

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 Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации
сотрудников организации

Обучающийся

О.Ю. Сильвестрова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, Е.В. Некрасова

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

Тольятти 2023

Аннотация

Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе возникает в результате неудовлетворенности трудовой деятельностью, низкой заработной платы, негативными взаимоотношениями с коллегами и руководством, отсутствия интереса к работе. Следовательно, проблема изучения взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации является достаточно актуальной темой для исследования.

Цель исследования заключается в выявлении особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие задачи: провести теоретическое изучение социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации; определить методы и методики исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации; провести анализ взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации; разработать рекомендации по созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (30 наименований), 2 приложений. Для иллюстрации текста используются 3 таблицы и 15 рисунков. Основной текст работы изложен на 45 страницах.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретическое изучение социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.....	8
1.1 Основные концепции и структура трудовой мотивации.....	8
1.2 Понятие и формирование социально-психологического климата в коллективе.....	13
1.3 Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.....	18
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.....	23
2.1 Методы и методики исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.....	23
2.2 Анализ результатов взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.....	26
2.3 Рекомендации по повышению трудовой мотивации сотрудников организации.....	36
Заключение	41
Список используемой литературы	43
Приложение А Результаты социометрического теста.....	46
Приложение Б Результаты диагностики социально-психологической атмосферы и трудовой мотивации сотрудников.....	48

Введение

Главным ресурсом организации являются человеческие ресурсы, от эффективности которых зависит финансово-хозяйственная деятельность организации в целом. Каждый сотрудник организации имеет индивидуальные особенности и влияет на социально-психологический климат коллектива. Также социально-психологический климат коллектива оказывает воздействие на всех его участников, заставляя поступать и мыслить адекватно общему настроению.

Эффективность трудовой деятельности и благоприятный социально-психологический климат коллектива напрямую взаимосвязаны с системой мотивации организации. Поэтому основной задачей руководящего состава является создание условий продуктивной трудовой деятельности в коллективе путем мотивирования персонала, что влияет на заинтересованность в труде и предотвращает конфликты между коллегами.

На сегодняшний день существует множество различных концепций мотивации труда персонала в организации. Эффективность управления коллективом и его мотивации зависит от профессиональных умений и искусства выстраивать взаимоотношения руководителем организации. На мотивацию коллектива оказывают влияние множество факторов. Потребности коллектива условно можно распределить на социальные потребности, потребность в уважении и потребность в самовыражении.

Вопросы, связанные с взаимосвязью социально-психологического климата и трудовой мотивации, рассматриваются в работах как отечественных, так и зарубежных ученых, к числу которых относятся: Г.Х. Бакирова, Л.А. Вайнштейн, И.Р. Зарипова, Л.Ж. Караванова, М.А. Одинцова.

По мнению ученых, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе возникает в результате неудовлетворенности трудовой деятельностью, низкой заработной платой, негативными взаимоотношениями

с коллегами и руководством, отсутствия интереса к работе. Следовательно, проблема изучения взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации является актуальной.

Анализ психологических исследований и практического опыта позволил выявить противоречие между наличием исследований о трудовой мотивации и недостаточной изученностью особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.

В связи с выявленным противоречием была сформулирована проблема исследования, состоящая в определении особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.

Тема исследования: «Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации».

Цель исследования заключается в выявлении особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.

Объект исследования: трудовая мотивация сотрудников организации.

Предмет исследования: взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации: чем благоприятнее социально-психологический климат, тем выше уровень трудовой мотивации и стремления к профессиональному росту у сотрудников организации.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие задачи:

- провести теоретическое изучение проблемы социально-психологического климата в психологии;

- определить методы и методики исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации;
- провести анализ результатов взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации;
- разработать рекомендации по повышению трудовой мотивации сотрудников организации.

Теоретико-методологическая основа исследования:

- исследования социально-психологического климата в коллективе (П.С. Гуревич, В.А. Капустина, Ю.Е. Кравченко, Б.Р. Мандель);
- исследования проблемы трудовой мотивации в психологии (Г.Х. Бакирова, Л.В. Бура, Л.А. Саченко, В.П. Ступницкий);
- исследования взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации (Г.Х. Бакирова, Л.А. Вайнштейн, И.Р. Зарипова, Л.Ж. Караванова, М.А. Одинцова).

Для реализации поставленных задач использованы следующие методы исследования:

- теоретические методы исследования: анализ психологической литературы по проблеме взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации;
- эмпирические методы (социометрический тест (Дж. Морено), методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер), анкета «Уровень трудовой мотивации»);
- методы математической статистики (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Эмпирической базой исследования выступает Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3».

В исследовании приняли участие отдел кадров учреждения в составе 23 человек, возрастной категории 30-50 лет, из них 1 человек руководитель и 22 человека подчиненные.

Новизна исследования заключается в том, что в работе представлены результаты исследования особенностей взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации на примере учреждения здравоохранения.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты исследования будут способствовать расширению теоретических знаний в формировании социально-психологического климата коллектива и их трудовой мотивации сотрудников организации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что результаты проведенного анализа взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников могут быть использованы в ГБУ «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3» с целью повышения трудовой мотивации сотрудников организации.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (30 наименований), 2 приложений. Для иллюстрации текста используются 3 таблицы и 15 рисунков. Основной текст работы изложен на 45 страницах.

Глава 1 Теоретическое изучение социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации

1.1 Основные концепции и структура трудовой мотивации

На сегодняшний день существует множество различных концепций мотивации труда персонала в организации. Эффективность управления коллективом и его мотивации зависит от профессиональных умений и искусства выстраивать взаимоотношения руководителем организации.

«Д. МакГрегор разделил две формы этого искусства, с соответствующими теориями. Одна из них базируется на взглядах Тейлора, ее Д. МакГрегор назвал «теорией Х», другая на взглядах Мэйо – «Теория У». По сути, теория мотивации Д. МакГрегора содержит две противоположные теории, поэтому ее называют двухфакторной. Ортодоксальная «теория Х», или как ее называют «метод кнута и пряника», в цивилизованных странах перестает срабатывать даже применительно к работникам физического труда. Сегодня множество западных компаний и США придерживаются «теории У» [18, с. 138]. «В существующей литературе по менеджменту также описана «Теория Z», которую создал, опираясь на теорию Д. МакГрегора, японец У. Оучи. По этой теории каждый работник имеет свободы и работает самостоятельно, без надзора. Такое доверие усиливает убежденность работников в совпадении их индивидуальных целей. Именно этим, по мнению У. Оучи, объясняется высокий уровень коллективизма, лояльности и производительности в японских компаниях» [18, с. 142].

Согласно теории Х для повышения активности коллектива, необходима мотивация. Наибольшее воздействие на коллектив оказывает экономическая мотивация. Со стороны руководителей должен осуществляться контроль и принуждение персонала к работе [16]. Теория Х представлена на рисунке 1.

Людам свойственно враждебное чувство неприязни к работе; она не выступает для них мотиватором и если можно, они стараются ее избежать

Людей необходимо принуждать к работе и контролировать их, в том числе - держать под угрозой наказания

Людам стремление ответственности желание, чтобы руководили присуще избежать и им

Люди мотивируются, в основном, экономическими потребностями и будут делать то, что дает им наибольшую экономическую выгоду

Люди исходно пассивны, и их нужно стимулировать, заставлять работать

Рисунок 1 – Теория X

Теория Y представлена на рисунке 2, согласно теории, стимулом повышения эффективности деятельности коллектива выступает интерес и содержание труда [21].

Людам изначально присуща потребность реализовывать умственные и физические усилия для выполнения какой - либо работы

Контроль и угроза - не единственные средства мобилизации усилий. Человеку свойствен также и самоконтроль, и саморукводство

Цели деятельности, а не только вознаграждение мотивируют работу людей

Человеку свойственна потребность в ответственности и инициативе

Само содержание труда и интерес к нему также выступают мотиваторами деятельности

Люди в основном мотивируются социальными потребностями и стремятся проявлять свою индивидуальность

Рисунок 2 – Теория Y

Теория Z представлена на рисунке 3, согласно теории, в качестве мотивации труда необходимо осуществлять внимание к коллективу руководителем, а также создание доверительной обстановки [19, с. 158].

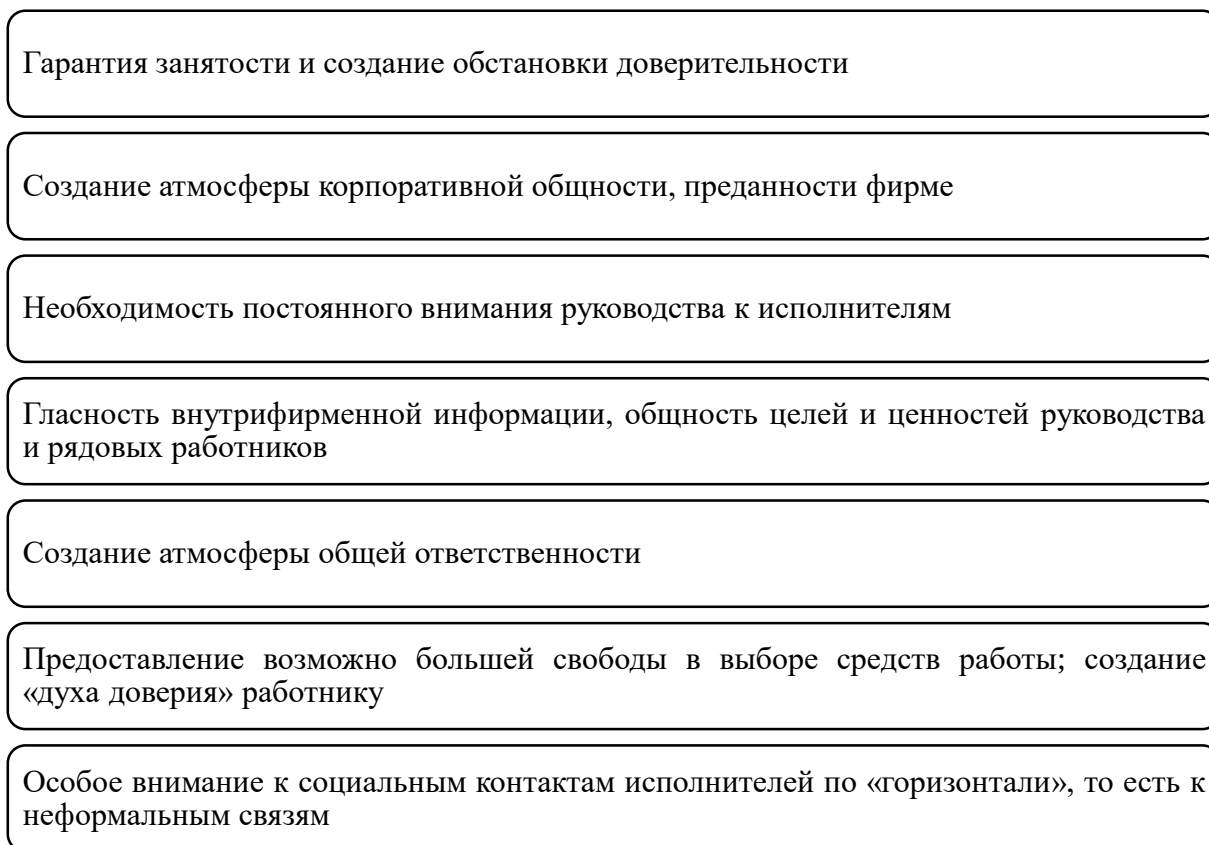


Рисунок 3 – Теория Z

Рассматриваемые теории X, Y и Z базируются на первичных потребностях коллектива. Удовлетворением потребностей коллектива является мотивация трудовой деятельности, которая в свою очередь способствует повышению ее эффективности.

На мотивацию коллектива оказывают влияние множество факторов. Потребности коллектива условно можно распределить на социальные потребности, потребность в уважении и потребность в самовыражении [22].

С целью удовлетворения социальных потребностей коллектива руководящему составу необходимо осуществлять следующие мероприятия:

- коллективу организации давать такой вид работы, который будет способствовать взаимодействию и общению их друг с другом;
- осуществлять мероприятия по поднятию духа, чтобы коллектив чувствовал себя сильной командой;
- на регулярной основе проводить совещания с коллективом;
- проводить совместные мероприятия социальной активности коллектива вне рабочих рамок [20].

С целью удовлетворения потребностей коллектива в уважении руководящему составу необходимо осуществлять следующие мероприятия:

- предлагать работу содержательного характера;
- каждому сотруднику по отдельности и в целом коллективу предоставлять обратную связь по итогу выполненной работы и достигнутым результатам;
- высоко достигнутые результаты поощрять и оценивать;
- продвигать сотрудников по служебной лестнице, делегировать права и полномочия;
- повышать профессионализм и уровень квалификации рабочего персонала [24].

С целью удовлетворения потребностей коллектива в самовыражении руководящему составу необходимо осуществлять следующие мероприятия:

- максимально использовать потенциал сотрудников, давая возможность им развиваться и обучаться;
- предлагать работу, требующую отдачу;
- развивать творческие способности и поощрять коллектив за это.

Удовлетворение вышеперечисленных потребностей коллектива послужат мотивацией к успешной трудовой деятельности [25, с. 67].

Важный вклад в понимание стремления коллектива к трудовой деятельности внесла теория А. Маслоу, структура потребностей представлена на рисунке 4 [26].

Люди постоянно ощущают какие-то потребности

Люди испытывают определенный набор ярко выраженных потребностей, которые могут быть объединены в отдельные группы

Группы потребностей находятся в иерархическом расположении по отношению друг к другу

Потребности, если они не удовлетворены, побуждают человека к действиям. Удовлетворенные потребности уже не мотивируют людей

Если одна потребность удовлетворяется, то ее место занимает другая неудовлетворенная потребность

Потребности находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют удовлетворенности в первую очередь

Потребности более высокого уровня активнее действуют на человека после того, как, в общем, удовлетворенна потребность более низкого уровня

Потребности более высокого уровня могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня

Рисунок 4 – Структура потребностей коллектива теории А. Маслоу

Согласно теории А. Маслоу: «мотивами поступков людей являются в основном не экономические факторы, а различные потребности, которые только частично и косвенно могут быть удовлетворены с помощью денег» [10, с. 91].

Следовательно, изучая основные концепции и структуру трудовой мотивации можно прийти к выводу, что эффективность управления коллективом и его мотивации зависит от профессиональных умений и искусства выстраивать взаимоотношения руководителем организации.

Наибольшее воздействие на коллектив оказывает экономическая мотивация. Со стороны руководителей должен осуществляться контроль и принуждение персонала к работе [27].

Стимулом повышения эффективности деятельности коллектива выступает интерес и содержание труда. В качестве мотивации труда необходимо осуществляться внимание к коллективу руководителем, а также создание доверительной обстановки.

1.2 Понятие и формирование социально-психологического климата в коллективе

Совокупность индивидов и разновидность социальной общности, взаимодействующих друг с другом и осознающих свою принадлежность к данному обществу, называют коллективом. Коллектив обладает следующими отличительными чертами:

- прочность и стабильность существования за счет устойчивого взаимодействия;
- наличие отчетливо выраженных признаков, присущих коллективу;
- наличие единства взглядов, целей, задач, установок, влекущих за собой сплоченность коллектива;
- функциональное распределение прав, ответственности и обязанностей каждого члена коллектива;
- степень подчиненности, организованности и упорядоченности коллектива в совместной деятельности.

Все вышеперечисленные черты качественных и количественных показателей объединяются в понятие «социально психологический климат» коллектива.

Так, по мнению Г.Х. Бакировой: «Социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе» [2, с. 305].

С точки зрения Л.А. Вайнштейн: «Социально-психологический климат – это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей. В общем виде социально-психологический климат представляет собой преобладающий и относительно устойчивый настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления в его жизнедеятельности» [6, с. 192].

С точки зрения И.Р. Зариповой: «Социально-психологический климат – это психологический настрой в группе или коллективе – это всегда отраженное, субъективное образование в отличие от отражаемого – объективной жизнедеятельности данного коллектива, при этом необходимо четко разграничивать элементы социально-психологического климата и факторы, влияющие на него» [12, с. 127].

Л.Ж. Караванова говорит о том, что: «Социально-психологический климат – это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности, выражающее общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в организации или коллективе» [15, с. 205].

М.А. Одинцова утверждает, что: «Социально-психологический климат коллектива отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий фон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления, и другими факторами. Социально-психологический климат коллектива связан с определенной эмоциональной окраской психологических связей коллектива, возникающих на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей» [21, с. 94].

Изучая понятия авторов можно прийти к выводу, что социально-психологический климат представляет собой устойчивый эмоциональный

настрой коллектива, возникающий в процессе организации трудовой деятельности.

Признаки благоприятного создания социально-психологического климата в коллективе представлены на рисунке 5.

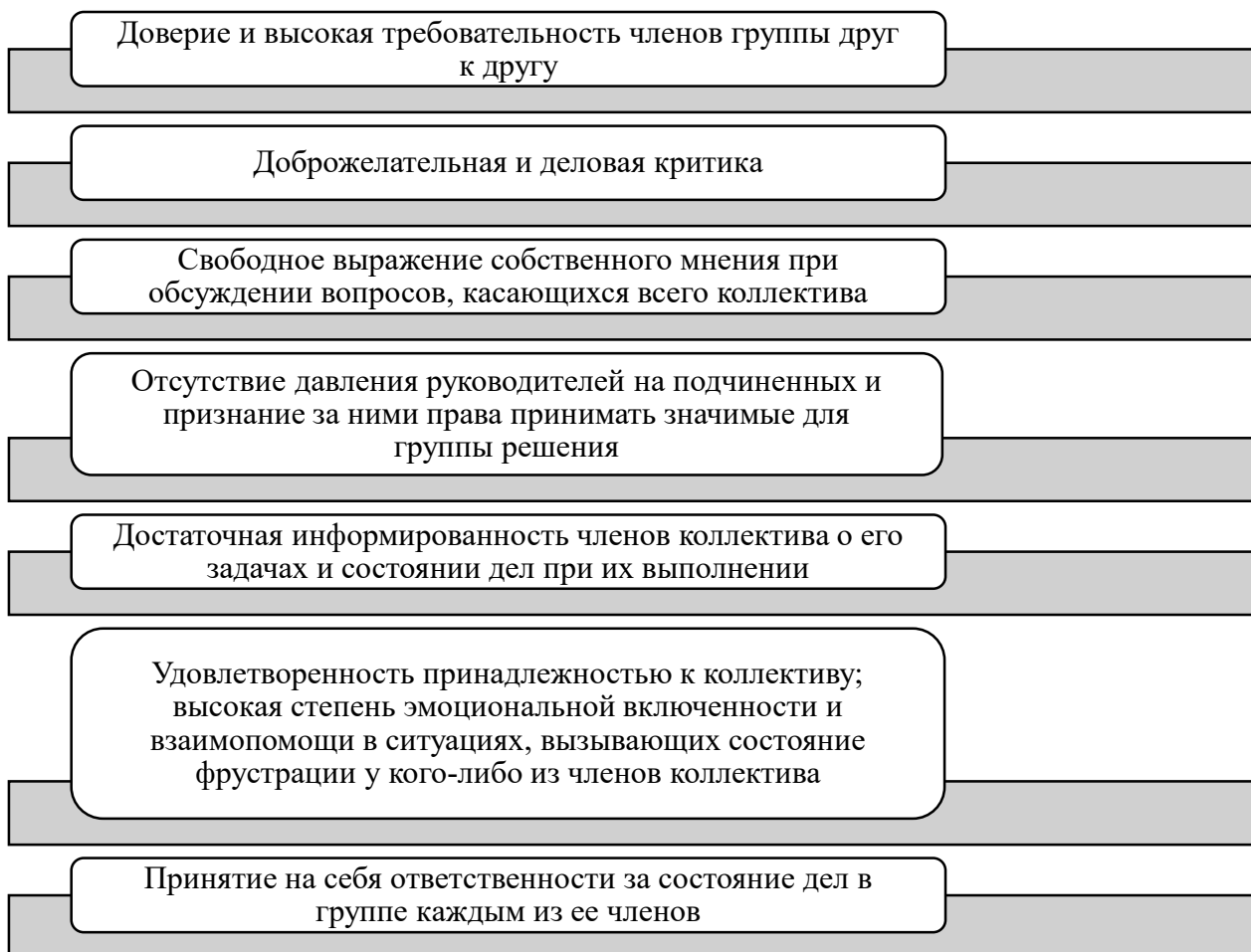


Рисунок 5 – Признаки благоприятного создания социально-психологического климата в коллективе

Социально-психологический климат в коллективе характеризуется атмосферой эмоционального и психологического состояния каждого сотрудника в коллективе. Настроение отдельного сотрудника может повлиять на коллегу или же на атмосферу коллектива в целом, поэтому для руководителей организаций важным аспектом является создание благоприятной социально-психологической атмосферы, что в свою очередь

способствует повышению производительности труда и сплоченности коллектива как единого целого [11, с. 23].

На основании этого можно сделать вывод, что главным критерием благоприятного социально-психологического климата является настроение участников [7]. Социально-психологические факторы повышения эффективности коллектива организации представлены на рисунке 6.

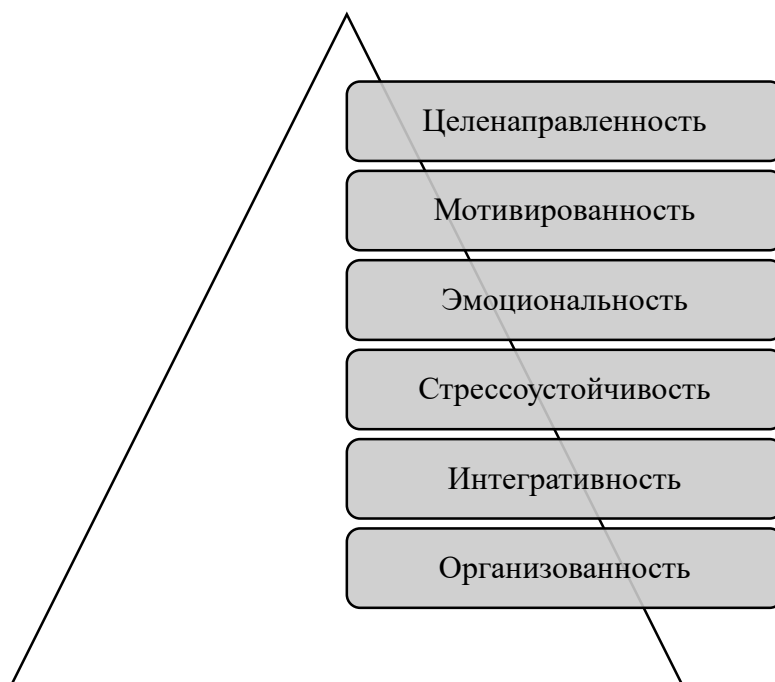


Рисунок 6 – Социально-психологические факторы повышения эффективности коллектива

Совместное взаимодействие коллектива различными методами и способами, направленное на достижение общих задач и целей определяет фактор целенаправленности и влияет на благоприятный социально-психологический климат.

Мотивированный персонал организации более заинтересован в достижении поставленных задач и выполняет функциональные обязанности активнее, нежели коллектив без мотивации.

Фактор эмоциональности проявляется во взаимодействии всех членов коллектива организации в виде формальных и неформальных отношений. Чем дружественнее отношения между участниками, тем благоприятней социально-психологический климат коллектива и наоборот.

Единство мнения и согласованности действия участников коллектива организации образуют фактор интегративности. Фактор организованности заключается в особенностях управления процесса в организации [3].

На рисунке 7 представлена структура социально-психологического климата в коллективе.



Рисунок 7 – Структура социально-психологического климата в коллективе

Таким образом, социально-психологический климат коллектива формируется в результате взаимоотношений друг с другом и выполнением общего дела. Взаимоотношения коллег и руководителей к подчиненным

оказывают влияние на формирование социально-психологического климата [9].

Благоприятный социально-психологический климат в коллективе может быть достигнут путем удовлетворенности персонала: содержанием труда и характером работы, стилем руководства, взаимоотношением с коллегами, профессиональной подготовке.

1.3 Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации

Социально-психологический климат оказывает прямое воздействие на трудовую деятельность коллектива. Позитивное и негативное самочувствие, настроение и мотивация влияет на продуктивность коллектива [17].

Выделяют два типа совместимости коллектива, одним из которых является социально-психологический климат, к другому типу относится психофизиология [13].

К условиям социально-психологического климата коллектива относятся:

- распределение функциональных обязанностей между сотрудниками;
- личные возможности каждого сотрудника, влияющие на трудовую деятельность;
- взаимодополняющие возможности коллектива в целом;
- совпадение управленческих концепций и сплоченность коллектива;
- доверительные отношения коллектива и поддержка друг друга;
- однородность целей, задач и мотивов трудовой деятельности [28].

Социально-психологический климат коллектива может проявляться в двух аспектах: благоприятный и неблагоприятный.

При неблагоприятном социально-психологическом климате сотрудники испытывают пессимизм, конфликтность отношений, раздражительность, нежелание достичь поставленных целей и другой

дискомфорт. Поэтому основной задачей руководящего состава является создать такую атмосферу в коллективе, чтобы у сотрудников возникло желание приходить на работу, вовлечено участвовать в трудовом процессе и испытывать положительные эмоции [14].

Коллектив организации работает как слаженный организм, поэтому важно, чтобы все процессы в этом организме были взаимосвязаны и настроены на качество работы.

Согласно трактовке социологического словаря: «удовлетворенность работы – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, субъективной оценки возможностей реализации этих запросов» [8, с. 294].

Л.В. Бура определяет: «удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида» [4].

Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, представлены на рисунке 8.



Рисунок 8 – Факторы удовлетворенности коллектива

Согласно рисунку 8, факторы удовлетворенности коллектива можно разделить на пять основных групп. Чем выше оплата труда, благоприятнее психологический климат, тем больше коллектив удовлетворен своей работой. Взаимоотношения с руководством, вид деятельности и перспективы карьеры являются мотивированным толчком быть лучше, эффективнее и успешнее [1].

Руководители организаций с целью создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе используют различные методы мотивации, основные из которых представлены на рисунке 9.

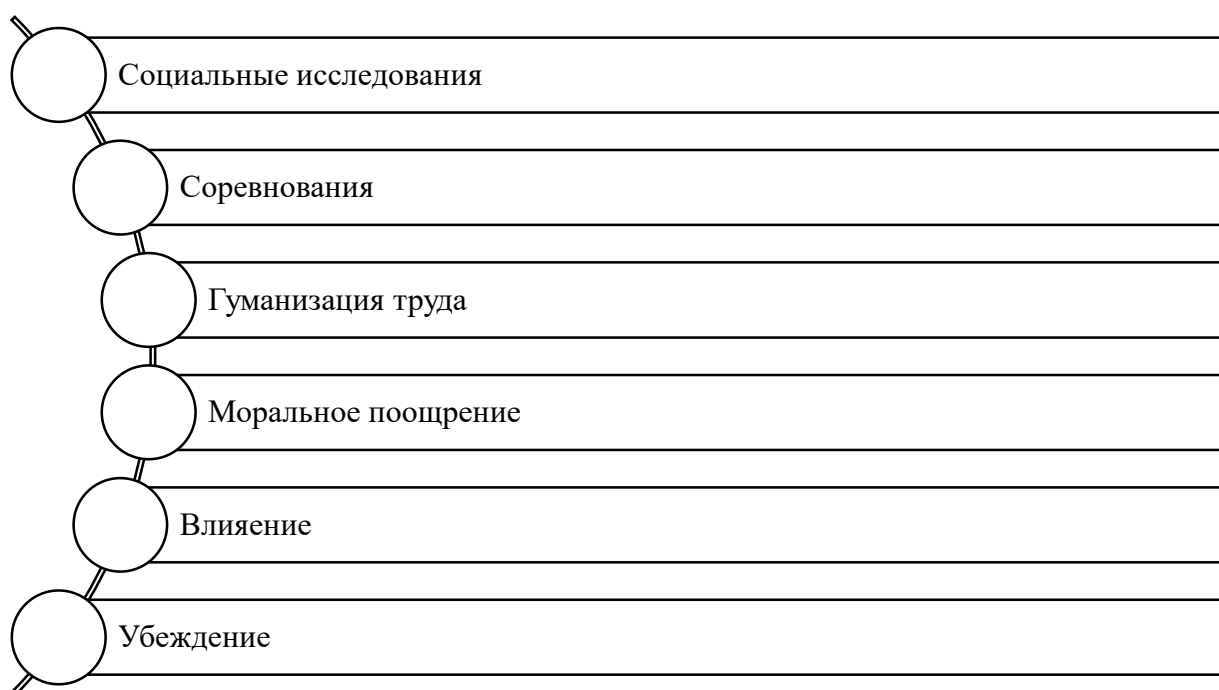


Рисунок 9 – Социально-психологические методы мотивации коллектива

Социальные исследования, как метод мотивации представляет собой воздействие на коллектив, и являются источником информации о социальных проблемах коллектива и организации в целом.

Соревнование, как метод мотивации может быть представлено в двух аспектах:

- выявление лидера и мотивация остального персонала на достижение эффективных результатов деятельности при условии дальнейшей возможности замены лидера;
- проведение различных мероприятий, конкурсов, по итогу которых коллектив будет вознагражден при условии успешного окончания соревнования [30].

Гуманизация труда коллектива, как метод мотивации представляет собой процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал.

Моральное поощрение, как метод мотивации представляет собой сравнение результатов деятельности сотрудников, похвалу коллектива и другие способы морального поощрения [29].

Влияние, как метод мотивации может быть кратковременное и долговременное. К кратковременному влиянию относятся четкие указания, уговоры, просьбы, требования руководителя к подчиненным. К числу долговременного влияния можно отнести заинтересованность, выражение собственных взглядов, установление индивидуальности, признание и физическое взаимодействие [23].

Убеждение, как метод мотивации оказывает воздействие на чувства коллектива, руководитель организации должен быть искренен к подчиненным, испытывать симпатию, уважение и индивидуальный подход к каждому сотруднику [5].

Следовательно, социально-психологический климат оказывает прямое воздействие на трудовую деятельность коллектива. Позитивное и негативное самочувствие, настроение и мотивация влияет на продуктивность коллектива.

Факторы удовлетворенности коллектива можно разделить на пять основных групп: оплата труда, карьера, руководство, работа и психологический климат.

Руководители организаций с целью создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе используют различные методы мотивации, основными из которых являются социальные исследования, соревнования, гуманизация труда, моральное поощрение, влияние и убеждение.

Выводы по первой главе. Социально-психологический климат коллектива формируется в результате взаимоотношений друг с другом и выполнением общего дела. Взаимоотношения коллег и руководителей к подчиненным оказывают влияние на формирование социально-психологического климата. Главным критерием благоприятного социально-психологического климата является настроение участников.

Благоприятный социально-психологический климат в коллективе может быть, достигнут путем удовлетворенности персонала: содержанием труда и характером работы, стилем руководства, взаимоотношением с коллегами, профессиональной подготовке.

Изучая основные концепции и структуру трудовой мотивации можно прийти к выводу, что эффективность управления коллективом и его мотивации зависит от профессиональных умений и искусства выстраивать взаимоотношения руководителем организации.

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации

2.1 Методы и методики исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации

Эмпирической базой исследования выступает ГБУЗ Самарской области «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3». В исследовании приняли участие отдел кадров учреждения в составе 22 человек, возрастной категории 30-50 лет. С целью исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации использованы следующие эмпирические методы и методики исследования, представленные на рисунке 10.



Рисунок 10 – Методы и методики исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации

Наиболее популярным методом, определяющим взаимоотношения в коллективе организации и их социально-психологический климат, является социометрический тест Дж. Морено.

Цель исследования – определить социометрический статус и сплоченность работников организации.

Задачи исследования:

- определить степень сплоченности и взаимоотношения друг с другом коллектива организации, их социально-психологический климат;
- определить лидеров коллектива (социометрический статус), к которым больше выражена симпатия или антипатия по различным признакам;
- определить в коллективе сплоченные мини группы сотрудников.

Ход проведения: коллективу организации предлагается пройти тест в индивидуальном порядке. При проведении тестирования сохраняется анонимность результатов, все фамилии и имена зашифрованы. Каждому испытуемому дается ряд вопросов, на которые он должен предоставить ответ, их всего четыре.

Каждый участник исследования дважды отвечал на вопросы по темам: «Отношения с коллегами на работе» и «Отношения с коллегами на досуге».

Кого из коллег бы вы хотели выбрать своим начальником?

Кого из коллег бы вы не хотели выбрать своим начальником?

Кого из коллег бы вы хотели пригласить на встречу Нового года?

Кого из коллег бы вы не хотели пригласить на встречу Нового года?

Виды социометрического статуса исходя из вопросов: «Звезда», «Предпочтительные», «Принятые», «Непринятые» и «Отверженные».

Испытуемый может на вопрос предоставить несколько вариантов ответа (на его усмотрение), однако с целью упрощения процедуры и сокращения социометрических изменений испытуемому предлагается выбрать лишь одного коллегу на каждый заданный вопрос.

Следующей методикой исследования выступает методика оценки психологической атмосферы в коллективе, разработанная А.Ф. Фидлером. Испытуемым предлагается проставить оценки в таблице, где описаны по смыслу противоположные слова в количестве 10 пунктов со шкалой оценки от 1 до 8. Согласно таблице результатов, чем ниже значение показателя, тем благоприятнее психологический климат в коллективе.

После того как все ответы испытуемых получены, определяется среднее значение показателей по 10 исследуемым пунктам и делается вывод о психологической атмосфере в коллективе.

Далее для определения мотивации трудовой деятельности коллектива была предложена анкета «Уровень трудовой мотивации». Испытуемым был предложен ряд вопросов, на которые они должны были выбрать один из предлагаемых ответов согласно шкале.

Анкета «Уровень трудовой мотивации» состояла из трех блоков.

Определение общего уровня мотивации персонала. В первом блоке испытуемым предлагается оценить уровень значимости мотивации персонала по десятибалльной шкале, где 1 балл – наименьший показатель, а 10 баллов – наивысший показатель. Отметку необходимо сделать один раз знаком «+». Высокий уровень мотивации персонала в диапазоне показателей 7-10, средний уровень мотивации персонала в диапазоне 4-6, низкий уровень мотивации персонала в диапазоне 1-3.

Проведение оценки отдельных видов или параметров мотивации. Во втором блоке испытуемым предлагается оценить уровень отдельных видов или параметров мотивации персонала по десятибалльной шкале, где 1 балл – наименьший показатель, а 10 баллов – наивысший показатель. К числу видов и параметров отнесено: добросовестность, настойчивость, старательность, стремление к профессиональному росту, инициативность. Отметку необходимо сделать один раз к каждому виду и параметру знаком «+».

Высокий уровень отдельных видов или параметров мотивации персонала в диапазоне показателей 7-10, средний уровень мотивации

персонала в диапазоне 4-6, низкий уровень мотивации персонала в диапазоне 1-3.

Выявление наиболее значимых факторов, влияющих на мотивацию персонала. В третьем блоке испытуемым предлагается ответить на поставленный вопрос «Что мешает Вам работать эффективно?», включающий в себя интерпретацию девяти вариантов, где в качестве ответов выступают следующие критерии: 01 балл «никогда»; 02 балла «редко»; 03 балла «часто»; 04 балла «всегда». Благодаря полученным ответам можно определить наиболее значимые факторы, влияющие на уровень мотивации персонала.

Таким образом, методами и методиками исследования социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации выступили:

- методики исследования социально-психологического климата в коллективе (социометрический тест Дж. Морено и оценка психологической атмосферы А.Ф. Фидлера);
- метод исследования мотивации трудовой деятельности коллектива (анкета «Уровень трудовой мотивации», включающей в себя: оценку общего уровня мотивации персонала, оценку отдельных видов и параметров мотивации персонала и определение факторов, влияющих на персонал).

2.2 Анализ взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации

На первом этапе было предложено пройти социометрический тест, итоговые результаты которого отражены в приложении А.

Согласно полученным данным социометрического теста Дж. Морено отмечено, что персонал был поделен на пять категорий, а именно «Звезды», «Предпочитаемые», «Принятые», «Непринятые» и «Отверженные».

На рисунке 11 отражены полученные показатели социометрического теста Дж. Морено по критерию «Работа».

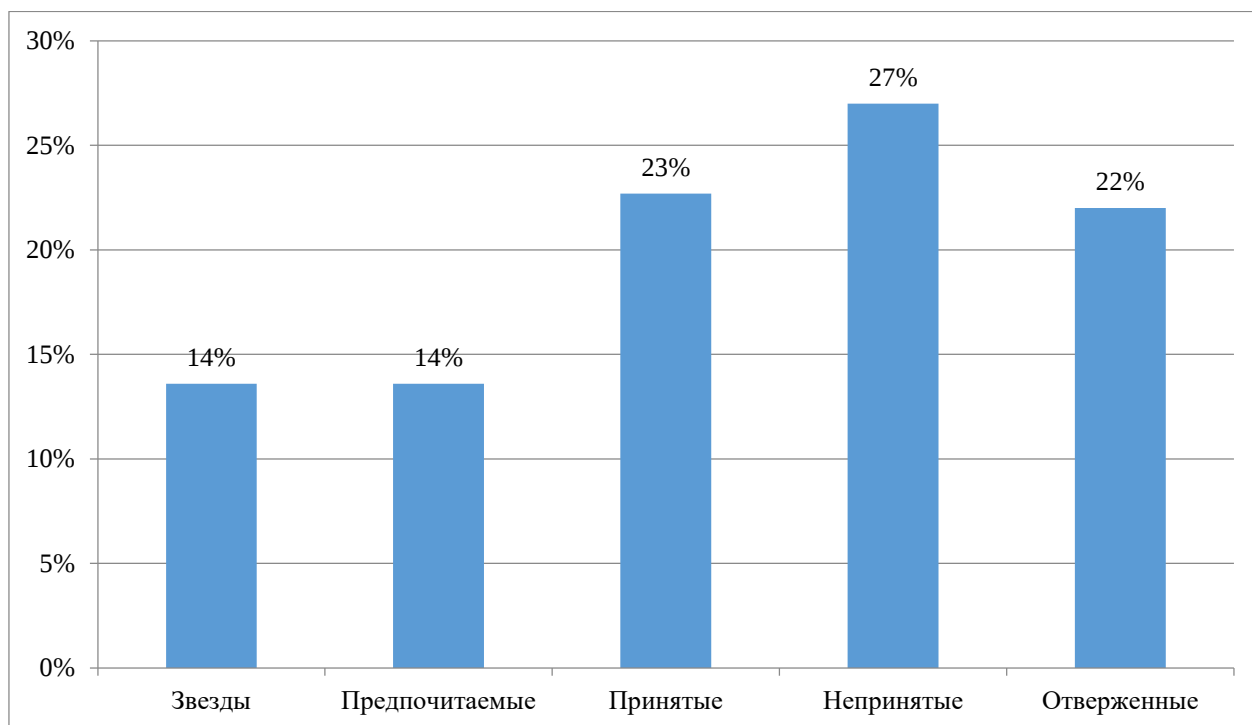


Рисунок 11 – Результаты диагностики социометрического статуса по критерию «Работа»

Значения показателей поделились следующим образом, отмечено в коллективе три сотрудника как «Звезды». Руководитель отдела кадров отметил, что лидирующие позиции получили сотрудники, которые более длительное время работают в учреждении и взаимосвязаны друг с другом функциональными обязанностями, а также имеют более высокую должность в сравнении с коллегами (Приложение А, таблица А.1).

Три сотрудника были отмечены как «Предпочитаемые» и 5 человек отмечены как «Принятые», эти сотрудники поддерживают неплохие отношения с коллегами.

На рисунке 12 отражены полученные показатели социометрического теста Дж. Морено по критерию «Досуг».



Рисунок 12 – Результаты диагностики социометрического статуса по критерию «Досуг»

Шесть человек отмечены как «Непринятые» и пять сотрудников отмечены как «Отверженные». Коллеги отметили тот факт, что ни в коем случае не попросили бы замещать их во время отсутствия (Приложение А, таблица А.2).

Сотрудники отдела кадров, получившие отрицательные выборы не относятся к числу активных сотрудников и некоторые из них относительно недавно пришли работать в коллектив и еще не успели себя реализовать и проявить.

В целом, согласно рисункам 11-12 выявлено, что многие сотрудники поддерживают неплохие отношения с коллегами, а именно 50%.

Вторую половину коллектива составляют «Непринятые» и «Отверженные», данный факт указывает на отсутствие симпатии в коллективе.

Далее проведена оценка психологической атмосферы в коллективе с помощью методики «Оценка психологической атмосферы А.Ф. Фидлера», итоговые значения представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Итоговые значения показателей психологической атмосферы персонала организации

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие	2	3	5	3	3	4	2	0	Враждебность
Согласие	1	5	5	5	3	3	0	0	Несогласие
Удовлетворенность	2	4	5	4	4	3	0	0	Неудовлетворенность
Продуктивность	0	5	5	4	4	4	1	0	Непродуктивность
Теплота	0	1	4	4	4	4	4	1	Холодность
Сотрудничество	0	4	5	4	4	3	2	0	Несогласованность
Взаимная поддержка	0	4	4	6	3	3	2	0	Недоброжелательность
Увлеченность	0	4	4	6	4	3	1	0	Равнодушие
Занимательность	0	4	5	4	4	4	1	0	Скука
Успешность	0	6	4	4	3	4	1	0	Безуспешность

Согласно средним значениям, в таблицу 1 занесен общий балл, полученный в результате проведенного исследования оценки психологической атмосферы в коллективе.

Итоговые значения показателей психологической атмосферы персонала, согласно полученным средним значениям представлены на рисунке 13.

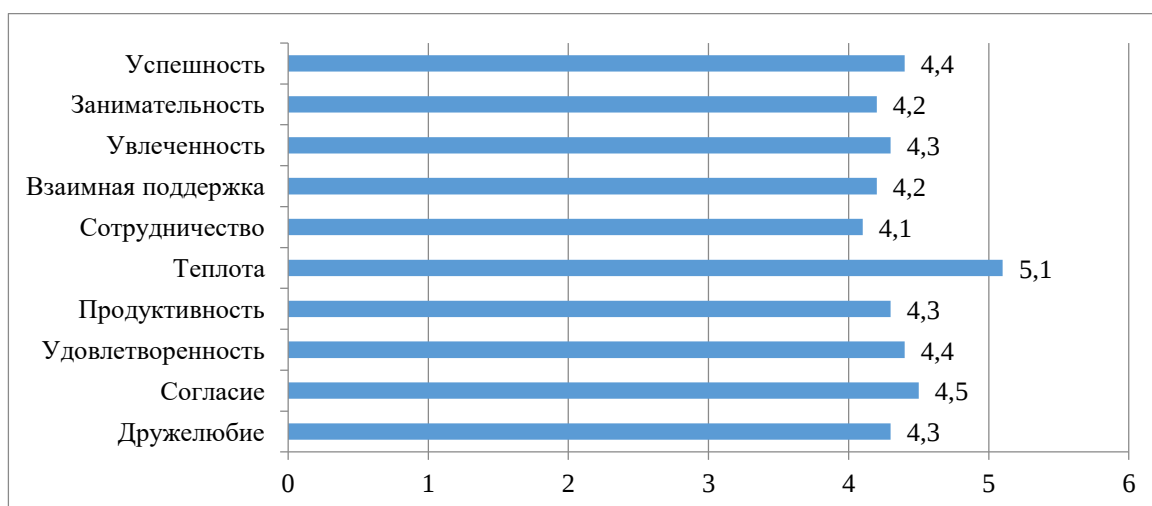


Рисунок 13 – Итоговые значения показателей психологической атмосферы персонала организации

Согласно проведенному исследованию психологической атмосферы в коллективе, среднее значение испытуемых по показателям 1-4 и 6-10 составили 4 балла, что говорит о том, что в коллективе недостаточно благоприятная психологическая атмосфера, можно сделать вывод, что персонал безразличен друг к другу. Согласно рисунку 13, в коллективе отдела кадров наблюдается средне благоприятный уровень психологической атмосферы.

Далее проведено исследование уровня мотивации трудовой деятельности коллектива путем проведенного анкетирования на тему «Уровень трудовой мотивации». Диагностика осуществлялась поэтапно.

На первом этапе сотрудникам было предложено оценить уровень мотивации персонала по десятибалльной шкале, где 1 балл – наименьший показатель, а 10-баллов наивысший показатель.

Согласно проведенной оценке выявлено, что большинство сотрудников средний уровень трудовой мотивации, 6 человек отметили высокий уровень, 4 сотрудника отметили низкий уровень трудовой мотивации.

Результаты уровня трудовой мотивации представлены на рисунке 14.

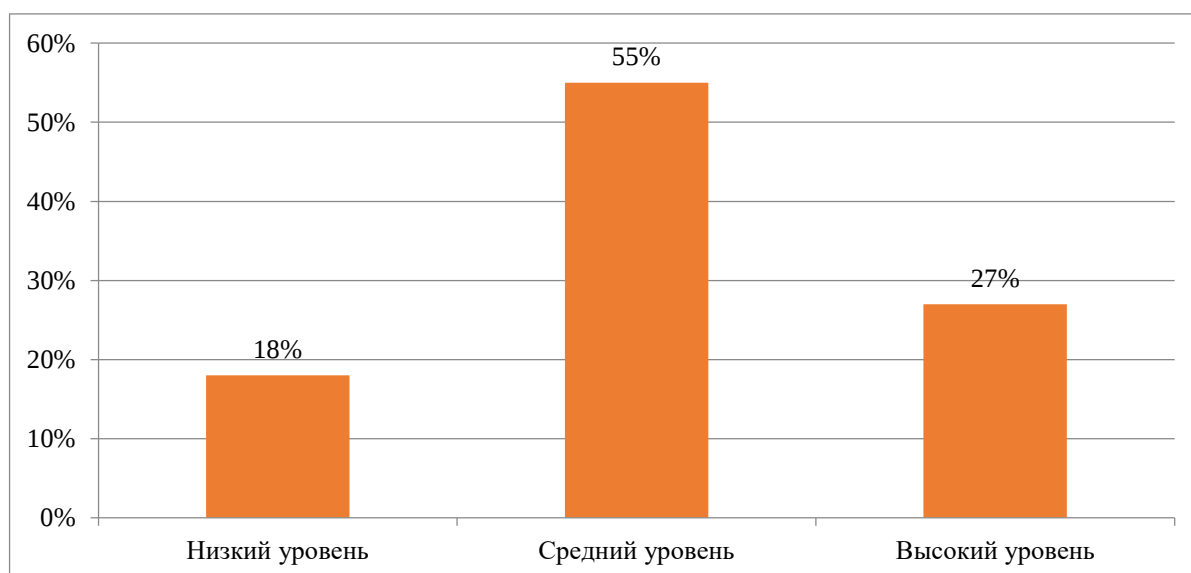


Рисунок 14 – Уровень трудовой мотивации персонала, %

На втором этапе сотрудникам было предложено оценить уровень отдельных видов и параметров мотивации персонала.

В результате исследования были выявлены высокие показатели добросовестности, старательности, и стремления к профессиональному росту. По мнению коллектива, настойчивость оценена на среднем уровне. В целом в коллективе высокая инициативность. Результаты диагностики отдельных показателей трудовой мотивации представлены на рисунке 15.

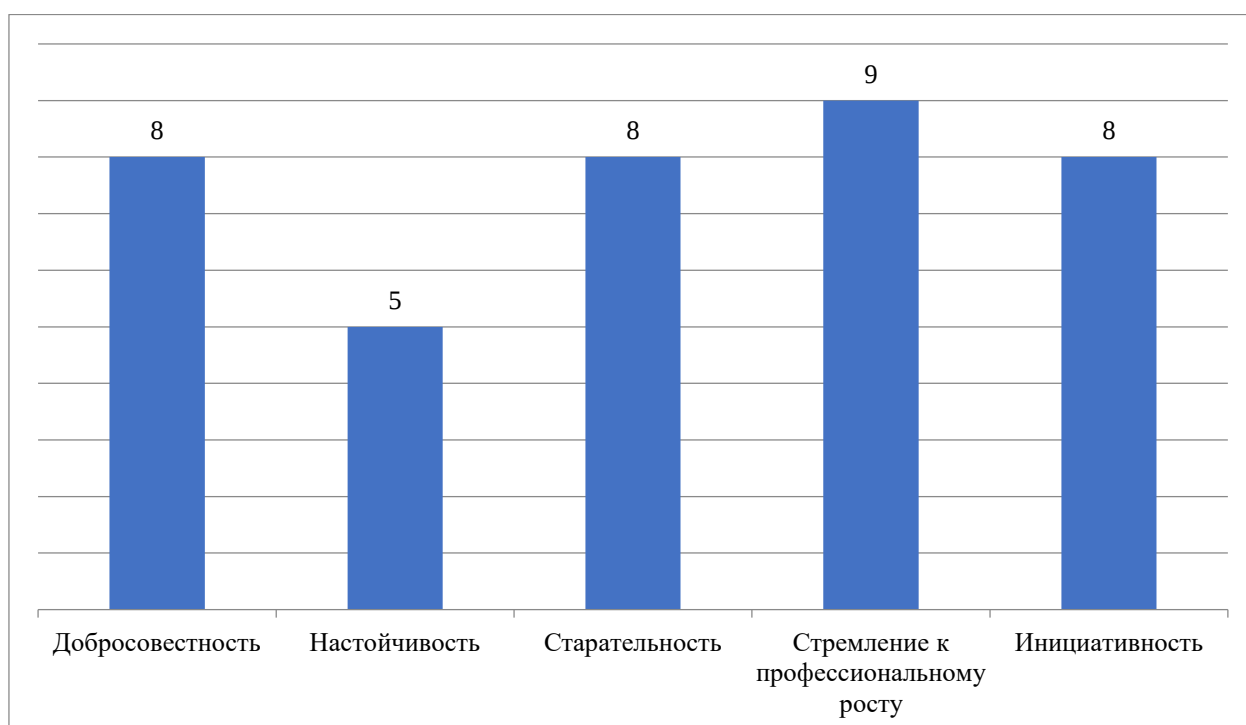


Рисунок 15 – Средние значения оценки уровня отдельных видов и параметров мотивации персонала, в баллах

На третьем этапе исследования трудовой мотивации испытуемым предлагалось ответить на поставленный вопрос «Что мешает Вам работать эффективно?».

Согласно проведенному исследованию выявлено, что в организации персонал единогласно определил отсутствие противоречий приказов и инструкций, наказуемости инициативы и самостоятельности.

В процессе трудовой деятельности отсутствует недобросовестное отношение к обязанностям коллег по работе, однако очень редко плохо организована работа труда.

50% сотрудников отметили, что часто на эффективность трудового процесса влияет большой объем отчетной документации. Большинство сотрудников отметили недостаточность значимости в глазах руководства выполняемой ими работы.

Также половина персонала отметили, что в организации недостаточное материальное вознаграждение и нехватка моральной поддержки, как со стороны руководства, так и со стороны коллег. Негативное отношение членов семей к работе сотрудников организации отсутствует.

Полученные в ходе анализа итоговые результаты социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации представлены в приложении Б, в таблице Б.1.

Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации была определена между двумя группами сотрудников, а именно сотрудников:

- входящих в состав сотрудников, стаж которых составлял более 5 лет в ГБУ «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3» (Группа 1 – 11 человек);
- входящих в состав сотрудников, стаж которых составлял менее 5 лет в ГБУ «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3» (Группа 2 – 11 человек).

Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников доказана путем расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена и представлена в таблице 2 (для сотрудников, стаж которых более 5 лет).

Таблица 2 – Результаты корреляционного анализа социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников в группе 1

Наименование показателя	Трудовая мотивация	Доброжелательность	Настойчивость	Старательность	Стремление к профессиональному росту	Инициативность
Социометрический статус (работа)	0,52*	0,60*	0,08	0,11	0,16	0,09
Социометрический статус (досуг)	0,49*	0,61*	0,07	0,10	0,14	0,08
Психологическая атмосфера	-0,50*	0,20	0,04	0,22	-0,60*	0,18
Примечание – * значимые коэффициенты корреляции при $p \leq 0,05$						

Для сотрудников, стаж работы которых превышает пять лет, наиболее важными критериями благоприятного социально психологического климата выступают общая трудовая мотивация, доброжелательность со стороны коллег, старательность и стремление к профессиональному росту.

Согласно таблице 2 чем выше социометрический статус на работе и в неформальных отношениях, тем выше уровень трудовой мотивации и доброжелательность. В коллективе, в котором присутствует доброжелательность коллег по отношению друг к другу, выше сплоченность коллектива и статусность каждого сотрудника и на работе, и в досуговой деятельности.

Чем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, тем выше трудовая мотивация и стремление к профессиональному росту. Благоприятный психологический фон оказывает влияние на желание и стремление профессионально расти, мотивируя при этом сотрудников.

Социально-психологический климат группы 1 имеет статический вид, такой уровень климата более устойчив к влиянию негативных факторов.

Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников доказана путем расчета коэффициента ранговой

корреляции Спирмена представлены в таблице 3 (для сотрудников, стаж которых менее 5 лет).

Таблица 3 – Результаты корреляционного анализа социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников в группе 2

Наименование показателя	Трудовая мотивация	Доброжелательность	Настойчивость	Старательность	Стремление к профессиональному росту	Инициативность
Социометрический статус (работа)	0,50*	0,01	0,06	0,10	0,56*	0,08
Социометрический статус (досуг)	0,49*	0,03	0,07	0,09	0,52*	0,06
Психологическая атмосфера	-0,67*	-0,04	0,04	0,09	-0,51*	0,47*
Примечание – * значимые коэффициенты корреляции при $p \leq 0,05$						

Для сотрудников, стаж работы которых менее пять лет, наиболее важными критериями благоприятного социально психологического климата выступают трудовая мотивация, инициативность и стремление к профессиональному росту.

Согласно таблице 3, чем выше социометрический статус в коллективе и психологическая атмосфера, тем выше уровень трудовой мотивации и стремление к профессиональному росту. Сотрудники организации, имеющие высокий социальный статус наиболее замотивированы и стремятся профессионально расти. Уровень психологической атмосферы у сотрудников с меньшим стажем взаимосвязан с инициативностью на работе.

Социально-психологический климат группы 2 имеет динамический вид, такой климат зависит от изменения жизненных позиций коллектива, настроения и прочих внешних факторов.

Следовательно, проведенный анализ взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников определил, что:

- многие сотрудники поддерживают дружеские отношения с коллегами, однако большую часть составляют сотрудники, получившие отрицательные выборы, что свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическом климате коллектива как общего целого, из 22 человек выделены три лидера;
- в коллективе наблюдается средний уровень психологической атмосферы;
- у большинства сотрудников был выявлен средний уровень трудовой мотивации, у 6 человек – высокий уровень, 4 сотрудника с низким уровнем мотивации персонала;
- у персонала выявлены высокие показатели добросовестности, старательности и стремления к профессиональному росту, настойчивость оценена на среднем уровне;
- в организации персонал единогласно определил отсутствие противоречий приказов и инструкций, наказуемости инициативы и самостоятельности, в процессе трудовой деятельности отсутствует недобросовестное отношение к обязанностям коллег по работе, однако очень редко плохо организована работа труда;
- 50% сотрудников отметили, что часто на эффективность трудового процесса влияет большой объем отчетной документации и недостаточность значимости в глазах руководства выполняемой ими работы;
- 50% персонала отметили, что в организации недостаточное материальное вознаграждение и нехватка моральной поддержки, как со стороны руководства, так и со стороны коллег;
- негативное отношение членов семей к работе сотрудников организации отсутствует.

Выявлена взаимосвязь между социально-психологическим климатом и трудовой мотивацией сотрудников согласно расчетам коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Для сотрудников, стаж работы которых превышает пять лет, наиболее важными критериями благоприятного социально психологического климата выступают трудовая мотивация, доброжелательность со стороны коллег, старательность и стремление к профессиональному росту.

Для сотрудников, чей стаж менее пяти лет, важным показателем трудовой мотивации выступает стремление к профессиональному росту, инициативность, материальное вознаграждение и моральная поддержка коллег.

2.3 Рекомендации по повышению трудовой мотивации сотрудников организации

Материальная мотивация персонала является достаточно распространенным видом повышения эффективности работы и повышает социально-психологический климат.

В отличие от материальной мотивации нематериальная мотивация персонала организации проявляется в не денежной форме и может быть представлена в виде наград, улучшением условий труда и в других формах.

Положительная мотивация характеризует положительные стимулы, отрицательная мотивация также влияет на эффективность работы персонала и оказывает воздействие на достижение сотрудником желаемого результата.

Так, например, за опоздание на работу руководитель организации может ввести штрафы с последующим увольнением, что послужит мотивационным толчком приходить на работу вовремя или даже заранее, если конечно сотрудник дорожит своим рабочим местом.

Внутренняя мотивация самостоятельно развивается у сотрудника, так при достижении поставленных задач сотрудник испытывает

самоудовлетворение. Внешняя мотивация сотрудников организации осуществляется со стороны руководства и других заинтересованных лиц.

Система льгот внутри организации может быть представлена в виде бесплатного проезда сотрудников до места работы и обратно, доплат за стаж работы и других льгот.

Повышение уровня квалификации персонала благоприятно сказывается на эффективности работы и психологическом состоянии сотрудников, так как способствует продвижению по служебной лестнице. Развитие доверительных взаимоотношений способствует преодолению психологических барьеров сотрудников организации.

В процессе управления персоналом руководитель организации ведет наблюдение за сотрудниками, определяя при этом какие потребности ими движут. Выявив потребности, руководитель организации способен применить ту или иную форму мотивации, что позволит повысить эффективность работы персонала и улучшить социально-психологический климат.

Как было отмечено ранее, материальная мотивация персонала измеряется в денежном выражении, сотрудник организации получает постоянные и переменные части дохода. К постоянной части дохода относится оклад, размер которого указан в трудовом договоре и является стабильным, переменная же часть состоит из премий, надбавок, комиссионных, сумма которых напрямую зависит от производительности сотрудника.

Так, при качественном выполнении плана поставленных задач или его перевыполнения сотруднику начисляются премии за достижение целей. Комиссионные получает сотрудник при продаже товаров и услуг, с каждой единицы этих товаров и услуг идут установленные проценты. Если же сотрудник владеет уникальными навыками и является значимым для организации, то ему может быть начислена премия за ценность сотрудника.

Нематериальная мотивация предназначена для сотрудников, как правило, выполняющим свою работу хорошо и может быть представлена в виде наградений или вещественном виде, например, бесплатное питание в столовой и другое.

В процессе управления мотивацией персонала организации используются прямые и косвенные методы. К прямым методам относятся вышеперечисленные материальные и нематериальные мотивации, которые напрямую нацелены на конкретного сотрудника или коллектив организации.

Косвенные методы мотивации персонала организации относятся Детские путевки в лагеря, дома отдыха, льготные места в дошкольных учреждениях, оплата образования детей сотрудников, новогодние и другие подарки, оплата проезда в отпуске.

Осуществляя деятельность в организации сотрудникам должно быть в первую очередь комфортно на своих рабочих местах. Хорошие взаимоотношения с коллегами определяют благоприятный социально-психологический климат коллектива, сотрудники становятся работать как единое целое и решать сложные задачи совместными усилиями.

Заинтересованность в работе повышается тогда, когда сотрудник организации имеет четкое представление карьерного роста и желание стремления к нему. При управлении мотивацией персонала организации многие руководители отмечают успехи сотрудников, для которых это является важным моментом осознания, что их работа и труд не напрасны. Материальное же стимулирование работает эффективно, при условии, что вышеперечисленные способы мотивации работают в ней в комплексе.

Задачей любого руководителя при управлении мотивацией персонала организации является сочетать материальные и нематериальные способы мотивации, чтобы персонал желал работать качественно и не хотел покидать рабочие места. На основании проведенного анализа взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации было отмечено, что многие сотрудники поддерживают неплохие отношения с

коллегами, однако большую часть составляют сотрудники, получившие отрицательные рейтинги, что свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическом климате коллектива как общего целого.

С целью повышения нематериальной мотивации и повышения социально-психологического климата рекомендуется усовершенствовать зону отдыха, а именно организовать кофе-брейки. Согласно экспертам, кофе-брейки влияют на эффективность работы персонала, так как способствуют физическому и душевному равновесию, неформальному общению с коллегами. Во время неформального общения чаще всего у сотрудников возникают бизнес идеи, персонал обменивается информацией друг с другом.

Руководителю организации рекомендуется с целью сплочения коллектива проводить совместные мероприятия, тимбилдинги. Развитие доверительных взаимоотношений способствует преодолению психологических барьеров сотрудников организации.

Большинство сотрудников отметили недостаточность значимости в глазах руководства выполняемой ими работы, поэтому руководителю рекомендуется проводить на регулярной основе совещания с персоналом и личные встречи, на которых будут определены: достигнуты ли поставленные цели и задачи, что мешало их достижению, публично отмечены лидеры команды.

Вознаграждать сотрудников, переходящих по служебной лестнице, повышающих должность. В качестве вознаграждения можно вручать именные нагрудные знаки, ручки, ежедневники, календари и другие канцелярские принадлежности.

Повышение уровня квалификации персонала благоприятно сказывается на эффективности работы и психологическом состоянии сотрудников, так как способствует продвижению по служебной лестнице. Заинтересованность в работе повышается тогда, когда сотрудник организации имеет четкое представление карьерного роста и желание стремления к нему.

Половина персонала отметили, что в организации недостаточное материальное вознаграждение и нехватка моральной поддержки, как со стороны руководства, так и со стороны коллег. За достигнутые результаты в качестве мотивации руководителю организации рекомендуется поощрять персонал путем материального вознаграждения или же в виде грамот и других нематериальных способов.

Все вышеперечисленные рекомендации мотивации сотрудников организации поспособствуют повышению благоприятного социально-психологического климата и в целом увеличат производительность труда персонала.

Выводы по второй главе. Эмпирической базой исследования выступило Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3». В исследовании приняли участие отдел кадров учреждения в составе 23 человек, возрастной категории 30-50 лет, из них 1 человек руководитель и 22 человека подчиненные.

Выявлена прямая связь между социально-психологическим климатом и трудовой мотивацией сотрудников согласно расчетам коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Для сотрудников, стаж работы которых более 5 лет, чем выше социометрический статус, тем выше трудовая мотивация и доброжелательность. Чем выше психологическая атмосфера, тем выше трудовая мотивация и стремление к профессиональному росту. Для сотрудников, стаж которых менее 5 лет, чем выше социометрический статус и психологическая атмосфера, тем выше трудовая мотивация и стремление к профессиональному росту и инициативность.

Для повышения благоприятного социально-психологического климата в коллективе были разработаны рекомендации, в случае применения которых повысится производительность труда и эффективность деятельности предприятия в целом.

Заключение

Актуальность темы исследования заключается в том, что эффективность трудовой деятельности и благоприятный социально-психологический климат коллектива напрямую взаимосвязаны с системой мотивации организации. Поэтому основной задачей руководящего состава является создание условий продуктивной трудовой деятельности в коллективе путем мотивирования персонала, что влияет на заинтересованность в труде и предотвращает конфликты между коллегами.

В результате теоретического исследования сделаны следующие выводы:

- социально-психологический климат оказывает прямое воздействие на трудовую деятельность коллектива;
- позитивное и негативное самочувствие, настроение и мотивация влияет на продуктивность коллектива;
- факторы удовлетворенности коллектива можно разделить на пять основных групп: оплата труда, карьера, руководство, работа и психологический климат.

Руководители организаций с целью создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе используют различные методы мотивации, основными из которых являются социальные исследования, соревнования, гуманизация труда, моральное поощрение, влияние и убеждение. Социально-психологический климат коллектива формируется в результате взаимоотношений друг с другом и выполнением общего дела. Взаимоотношения коллег и руководителей к подчиненным оказывают влияние на формирование социально-психологического климата. Главным критерием благоприятного социально-психологического климата является настроение участников.

Изучая основные концепции и структуру трудовой мотивации можно прийти к выводу, что эффективность управления коллективом и его

мотивации зависит от профессиональных умений и искусства выстраивать взаимоотношения руководителем организации.

Эмпирической базой исследования выступило Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Тольяттинская городская клиническая поликлиника №3». В исследовании приняли участие отдел кадров учреждения в составе 23 человек, возрастной категории 30-50 лет, из них 1 человек руководитель и 22 человека подчиненные.

В результате эмпирического исследования выявлена прямая связь между социально-психологическим климатом и трудовой мотивации сотрудников согласно расчетам коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Для сотрудников, стаж работы которых более 5 лет (группа 1), чем выше социометрический статус, тем выше трудовая мотивация и доброжелательность. Чем выше психологическая атмосфера, тем выше трудовая мотивация и стремление к профессиональному росту.

Для сотрудников, стаж которых менее 5 лет (группа 2), чем выше социометрический статус и психологическая атмосфера, тем выше трудовая мотивация, инициативность и стремление к профессиональному росту.

Для повышения благоприятного социально-психологического климата в коллективе были разработаны рекомендации, в случае применения которых повысится производительность труда и эффективность деятельности предприятия в целом. Следовательно, гипотеза исследования о взаимосвязи социально-психологического климата и трудовой мотивации сотрудников организации доказана.

Список используемой литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. Москва: Аспект Пресс, 2018. 360 с.
2. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом». М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 439 с.
3. Бохан Т. Г. Психология стресса: системный подход: учебное пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. 140 с.
4. Бубчикова Н. В. Социальная психология: учебно-методическое пособие. 3-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2020. 213 с.
5. Васин С. М. Антикризисное управление: учебное пособие. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 272 с.
6. Вайнштейн Л. А. Психология управления: Учебное пособие. Мн.: Вышэйшая школа, 2018. 383 с.
7. Векилова С. А. Психология социальной работы: учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2018. 111 с.
8. Гуревич П. С. Психология: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2023. 332 с.
9. Ежова О. Н. Психология: практикум. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2021. 95 с.
10. Ефимова Н. С. Социальная психология: учебное пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2022. 192 с.
11. Журавлев А. Л. Социальная психология: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ФОРУМ, 2020. 496 с.
12. Зарипова И. Р. Психология: учебно-методическое пособие. Казань: КНИТУ, 2019. 228 с.

13. Истратова О. Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия: учеб. Пособие. Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. 192 с.
14. Капустина В. А. Психология профессионально-трудовой деятельности: учебное пособие. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2020. 64 с.
15. Караванова, Л. Ж. Психология: учебное пособие для бакалавров. Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. 264 с.
16. Королев Л. М. Социальная психология: учебник для бакалавров. Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. 208 с.
17. Кравченко Ю. Е. Психология эмоций. Классические и современные теории и исследования: учебное пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2023. 544 с.
18. Лебедева Л.В. Социальная психология: учеб. пособие. 2-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2019. 230 с. Мальцева Т. В. Психология: учебное пособие. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 275 с.
19. Мандель Б. Р. Психология стресса: учебное пособие. Москва: ФЛИНТА, 2019. 252 с.
20. Овсянникова Е. А. Социальная психология: учебное пособие. 3-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2020. 163 с.
21. Одинцова М. А. Психология жизнестойкости: учебное пособие. Москва: ФЛИНТА, 2020. 292 с.
22. Петрухина С. Р. Социальная психология: практикум. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2018. 64 с.
23. Платонов Ю. П. Социальная психология: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2023. 336 с.
24. Попов А. Л. Психология: учебное пособие для физкультурных вузов и факультетов физического воспитания. Москва: ФЛИНТА, 2019. 238 с.
25. Саченко Л. А. Психология: учебное пособие. Минск: РИПО, 2022. 343 с.

26. Смирнова А. А. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие. Москва: ФЛИНТА, 2021. 47 с.
27. Соколов Е. А. Психология познания: методология и методика преподавания: учебное пособие. Москва: Университетская книга, 2020. 384 с.
28. Соснин В. А. Социальная психология: учебник. Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2022. 335 с.
29. Ступницкий В. П. Психология: учебник для бакалавров. Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. 516 с.
30. Шингаев С. М. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика: учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. 156 с.

Приложение А

Результаты социометрического теста

Таблица А.1 – Социометрическая матрица (отношения с коллегами на работе)

Испытуемый 1	x	1	1	1	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	-1	x	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 2	1	x	1	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1
Испытуемый 3	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	x	-1	x
Испытуемый 4	x	x	1	x	1	x	1	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 5	1	1	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	x	x	-1	-1	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 6	1	1	x	x	x	x	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	-1	x	x	x	x
Испытуемый 7	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	-1	x
Испытуемый 8	x	1	x	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	-1	-1	x	x
Испытуемый 9	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 10	x	x	1	x	1	x	x	x	1	x	x	x	x	1	-1	x	x	x	x	-1	x	-1
Испытуемый 11	x	x	1	x	x	x	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1	1	-1	x	x	x	x
Испытуемый 12	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	-1	x	x	-1	x	x	x	x
Испытуемый 13	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	-1	x	x	x	-1	x	-1	x	x
Испытуемый 14	1	1	x	1	x	x	x	x	1	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	-1
Испытуемый 15	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	x	x	x	-1	-1	x	-1
Испытуемый 16	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	-1	-1	x	-1	x	
Испытуемый 17	x	1	x	x	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	-1	-1	1	x
Испытуемый 18	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	1	x	-1	x	-1	x
Испытуемый 19	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	-1	x	x	-1	x	x	x	x
Испытуемый 20	1	1	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	-1
Испытуемый 21	x	1	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1	x	x	x	x	x	-1
Испытуемый 22	1	x	1	x	x	x	1	x	x	x	-1	x	-1	x	x	x	x	x	x	-1	x	x
Итог	12	15	12	5	4	1	4	0	2	-1	-1	-3	0	-4	-6	-5	0	-8	-10	-9	-3	-6

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Социометрическая матрица (отношения с коллегами на досуге)

Испытуемый 1	x	1	1	1	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	-1	x	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 2	1	x	1	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1
Испытуемый 3	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	x	x	x	x	-1	x
Испытуемый 4	x	x	1	x	1		1	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 5	1	1	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	x	x	-1	-1	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 6	1	1	x	x	x	x	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	-1	x	x	x	x
Испытуемый 7	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	-1	x
Испытуемый 8	x	1	x	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	-1	-1	x	x
Испытуемый 9	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	x	x	-1	x	x	x
Испытуемый 10	x	x	1	x	1	x	x	x	1	x	x	x	x	1	-1	x	x	x	x	-1	x	-1
Испытуемый 11	x	x	1	x	x	x	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1	1	-1	x	x	x	x
Испытуемый 12	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	-1	x	x	-1	x	x	x	x
Испытуемый 13	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	-1	x	x	x	-1	x	-1	x	x
Испытуемый 14	1	1	x	1	x	x	x	x	1	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	-1	x	-1
Испытуемый 15	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	x	x	x	-1	-1	x	-1
Испытуемый 16	1	x	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	x	-1	-1	x	-1	x
Испытуемый 17	x	1	x	x	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	-1	-1	1	x
Испытуемый 18	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x		x	1	x	-1	x	-1	x
Испытуемый 19	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1	x	-1	x	x	-1	x	-1	x	x
Испытуемый 20	1	1	1	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	x	x	-1
Испытуемый 21	x	1	x	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	-1	x	-1	x	x	x	x	x	-1
Испытуемый 22	1	x	1	x	x	x	1	x	x	x	-1	x	-1	x	x	x	x	x	x	-1	x	x
Итог	12	15	12	5	4	1	4	0	2	-1	-1	-3	0	-4	-6	-5	0	-8	-10	-9	-3	-6

Приложение Б

Результаты диагностики социально-психологической атмосферы и трудовой мотивации сотрудников

Таблица Б.1 – Результаты диагностики психологической атмосферы и трудовой мотивации сотрудников организации

№ испытуемого	Уровень психологической атмосферы	Уровень трудовой мотивации
Испытуемый 1	Средний уровень	Высокий уровень
Испытуемый 2	Высокий уровень	Высокий уровень
Испытуемый 3	Средний уровень	Высокий уровень
Испытуемый 4	Высокий уровень	Высокий уровень
Испытуемый 5	Низкий уровень	Высокий уровень
Испытуемый 6	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 7	Высокий уровень	Низкий уровень
Испытуемый 8	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 9	Низкий уровень	Средний уровень
Испытуемый 10	Низкий уровень	Средний уровень
Испытуемый 11	Низкий уровень	Низкий уровень
Испытуемый 12	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 13	Низкий уровень	Средний уровень
Испытуемый 14	Высокий уровень	Низкий уровень
Испытуемый 15	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 16	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 17	Высокий уровень	Низкий уровень
Испытуемый 18	Высокий уровень	Средний уровень
Испытуемый 19	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 20	Низкий уровень	Средний уровень
Испытуемый 21	Средний уровень	Средний уровень
Испытуемый 22	Высокий уровень	Средний уровень