ГБОУ РО «Таганрогский педагогический лицей-интернат».

Тема работы

“Социально-психологический климат в коллективе.”

Автор работы:

Бурачинская Анастасия

11 «С» класс, Государственное бюджетное

общеобразовательное учреждение

Ростовской области «Таганрогский

педагогический лицей-интернат».

Научный руководитель:

Димитренко Лариса Валерьевна

учитель истории и обществознания.

г. Таганрог 2019г.

Оглавление

[Введение 3](#_Toc5134299)

[1. Формирование психологического климата в группе 5](#_Toc5134300)

[1.1 Трудовой коллектив: понятие, социально-психологические параметры 5](#_Toc5134301)

[1.2 Структура трудового коллектива 7](#_Toc5134302)

[1.3 Социально-психологический климат в коллективе 8](#_Toc5134303)

[1.4 Диагностика социально-психологического климата в группе 10](#_Toc5134304)

[1.5 Регулирование социально – психологического климата в коллективе 15](#_Toc5134305)

2. Анализ и оценка психологического климата педагогического коллектива лицея-интерната………………………...……………………….18

[2.1 Организация и методы исследования 18](#_Toc5134306)

[2.2 Проведение исследования и анализ результатов 19](#_Toc5134307)

[2.3 Рекомендации по поддержанию психологического климата в коллективе 26](#_Toc5134308)

[Заключение 29](#_Toc5134309)

[Список используемых источников 32](#_Toc5134310)

[Приложения 34](#_Toc5134311)

[Приложение 1 34](#_Toc5134312)

[Приложение 2 35](#_Toc5134313)

[Приложение 3 40](#_Toc5134314)

[Приложение 4 43](#_Toc5134315)

# Введение

Данная тема актуальна, в связи с тем, что в мире стремительно наступила информационная стадия развития, стремительно происходят изменения в обществе, затрагивающие все сферы жизни, включая трудовые отношения, кардинально меняется и само общество, это приводит к необходимости адаптации общества к новым условиям жизни.

В настоящее время в трудовых отношениях возрастают требования к психологической включенности человека в трудовую деятельность, а жизнь людей усложняется в связи с личностными притязаниями в трудовом коллективе.

Трудовой коллектив - это группа людей связанных совместной производственной задачей, решая ее под руководством одного и того же руководителя. Это говорит о том структуру группы, групповые процессы, взаимоотношения и взаимодействия в ней определяет деятельность коллектива.

От высоких показателей психологического климата в трудовых коллективах зависит как имидж предприятия, так показатели его работы в целом, что ставит повышение социально-психологического климата в трудовом коллективе на первое место.

Внутренние взаимоотношения в коллективе показывают психологический климат данного коллектива. Влияют на него такие факторы как: уровень материального и духовно развития, организация труда, средний возраст коллектива, пол, темперамент, стиль управления коллективом и отношения руководства к каждому члену коллектива.

Целью научной работы является исследование социально-психологического климата в педагогическом коллективе лицея-интерната. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что для получения максимальной производительности труда и удовлетворенности каждого члена педагогического коллектива необходим здоровый социально-психологический климат.

Для исследования социально психологического климата будут использованы методы:

Определение социально-психологическая самооценка коллектива Р.С. Немова;

Методика диагностики психологического климата группы Л. Н. Лутошкина;

Экспресс-методика определения социально-психологического климата О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

Для решения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

1. Изучить основы формирования социально-психологического климата в коллективе.

2. Изучить особенности социально-психологического климата в коллективе.

3. Предложить рекомендации по оздоровлению социально-психологического климата в коллективе.

Теория и методы работы взяты из трудов зарубежных и отечественных психологов.

База эксперимента: ГБОУ РО «Таганрогский педагогический лицей-интернат». В исследовании приняли участие 22 работника, возраста (30-60 лет), 18 женщин и 4 мужчин.

# 1. Формирование психологического климата в группе

## 1.1 Трудовой коллектив: понятие, социально-психологические параметры

Трудовой коллектив это малая группа людей, где общественные отношения выступают в форме личных контактов. Трудовой коллектив характерен особыми контактами, которые связаны в первую очередь с трудовой деятельностью коллектива. Из этого следует вывод, что трудовой коллектив - это люди, имеющие непосредственный контакт друг с другом, связанные совместной деятельностью, личными связями или же родственной связью, осознающие свою принадлежность к данному коллективу и знающие свое место в нем.

Трудовым коллективам свойственны такие свойства как: общая цель; общие интересы членов коллектива; организация социального института; общественно-политическая значимость деятельности; товарищеское сотрудничество и взаимопомощь; социально-психологическая общность членов коллектива; управляемость.

Основными признаками определяющими границы трудового коллектива, являются контактность и целостность:

контактность определяет степень возможности каждого звена коллектива воспринимать, оценивать и общаться друг с другом какой-либо информацией,

целостность показывает восприятие каждого члена трудового коллектива свой коллектив как единое целое.

К социально психологическим параметрам трудового коллектива относится:

a) состав группы;

б) групповая совместимость;

в) социально-психологический климат;

г) ценностно-личностные ориентации;

д) ценности и нормы коллектива.

Главным параметром трудового коллектива является групповая совместимость, способность к слаженной работе и оптимизации отношений в коллективе. Существуют такие виды как: физиологическая совместимость (рост, вес), психофизиологическая совместимость (темперамент), психологическая (интересы, время провождение, отдых ) и идеологическая (ценностно-ориентационное единство).

Социально-психологический климат – отражает межличностные отношения внутри коллектива. Проявляется рядом факторов, среди которых: психологические условия, которые либо способствуют продуктивной деятельности и личному развитию ячейке коллектива и всему коллективу либо препятствуют. Каждый член группы влияет и меняет социально психологический климат в коллективе и социально-психологический климат влияет на каждого отдельного члена коллектива, давая ему возможность мыслить и поступать с общим настроением коллектива.

Ценностно-личностные ориентации отражают свойства личности, которые особо ценятся в коллективе (талант, обаяние, деловые качества).

Коэффициент групповой сплоченности отражает «силу» коллектива, чем данный показатель выше, тем сильнее коллектив.

Групповые нормы – это правила, которые выработал коллектив за время своей работы, которым должно соответствовать поведение каждого члена для совместной деятельности. Коллективные нормы связаны с ценностями каждого члена группы, которые были сформированы после социальных явлений.

## 1.2 Структура трудового коллектива

Для понимания трудового коллектива необходимо знать его структуру (социометрическая, коммуникативная) и структуру власти.

Социометрическая структура – это такой тип внутри коллективных отношений, где важную роль играет система соподчинения каждого члена коллектива, проще говоря, это система симпатий и антипатий, предпочтений и отвержений между членами коллектива.

Важными характеристиками для данного типа внутри коллективных отношений является: социометрический статус, эмоциональная взаимность и система отвержений каждого члена группы. Социометрический статус это сумма отвержений и предпочтений, которые получает каждый член группы. Каждый статус имеет свой «вес» в зависимости процента положительных выборов, совокупность статусов всех членов коллектива составляет статусную иерархию, из них выделяется:

- наиболее предпочитаемые члены группы (стоящие на вершине иерархии);

- высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные, определяются по числу положительных выборов и имеют малое количество отвержений;

- изолированные члены группы, не имеющие выбора как положительного, так и отрицательного;

- пренебрегаемые члены группы, которые имеют большое число отрицательных выборов по отношению к положительным;

- отверженные - члены группы, имеющие только отрицательный выбор.

Социометрические данные, отражающие статус каждого члена группы, являются не точными при определении эмоциональных отношений в группе.

Эмоциональные предпочтения членов коллектива видно на примере наиболее предпочитаемых членов группы, им важно иметь помимо большого числа положительных выборов еще и большое число взаимных выборов, которые будут обеспечивать их комфорт и устойчивость в коллективе.

Система отвержений в коллективе дает понять, распределение отвержений в коллективе. Например, коллектив может иметь таких людей, которых не любит вся или большая часть группы. Устойчивые группы, важная характеристика социометрических групп. Необходимо провести анализ на наличие и отсутствие таких мини-коллективов и исследовать их взаимоотношения и принцип по которому они образовались. Имеет значение, на какие группы ориентированы отверженные и изолированные члены группы, как соотносятся в этих группах люди с различными статусами.

## 1.3 Социально-психологический климат в коллективе

Социально - психологический климат - это зеркало коллектива, отражающее его настрой на работу и характер межличностных отношений. Это сочетание эмоционального и интеллектуального: установок, отношений, настроений, идей, чувств и мнений членов группы. Понятие, которое показывает эмоциональное  настроение, морально-психологическое состояние человека, выражающееся через процесс общения, через свои действия, личные и деловые отношения членов команды и их ценности.

Таблица 1 - Факторы, влияющие на психологический климат группы

|  |  |
| --- | --- |
| Факторов |  |
| Макросреда | социум, в котором коллектив осуществляет деятельность. Это уровень материального и духовного развития, культуры. |
| Микросреда | «поле» повседневной деятельности коллектива, а также условия и организация труда, состояние оборудования. Также микросреда охватывает групповые явление и процессы такие как: сотрудничество, товарищество и сплоченность |
| Организационно-деятельные факторы | оптимальность режима труда и отдыха;  удовлетворенность сотрудников непосредственными результатами труда;  удовлетворенность сотрудников уровнем материального и морального вознаграждения;  прозрачная кадровая политика - наличие системы назначения на должности и продвижения сотрудников по службе |
| Личностные особенности членов коллектива | темперамент, пол, возраст, эмоциональное состояние, мнение. |
| Руководство коллективом | взаимоотношения между начальством и работниками, способность к убеждению, мотивация персонала, управление корпоративной культурой. |

Структура социально-психологического охватывает отношение к:

а) друг другу;

б) общим интересам;

в) миру (система ценных личностных ориентаций)

г) себя (самосознание и самочувствие).

Социально-психологический аспект проявляется в единстве, согласии, удовлетворенности, дружбе и солидарности.

Многие известные ученые уделяют внимание изучению социально-психологических и организационных вопросов климатических условий. В большинстве случаев, авторы определяют первый как социально-психологический феномен, который формирует межличностные отношения в малых группах; второй характеризуется как отражающие структурные и  
динамические свойства организационной среды, где люди, разделяющие одни и те же цели и, объединившись в большую группу, могут реализовать свои идеи и намерения. Интерактивный подход к формированию климата утверждает, что климат поддерживается как взаимодействие между индивидом и его окружением или окружающей средой, которая регулируется обменом информацией. Другими словами, межличностное сотрудничество реализовано в общих разговорах и общих действиях. Оно влияет на формирование общих интересов, это, в свою очередь, влияет на комфортность сосуществования команды.

Стоит отметить, что еще Лев Толстой признал феномен "дух школы" А. Макаренко, анализируя коллектив, применил по мере необходимости следующие варианты "стиль” или "тон". Парухин, наряду с термином "климат", иногда употреблял термин "духовная атмосфера”  
или "дух коллектива". Ученые утверждают, что они не совпадают. Атмосфера неустойчива, постоянно переменчива сторона коллективного сознания, и климат относится не к определенным ситуативным изменениям в настроении людей, а лишь к его устойчивым чертам. Кроме того, климат является частью социально-психологического пространства коллектива, психологического поля, которое раскрывает трудовые права человека как "плацдарм жизни личности".

## 1.4 Диагностика социально-психологического климата в группе

Члены коллектива, работая в хорошем социально-психологическом климате довольны их взаимоотношениями с руководителем, они знают, что он ценит каждого сотрудника и за что. Они знают, что он оценивает, прежде всего, их деловые качества. Социально-психологический климат в коллективе во многом зависит от личности руководителя, поэтому он, в свою очередь, должен удовлетворять ряд требований. Прежде всего, требования, которые предъявляют его подчиненные, не должны нести личный характер. Критика со стороны руководителя должен носить деловой характер и должен работать успех общего дела, наказание не должно касаться личных качеств работника. Психологические качества руководства и его авторитет в значительной степени влияют на производительность труда.

Способность руководителя общаться, проявляя лидерские качества, немало важно в формировании социально-психологического климата в коллективе. Стиль руководства - это совокупность принципов, правил поведения, методов.

Таблица 2 – Три стиля руководства

|  |  |
| --- | --- |
| Авторитарный | При использовании авторитарного стиля полномочия сосредоточены в руках руководителя, он пренебрегает советами людей, контролирует все процессы. Сотрудники не способны взять на себя инициативу и принимать собственные решения. Чувство сплоченности в коллективе отстает, хотя отношение к работе добросовестное. |
| Коллективный | Руководитель коллективного стиля вмешивается в дела рабочих, только если это необходимо, он проявляет уважение и доверие к подчиненным, понимает их интересы и потребности; когда это возможно, он привлекает всех работников, решая различные вопросы. Коллективный стиль предполагает делегирование (частичная передача) полномочий и ответственности. |
| Либеральный | При либеральном стиле работники в основном менее старательны в выполнении своих обязанностей, чем при использовании директивного стиля. Неответственное отношение к работе часто присутствует в либеральном стиле, а также плохие (негативные) личные и деловые отношения между членами коллектива. |

Даже при наличии удачно подобранного стиля руководства, личные качества руководителя играют важную роль, они необходимы для установления контакта, завоевания уважения и доверия своих подчиненных. Необходимые качества руководителя:

1.Соответствующее поведение;

2. Объективное восприятие других людей;

3. Удовлетворение потребностей подчиненных;

4. Объективная оценка их достоинств и способностей (не присваивают себе все свои успехи, а проносит их через команду: люди не любят работать во славу одного человека);

5. Умелое использование силы общественного мнения;

6. Возможность открыто и честно обсуждать действия и поведение подчиненных;

7. Справедливость;

8. Личный шарм;

9. Доброжелательность;

10. Профессиональная компетентность;

11. Лидерские качества.

При опросе сотрудников коллектива нашего лицея-интерната было установлено, что наиболее важными качествами руководителя являются: чувство такта, забота, объективность, справедливость.

Существует три основных типа лидеров:

1. Отрицательный тип, генерирующий неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе. Он может действовать разными способами:

а) он ничего не делает и ничего не требует от других, позволяя работе принять его собственный курс;

б) он ничего не делает, возлагая все на своих работников;

в) он требует максимально эффективной работы от подчиненных.

2. Положительный тип: формирует благоприятный социально-психологический климат. Как правило:

а) лидер обладает высокоразвитыми личными качествами;

б) лидер обладает профессиональными качествами.

3. Промежуточный тип - создает неопределенный климат.Такой лидер:

а) добродушный и мягкий, нетребовательный;

б) личность, зависящая от своего эмоционального состояния.

Руководитель может осуществлять влияние на социально-психологический климат:

а) Непосредственно (когда он предъявляет требования к людям, разрешает проблемы межличностных отношений);

б) Косвенно (когда он организует оптимальные условия труда и подготовку кадров).

Также хорошо сформированный труд, обеспечивающий постоянную деятельность коллектива, способствует психическому равновесию в коллективе, оказывает положительное влияние на настроение людей. Подчиненные испытывают удовлетворение работой руководителя при следующих условиях:

1. Дружелюбное и уважительное отношение руководителя к рабочим;

2. Чуткость и внимание к мотивам и идеям;

3. Высокие требования к качеству работы.

Важность руководителя команды для создания благоприятного социально-психологического климата также определяется функциями руководителя коллектива.

Теперь назовем основные функции:

1. Функция целеполагания коллектива;

2. Функция организации согласования персонала и предоставления ему ресурсов;

3. Координационная функция;

4. Функция стимулирования (предназначена для мотивации персонала);

5. Функция мониторинга;

6. Функция образования (обучение команды корпоративной культуры) Задача лидера сформировать такие качества, которые обеспечат работникам активную и продуктивную работу.

Наличие конфликтов свидетельствует о неоптимальном состоянии социально-психологического климата в коллективе.

Конфликты могут быть связаны с:

а) выполнением производственных задач;

б) распределение премий, отпусков и т. д.;

с) нарушение корпоративных стандартов, трудовой дисциплины;

д) межличностными отношениями работников (на основе различия взглядов, характеров и т. д.);

г) выделением ресурсов;

е) распределением авторских прав.

Конфликты могут быть:

а) между отдельными членами группы;

б) между членами коллектива и руководителем;

с ) между субкультурами организации.

Конфликты, возникшие на почве неблагоприятного социально-психологического климата, могут возникать в следствие:

а) неопределенности в работе;

б) непризнания кого-то как члена команды, как специалиста;

в) монотонность работы;

г) не обсужденные вопросы.

Социально-психологический климат отражается в чувствах и эмоциях. Исследования показывают, что 15% времени тратится на производственные разборки. Человек может постепенно начать негативно относиться к своей работе. 52% случаи несовместимости, приводящие к конфликтам: несовместимость "лидер-подчиненный" и 33% "рабочий-рабочий". Конфликт во взаимоотношениях в коллективе - результат несовместимости.

Социально-психологический климат в коллективе можно охарактеризовать следующими параметрами:

1. Удовлетворенность сотрудника работой;

2. Удовлетворенность отношениями с коллегами;

3 Удовлетворенность отношениями с руководством;

4. Наличие (или отсутствие) конфликтов и их причины.

Удовлетворенность работой во многом зависит от:

а) соответствия квалификации работника занимаемой должности;

б) оптимальности уровня психического стресса в процессе работы;

в) возможности выбирать напарника для выполнения задачи;

г) технического оборудования;

д) условий на рабочем месте (площадь, освещение).

## 1.5 Регулирование социально – психологического климата в коллективе

Основой для регулирования социально-психологического климата коллектива является критерии оптимизации. Удовлетворенность - это основной элемент отражающий социально-психологический настрой в коллективе. Вот что российский философ и психолог В.Д.Парыгин говорит по этому поводу: «Известно, например, что если удовлетворенность выступает в качестве фактора эффективного функционирования в рамках стабильной программы деятельности, то источником динамики, изменением и обновлением последней оказывается скорее неудовлетворенность». Простым языком, лучшей оценкой социально-психологического климата является постоянное стремление коллектива превзойти себя, свои достижения, прилагать большие усилия для достижения новых высот несмотря ни на что.

Чтобы организации или коллективу определить направления совершенствования климата коллектива, необходимо научное исследование, которое выявит факторы, негативно влияющие на социально-психологический климат.

Улучшение социально-психологического климата включает комплексное внесение изменений, организационных, экономических и технических мероприятий по улучшению показателей климата в коллективе.

Улучшать деятельность коллектива можно в различных направлениях:

1. Трудовой процесс. Многое зависит от условий труда, оснащенности необходимым оборудованием, шума на рабочем месте, освещения рабочего места и т.д. Необходимо исследовать и выявить факторы каждого рабочего места, которые негативно сказываются на рабочем процессе.

2. Организация трудового процесса. Сюда входит повышение квалификации работников, внесение изменений в режим труда и обслуживание рабочих мест, стимулирование рабочего процесса (у человека получившего моральные или материальные стимулы увеличивается интерес к трудовому процессу.)

3. Совершенствование структуры коллектива. Сюда входят условия деятельности коллектива, производственные цели и учет личных черт работника.

Различия в возрасте, социальном положении и культуре общения влияют на внутреннее состояние коллектива, уровень эмоциональной напряженности и срабатываемость членов коллектива. Коллективам, где средний возраст участников составляет 35 и выше лет, свойственна долгая адаптация к новым участникам и их срабатываемость с коллективом. Коллективы, где средний возраст участников составляет менее 35 лет, обладают боле высокой срабатываемостью, обучаемостью и адаптацией к новым участникам, а также освоению новых способов работы.

4. Изменение стиля управления. Сюда входит обучение руководства для последующего улучшения управления подчиненными и внесение изменений в стиль управления. Данный показатель снизит уровень конфликтности в коллективе и коллектива с руководством, взаимоотношения руководства и каждого члена коллектива выйдут на новый уровень. В результате уйдут конфликты, мешающие развитию коллектива.

Таким образом, подводя итоги, можно сделать вывод, что корпоративная культура и социально-психологический климат коллектива тесно связаны между собой. В свою очередь, социально-психологический климат определяется такими факторами, как стили руководства авторитарный (директивный), коллективный (демократический) или либеральный (разрешающий). Стиль руководства в своем роде тесно связан с личными особенностями лидера, что позволяет выделить три основных вида лидера (отрицательный тип, положительный тип, промежуточный тип). Также нужно отметить, что наличие или отсутствие всевозможных конфликтов также значительно влияет социально-психологический климат коллектива.2. Анализ и оценка психологического климата педагогического коллектива лицея-интерната

## 2.1 Организация и методы исследования

Исследование социально-психологического климата проводилось среди педагогического коллектива ГБОУ РО «Таганрогский педагогический лицей-интернат». Психологический климат педагогического коллектива, имеет ряд особенностей. Одна из особенностей - это вид работы, которую выполняет данный коллектив(педагогическая деятельность), каждый вид деятельности имеет особенные психологические характеристики, сложность и напряженность научной деятельности также играет большую роль в формировании социально-психологического климата.

Педагогический коллектив состоит микрогрупп по 3-5 человек. Формирование данных микрогрупп происходит с учетом увлечений, интересов, время провождения каждого члена микрогруппы. Каждая микрогруппа относительно обособлена, имеет свой социально-психологический климат и особый стиль отношений, который зависит от индивидуально-психологических особенностей членов микрогруппы. Работники, которые состоят в микрогруппах, поддерживают друг друга, делятся и обсуждают проблемы и в свободное время стараются быть вместе.

В нашем эксперименте приняли участие 22 работника, 18 женщин и 4 мужчин лицея-интерната. Возраст работников находится в пределах от 30 до 60 лет. На первый взгляд коллектив лицея-интерната очень дружный.

Цель исследования - анализ и оценка социально-психологического климата трудового коллектива лицея-интерната. Мы должны либо подтвердить, либо опровергнуть мнение о группе, как о дружном коллективе.

Для решения первой задачи нам необходимо анализировать данный трудовой коллектив несколько раз и при различных ситуациях, прослеживая те или иные мероприятия и то, как они влияют на психологический климат. Для более глубокого исследования психологического климата в исследуемой группе, нами применена «Методика диагностики психологического климата группы» Л. Н. Лутошкина, которая изучает уровень благоприятности или не благоприятности коллектива. Основными критериями являются: эмоциональный компонент – «нравится – не нравится», «приятный – неприятный»».

Следующая методика - «социально-психологическая самооценка коллектива» Р.С. Немова, которая предназначена для оценивания проявлений климата коллектива: благоприятного, либо неблагоприятного.

А также «Экспресс-методика определения социально-психологического климата» О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

Подробное описание данных диагностических методик,представленны в Приложениях 2-4.

## 2.2 Проведение исследования и анализ результатов

1) В «Методике диагностики психологического климата группы» (Л. Н. Лутошкина) социально-психологический климат это - степень удовлетворенности членами группы различными сторонами жизни группы.

Степень выраженности тех или иных качеств определяется по шкале от +3 до -3. Необходимо сложить все положительные и отрицательные баллы чтобы получить картину психологического климата данного коллектива. Полученный результат служит условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности. Исследование социально-психологического климата в коллективе по карте-схеме (Л.Н. Лутошкина) показано в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты диагностики испытуемых по «Методике диагностики психологического климата группы» (Л. Н. Лутошкина)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Положительное свойство | Отрицательное свойство | Средний показатель в коллективе |
| 1 | Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения | Преобладает подавленное настроение | 1.5 |
| 2 | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии | Конфликтность в отношениях и антипатии | 1.9 |
| 3 | В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание | Группировки конфликтуют между собой | 1.0 |
| 4 | Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности. | 1.2 |
| 5 | Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива | Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство | 0.7 |
| 6 | С уважением относятся к мнению друг друга | Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей | 1.3 |
| 7 | Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные | Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива | 0.3 |
| 8 | В трудные минуты для коллектива происходим эмоциональное единение «один за всех и все за одного» | В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянность, взаимные обвинения | 1.7 |
| 9 | Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно | 1.5 |
| 10 | Коллектив активен, полон энергии | Коллектив инертен и пассивен | 2.3 |
| 11 | Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность | 0.5 |
| 12 | Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах | 0.4 |
| 13 | В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту | Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым | 0.8 |

Результаты исследования показали, что в коллективе благоприятный климат и что большую часть работников коллектив полностью устраивает, в коллективе атмосфера достаточно приятная и конфликтов не выявлено.

Для данного коллектива характерны понимание, поддержка друг друга, доброжелательность и гостеприимство.

2) Результаты диагностики испытуемых по определению социально-психологической самооценки коллектива (Р.С. Немова). Степень социально-психологической оценки коллектива определяется с помощью семибалльной шкалы от 6 до 0. Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все баллы и поделить на количество человек, которые приняли участие в опросе, полученный результат служит условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности. Результат исследования по методике (Р.С. Немова) представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Тестирование по методике Р.С. Немова

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатель | Среднее значение |
| 1 | Стремление к сохранению целостности группы | 3 |
| 2 | Сплоченность | 3 |
| 3 | Контактность | 4 |
| 4 | Открытость | 5 |
| 5 | Организованность | 5.2 |
| 6 | Информированность | 5.5 |
| 7 | Ответственность | 5.8 |

Результаты исследования показали, что в коллективе благоприятный климат, показатели контактности и информированности высокие, что дает нам понять, что все члены коллектива общаются между собой и хорошо контактируют. Показатель ответственности дает понять, что данный коллектив ответственно относится к своей работе, что является большим плюсом, т.к. члены коллектива педагоги.

Данное тестирование дало нам понять, что коллектив общителен, расположен к контактам, хорошо организован и (предположительно) сохранит целостность на годы.

3) В «Экспресс-методике определения социально-психологического климата (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто), социально-психологический климат это система отношений членов коллектива к коллективу как целому, это дает возможность для определения эмоционального, поведенческого и когнитивного компонента отношений в коллективе:

- когнитивный компонент – человек осознает свою принадлежность к группе, достигается сравнением своей группы с чужими по особенным признакам. В основе групповой идентичности лежат когнитивные процессы познания окружающего социального мира;

- эмоциональный компонент состоит в переживании различных чувств (любовь, ненависть, стыд, гордость) человеком в коллективе;

- поведенческий компонент проявляется, когда человек принимает коллективную точку зрения, личная уходит на второй план и реагирует с точки зрения коллективного мнения, тогда человек начинает видеть различия между своей и чужой группой, они становятся значимыми для человека.

Результаты диагностики испытуемых по «Экспресс-методике по изучению социально-психологического климата в коллективе» (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто) представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Результаты диагностики по «Экспресс-методике» О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Эмоциональный компонент | Поведенческий компонент | Когнитивный компонент |
| 1 | 6 | 6 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 7 |
| 3 | 5 | 5 | 8 |
| 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 6 |
| 6 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | 6 | 8 | 4 |
| 8 | 7 | 4 | 7 |
| 9 | 8 | 3 | 3 |
| 10 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | 6 | 3 | 5 |
| 12 | 4 | 5 | 6 |
| 13 | 7 | 5 | 4 |
| 14 | 4 | 8 | 4 |
| 15 | 6 | 5 | 4 |
| 16 | 6 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 7 | 6 |
| 18 | 4 | 3 | 7 |
| 19 | 3 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 4 | 6 |

Общие результаты исследования социально-психологического климата в коллективе представлены в таблице 5. По результатам исследования в коллективе наблюдаются высокие показатели по всем трем компонентам. Эмоциональный компонент составляет 18%, доля когнитивного компонента составляет 55%, поведенческого компонента 27%.

Таблица 5 - Общие показатели социально-психологического климата в коллективе по «Экспресс-методике» О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

|  |  |
| --- | --- |
| Компоненты | % |
| Эмоциональный компонент | 18,0 |
| Поведенческий компонент | 27,0 |
| Когнитивный компонент | 55,0 |

Наглядно показатели общих показателей представленны на рисунке 1.

Рисунок 1 - Общие показатели социально-психологического климата в коллективе, %

Наивысший балл получил когнитивный компонент. Большая часть коллектива сформирована достаточно давно и люди хорошо знают друг друга. Люди положительно оценивают своих коллег и хорошо относятся друг к другу. В коллективе наглядно видно взаимосвязь деловых и дружеских отношений. Результаты подтверждают то, что в коллективе сложился благоприятный климат, что большая часть коллектива чувствует себя комфортно, все члены коллектива в хороших взаимоотношениях. В коллективе совпадают интересы, как деловые, так и дружеские. Межличностных конфликтов не выявлено и атмосфера на рабочем месте благоприятная. Коллектив выступает как одна команда.

Коллектив имеет 25% своих членов которые положительно оценивают коллектив, находятся несколько в стороне и не испытывают дискомфорта и давления в коллективе.

Таблица 6 –Результатов исследования социально-психологического климата в коллективе лицея-интерната

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Экспресс-методика  О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто | Методика диагностики Л. Н. Лутошкина | Методика Р.С. Немова |
| Эмоциональный компонент–  18,0 % | Высокий уровень –  80 % | Большая степень благоприятности – 80,0 % |
| Поведенческий компонент -  27,0 % | Средний уровень –  15 % | Меньшая степень благоприятности – 20,0 % |
| Когнитивный компонент –  55,0 % | Низкий уровень 0,0 |  |

Исследование показало, что в коллективе присутствует положительный социально-психологический климат и большая часть его членов оценивает климат как благоприятный. (табл. 6). Методы исследования показали, что коллектив очень активный, бодрый и дарит хорошее настроение, хорошо выражено эмоциональное отношение в коллективе.

Исследование подтверждает общее мнение о сплоченности данного коллектива.

В завершение эксперимента были объявлены итоги в коллективе, было рекомендовано продолжать сотрудничество друг с другом и поддерживать благоприятный климат совместными коллективными мероприятиями. Работники понимают, что «отрицательный» социально-психологический климат будет мешать им развиваться и будет увеличиваться психологическое давление в коллективе, что приведет к разладу в нем.

## 2.3 Рекомендации по поддержанию психологического климата в коллективе

В коллективе присутствуют теплые, дружеские отношения между коллегами и положительный социально-психологический климат, несмотря на это для его поддержания и укрепления уже достаточно сплоченного коллектива, необходимо предложить комплект тренинговых игр и мероприятий, которые лучше помогут узнать друг друга и сделать более активным социально-неактивных членов коллектива.

Первая игра называется «общения», представляет собой аналог социометрии и используется для определения взаимоотношений внутри коллектива.

Правила игры таковы, каждому члену коллектива необходимо нарисовать кружок, который будет обозначать одного члена коллектива, размер кружка прямо пропорционален влиянию данного человека на коллектив, расстояние между кружками будет близость друг к другу изображаемых членов коллектива. После того как все кружки нарисованы, их необходимо соединить линиями, красной или синей, что будет означать дружеские или враждебные отношения в коллективе между этими людьми.

Каждому члену коллектива предлагается разместиться возле тех лиц, которым они отдают предпочтение и отдалиться от тех, к кому они холодны. Для каждой ситуации и проблемы необходимо индивидуально разрабатывать инструкцию, для быстрого решения возникшей проблемы. В данной игре большую роль играет именно «физическое» изображение каждого члена коллектива.

Между участниками игры и ведущим игры, будь то психолог или иное лицо возникает дискуссия, в ходе нее исследуется проблема, анализируется и находится ее решение и способы избегания подобных ситуаций в будущем. Рекомендуется данную игру проводить с опытным психологом-консультантом, который хорошо знаком с каждым членом коллектива.

Следующая игра направлена на улучшение взаимоотношений, снятия психологических барьеров и развитию доверия, мешающих развитию, как отдельному члену коллектива, так и всему коллективу в целом.

Игра называется «разговор на непонятном языке» . В процессе игры каждому участнику необходимо произносить ничего не значащие сочетания слов и предлогов, выражая различные эмоциональные состояния, участнику, слушающему собеседника, необходимо понимать эмоциональный подтекст по интонации собеседника и непроизвольным жестам. Игра развивает психологическую культуру личности и развивает эмоциональное восприятие, также облегчает контакты и ускоряет переход к неформальным отношениям.

При организации различного рода психологических игр необходимо придерживаться таких принципов:

- обсуждать проблему необходимо в двухстороннем порядке, в демократической среде, выслушивать каждого и опрашивать каждого, только так можно получить максимально положительного эффекта от психологических игр;

- необходимо выслушивать предложения и мнения каждого члена коллектива и обсуждать их внутри коллектива или же обсуждать коллективу с психологом;

Вывод по второй главе

Мы провели эксперимент по выявлению особенностей социально-психологического климата в лицее-интернате. В исследовании были применены методики, которые позволяют выявить атмосферу в коллективе и факторы, влияющие на продуктивную работу:

«Методике диагностики психологического климата группы» Л. Н. Лутошкина;

- «Оценка социально-психологической самооценки коллектива» Р.С. Немова;

- «Экспресс-методика определения социально-психологического климата» О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

Исследование показало уровень социально-психологического климата, состояние коллектива. Методика Л. Н. Лутошкина дала понять, что в коллективе ярко выраженны расположение, понимание, справедливое отношение друг к другу и доброжелательность. Методика Р.С. Немова дала понять, что коллективу свойственны высокие показатели контактности и информированности. Взаимоотношения в коллективе и уровень отношения членов коллектива нам показала методика О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

Результаты эксперимента говорят о положительном социально-психологическом климате в данном коллективе и подтверждают мнение о том, что коллектив дружелюбен, сплочен и имеет общие интересы.

Особой чертой коллектива является его главная задача – высокая производительность трудового процесса, на это также влияет обеспеченность необходимым оборудованием, его доступность и повышение профессиональной деятельности. Реализуется данная цель взаимодействием, коллективным трудом и взаимопомощью коллектива с руководством. Члены коллектива получают поощрения за индивидуальную активность, данный подход позволяет дополнительно увеличить качество и интерес к работе, а так же повысить показатели работы лицея.

# Заключение

Трудовой коллектив объединен общей задачей, социальной деятельностью и времяпровождением, что дает повод для развития эмоциональных отношений, способствует развитию личных контактов и групповых процессов.

Социально-психологический климат коллектива - это его «внутреннее» отражение, показывающее внутренние взаимоотношения людей, внутреннюю активность членов коллектива, уровень эмоционального напряжения, уровень управления, условия труда и свободного времяпровождения.

Уровень сплоченности и взаимоотношений в коллективе говорит о том, что из себя представляют члены коллектива: личностные качества, уровень культуры, образованность, симпатия, антипатия, культура общения и много другое. Определение социально-психологического климата трудоемкая и важная задача. Стандартный вид диагностики, это анкетирование, для каждого метода диагностики и определенной группы формируется специальная анкета, которая должна включать вопросы для проверки того, чтобы человек отвечал честно или для того, чтобы человек не писал случайные значения и можно было точно определить психологический климат в коллективе. В остальных случаях используются опросники с вариантами ответов «да» или «нет» и личные беседы с каждым членом коллектива. Средства и методы диагностики подбираются индивидуально для конкретной цели исследования. Основная задача исследования социально-психологического климата - выявление признаков положительного и отрицательного психологического климата.

Наше исследование показало, что в педагогическом коллективе лицея-интерната наблюдаются высокие показатели по всем методикам.

Методом диагностики психологического климата группы Л.Н.Лутошкина мы определили, что в коллективе благоприятный климат и что большую часть работников коллектив полностью устраивает, в коллективе атмосфера достаточно приятная и конфликтов не выявлено. Данному коллективу характерны: расположение, понимание, справедливое отношение друг к другу, доброжелательность и гостеприимство.

По результатам оценки социально-психологической самооценки коллектива Р.С.Немова нам стало известно о высоких показателях контактности и информированности. Это дает нам понять, что все члены коллектива общаются между собой и хорошо контактирует. Показатель ответственности дает понять, что данный коллектив относится очень ответственно к выполнению своей работы. Данное тестирование дало нам понять, что коллектив общителен, расположен к контактам, хорошо организован.

Общие результаты исследования социально-психологического климата экспресс-методикой О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто показали высокие показатели по всем трем компонентам. Эмоциональный компонент составляет 18%, это говорит о переживании различных чувств (любовь, ненависть, стыд, гордость) человеком в коллективе. Доля когнитивного компонента составляет 55%, это говорит о осознании своей принадлежности к группе каждым ее членом, достигается сравнением своей группы с чужими по особым критериям. Доля поведенческого компонента 27% это говорит о принятии членом или всем коллективом коллективной точки зрения, личная уходит на второй план и члены коллектива реагируют с точки зрения коллективного мнения. Тогда человек начинает видеть различия между своей и чужой группой, они становятся значимыми для человека.

Результаты проведенного эксперимента в коллективе лицея-интерната говорят и благоприятном социально-психологическом климате, что подтверждает мнение о дружности, большой сплоченности, общих интересах и совместном время провождении данного коллектива.

Особой чертой трудового коллектива является его главная задача – высокие показатели трудового процесса, на это также влияет обеспеченность необходимым оборудованием, его доступность и повышение профессиональной деятельности педагогов. Реализуется данная цель взаимодействием, коллективным трудом и взаимопомощью коллектива с руководством. К нашим рекомендациям о сохранении сплоченности и положительного социально-психологического климата в данном коллективе прислушались.

Следовательно, наше предположение подтверждено, и цель научной работы достигнута.

# Список используемых источников

социальный психологический климат группа

1. Ст. 7 «Закона об охране здоровья граждан» ФЗ № 323 от 21.11.2011 г.
2. Бодалев А.А. Восприятие человека человеком / А.А. Бобалев. – СПб.: ЛГУ, 2008. – 250 с.
3. Ковалев В.В. Личность и ее нарушения при соматической болезни // Роль психического фактора в происхождении, течении и лечении соматических болезней. - М.: Медицина, 1972. - 136 с.
4. Л.С. Выготский. Психология. - М.: Эксмо-Пресс, 2000. - 1008 с.
5. Гринберг Д.С. Управление стрессом. - СПб.: Питер, 2002. - 496 с.
6. Горбунова М.Ю. Общая социология. Конспект лекция / М.Ю. Горбунова. - М.: Эксмо, 2008. - 160 с.
7. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М: Информационно-издательский дом "Филинъ", 1996. - 472с.
8. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 385 с.
9. Шаповаленко, И.В. Психология развития и возрастная психология / И.В. Шаповаленко. - Москва: Издательство Юрайт, 2012. - 567 с.
10. К Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. - Санкт-Петербург: Речь, 2003. - 350 с.
11. Обозов, Н.Н. Межличностные отношения/ Н.Н. Обозов. - Санкт- Петербург, 2010. - 172 с.
12. Петровский, В.В. Социальная психология коллектива: учеб. пособие для студентов педагогических институтов/ В.В. Петровский, В.В. Шпалинский. - Москва: Просвещение, 2007. - 117 с.
13. Немов, Р.С. Психология: учебник для вузов /под ред. Р.С. Немова. - Москва: ВЛАДОС, 2003. - 688 с.
14. Копытин, А.И. Руководство по групповой арт-терапия/А.И. Копытин. - Санкт-Петербург: Питер, 2003. - 320 с.
15. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. - Москва: Аспект Пресс, 2005. - 197 с.
16. Берн Э. Люди, которые играют в игры. М.: Эксмо, 2003. - 576 с.
17. Гулдинг М., Гулдинг Р. Психотерапия нового решения. Теория и практика. М.: Независимая фирма "Класс", 1997. - 288 с.
18. Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. М.: "ПРОГРЕСС "УНИВЕРС", 1993. - 2615 с
19. Андреева Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская Л. А. Зарубежная социальная психология ХХ столетия. Теоретические подходы. Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2001. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2010.
20. Бендас Т.В. Тендерная психология лидерства. Монография. Оренбург: ОГУ, 2000.
21. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 2008.
22. Вандакурова Е. Переговоры. Никаких игр. Просто работа // Управление персоналом. - 2008. - №6.
23. Дебольский М. Психология делового общения. - М., 1992.
24. Фишер, Р. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. - М., 2010.
25. Юнг К.Г. Психоаналитические типы. - М., 1967.
26. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. - Москва: Смысл, 1998. -
27. Шереги, Ф.Э. Социология девиации. Прикладные исследования [Текст] / Ф.Э. Шереги. - М.: ЦСП, 2004.

# Приложения

## Приложение 1

Определение понятия социально-психологический климат

|  |  |
| --- | --- |
| Источник/автор | Определение |
| Советский психолог Е.С. Кузьмин | СПК - это отражение характера взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе. |
| Зарубежный психолог В.М. Шепель | СПК – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. |
| Отечественные психологи К.К. Платонова и Г.Г. Голубева | СПК – это такое свойство группы, которое определяется межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли от которых зависит степень активности в достижении целей, стоящих перед группой. |
| Бодалев, А.А. Психология личности: учебник./А.А. Бодалев; – М.: ЮНИТИ, 2004 | СПК – это интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития. |

## Приложение 2

Методика оценки социально-психологической самооценки коллектива Р.С. Немова;

Цель - определение психологического климата в организации

Обведите, пожалуйста, те суждения, которые кажутся Вам наиболее подходящими для атмосферы коллектива, в котором Вы работаете. Не забывайте, что эти суждения должны соответствовать всему коллективу или большинству его членов, а не Вам лично. Будьте максимально четными и объективными. Заранее спасибо!

Список суждений:

1. Свои слова всегда подтверждают делом.

2. Осуждают проявления индивидуализма.

3. Имеют одинаковые убеждения.

4. Радуются успехам друг друга.

5. Всегда оказывают помощь друг другу.

6. Умело взаимодействуют друг с другом на работе.

7. Знают задачи, стоящие перед коллективом.

8. Требовательны друг к другу.

9. Все вопросы решают сообща.

10. Единодушны в оценке стоящих перед коллективом проблем.

11. Доверяют друг другу.

12. Делятся опытом работы с членами коллектива.

13. Бесконфликтно распределяют между собой обязанности.

14. Знают итоги работы коллектива.

15. Никогда и ни в чем не ошибаются.

16. Объективно оцениваются свои успехи и неудачи.

17. Личные вопросы подчиняют интересам коллектива.

18. Занимаются на досуге одним и тем же.

19. Защищают друг друга.

20. Всегда считаются с интересами друг друга.

21. Заменяют друг друга в работе.

22. Знают положительные и отрицательные стороны коллектива.

23. Работают с полной отдачей сил.

24. Не остаются равнодушными, если задеты интересы коллектива.

25. Одинаково оценивают распределение обязанностей.

26. Помогают друг другу.

27. Предъявляют одинаково объективные требования ко всем членам коллектива.

28. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе.

29. Знают правила поведения в коллективе.

30. Никогда и ни в чем не сомневаются.

31. Не бросают начатое на полпути.

32. Отсутствуют принятые в коллективе нормы поведения.

33. Одинаково оценивают успехи коллектива.

34. Искренне огорчаются при неудаче товарищей.

35. Одинаково объективно оценивают поступки старых и новых членов коллектива.

36. Быстро разрешают возникающие противоречия и конфликты.

37. Знают свои обязанности.

38. Сознательно подчиняются дисциплине.

39. Верят в свой коллектив.

40. Одинаково оценивают неудачи у коллектива.

41. Тактично ведут себя в отношении друг друга.

42. Не подчеркивают своих преимуществ друг перед другом.

43. Быстро находят между собой общий язык.

44. Знают основные приемы и методы работы.

45. Всегда и во всем правы.

46. Общественные отношения ставят выше личных.

47. Поддерживают полезные для коллектива начинания.

48. Имеют одинаковые представления о нормах нравственности.

49. Доброжелательно относятся друг к другу.

50. Тактично ведут себя по отношению к членам другого коллектива.

51. Берут на себя руководство, если требуется.

52. Знают работу товарищей.

53. По-хозяйски относятся к общественному добру.

54. Поддерживают традиции, сложившиеся в коллективе.

55. Одинаково оценивают качества личности, необходимые в коллективе.

56. Уважают друг друга.

57. Тесно сотрудничают с членами другого коллектива.

58. При необходимости принимают на себя обязанности других членов коллектива.

59. Знают черты характера друг друга.

60. Умеют делать все на свете.

61. Ответственно выполняют любую работу.

62. Оказывают сопротивление силам, разобщающим коллектив.

63. Одинаково оценивают правильность распределения поощрения в коллективе.

64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.

65. Радуются успехам других членов коллектива.

66. Действуют слаженно и организованно в сложных ситуациях.

67. Знают привычки и склонности друг друга.

68. Активно участвуют в общественной работе.

69. Заботятся об успехах коллектива.

70. Одинаково оценивают правильность наказаний в коллективе.

71. Внимательно относятся друг к другу.

72. Искренне огорчаются при неудачах членов другого коллектива.

73. Быстро находят такое распределение обязанностей, которое устраивает всех.

74. Знают, как обстоят дела друг у друга.

После проведения опроса данные собираются и обрабатываются исследователем. Все суждения, кроме контрольных 15, 30, 45, 60, показывают степень развития коллектива, а, следовательно, и социально-психологического климата в нем. Эти характеристики таковы:

· ответственность (1, 8, 16, 23, 31, 38, 46, 53, 61, 68);

· коллективизм (2, 9, 17, 24, 32, 39, 47, 54, 62, 69);

· сплоченность (3, 10, 18, 25, 33, 40, 48, 55, 63, 70);

· контактность (4, 11, 19, 26, 34, 41, 49, 56, 64, 71);

· открытость (5, 12, 20, 27, 35, 42, 50, 57, 65, 72);

· организованность (6, 13, 21, 28, 36, 43, 51, 58, 66, 73);

· информированность (7, 14, 22, 29, 37, 44, 52, 59, 67, 74).

Приведенные выше данные суммируются (по каждому показателю) и заносятся на график, который наглядно демонстрирует социально-психологический климат избранного для изучения коллектива:

1 балл – очень низкий

2-3 балла – низкий

4-5 баллов – средний

6-7 баллов – оптимальный

8-10 баллов – идеальный

Результаты обработки анкеты представим виде таблицы:

1271 1274 1278 Итого

ответственность 0,25 (очень низк.) 1,5 (оч. Низкий) 6,3 (оптимальный) 2,6 (низкая)

Коллективизм 1,5 (оч. Низкий) 2,6 (низкий) 5 (средний) 3,06 (низкая)

Сплоченность 0,5 (оч. Низк) 0,75 (оч. Низк.) 4,1 (средняя) 1,58 (оч. Низкая)

Контактность 3,25 (низкая) 3,1 (низкая) 8 (идеальная) 4,4 (средняя)

Открытость 1,75 (низкая) 1,87 (низкая) 6,4 (оптимальная) 3,02 (низкая)

Организованность 1,75 (низкая) 4 (средняя) 6,8 (оптимальная) 3,8 (средняя)

информированность 5 (средняя) 4,87 (средняя) 7,8 (идеальная) 5,6 (оптимальная)

## Приложение 3

Методика «диагностики психологического климата группы» Л. Н. Лутошкина.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Для этого нужно выбрать правое или левое утверждение, и чем более Вы с ним согласны, тем большую цифру зачеркните. При средней оценке зачеркните "0" баллов. На каждой строке должно быть только одно зачеркивание! Анкета анонимна!

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Преобладает доброе жизнерадостное настроение | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Преобладает подавленное, пессимистическое настроение |
| Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллективе нравится бывать вместе, участвовал в совместных делах, проводить свободное время | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах |
| Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее  участие всех членов коллектива | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и подоерж-ка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других |
| В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда один за всех, и все за одного | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | В трудных случаях коллектив "раскисает", наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи переживаются всеми как их собственные | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов |
| Отношение к новичкам доброжелательное и участливое | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Коллектив разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно |
| У членов коллектива есть чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

Обработка бланков теста.

1. Оценки, отмеченные опрошеными, необходимо перекодировать следующим образом:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценка | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| Балл | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (К): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, т.е. на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (К. ср. }: складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный К. ср. может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее ОПК.

Интерпретация результатов.

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет характеризовать климат коллектива следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| К. ср, балл | Характеристика ОПК |
| От 5,4 до 7,0 | Благоприятный, здоровый |
| От 4,6 до 5,4 | Неустойчивый, но достаточно благоприятный |
| От 3,8 до 4,6 | Среднеблагоприятный |
| От 1,0 до 3,8 | Неблагоприятный |

2. Для получения вывода о наиболее "больных" точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК: Kcp.1, К. ср.2, Кср,3

Сумма баллов по п-му пункту,

поставленных всеми опрошенными

К, ср. = Количество опрошенных членов коллектива

Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

## Приложение 4

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе, разработали 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 - незнание 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.

Тестовый материал:

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.

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;

III и VI когнитивный компонент, 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. Например, для эмоционального компонента:

Э = Е(+) – Е(–) / n ,

где Е (+) - количество всех положительных ответов;

Е (–) - количество всех отрицательных ответов;

n - число сотрудников, принявших участие в опросе.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от +1 до –1.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от - 1 до +1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум возможных оценок делится на три равные части: от -1 до -0,33; от -0,33 до +0,33; от +0,33 до +1.

Средние оценки, попадающие в первые интервал, будем считать отрицательными, во второй - противоречивыми, а третий - положительными.

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения. Тип отношений выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

 полностью положительное - психологический климат трактуется как весьма благоприятный;

 положительное - в целом благоприятный;

 полностью отрицательное - совершенно неудовлетворительный;

 отрицательное - в целом неудовлетворительный;

 противоречивое, неопределенное - тенденции противоречивы и неопределенны.

В первом случае психологический климат коллектива трактуется как весьма благоприятный; во втором – как в целом благоприятный; в третьем – как совершенно неудовлетворительный; в четвертом – как в целом неудовлетворительный; в пятом случае считается, что тенденции противоречивы и неопределенны В соответствии с полученными результатами должны строиться мероприятия по улучшению психологического климата в подразделении.