**Курсовая работа**

**Изучение психологического климата рабочей группы трудового коллектива**

**Содержание**

Введение

Глава I. Теоретические основы изучения социально-психологического климата коллектива

1.1 Социальная группа, коллектив: сущность понятия, типы

1.2 Социально-психологический климат группы. Факторы, влияющие на социально-психологический климат группы

Глава II. Изучение социально-психологического климата трудового коллектива

2.1 Организация исследования социально-психологического климата коллектива

Социометрические индексы

Заключение

Список литературы:

Приложение

## Введение

В условиях организации современного общества постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется прежде всего возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива - это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные

Целью исследования является социально-психологического климата коллектива.

Цель реализуется следующими задачами:

- провести теоретический анализ понятий группа, коллектив, социально-психологический климат;

- определить структуру и факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива;

- подобрать и применить методики диагностики социально-психологического климата в коллективе.

В работе мы использовали методику «Экспресс-диагностики социально-психологического климата в коллективе», разработанную санкт-петербургскими психологами О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, методику «Социометрия» Дж. Морено.

Объектом исследования явился коллектив ….

Всестороннее изучение природы социально-психологического климата в коллективе позволит выявить проблемы во взаимоотношениях членов коллектива и подобрать методы развития благоприятного социально-психологического климата.

## Глава I. Теоретические основы изучения социально-психологического климата коллектива

##

## 1.1 Социальная группа, коллектив: сущность понятия, типы

Проблема групп, в которые объединены люди в процессе своей жизнедеятельности - важнейший вопрос социальной психологии. Логика развития социально-психологической науки подвела исследователей к осознанию необходимости признания того факта, что невозможно адекватно изучить личность, объяснить своеобразие сложных её жизненных проявлений вне того социального и психологического окружения, в котором она живет и развивается. А таким окружением, или средой, является именно малая группа.

Исследования малых групп ориентированы на различные сферы социальной практики, и, в частности, призваны способствовать как повышению эффективности функционирования организации в целом, так и непосредственно управлению людьми в них.

В современной социальной психологии термин «группа» является едва ли не самым широким и многозначным. Его применяют при характеристике любой человеческой общности, которая может быть выделена на основе различных признаков. В большинстве случаев речь идет о малой группе, в состав которой может входить от 2 до 30 человек, степень близости ее членов выступает в качестве основного критерия для объединения людей в малую группу.

В отечественной и зарубежной социально-психологической литературе термину «малая группа» даны весьма разнообразные определения. Проанализировав основные определения малой группы в зарубежной психологии (Шоу М., Р. Бейлз, А. Харе, М. Дойч и др.)[[1]](#footnote-1), можно увидеть, что ее определяющими признаками выступают психологические особенности протекания коммуникативных актов при взаимодействии её членов. Напротив, в отечественных исследованиях малых групп, прежде всего, основной акцент смещен на выявление специфических особенностей малых групп как общностей людей, где все психологические характеристики могут быть поняты и объяснены только с учётом влияния социальных факторов, которые и определяют сущность изучаемого явления.

Наиболее точный и ёмкий вариант определения малой группы предложен Г.М. Андреевой: «Малая группа - это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов» [[2]](#footnote-2). В нем обозначены основные признаки малой группы, выделяемые в системе современного социально-психологического знания, и вместе с тем чётко проведена основная идея понимания группы в марксистской социальной психологии.

Характерным для отечественной социальной психологии является выделение наивысшего уровня развития группы — коллектива. При этом одним из важнейших факторов превращения группы в коллектив, по мнению большинства отечественных авторов, является «социально значимая, отвечающая как потребностям общества, так и интересам личности совместная деятельность членов коллектива»[[3]](#footnote-3). В настоящем исследовании мы употребляем термины коллектив и малая группа в одном значении, поскольку малые группы, выступающие объектами данного исследования, обладают характерными чертами коллектива, что позволяет с высокой степенью вероятности считать их таковыми.

Группы состоят из людей, общества - из групп. Индивиды, группы и общества - это три современные реальности, они взаимосвязаны. Все группы более или менее специализированы. Их специализация зависит от потребности людей. Так, семья в промышленном городе имеет одновременно генетическую и воспитательную функции. Другие группы выполняют другие функции. Индивиды участвуют во многих группах.

Различают группы первичные и вторичные. Первичная группа состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются взаимоотношения, основанные на их индивидуальных особенностях. Основа первичной группы – личные взаимосвязи между всеми ее членами. Классический пример первичной группы – семья.

Предметом исследования данной работы являются группы вторичные. Вторичная группа образуется из людей, между которыми практически отсутствуют эмоциональные связи, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению заданных целей. Основное значение придается не личностным качествам, а умению выполнять определенные функции. Принципиальное отличие от первичной группы – возможность замены практически любого члена группы новым. Коммуникация во вторичных группах носит более формальный характер и осуществляется с помощью письменных документов. Таким образом, характерная черта вторичной группы – некоторая обез-личенность отношений.

Основным типом вторичной группы является организация – большая социальная группа, сформированная для достижения определенных целей. Организация осуществляет соединение и координацию поведения людей, специализирующихся в разных типах деятельности, включая их в единый трудовой процесс, программируя их деятельность, корректируя поведение и контролируя процессы и результаты труда. Наиболее существенными характеристиками организации считают следующие: специализацию каждого ее члена на какой-либо трудовой операции, синхронность и однонаправленность. Социальная организация всегда стремится к устойчивости, которая обеспечивается единством и строгой иерархичностью. Деятельность всех работников организации протекает в контактах различной тесноты с большим числом коллег. Люди, которые связаны общими целями деятельности и в ходе выполнения производственных задач пересекаются практически постоянно, образуют так называемые малые группы.

Наиболее общими качествами малой социальной группы можно считать следующие[[4]](#footnote-4):

- направленность группы – социальная ценность принятых ею целей, мотивов деятельности, ценностных ориентаций и групповых норм;

 - организованность группы (как способность ее к самоуправлению) и интегративность ее (как мера единства, общности членов группы друг с другом в противоположность разобщенности);

- микроклимат или социально-психологический климат группы – определяет самочувствие каждой личности, ее удовлетворенность группой, комфортность пребывания в ней;

- референтность – степень принятия членами группы групповых эталонов;

 - лидерство – степень ведущего влияния каких-то членов группы на группу в целом для решения определенных задач;

- интеллектуальная активность и коммуникативность – характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания;

- эмоциональная коммуникативность – межличностные связи эмоционального характера, удовлетворение социальной потребности в эмоционально насыщенных контактах;

- волевая коммуникативность – способность группы противостоять влияниям других групп, обстоятельств, стрессоустойчивость, надежность группы в экстремальных ситуациях, ее устремленность и настойчивость в конкурентных условиях.

Иерархия реальных контактных групп может быть представлена следующим образом:

1. Диффузная группа - в ней взаимоотношения опосредуются не содержанием групповой деятельности, а только симпатиями и антипатиями.
2. Ассоциация - группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями.
3. Корпорация - взаимоотношения опосредуются личностно значимыми, но ассоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности.
4. Коллектив - взаимодействия опосредуются личностнозначимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности (бригада, экипаж, расчет). В них оптимально могут сочетаться личные, коллективные и общественные цели и ценности.

Замечена закономерность: чем ближе по уровню своего развития группа находится к коллективу, тем более благоприятные условия она создает для проявления лучших сторон личности и торможения того, что в ней есть худшего. И напротив, чем дальше группа по уровню своего развития отстоит от коллектива, (а ближе к корпорации), тем больше возможности она представляет для проявления в системе взаимоотношений худших сторон личности с одновременным торможением лучших устремлений.

В регуляции эффективности коллективистской деятельности участвуют самые разные системы факторов:

1. внегрупповые (физические и социальные)
2. внутригрупповые (нормы, межличностные отношения)
3. внеличностные (однородность - разнородность по индивидуально-психологическим параметрам)
4. внутриличностные (индивидуально-психологические особенности членов группы, их состояние, исходные мнения, оценки)

Фактором, связывающим все перечисленные системы, пронизывающим их, является фактор общественной значимости, совместной деятельности группы людей. Он является стержневым, оптимально сочетающим личностно значимые и общественно ценные ориентации коллектива.

## 1.2 Социально-психологический климат группы. Факторы, влияющие на социально-психологический климат группы

Для того, чтобы самым общим образом охарактеризовать условия деятельности той или иной группы, ее внутреннюю обстановку часто используют понятия "социально-психологический климат", "морально- психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат". Применительно к трудовому коллективу иногда говорят о "производственном" или "организационном" климате. В большинстве случаев эти понятия употребляют примерно в идентичном смысле, что не исключает значительной вариативности в конкретных определениях. В отечественной литературе насчитывается несколько десятков определений социально-психологического климата и различных исследовательских подходов к этой проблеме (Волков, Кузьмин, Парыгин, Платонов и др.).

"Межличностные отношения - субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения. Система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и пр. диспозиций, через кои люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции опосредуются содержанием, целями, ценностями и организацией деятельности совместной и выступают основой формирования социально-психологического климата в коллективе". Так определяется понятие "межличностные отношения" в "Словаре практического психолога"[[5]](#footnote-5).

В отечественной психологии существует множество мнений по поводу того, какое место занимают межличностные отношения в реальной системе жизнедеятельности людей. И естественно, в первую очередь необходимо упомянуть о В.Н.Мясищеве, который считал, что самое главное, что определяет личность - "...ее отношения к людям, являющиеся одновременно взаимоотношениями..."[[6]](#footnote-6). Анализируя "месторасположение" межличностных отношений в социально-психологической литературе, Г.М.Андреева[[7]](#footnote-7) отмечает, что их рассматривают прежде всего относительно системы общественных отношений: в одном ряду, в основании или на самом верхнем уровне общественных отношений (Кузьмин, 1967); как отражение в сознании общественных отношений (Платонов, 1974). Сама же она утверждает, что: "...природа межличностных отношений может быть правильно понята, если их не ставить в один ряд с общественными отношениями, а увидеть в них особый ряд отношений. возникающих внутри каждого вида общественных отношений, не вне их..."[[8]](#footnote-8).

Любая организация имеет в своем составе самые различные группы. В группах собираются люди, каждый из которых обладает индивидуальностью, имеет свой характер и темперамент, определенный склад ума и интеллекта, мир своих ценностей и интересов. Решая общие задачи, общаясь, эти индивидуальности образуют систему межличностных отношений, которые строятся на восприятии и понимании людей друг другом. Современные научные исследования доказали, что характер межличностных отношений и взаимодействий оказывает существенное влияние на эффективность деятельности, как малой группы, так и организации в целом. Жизнь группы не является неподвижной, и под воздействием внешних и внутренних причин в группе возникают разного рода изменения, которые могут быть небольшими, неспособными повлиять на существование группы, либо значительными, ведущими к нарушению равновесия и, в конечном счете, к распаду группы. В целом жизнь группы с динамической точки зрения представляет собой чередование состояний равновесия и его нарушения. Практически в любой группе можно обнаружить как силы сплочения, оказывающие сопротивление деформациям группы, так и силы распада, толкающие ее к необратимым изменениям.

Групповая динамика – это процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния в целях удовлетворения как личных, так и групповых интересов и потребностей [3]. Характер групповой динамики существенным образом зависит от эмоционального состояния группы, от качества и объема взаимовлияний и взаимоотношений членов группы. Групповая динамика, таким образом, рассматривает механизмы взаимного влияния индивида на группу в целом, групповых норм на индивида, индивидов друг на друга. Существование и значимость этих групповых влияний доказаны современной социальной психологией.

Межличностные отношения, возникающие в результате общения людей в их группе, определяют важнейшее явление, получившее название психологической совместимости. Она бывает не только положительной или отрицательной, но и с различными ее степенями и видами. Межличностные отношения в группе и совместимость (физиологическая и психологическая) ее членов создают то внешнее общественно-психологическое явление, которое называется социально-психологическим климатом или атмосферой.

Социально-психологический климат — это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей.

Социально – психологический климат от греч. klima (klimatos) — наклон) — качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Это система социально - психологический отношений, отражающих субъективную интеграцию отдельных работников и социальных групп для осуществления общих производственных целей. Это внутреннее состояние коллектива, сформировавшегося как результат совместной деятельности его членов, их межличностных взаимодействий.

Таким образом, социально-психологический климат группы представляет собой состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной группы. Это своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального - установок, отношений, настроений, чувств, мнений членов группы, все отдельные элементы социально-психологического климата. Состояния психики группы характеризуются различной степенью осознанности.

Необходимо четко разграничивать элементы социально- психологического климата и факторы, влияющие на него. К примеру, особенности организации труда в каком-либо трудовом коллективе не являются элементами социально-психологического климата, хотя влияние организации труда на формирование того или иного климата несомненно. Социально- психологический климат - это всегда отраженное, субъективное образование в отличие от отражаемого - объективной жизнедеятельности данной группы и условий, в которых она протекает. Отражаемое и отраженное в сфере общественной жизни диалектически взаимосвязаны. Наличие тесной взаимозависимости между социально-психологическим климатом группы и поведением ее членов не должно приводить к их отождествлению, хотя при этом нельзя не учитывать особенностей данной взаимосвязи. Так, характер взаимоотношений в группе (отражаемое) выступает как фактор, влияющий на климат. В то же время восприятие этих взаимоотношений ее членами (отраженное) представляет собой элемент климата.

При обращении к проблемам социально-психологического климата группы одним из важнейших является рассмотрение факторов, которые оказывают влияние на климат. Выделив факторы, влияющие на климат группы, можно пытаться воздействовать на эти факторы, регулировать их проявление. Социально-психологический климат любой группы формируется за счет множества разнообразных воздействий. Разделим их условно на факторы макросреды и микросреды.

Под макросредой имеется в виду большое социальное пространство, широкое окружение, в пределах которого находится и осуществляет свою жизнедеятельность та или иная организация. Прежде всего, сюда входят кардинальные особенности общественно-экономического устройства страны, а конкретнее - специфика данного этапа ее развития, что соответствующим образом проявляется в деятельности различных социальных институтов. Степень демократизации общества, особенности государственного регулирования экономики, уровень безработицы в регионе, вероятность банкротства предприятия - эти и другие факторы макросреды оказывают определенное влияние на все стороны жизнедеятельности организации. К макросреде относится также уровень развития материального и духовного производства и культуры общества в целом. Макросреда характеризуется и определенным общественным сознанием, отражающим данное общественное бытие во всей его противоречивости. Таким образом, члены каждой социальной группы и организации являются представителями своей эпохи, того или иного исторического периода развития общества.

Микросреда предприятия, учреждения, школы, класса - это "поле" повседневной деятельности людей, те конкретные материальные и духовные условия, в которых они работают, учатся. На данном уровне воздействия макросреды обретают определенность для каждой группы, связь с реальностью жизненной практики.

Условия повседневной жизнедеятельности формируют мироощущение и умонастроение первичной трудовой группы, ее социально-психологический климат. Прежде всего, это факторы материально-вещной среды: характер выполняемых людьми трудовых операций, состояние оборудования, качество заготовок или исходного сырья. Большое значение имеют также особенности организации труда - сменность, ритмичность, степень взаимозаменяемости работников, уровень оперативно-хозяйственной самостоятельности первичной группы (например, бригады).

Другую, не менее важную группу факторов микросреды, составляют воздействия, представляющие собой групповые явления и процессы на уровне первичной трудовой группы. Эти факторы заслуживают пристального внимания в связи с тем, что они являются следствием социально-психологического отражения человеческой микросреды. Для краткости назовем эти факторы социально-психологическими. Начнем с такого фактора, как характер официальных организационных связей между членами первичной трудовой группы. Это и стиль деятельности коллектива и отношение к нему членов коллектива.

Наряду с системой официального взаимодействия на социально-психологический климат первичной трудовой группы большое влияние оказывает ее неофициальная организационная структура. Это и особенности восприятия членов группы друг другом (оценки, мнения, реагирование на слова и поступки), взаимоиспытываемых чувств (симпатий, антипатий, сопереживания, сочувствия). Безусловно, товарищеские контакты во время работы, учебы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют иной климат, чем недоброжелательные отношения, проявляющиеся в ссорах и конфликтах. Обсуждая важное формирующее влияние неофициальных контактов на социально-психологический климат, необходимо учитывать как количество этих контактов, так и их распределение. В пределах одной группы могут существовать две и более неофициальные группы, причем члены каждой из них (при крепких и доброжелательных внутригрупповых связях) противодействуют членам "не своих" групп.

Рассматривая факторы, влияющие на климат группы, следует учитывать не только специфику формальной и неформальной организационных структур, взятых обособленно, но и их конкретное соотношение. Чем выше степень единства этих структур, тем позитивнее воздействия, формирующие климат группы.

Характер, стиль руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между непосредственным руководителем первичной трудовой группы и остальными ее членами, также воздействует на социально-психологический климат. Рабочие, считающие руководителей цеха одинаково внимательными к их производственным и личным делам, обычно больше довольны своей работой, чем те, кто заявлял о невнимании к ним со стороны руководителей. Демократический стиль руководства способствует формированию благоприятного социально-психологического климата.

Следующий фактор, воздействующий на климат группы, обусловлен индивидуальными психологическими особенностями ее членов. Каждый человек уникален и неповторим. Его психический склад представляет собой сочетание личностных черт и свойств, создающее своеобразие характера в целом. Сквозь призму особенностей личности преломляются все влияния внешней среды. Отношения человека к данным влияниям, выражаемые в его личных мнениях и настроениях, в поведении, представляют собой его индивидуальный "вклад" в формирование климата группы. Психику группы не следует понимать лишь как сумму индивидуально-психологических особенностей каждого из ее членов. Это качественно новое образование. Таким образом, для формирования того или иного социально-психологического климата группы имеют значение не столько индивидуальные свойства ее членов, сколько эффект их сочетания. Уровень психологической совместимости членов группы также является фактором, обусловливающим в значительной степени ее климат ) - это психологическое единство (общность потребностей, интересов, вкусов, ценностных ориентаций, уровень конфликтности, характер критики и самокритики) и др

Резюмируя сказанное, выделим следующие основные факторы, влияющие на социально-психологический климат первичной группы.

Воздействия со стороны макросреды: характерные особенности современного этапа социально-экономического и общественно-политического развития страны; деятельность вышестоящих структур, руководящих данной организацией, ее собственных органов управления и самоуправления, общественных организаций, связи данной организации с другими городскими и районными организациями.

Воздействия со стороны микросреды: материально-вещная сфера деятельности первичной группы, сугубо социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в группе и соотношение между ними, стиль руководства группой, уровень психологической совместимости работников).

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

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. Это предполагает вычисление основных компонентов в рамках рассматриваемого явления по некоему единому основанию, в частности по категории отношения. Тогда в структуре социально-психологического климата становится очевидным наличие двух основных подразделений – отношения людей к труду и их отношения друг к другу.

В свою очередь отношения друг к другу дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения. В конечном итоге всё многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя – эмоционального и предметного.

Под предметным настроем подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под тональным – его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Основой межличностных отношений в группе является, прежде всего, эмоциональная межличностная привлекательность членов группы. Привлекательность - очень важный фактор человеческих взаимоотношений. Характер общения и успешность совместной деятельности во многом определяются уровнем привлекательности партнеров.

В целом, чем выше взаимопривлекательность партнеров, тем больше они удовлетворены внутригрупповыми межличностными отношениями. Вместе с тем сфера человеческих взаимоотношений значительно шире сферы эмоциональной привлекательности людей. Было бы неправильным думать, что вне взаимного притяжения невозможно ни нормальное общение, ни успешная деятельность людей. Связано это с тем, что удовлетворенность внутригрупповыми отношениями может быть высокой и при успешной совместной деятельности, даже если при этом не формируются близкие эмоциональные отношения.

Принято считать, что удовлетворенность межличностными отношениями членов группы может регулироваться посредством двух различных феноменов: совместимостью партнеров, порождающей межличностную привлекательность, и срабатываемостью, порождающей удовлетворенность результатами совместной деятельности.

Сплочение группы - это процесс, сопровождающий ее на всех этапах развития. Суть сплочения - в формировании особого типа связей в группе, которые позволяют формальную структуру, задаваемую извне, превратить в психологическую общность. Сплоченность имеет различные проявления. Она выражается и в эмоциональной притягательности и взаимопривязанности членов группы, и в стремлении их к сохранению своего группового членства, и в единстве ценностей и целей участников группового общения.

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется в определенную ситуацию – общественную форму самоотношения и самосознания личности.

В результате создается определенная структура ближайших и последующих, более непосредственных и более опосредованных проявлений социально- психологического климата.

То обстоятельство, что отношение к миру (система ценностных ориентаций личности) и отношение к самому себе (самосознание, самоотношение и самочувствие) попадают в ранг последующих, а не ближайших проявлений климата, объясняется их более сложной, многократно опосредованной зависимостью не только от ситуации данного коллектива, но и от целого ряда других факторов, с одной стороны, макромасштабных, с другой – сугубо личностных.

Действительно, отношения человека к миру формируются в рамках его

образа жизни в целом, который никогда не исчерпывается предметами того или иного, даже самого значимого для него коллектива.

Аналогичным образом обстоит дело и с отношением к самому себе.

Самосознание человека складывается в течение всей его жизни, а самочувствие находится в существенной зависимости не только от его статуса в трудовом коллективе, но нередко в еще большей мере от семейно-бытового положения и физического здоровья индивида.

Это, разумеется, не снимает возможности рассмотрения самооценки и

самочувствия индивида в данном конкретном коллективе и в зависимости от него. На самочувствие личности в коллективе отражаются отношения личности к определенной группе в целом, степень удовлетворенности своей позицией и межличностными отношениями в группе.

Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров

психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей.

Самочувствие личности в определенной мере может служить и известным показателем степени развернутости ее духовного потенциала. В данном случае подразумевается психическое состояние, определяемое во многом атмосферой производственного коллектива.

С этой точки зрения саму самочувствие личности может рассматриваться как один из наиболее общих показателей социально-психологического климата.

## Глава II. Изучение социально-психологического климата трудового коллектива

##

## 2.1 Организация исследования социально-психологического климата коллектива

Объектом исследования является коллектив…. Состоящий из 11 человек, коллектив является гомогенным (только женщины). Для удобства членам коллектива присвоены порядковые номера от 1 до 11.

Цель диагностики - определить социально-психологический климат в коллективе. Под социально-психологическим климатом в данном случае понимается характер взаимоотношений и взаимодействий между сотрудниками.

Для реализации данной цели нами были отобраны следующие методики:

* 1. Экспресс диагностика социально-психологического климата в коллективе;
	2. Методика «Социометрия».

Обе методики направлены на диагностику социально-психологического климата в коллективе, однако первая методика позволит нам определить, каким видят и чувствуют атмосферу коллектива сами члены группы, с помощью второй методики можно определить структуру взаимоотношений в группе, определить степень сплоченности коллектива. Также сопоставление результатов обеих методик позволит выявить наиболее полную картину относительно социально-психологического климата группы.

“Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе ( О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто)

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий “нравится - не нравится”, “приятный - не приятный”. При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий “желание - не желание работать, учиться вместе”. Основным критерием когнитивного компонента избранна переменная “знание - не знание особенностей членов коллектива”.

Инструкция

Целью исследования является диагностика существующего психологического климата в коллективе.

Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо: внимательно ознакомится с вариантами ответов; выбрать один из них наиболее соответствующий вашему мнению (приложение № 1).

Обработка результатов

Анализируются 3 компонента: эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. Каждый из них тестируется 3 вопросами: I, IV и VII относятся к эмоциональному компоненту; II, V и VIII - к поведенческому; когнитивный компонент определяется вопросами III и VI, причем вопрос III содержит 2 вопроса - причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

- положительная оценка (к этой категории относятся сочетания в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий имеет любой другой знак);

- отрицательная оценка (сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком);

- неопределенная, противоречивая оценка (когда на все три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу. В каждой клетке таблицы должен стоять один из трех знаков: +, - , 0.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от - 1 , 0, +1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние.

Методика Социометрия

Социометрическая техника, разработанная Дж. Морено, применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Цель - определить социально-психологический климат в коллективе; степень сплоченности – разобщенности группы, наличие «лидеров» и «отвергнутых». Таким образом, социометрия позволит выявить структуру группы, кто в какой роли оказался.

Надежность процедуры зависит прежде всего от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы

Исходя из целей и задач исследования и учитывая основные признаки благоприятного психологического климата в группе, мы выделяем следующие критерии выбора:

* + 1. Назовите наиболее приятного для Вас члена группы;
		2. Назовите наихудшего для вас члена группы.

Количество выборов: членам группы предлагается ответить на вопросы, которые дают возможность обнаружить их симпатии и антипатии. Инструкция: «Напишите на бумажках под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй».

Однако социометрический анализ может дать лишь самое общее описание этой коммуникативной сети. И его нельзя использовать для определения мотивов тех или иных выборов одних членов группы другими. В связи с этим необходимо выявить мотивационное ядро выбора в межличностных отношениях. Под мотивационным ядром здесь понимается система мотивов, образующая психологическую основу индивидуальной предпочитаемости, проявляемой индивидами в социометрическом исследовании.( Содержание мотивационного ядра представлено в приложении № 2).

## Социометрические индексы

Различают персональные социометрические индексы (П.С.И.) и групповые социометрические индексы (Г.С.И.). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными П.С.И. являются: индекс социометрического статуса i-члена; эмоциональной экспансивности j-члена, объема, интенсивности и концентрации взаимодействия ij-члена. Символы i и j обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях; i — выбираемый, j — он же выбирающий, ij — совмещение ролей.

Индекс социометрического статуса i-члена группы определяется по формуле:

где Сi — социометрический статус i-члена, R+ и R- — полученные i-членом выборы, Z — знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i-члена, N— число членов группы.

Социометрический статус — это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т. е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса. Статусные категории делятся на «звезды», «предпочитаемые», «принятые», «отвергнутые».

Элементы социометрической структуры — это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко — либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен также расчет С-положительного и С-отрицательного статуса в группах малой численности (N).

Индекс психологической взаимности («сплоченности группы») в группе высчитывается по формуле:

где Gg — взаимность в группе по результатам положительных выборов, Аij+ — число положительных взаимных связей в группе N — число членов группы.

Индекс конфликтности в группе (Υ) выражает относительное количество отмечавшихся в группе взаимных отрицательных выборов:

∑ Α-

Υ= ———— ,

Ν (Ν - 1)

где ∑ Α-— количество взаимных отрицательных выборов, Ν — количество членов в группе.

**2.2 Результаты исследования социально-психологического климата группы, интерпретация полученных результатов**

Результаты экспресс-диагностики социально-психологического климата в коллективе

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| компоненты | № вопроса | +1(кол-во ответивших) | 0(кол-во ответивших) | -1(кол-во ответивших) | итоговый балл | результаты |
| эмоциональный компонент | 1 | 5 | 3 | 2 | +1 | 2/3 |
| 4 | 8 | 3 |  | +1 |
| 7 | 9 | 2 |  | +1 |
| поведенческий компонент | 2 | 8 | 2 | 1 | +1 | 2/3 |
| 5 | 4 | 2 | 5 | 0 |
| 8 | 7 | 3 |  1 | +1 |
| когнитивный компонент | 3 | 8 | 2 | 1 | +1 | 3 |
| 6 | 9 | 2 |  | +1  |

По результатам исследования в коллективе наблюдаются высокие показатели по всем трем компонентам. Наивысший балл получено когнитивному компоненту. Коллектив сформирован давно, люди хорошо знают друг друга, привыкли друг к другу. В коллективе преобладают позитивные настроения, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству. 70% респондентов данный коллектив полностью устраивает. Остальная часть положительно оценивает климат коллектива, но не расположена к более тесному общению, данные респонденты находятся несколько в стороне, но не испытывают дискомфорта и эмоционального давления со стороны других членов группы.

Результаты, полученные в ходе социометрического исследования

Мы проанализировали структуру и межличностные взаимоотношения в данном коллективе. Первое, что следует отметить – в группе наблюдается взаимосвязь деловых и дружеских отношений.Составив матрицу выбора (приложение № 3), мы определили следующие диагностические показатели:

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статусные категории | кол-во человек | номера сотрудников |
| 1.«звезды» (высокий положительный статус 0,5-0,4) | 3 | 5, 7,8 |
| 2.«предпочитаемые» (средний положительный статус 0,3) | 4 | 6,9,10,11 |
| 3.«принятые» (низкий положительный статус 0, 2 при отрицательном 0,4) | 1 | 4 |
| 4.« не принятые» (положительный статус 0-0.1 при отрицательном 0,2-0,6) | 3 | 1,2,3 |

Уровень благополучия отношений – нормальный, 70% принятых членов группы; уровень взаимности – нормальный, 50% (коэффициент 2,2) 6 взаимных выборов из возможных 11, однако следует отметить, что были учтены взаимные выборы различной степени (от 1 до 3).

Индекс конфликтности – 0,2, низкий; индекс изолированности – 30%.

Основные мотивы положительных выборов:

- с этим человеком легко работать - 9;

- он приятный в общении человек - 8;

- мы тесно сотрудничаем по роду своей деятельности- 5;

- у нас дружеские взаимоотношения - 8.

Выстроив социограмму межличностных взаимоотношений в группе (приложение № 4), мы отметили следующее: лидерами коллектива являются члены под номерами 5, 7, 8. их отмечают как людей, с которыми легко работать и приятно общаться. Формальный лидер 8 воспринимается коллективом как лидер, однако на социограмме самое высокое положение принадлежит члену группы под номером 5, так как № 8 получил большее количество не только положительных, но и отрицательных выборов. Член группы № 1 не получил ни одного положительного выбора, а № 2 и 3 получили очень много отрицательных выборов, основным мотивом в отрицательном выборе № 2 являются его личностные качества( «очень сложный, неприятный в общении человек»), при отрицательном выборе № 3 основным мотивом отрицательного выбора являются профессиональные качества ( « с этот человек плохо справляется со своими обязанностями»).

Полученные в ходе социометрического обследования результаты действительно говорят о благоприятном климате в группе, большинство членов коллектива чувствуют себя благополучно. Средний уровень благополучия взаимоотношений говорит о некотором равновесии в групповых отношениях. Данная группа относится ко 2-ому уровню взаимности (средний уровень). Значение коэффициента взаимности и построение социограммы на основе вычисленных взаимных выборов дает нам представление о характере отношений, существующих в группе, то есть свидетельствует о достаточной сплоченности группы, т.е. в группе практически нет деления на разобщенные группировки. Что касается качественной стороны взаимных выборов. Следует отметить. Что практически у всех членов коллектива неплохие взаимоотношения, но особенно тесных дружеских связей немного. Превалирующим мотивом в выборе людей является « с эти человеком легко работать», затем идет «он приятный в общении человек». В группе существует несколько лидеров и все взаимоотношения "завязаны" именно на них, причем существуют достаточно тесные связи между членами группы всех статусных образований, кроме последнего (тех людей, которые не получили ни одного выбора, хотя и их выборы находят своего адресата во всех статусных уровнях, либо тех, кто получил очень много отрицательных выборов).

Таким образом, если соотнести результаты обеих методик. Можно сказать следующее:

В коллективе наблюдается высокий коэффициент взаимности, хорошие взаимоотношения в целом, нет явного разделения на микрогруппы, группировки, хотя в качестве лидеров можно выделить членов группы 5,8,7,6, вокруг которых завязано большинство взаимоотношений. Большинство членов коллектива входят в категории «звезды» и «предпочитаемые».

Характерно совпадение приятельских и деловых интересов, люди, которые непосредственно вместе заняты в одном деле, также отмечают друг друга как партнеров по общению и времяпрепровождению.

В коллективе не выявлено межличностных конфликтов, атмосфера достаточно благоприятна. Коллектив выступает как одна команда, однако не имеет самых высоких показателей сплоченности.

В группе присутствуют люди, которые хотя и не являются явными «изгоями», однако получили отрицательную оценку со стороны коллег по нескольким показателям – это члены №2 и 3. Причем эти люди сами оценивают атмосферу в коллективе как «нормальную», но в целом не готовы общаться с коллегами вне рабочих отношений. № 2 и № 11 находятся в тесных дружеских отношениях, остальные члены коллектива в основном отдают свои отрицательные выборы №2. № 3 не устраивает коллектив в профессиональном плане. № 1 выступает как «не принятый», несмотря на то, что сам выбирает людей для общения и сотрудничества, в свою сторону не получил ни одного положительного выбора. При оценке коллектива по эмоциональному и поведенческому компоненту именно эти люди давали среднюю оценку, определяя коллектив «не плохим, но и не хорошим». Это говорит о том, что в целом они нормально чувствуют себя в данном коллективе, однако не являются активными участниками в дружеских взаимоотношениях.

В качестве рекомендации по улучшению ситуации можно предложить комплекс тренинговых игр и мероприятий для коллектива, где члены за номерами 1,2,3, а также 4 имели бы возможность раскрыть себя и наладить отношения с коллективом.

## Заключение

В данной работе был проведен теоретический анализ понятий малой группы, первичного трудового коллектива, социально-психологического климата коллектива. Мы отметили, что социально-психологический климат является важной составляющей, результатом межличностных взаимоотношений в коллективе. Он оказывает влияние как на продуктивность деятельности коллектива в целом, так и на эмоциональное благополучие каждого члена группы.

Было проведено экспериментальное исследование, включавшее диагностику социально-психологического климата коллектива….. по эмоциональному, когнитивному и поведенческому компоненту, а также изучение структурных составляющих социально-психологического климата путем проведения социометрического исследования.

Итак, в данном коллективе наблюдается достаточно высокий уровень группового развития, члены его в основном действую сообща, удовлетворены принадлежностью к данному коллективу, что свидетельствует о благополучном социально-психологическом климате.

## Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Московский Университ, 1980
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - М., 1999
3. Буртовая Е.В. Конфликтология. Учебное пособие. – М, 2002
4. Гришина Н.В. Психология конфликта – СПб, 2000
5. Донцов А.И. Психология коллектива. - М., Издательство Московского Университета, 1984
6. Дружинин В.В., Конторов Д.С., Конторов М.Д. Введение в теорию конфликта – М., 1989
7. Здравомыслов А.Г. Социология конфликтов – М., 1996
8. Коллектив. Личность. Общение.: Словарь социально-психологических понятий./ Под ред. Е.С. Кузьмина и В.Е. Семенова.- Л.: Лениздат, 1987
9. Кузьмин Е.С., Семенов В.Е. Методы социальной психологии. - Ленинград: Издательство ленинградского университета, 1977
10. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. — М.: Владос, 1999
11. Методики социально-психологической диагностики личности и группы. — М., 1990
12. Морено Я.Л. Социометрия. – М., 2003
13. Мясищев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии. // Психология личности. Т.2. Хрестоматия. - Самара: Изд. Дом "БАХРАХ", 1999
14. Петровский В.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива, Учебное пособие для студентов пед. Институтов. - М.: "Просвещение", 1978
15. Петровский А.В., Абраменкова В.В., Зеленова М.Е., под ред. Петровского А.В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед. институтов. - М.: "Просвещение", 1987
16. Психологический словарь // под ред. Давыдова В.В., Лурия А.Р. М.,1983
17. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Политиздат, 1990
18. Робер М.-А., Ф. Тильман. Психология индивида и группы. Пер. с фр./ Предисловие А.В. Толстых.- М.: "Прогресс", 1988
19. Социальная психология: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов/ А.В.Петровский, В.В. Абраменкова, М.Е. Зеленова и др.; Под ред. А.В.Петровского. — М.: Просвещение, 1987
20. Краткий психологический словарь/Сост. Л.А.Карпенко/под общ. Ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского.- М., 1995
21. Немов Р.С. Психология. Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. В3 кн. Кн. 1 Общие основы психологии- 2-е изд. -М. : Просвещение: ВЛАДОС, 1995
22. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. - М. : ВЛАДОС, 1996
23. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность–Красноярск,1996

## Приложение

**Приложение № 1**

Вопросы для экспресс-диагностики социально-психологического климата группы

Предложенные вопросы

I. Отметьте с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны?

1. Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди.

2. В нашем коллективе есть всякие люди.

3. Большинство членов нашего коллектива - люди малоприятные.

II. Считаете ли вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?

1. Нет, конечно.

2. Скорее нет, чем да.

3. Не знаю, не задумывался об этом.

4. Скорее да, чем нет.

5. Да, конечно.

III. Как вам кажется могли бы вы дать достаточно полную характеристику

А. Деловых качеств большинства членов коллектива?

1. Да.

2. Пожалуй, да.

3. Не знаю, не задумывался над этим.

4. Пожалуй, нет.

5. Нет.

Б. Личных качеств большинства членов коллектива.

1. Да.

2. Пожалуй, да.

3. Не знаю, не задумывался над этим.

4. Пожалуй, нет.

5. Нет.

IV. Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 характеризует коллектив, который вам очень нравится, а цифра 9 - коллектив, который вам очень не нравится. В какую цифру вы поместите ваш коллектив.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

V. Если бы у вас появилась возможность провести каникулы с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?

1. Это меня бы вполне устроило.

2. Не знаю не задумывался над этим.

3. Это меня бы совершенно не устроило.

VI. Могли бы вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам.

1. Нет, не мог бы.

2. Не могу сказать, не задумывался над этим.

3. Да, мог бы.

VII. Какая атмосфера обычно преобладает в вашем коллективе?

Представлена шкала от 1 до 9, где цифра 1 соответствует нездоровой, недружеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения. К какой из цифр вы отнесли бы свой коллектив?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

VIII. Как вы думаете, если бы вы заболели или долго не появлялись по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?

1. Да, конечно.

2. Скорее да, чем нет.

3. Затрудняюсь ответить.

4. Скорее нет, чем да.

5. Нет, конечно.

Приложение № 2.

Мотивы положительного выбора членов коллектива:

* с этим человеком легко работать,
* он приятный в общении человек,
* у нас дружеские взаимоотношения,
* мы легко понимаем друг друга,
* мы тесно сотрудничаем по роду своей деятельности,
* мы заняты разработкой одного и того же направления,
* этот человек помогает мне по работе,
* поддерживает меня в трудных ситуациях, наилучший для дружеских взаимоотношений человек,
* наилучший для деловых взаимоотношений человек.

Мотивы отрицательного выбора членов коллектива:

* с этим человеком трудно находить общий язык,
* он агрессивно настроен по отношению к другим членам коллектива,
* этот человек плохо справляется со своими обязанностями,
* мне неприятен этот человек,
* у нас постоянно возникают разногласия по работе,
* у нас разные взгляды на жизнь,
* человек не интересуется жизнью коллектива.
1. Коллектив. Личность. Общение.: Словарь социально-психологических понятий./ Под ред. Е.С. Кузьмина и В.Е. Семенова.- Л.: Лениздат, 1987 [↑](#footnote-ref-1)
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Московский Университ, 1980,74 [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же [↑](#footnote-ref-4)
5. Словарь практического психолога. / Сост. С.Ю.Головин. - Минск: Харвест, 1998., 378. [↑](#footnote-ref-5)
6. Мясищев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии. // Психология личности. Т.2. Хрестоматия. - Самара: Изд. Дом "БАХРАХ", 1999,206 [↑](#footnote-ref-6)
7. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. - М., 1988. [↑](#footnote-ref-7)
8. Там же, с.72 [↑](#footnote-ref-8)