шкала	Средние показатели		$U_{Эмп}$ Манна-Уитни
	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой	
Совместимость сотрудников коллектива	78	42	**0**
Сработанность	76	41	**0**
Успешность коллектива	75	43	**0**

Жирным шрифтом выделены значимые различия (для $P \leq 0,01$).

$U_{кр}$= 51 для $P \leq 0,05$; $U_{кр}$= 38 для $P \leq 0,01$

Таким образом, уровень совместимости, сработанности, успешности коллектива с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Обратимся к корреляционному анализу. С этой целью был использован коэффициент линейной корреляции Пирсона.

Была выявлена статистически значимая взаимосвязь между уровнем психологической атмосферы в коллективе (интегральная шкала) и

характеристиками организационного климата в коллективе (совместимостью, сработанностью, успешностью) при rкр= 0,5 p≤0.01, то есть, чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе, тем выше уровень совместимости, сработанности, успешности (см. таблицу 5). Необходимо обратить внимание на следующий факт: что чем ниже показатели по уровню психологической атмосферы в коллективе, тем она благоприятнее.

Таблица 5

Результаты линейной корреляции по Пирсону. Показатели по характеристикам организационного климата и уровень психологической атмосферы в коллективе

Характеристики организационного климата	Уровень психологической атмосферы в коллективе
Совместимость	**-0,96**
Сработанность	**-0,92**
Успешность	**-0,91**

Величины значимых корреляций: 0,39 – p<0,05; 0,5 – p<0,01

Итак, существует статистически значимая взаимосвязь между психологической атмосферой в производственном коллективе и характеристиками организационного климата.

На следующем этапе испытуемым была предложена методика «Социально-перцептивная дифференциация малых групп» Н.П. Фетискина. Методика позволила выявить, связан ли тип восприятия производственного коллектива сотрудниками с психологической атмосферой в коллективе.

Выделяют три типа восприятия группы:

Индивидуалистический тип восприятия. Индивид относится к группе нейтрально, уклоняясь от совместных форм деятельности и ограничивая контакты в общении.

Прагматический тип восприятия. Индивид оценивает группу с точки зрения полезности и отдает предпочтение контактам лишь с наиболее компетентными источниками информации и способными оказать помощь.

Коллективистический тип восприятия. Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность, при этом наблюдается заинтересованность в успехах каждого члена группы и стремление внести свой вклад в жизнедеятельность группы.

Процентные показатели представлены в таблице 6.

Таблица 6

Процентные показатели по типам индивидуального восприятия реальных групп (в %)

	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой			Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Индивидуалистический тип восприятия	-	7	93	-	92	8
Прагматический тип восприятия	-	57	43	-	75	25
Коллективистический тип восприятия	-	93	7	-	-	100

Сотрудникам производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой наиболее характерным является коллективистический тип восприятия коллектива. Так, у 93% сотрудников производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой коллективистический тип восприятия находится на среднем уровне; у 7% на низком уровне. Самый нехарактерный –

индивидуалистический тип восприятия. У 93% членов коллектива он находится на низком уровне проявления и только у 7% - на среднем уровне.

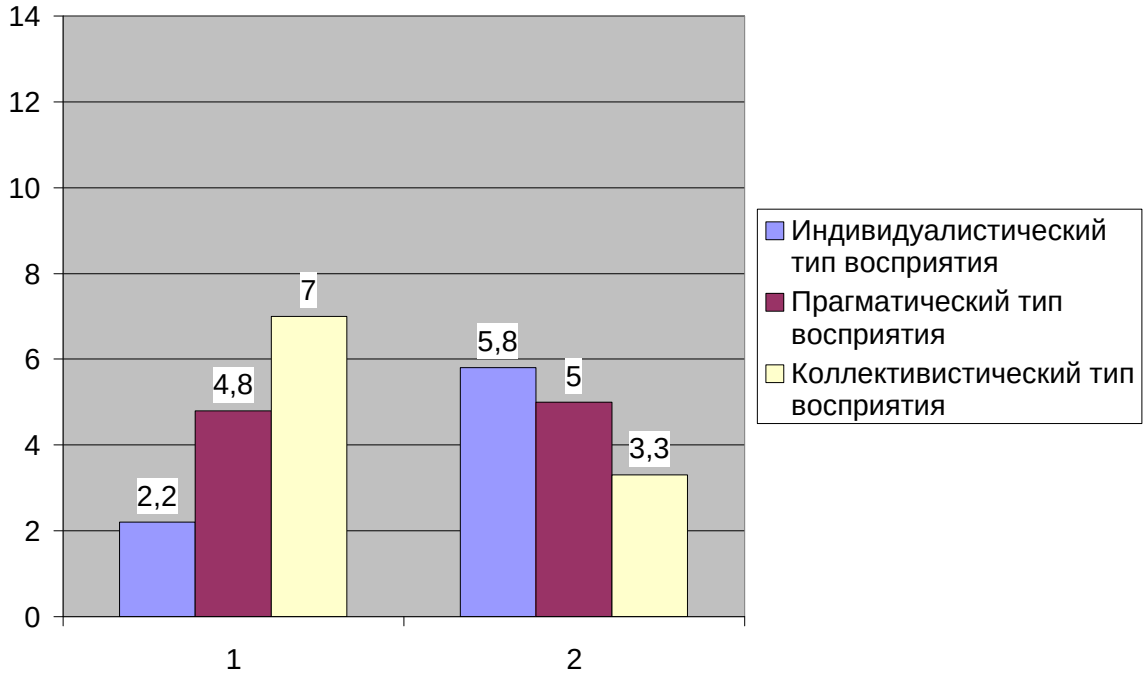

Рис. 4. Показатели по типам индивидуального восприятия реальных групп

1 - Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой; 2 - Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой

У сотрудников производственной коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой самым характерным является индивидуалистический тип восприятия коллектива, самым нехарактерным – коллективистический тип восприятия. Так, У 92% сотрудников производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой индивидуалистический тип восприятия находится на среднем уровне; у 8% - низкий уровень. У 100% сотрудников коллективистический тип восприятия группы находится на низком уровне.

Средние показатели по группам отражены на рисунке 4.

По средним показателям получаются следующие формулы для двух исследуемых групп:

Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой:

2,2И + 4,8П + 7К

Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой:

5,8И + 5П + 3,3К

Прагматический тип восприятия группы одинаково характерен для обоих коллективов и находится на втором месте по значимости.

Статистические различия представлены в таблице 7.

У сотрудников производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по коллективистическому типу восприятия группы, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

У сотрудников производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по индивидуалистическому типу восприятия группы, в отличие от производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой.

Таблица 7

U – критерий Манна-Уитни. Результаты по методике «Социально-перцептивная дифференциация малых групп» Н.П.Фетискина

	Средние показатели		$U_{Эмп}$ Манна-Уитни
	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой	
Индивидуалистический тип восприятия	2,2	5,8	**3**

Прагматический тип восприятия	4,8	5	78
Коллективистический тип восприятия	7	3,3	**7,5**

Жирным шрифтом выделены значимые различия (для $P \leq 0,01$).

$U_{кр}$= 51 для $P \leq 0,05$; $U_{кр}$= 38 для $P \leq 0,01$

Обратимся к корреляционному анализу. Была выявлена статистически значимая взаимосвязь между уровнем психологической атмосферы в коллективе (интегральная шкала) и коллективистическим типом восприятия производственного коллектива сотрудниками при rкр= 0,5 p≤0.01, то есть, чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе, тем выше уровень коллективистического восприятия производственной группы сотрудниками (см. таблицу 8). Необходимо обратить внимание на следующий факт: что чем ниже показатели по уровню психологической атмосферы в коллективе, тем она благоприятнее, то есть можно утверждать, что коллективистический тип восприятия группы связан с благоприятностью психологической атмосферы в коллективе.

Была выявлена статистически значимая взаимосвязь между уровнем психологической атмосферы в коллективе (интегральная шкала) и индивидуалистическим типом восприятия производственного коллектива сотрудниками при rкр= 0,5 p≤0.01, то есть, чем выше показатели по психологической атмосфере (то есть, чем она хуже) в коллективе, тем выше уровень индивидуалистического восприятия производственной группы сотрудниками.

Между уровнем психологической атмосферы в коллективе и прагматическим стилем восприятия производственной группы значимой статистической связи не обнаружено.

Таблица 8

Результаты линейной корреляции по Пирсону. Показатели по типам восприятия производственного коллектива и уровень психологической атмосферы в коллективе

Типы восприятия производственного коллектива	Уровень психологической атмосферы в коллективе
Индивидуалистический тип восприятия	**0,8**
Прагматический тип восприятия	0,08
Коллективистический тип восприятия	**-0,8**

Величины значимых корреляций: 0,39 – $p<0,05$; 0,5 – $p<0,01$

На следующем этапе испытуемым двух производственных коллективов была предложена методика «Диагностика групповой мотивации» И.Д. Ладанова. Данная методика позволяет замерить такие характеристики как личностное осмысление организационных целей и их приятие, уровень участия членов коллектива в процессе принятия решений, сплоченность, совместимость, творческость производственного коллектива, особенности выстраивания взаимоотношений между руководителем и производственным коллективом. И на основе всех этих характеристик определяется уровень групповой мотивации на успех в производственной деятельности.

Таким образом, методика позволила выявить уровень мотивированности производственных коллективов на успех в деятельности и определить существует ли связь между уровнем благоприятности психологической атмосферы в коллективе и типом мотивированности производственного коллектива.

Результаты в процентах отражены в таблице 9.

Итак, 57% сотрудников производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой считают, что их коллектив положительно мотивирован и 43% считают, что их коллектив достаточно мотивирован.

Анализируя результаты по этой методике следует помнить, что согласно закону Р. Йеркса-Дж. Додсона, для достижения успеха необходим оптимальный уровень мотивации, избыток здесь столь же плох, как и недостаток. Слабая мотивация недостаточна для успеха, но и избыточная вредна, поскольку порождает ненужное возбуждение и суетливость. Таким образом, можно говорить об оптимальном уровне замотивированности на успех в производственном коллективе с более благоприятной психологической атмосферой.

В производственном коллективе с менее благоприятной психологической атмосферой результаты другие. Так, 100% сотрудников считают, что их коллектив недостаточно мотивирован на получение положительных результатов.

Таблица 9

Процентные показатели по групповой мотивации на успех в производственной деятельности

Уровни групповой мотивации на успех в деятельности	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой
Группа положительно мотивирована	57	-
Группа в достаточной степени мотивирована	43	-
Группа недостаточно мотивирована на получение положительных результатов	-	100
Группа слабо мотивирована	-	-
Группа отрицательно	-	-

мотивирована		

Обратимся к средним показателям по исследуемым группам. Члены производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой по средним показателям положительно мотивированы (152). Члены производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой – недостаточно мотивированы на получение положительных результатов (101).



Рис. 5. Показатели по групповой мотивации на успех деятельности сотрудников производственных коллективов

1 - Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой; 2 - Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой

Статистические различия представлены в таблице 10.

Таблица 10

U – критерий Манна-Уитни. Результаты по методике «Диагностика групповой мотивации» И.Д. Ладанова

Шкалы	Средние значения		$U_{Эмп}$ Манна-Уитни
	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой	
Групповая мотивация на успех в деятельности	152	101	**0**

Жирным шрифтом выделены значимые различия (для $P \leq 0,01$).

$U_{кр}$= 51 для $P \leq 0,05$; $U_{кр}$= 38 для $P \leq 0,01$

Итак, уровень групповой мотивации на успех в производственной деятельности достоверно выше у производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой, в отличие от производственного коллектива смене благоприятной психологической атмосферой.

Обратимся к корреляционному анализу. С этой целью был использован коэффициент линейной корреляции Пирсона.

Была выявлена статистически значимая взаимосвязь между уровнем психологической атмосферы в коллективе (интегральная шкала) и групповой мотивацией на успех в деятельности при rкр= 0,5 p≤0.01, то есть, чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она благоприятнее), тем выше уровень групповой мотивации на успех в деятельности (см. таблицу 11).

Таблица 11

Показатели по психологической атмосфере в коллективе (интегральная шкала) и групповой мотивации на успех в деятельности (корреляционный анализ)

Результаты линейной корреляции по Пирсону. Показатели по групповой мотивации на успех и уровень психологической атмосферы в коллективе

Показатели по групповой мотивации	Уровень психологической атмосферы в коллективе
Групповая мотивация на успех в деятельности	**-0,91**

Величины значимых корреляций: 0,39 – $p<0,05$; 0,5 – $p<0,01$

Итак, существует статистически значимая взаимосвязь между психологической атмосферой в производственном коллективе и групповой мотивацией на успех в деятельности.

На следующем этапе испытуемым была предложена методика изучения социально-психологической самооценки коллектива (СПСК) Р.С. Немова. Методика позволила выявить такие социально-психологические характеристики коллективов, как стремление к сохранению целостности группы; сплоченность; контактность (личные взаимоотношения); открытость; организованность; информированность; ответственность и выяснить связаны ли эти характеристики с психологической атмосферой в коллективе.

Таблица 12

Процентные показатели по социально - психологическим характеристикам самооценки производственных коллективов

	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой			Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой		
Уровни	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Стремление к сохранению целостности группы	-	100	-	-	100	-
Сплоченность (единство отношений)	71	29	-	-	100	-
Контактность (личные взаимоотношения)	71	29	-	-	100	-
Открытость	-	100	-	-	100	-
Организованность	-	100	-	-	100	-
Информированность	-	100	-	-	100	-
Ответственность	-	100	-	-	100	-

Никто из членов двух производственных коллективов не считает, что в его коллективе замеряемые социально – психологические характеристики проявляются на низком уровне.

Рассмотрим процентные показатели: 71% сотрудников производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой считают, что такие социально-психологические характеристики производственной группы как сплоченность, контактность (под которой понимаются личностные взаимоотношения), проявляются в их группе на высоком уровне. У производственного коллектива с менее благоприятной

психологической атмосферой другие результаты по вышеназванным характеристикам. Так, 100% сотрудников считают, что сплочённость и контактность проявляются в их производственном коллективе на среднем уровне.

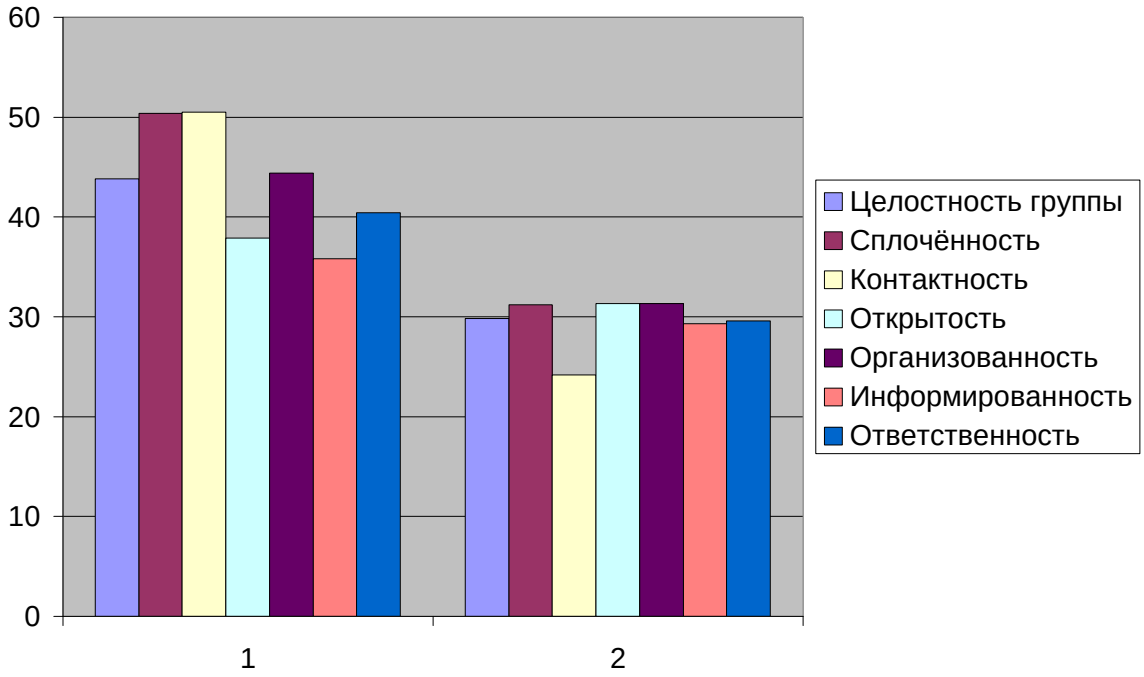

Рис. 6. Показатели по социально-психологическим характеристикам самооценки производственных коллективов

1 - Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой; 2 - Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой

По остальным характеристикам процентные показатели совпали. Открытость, организованность, информированность, ответственность, стремление к целостности группы оценивается 100% испытуемых обоих коллективов на среднем уровне.

Таким образом, можно говорить о тесной связи между совместимостью и сплоченностью в производственных коллективах (контактность же – один из аспектов совместимости).

Как известно, Б.Ф. Ломов включает в понятие сплоченность следующие аспекты:

- систему межличностных отношений. Это - симпатия, антипатия, дружба;

- психологические механизмы взаимодействия между людьми;

- систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива [28].

Результаты по средним значениям отражены на рисунке 6, статистические различия в таблице 13.

Таблица 13

U – критерий Манна-Уитни. Результаты по методике СПСК Р.С. Немова (Социально-психологическая самооценка коллектива)

	Средние показатели		$U_{Эмп}$ Манна-Уитни
	Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой	
Стремление к сохранению целостности группы	43,8	29,8	**0**
Сплоченность (единство отношений)	50,4	31,2	**0**
Контактность (личные взаимоотношения)	50,5	24,2	**0**
Открытость	37,9	31,3	**6**
Организованность	44,4	31,3	**0**
Информированность	35,8	29,3	**11,5**
Ответственность	40,4	29,6	**6**

Жирным шрифтом выделены значимые различия (для $P \leq 0,01$).

$U_{кр} = 51$ для $P \leq 0,05$; $U_{кр} = 38$ для $P \leq 0,01$

Таким образом, в производственном коллективе с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по стремлению к сохранению целостности группы, по сплоченности, контактности, открытости, организованности, информированности, ответственности, чем в

производственном коллективе с менее благоприятной психологической атмосферой.

Рассмотрим результаты корреляционного анализа.

Была выявлена статистически значимая взаимосвязь между уровнем психологической атмосферы в коллективе (интегральная шкала) и групповой мотивацией на успех в деятельности при rкр= 0,5 p≤0.01, то есть, чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она благоприятнее), тем выше показатели по сохранению целостности группы, по сплоченности, контактности, открытости, организованности, информированности, ответственности (см. таблицу 14).

Таблица 14

Показатели по психологической атмосфере в коллективе (интегральная шкала) и социально-психологическим характеристикам самооценки коллектива (корреляционный анализ)

Результаты линейной корреляции по Пирсону. Показатели по социально-психологическим характеристикам самооценки коллектива и уровень психологической атмосферы в коллективе

Социально-психологические характеристики самооценки коллектива	Уровень психологической атмосферы в коллективе
Стремление к сохранению целостности группы	**-0,95**
Сплоченность (единство отношений)	**-0,91**
Контактность (личные взаимоотношения)	**-0,93**
Открытость	**-0,70**
Организованность	**-0,90**
Информированность	**-0,67**
Ответственность	**-0,87**

Величины значимых корреляций: 0,39 – $p<0,05$; 0,5 – $p<0,01$

Итак, существует статистически значимая взаимосвязь между психологической атмосферой в производственном коллективе и такими социально-психологическими характеристиками коллектива, как стремление к сохранению целостности группы, сплоченностью, контактностью, открытостью, организованностью, информированностью, ответственностью.

Выводы по второй главе

Итак, уровень совместимости, сработанности, успешности коллектива с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она лучше), тем выше уровень совместимости, сработанности, успешности сотрудников производственного коллектива.

У сотрудников производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по коллективистическому типу восприятия группы, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

У сотрудников производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по индивидуалистическому типу восприятия группы, в отличие от производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она лучше), тем выше уровень коллективистического восприятия производственной группы сотрудниками.

Чем выше показатели по психологической атмосфере (то есть, чем она хуже) в коллективе, тем выше уровень индивидуалистического восприятия производственной группы сотрудниками.

Между уровнем психологической атмосферы в коллективе и прагматическим стилем восприятия производственной группы значимой статистической связи не обнаружено.

Уровень групповой мотивации на успех в производственной деятельности достоверно выше у производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она благоприятнее), тем выше уровень групповой мотивации на успех в производственной деятельности.

В производственном коллективе с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по стремлению к сохранению целостности группы, по сплоченности, контактности, открытости, организованности, информированности, ответственности, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она благоприятнее), тем выше показатели по сохранению целостности группы, по сплоченности, контактности, открытости, организованности, информированности, ответственности.

Гипотеза исследования подтверждена.

Заключение

В отечественной психологии выделяют четыре подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, социально-психологический климат представляет собой полнофункциональное, социально-психологическое образование, которым определяется любая деятельность коллектива.

Психологический климат – это интегральный параметр жизнедеятельности коллектива, включающий в себя поведенческие, познавательные и эмоциональные компоненты. Климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

Совместимость предполагает совпадение ряда свойств членов группы. К таким свойствам относятся взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, сходство динамической направленности психофизиологических реакций и отсутствие, в группе выраженных эгоцентрических устремлений.

Критерием совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и процессом взаимодействия, то есть работникам не нужно прикладывать специальные усилия для установления понимания. Каждый член коллектива отвечает требованиям другого.

Психологическая совместимость сопровождается возникновением взаимной симпатии, уважения, уверенности в благоприятном исходе будущих контактов.

Принято различать понятия «совместимость» и «сработанность». Совместимость отображает психологическое единство субъектов и выражается в позитивной оценке друг друга и сложившихся отношений.

Сработанность характеризуется максимально возможной результативностью совместных действий личностей в организации при относительно низких психофизиологических затратах на выполнение этих действий.

В изучении совместимости и сработанности можно выделить три подхода: структурный, функциональный, адаптивный.

Структурный подход предполагает поиск оптимальных сочетаний характеристик членов производственной группы. Для сработанности – это, прежде всего, характеристики профессиональных качеств субъектов совместной деятельности: умений, навыков, знаний, фиксирующихся в сфере трудовой деятельности.

При функциональном подходе производственная группа рассматривается как некое образование, основная задача которого – реализация определенных функций. Сотрудники трудового коллектива при данном подходе рассматриваются как носители определенных функций - в социальной психологии они обозначаются как роли.

Третий подход к проблеме совместимости-сработанности – адаптивный. Он предполагает активное формирование позитивных межличностных отношений и активное совершенствование навыков совместной работы. Для этого подхода характерна целенаправленная работа по совершенствованию знаний друг о друге в области профессиональных и личностных качеств, обучение согласованности операций и действий.

Как показало проведённое эмпирическое исследование, уровень совместимости, сработанности, успешности коллектива с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше, в отличие от

производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она лучше), тем выше уровень совместимости, сработанности, успешности сотрудников производственного коллектива.

У сотрудников производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по коллективистическому типу восприятия группы, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

У сотрудников производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по индивидуалистическому типу восприятия группы, в отличие от производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она лучше), тем выше уровень коллективистического восприятия производственной группы сотрудниками.

Чем выше показатели по психологической атмосфере (то есть, чем она хуже) в коллективе, тем выше уровень индивидуалистического восприятия производственной группы сотрудниками.

Между уровнем психологической атмосферы в коллективе и прагматическим стилем восприятия производственной группы значимой статистической связи не обнаружено.

Уровень групповой мотивации на успех в производственной деятельности достоверно выше у производственного коллектива с более благоприятной психологической атмосферой, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она благоприятнее), тем выше уровень групповой мотивации на успех в производственной деятельности.

В производственном коллективе с более благоприятной психологической атмосферой достоверно выше показатели по стремлению к сохранению целостности группы, по сплоченности, контактности, открытости, организованности, информированности, ответственности, в отличие от производственного коллектива с менее благоприятной психологической атмосферой.

Чем ниже показатели по психологической атмосфере в коллективе (то есть, чем она благоприятнее), тем выше показатели по сохранению целостности группы, по сплоченности, контактности, открытости, организованности, информированности, ответственности.

Гипотеза исследования подтверждена. Цель исследования достигнута.

Список литературы

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие. - М.: МГУ, 2010. - 364с.
2. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия. / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 286с.
3. Андреева Г. М. Социальная психология. - М.: Аспект-Пресс, 2009. - 375с.
4. Аникеев Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение. 2009. - 319с.
5. Владыкин А. Б., Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения.– М.: Наука, 2008. –176с.
6. Волкогонова О.Д. Зуб А.Т. Управленческая психология. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 435с.
7. Герчикова И.Н. Менеджмент. http://bugabooks.com/book/122-menedzhment/1-soderzhanie.html
8. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. - М.: ИНИОН, 2008. -324с.
9. Донцов А. И. Психология коллектива. - М.: АСТ, 2010. -358с.
10. Жданов О.И. Социально-психологический климат в коллективе. М.:СПб.: Питер, 2007.- 389с.
11. Кабаченко Т. С. Психология управления. Ч. 1. Управленческая деятельность. / Учебное пособие. - М.: Рос. пед. агентство, 2012 .146 с.
12. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск, Изд-во БГУ. 2009. -284с.
13. Каменская В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности. - М.: Академия, 2007. - 160с.
14. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М.: Гардарики, 2008. – 348с.
15. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. - М.: Аспект Пресс, 2010. – 318с.

16. Леонтьев А.Н. Деятельность. Создание. Личность. - М.: Смысл, Академия, 2007. - 352с.
17. Личность и межличностные отношения. – Режим доступа: http:// www. bestreferat. ru / referat – 11644 htm /
18. Ломов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений. – СПб.: Питер, 2011. – 428с.
19. Митин А.Н. Управление персоналом. - Екатеринбург, 2003. - 379с.
20. Мясищев В.Н., Психология отношений: Избр. психол. труды. – М.: Ин-т практ. психол, 2009. – 356 с.
21. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива // СОЦИС. – 2006. – № 11. - С. 21-25.
22. Немов Р. С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива. М.: Наука, 2010. – 398с.
23. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента. - Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 349 с.
24. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. - Киев: Наука. 2010. - 191с.
25. Обозов, Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей / Н. Н. Обозов. – СПб.: Облик, 20011. – 212с.
26. Пайке Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. - СПб.: Изд-во "Питер", 2008. - 489с.
27. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. - СПб.: Питер, 2007. – 396с.
28. Питерс Т., В поисках эффективного управления. – М.: Экономика, 2012. – 216 с.
29. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. - М.: АСТ, 2007. 376с.
30. Петровский А.В. Психологическая теория коллектива. - М.: Наука, 2009. – 325с.

31. Психологический словарь / под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова. - М.: Педагогика-Пресс, 2008. - 440с.
32. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.Л. Журавлев. Е.В. Шорохова. - М.: Изд-во "Социум", "Институт психологии РАН", 2011. -258с.
33. Пугачев В.П. «Руководство персоналом организации». - Москва.: АСТ, 2008. - 279с.
34. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, А.Г. Лаптева. - М.: Изд-во Института Психотерапии. 2010. - 640с.
35. Социальная психология /Под ред. А.Л.Журавлева М.:ПЕР СЭ, 2007. 35с.
36. Танаев В., Карнаух И. Практическая психология управления. - М.: Аст-Пресс; Книга, 2012. - 394с.
37. Трайнев В.А. Психологические аспекты менеджмента. - М.: Сфера, 2008. – 342с.
38. Управление персоналом // Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. М.: Инфра, 2006. - 423с.
39. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во института психотерапии, 2012. - 339с.
40. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. - М.: Феникс, 2008. - 421с.
41. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. - СПб.: Питер, 2009. – 364с.
42. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. - М.: Высшая школа, 2010. - 390с.
43. Яхонтова Е.С. Преимущества и проблемы внедрения командного метода работы. // Современное управление. - 2003. - N10. - С.27-32.

Приложения

Приложение 1

Результаты по методике «Зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата»

№ Испытуемые	Совместимость сотрудников коллектива	Сработанность сотрудников	Успешность коллектива
1	77	69	68
2	75	74	70
3	73	75	73
4	78	73	74
5	81	79	79
6	80	80	80
7	80	79	79
8	77	77	78
9	76	76	79
10	75	74	70
11	82	78	80
12	79	78	77
13	80	80	77
14	80	76	72
Ср.зн.	**78**	**76**	**75**
1	40	40	44
2	43	45	46
3	45	42	48
4	42	42	44
5	44	42	42
6	43	40	44
7	44	43	44
8	40	42	43
9	39	37	37
10	40	39	48
11	47	44	45
12	38	38	40
Ср.зн.	**42**	**41**	**44**

Приложение 2

Результаты по методике «Социально-перцептивная дифференциация малых групп» Н.П.Фетискина

№ Испытуемые	Индивидуалистический тип восприятия	Прагматический тип восприятия	Коллективистический тип восприятия
1	2	5	7
2	3	4	7
3	2	4	8
4	2	5	7
5	1	5	8
6	3	4	7
7	2	4	8
8	4	2	8
9	3	4	7
10	1	6	7
11	0	6	8
12	5	6	3
13	1	6	7
14	2	6	6
Ср.зн.	**2,2**	**4,8**	**7**
1	6	6	2
2	7	5	2
3	6	6	2
4	6	4	4
5	4	6	4
6	5	5	4
7	6	5	3
8	6	4	4
9	5	5	4
10	7	4	3
11	6	5	3
12	5	5	4
Ср.зн.	**5,8**	**5**	**3,3**

Приложение 3

Результаты по методике «Диагностика групповой мотивации» (И.Д. Ладанов)

№ Испытуемые	Групповая мотивация на успех в деятельности
Производственный коллектив с более благоприятной психологической атмосферой	
1	152
2	151
3	149
4	152
5	150
6	154
7	154
8	149
9	151
10	154
11	151
12	153
13	154
14	155
Среднее знач.	**152**
Производственный коллектив с менее благоприятной психологической атмосферой	
1	80
2	94
3	100
4	105
5	102
6	98
7	124
8	119

9	98
10	96
11	94
12	100
Среднее знач.	**101**

Приложение 4

Результаты по методике «Социально-психологическая самооценка коллектива (СПСК)

№ Испытуемые	Стремление к сохранению целостности группы	Сплоченность (единство отношений)	Контактность (личные взаимоотношения)	Открытость	Организованность	Информированность	Ответственность
1	48	51	52	40	46	36	47
2	44	52	52	39	49	39	42
3	43	52	51	35	48	32	40
4	45	48	50	38	43	38	39
5	43	54	51	39	45	35	42
6	46	48	51	40	44	33	40
7	42	53	54	34	44	33	41
8	42	51	50	36	43	34	40
9	40	48	49	33	44	35	38
10	41	40	53	48	43	36	41
11	45	54	52	34	46	36	30
12	44	52	44	36	45	37	43
13	46	51	49	39	41	38	40
14	44	51	49	40	40	39	43
Ср. зн.	**43,8**	**50,4**	**50,5**	**37,9**	**44,4**	**35,8**	**40,4**
1	26	29	23	33	30	34	31
2	28	28	20	32	35	33	30
3	31	31	24	32	34	32	32
4	30	32	25	30	32	29	34
5	32	35	25	31	31	34	30
6	33	32	23	30	30	27	31
7	30	31	25	36	30	33	28
8	30	30	26	33	31	30	24
9	30	34	27	31	31	24	30
10	29	32	24	30	30	25	28
11	30	30	21	29	30	26	30

12	29	30	27	29	31	25	27
Ср.зн.	**29,8**	**31,2**	**24,2**	**31,3**	**31,3**	**29,3**	**29,6**

Приложение 5

Результаты по методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф.Фидлера

№ Испытуемые	Дружелюбие	Согласие	Удовлетворенность	Продуктивность	Теплота	Сотрудничество	Взаимоподдержка	Увлеченность	Заниматель ность	Успешность	Психологическая атмосфера
1.	3	1	4	2	2	2	4	3	3	1	25
2.	2	5	4	1	2	5	2	3	3	3	30
3.	4	3	4	3	3	2	3	1	3	4	31
4.	3	4	1	2	2	1	1	3	4	3	24
5.	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	34
6.	3	4	2	4	3	3	1	4	4	3	31
7.	2	3	3	3	5	3	3	3	2	2	29
8.	4	4	2	3	5	3	1	2	3	4	31
9.	5	5	1	4	3	1	2	4	4	5	34
10	3	4	3	5	4	4	2	1	2	3	31
11	2	2	2	4	3	3	3	4	5	4	32
12	4	3	1	6	2	3	2	3	5	2	31
13	2	4	2	4	4	4	3	2	3	5	33
14	1	4	1	5	5	2	1	2	3	3	27
Ср. знач.	**2,9**	**3,6**	**2,3**	**3,6**	**3,3**	**2,8**	**2,3**	**2,7**	**3,4**	**3,2**	**30**
1	5	6	5	4	5	4	6	8	7	5	55
2	4	6	4	6	5	6	5	5	6	4	51
3	4	5	4	4	6	3	6	4	5	6	47
4	6	4	4	6	7	5	4	3	8	5	52
5	5	7	6	5	6	4	6	4	6	5	54
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
7	4	5	4	5	6	4	4	6	6	4	48
8	4	6	5	6	6	6	5	6	7	6	57
9	5	7	4	5	5	4	4	8	5	4	51
10	5	6	4	4	5	4	5	5	5	5	48
11	4	5	4	3	5	6	4	5	5	4	45
12	6	4	6	3	2	5	6	5	6	6	49
Ср. знач	**4,8**	**5,4**	**4,5**	**4,7**	**5,3**	**4,7**	**4,9**	**5,3**	**5,9**	**4,8**	**50**

Дипломная работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылку на первоисточники.
Библиография включает 43 наименований.

Экземпляр дипломной работы сдан в Институт дистанционного обучения
«___»_____2016 г.

_____ _____
(подпись студента) (фамилия, имя, отчество студента)