

УДК 159

DOI: 10.34670/AR.2022.66.23.019

Влияние социально-психологического климата на качество трудовой деятельности сотрудников

Воронина Екатерина Юрьевна

Специалист таможенного дела,
индивидуальный предприниматель, эксперт,
119019, Российская Федерация, Москва, ул. Воздвиженка, 3/5;
e-mail: kate.voronina92@gmail.com

Юркова Анна Сергеевна

Психолог, воспитатель «Sun School», эксперт,
119019, Российская Федерация, Москва, ул. Воздвиженка, 3/5;
e-mail: anuta.yurkova2017@yandex.ru

Аннотация

На данном этапе развития психологии как науки не выработано универсальных методик, нацеленных на установление состояния социально-психологического климата в коллективе, способных выявить аспекты, нуждающиеся в корректировке. Проблема исследования заключается в том, что ни психология, ни менеджмент не содержат четко прописанной методики формирования благоприятного социально-психологического климата с целью создания условий, способных обеспечить членам коллектива максимальную степень самореализации, здоровой коммуникации внутри, а также успешность профессиональной деятельности как с материальной, так и с моральной точки зрения. Методами исследования: метод анализа и синтеза научной литературы, сравнение различных подходов к проблеме исследования, метод индукции, метод графического изображения данных, метод статистического анализа данных, метод описания.

Для цитирования в научных исследованиях

Воронина Е.Ю., Юркова А.С. Влияние социально-психологического климата на качество трудовой деятельности сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 4А. С. 227-233. DOI: 10.34670/AR.2022.66.23.019

Ключевые слова

Коллектив, социально-психологический климат, благоприятный социально-психологический климат, неблагоприятный социально-психологический климат, успех трудовой деятельности, повышение качества трудовой деятельности, мотивация.

Введение

В настоящий момент в России наблюдается достаточно сложная психологическая и социальная ситуация, когда, по данным сервиса HeadHunter, 78% россиян хотят сменить место работы [Кушнер, www]. За первые три месяца 2022 г. возрос уровень спроса на психологическую и психиатрическую помощь на 25,9% [Лежепекова, www], увеличилось количество проданных антидепрессантов в 1,5 раза в сравнении с прошлым годом [Черкасова, www].

Представляется, что на формирование данной тенденции оказали влияние два основных фактора:

– последствия пандемии новой коронавирусной инфекции, в связи с которой в РФ было ликвидировано около 1 млн предприятий, а значительные убытки понесли еще 2 млн организаций [Ушли в минус: сколько российский бизнес потерял в кризис, www];

– внешнее санкционное давление, нацеленное на снижение темпов экономического роста России, который, по прогнозам экспертов, составит 7,5% вместо 9,2% [Выродова, www].

В этой связи актуализируется проблематика создания благоприятного социально-психологического климата с целью удержания сотрудников на их прежнем месте работы, а также повышения их трудовой мотивации и, как следствие, увеличения эффективности и качества труда.

Основная часть

Коллектив представляет собой социальную общность людей, нацеленных на достижение конкретных задач организации (предприятия), а также связанных определенными социальными связями, обладающих определенными полномочиями и ответственностью друг перед другом.

Из данного определения следует, что главной задачей руководителя является развитие индивидуальных особенностей личности каждого члена коллектива с целью формирования и регуляции оптимальных взаимоотношений между людьми, так как чем выше уровень взаимопонимания и взаимопомощи между сотрудниками, тем лучше идут производственные процессы.

Проблематикой изучения социально-психологического климата занимались многие ученые [Коноваленко, Соломатин, 2022; Почебут, Чикер, 2020; Методика оценки способов реагирования в конфликте (К.Н. Томас), www; Трофимова, 2021]. Синтезировав и обобщив их мнения, мы сформулировали определение социально-психологического климата коллектива.

Под данным термином мы понимаем психологические связи, возникающие между членами коллектива, и их эмоциональную окраску, основанную на межличностных отношениях, а также отражение отношений членов коллектива и общее эмоциональное настроение, обусловленное рядом факторов: удовлетворением условиями труда, стилем руководства, отношениями к сотрудникам организации и пр.

Так, сущность социально-психологического климата заключается в неофициальных отношениях, складывающихся между сотрудниками в процессе работы, а также в тех нормах и правилах, которые сформированы в коллективе.

Анализ научной литературы наглядно демонстрирует, что неблагоприятный социально-психологический климат зачастую встречается в коллективах с двумя и более лидерами, а также с лидером, не обладающим сильными личностными характеристиками, либо в случае, когда

лидер не уделяет должного внимания формированию норм и правил взаимодействия людей.

Успешность профессиональной деятельности является основным предметом исследований в различных отраслях наук, при этом проблема успешности профессиональной деятельности – наименее изученная область и такой науки, как психология.

В многочисленных источниках [Миханькова, www; Рожкова, Тугускина, Супиков, Сеидов, 2021; Цуприкова, 2021], посвященных проблематике успешности профессиональной деятельности человека, мы не выявили строгого и общепринятого определения профессионализма как самостоятельного психологического феномена, так как современные авторы исходят из имплицитного понимания профессионализма, подразумевающего высокую успешность человека при выполнении профессиональной деятельности.

Особую роль в успешности профессиональной деятельности играет сильная мотивация достижения успеха, поскольку индивид, обладающий высоким уровнем мотивации, более уверен в успешном разрешении поставленной задачи, активнее ищет необходимую для этого информацию, готов принять на себя ответственность за то или иное решение, более решителен, настойчив, инициативен и чаще проявляет творческие способности в неопределенных ситуациях.

При этом само понятие «успешность профессиональной деятельности», как показал анализ, весьма неоднозначно. Под успешностью, на наш взгляд, следует понимать продуктивность, производительность трудовой деятельности индивида, качество которой может быть обусловлено рядом факторов: личностными характеристиками, мотивацией профессиональной деятельности, социально-психологическим климатом коллектива, возрастной стадией индивида.

В качестве эмпирической базы исследования выступают две образовательные организации: Частное учреждение «Школа «Солнечный круг», созданная в 2017 г., и Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 124» г. Перми, основанное в 1964 г.

В ходе исследования мы выявили особенности педагогического коллектива: достаточно высокую психологическую и физическую нагрузку на представителей педагогической профессии, склонность к эмоциональному выгоранию, преимущественную феминизацию, склонность к возникновению конфликтных ситуаций, а также способность проецирования царящей в коллективе психологической атмосферы, межличностных отношений, стиля управления и деятельности на детский коллектив.

Основываясь на выявленных особенностях профессиональной деятельности педагогов, принимая во внимание повышенный уровень стресса, присущий данной профессии, а также высокую вероятность возникновения конфликтной ситуации, рассмотрим наиболее распространенные и многофакторные методики диагностики социально-психологического климата в целях выбора из их множества методик, способных дать максимально прозрачные и наглядные результаты эмпирического исследования:

Методика О. Немова «СПСК» – социально-психологическая самооценка коллектива [Методика изучения социально-психологической самооценки коллектива, www].

Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А.С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто).

Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала, М. Кучера [Методика диагностики направленности личности Б. Басса, www].

Методика «Оценка способов реагирования в конфликте» (К.Н. Томас) [Селезнева, 2022].

При обработке полученных данных для эмпирического подтверждения гипотезы использовались следующие методы математической статистики: t-критерий Стьюдента и корреляционный анализ Пирсона. Обработка данных проводилась при помощи программы statistica 6.0.

T-критерий Стьюдента – общее название для класса методов статистической проверки гипотез, основанных на распределении Стьюдента. Наиболее частые случаи применения t-критерия связаны с проверкой равенства средних значений в двух выборках.

Корреляционный анализ Пирсона представляет собой меру зависимости переменных. При вычислении корреляции Пирсона предполагается, что переменные измерены как минимум в интервальной шкале. Она определяет степень, с которой значения двух переменных «пропорциональны» друг другу.

Первичное исследование социально-психологического климата изучаемых коллективов проводилось по методикам О. Немова, В. Смекала, М. Кучера, К.Н. Томаса.

В процессе исследования мы предприняли попытку выявить показатели социально-педагогического климата и успешности профессиональной деятельности учителей частной школы «Солнечный круг» и муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 124» г. Перми и провести сравнительный анализ показателей посредством проведения первичной диагностики с применением разноплановых методик, способных выявить состояние ключевых показателей социально-психологического климата у педагогов.

В результате тестирования и анализа полученных результатов мы сделали следующие выводы:

Социально-психологический климат коллектива в обеих исследуемых группах находится на достаточно высоком уровне, но может быть охарактеризован как нестабильный, особенно в коллективе МАОУ «СОШ № 124», так как коэффициент оценки находится на пограничной отметке между «средним» и «высоким» уровнем.

Для социально-психологического климата педагогов, занятых в ЧУДО «Солнечный круг», свойственен высокий уровень индивидуализма, стремления к личным достижениям вопреки интересам группы, недостаточный уровень сплоченности, преобладание соперничества в качестве модели поведения в конфликтной ситуации.

Социально-психологический климат педагогов МАОУ «СОШ № 124», в свою очередь, характеризуется стагнацией в силу недостаточного уровня открытости, преобладания коллективизма, опосредованного низким уровнем неформальных отношений, а также избеганием и приспособлением в качестве основных методов разрешения конфликтных ситуаций.

Выявленные проблемы, очевидно, нуждались в решении, для этого мы адаптировали две методики («Архипелаг ценностей», «Полет на Луну») с целью нивелировать указанные проблемы и поспособствовать стабилизации уровня социально-психологического климата коллективов.

После проведения игрового тренинга и вторичного диагностического среза мы провели сравнительный анализ результатов диагностики текущего состояния социально-психологического климата в педагогических коллективах, что позволило нам установить положительную корреляцию изменений в социально-психологическом климате коллективов.

Статистический анализ (t-критерия Стьюдента, коэффициент корреляции r-Пирсона) позволил выявить взаимосвязь параметров профессиональной деятельности, самооценки,

самоощущения, профессиональной активности, ее направленности, степени конфликтности, находящихся в тесной связи с воспринимаемым педагогами характером отношений внутри коллектива и общим социально-психологическим климатом.

Уточним, что педагоги обоих исследуемых коллективов в послеигровой беседе на этапе вторичного тестирования отметили снижение общего уровня стресса и негативных эмоций, а также убежденность в улучшении взаимоотношений с коллегами, учениками и родителями учеников, что подтвердило выдвинутую гипотезу.

Заключение

По результатам исследования мы сформулировали следующие рекомендации для педагогических коллективов организаций: 1) по итогам каждой учебной четверти совместно с психологом проводить метафорические игры для снятия психоэмоционального напряжения; 2) с той же периодичностью проводить коллективный самоанализ, нацеленный на коррекцию поведенческой сферы каждого члена коллектива; 3) составлять совместные планы на предстоящую учебную четверть относительно внеклассной деятельности.

Библиография

1. Выродова Ю. Аналитики улучшили прогноз по снижению ВВП на 2022 год. URL: <https://www.rbc.ru/economics/02/06/2022/6298b4369a7947b4538ea53a>.
2. Коноваленко М.Ю., Соломатин А.А. Психология управления персоналом: учебник для вузов. 2-е изд. М.: Юрайт, 2022. 369 с.
3. Кушнер А. Психическое состояние сотрудника вызывает опасения: как ему помочь. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/62050f0e9a794771506baba2>.
4. Лежепекова А. Число обращений россиян к психологам и психиатрам за год выросло на четверть. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2022/05/06/17692250.shtml?updated>.
5. Макарова К.В., Таллина О.А. Психология человека. URL: <https://mybook.ru/author/k-makarova/psihologiya-cheloveka/read>.
6. Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера). URL: <https://psycabi.net/testy/233-metodika-dagnostiki-napravlennosti-lichnosti-b-bassa-oprosnik-smekala-kuchera>.
7. Методика изучения социально-психологической самооценки коллектива. URL: <https://hr-portal.ru/article/metodika-izucheniya-socialno-psihologicheskoy-samoocenki-kollektiva>.
8. Методика оценки способов реагирования в конфликте (К.Н. Томас). URL: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/rean/rean58.html>.
9. Миханькова П.В. Динамика представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности. URL: https://science.potentiales.ru/content/issues/2020.06/issue2020.06_art13422493.pdf.
10. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2020. 246 с.
11. Реан А.А. Психология личности. СПб.: Питер, 2018. 288 с.
12. Рожкова Л.В., Тугускина Г.Н., Супиков В.Н., Сеидов Ш.Г. Образование как фактор жизненного и профессионального успеха россиян // Социодинамика. 2021. № 10. С. 9-26.
13. Селезнева Е.В. Психология управления: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2022. 373 с.
14. Трофимова Л.А. Социально-психологический климат коллектива библиотеки как условие ее эффективной деятельности // Библиосфера. 2021. № 1. С. 63-74.
15. Ушли в минус: сколько российский бизнес потерял в кризис. URL: https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/poteri-rossijskogo-biznesa-ot-koronavirusa.
16. Цуприкова И.В. Теоретический анализ проблемы профессиональной успешности в зарубежной и отечественной психологии // Молодой ученый. 2021. № 11(353). С. 148-152.
17. Черкасова М. В России взлетели продажи антидепрессантов. URL: <https://secretmag.ru/news/v-rossii-vzleteli-prodazhi-antidepressantov-06-07-2022.htm>.

Influence of the socio-psychological climate on the quality of work of employees

Ekaterina Yu. Voronina

Specialist in Customs,
Individual Entrepreneur, Expert,
119019, 3/5 Vozdvizhenka str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: kate.voronina92@gmail.com

Anna S. Yurkova

Psychologist, Educator of "Sun School", Expert,
119019, 3/5 Vozdvizhenka str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: anuta.yurkova2017@yandex.ru

Abstract

At this stage in the development of psychology as a science, universal methods aimed at establishing the state of the socio-psychological climate in the team, capable of identifying aspects that need to be adjusted have not been developed. The research problem lies in the fact that neither psychology nor management contain a clearly defined methodology for creating a favorable socio-psychological climate in order to create conditions that can provide team members with the maximum degree of self-realization, healthy communication within, as well as the success of their professional activities, both from material and from a moral point of view. Research methods are scientific literature analysis and synthesis method, comparison of different approaches to the research problem, induction method, data graphical representation method, statistical data analysis method, description method.

For citation

Voronina E.Yu., Yurkova A.S. (2022) Vliyanie sotsial'no-psikhologicheskogo klimata na kachestvo trudovoi deyatel'nosti sotrudnikov [Influence of the socio-psychological climate on the quality of work of employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 11 (4A), pp. 227-233. DOI: 10.34670/AR.2022.66.23.019

Keywords

Team, socio-psychological climate, favorable socio-psychological climate, unfavorable socio-psychological climate, success of labor activity, improvement of the quality of labor activity, motivation.

References

1. Cherkasova M. V *Rossii vzleteli prodazhi antidepressantov* [Sales of antidepressants have skyrocketed in Russia]. Available at: <https://secretmag.ru/news/v-rossii-vzleteli-prodazhi-antidepressantov-06-07-2022.htm> [Accessed 22/08/2022].
2. Konovalenko M.Yu., Solomatin A.A. (2022) *Psikhologiya upravleniya personalom: uchebnik dlya vuzov* [Psychology of personnel management: a textbook for universities], 2nd ed. Moscow: Yurait Publ.

3. Kushner A. *Psikhicheskoe sostoyanie sotrudnika vyzvaet opaseniya: kak emu pomoch'* [The mental state of the employee causes concern: how to help him]. Available at: <https://pro.rbc.ru/demo/62050f0e9a794771506baba2> [Accessed 16/08/2022].
4. Lezhepekova A. *Chislo obrashchenii rossiyan k psikhologam i psikhiatram za god vyroslo na chetvert'* [The number of Russians' appeals to psychologists and psychiatrists increased by a quarter over the year]. Available at: <https://www.gazeta.ru/social/news/2022/05/06/17692250.shtml?updated> [Accessed 12/08/2022].
5. Makarova K.V., Tallina O.A. *Psikhologiya cheloveka* [Human psychology]. Available at: <https://mybook.ru/author/k-makarova/psihologiya-cheloveka/read>.
6. *Metodika diagnostiki napravlenosti lichnosti B. Bassa (Oprosnik Smekala-Kuchera)* [The methodology for diagnosing the orientation of the personality of B. Bass (Questionnaire of Smekal-Kuchera)]. Available at: <https://psycabi.net/testy/233-metodika-diagnostiki-napravlenosti-lichnosti-b-bassa-oproshnik-smekala-kuchera> [Accessed 09/08/2022].
7. *Metodika izucheniya sotsial'no-psikhologicheskoi samoocenki kollektiva* [Methodology for studying the socio-psychological self-assessment of the team]. Available at: <https://hr-portal.ru/article/metodika-izucheniya-socialno-psihologicheskoy-samoocenki-kollektiva> [Accessed 12/08/2022].
8. *Metodika otsenki sposobov reagirovaniya v konflikte (K.N. Tomas)* [Methodology for assessing ways of responding to a conflict (K.N. Thomas)]. Available at: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/rean/rean58.html> [Accessed 08/08/2022].
9. Mikhan'kova P.V. *Dinamika predstavlenii ob uspekhe u menedzherov s razlichnym stazhem professional'noi deyatel'nosti* [Dynamics of perceptions of success among managers with different professional experience]. Available at: https://science.potentials.ru/content/issues/2020.06/issue2020.06_art13422493.pdf [Accessed 12/08/2022].
10. Pochebut L.G., Chiker V.A. (2020) *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational social psychology], 2nd ed. Moscow: Yurait Publ.
11. Rean A.A. (2018) *Psikhologiya lichnosti* [Psychology of Personality]. Saint Petersburg: Piter Publ.
12. Rozhkova L.V., Tuguskina G.N., Supikov V.N., Seidov Sh.G. (2021) *Obrazovanie kak faktor zhiznennogo i professional'nogo uspekha rossiyan* [Education as a factor in the life and professional success of Russians]. *Sotsiodinamika* [Sociodynamics], 10, pp. 9-26.
13. Selezneva E.V. (2022) *Psikhologiya upravleniya: uchebnik i praktikum dlya vuzov* [Psychology of management: textbook and workshop for universities]. Moscow: Yurait Publ.
14. Trofimova L.A. (2021) *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva biblioteki kak uslovie ee effektivnoi deyatel'nosti* [Socio-psychological climate of the library staff as a condition for its effective activity]. *Bibliosfera* [Bibliosphere], 1, pp. 63-74.
15. Tsuprikova I.V. (2021) *Teoreticheskii analiz problemy professional'noi uspekhnosti v zarubezhnoi i otechestvennoi psikhologii* [Theoretical analysis of the problem of professional success in foreign and domestic psychology]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 11(353), pp. 148-152.
16. *Ushli v minus: skol'ko rossiiskii biznes poteryal v krizis* [They gone in the red: how much Russian business lost during the crisis]. Available at: https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/poteri-rossijskogo-biznesa-ot-koronavirusa [Accessed 12/08/2022].
17. Vyrodova Yu. *Analitiki uluchshili prognoz po snizheniyu VVP na 2022 god* [Analysts have improved the forecast for a decrease in GDP for 2022]. Available at: <https://www.rbc.ru/economics/02/06/2022/6298b4369a7947b4538ea53a> [Accessed 12/08/2022].