

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)

Психология
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Исследование влияния личностных особенностей на психологический климат
в трудовом коллективе муниципальных служащих

Обучающийся

Е.В. Коваленко

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Ю. Козлова

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

Тольятти 2024

Аннотация

Актуальность темы исследования обуславливается запросами практики в части решения проблем относительно эффективной организации рабочего процесса, а также управления людьми, регулирования отношениями внутри коллектива.

Целью исследования является выявление влияния личностных особенностей муниципальных служащих на психологический климат в трудовом коллективе.

Для достижения данной цели в исследовании решаются следующие задачи: изучить теоритические основы проблемы влияния личностных особенностей отдельных членов трудового коллектива на психологический климат в трудах отечественных и зарубежных исследователей; диагностировать некоторые личностные особенности членов трудового коллектива, а также характеристики психологического климата в коллективе муниципальных служащих; проанализировать и обосновать характер влияния личностных особенностей отдельных членов трудового коллектива на психологический климат.

Работа имеет определенную новизну и практическую значимость.

Бакалаврская работа состоит из введения, основной части, состоящей из двух глав, заключения, списка используемой литературы (источников) и 6 приложений. Работа содержит 3 таблицы и 6 рисунков. Общий объем работы – 40 страниц.

Оглавление

Введение.....	5
Глава 1 Теоретические подходы к проблеме влияния личностных особенностей на психологический климат в трудовом коллективе.....	8
1.1 Понятие психологического климата в коллективе в современных психологических исследованиях.....	8
1.2 Понятие личности. Личностные особенности, присущие муниципальным служащим.....	16
1.3 Проблема диагностики психологического климата в коллективе и изучения влияния на него отдельных личностных характеристик его членов.....	20
Глава 2 Эмпирическое исследование психологического климата и личностных качеств муниципальных служащих.....	25
2.1 Методика и организация исследования.....	25
2.2 Диагностика и анализ результатов исследования психологического климата коллектива и значимых личностных характеристик его членов.....	27
2.3 Рекомендации по совершенствованию психологического климата в коллективе.....	36
Заключение.....	38
Список используемой литературы.....	39
Приложение А Сводная информация об испытуемых.....	41
Приложение Б Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру).....	42
Приложение В Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест).....	43
Приложение Г Полученные данные по методике оценки психологической атмосферы в коллективе	

(по А.Ф. Фидлеру).....	45
Приложение Д Полученные данные (диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест).....	47
Приложение Е Полученные данные (Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик).....	49

Введение

Коллектив – это группа людей, которых объединяет общий вид деятельности. Во время этой деятельности у членов коллектива складываются определенные отношения и нормы поведения. В нем образуется баланс делового и эмоционального межличностного восприятия и взаимодействия.

Психологический климат в коллективе является актуальной темой исследования и всегда привлекает внимание в наши дни, ведь он влияет на организацию и управление людьми, помогает выстроить между ними отношения. Благоприятная психологическая атмосфера является ключевым фактором, который влияет на продуктивность работы и ее успехи.

Права и обязанности муниципального служащего устанавливаются уставом муниципального образования или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с федеральными и региональными законами, что в свою очередь возлагает на человека большую ответственность.

Личностные особенности влияют первостепенную роль в межличностных отношениях внутри коллектива.

Цель исследования – это выявление влияния личностных особенностей муниципальных служащих на психологический климат в трудовом коллективе.

Объект исследования – это психологический климат трудового коллектива.

Предмет исследования – влияние личностных особенностей муниципальных служащих на психологический климат в трудовом коллективе.

Гипотеза исследования состоит в том, что личностные характеристики муниципальных служащих влияют на психологический климат в трудовом коллективе. Наряду с такими качествами, как дружелюбие,

взаимоподдержка, сотрудничество, предприимчивость, муниципальным служащим характерны такие качества, как осторожность, рискованность, настойчивость, которые обычно относят к числу неблагоприятно влияющих на климат, в связи с особенностями трудовой деятельности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы, проблемы влияния личностных особенностей отдельных членов трудового коллектива на психологический климат в трудах отечественных и зарубежных исследователей;
- диагностировать некоторые личностные особенности членов трудового коллектива, а также характеристики психологического климата в коллективе муниципальных служащих;
- проанализировать и обосновать характер влияния личностных особенностей отдельных членов трудового коллектива на психологический климат.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Для исследования данного вопроса были использованы труды В.В. Бойко, Е.С. Кузьмина, Б.Ф. Ломова, А.Н. Лутошкина, Н.Н. Обозова, Ю.П. Платонова, Л.Г. Почебут, Е.А. Сафронова, Л.Н. Собчик, Р.Х. Шакурова, В.М. Шепель, а также материалы исследований, опубликованные в сети интернет, различного рода публикации касательно изучаемого вопроса.

Использовались теоретические и эмпирические методы исследования.

Теоретические методы: анализ и обобщение психологической литературы по проблеме исследования.

Психодиагностические методики:

- методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру;
- методика В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелеста «Диагностика психологического климата коллектива»;

– Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик.

Исследование проводилось на базе администрации Хорольского муниципального округа Приморского края, численность испытуемых – 32 человека, из 8 структурных отделов.

Новизна исследования заключается в получении новых данных о личностных особенностях муниципальных служащих и психологическом климате коллектива.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что изучение психологического климата и личностных качеств муниципальных служащих в малых коллективах, поможет управляющим и кадровым службам в работе, а также, опираясь на исследования, принимать решения и вносить корректировки в существующие регламенты работы.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, теоретической части, эмпирической части, заключения, списка используемой литературы (25 источников), в приложении находятся тексты и бланки используемых методик, а также сырые данные исследования. Работа содержит 3 таблицы и 6 рисунков. Общий объем работы – 40 страниц.

Глава 1 Теоретические подходы к проблеме влияния личностных особенностей на психологический климат в трудовом коллективе

1.1 Понятие психологического климата в коллективе в современных психологических исследованиях

«Коллектив (с лат. collectifious – собирательный) – группа объединённых общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития» [18].

«Психологический климат (от греч. klima – наклон) – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе» [18].

Термин психологический климат «в коллективе был введен отечественным психологом Н.С. Мансуровым в период между 50-ми и 60-ми годами 20-го века. Однако до сегодняшнего дня идут споры о том, как связаны термины «психологический климат», «социально-психологический климат» и «морально-психологический климат» [17]. Некоторые считают, что эти определения в значении равнозначны, тогда как другие специалисты выделяют различия в акцентах и продолжают исследования.

«Существуют следующие особенности в данных понятиях:

- «психологический климат» отражает взаимодействие личности с коллективом и условиями труда. Этот термин применяется для описания и изучения психического состояния отдельных членов трудового коллектива;
- «социально-психологический климат» отображает взаимодействие личности с социальной средой. Его чаще используют для описания межличностных отношений в коллективе;
- «морально-психологический климат» отражает взаимоотношения

между членами коллектива, ориентированные на личные ценности. Этот термин чаще используется для описания влияния самочувствия участников коллектива на их производительность, на отношения в коллективе и отношение к работе» [14].

Психологический климат в коллективе – это общая атмосфера коллектива, его дух, настроение. От того какое настроение царит в коллективе, зависит продуктивность работы членов коллектива, а также успешность работы всей команды в целом [7].

Психологический климат рассматривают двух типов.

Первый тип – статистический (постоянный). Это постоянные неизменные взаимоотношения членов коллектива, отношения к работе и друг другу. Это состояние коллектива, которое давно сложилось и долгое время сохраняется, не взирая на проблемы и трудности, появляющиеся в процессе деятельности. Каждый член чувствует себя спокойно и уверенно, что благоприятно сказывается на всей работе коллектива и организации в целом.

Второй тип – динамический (непостоянный). Это «ежедневное настроение членов коллектива в процессе трудовой деятельности, которые влияют на процесс работы и общую атмосферу в коллективе. Этот тип часто называют понятием «психологическая атмосфера». Изменение этой атмосферы более ярко выражено и заметно, оно более остро переживается, но чаще всего человек к нему быстро приспосабливается» [2].

В.А. Чикер и Л.Г. Почебут выделяют четыре основных подхода к пониманию природы психологического климата.

Сторонники первого подхода – Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов – рассматривают психологический климат как «общественно-психологический феномен, состояние коллективного сознания. Под климатом понимается отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда и методами его стимулирования» [9]. По мнению Е.С. Кузьмина, «социально-психологическое состояние представляет собой состояние малой группы,

отражающее характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации» [3].

«А.А. Русалинова и А.Н. Лутошкин являются сторонниками второго подхода. Они акцентируют внимание на эмоционально-психологическом настрое, который, по их мнению, является ключевой характеристикой психологического климата. Под климатом они понимают общее настроение группы людей в рабочем коллективе. А.Н. Лутошкин подчеркивает» [5], «что психологический климат коллектива – это суммарное эмоциональное состояние коллектива, включающее в себя настроения людей, их внутренние переживания и возбуждения, отношения между людьми, к совместной деятельности, к окружающим событиям» [5].

Сторонники третьего подхода, а именно В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин, представляют социально-психологический климат как «образ взаимоотношений между людьми, находящимися в непосредственном контакте. При формировании этого климата выстраивается система межличностных отношений, влияющих на социальное и психологическое самочувствие каждого участника коллектива» [25]. В.М. Шепель был одним из первых, кто попытался раскрыть понятие социально-психологического климата, описывая его как «эмоциональную окраску взаимосвязей между членами коллектива, основанную на близости, симпатии, совпадении характеров, интересов и склонностей» [24].

Б.Д. Парыгин выделил два основных компонента – отношение людей к труду и их отношение друг к другу. Эти отношения рассматриваются «через призму двух основных параметров психического настроения- эмоционального и предметного. Где предметный настрой — это направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности, а эмоциональный – это отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами деятельности» [21].

Сторонники четвертого подхода, а именно В.В. Косолапов,

А.Н. Щербань, Л.Н. Коган, «определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологическое единство, сплоченность, наличие общих мнений, обычаев и традиций» [15].

Б.Ф. Ломов включает в понятие психологического климата «систему межличностных отношений, основанных на психологических аспектах (симпатия, антипатия, дружба); психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие); совокупность взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое соединение коллектива» [4].

Выделяют целый ряд факторов, определяющих качество психологического климата в трудовом коллективе:

- глобальная макросреда (влияние экономических, культурных и других условий, которые определяют обстановку в обществе);
- локальная макросреда (внутренние факторы присущие коллективу структура и размер организации, статус, участие сотрудников в планировании и другие);
- физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда (тепловой режим, освещенность, шум и другое);
- удовлетворенность работой (привлекательность работы, соответствие ожиданий сотрудника, возможность реализации своих идей);
- характер выполняемой деятельности (ответственность, монотонность, риск для здоровья, эмоциональная насыщенность);
- «организация совместной деятельности (распределение обязанностей и полномочий в коллективе, структура группы, наличие единой цели);
- психологическая совместимость (способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников)» [22];
- стиль руководства (демократичный, авторитарный, попустительский,

уважение и доверие) [22].

Отношения между членами коллектива, по мнению Г.М. Андреевой, в психологическом климате «состоят из трех компонентов:

- отношения между членами коллектива по вертикали (отношения руководителя и участников коллектива, степень их участия в управлении);
- отношения между членами коллектива по горизонтали (отношения между членами коллектива одного положения, должности, сплоченность, способы решения конфликтов и другие);
- отношение к труду (увлечённость работой, удовлетворенность трудом, эффективность деятельности коллектива)» [6].

«Можно выделить основные функции психологического климата:

- консолидирующая функция, которая заключается в сплочении членов коллектива, в объединении коллективных усилий на решение рабочих задач;
- стимулирующая функция – это создание эмоциональных потенциалов коллектива, его жизненной энергии, которая реализуется в трудовой деятельности;
- стабилизирующая функция обеспечивает устойчивость внутри коллективных отношений, создает необходимые предпосылки для успешного вхождения в коллектив новых людей;
- регулирующая функция, которая проявляется в утверждении норм взаимоотношений, прогрессивно-этической оценке поведения членов коллектива» [23].

В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов, работая с психологическим климатом, вводят категорию «нравственные взаимоотношения». Их убеждение состоит в том, что «нравственные отношения возникают как результат слияния всех социальных связей и их конкретных проявлений в межличностном взаимодействии. Здесь происходит оценка реальных отношений и поведения человека в коллективе с точки зрения

придерживания принципов гуманизма. В нравственных взаимоотношениях проявляются справедливость, честность, порядочность и другие качества личности. Такое поведение укрепляется положительной оценкой со стороны членов коллектива и обеспечивает стабильность» [1].

Е.А. Сафронова поддерживает точку зрения своих коллег, по её мнению, «психологический климат включает в себя нормы поведения, традиции, общественные ценности, оценки и представления, проявляющиеся в действиях и поступках людей в коллективе. Основным элементом нравственно-психологического анализа – человеческое поведение. Моральные убеждения, этические чувства и ценностные ориентации отражаются в конкретных действиях и поведении, которое, в свою очередь, воздействует на коллективный моральный климат, создавая нравственно-психологическую атмосферу в коллективе» [10].

«Реализация функций зависит от характера психологического климата (благоприятный, неблагоприятный) и поддерживаемой им атмосферой.

Психологический климат является благоприятным» [20], если все члены коллектива хорошо взаимодействуют и отсутствует напряжение между ними, и неблагоприятным, когда в коллективе часто возникают конфликты, члены коллектива не могут найти общий язык.

Признаки благополучного климата следующие:

- демократический стиль руководства;
- чувство сплоченности в коллективе;
- положительные отзывы сотрудников.

Признаки неблагоприятного психологического климата следующие:

- большая текучка кадров;
- отрицательные отзывы сотрудников;
- некачественное выполнение работы.

Благоприятный психологический климат необходим для коллектива, так как от него зависит производительность, качество, скорость выполняемой работы и другое.

В коллективе с благоприятной психологической обстановкой в большей мере удовлетворяются как цели непосредственно коллектива, так и индивидуальные потребности.

Большую роль в определении психологического климата играет руководство и его стиль управления. Руководитель должен быть лидером, должен уметь правильно организовать рабочий процесс, не ущемляя и не выделяя кого-либо из подчиненных. Он должен уметь решать конфликтные ситуации, так как от него зависит, насколько глубоко они распространятся в коллективе [20].

Конфликты в коллективе являются самой распространенной причиной неблагоприятного климата в трудовом коллективе.

Конфликт является «столкновением противоположных, несовместимых друг с другом тенденций, в отдельно взятом эпизоде сознания, в межличностных отношениях индивидов или группы людей» [12].

В конфликте всегда присутствуют следующие компоненты: противоречие, затрагиваются интересы или представления, конфликтное поведение.

Выделяют основные виды конфликтов:

- межличностные;
- между личностью и группой;
- межгрупповые.

Конфликт развивается в следующих стадиях:

- стадия возникновения конфликта;
- стадия возникновения причины для столкновения;
- стадия кризиса в отношениях;
- стадия завершения конфликта.

Даже не озвученные противоречия создают конфликтную ситуацию и предмет конфликта. Далее конфликтная ситуация вырывается наружу и возникает столкновение сторон. Кризис проявляется в двух формах: открытой и скрытой.

В открытой форме конфликта проявляется явное столкновение сторон, ссоры или агрессивные действия.

При скрытой форме внешне сохраняется видимость нормальных отношений, отсутствует явное противостояние сторон. Зачастую при этой форме конфликт приобретает долгосрочный характер.

Распространёнными препятствиями в разрешении конфликтов являются:

- эмоциональные причины, неадекватность;
- борьба за свои интересы и представления;
- недостаток опыта в решении проблемы.

Каждый участник конфликта стоит перед выбором, по какому пути идти, выбрать путь, который поможет добиться желаемого любыми средствами, уйти от конфликта или вести переговоры для решения проблемы.

Выделяют пять видов стратегий поведения участников взаимоотношений:

- доминирование – когда человек стремится добиться своих целей в ущерб сохранению взаимоотношений;
- уступчивость – «означает принесение своих интересов в жертву для поддержания взаимоотношений;
- уход – это отсутствие стремления найти решение проблемы, а также отсутствие тенденции к достижению своих целей, из-за чего, собственно, и произошёл конфликт;
- компромисс, характеризуется тактикой второстепенных уступок;
- сотрудничество – когда участники конфликта приходят к альтернативному решению, который полностью удовлетворяет интересы всех сторон» [9] и сохраняет взаимоотношения между ними.

1.2 Понятие личности. Личностные особенности, присущие муниципальным служащим

Личность – это человек как носитель сознания, который рассматривается как социальное существо, которое имеет качество, полученное в процессе деятельности и общения.

Личность делится на две подструктуры:

- социальная;
- психологическая

К.К. Платоновым была разработана структура личности, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Структура личности по К.К. Платонову

Подструктуры	Подструктура подструктур	Соотношение социального и биологического	Виды формирования
Направленность личности	Убеждения, мировоззрение, идеалы, склонности, интересы, желания	Биологического почти нет	Воспитание
Опыт	Привычки, умения, навыки, знания	Значительно больше социального	Обучение
Психические процессы	Ощущения, восприятие, воля, мышление, память, эмоции	Чаще, больше социального	Упражнение
Биопсихические свойства	Темперамент, половые, возрастные, патологические и фармакологические свойства	Социального почти нет	Тренировка

Люди отличаются между собой по разным критериям, каждая подструктура содержит различия в убеждениях и интересах, опыте, знаниях, способностях, умениях, темпераменте и характере. В связи с этим сложно понять другого человека.

Исследования Л.Н. Собчик показали, что врожденные свойства играют важную роль в формировании личности. Каждый человек, исходя из своего

индивидуального способа восприятия, выбирает определенную информацию из разнообразных впечатлений об окружающем мире, уделяя внимание некоторым явлениям и не замечая других. Этот индивидуально-очерченный стиль восприятия и переработки информации о мире определяет мысли, чувства и поведение человека на всех уровнях личности, начиная с биологических и характерологических особенностей и заканчивая социальными ориентациями и ценностями.

«Ведущая тенденция – это определение, которое включает в себя и условия формирования определенного личностного свойства, и само свойство, и диспозиция к тому состоянию, которое может развиваться под влиянием средовых воздействий как продолжение данного свойства» [19].

В «зависимости от того, сколько ведущих тенденций в структуре личности являются ведущими, открывается однозначный или многозначный, мозаичный личностный паттерн. По вертикали тенденция пронизывает разные аспекты личности – базовые свойства, черты характера и их проявление в виде социальных установок или в проявлении актуального состояния. По горизонтали тенденция включает в себя индивидуальный стиль, который проявляется в основных подструктурах личности: мотивация, эмоции, когнитивный стиль и коммуникативные свойства» [19].

«Эмоции – это индивидуальный способ переживания, субъективная чувствительность к окружающим явлениям, которая проявляется как в настроении, так и в интенсивности выражения чувств. Мотивация в рамках теории ведущих тенденций означает не просто стремление к определенному объекту, удовлетворяющему потребность человека и побуждающему его к действию, а скорее ту внутреннюю силу, которая лежит в основе его стремлений и поступков. Когнитивный стиль определяется типом восприятия, обработки и воспроизведения информации, который тесно связан с основными индивидуально-типологическими чертами личности» [13].

Личность, ее индивидуальный стиль взаимодействия с другими

людьми, определяется типом реагирования, которое приводит к основным тенденциям. Эти категории образуют базу для формирования личности в процессе взаимодействия с окружающим миром. Личность представляет собой систему, способную к саморегуляции и подверженную влиянию ведущих тенденций на каждом этапе своего развития. Эти тенденции формируют индивидуальный оттенок таким аспектам, как цели и «мотивация, эмоциональный мир, стиль мышления и способы общения с окружающими».

Личность открыта воздействиям извне и обладает способностью динамично реагировать на изменения окружающей среды в рамках индивидуально определенного диапазона изменчивости. Это делает личностную структуру адаптивной и устойчивой к стрессу» [3].

Основная «тенденция проникает через все этапы формирования личности, определяя как темперамент, связанный с индивидуальной конституцией, так и стиль мотивации, познания, эмоциональности и коммуникации. Эта тенденция также затрагивает основные аспекты социальной направленности, связанные с предпочтениями в общении и ценностями, а также интуитивными» [3] предпочтениями взаимодействия.

«Исследования указывают на то, что у каждого человека есть определенный размах изменчивости личностных черт, что означает наличие определенных границ, внутри которых определенные характеристики могут изменять свою силу. Благодаря этой изменчивости возможна определенная адаптация, которая помогает человеку приспосабливаться к изменяющимся условиям окружающей среды. Индивидуально-личностные черты формируются основными тенденциями, органически закладывающимися в генетическую структуру, создающую особенности конституции и темперамента личности» [8].

«Характер – это совокупность унаследованных свойств психики с чувствующим влиянием окружающей среды, которое способствует развитию способности к самоуправлению. Высшие части личности, такие как

моральные принципы, гражданское сознание и система ценностей, формируются главным образом в зависимости от выбора каждого человека, опираясь на его уникальный набор ведущих тенденций, проникающих через все уровни личности от основы к вершине» [13].

«Иерархия ценностей каждого человека и выбор сферы интересов, морально-нравственные установки, поиски смысла жизни или эгоистическая самодостаточность в огромной степени зависят от того, что удалось окружению привить в процессе воспитания. Но многие личностные свойства не столько прививаются, сколько развиваются, так как люди по-разному воспринимают окружающую действительность в зависимости от индивидуально очерченного стиля восприятия и эмоционального отношения, что тесно связано с базовыми условиями, на фундаменте которых формируется личность» [3].

Каждому человеку присущи индивидуальные личностные качества, от них зачастую зависит, как сложатся отношения в коллективе.

«Муниципальная служба является частью местного самоуправления и соответственно, обеспечивает исполнение управленческих полномочий муниципальных органов. Поэтому муниципальную службу можно определить как управленческий институт. В связи с этим, муниципальные служащие должны, наряду с узкоспециальными, иметь управленческие знания, навыки и способности, прежде всего в области сбора, обработки и обобщения информации, подготовки проектов решений, организации их исполнения, координации деятельности, регулирования и ряда других функций управления» [16].

«Личностные качества определяются условиями и спецификой деятельности на муниципальной службе» [13].

«Специфика деятельности на муниципальной службе связана с принятием управленческих решений по социально-экономическому благоустройству населения города, и соответственно, зачастую протекает в непосредственном контакте с населением. Данный факт подтверждает

необходимость и важность высокоразвитой личностной компетенции в деятельности муниципальных служащих» [13].

«Административная деятельность служащих опирается на стойкий набор устойчивых личностных свойств, которые обеспечат организаторские способности, умение подчинять, вести за собой людей, интегрировать трудовой процесс, самостоятельно принимать решения, осуществляя при этом соподчинённость по отношению к вышестоящим структурам» [13].

В большей степени работа муниципальных служащих «связанна с кабинетным стилем работы и необходимостью внимательного и спокойного изучения информации для последующего анализа» [13]. По большей части это работники с преобладанием тормозимых черт, ответственные, исполнительные, умеренно общительные или даже замкнутые.

Большое значение в коллективе муниципальных служащих играет стиль руководства. Общей чертой для всех руководителей является лидерство.

1.3 Проблема диагностики психологического климата в коллективе и изучения влияния на него отдельных личностных характеристик его членов

«Психологический климат – это большая категория, в которую входят различные виды взаимодействия людей в определенном коллективе: в отделе, в компании в целом» [18].

«Психологический климат совмещает в себе социально-психологическую и морально-психологическую составляющие. Фактически, психологический климат – это единство эмоций, которые возникают при контактировании индивидов» [13].

Социальный климат подразумевает то, что люди исполняют их роль, понимают поставленные перед ними цели, задачи. Для получения хороших

результатов они объединяются, соблюдают установленные правила и требования, выполняют возложенные на них обязанности.

Моральный климат подразумевает, что все члены трудового коллектива придерживаются существующих традиций и ценностей в коллективе. Моральный климат объединяет людей, делает их действия более организованными и согласованными.

Психологический климат непосредственно отражается на результатах и эффективности организации.

В зависимости от того, какие установились взаимоотношения в трудовом коллективе, зависит настроение и организации в целом и конкретно человека.

Если в коллективе царит доброжелательные отношения членов коллектива, спокойствие, взаимовыручка, умиротворение, оптимизм, уверенность в себе и товарищах, поощряется креативный и творческий подход, то такой климат называют благоприятным.

Если же в отделе присутствуют сложные взаимоотношения между членами коллектива, постоянные конфликты и стычки, непонимание, прослеживается недоверие и неуважение друг к другу, то такой климат называют неблагоприятным.

Неблагоприятный психологический климат может снизить продуктивность отдельных членов коллектива, что непременно отразится и на результатах организации в целом. Поэтому начинают снижаться такие показатели, как трудовая дисциплина, производительность труда, а также увеличиваться движение кадров, работники чаще уходят на больничный, могут возникать протесты и другие.

«Важно отметить, что в коллективе возможна резкая смена климата: с благоприятного на неблагоприятный, и наоборот» [14].

«Для диагностики психологического климата можно использовать общие данные и конкретные методики» [14].

Общие факторы, которые могут помочь оценить отношения в компании следующие:

- движение кадров (частая смена сотрудников плохо сказывается на рабочем процессе);
- отсутствие дисциплины (частые опоздания, неподобающий вид); частота перерывов (частые перерывы можно приравнять к избеганию работы);
- единство коллектива или его деление на мелкие группы (образование групп внутри коллектива несет возникновение противоречий и конфликтов);
- присутствие свободы слова и мнения, возможность самовыражения (возможность высказать свое мнение не должна ущемляться);
- взаимопомощь и взаимовыручка (решение общих проблем и подмена сотрудника при необходимости);
- наличие традиций компании (проведение корпоративов, конкурсов, мероприятий);
- корпоративная политика (премии, благодарности, поощрения).

Диагностику психологического климата в трудовом коллективе необходимо проводить для того, чтобы понять, как протекают рабочие процессы, какие отношения в коллективе между его членами, для пресечения возможности зарождения конфликтов, а также снижения эффективности рабочего процесса. «Диагностика социально-психологического климата не может дать возможности распознать внутренние процессы, которые происходят в коллективе, чтобы предотвратить появления конфликтов и обеспечить эффективную рабочую группу» [2].

«Как правило, при диагностике психологического климата применяется несколько методических процедур: специально сконструированные анкеты, шкалы-опросники, шкалы внутригрупповой приемлемости, шкалы показателей групповых взаимоотношений, социометрические опросники и др. Изучение психологического климата можно строить на основе

практических и психологических методов, требующих специальной подготовки. Подбор методов диагностики зависит от непосредственной цели исследования» [11].

«Для анализа психологического состояния в коллективе нужно учитывать любые возможные контакты людей в организации, оценить степень удовлетворения от выполняемой ими работы. Для этого можно сопоставить и проанализировать следующие факторы:

- как работники относятся к своей работе: устраивают ли их условия труда, размер заработной платы, какие у них обязанности, не перегружены ли они;
- какие в коллективе между сотрудниками взаимоотношения: анализ отношений между коллегами в одном отделе и между разными отделами. Здесь важно проанализировать контакты людей «одной линии»;
- как к руководству относятся работники: подходят ли работники начальству и наоборот, как сотрудники оценивают работу руководства и наоборот, достоинства и недостатки каждого звена;
- присутствие каких-либо традиций в организации или конкретном отделе: желание помогать друг другу, делать подарки (по определенному поводу), участие в совместных мероприятиях (корпоративны, конкурсы)» [23].

«Личностные особенности оказывают самое непосредственное влияние на эффективность работы коллектива. Так, командной работе коллектива будет препятствовать предшествующий неудачный опыт работы в команде, нежелание забыть о своей прежней власти, о своем более высоком статусе. Члены коллектива могут нести неравномерную ответственность. Одни больше, другие – меньше» [25].

«Наконец, не все члены группы обладают способностями, знаниями, навыками, полезными для групповой работы.

К основным свойствам, которыми должны обладать люди, готовящиеся

работать в успешной команде, относятся:

- понятие общей цели, задач компании или подразделения;
- желание работать вместе для достижения общей цели;
- отсутствие не заявленных коллегам и руководителю скрытых целей» [14];
- «способность соединять собственные знания и умения с потенциалом коллег;
- готовность к получению новых знаний и изменению своего поведения, если оно противоречит установленным правилам;
- стремление к позитивному общению с коллегами.

Эффективность работы коллектива зависит от того, обладают ли сотрудники, входящие в группу, взаимодополняющими навыками, такими как:

- профессиональные навыки, необходимые для выполнения задания;
- навыки разрешения проблем, навыки принятия решения;
- навыки аналитической работы, продумывания процесса;
- навыки межличностного общения.

Эффективность работы группы так же зависит от стадии развития группы, а также и от характеристик группы, как основных, так и ситуационных, от ее взаимоотношений с другими группами, от характера и сложности целей и задач, стоящих перед группой» [14].

Подводя итоги главы, можно сделать вывод, что личные особенности членов трудового коллектива в большой степени влияют на работу в организации в целом. У каждого свои особенности из-за чего могут происходить конфликты, что сильно сказывается на выполнении трудовых обязательств, качества работы и в целом психологический климат коллектива. Руководитель должен уметь не допускать или же сглаживать и оперативно решать все возникшие конфликтные ситуации, а также проводить работу по недопущению таких ситуаций.

Глава 2 Эмпирическое исследование психологического климата и личностных качеств муниципальных служащих

2.1. Методика и организация исследования

В исследовании приняли участие 8 структурных отделов администрации Хорольского муниципального округа (далее – Администрация), общей численностью 32 человека. Численность отделов варьируется от 3 до 6 человек.

Из них мужчин 4 человека, женщин 28, высшее образование имеют 24 человека, среднее 8 человек. Руководящие должности (начальники отделов) занимают 8 человек из опрошенных, остальные занимают должности высшего звена (главные и ведущие специалисты) 14 человек и среднего звена (старшие специалисты) 9 человек. По стажу работы в Администрации сотрудников можно разделить на 3 группы: 1 группа со стажем работы до 5 лет (13 человек), 2 группа со стажем работы от 5 до 10 лет (9 человек), 3 группа со стажем работы более 10 лет (10 человек). Возраст сотрудников от 25 лет до 62 лет. Сводная информация по испытуемым представлена в Приложении А.

Для исследования использовались 3 методики.

Первая методика – это методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру (Приложение Б).

Данную методику используют для оценки психологического климата в коллективе. «Испытуемые получают бланк (таблица Б.1), в котором приведены противоположные друг другу определения, с помощью которых можно описать атмосферу в коллективе» [2]. Испытуемым нужно отметить степень выраженности предложенного определения в коллективе на специальной шкале. Каждый пункт шкалы оценивается от 1 до 8 баллов. Конечный показатель варьируется от 10 до 80 баллов, при этом, чем меньше баллов, тем лучше оценка.

Вторая методика – методика В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелеста «Диагностика психологического климата коллектива» (Приложение В).

«Эта методика определяет степень благоприятности психологического климата в коллективе. Испытуемые получают бланк (таблица В.1) с противоположными по смыслу высказываниями, в одном столбце приведены признаки присущие здоровому психологическому климату в другом признаки нездорового климата, между ними пяти бальная шкала» [2]. В зависимости от выраженности признака в коллективе делается отметка на шкале. Диапазон баллов варьируется от 13 до 65, чем выше балл, тем благоприятнее психологический климат в коллективе.

Третья методика – Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик.

Индивидуально-личностный опросник, разработанный Л.Н. Собчик, основан на теории ведущих тенденций. Он помогает исследовать основные свойства личности, такие как экстраверсия, интроверсия, ригидность, эмотивность, тревожность, сензитивность, спонтанность и агрессивность. Данный опросник «является полезным инструментом для изучения и развития личности, позволяя выявить ее сильные и слабые стороны. Это особенно важно для того, чтобы улучшить свою карьеру и достичь успеха в жизни» [19].

Опросник представляет собой «специальную шкалу от 0 до 9 баллов, которая оценивает уровень выраженности свойств личности. Затем полученная информация обрабатывается при помощи специального ключа. Методика включает в себя 91 утверждение, заданное от первого лица, что позволяет выявить особенности личности. Важно отметить, что результаты рассматриваются сквозь призму двух показателей шкал достоверности: шкала лжи и шкала аггравации (преувеличения)» [19].

В связи с тем, что в наибольшее время сотрудники проводят время внутри отдела, методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру и методика В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелеста «Диагностика

психологического климата коллектива» будут рассматриваться в рамках каждого отдела. Для исследования свойств личности по Индивидуально-типологическому опроснику Л.Н. Собчик сотрудники были разделены на 3 группы по направлениям деятельности. 1 группа состоит из 14 специалистов, которые предоставляют муниципальные услуги населению, помимо административных обязанностей они ежедневно работают с гражданами, 2 группа состоит из 8 сотрудников, это специалисты в области бухгалтерии и финансов, 3 группа, состоящая из 10 человек — это сотрудники, контролирующие и обеспечивающие работу, а также организовывающие мероприятия.

2.2 Диагностика и анализ результатов исследования психологического климата коллектива и значимых личностных характеристик его членов

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру.

Всем участникам исследования были выданы бланки, после чего они получили устные инструкции по заполнению бланков, также инструкция продублирована на самом бланке.

После обработки полученных заполненных бланков получены следующие данные (Приложение Г, таблица Г.1).

Все отделы получили положительную оценку психологической атмосферы. Наилучший результат получил Отдел 1 – 13,7 баллов, самый высокий балл у Отдела 4 – 31,5 баллов, результаты всех Отделов предоставлены в диаграмме на рисунке 1.

Результаты показывают, что в отделах присутствует благоприятный психологический климат (рисунок 1).

Рассмотрим каждый отдел подробнее.

Отдел 1 состоит из 6 человек, из них 1 мужчина остальные женщины. По возрастной категории данный отдел собрал самых молодых сотрудников, самому младшему сотруднику 25 лет, самому старшему 37 лет, возможно молодой возраст является основным фактором, влияющим на благоприятность психологического климата. Однако стоит и отметить тот факт, что стаж у сотрудников также не большой, большая часть работают в данном коллективе не больше 2 лет.

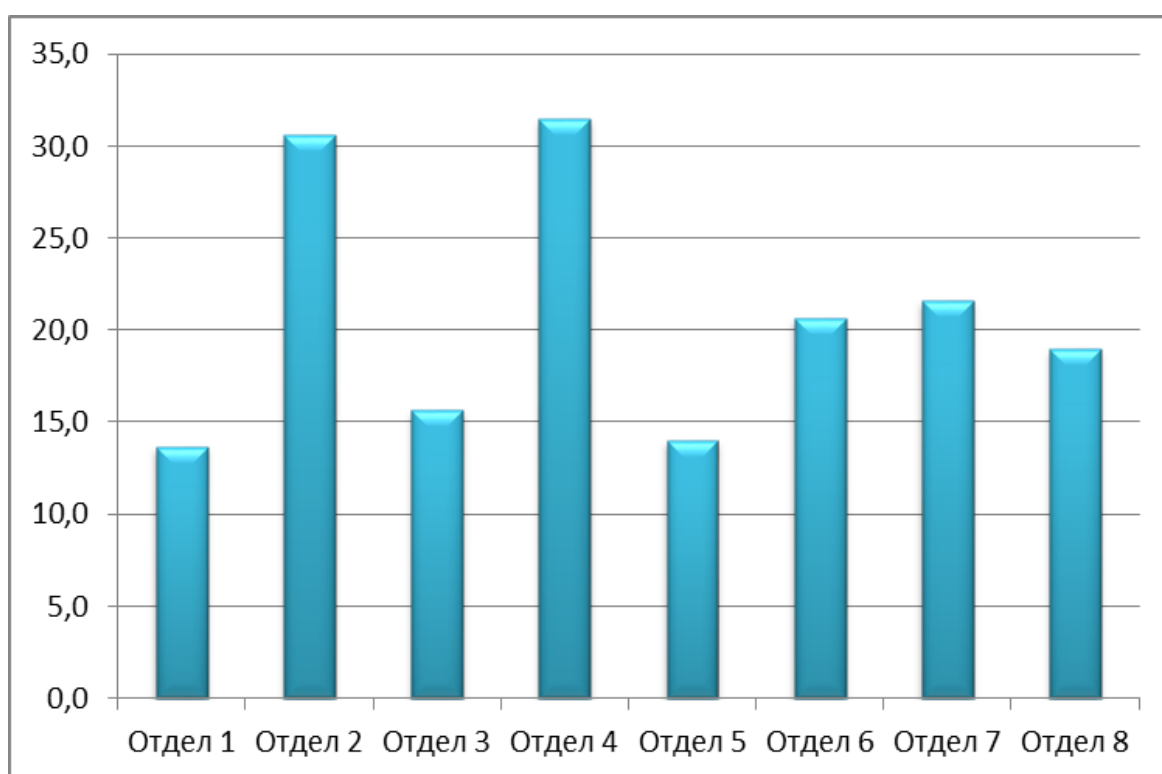


Рисунок 1 – Оценка психологической атмосферы в коллективе

Проанализировав ответы специалистов, можно отметить, что им присущи такие качества как дружелюбие, теплота и взаимоподдержка.

Отдел 2 состоит из 5 человек, все они женщины, трое из них предпенсионного возраста, двое оставшихся 30 и 40 лет. У всех достаточный опыт работы в Администрации (наименьший стаж работы 5 лет, наибольший 16 лет). По результатам исследования отдел 2 набрал 30,6 баллов, данный результат можно расценивать как положительный, в силу возраста и стажа

работы специалисты хорошо знают друг друга, поэтому могут более объективнее оценивать отношения внутри группы.

В целом в коллективе царит дружелюбие и взаимоподдержка.

Отдел 3 состоит из 3 человек – женщин, возраст которых 35 лет и одна предпенсионного возраста. У старшей сотрудницы и стаж работы в данной структуре 29 лет. В отделе царит дружелюбная атмосфера, также он имеет хороший показатель взаимоподдержки и сотрудничества. Можно предположить, что сотрудник с большим стажем работы имеет авторитет, а более молодые сотрудники прислушиваются к нему. По результатам исследования отдел 3 набрал 15,7 баллов, который является одним из лучших.

Отдел 4 также состоит из женщин, всего их 4. Возрастной критерий здесь делиться 50 на 50, двое возрастом 31-33 и двое возрастом 49-51. Средний показатель по результатам исследования равен 31,5. Здесь наилучший показатель имеет такое качество, как дружелюбие.

Отдел 5 на 100% состоит из мужчин, примерно одного возраста 35-36 лет, всего в отделе 3 человека. Вместе сотрудники работают 3 года, один сотрудник в целом в Администрации работает 13 лет. Здесь сложились дружелюбные отношения с теплотой и взаимоподдержкой – результат исследования составил 14 баллов. Скорее всего сыграл фактор единого возраста, так как возможны схожие интересы и подходы к работе.

Отдел 6 состоит из 3 человек, все они женщины со стажем работы не более 2 лет. Отделу свойственна благоприятная психологическая атмосфера – 20,7 баллов. Вероятно, в связи с одновременным приемом на работу и образованием коллектива сложились хорошие отношения между сотрудниками, а также сошлись общие интересы.

Отдел 7 состоит из 5 женщин со средним стажем 10 лет. Психологическая атмосфера на хорошем уровне – 21,6 баллов. Тут свойственны дружелюбие и сотрудничество.

Отдел 8 также состоит из женщин (3 человека). Средний показатель психологической атмосферы равен 19 баллам. Здесь имеют высокие показатели продуктивность и успешность.

В таблице 2 можно подробнее рассмотреть средние показатели отделов по определениям.

Таблица 2 – Средние показатели в разрезе определений по методике оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру

Отдел	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Отдел 1	1,3	1,3	1,5	1,3	1,5	1,2	1,3	1,5	1,3	1,3
Отдел 2	3,5	4,8	4,0	4,0	4,3	4,0	3,0	3,0	3,8	4,0
Отдел 3	1,3	1,7	1,7	1,3	1,7	1,3	1,3	2,0	2,0	1,3
Отдел 4	2,5	3,0	3,8	3,5	3,3	2,8	3,0	3,5	3,3	3,0
Отдел 5	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,7	1,0	1,3	1,7	1,3
Отдел 6	1,3	3,0	2,7	2,7	2,3	2,3	1,0	1,3	1,3	2,7
Отдел 7	1,8	2,6	2,8	2,2	2,2	1,6	2,4	2,4	1,6	2,0
Отдел 8	2,3	2,0	2,3	1,7	2,0	2,0	2,0	2,0	1,3	1,3

А на сравнительной гистограмме на рисунке 2 можно наглядно проследить разницу ответов по горизонтальной оси обозначены порядковые номера определений, согласно бланку, по вертикальной оси средний балл каждого отдела.

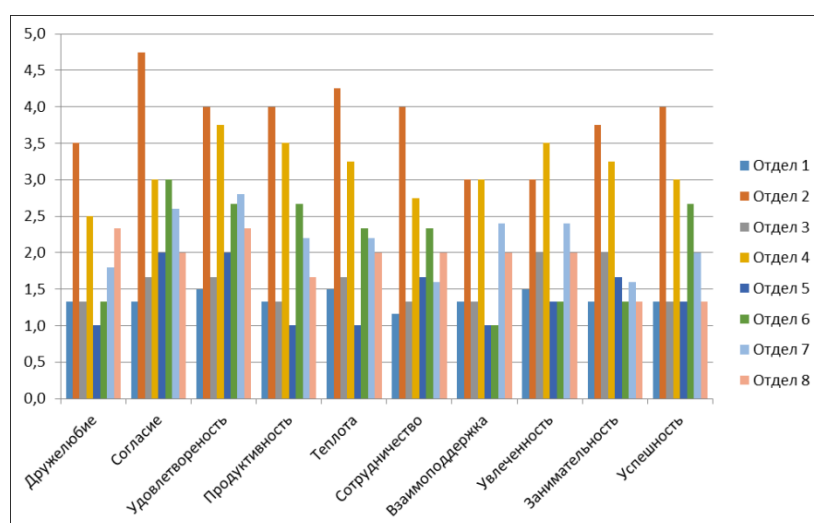


Рисунок 2 – Сравнительная диаграмма средних показателей отделов по методике оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру

Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест).

Всем участникам исследования, как и в предыдущем, были выданы бланки, после чего они получили устные инструкции по заполнению бланков, также инструкция продублирована на самом бланке.

После обработки полученных заполненных бланков получены следующие данные (Приложение Д, таблица Д.1). Все отделы имеют весьма благоприятный психологический климат (рисунок 3).

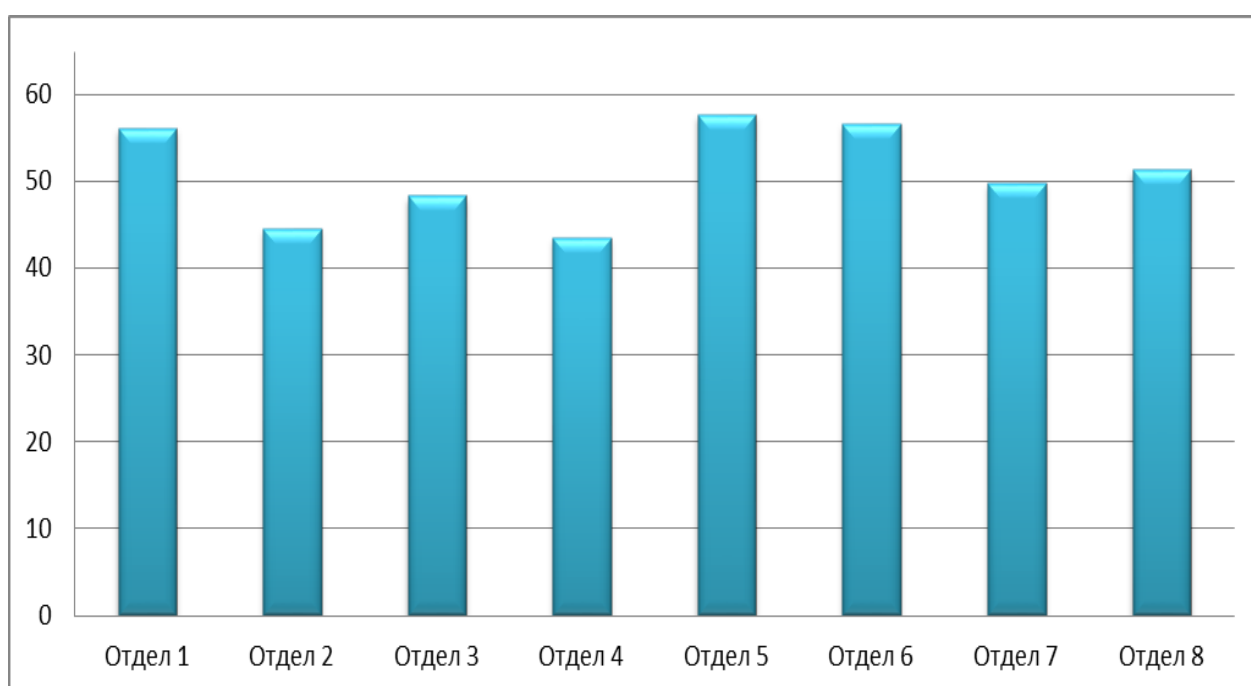


Рисунок 3 – Благоприятность психологического климата в коллективе

Результаты данного исследования указывают на весьма благоприятный психологический климат, все отделы набрали более 42 баллов, что является наивысшим показателем.

Посмотрев диаграмму на рисунке 4, можно увидеть средние показатели по ответам на суждения по каждому отделу.

На диаграмме видно, что неожиданный вызов руководителя вызывает отрицательные эмоции у большинства сотрудников. Это можно объяснить

по-разному, это может быть неуверенность в себе, личная неприязнь к руководству либо страх выявления недобросовестной работы. В целом появление руководителя воспринимается положительно.

Также из гистограммы на рисунке 4 видно, что в начале рабочего дня у сотрудников нет настроения подъема, особенно сильно это выражено у Отдела 1, это может быть обусловлено ранним подъемом после сна либо нежеланием находиться на работе.

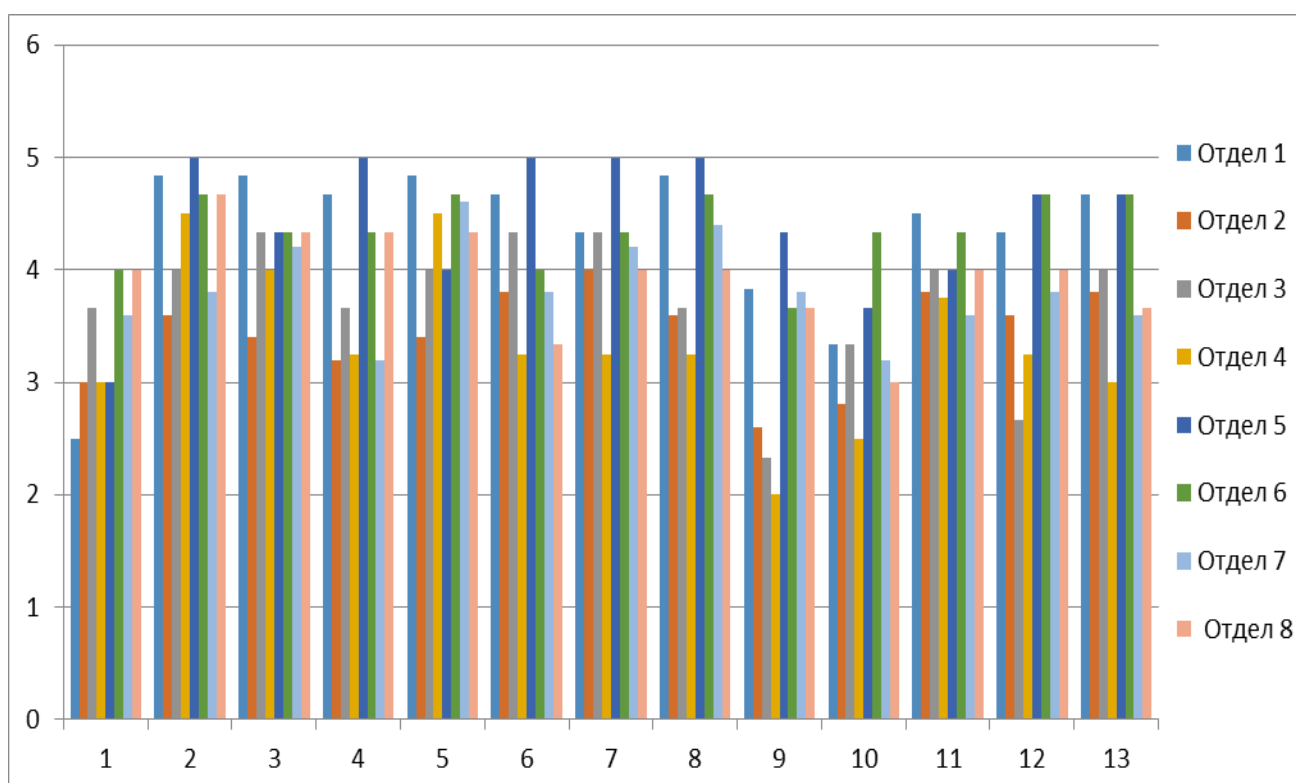


Рисунок 4 – Средние показатели отделов

Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик.

Сводные результаты представлены в таблице Е.1 в приложении Е.

Результаты 3 испытуемых не прошли контроль по шкале «Ложь», эти данные нельзя использовать, так как они не являются достоверными.

Средние показатели по ведущим тенденциям всех испытуемых представлены в гистограмме на рисунке 5.

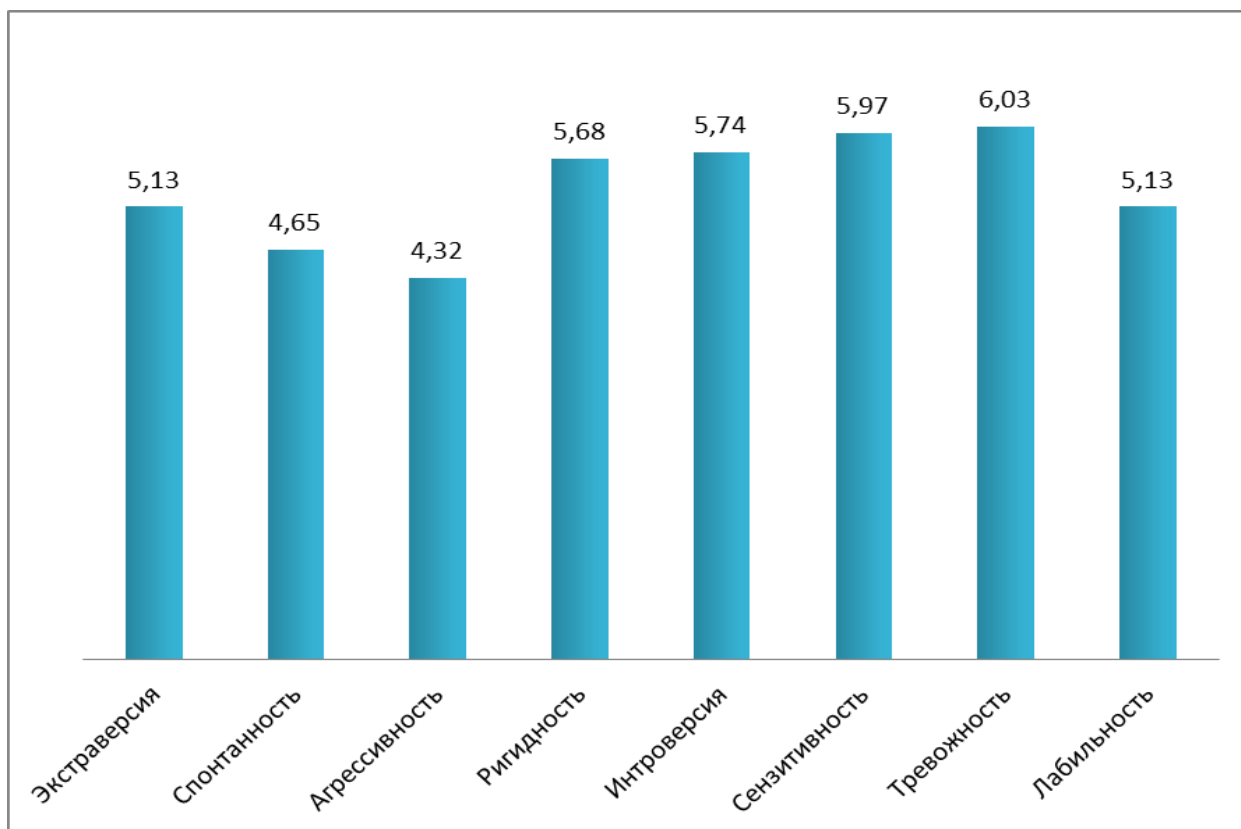


Рисунок 5 – средние показатели по ведущим тенденциям

По этим данным можно выделить 4 выраженных акцентуации свойств личности: ригидность, интроверсия, сензитивность и тревожность. В таблице 3 показано количественное выражение по шкалам распределенные по показателям.

Таблица 3 – Средние показатели в количественном выражении

Шкала	Норма (3-4 балла)	Акцентуация (5-7 баллов)	Эмоциональная напряженность, затрудненная адаптация (8-9 баллов)
Ригидность	8	22	1
Интроверсия	8	21	2
Сензитивность	5	18	8
Тревожность	8	15	8

Для визуальной наглядности показатели представлены в гистограмме на рисунке 6.

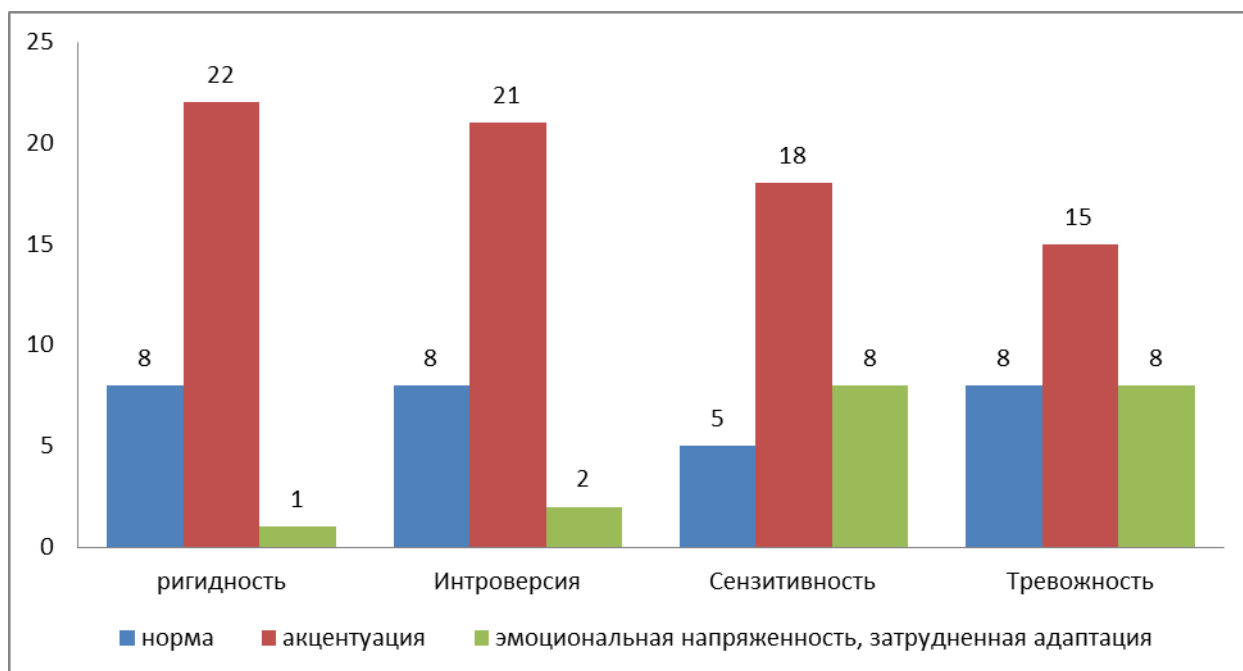


Рисунок 6 – Средние показатели в количественном выражении

По результатам исследования также выявлено следующее.

Сотрудникам 1 группы свойственно осторожность в принятии решений, они ответственно относятся к окружающим, но также некоторым свойственна мнительность и боязливость. Свойственно такое качество как отстаивание своих интересов, но притом без излишней агрессии.

Большая часть сотрудников застенчивы и недостаточно общительные при этом обращены в мир реальных явлений. Большая часть впечатлительны и достаточно чувствительные к воздействиям окружающего мира. Для всех характерна позитивная самооценка, часть из них раскованы в поведении и возможно стремятся к лидированию. Для группы характерен слабый (гипостенический) конституционный тип. Только 3 обладают устойчивостью к стрессу, остальным характерно инертность, субъективизм, настороженность. Половина имеет хорошую мотивационную устойчивость,

другая половина более эмоциональны и имеют изменчивость настроения. Большая часть ориентируется на общепринятые правила, многие избегают конфликты, но при этом пытаются стремиться к самоутверждению.

Большая часть имеют такое качество как самостоятельность и предприимчивость, малая часть имеет проблемы с субординацией. Социальная активность на среднем уровне. Конфликтность свойственна большинству, однако это может выражаться в преобладании субъективного мнения.

Сотрудникам 2 группы свойственно повышена боязливость и мнительность, но у них прослеживается стремление отстаивания своих интересов. Они достаточно замкнуты, но не закрываются от реального мира. Достаточно впечатлительные и эмоциональные, позитивно себя оценивают и нормально самоутверждаются.

Сотрудники 2 группы как 1 группа относятся к слабому гипостеническому конституционному типу.

Свойственна настойчивость и субъективизм, проявляется черта демонстративности и мотивационной неустойчивости.

Следуют общепринятым правилам, стремятся к самоутверждению, но избегают конфликтов, предпочитают держаться ближе к сильной личности. Лидерские качества присущи меньшей половине группы, но каждый может самостоятельно принимать решения. Довольно коммуникативные и неконфликтны.

Сотрудникам 3 группы свойственно повышенная боязливость и мнительность, у троих сотрудников имеется склонность к навязчивым страхам. Имеют спокойное самоутверждение и активно самореализовываются, умеют отстаивать свои интересы. Они достаточно замкнуты, но не закрываются от реального мира. Достаточно впечатлительные и эмоциональные, позитивно себя оценивают и нормально самоутверждаются.

Относятся к слабому гипостеническому конституционному типу. Они достаточно устойчивы в мотивации.

Следуют общепринятым правилам, стремятся к самоутверждению, но избегают конфликтов, предпочитают держаться ближе к сильной личности. Лидерские качества присущи меньшей половине группы, но каждый может самостоятельно принимать решения. Довольно коммуникативные и неконфликтны.

2.3 Рекомендации по совершенствованию психологического климата в коллективе

Проанализировав полученные данные, можно увидеть, что у всех отделов благоприятный психологический климат.

Руководству и членам коллективов отделов необходимо поддерживать уже имеющиеся отношения, а также укреплять их разными способами, например:

- создание комфортного условия труда (удобная и функциональная мебель, наличие кондиционера или увлажнителя воздуха, правильное освещение);
- создание комфортных условий для отдыха (место для приема пищи);
- проведение общих мероприятий (корпоративы, праздники, выезды в театр, походы и другое);

Также руководителю необходимо наладить более дружеские отношения с сотрудниками, чтобы при внезапном вызове они не испытывали страх. Для этого нужно:

- дать больше свободы действия;
- не контролировать постоянно процесс работы, а дать возможность сотруднику хорошо разобраться в проблеме и в ее решении, лишние дергания с вопросами «когда?» только прибавляют проблем;
- исключить публичное «отчитывание» перед коллегами, такое

действие может спровоцировать импульсивные решения;

– строить планы работы вместе с сотрудниками, зачастую руководитель не знает всех тонкостей работы, и если он прислушается к мнению сотрудников это благоприятно повлияет на весь процесс работы.

По результатам эмпирического исследования можно сделать вывод, что во всех отделах установлен благоприятный психологический климат. Личные особенности членов коллективов не оказывают негативного влияния на психологический климат в коллективе. В малых коллективах муниципальных служащих сложился благоприятный психологический климат. Несмотря на возложенную ответственность и давление с разных сторон, отношения между сотрудниками и климат в целом не страдает.

Муниципальным служащим в большей части свойственны ригидные свойства, в большей степени муниципальные служащие интроверты, в связи с возложенной ответственностью они испытывают тревожность, ответственность и осторожность, возможна небольшая мнительность и боязливость, но здесь играют специфические факторы профессии.

Есть общее свойство всех отделов, оно заключается в страхе остаться наедине с руководством, но эта проблема решается при обретении опыта и уверенности в своих способностях.

Заключение

Психологический климат – это настроение коллектива, характер взаимоотношений между работниками. Психологический климат тесно взаимосвязан с производственными показателями коллектива: чем благоприятнее климат, тем выше показатели, в свою очередь высокие показатели стимулируют климат.

Психологический климат – не является стихийным явлением. Руководитель, с успехом может влиять на него, регулировать и направлять его, также на него влияют и условия труда

При оценке психологического климата нужно учитывать не только характер настроения и активность коллектива, но и причины, вызывающие такие настроения и реакции.

Личностные особенности также играют большую роль в психологическом климате коллектива.

Муниципальным служащим свойственны ригидные свойства, в большей степени муниципальные служащие интроверты, в связи, возложенной ответственностью они испытывают тревожность. Однако это не имеет отрицательного воздействия на психологический климат коллектива, так как исследования показали, что во всех коллективах благоприятный психологический климат. Также сотрудникам свойственны такие качества как дружелюбие, взаимоподдержка, сотрудничество, ответственность, настороженность, самостоятельность, при этом конфликтность присуща половине испытуемым.

У каждого человека свой темперамент, свои убеждения, цели, способы работы и коммуникации. Иногда случается, что люди не могут найти подхода друг к другу, из-за чего возникают недопонимания и конфликты.

Список используемой литературы

1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М. : Мысль, 1998.
2. Косырев В. Н., Старов М. И., Евстратов В. Г. Коллектив: сущность и методы изучения. Тамбов, 1993.
3. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии. М., 1963.
4. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М. : Наука, 1999.
5. Лутошкин А. Н. Эмоциональный потенциал коллектива. М. : Педагогика, 1988.
6. Макеев В. А. Этика и мораль в корпоративных отношениях // Власть. 2011. № 1.
7. Марьин М. И., Мешалкин Е. А. Психологические механизмы общения и взаимовлияния // Социально-психологический климат в служебных коллективах / отв. ред. Т. В. Чемоданова. М., 2001.
8. Никольская Н. Анализ психологического климата // Практическая психология, 2001.
9. Обозов Н. Н. Психология конфликта. СПб., 1997.
10. Овчарова Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом. Курган: изд - во Курганского гос. ун - та, 2006.
11. Организационная психология. Хрестоматия / Сост. и общая редакция Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка. СПб. : Питер, 2001.
12. Педагогика : Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов, ред. В. А. Сластенина. М. : Издательский центр «Академия», 2002.
13. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. СПб., 2007. Т. 1.

14. Попов Д. Г. Морально-психологическое состояние сотрудников и социально-психологический климат служебного коллектива // Юридическая психология. 2009. № 4.
15. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : Учебное пособие. СПб. : Изд -во «Альфа», 2010.
16. Самоукина Н. В. Управление персоналом. Российский опыт. СПб., 2003.
17. Сансызбаева К. З., Шуриева. А. Б. Особенности психологического климата в коллективе // Молодой ученый. 2017. № 9 (143). С. 284-288. URL: <https://moluch.ru/archive/143/40197/> (дата обращения: 28.08.2024).
18. Словарь / Под .ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л. А. Карпенко. Под общ. ред. А. В. Петровского. М. : ПЕР СЭ, 2006.
19. Собчик Л. Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений. СПб., 2003.
20. Старобинский Э. Е. Как управлять коллективом. М., 2005.
21. Чередниченко И. П., Теплых Н. В. Психология управления. Ростов н/Дону : Феникс, 2004.
22. Чернышов А. С., Крикунов А. С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2001.
23. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: Руководитель и педагогический коллектив. М. : Просвещение, 1990.
24. Шепель В. М. Понятие психологического климата // Вопросы психологии. 2002. № 3.
25. Щербакова В. П. Влияние личностных качеств сотрудников на психологический климат коллектива // Вестник ТГУ. 2009. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-lichnostnyh-kachestv-sotrudnikov-na-psihologicheskiiy-klimat-kollektiva> (дата обращения: 28.08.2024).

Приложение А

Сводная информация об испытуемых

Таблица А.1 – Сводная информация об испытуемых

Шифр	Пол	Возраст	Образование	Должность	Стаж работы
м.с. 1	женский	33	высшее	старший специалист	1
м.с. 2	женский	35	высшее	ведущий специалист	9
м.с. 3	женский	37	высшее	ведущий специалист	2
м.с. 4	женский	25	среднее	старший специалист	0,5
м.с. 5	женский	25	среднее	старший специалист	1
м.с. 6	мужской	34	высшее	главный специалист	6
м.с. 7	женский	30	среднее	старший специалист	7
м.с. 8	женский	62	высшее	главный специалист	7
м.с. 9	женский	59	среднее	старший специалист	5
м.с. 10	женский	61	среднее	старший специалист	16
м.с. 11	женский	40	высшее	начальник	9
м.с. 12	женский	35	высшее	главный специалист	3
м.с. 13	женский	59	высшее	начальник	29
м.с. 14	женский	26	среднее	старший специалист	5
м.с. 15	женский	33	высшее	ведущий специалист	3
м.с. 16	женский	51	высшее	начальник	15
м.с. 17	женский	31	высшее	ведущий специалист	0,5
м.с. 18	женский	49	высшее	начальник	24
м.с. 19	мужской	35	среднее	старший специалист	3
м.с. 20	мужской	36	высшее	главный специалист	3
м.с. 21	мужской	36	высшее	начальник	13
м.с. 22	женский	43	высшее	ведущий специалист	2
м.с. 23	женский	34	высшее	ведущий специалист	1
м.с. 24	женский	33	высшее	начальник	2
м.с. 25	женский	35	высшее	главный специалист	10
м.с. 26	женский	35	высшее	ведущий специалист	6
м.с. 27	женский	41	высшее	начальник	13
м.с. 28	женский	42	высшее	начальник	11
м.с. 29	женский	42	высшее	ведущий специалист	10
м.с. 30	женский	61	среднее	старший специалист	12
м.с. 31	женский	45	высшее	начальник	7
м.с. 32	женский	41	высшее	ведущий специалист	2

Приложение Б

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

«Инструкция к тесту

В данном бланке предоставлены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашем коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак» [2] «v», тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

Таблица Б.1 – Бланк методики

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

«Методику используют для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Ответы по всем пунктам шкалы оцениваются слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «V», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель варьируется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных показателей создается средний показатель, по которому и характеризуется психологическая атмосфера в коллективе» [2].

Приложение В

Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)

Таблица В.1 – Бланк методики

Признаки здорового психологического климата	Шкала оценки					Признаки нездорового психологического климата
Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег.	5	4	3	2	1	Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости.
Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом.	5	4	3	2	1	Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению.
Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении.	5	4	3	2	1	Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения.
Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти.	5	4	3	2	1	Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих.
В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие.	5	4	3	2	1	В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком.
В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.	5	4	3	2	1	В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого.
Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно.	5	4	3	2	1	В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно.
У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами.	5	4	3	2	1	Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе».
Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций.	5	4	3	2	1	Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями.
Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем но и всем коллективом.	5	4	3	2	1	Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем.
Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений.	5	4	3	2	1	У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов.

Продолжение приложения В

Продолжение таблицы В.1

Признаки здорового психологического климата	Шкала оценки					Признаки нездорового психологического климата
Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление.	5	4	3	2	1	Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает.
В нашем коллективе гласность - это норма жизни.	5	4	3	2	1	До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко.
Итого баллов						

«Инструкция по выполнению.

В предоставленном опроснике два столбца с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждения, которые соответствуют признакам здорового психологического климата, в правой – противоположность каждого суждения. Между противоположностями пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете отметку, тем более выражен этот признак в вашем коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков.

Обработка и интерпретация. Итоговые показатели психологического климата по данной шкале варьируются в пределах от 65 до 13 баллов:

- 65-42 баллов - весьма благоприятный психологический климат;
- 41-31 балл – достаточно благоприятный психологический климат;
- 30-20 баллов - малоблагоприятный психологический климат;
- 19 и менее баллов - неблагоприятный психологический климат» [2].

Приложение Г

Полученные данные по методике оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

Таблица Г.1 – Полученные данные по методике оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

Номер определения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сумма
Отдел 1											
м.с.1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
м.с.2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.6	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	18
среднее	1,3	1,3	1,5	1,3	1,5	1,2	1,3	1,5	1,3	1,3	13,7
Отдел 2											
м.с.7	4	4	3	2	2	1	2	2	1	2	23
м.с.8	1	5	5	5	5	5	1	3	4	5	39
м.с.9	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	45
м.с.10	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
м.с.11											0
среднее	3,5	4,8	4,0	4,0	4,3	4,0	3,0	3,0	3,8	4,0	30,6
Отдел 3											
м.с.12	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	18
м.с.13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
среднее	1,3	1,7	1,7	1,3	1,7	1,3	1,3	2,0	2,0	1,3	15,7
Отдел 4											
м.с.15	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	31
м.с.16	2	2	7	4	3	2	3	5	7	5	40
м.с.17	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12
м.с.18	3	5	4	6	4	5	5	5	2	4	43
среднее	2,5	3,0	3,8	3,5	3,3	2,8	3,0	3,5	3,3	3,0	31,5

Продолжение приложения Г

Продолжение таблицы Г.1

Номер определения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сумма
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

Отдел 5

м.с.19	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	15
м.с.20	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	13
м.с.21	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	14
среднее	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,7	1,0	1,3	1,7	1,3	14,0

Отдел 6

м.с.22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.23	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	26
м.с.24	1	4	4	4	3	3	1	1	1	4	26
среднее	1,3	3,0	2,7	2,7	2,3	2,3	1,0	1,3	1,3	2,7	20,7

Отдел 7

м.с.25	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11
м.с.26	1	3	3	2	1	1	3	4	4	4	26
м.с.27	1	4	2	4	3	2	2	2	1	1	22
м.с.28	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	25
м.с.29	3	2	4	2	3	2	3	2	1	2	24
среднее	1,8	2,6	2,8	2,2	2,2	1,6	2,4	2,4	1,6	2,0	21,6

Отдел 8

м.с.30	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	22
м.с.31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
м.с.32	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	25
среднее	2,3	2,0	2,3	1,7	2,0	2,0	2,0	2,0	1,3	1,3	19,0

Приложение Д

Полученные данные (диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)

Таблица Д.1 – Полученные данные (диагностика психологического климата в малой производственной группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)

Строка суждений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Сумма
Отдел 1														
м.с.1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	48
м.с.2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	61
м.с.3	2	5	5	4	5	5	3	5	3	2	4	3	5	51
м.с.4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
м.с.5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
м.с.6	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	54
среднее	2,5	4,8	4,8	4,7	4,8	4,7	4,3	4,8	3,8	3,3	4,5	4,3	4,7	56,2
Отдел 2														
м.с.7	4	5	4	4	3	4	5	4	2	1	4	3	4	47
м.с.8	1	3	3	2	4	5	5	4	1	3	5	5	5	46
м.с.9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
м.с.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
м.с.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
среднее	3	3,6	3,4	3,2	3,4	3,8	4	3,6	2,6	2,8	3,8	3,6	3,8	44,6
Отдел 3														
м.с.12	4	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	1	5	52
м.с.13	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	42
м.с.14	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	51
среднее	3,7	4	4,3	3,7	4	4,3	4,3	3,7	2,3	3,3	4	2,7	4	48,3
Отдел 4														
м.с.15	4	3	4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	38
м.с.16	1	5	3	3	4	2	2	3	1	3	3	2	3	35
м.с.17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	57
м.с.18	3	5	4	3	5	4	4	4	1	2	3	3	3	44
среднее	3	4,5	4	3,3	4,5	3,3	3,3	3,3	2	2,5	3,8	3,3	3	43,5
Отдел 5														
м.с.19	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	57
м.с.20	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	58
м.с.21	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	58
среднее	3	5	4,3	5	4	5	5	5	4,3	3,7	4	4,7	4,7	57,7

Продолжение приложения Д

Продолжение таблицы Д.1

Строка суждений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Сумма
Отдел 6														
м.с.22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	60
м.с.23	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	54
м.с.24	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	56
среднее	4	4,7	4,3	4,3	4,7	4	4,3	4,7	3,7	4,3	4, 3	4, 7	4, 7	56,7
Отдел 7														
м.с.25	4	5	5	3	5	4	5	5	5	1	4	5	4	55
м.с.26	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55
м.с.27	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	56
м.с.28	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	41
м.с.29	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	42
среднее	3,6	3,8	4,2	3,2	4,6	3,8	4,2	4,4	3,8	3,2	3, 6	3, 8	3, 6	49,8
Отдел 8														
м.с.30	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	55
м.с.31	3	4	4	4	5	2	3	4	3	3	4	3	3	45
м.с.32	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
среднее	4	4,7	4,3	4,3	4,3	3,3	4	4	3,7	3	4	4	3, 7	51,3

Приложение Е

Полученные данные (Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик)

Таблица Е.1 – Полученные данные (Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик)

Шифр	Ложь	Аггравация	Экстраверсия	Спонтанность	Агрессивность	Ригидность	Интроверсия	Сензитивность	Тревожность	Лабильность
1 группа										
м.с.1	2	1	7	3	3	7	6	8	8	7
м.с.2	5	1	7	2	3	1	5	8	9	4
м.с.3	4	0	8	6	7	6	4	4	4	7
м.с.4	3	1	4	7	7	6	7	5	7	3
м.с.5	4	1	6	5	6	6	3	6	6	4
м.с.6	1	1	6	2	3	4	7	7	6	7
м.с.7	5	1	3	6	6	7	6	1	2	3
м.с.8	5	1	4	6	0	4	7	6	5	5
м.с.9	4	1	5	6	4	7	7	3	4	4
м.с.10	4	1	2	6	4	7	7	6	4	3
м.с.12	5	3	5	6	6	6	4	1	3	4
м.с.13	7	0	3	4	2	7	6	7	7	6
м.с.14	5	0	5	1	5	6	3	8	2	5
3 группа										
м.с.15	4	1	0	6	5	7	6	7	7	5
м.с.16	3	0	3	4	2	5	7	8	8	6
м.с.17	3	2	4	3	4	3	8	8	8	4
м.с.18	5	0	4	5	4	7	7	8	8	3
м.с.19	3	0	4	4	4	4	9	4	4	6
м.с.20	3	1	4	6	6	4	6	6	2	4
м.с.21	2	1	4	5	5	6	3	7	8	4
м.с.22	4	0	8	6	5	7	4	7	7	7
м.с.23	6	1	8	4	3	7	8	8	7	4
м.с.24	0	4	7	5	4	4	4	5	6	7
2 группа										
м.с.25	5	2	5	6	3	7	5	8	7	7
м.с.26	5	0	6	2	5	4	6	6	8	6
м.с.27	6	0	7	6	5	6	5	5	5	7
м.с.28	3	1	4	3	5	8	7	5	7	4

Продолжение Приложения Е

Продолжение таблицы Е.1

Шифр	Ложь	Аггравация	Экстраверсия	Спонтанность	Агрессивность	Ригидность	Интроверсия	Сензитивность	Тревожность	Лабильность
м.с.29	4	0	8	5	5	6	6	5	6	6
м.с.30	4	0	4	4	5	6	6	7	7	5
м.с.31	5	1	7	7	4	6	5	6	7	5
м.с.32	3	1	7	3	4	5	4	5	8	7