

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Особенности социально-психологического климата и эмоционального состояния
сотрудников в организации (на примере УПКБ «Деталь»)

Обучающийся

Т.В. Сивкова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук Т.А. Бергис

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Аннотация

В бакалаврской работе изучен социально-психологический климат и эмоциональное состояние сотрудников в организации. Актуальность исследования обусловлена тем, что изучение социально-психологического климата организации является актуальной проблемой на сегодняшний день, поскольку диктуется увеличением требований к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность. Эмоциональное состояние работников характеризует психическое состояние работников, раскрывают качество социально-психологического климата в организации.

Цель работы: изучить особенности социально-психологического климата организации и эмоциональное состояние сотрудников в организации.

В исследовании решается ряд задач: изучить понятие и сущность социально-психологического климата в организации; определить факторы, влияющие на эмоциональное состояние сотрудников; выявить особенности психологической работы по его оптимизации; разработать рекомендации по оптимизации социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации.

В работе представлен теоретический обзор исследований по изучению социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации; с помощью подобранных методик были изучены: эмоциональная ориентированность работников, психологический климат на эмоциональном уровне, уровень тревожности и эмоциональная направленность.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (56 наименований) и приложения. Текст проиллюстрирован 7 таблицами, 7 рисунками и 3 приложениями. Основное содержание работы изложено на 56 страницах.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические подходы к изучению социально–психологического климата в организации.....	8
1.1 Понятие и сущность социально–психологического климата в организации.....	8
1.2 Факторы, влияющие на эмоциональное состояние сотрудников в организации.....	13
1.3 Особенности психологической работы по оптимизации социально-психологического климата организации.....	17
2 Эмпирическое исследование и коррекция социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации.....	22
2.1 Организация и методы эмпирического исследования.....	22
2.2 Анализ полученных результатов проведенного эмпирического исследования.....	32
2.3 Разработка рекомендаций (программы) по оптимизации социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации.....	41
Заключение.....	48
Список используемой литературы	51
Приложение А Инструкция и тестовый материал. Шкала тревожности.	57
Приложение Б Инструкция. Тест-анкета «Эмоциональная направленность».....	60
Приложение В Методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина. Бланк тестируемого.....	62

Введение

Актуальность исследования. В современных условиях изучение социально-психологического климата организации является достаточно актуальной проблемой, поскольку диктуется, прежде всего, увеличением требований к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность.

Трудности в управлении производством связаны с общими трудностями психологии управления.

Социально-психологический климат в организации зависит от специфической эмоциональной реакции психологических связей организации, которые формируются на основе их симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Психологическое состояние и настроение работников, которое характеризует психическое состояние работников, раскрывают качество социально-психологического климата в организации.

Состояние и настроение сотрудников организации является реакцией на воздействие внешней среды и весь комплекс условий деятельности человека в организации. Они выступают субъективными формами проявления социально-психологического климата.

Негативные эмоциональные переживания – тревога, дискомфорт, непонимание в коллективе могут стать причиной неврозов и стрессов, и в связи с этим становится актуальным создание предпочтительного психологического климата в организации. В связи с чем и определена одна из главных задач практического психолога - диагностика и коррекция межличностных отношений и социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Степень разработанности. Проблема социально-психологического климата представлена во многих отечественных и зарубежных

исследованиях. Данной теме посвятили труды многие исследователи психологи: А. В. Мещерякова, А. Г. Ковалев, И. П. Волков, И. В. Дубровина, О. И. Зотова, В. А. Леви, Б. Д. Парыгин, А. В. Петровский, Л. И. Уманский и др., что подтверждает актуальность данной темы.

Объект исследования: социально-психологический климат сотрудников в организации.

Предмет исследования: особенности социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации (на примере УПКБ «Деталь»).

Цель исследования: изучение состояния социально-психологического климата организации и эмоционального состояния сотрудников, разработка и апробация программы улучшения социально-психологического климата и нормализации взаимоотношений в коллективе.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- изучить понятие и сущность социально-психологического климата в организации;
- определить факторы, влияющие на эмоциональное состояние сотрудников в организации;
- изучить особенности психологической работы по оптимизации социально-психологического климата организации;
- выявить особенности психологической работы по оптимизации социально-психологического климата организации;
- представить организацию и методы эмпирического исследования;
- анализировать результаты проведенного эмпирического исследования;
- разработать рекомендации (программу) по оптимизации социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации.

Гипотеза: предполагается, что для психологического климата коллектива УПКБ «Деталь» характерны такие особенности, как: неустойчивый эмоциональный климат, наличие сплоченности в коллективе, а в эмоциональном состоянии сотрудников преобладает тревожность; чем меньше стаж работы, тем более тревожны сотрудники.

Для проверки сформулированной гипотезы были использованы следующие **методы:**

- методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина;
- методика определения индекса групповой сплоченности Сисшора;
- методика исследования тревожности Немчинова-Норакидзе;
- тест-анкета «Эмоциональная направленность», разработанная Б.И. Додоновым.

Характеристика выборки: Исследование проводилось на базе УПКБ «Деталь». УПКБ «Деталь» является ведущим предприятием России по разработке радиовысотометров (РВ) и радиовысотометрных систем (РВС). Предметом особой гордости УПКБ «Деталь» является высокий научный потенциал коллектива. В исследовании приняли участие 84 человека в возрасте от 22 до 65 лет: средний возраст испытуемых – 41 год. Из них 90 % мужчины (75 чел.), 10 % женщины (9 чел.), образование — среднее профессиональное и высшее.

Обоснованность и достоверность полученных результатов и выводов обеспечиваются методологической обоснованностью исходных положений, использованием методов, адекватных целям, задачам и логике исследования, их валидностью; репрезентативностью выборки; корректным применением математической обработки данных; применением методов качественного анализа.

Научная новизна исследования заключается в выявлении особенностей социально-психологического климата и стиля руководства в

организации, что позволило выдвинуть ряд предложений, направленных на построение программы тренингов по гармонизации социально-психологического климата в организации.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: исследования психологического климата А.С. Макаренко и продолжены Г.М. Андреевой, А.Д. Глоточкиным, О.И. Зотовой, Л.Д. Свенцицким, Ю.А. Шерковиным. Положение Л.Н. Лутошкина о том, что эмоции представляют значимую роль в отношениях людей, эмоциональные переживания содействуют организации или дезорганизации деятельности, формированию психологического климата в организации.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что социально-психологический климат стимулирует профессиональное развитие отдельной личности, использование ее потенциала, обеспечивает высокую работоспособность коллектива, эффективность работы организации. Люди посвящают профессиональной деятельности большую часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне может быть понятным.

Практическая значимость исследования: полученные данные могут быть применены в практике кадровой работы в организации, то есть при определении специфики отношений в коллективе, возможно, предсказать ключевые тенденции с целью результативной управленческой деятельности.

Объем и структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (56 наименований) и приложения. Текст проиллюстрирован 7 таблицами, 7 рисунками и 3 приложениями. Основное содержание работы изложено на 56 страницах.

1 Теоретические подходы к изучению социально–психологического климата в организации

1.1 Понятие и сущность социально–психологического климата в организации

Трудовые коллективы, независимо от советов, распорядка дня, должностных инструкций и т. д., живут по установленным ими нормам. С данными негласными нормами и правилами связан психологический климат коллектива.

Единственное, что можно сделать согласно взаимоотношению к психологическому климату – это почувствовать его практически на себе.

Любой человек, впервые попавший в рабочий коллектив, через очень короткий промежуток времени начинает ощущать напряженную/теплую атмосферу, тревогу или приятное расслабление.

«Объектом социальной психологии управления выступают трудовые коллективы, а предметом – социально-психологическая сторона многообразия управленческих отношений, охватывающих людей как членов трудового коллектива. Эти отношения можно разделить на: вертикальные, между управляющей и управляемой подсистемами, и горизонтальные, существующие отдельно внутри этих подсистем» [3, с. 125].

«Характер взаимоотношений и манера поведения членов коллектива, по мнению Н.Н. Обозова, с точки зрения социальной психологии, определяется влиянием трех комплексов взаимосвязанных факторов: предписанными и первичными для конкретного производства шаблонами делового взаимоотношения; эмоциями и чувствами, возникающими в межличностных взаимоотношениях; знанием членов коллектива условий производства и самих себя. Эти факторы закладывают основы формирования

производственных установок работников: поведенческих, эмоциональных и когнитивных компонентов» [10].

Изучение социально-психологического климата в организации не является самоцелью, а – средством целенаправленной психолого-педагогической работы.

На рисунке 1 представлены основные подходы о сущности социально-психологического климата с позиции различных авторов.

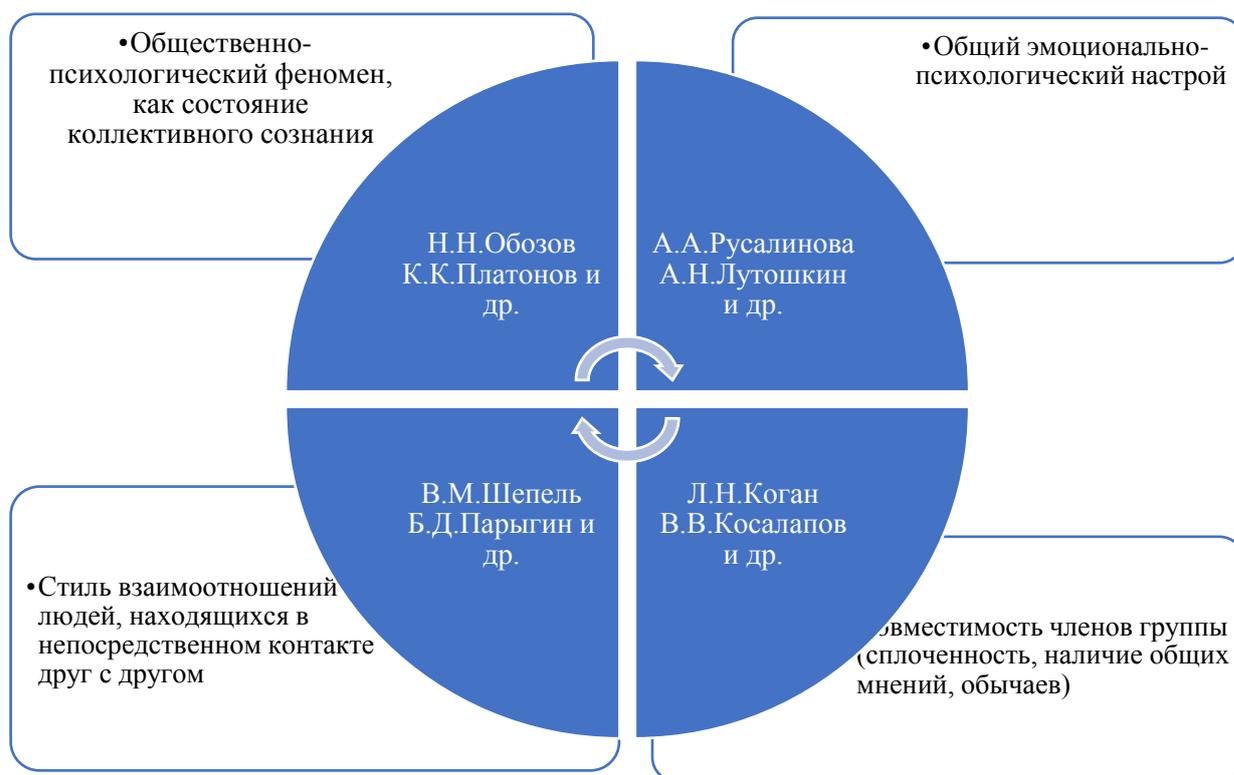


Рисунок 1 – Основные подходы к пониманию сущности социально-психологического климата с позиции разных авторов

«Социально-психологический климат рассматривается как явление, существующее объективно и независимо от того, как его воспринимают индивиды. Параллельно с эмоциональным настроем Б.Д. Парыгин выделяет, в виде структурного элемента социально-психологического климата – предметный настрой, который он определяет как характер восприятия и

направленность внимания различных сторон деятельности человека» [29]. «Хотя, если таким образом принимать социально-психологический климат, то появляется необходимость введения нового, специализированного, обозначения для его субъективной и эмоциональной составляющей, что не соответствует целесообразности. Хотя все это не отрицает того факта, что на эмоциональный настрой коллектива влияют самые разнообразные факторы» [27, с. 64].

По мнению Ю.Л. Неймер, «социально-психологический климат коллектива – это внутреннее состояние коллектива, отражающее его всестороннюю способность к достижению поставленных целей» [33].

Психологический климат, формируется неписаными правилами, которые сложились в ходе отношений членов организации [17].

«Для многих руководителей будет открытием понять истинные процессы, происходящие между их подчиненными» [9]. Их знания имеют все шансы существенно отличаться от того, что они думают о нормах и правилах в коллективе.

«Когда появляются подобные несоответствия, это означает, что руководитель недостаточно следит за отношениями своих подчиненных, находится в состоянии личных иллюзий по поводу этих отношений и является лишь формальным руководителем по отношению к ним» [26].

Для того чтобы выяснить какая настоящая жизнь в организации необходимо:

- «собрать работников и попросить их сконструировать, и сделать запись правил и норм, согласно которым они действительно общаются. Необходимо выделить то, что данные нормы и правила должны быть записаны и установлены основной массой коллектива. Следует дать понять, что под нормами и правилами предполагается не то, что уже формально сформулировано в виде официальных приказов,

постановлений, регламентов, а то, что выражается в ходе группового общения» [24];

—«выделить как принимают в коллективе нового работника. Есть рабочие коллективы, в которых новые работники трудно уживаются, им приходится проходить негласный обряд инициации. В некоторых коллективах полагают, что новый работник должен вести себя так, как ведут все. Работники записывают описания правил и норм поведения.

Отношения между работниками оказывают огромное влияние на общий психологический климат организации» [24].

От того, насколько удобно работнику быть в данной организации, зависит время его пребывания в ней, качество его работы [1].

Психологический климат руководства организации переносится на коллективы ее сотрудников [22]. Сотрудники бессознательно копируют поведение руководителей.

Имеются коллективы, пронизанные «дисфункциональными треугольниками»: руководитель вызывает к себе заместителя с требованием, чтобы он «докладывал» на своих работников.

Работники, в свою очередь, обсуждают поведение заместителя и руководителя между собой. Начинают формироваться другие «дисфункциональные треугольники», в которые включаются работники, которые были подвергнуты наказаниям или поощрениям без особых на то причин. Этих работников начинают обсуждать и оценивать в их отсутствии.

«При таких правилах отношений в организации господствует нервная атмосфера, оказывающая негативное влияние на работоспособность работника. Никто не представляет, что о них говорили и какая реакция далее последует» [19].

Каждый стремится объединиться в группировки – одна против другой или выживать самостоятельно, стремясь как можно меньше контактировать с коллегами.

Естественно, управлять таким коллективом довольно сложно, но руководитель своим поведением формирует подобные нормы и правила существования.

«Подобную стратегию руководства предпочитают руководители, которые не уверены в себе, обладают высокими личностными амбициями и очень ценят занимаемое место в иерархии» [23]. В них живет страх потери своей должности, потому они стремятся не дать возможности сплочения работников, не любят талантливых, избавляются от тех, кто способен претендовать на их место [15].

Их задача – продвижение себя через организацию, а не продвижение организации.

Проще всего изменить поведение «сверху» через понимание «болезни» самим руководителем.

Если нездоровый психологический климат присутствует короткое время, то возможно изменение его и «снизу» – через работников, имеющих шансы прийти к соглашению и утвердить новые нормы и правила поведения [8]. Считается необходимым выделить, что путь «снизу» более сложный и опасный: если руководству будет выгодна сложившаяся ситуация, то оно начнет искать «виновных» в изменении поведения сотрудников, а, значит, избавляться от «зачинщиков мятежа».

«Каждый человек по-своему относится и к коллегам по работе, и к тому, что он делает, он также имеет собственную установку и на организацию, в которой работает, и на труд, которым он занят. Данная установка вытекает из воспитания, жизненного опыта, социального окружения. Путем сложения всех совокупных установок членов группы формируется общая психологическая обстановка. Опыт свидетельствует, что никакая другая ситуация так не мешает общему делу, как отсутствие в коллективе настроения, направленного на работу и состояние взаимной

враждебности. Все это снижает, до минимальных показателей, мотивацию к труду работников организации» [52, с. 56].

«Благоприятный социально-психологический климат каждый член трудового коллектива переживает как чувство удовлетворенности тем, как складываются его личные отношения с другими коллегами по работе, руководителями разного уровня управления, той работой, которую он выполняет, ее эффективностью, результатами и процессом. Такая ситуация способствует повышению настроения человека, раскрытию его творческого потенциала, способствует желанию трудиться в данной организации, применяя при этом творческий и физический потенциал в пользу людей, которые его окружают» [52, с. 57].

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что в основе положительного благоприятного социально-психологического климата в организации лежат социально значимые аргументы отношения к труду у членов коллектива.

Наилучшее сочетание этих мотивов возможно, если использовать следующие элементы:

- материальную заинтересованность к конкретной работе;
- прямой интерес к процессу труда;
- общественное обсуждение результатов трудового процесса.

1.2 Факторы, влияющие на эмоциональное состояние сотрудников в организации

Анализируя подходы к определению эмоций и эмоциональных состояний, А. Ю. Бутузова отмечает, что многие авторы связывают эмоциональное состояние работников с потребностями и мотивами (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн), выделяют их оценочный характер (В. К.

Вилюнас, Р. М. Грановская, Б. И. Додонов, А. С. Шаров), указывают на их приспособительный характер (П. К. Анохин).

«Под эмоциональным состоянием понимается сложное психическое явление, включающее одну или более эмоций, возникающее для поиска необходимых внутренних ресурсов или внешних возможностей для удовлетворения актуальных потребностей» [12].

На состояние эмоциональной сферы личности влияют, как известно, биопсихосоциальные факторы [6]. Исследования эмоционального состояния необходима для каждого человека и достаточно актуальны.

«Рост депрессивных, тревожных и соматоморфных расстройств не может быть объяснена чисто биологическими факторами и простым учащением количества стрессовых провокаций. Она означает, что факторы следует искать не только в области биологии, потому что генетика и биохимия человека не могут радикально измениться всего лишь за одно поколение. Поэтому возникает необходимость в поиске новых методов регуляции эмоциональных состояний и факторов, влияющих непосредственно на них, позволяющих справиться с информационным потоком, перенасыщающим психику современного человека, что само по себе невозможно без понимания сущности эмоционального состояния» [12].

Г. М. Бреслав определяет эмоциональные состояния с точки зрения их влияния на деятельность человека и выделяет стенические и астенические. «Стенические состояния стимулируют познавательную и продуктивную деятельность в учебе и профессиональной деятельности, увеличивают энергию и напряжение сил, побуждают к поступкам и высказываниям. Астенические состояния – напротив, характеризуются скованностью и пассивностью, стремлением остаться в тени» [11].

Эмоциональные состояния в психологии регулируют поведение человека, его мышление, желание, мотивации.

«Запрет на эмоции, как способ социальной регуляции, приводит к их вытеснению из сознания, расплатой за что является невозможность их психологической обработки и возникновение разного рода расстройств» [16].

Разные люди в одной и той же ситуации, заданной внешним контекстом, чувствуют себя по-разному [2]. Это происходит потому, что они по-разному относятся к ситуации, по-разному ее оценивают, видят в ней различные последствия и перспективы.

«В возникновении эмоций участвует большое количество внешних и внутренних факторов. Они имеют определенную степень значимости для работника. Огромное влияние на эмоциональное состояние работника оказывает его окружение. Если он долгое время работает в окружении таких эмоций, как отчаяние, чувство вины, то можно ожидать, что его эмоциональный тонус понизится. Это часто наблюдается на работе» [14].

«Существует ряд проблемных зон в эмоциональном состоянии работника в организации:

- вхождение и адаптирование нового сотрудника в организации. Новый сотрудник не способен в полной мере показать себя как личность, так как его взгляды на жизнь, воспитание и опыт могут вступать в разногласия с нормами трудового коллектива, который благополучно сдерживает индивидуальность всевозможными способами;
- усилившаяся необходимость сотрудника в наибольшей персонализации после окончания первичной адаптации стимулирует его к поиску средств и способностей для восстановления своей индивидуальности, что может не приветствоваться в коллективе, так как вносятся изменения в существующую концепцию распределения ролей и преимуществ. Это своего рода период бунтов;
- противоречия среди профессиональных позиций и подходов к решению проблем и трудностей организации основных сотрудников согласно своим направлениям;

- проблемы отношений среди сформировавшихся групп сотрудников. Могут появиться как внутри небольшого отдела, так и среди отделов предприятия. Примером первого случая может быть «неуставные взаимоотношения — дедовщина» по возрасту, второго — соперничество между отделами за влияние и ресурсы организации;
- кризис руководства в организации. Трудности отношений появляются при веренице административных ошибок, в том числе и с неверным распределением служебной нагрузки, и одновременном наличии в коллективе неофициального лидера. Коллектив способен разбиться на группы помощи лидерам;
- личная враждебность среди сотрудников, появившаяся согласно объективным или субъективным причинам, считается одной из наиболее известных проблем в отношениях в трудовом коллективе» [25].

Одни работники ходят на работу с большим удовольствием, а другие – с нежеланием. Это объясняется различными факторами: интересна ли работнику данная деятельность, устраивает ли его зарплата, должностные обязанности и др.

В любой организации сотрудники, каким-либо образом, взаимодействуют между собой. Отношения в коллективе могут быть разными, сложными. Каждый из них имеет конкретные знания и навыки, которые необходимы для исполнения своих прямых обязанностей.

Все сотрудники по своему характеру разные. Из-за такого многообразия в отделах возникают обособленные группировки, объединяемые в зависимости от их профессиональной деятельности, образования, общности взглядов.

Для благоприятного эмоционального состояния работников важными характеристиками являются: оптимизм, доверие среди них, взаимная поддержка, уверенность, бодрость, профессиональный рост и др.

Очень часто руководители не реагируют на эмоциональное состояние сотрудника.

Считается, что руководители высшего звена должны обращать внимание на эмоциональное состояние работников тогда, когда оно дошло до критической точки и может навредить работе.

Большинство руководителей вообще не реагирует на эмоциональные состояния сотрудника, если оно не проявляется внешне [5]. Они считают, что работники не должны ставить свою эффективность в зависимость от своего эмоционального состояния [4]. Если настроение человека сказывается на его деятельности, то таких сотрудников стараются заменить.

Многие руководители не хотят видеть прямой связи между эмоциональным состоянием своего работника и производительностью труда.

Топ-менеджеры не знают об эмоциональном состоянии своих сотрудников, потому что их практически не видят.

1.3 Особенности психологической работы по оптимизации социально–психологического климата организации

«Основными группами факторов, которые определяют состояние социально-психологического климата, самочувствие и работоспособность работников являются:

- сервисные и функциональные факторы (условия труда и оборудование на рабочем месте; обеспечение рабочей силы оборудованием, средствами связи, средствами защиты и т. д. Организация труда, часы работы и отдыха, обоснованность и ясность распределения функций среди сотрудников; функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, ясность его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к задачам организации работы сотрудников и так далее;

- экономические факторы (система оплаты труда; своевременность получения материального вознаграждения; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных благ; льготы, премии, надбавки);
- концепции управленческие факторы (стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к сотрудникам; согласованность уровня управления; преемственность в оценке и выборе методов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия между управленческим и исполнительным уровнями)» [13, с. 119].

Достаточно справедливо отмечает С.В. Крутов, что «механическое дублирование конфигураций оптимизации социально-психологического климата вне производственного взаимодействия работников в виде организации праздников и корпоративных вечеров без насыщения этих мероприятий специализированными приемами взаимодействия, для которых они разрабатывались, превращает такие мероприятия в коллективное времяпрепровождение, что непродуктивно с точки зрения установленной проблемы, в лучшем случае несколько отягощено негативными психологическими последствиями» [28].

«По мнению С.В. Крутова отсылкой к данному явлению нередко скрывают недостаток профессионализма, проявляющийся в ограниченном знании способов и в неспособности их применения при оптимизации климата в коллективе.

Большую роль в создании и оптимизации социально-психологического климата в организации играет руководитель:

- демократический стиль развивает общительность и уверенность в отношениях, веселость. При этом нет ощущения навязываемых извне, «сверху» решений;

- вовлеченность членов команды в управление, присущее этому стилю лидерства, способствует оптимизации социально-психологического климата;
- авторитарный стиль обычно порождает враждебность, подчинение и снисходительность, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному социально-психологическому климату, как в спорте, так и в армии;
- разрешительный стиль ведет к низкой продуктивности и качеству работы, неудовлетворенности совместной деятельностью и приводит к формированию неблагоприятных основ социально-психологического климата. Разрешительный стиль может быть приемлем только в некоторых творческих коллективах» [53, с. 76].

«Оптимизации социально-психологического климата в организации свойственны:

- преобладание делового, творческого настроения в течение рабочего дня;
- чувство групповой сплоченности и товарищества;
- высокий уровень профессиональной подготовленности работников;
- хорошие взаимоотношения между руководителями и подчиненными;
- равномерность распределения объема работы и нагрузок на каждого члена коллектива;
- своевременность и объективность разрешения конфликтных ситуаций;
- справедливость и гласность в оценке деятельности членов коллектива, а также распределения вознаграждений, решения материальных и жилищных проблем;
- нежелание членов коллектива уходить из данного подразделения, даже на вышестоящую должность;

- использование возможностей неформального лидерства для решения служебных и воспитательных задач; критика и самокритика; коллективное обсуждение вариантов важнейших принимаемых решений;
- охотное согласие подменить товарища, оказать ему помощь» [40].

На рисунке 2 представлена структура социально-психологического климата.

Большую роль в создании и оптимизации социально-психологического климата в организации играет руководитель.

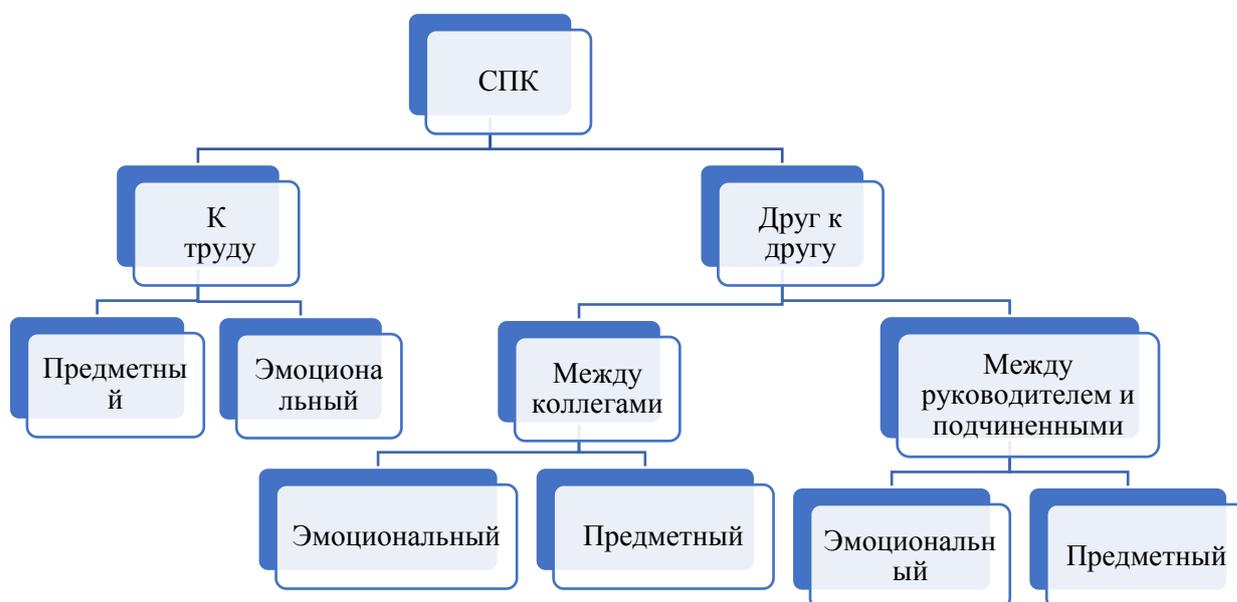


Рисунок 2 – Структура социально-психологического климата [51]

Выводы по первому разделу

Таким образом, в основе положительного благоприятного социально-психологического климата в организации лежат социально значимые аргументы отношения к труду у членов коллектива.

Благоприятному социально-психологическому климату свойственны:

- преобладание делового настроения во время работы;
- групповая сплоченность; хорошие взаимоотношения между руководителями и подчиненными;
- справедливость в оценке деятельности работников и др.

Большую роль в создании и оптимизации социально-психологического климата в организации играет руководитель

«Эмоциональное состояние – сложное психическое явление, включающее одну или более эмоций, возникающее для поиска необходимых внутренних ресурсов или внешних возможностей для удовлетворения актуальных потребностей» [44, с. 62]. Социально-психологический климат – это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности.

2 Эмпирическое исследование и коррекция социально–психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации

2.1 Организация и методы эмпирического исследования

АО «Уральское проектно-конструкторское бюро «Деталь» является ведущим предприятием России по разработке и изготовлению радиовысотометров и радиовысотометрных систем.

Основным видом деятельности УПКБ «Деталь» являются научные исследования и разработки в области естественных и технических наук.

«АО «Уральское проектно-конструкторское бюро «Деталь» специализируется на выполнении научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы и производстве следующей продукции:

- измеряющие высоту полета, составляющие вектора скорости летательных аппаратов, параметры земной и водной поверхности;
- бортовая радиолокационная аппаратура для систем дистанционного зондирования земной поверхности;
- активно-пассивные радиолокационные головки самонаведения» [39].

Миссия УПКБ «Деталь» Обеспечение Государственного оборонного заказа и заказов по линии военно-технического сотрудничества, удовлетворение рыночного спроса:

- на разработку и изготовление аппаратуры, обеспечивающей требуемые характеристики систем управления высокоточного оружия;
- предназначенного для укрепления обороноспособности России;
- концепции на разработку и изготовление конкурентоспособной аппаратуры для гражданской и военной авиации, а также различных отраслей промышленности.

«Миссия УПКБ «Деталь» реализуется через достижение стратегических целей, динамичное, устойчивое, сбалансированное развитие на основе повышения эффективности деятельности Общества и повышения качества разрабатываемой и изготавливаемой продукции» [39].

Цели УПКБ «Деталь»:

- «расширение и углубление товарных рыночных "ниш";
- высокое и стабильное положение в отрасли;
- повышение качества выполняемых работ и изготавливаемой продукции;
- оптимизация издержек производства продукции;
- повышение репутации во внешней и внутренней средах и другое» [39].

«Социальные цели УПКБ «Деталь»:

- создание деловой атмосферы и взаимоотношений, способствующих достижению высокого уровня удовлетворенности результатами собственного труда каждым работником в отдельности и персоналом Общества в целом, чувству гордости за причастность к деятельности Общества;
- поощрение стремления персонала к повышению образовательного и квалификационного уровня, помощь в совершенствовании приобретенных навыков в работе» [39].

УПКБ «Деталь» проводит успешную политику в области социального развития и социального обеспечения».

«В УПКБ «Деталь» масштабно работает социальная программа, направленная на формирование и укрепление заинтересованности персонала в научно-техническом и финансово-экономическом развитии Общества, его техническом перевооружении, снижении непроизводительных затрат, увеличении прибыльности предприятия, росте производительности труда, своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей» [39].

В УПКБ «Деталь» в 2018 году создана психологическая служба.

Основными задачами службы являются:

- оказание бесплатной психологической помощи работникам;
- развитие психологической и организационной культуры в организации.

В УПКБ «Деталь» было проведено исследование по определению социально-психологического климата и эмоционального состояния в организации.

В исследовании приняло участие 84 человека в возрасте от 22 до 65 лет, средний возраст – 41 год. Из них 90 % респондентов составили мужчины, что составляет 75 человек и 10 % - женщины (9 человек).

Образование респондентов – среднее профессиональное и высшее.

В исследовании применялись:

- методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина;
- методика определения индекса групповой сплоченности Сишора;
- методика исследования тревожности Немчинова-Норакидзе;
- тест-анкета «Эмоциональная направленность», разработанная Б.И. Додоновым.

Методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина.

«Психологический климат на эмоциональном уровне показывает сложившиеся в коллективе отношения, характер делового партнерства, подход к важным жизненным явлениям. Психологический климат формируется за счет «психологической атмосферы», коллективного эмоционального состояния, которое проходит в сравнительно небольшие промежутки времени и формируется ситуативными эмоциональными состояниями коллектива» [43, с. 23].

Для оценки важных проявлений психологического климата организации можно использовать карту-схему Л.Н. Лутошкина.

«В левой стороне листа изображены те качества коллектива, которые определяют положительный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно негативным климатом.

Уровень выраженности тех или иных свойств можно установить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в середине листа (от +3 до -3).

Применяя схему, необходимо прочитать первоначально рекомендации по левую сторону, далее с правой стороны и уже после этого знаком «+» обозначить в центральной части листа ту оценку, которая более отвечает истине.

Следует иметь в виду, что оценки означают:

- +3 – качество, указанное слева, выражается в данном коллективе постоянно;
- +2 – качество выражается в большинстве случаев;
- +1 – качество выражается зачастую;
- 0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не выражаются достаточно ясно, или то и другое выражается в одинаковой степени;
- -1 – зачастую выражается противоположное качество (указанное справа);
- -2 – качество выражается в большинстве случаев;
- -3 – качество выражается постоянно.

Для отображения общей картины психологического климата в организации необходимо суммировать все положительные и отрицательные баллы.

Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности» [35].

Бланк тестируемого представлен в приложении В, таблице В.1.

Обработка результатов.

«Цифры 3-2-1-0-1-2-3 перекодируются по левую сторону направо в последующем порядке 7-6-5-4-3-2-1, уже, после чего подсчитывается средний балл (по семибалльной шкале), отображающий уровень благоприятности социально-психологического климата коллектива.

Для этого суммируются все оценки по каждому из 13 вопросов, и сумма делится на число этих вопросов, то есть на 13. Полученное число считается коэффициентом субъективной оценки социально-психологического климата данным членом классного коллектива.

Далее рассчитывается коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата, то есть суммируются средние оценки всех опрошенных, и полученная сумма делится на число опрошенных учеников.

Полученный, таким образом, средний показатель субъективных оценок варьируется от 1,0 до 7,0: чем выше показатель, тем более благоприятен социально-психологический климат.

Интерпретация результатов. В отдельных изучениях находится понятие типа социально-психологического климата и акцентируется благоприятный, противоречивый, среднеблагоприятный и неблагоприятный. Полученный показатель его индивидуальных оценок следует отнести к одному из 4-х секторов 7-балльной шкалы:

Ключ:

- +22 и более – высокая степень благоприятности;
- от +8 до +21 – средняя;
- от 0 до +8 – низкая К;
- от 0 до – 8 – начальная не благоприятность;
- от 8 до – 10 – средняя;
- от 10 и ниже в отрицательные значения – сильная не благоприятность» [35].

Методика определения индекса групповой сплоченности Сишора.

«Групповая сплоченность – взаимное расположение друг к другу её членов, при этом выделяя следующие признаки сплочённости: степень привлекательности, полезность коллектива для ее членов, уровень взаимной симпатии членов коллектива в межличностных отношениях, а также единство в их ценностных ориентациях» [34].

Коэффициент групповой сплоченности в социометрии можно выявить, проводя большую работу по подсчету информации в социометрической матрице, а далее отметить характеристики групповой сплоченности и разобщенности [45].

Индекс групповой сплоченности можно быть рассчитан с использованием сложных и длительных в обработке/интерпретации методик и при помощи методики, состоящей из 5 вопросов, которую проанализируем и научимся применять.

В начале минувшего столетия в психологии стали стремительно разрабатываться способы, позволяющие обнаруживать внутриколлективную атмосферу, тайные разногласия с целью их ликвидации в дальнейшем.

«Было выявлено, что на способность каждого человека вливаться в коллектив влияет ряд условий:

- факторы среды;
- личностные факторы;
- факторы команды;
- факторы руководства» [34].

Определение групповой сплоченности Сишора играет существенную роль в ранее сложившихся коллективах, которые не могут в течение длительного периода нормализовать межличностные отношения.

Эта методика не только позволяет еще в большей степени сплотить коллектив, выявив в нем своих «не вжившихся» членов, но и, как следствие,

повысить продуктивность его деятельности и общий уровень прибыльности организации.

Диагностика групповой сплоченности Сижора.

«Перед вами 5 вопросов, на каждый из которых имеется ряд вариантов ответа. Выберите для вас более соответствующий. Не стоит забывать, что в процессе опроса баллы ставить не нужно.

Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- ощущаю себя ее членом, частью коллектива (5).
- участвую в основной массе видов деятельности (4).
- участвую в одних видах деятельности и не принимаю участие в других (3).
- не ощущаю, что являюсь членом группы (2).
- живу и существую отдельно от нее (1).
- не понимаю, затрудняюсь дать ответ (1).

Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- безусловно, очень хотел бы перейти (1).
- скорее перешел бы, нежели остался (2).
- не вижу практически никакой разницы (3).
- скорее всего, остался бы в своей группе (4).
- очень хотел бы остаться в своей группе (5).
- не знаю, сложно сказать (1).

Каковы отношения между членами вашей группы?

- лучше, чем в основной массе коллективов (3).
- примерно подобные, как и в основной массе коллективов (2).
- хуже, чем в основной массе коллективов (1).
- не знаю, сложно сказать (1).

Каковы у вас отношения с руководством?

- лучше, чем в основной массе коллективов (3).

- примерно подобные, как и в основной массе коллективов (2).
- хуже, чем в основной массе коллективов (1).
- не знаю. (1)

Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?

- лучше, нежели в основной массе коллективов (3).
- примерно подобные, как и в основной массе коллективов (2).
- хуже, нежели в основной массе коллективов (1).
- не знаю (1).

Затем, с целью установления степени групповой сплоченности Сишора, следует произвести подсчет полученные баллы. В случае если все совершили правильно, в таком случае результат должен колебаться в пределах нижеуказанных норм.

Уровни групповой сплоченности:

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7 – 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая» [38].

Этот тест очень информативный, возможно выяснить, кто приспособился работать лишь себе во благо, а кто прилагает наибольшее количество усилий для благоприятного социально-психологического климата группы/коллектива в целом.

«Результаты изучения технологий диагностики индекса групповой сплоченности Сишор дают возможность утверждать, что исследуемые дают оценку своего коллектива как довольно сплоченный и единый. Это обозначает, что в коллективе присутствует дружественная атмосфера, направленная на взаимопомощь и взаимоподдержку, на благоприятный социально-психологический климат» [38].

Методика исследования тревожности Немчинова-Норакидзе.

Шкала «проявления тревожности» — индивидуальная анкета (приложение А).

Данная методика специализирована для измерения проявлений тревожности.

Утверждения шкалы отбирались из набора утверждений Миннесотского многоаспектного личностного опросника, обработка итогов изучения выполняется подобно процедуре данного опросника.

Показатель тревожности измеряется в шкале Т-баллов.

«Шкала «проявления тревожности» зачастую применяется в качестве одной из дополнительных шкал опросника. При этом результат измерения тревожности не только расширяет сведения согласно главным клиническим шкалам Миннесотского многоаспектного личностного опросника, однако и в отдельных вариантах может быть привлечен к интерпретации профиля в целом.

Как демонстрируют данные исследований (Дж. Рейх и др., 1986; Дж. Хенсер, В. Майер, 1986), состояние беспокойства связано с изменением когнитивной оценки находящегося вокруг и самого себя. При высоких указателях состояния тревожности следует придерживаться известной осмотрительностью в интерпретации данных самооценки.

Опросник состоит из 60 утверждений и специализирован для оценки уровня тревожности как одного из показателей адаптированности сотрудника профессиональной деятельности.

Для комфорта применения каждое утверждение предлагается испытуемому на отдельной карточке.

Утверждения отбирались из набора утверждений Миннесотского многоаспектного индивидуального опросника. Выбор пунктов для теста исполнялся на базе анализа их способности отличать лиц с «хроническими реакциями тревоги».

Тестирование продолжается 15–30 минут» [56].

Более известны варианты технологии в адаптации Т. А. Немчинова и В. Г. Норакидзе.

В 1975 году он дополнил анкету шкалой лжи, позволяющей оценивать о демонстративности, неискренности в решениях.

Инструкция и тестовый материал представлены в приложении Б.

Тест-анкета «Эмоциональная направленность», разработанная Б.И. Додоновым. «Тест-анкета «Эмоциональная направленность» состоит из списка с 10 эмоциями на базе авторской классификации эмоций.

Классификацию эмоций сформировал Б.И. Додонов эмпирическим путем, на основе предварительного сбора большого количества «сырого» материала о «ценных» переживаниях до «просвечивающихся» через них соответствующих потребностей, которые составляют основу классификации» [43, с. 21].

Б.И. Додонов классифицирует эмоции в соответствии с потребностями, которые он чаще всего испытывает и которые придают непосредственную ценность процессу его деятельности. Таким образом, автор предлагает классификацию «ценных» эмоций:

- альтруистические;
- коммуникативные;
- глорические;
- практические;
- пугнические;
- романтические;
- гедонистические;
- гностические;
- эстетические.

Б.И. Додонов называет свою классификацию «открытой», подразумевая, что число выделенных эмоциональных категорий можно дополнять, не нарушая положенного в ее основу принцип» [43, с. 23-24].

Б.И. Додонов утверждает: «Коэффициент достоверности данных анкеты при работе с образованными работниками, по результатам специальных исследований/расчетов, составляет примерно 0,5. Анкета предназначена для выявления таких различий, которые невозможно установить в определениях «лучше – хуже». По этой причине любой результат будет одинаково хорошо характеризоваться, если на него будет дан откровенный ответ» [31, с. 27].

Исследуемый должен попытаться точно выполнить инструкцию.

«Приведенный ключ дает возможность сравнить описания эмоциональных переживаний и их разновидности по классификации» [30, с. 29].

В таблице 1 представим разновидности эмоциональных переживаний в таком порядке, в котором указаны в списке.

Таблица 1 – Разновидности эмоциональных переживаний

Виды эмоциональных переживаний	Порядковый номер в перечне
Романтические	1
Акзитивные	2
Праксические	3
Глорические	4
Гедонистические	5
Альтруистические	6
Гностические	7
Пугнические	8
Коммуникативные	9
Эстетические	10

Эмоциональные волнения, выявленные в числе первых, позволяют сделать вывод о ценностях исследуемого, раскрывая тем самым его эмоциональную направленность.

2.2 Анализ полученных результатов проведенного эмпирического исследования

Рассмотрим результаты исследования по методике Б.И. Додонова [37].

Качественно-количественный анализ эмоциональной направленности работников представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели эмоциональной направленности личности

Эмоциональная направленность личности	Общие показатели
	% (кол-во чел.)
Альтруистическая	20,00 % (16)
Коммуникативная	22,50 % (18)
Глорическая	1,25 % (1)
Праксическая	23,75 % (19)
Пугническая	2,50 % (2)
Романтическая	10,00 % (8)
Акзигитивная	11,25 % (9)
Гедонистическая	5,00 % (4)
Гностическая	1,25 % (1)
Эстетическая	2,50 % (2)

Анализ результатов показал, что у 23,75 % исследуемых эмоциональная направленность праксическая, что выражается в увлеченности своей работой, в желании добиться больших успехов, в удовлетворении выполняемой работой.

У 22,50 % – коммуникативная: сотрудники стремятся к эмоциональной близости, имеют желание общаться с коллегами, у них присутствует чувство благодарности, признательности.

У 20,00 % – альтруистическая: переживают и беспокоятся о других, сопереживают удачи и неудачи коллег.

По остальным показателям результаты были незначительные.

В связи с тем, что не выявлено значительных различий данных при исследовании, анализ результатов проводился без деления по половому признаку.

Полученные результаты представим графически на рисунке 3.



Рисунок 3 – Эмоциональная направленность личности, %

«Результативная профессиональная деятельность – это деятельность, которая соответствует нуждам работников в профессиональном самоопределении» [18, с. 6-7]. С целью доказательства, велось изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Выявлено, что из числа исследуемых, которые довольны работой - 51,25%; абсолютно довольные составили 22,50 %.

Таким образом, 73,75 % исследуемых удовлетворены своей работой и считают ее результативной, дают положительную оценку и испытывают положительные эмоции в ходе своей работы.

«Эмоции – психические процессы, протекающие в форме переживаний и отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций для жизнедеятельности человека» [47].

«Эмоции – это не только отношение, оценки. Как отмечает Б. И. Додонов, они имеют все шансы выступать и в качестве положительных самостоятельных ценностей и определять эмоциональную направленность личности» [36, С. 12].

В основе систематизации десяти ценностных эмоций, были обнаружены типы эмоциональной направленности личности.

«Эмоциональная направленность личности – это персональные характерные черты личности, отображающие ее потребности переживаний, к которой непреодолимо тянет и которую хочется переживать вновь и вновь» [41, с. 13].

Область исследования показана разнообразием структур, осуществляющих деятельность определенной ориентированности [46].

Проанализировав полученные результаты, можно предположить, что выбор ценностных чувств может быть обусловлен отличительными чертами работы УПКБ «Деталь», ее особенностью и направленностью.

Для эмоциональной сферы человека более характерны переживания, связанные с потребностью в профессиональной деятельности, в общении с окружающими.

С помощью карты-схемы Л.Н. Лутошкина была получена общая оценка психологического климата в исследуемой группе.

В приложении В представлен бланк тестируемого по методике психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина.

Графически представлены итоги изучения взаимоотношений между членами коллектива (Рисунок 4).

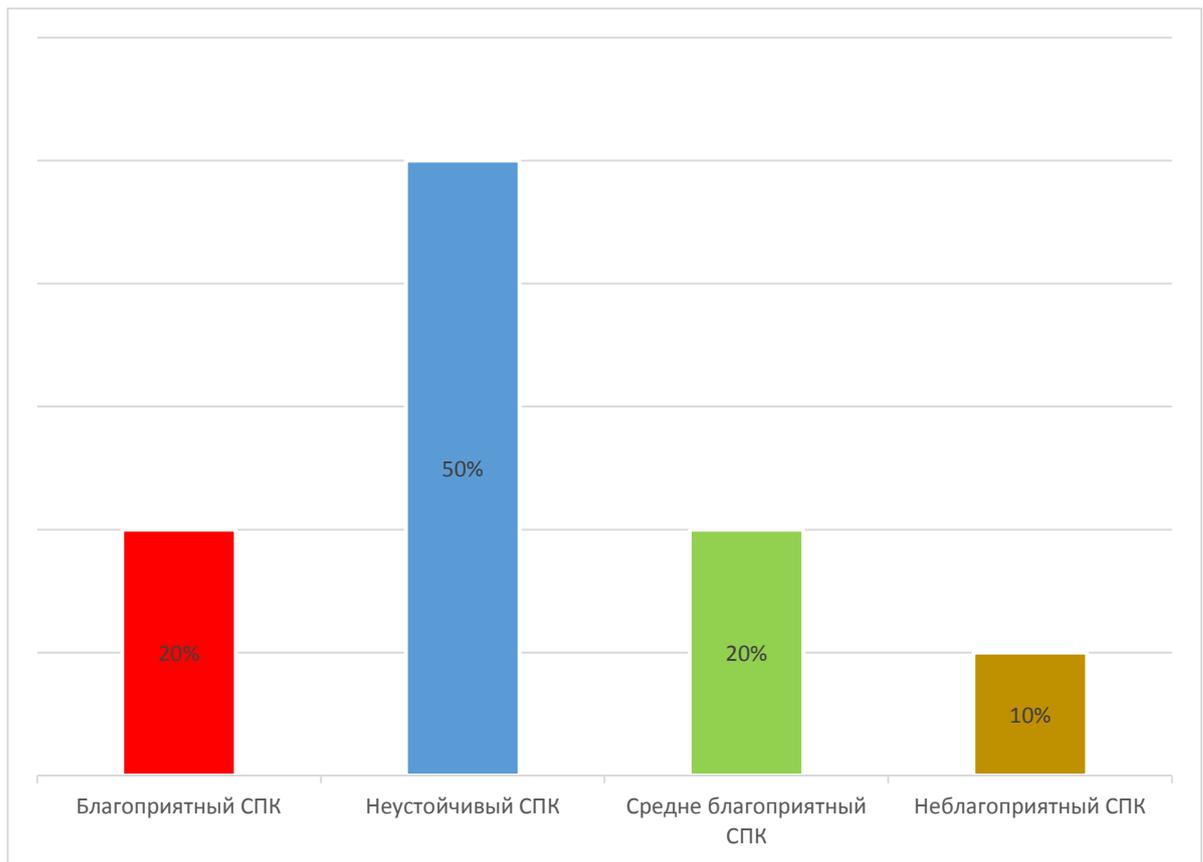


Рисунок 4 – Результаты исследования взаимоотношений между членами коллектива (карта-схема Л.Н. Лутошкина)

Анализ результатов показал, что в организации сформировалась скорее всего благоприятная атмосфера, то также присутствует конфликтность и враждебность в отношениях между членами коллектива.

Таким образом, 50 % респондентов считают, что в коллективе неустойчивый социально-психологический климат: данному коллективу характерна периодичность возникновения конфликтов.

40 % считают, что коллективе благоприятный и средне благоприятных климат: характерно взаимное доверие, взаимная ответственность, у них развита потребность в работе на общем благо.

10 % считают, что в коллективе неблагоприятный социально-психологический климат: им характерно неуважительное отношение к коллегам, завышенным уровнем конфликтности.

По мнению респондентов, в коллективе прослеживается пренебрежение к мнению других.

Результаты изучения технологий диагностики индекса групповой сплоченности Сишора дают возможность утверждать, что исследуемые дают оценку своего коллектива, как достаточно сплоченный и единый: в организации благоприятная, дружественная атмосфера, которая направлена на взаимопомощь и взаимоподдержку.

Результаты диагностики индекса групповой сплоченности Сишора представлены на рисунке 5.

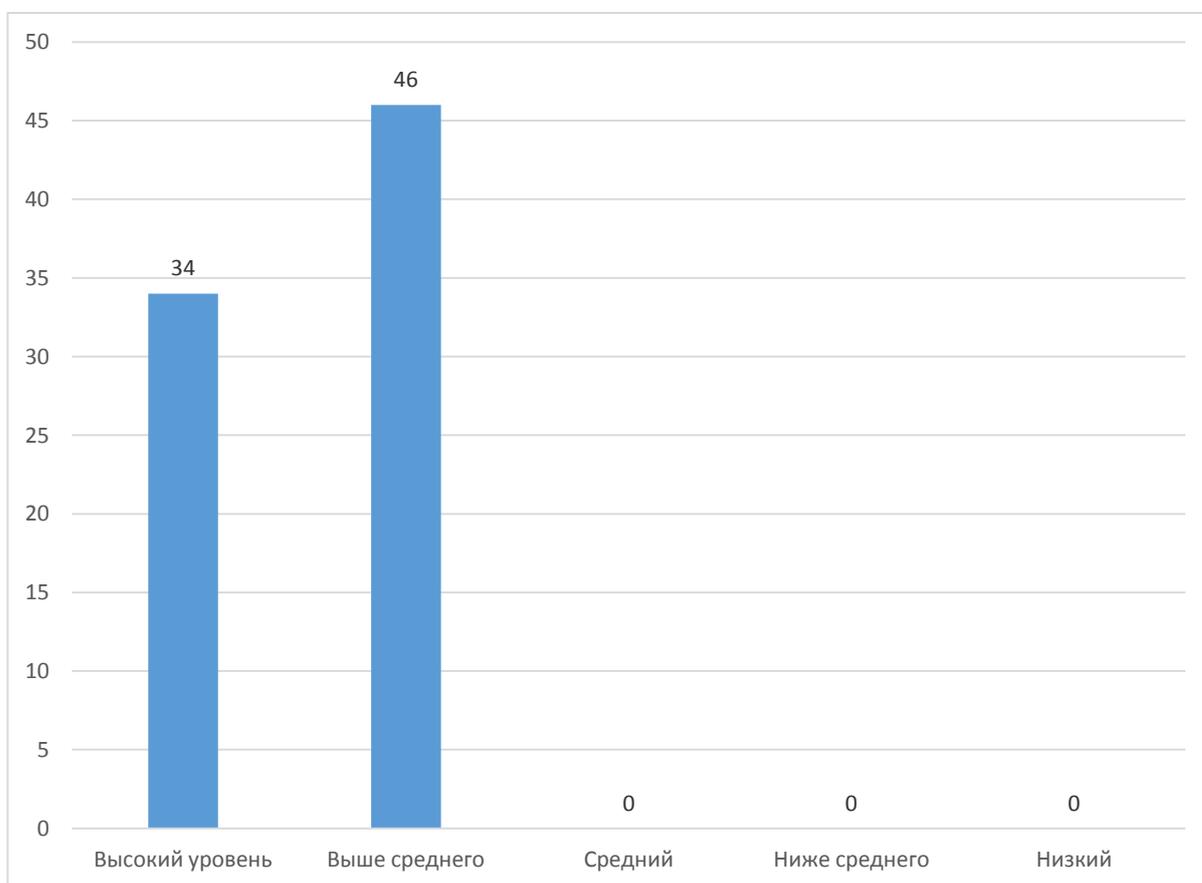


Рисунок 5 – Результаты диагностики индекса групповой сплоченности Сишора

Групповая сплоченность – это параметр, показывающий степень интегрированности группы/коллектива людей.

У 34 % опрошенных высокий уровень групповой сплоченности, у 46 % – выше среднего.

Таким образом, можно сделать вывод, что коллектив УПКБ «Деталь» сплоченный, способный на активную совместную деятельность.

Исследование уровня тревожности Немчинова-Норакидзе обнаружило основные варианты распределения в пределах среднего уровня с направленностью к низкому значению (средний балл – от 5 до 15).

Показатель тревожности измеряется в шкале Т-баллов: применяется в качестве одной из дополнительных шкал Миннесотского многоаспектного личностного опросника [48]. Результат измерения тревожности расширяет сведения по основным клиническим шкалам опросника. По результатам исследований (Дж. Рейх и др., 1986; Дж. Хенсер, В. Майер, 1986), состояние тревожности связано с изменением когнитивной оценки находящегося вокруг и самого себя.

Опросник состоит из 60 утверждений и предназначен для оценки уровня тревожности – показателя адаптированности работника в своей профессиональной деятельности» [32].

По инструкции респондент читает высказывание в опроснике: если согласен, то в бланке ответов по всем 60 высказываниям ставит «Х» в графе «Да»; если не согласен – знак «Х» в графе «Нет».

Высокий уровень тревожности – это фактор риска формирования различных конфигураций дезадаптации на соматическом и на поведенческом и психопатологическом уровнях.

Тестовый материал представлен в приложении А.

В таблице 4 представлены сравнительные показатели уровня тревожности в группах в зависимости от стажа работы работников УПКБ «Деталь»).

Таблица 4 – Сравнительные показатели уровня тревожности в группах в зависимости от стажа работы

Показатели уровня тревожности (баллы, человек)	Группа, %			Уровень Значимости (критерий Стьюдента)
	I (стаж от 20 до 30 лет), n=45 чел.	II (стаж от 30 до 40 лет), n=22 чел.	III (стаж от 40 и более лет), n=13 чел.	
Очень высокий (40 - 50)	Не выявлен	Не выявлен	Не выявлен	—
Высокий (25-40)	Не выявлен	Не выявлен	Не выявлен	—
Средний, с тенденцией к высокому (15-25)	20,00 (9)	27,25 (6)	37,35 (5)	$T_{эмп}=2,5$; при $k=45$ $p<0,01$
Средний, с тенденцией к низкому (5-15)	66,67 (30)	72,7 (16)	62,65 (8)	$T_{эмп}=1,0$; при $k=52$ $p>0,05$
Низкий (0-5)	13,33 (6)	Не выявлен	Не выявлен	—

Таким образом, результаты исследования показали, что заслуживает внимания 37,35% респондентов в 3 группе, обладающие средним уровнем тревожности с направленностью к высокому уровню, который превышает количество исследуемых с таким уровнем тревожности в 1 группе.

При условном разнообразии клинических проявлений дезадаптации ее абсолютным показателем является синдром психоэмоционального напряжения (постоянное состояние тревожности), которое можно быть обнаружено при психодиагностическом обследовании [49].

Качественное изучение полученных результатов анализа позволило отметить несколько вопросов, определяющих признаки состояния тревожности у респондентов.

В таблице 5 представлен качественный анализ признаков тревожности по группам

Таблица 5 – Качественный анализ признаков тревожности

Вопросы	I гр., n=45, (% кол-во респондентов)	II гр., n=22 (% кол-во респондентов)	III гр., n=13 (% кол-во респондентов)	Уровень значимости (критерий Стьюдента)
Я думаю, что я не более нервный, чем другие	46,66 (21)	31,8 (7)	30,7 (4)	t=1,7 p>0.05
Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит	6,66 (3)	18,18 (4)	15,38 (2)	t=2,18 p<0.05
Я хотел так же быть доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие	13,33 (6)	13,63 (3)	23,07(3)	t=0,75 p>0.05
Я предпочитаю уклоняться от конфликтных и затруднительных положений	22,22 (10)	9,09 (2)	15,38 (2)	t=0,7 p>0.05
Меня беспокоят возможные неудачи	11,11 (5)	27,27 (6)	15,38(2)	t=3,2 p<0,005

В первой группе 46,66 % составили респонденты, которые считают, что они не более нервные, чем другие члены коллектива: в коллективе присутствует напряженность, что приводит к нервозному состоянию.

Во второй группе 18,18 % не могут уснуть, когда их что-то тревожит.

В третьей группе 23,07 % составили респонденты, которые хотели бы быть довольны своей жизнью так, как другие: у них присутствует такое чувство, что другим живется лучше.

Во второй группе 22,22 % предпочитают уклоняться от конфликтных ситуаций: не вступают в конфликты, думают, что он разрешится сам собой или угаснет со временем.

2.3 Разработка программы по оптимизации социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации

«Можно отметить двойственную природу социально-психологического климата:

- с одной стороны он предполагает собой определенное субъективное отображение в групповом сознании всей совокупности компонентов социальной обстановки и окружающей среды;
- с другой стороны, возникнув с помощью непосредственного и опосредованного влияния объективных и субъективных условий на коллективное понимание, социально-психологический климат обретает относительную независимость, становится объективной чертой коллектива и начинает проявлять противоположное воздействие на коллективную деятельность и отдельные личности» [40].

Проанализируем меры, которые направлены на оптимизацию социально-психологического климата, с точки зрения их плюсов и минусов.

Набирают популярность тренинговые категории различной направленности.

«Тренинги основаны на обучающих моделях, анализе действия, постановке целей, создании механизмов их достижения.

Человек в состоянии скрытой неудовлетворенности собой/своей жизнью находит поводы для конфликтов во внешней среде - коллективе. В результате тренингов внимание данного работника переключается на его внутренний мир. Работнику предлагаются методы решения возникающих трудностей» [56].

Таким образом, повышение качества жизни отдельного работника повышает устойчивость психологической ситуации в коллективе.

«К преимуществам тренингов можно отнести приобретение практических навыков работы, освоение сотрудниками новейших модификаций поведения, повышение самооценки, сплочение членов коллектива за счет получения коллективного положительного опыта, высочайший уровень обучения и интенсивности мыслительных процессов по сравнению с лекциями и семинары.

Однако у тренингов есть и свои минусы. Например, необходимость привлечения сторонних участников (тренеров) связана с риском найма низкоквалифицированного специалиста и с дополнительными финансовыми затратами» [21].

Ролевые игры являются эффективным способом оптимизации социально-психологического климата и устранения психологических барьеров между сотрудниками.

Вербальные контакты, которые создаются различными способами, рекомендуются для разрешения организационных трудностей, сводятся к рассмотрению и обсуждению, завершаются попытки регулирования социально-психологического климата любого коллектива.

Из числа правил проведения дискуссии М.В. Кларин называет следующие:

- «последовательность выступления участников обуславливается председателем (ведущим), ссоры недопустимы;
- обязательно обоснование и поддержание высказываний фактами;
- равная возможность на высказывание у абсолютно всех участников дискуссии;
- внимательный анализ каждой позиции и высказывания;
- неприемлемость оскорбительных и унижительных выражений.

Для лучшего результата основным должно выступать непричастное лицо, предпочтительно специалист по психологии. Однако нужно учитывать, что затраты на дискуссию в таком случае будут выше.

В настоящее время главной ценностью организации является творчески активный человек с его многообразными интересами, потребностями, мотивами, ценностями, отношениями, это самый важный ресурс» [42].

В последние годы сотрудники организации намного чаще сталкиваются с тревогой и стрессом. Сотрудники стали чаще ощущать выгорание, усталость и опустошение.

Проанализируем систематический аспект Даниэля Дэна.

«Метод Д. Дэна включает 4 шага: находить время для разговора; подготовить условия; обсудить проблему; заключить договор.

Д. Дэн подчеркивает заинтересованность в создании «кардинальных правил», на основе которых создается функциональная беседа между участниками. Эти правила определяют права и предупреждают эскалацию враждебных действий в коллективе» [55].

Управление социально-психологическим климатом коллектива имеет тонкую специфику как в каждом отдельном рабочем коллективе, так и в разные моменты времени.

Цели программы представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Содержание программы

Цели групповой работы в тренингах	Помощь в исследовании и решении психологических проблем
	Улучшение психического здоровья
	Изучение психологических основ общения
	Развитие самосознания с целью самоизменения и коррекции поведения
	Содействие личностному росту и саморазвитию

Содержание программы: программой предусмотрено 8 занятий по два часа каждое, частота проведения – 1 раз в неделю.

После подведения результатов и выявления тревожности, нарушения сна, низкого уровня стрессоустойчивости были проведены тренинги, которые

нацелены на повышение уверенности работника в себе, контроле, эффективного диалога и планирования.

Затем были проведены повторные исследования.

Исследование эмоциональной направленности работников позволило улучшить показатели чувств, сопряженные с необходимостью в профессиональной деятельности, в содействии и поддержке другим, в общении с другими.

Результаты исследования взаимоотношений между членами коллектива с помощью карты-схемы Л.Н. Лутошкина представлены на рисунке 6.

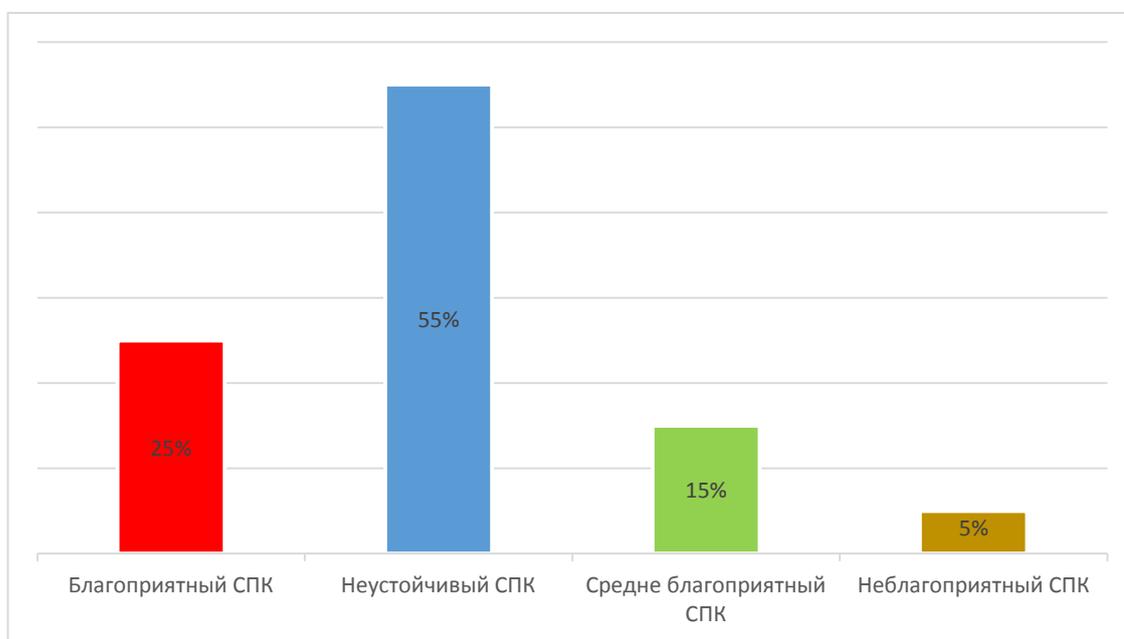


Рисунок 6 – Результаты исследования взаимоотношений между членами коллектива с помощью карты-схемы Л.Н. Лутошкина

Из диаграммы видно, что после проведенной методики, взаимоотношения в организации стали более доброжелательны, снизились показатели враждебности и конфликтности.

Результаты исследования уровня тревожности представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Качественный анализ признаков тревожности

Вопросы	I гр., n=45, (% кол-во респондентов)	II гр., n=22 (% кол-во респондентов)	III гр., n=13 (% кол-во респондентов)	Уровень значимости (критерий Стьюдента)
Я думаю, что я не более нервный, чем другие	55,55 (25)	54,54 (12)	53,84 (7)	t=1,7 p>0.05
Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит	0 (0)	0 (0)	0 (0)	t=2,18 p<0.05
Вопросы	I гр., n=45, (% кол-во респондентов)	II гр., n=22 (% кол-во респондентов)	III гр., n=13 (% кол-во респондентов)	Уровень значимости (критерий Стьюдента)
Я хотел так же быть доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие	6,66 (3)	4,54 (1)	7,69 (1)	t=0,75 p>0.05
Я предпочитаю уклоняться от конфликтных и затруднительных положений	33,33 (15)	27,27 (6)	38,46 (5)	t=0,7 p>0.05
Меня беспокоят возможные неудачи	4,44 (2)	13,63 (3)	0 (0)	t=3,2 p<0,005

Как показывают результаты, признаки состояния тревожности у многих работников уменьшились, нарушение сна устранено, в конфликтных ситуациях стараются отыскать компромисс.

Представим полученные результаты графически на рисунке 7.

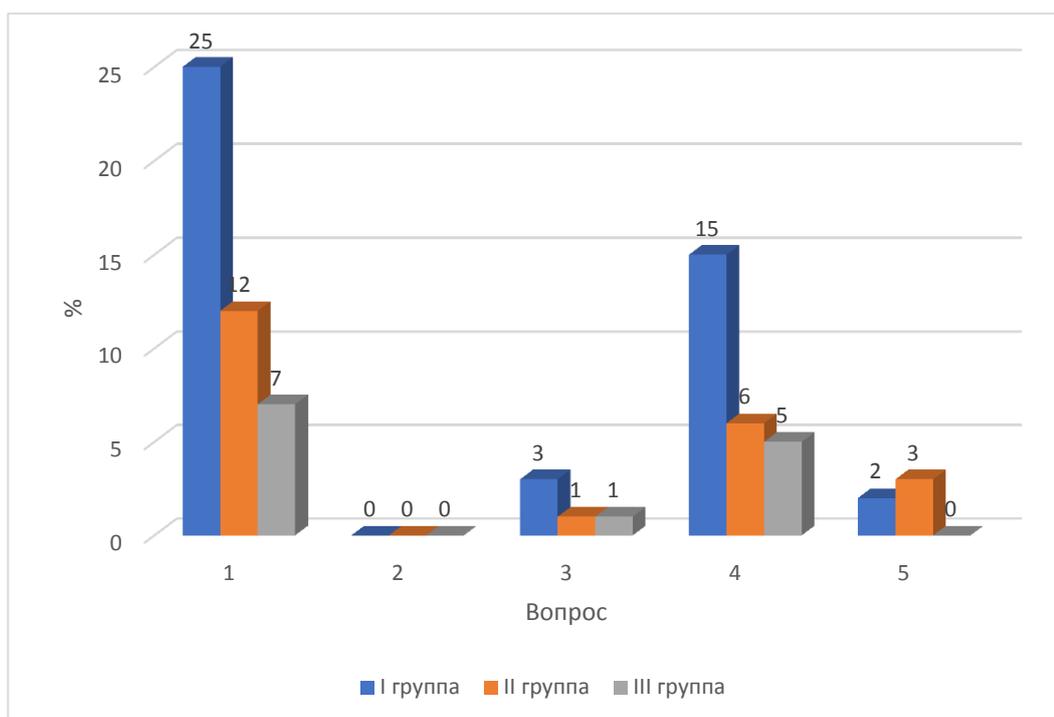


Рисунок 7 – Графическое представление качественного анализа признаков тревожности

Как свидетельствуют результаты, признаки тревожности раскрываются на когнитивном уровне в виде беспокойных переживаний, несущих за собой нарушения сна. Их диагностическая значимость заключается в возможной обратимости и наиболее доступны психокоррекционным влияниям.

Таким образом, пришли к выводу, что благоприятный социально-психологический климат влияет на эмоциональное состояние работника, определяет параметры тревожности и сплоченности в коллективе.

Выводы по второй главе

В УПКБ «Деталь» было проведено исследование по определению социально-психологического климата и эмоционального состояния в организации. Было проведено тестирование работников УПКБ «Деталь» с использованием четырех методик: методики Л.Н. Лутошкина, метод Сишора, методики Немчинова-Норакидзе и теста Б.И. Додонова.

По всем методикам тестирование проводилось анонимно для того, чтобы могли получить более откровенные ответы на вопросы.

Результаты исследования показали, что:

- 73,75 % исследуемых удовлетворены своей работой и считают ее результативной, дают положительную оценку и испытывают положительные эмоции в ходе своей работы: участники исследования хорошо знают особенности характера друг друга, приятны друг другу, и желают общаться с членами коллектива в сфере досуга и работать в данном коллективе;
- в организации сформировалась достаточно положительная атмосфера, однако также присутствует конфликтность и враждебность в отношениях между членами коллектива;
- качественный анализ признаков тревожности показал, что респонденты предпочитают уклоняться от конфликтных ситуаций, их беспокоят возможные неудачи и др. Это ведет к накоплению негативных эмоций, взаимных негативных оценок, неспособности отстаивать свое мнение, что отражается на социально психологическом климате коллектива.

Повышение качества жизни отдельного работника повышает устойчивость психологической ситуации в коллективе [54]. Для этого необходимы тренинги, ролевые игры, вербальные контакты, которые помогут сотрудникам понимать свои эмоции, принимать рациональные решения, формировать стрессоустойчивость и улучшать коммуникативные навыки, помогут в разрешении организационных трудностей [50]. Следовательно, можно сделать вывод, что связь социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников заключается в том, что социально-психологический климат является отражением эмоционального состояния сотрудников коллектива, который отражает степень удовлетворенности сотрудников разными факторами их жизнедеятельности.

Заключение

«Социально-психологический климат организации представляет собой совокупность социально-психологических характеристик группы; преобладающий и стабильный психологический настрой коллектива; характер взаимоотношений в коллективе; интегральная характеристика состояния организации» [20].

«Критерием эффективности процесса формирования и развития коллектива является его социально-психологический климат - качественная сторона межличностных отношений, отражающаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию членов коллектива» [7, с. 126].

В первой главе были определены теоретические подходы изучения социально–психологического климата в организации.

Во второй главе проведено эмпирическое исследование и коррекция социально–психологического климата в организации.

Развитие благоприятного социально-психологического климата, считается одной из наиболее важных задач руководителей компании. В непростой концепции отношений взаимодействий в организации работники занимают свои конкретные позиции, которые основываются на их личном авторитете в данной группе людей.

Анализируя подходы к определению эмоций и эмоциональных состояний, многие авторы связывают эмоциональное состояние работников с потребностями и мотивами, выделяют их оценочный характер, указывают на их приспособительный характер.

Объектом исследования является УПКБ «Деталь», которое специализируется по разработке и изготовлению радиовысотометров и радиовысотометрных систем. Основным видом деятельности УПКБ «Деталь»

являются научные исследования и разработки в области естественных и технических наук.

В УПКБ «Деталь» было проведено исследование по определению состояния социально-психологического климата и эмоционального состояния в организации по следующим методикам:

- методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина;
- методика определения индекса групповой сплоченности Сишора;
- методика исследования тревожности Немчинова-Норакидзе;
- тест-анкета «Эмоциональная направленность», разработанная Б.И. Додоновым.

Эмпирические исследования показали, что эмоциональная сфера сотрудников УПКБ «Деталь» в большей степени характеризуется переживаниями, связанными с потребностью в профессиональной деятельности, помощи и поддержке других, общении с окружающими. Изучение эмоциональной ориентированности работников УПКБ «Деталь» позволило раскрыть, что: практические эмоции, вызванные деятельностью, полезным занятием, наблюдается у 23,75 % работников; 22,50 % работников показывают важность коммуникативных чувств; 20,00 % - возникающих на почве потребности в помощи.

С помощью карты-схемы Л.Н. Лутошкина была получена общая оценка психологического климата в исследуемой группе: в организации сформировалась достаточно положительная атмосфера, однако также присутствует конфликтность и враждебность в отношениях между членами коллектива.

Результаты изучения технологий диагностики индекса групповой сплоченности Сишора дают возможность утверждать, что исследуемые дают оценку своего коллектива, как сплоченный и единый: присутствует благоприятная, дружественная атмосфера.

Исследование уровня тревожности Немчинова-Норакидзе обнаружило основные варианты распределения в пределах среднего уровня с направленностью к низкому значению.

Повторные исследования показали положительное влияние проведения тренингов в коллективе: снижен уровень тревожности и агрессии, повышена стрессоустойчивость, появился позитивный настрой на работу и стремление приобретать новые навыки.

Залогом эффективной работы любого коллектива считается здоровая атмосфера. Если среди работников отсутствует неприязнь, у всех благоприятный настрой, в таком случае и производительность станет увеличиваться.

Человек – существо социальное, для нормальной жизни ему просто необходимо здоровое общение и компания.

Цель работы по изучению особенностей социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников в организации достигнута.

Результаты проведенного анализа подтверждают выдвинутую гипотезу исследования, проведенного в УПКБ «Деталь»: для психологического климата коллектива УПКБ «Деталь» характерны такие особенности, как: неустойчивый эмоциональный климат, наличие сплоченности в коллективе, а в эмоциональном состоянии сотрудников преобладает тревожность; чем меньше стаж работы, тем более тревожны сотрудники.

Связь социально-психологического климата и эмоционального состояния сотрудников заключается в том, что социально-психологический климат является эмоциональным состоянием коллектива, который отражает степень удовлетворенности сотрудников разными факторами их жизнедеятельности; благоприятный социально-психологический климат и эмоциональное состояние сотрудников в организации помогает им свободно развиваться.

Список используемой литературы

1. Абабков В.А, Перре М. Адаптация к стрессу. / В.А. Абабков. – СПб.: Питер. 2015. 218 с.
2. Автонюк В.И., Зотова О.И., Моченов Г.А., Шорохова Е.В. Проблема социально-психологического климата в советской социальной психологии. – В кн.: Социально-психологический климат коллектива. – М.: «Наука», 1979. – с. 5-25.
3. Ананьев В.А. Основы психологии здоровья. Книга 1 / В.А. Ананьева. – СПб.: Речь. 2022. 319 с.
4. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для студ. Сред. Пед. Учеб. Заведений / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; под ред. Г.М. Андреевой. – 6-е изд. Стереотип. – М.: Академия, 2018.
5. Ануфриев А.Ф. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы. – М.: Ось-89, 2015. – 112 с.
6. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 552 с.
7. Базаров Т. Ю. Здоровая организация: метафоры, мифы и реальность, журнал «Организационная психология, 2017, № 1. 124–128 с.
8. Бобченко Т. Г. Психологические тренинги. Основы тренинговой работы. Учебное пособие. — М.: Юрайт. 2020. 132 с.
9. Бодалева А.А., Деркач А.А., Лаптева Л.Г. Рабочая книга практического психолога. / А.А. Бодалева. – М.: Издательство института Психотерапии. 2013. 640 с.
10. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность. – М., 1983. 207 с.
11. Бреслав, Г.М. Психология эмоций: учебное пособие / Г.М. Бреслав. –М.: Смысл: Академия, 2004. –544 с.

12. Бутузова А. Ю. Психологическая сущность эмоционального состояния личности // Омский научный вестник. 2011. № 5 (101). С. 173-175. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-suschnost-emotsionalnogostoyaniya-lichnosti/viewer> (дата обращения: 14.09.2022).

13. Ведерников В.В. Инновационные технологии в управлении персоналом: Социально-психологический климат/ В.В. Ведерников // Новая наука: Проблемы и перспективы. – 2022. – № 2. – С. 118-124

14. Влияние различных факторов окружающей среды на эмоциональное состояние человека. URL: https://studopedia.ru/21_21462_vliyanierazlichnih-faktorov-okruzhayushchey-sredi-na-emotsionalnoe-sostoyaniecheloveka.html (дата обращения: 19.09.2022)

15. Волков Ю.Г., Добренъков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология: Изд. 4-е, испр. И доп. – М.: Гардарики, 2015. – 512 с.

16. Виды и функции эмоций в психологии. URL: <https://mystroimmir.ru/psihologiya/emotsionalnye-sostoyaniya.html> (дата обращения: 14.07.2022)

17. Геберт Д., Розенштиль фон Л. Организационная психология. Харьков, Гуманитарный Центр, 2006, 624 с.

18. Глухенькая Н.М., Токарев А.Г., Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход. Монография. Щадринск. – ШГПУ. 2021. – 216 с.

19. Горбунова М.Ю. Социальная психология. Учебное пособие. Саратов, 2014. – 356 с.

20. Горбунова, М. Ю. Социальная психология / М.Ю. Горбунова. М.: Владос-Пресс, 2018. — 223 с.

21. Грязева Е.В. Тренинг как существенное условие подготовки управленческих кадров. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42421> (дата обращения: 16.07.2022)

22. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.
23. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 389 с.
24. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. Учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры. М.: Юрайт. 2019. 386 с.
25. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Издательство «Флинта», 2000. – 648 с.
26. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб.: Питер, 2015. – 194 с.
27. Ковалева В.Н. Влияние межличностных отношений на формирование команды образовательного учреждения // Психология, социология и педагогика. – 2015. – №4 URL: <http://psychology.snauka.ru> (Дата обращения: 07.07.2022)
28. Крутов С.В. Оптимизация психологического климата 2008. URL: <http://psyfactor.org/lib/krutov43.htm> (Дата обращения: 01.08.2022)
29. Лепнева С.Д., Алещанова И.В. Барьеры общения в межличностном общении, 2010. С. 63-65.
30. Журавлев А.Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии. М., 2001.
31. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 2004.
32. Методика определения уровня тревожности: Методика измерения уровня тревожности (Шкала Дж.Тейлора). URL: <https://cspsid-pechatniki.ru/raznoe/metodika-opredeleniya-urovnya-trevozhnosti-metodika-izmereniya-urovnya-trevozhnosti-shkala-dzh-tejlora.html> (дата обращения: 11.08.2022)
33. Младенцева А.И. Сущность формирования социально-психологического климата в коллективе. URL:

https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48420327_45107858.pdf (дата обращения: 16.08.2022)

34. Мокшанцев, Р.И. Социальная психология: учеб. Пособие для вузов / Р.И. Мокшанцев, А.В. Мокшанцева. – Москва, Новосибирск: Издательства Сибирское соглашение, Инфра – М, 2001. – 408 с.

35. Методика оценки психологического климата в классе (Л.Н. Лутошкин). URL: <http://www.vashpsixolog.ru/psychodiagnostic-school-psychologist/73-diagnosis-of-interpersonal/2656-metodika-oczenki-psixologicheskogo-klimata-v-klasse-ln-lutoshkin> (дата обращения: 11.09.2022)

36. Немов Р.С. Психология. 1 кн.: «Общие основы психологии». М., «ВЛАДОС», 2003. – 688 с.

37. Опросник Б.И. Додонова по изучению эмоциональной направленности. URL: <http://dip-psi.ru/psikhologicheskiye-testy/post/oprosnik-b-i-dodonova-po-izucheniyu-emocionalnoj-napravlennosti-lichnosti> (Дата обращения: 26.09.2022)

38. Определение индекса групповой сплоченности Сишора. URL: <http://testoteka.narod.ru/mlo/1/24.html> (Дата обращения: 26.09.2022)

39. Официальный сайт УПКБ «Деталь. URL: <https://www.upkb.ru/> (Дата обращения: 25.09.2022)

40. Описание используемых психодиагностических методик. URL: https://studwood.net/918774/psihologiya/opisanie_ispolzuemyh_psihodiagnosticheskikh_metodik (Дата обращения: 20.08.2022)

41. Паповян С.С. Исследование «организационного климата» в американской психологии. // «Вопросы психологии», 1978. – № 2. – с. 163-170.

42. Потемкин В.К. Качество управленческого труда: учебное пособие. 2-е изд., доп. И перераб. – СПб87 .: Издво СПбГЭУ, 2019.

43. Психология эмоций и мотивации: учеб-метод. Пособие, дополненное / сост. Митина Г.В., Нугаева А.Н., Шурухина Г.А. – Уфа: Издво БГПУ, 2020. – 110 с.

44. Ракитская О.Н., Гулина Е.В. Факторы, влияющие на эмоциональное состояние человека. – 2020. – с.60-63. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45675156> (Дата обращения: 25.09.2022)

45. Розанова В.А. Психология управления: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. И доп. М.: БИЗНЕС-ШКОЛА, 2017. – 384 с.

46. Савва Л.И. Межличностное познание, общение и понимание. Мин. Образования РФ, Магнитогорск, 2017 г. – 36 с.

47. Самыгин С. И., Кротов Д. В., Столяренко Л. Д. Психология. Учебное пособие. — М.: Феникс. 2020. 280 с.

48. Семенова Л.Э. Социальная психология: Учебно-методическое пособие. Саратов: Вузовское образование, 2015. 123 с.

49. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. Ред. А.Н. Занковский, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2018. 975 с.

50. Социально-психологический климат в служебных коллективах. Методическое пособие под ред. М.И. Марьина. М.: ЦОКП МВД России, 2001. – 81 с.

51. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Орлова В.Н. // European Social Science Journal. 2014. № 6-2 (45). С. 512-523. URL: <https://www.evkoval.org/kursovye-raboty/sotsialno-psihologicheskij-klimat-organizatsii-ponyatie-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-kollektiva> (дата обращения: 14.07.2022).

52. Тюрина Е.С., Нугаева О.Г. Общение, межличностное общение, межличностные отношения, Научные редакторы И.А. Филатова, О.Г. Нугаева. Екатеринбург: УрГПУ, 2010. С. 55-58.

53. Урбанович, А.А. Психология управления: практикум / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Инфра–М, 2019. – 365 с.

54. Факторы формирования социально-психологического климата в организации, Ахметова А. М., Смагина М. В. URL: www.interactive-plus.ru (дата обращения: 14.07.2022).

55. Хрестоматия по конфликтологии. URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Vuks/Psihol/Konflikt/19.php (дата обращения: 18.08.2022).

56. Шадричева А.И. Особенности межличностной аттракции в юношеском возрасте // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. 2016. № 1. С. 88-95.

Приложение А

Методика исследования тревожности Немчинова-Норакидзе.

Тестовый материал. Шкала тревожности

1. «Я могу долго работать не уставая.
2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет.
3. Обычно руки и ноги у меня теплые.
4. У меня редко болит голова.
5. Я уверен в своих силах.
6. Ожидание меня нервирует.
7. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
8. Обычно я чувствую себя вполне счастливым.
9. Я не могу сосредоточиться на чем-либо одном.
10. В детстве я всегда немедленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали.
11. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
12. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
13. Я думаю, что я не более нервный, чем большинство других людей.
14. Я не слишком застенчив.
15. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением.
16. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.
17. Я краснею не чаще, чем другие.
18. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков.
19. Я редко замечаю у себя сердцебиение или одышку.
20. Не все люди, которых я знаю, мне нравятся.
21. Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит.
22. Обычно я спокоен и меня нелегко расстроить.
23. Меня часто мучают ночные кошмары.

Продолжение Приложения А

24. Я склонен все принимать слишком всерьез» [32].
25. «Когда я нервничаю, у меня усиливается потливость.
26. У меня беспокойный и прерывистый сон.
27. В играх я предпочитаю скорее выигрывать, чем проигрывать.
28. Я более чувствителен, чем большинство других людей.
29. Бывает, что нескромные шутки и остроты вызывают у меня смех.
30. Я хотел бы быть так же доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие.
31. Мой желудок сильно беспокоит меня.
32. Я постоянно озабочен своими материальными и служебными делами.
33. настороженно отношусь к некоторым людям, хотя знаю, что они не могут причинить мне вреда.
34. Мне порой кажется, что передо мной нагромождены такие трудности, которых мне не преодолеть.
35. Я легко прихожу в замешательство.
36. Временами я становлюсь настолько возбужденным, что это мешает мне заснуть.
37. Я предпочитаю уклоняться от конфликтов и затруднительных положений.
38. У меня бывают приступы тошноты и рвоты.
39. Я никогда не опаздывал на свидания или работу.
40. Временами я определенно чувствую себя бесполезным.
41. Иногда мне хочется выругаться.
42. Почти всегда я испытываю тревогу в связи с чем-либо или с кем-либо.
43. Меня беспокоят возможные неудачи.
44. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
45. Меня нередко охватывает отчаяние.
46. Я — человек нервный и легко возбудимый» [32].

Продолжение Приложения А

47.«Я часто замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать.

48.Я почти всегда испытываю чувство голода.

49.Мне не хватает уверенности в себе.

50.Я легко потею даже в прохладные дни.

51.Я часто мечтаю о таких вещах, о которых лучше никому не рассказывать.

52.У меня очень редко болит живот.

53.Я считаю, что мне очень трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

54.У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я не могу долго усидеть на одном месте.

55.Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения.

56.Я легко расстраиваюсь.

57.Практически я никогда не краснею.

58.У меня гораздо меньше различных опасений и страхов, чем у моих друзей и знакомых.

59.Бывает, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.

60. Обычно я работаю с большим напряжением» [32].

«В 1 балл оцениваются ответы «да» к высказываниям б 7 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36. 37, 38, 40, 42. 44. 45, 46, 47, 48, 49, 50 53, 54, 56, 60 и ответы «нет» к высказываниям 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58. Лживыми считаются ответы «да» к пунктам 2, 10, 55 и «нет» к пунктам 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59» [32].

Приложение Б

Тест-анкета «Эмоциональная направленность»

Инструкция: «Внимательно прочитайте нижеприведенный список приятных волнений и проранжируйте их в порядке убывания предпочтений. То есть, на первое место поставьте наиболее приятную эмоцию, на второе место – следующую согласно степени удовольствия. На последнее место поставьте менее ценимую эмоцию» [37].

«Перечень переживаний:

- ощущение необыкновенного, загадочного, неведомого ранее, возникающее в незнакомой ситуации, территории;
- радостное беспокойство, нетерпеливость при приобретении новых предметов, объектов коллекционирования, наслаждение от мысли, что вскоре их станет еще больше;
- радостное возбуждение, рост, интерес, когда работа идет хорошо, когда видишь, что добиваешься удачных итогов;
- удовлетворение, достоинство, рост атмосферы, когда имеешь возможность доказать свою значимость как личности или преимущества над конкурентами, когда тобой откровенно восторгаются;
- веселье, беспечность, оптимальное физиологическое состояние, наслаждение вкусной едой, отдыхом, непринужденной обстановкой, защищенностью и безмятежностью существования;
- чувство радости и удовлетворения, когда удастся совершить что-либо хорошее для дорогих тебе людей;
- горячий интерес, удовольствие при познании нового, при знакомстве с удивительными научными фактами. Радость и глубокое удовлетворение при постижении сути явлений, доказательстве ваших предположений и гипотез» [37];

Продолжение Приложения Б

- «боевое возбуждение, ощущение риска, упоение им, азарт, критические чувства в минуту борьбы, опасности;
- радость, оптимальное душевное состояние, симпатия, благодарность, когда общаешься с людьми, которых уважаешь и любишь, когда наблюдаешь дружбу и взаимопонимание, когда сам получаешь поддержку и одобрение со стороны других людей;
- своеобразное сладкое и прекрасное ощущение, возникающее при восприятии природы или музыки, стихов и других произведений искусства» [37].

«Вам предлагаются описания различных человеческих переживаний. Пожалуйста, внимательно прочитайте и оцените, насколько часто Вы их испытываете.

Поставьте «2» – если Вы часто испытываете данное переживание, «1» – если Вы сомневаетесь в выборе ответа, «0» – если Вы не испытываете это переживание или испытываете его крайне редко» [37].

Ключи к методике диагностики эмоциональной направленности Б.И.

Додонова

«Альтруистическая	3,7,14,42,50,53
Коммуникативная	2,9,12,40,44,57
Глорическая	5,17,26,30,45,60
Праксическая	6,19,21,35,47,51
Пугническая	1,20,24,33,38,55
Романтическая	4,23,29,32,48,59,
Гностическая	11,16,27,37,39,56
Эстетическая	13,31,43,49,54,58
Гедонистическая	8,15,25,34,46,52
Акзигитивная	10,18,22,28,36,41»[37].

Приложение В

Методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина. Бланк тестируемого

Таблица В.1 – Бланк тестируемого

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
1. Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение	–	–	+	–	–	–	–	Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
2. Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии	–	–	–	+	–	–	–	Преобладает конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
3. В отношениях между группами внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание	–	–	+	–	–	–	–	Группировки конфликтуют между собой
4. Членам коллектива нравится быть вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время	–	–	–	+	+	–	–	Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5. Успех или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива	–	–	–	+	–	–	–	Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство
6. Преобладают одобрение и поддержка, упрёки и критика высказываются с добрыми побуждениями	–	–	–	+	–	–	–	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
7. Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	–	–	+	–	–	–	–	В коллективе каждый считает своё мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
8. В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение по принципу <один за всех и все за одного>	—	—	—	—	+	—	—	В трудных случаях коллектив <раскисает>, появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
9. Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные	—	—	—	+	—	—	—	Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
10. Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться	—	—	+	—	—	—	—	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
11. Коллектив активен, полон энергии	—	—	+	—	—	—	—	Коллектив пассивен, инертен
12. Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело	—	—	+	—	—	—	—	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
13. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту	—	—	+	—	—	—	—	Коллектив разделяется на <привилегированных> и <пренебрегаемых>, здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
14. У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	—	—	—	+	—	—	—	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно