

первой и во второй группе проявился высокий процент лиц, которых ситуация не сплоченности огорчает; в-третьих, в обеих группах большинство членов занимают пассивную позицию, не пытаясь как-то изменить сложившуюся ситуацию не сплоченности.

Таким образом, члены не сплоченных групп действительно ощущают психологический дискомфорт, который выражается в чувстве огорчения, в переживаниях. В таких группах выделяется часть лиц, готовых применять различные способы для изменения ситуации, для повышения уровня сплоченности.

Возможна дальнейшая работа с группами в направлении повышения их сплоченности: проведение занятий в виде тренинга, включающего различные упражнения, способствующие созданию психологически комфортной атмосферы, развитию коммуникативных навыков.

Горзинкова О.А.,

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Психологические особенности влияния профессиональных конфликтов в организации на степень благоприятности социально- психологического климата

Профессиональные конфликты объективно неизбежны в любой организации, так как они являются условием взаимодействия людей, а так же необходимым условием развития организации. Ведь процесс функционирования членов организации состоит из конфликтов и консенсуса, согласия и противоборства, что в свою очередь приводит как к ухудшению социально- психологического климата (СПК) коллектива организации и к позитивному сотрудничеству работников. Поэтому проблема любой организации состоит в том, чтобы максимально снизить негативные последствия профессиональных конфликтов, используя адекватные способы урегулирования, разрешения такого вида конфликтов, для дальнейшего взаимодействия специалистов в трудовой деятельности.

К проблеме профессиональных конфликтов обращались многие исследователи (Бертон Д., Шаленко В.Н, Гришина Н.В., Зайцев А.К. и др.), которые разделяют причины их возникновения на субъективные и объективные. В основе объективных лежат объективные недостатки организации (плохая организация труда, слабая материально-техническая база, недостатки финансирования и т.д.). В основе субъективных причин – субъективные особенности и состояние членов организации. Многообразие видов конфликтов и причин их вызывающих, обусловлено еще и тем, что в организации функционируют несколько систем отношений, поэтому возникающие конфликты можно также квалифицировать по типу функциональных систем:

1. Организационно-технологические конфликты.
2. Конфликты в социально-экономической системе организации.
3. Конфликты в административно-управленческой системе.
4. Конфликты, связанные с функционированием неформальной организации.
5. Конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

В зависимости от характера конфликтной ситуации, стратегии поведения и т.д., конфликт может иметь как позитивные, так и негативные последствия. К негативным относят: усиление напряженности в отношениях, ограничение взаимодействия, уменьшение деловых контактов, снижение мотивации к труду, отвлечение от работы. К позитивным: адаптация и социализация членов организации, выявление и закрепление новой расстановки сил в организации, выявление скрытых недочетов и просчетов, радикальное решение назревающих проблем, активизация информационных процессов.

Актуальность заявленной темы связана с возможностью решения практической задачи, обусловленной выявлением влияния субъективного отношения к профессиональным конфликтам на степень благоприятности СПК организации.

СПК коллектива организации будет нами рассматриваться как общественное чувство группы, отражающее интегрированным образом особенности ее жизнедеятельности. По мнению Б. Д. Парыгина, понятие СПК

коллектива организации отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, определяемый степенью удовлетворения условиями жизнедеятельности, стилем, уровнем управления и другими факторами.

Профессиональные конфликты – столкновение субъектов совместной деятельности в рамках организации или межорганизационном пространстве. Причинами зарождения конфликтов могут быть противоречия, связанные с различными представлениями о целях, ценностях, интересах, способах деятельности.

Целью исследования является выявление взаимосвязи между степенью благоприятности СПК и отношением к профессиональным конфликтами.

Гипотеза исследования субъективное отношение к профессиональным конфликтам оказывает определенное влияние на степень благоприятности СПК.

Нами были использованы следующие методики:

1. «Методика диагностики оперативной оценки самочувствия, активности, настроения» (Е. А. Рогов «Настольная книга практического психолога»).
2. «Экспресс – оценка социально-психологического климата коллектива организации» (там же).
3. «Отношение сотрудников организации к профессиональным конфликтам» (авторский опросник).

Выборка состоит из 20 испытуемых женского пола, преподавателей дошкольного образования.

Результаты исследования: позитивное отношение к профессиональным конфликтам $x_{cp} = 14$; $m_e = 10,5$; $A_c = 0,24$; $E_x = -1,6$; негативное отношение $x_{cp} = 16,5$; $m_e = 10,5$; $A_c = -0,25$; $E_x = -1,61$; СПК = $x_{cp} = -0,5$; $m_e = -10$; $A_c = 0,38$; $E_x = -1,8$.

Обнаружена статистически достоверная положительная взаимосвязь между позитивным отношением и СПК ($r = 0,86$; $p < 0,001$).

По результатам данного исследования можно сделать вывод о подтверждении выдвинутой нами гипотезы.

Основные рекомендации сводятся к следующему: просветительская работа с сотрудниками организации на тему «Конфликт в организации» с акцентированием внимания на вопросы содержания феномена, а так же на способы урегулирования конфликтных ситуаций; проведение индивидуальной работы с работниками, чувствующими дискомфорт в организации; организация тренинговых мероприятий, направленных на сплочение коллектива, на улучшение межличностного взаимодействия.

Казанцева Е.В.

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Изучение удовлетворенности трудом и жизни сотрудниками РЭМ базы ЭРТОС аэропорта «Кольцово» г. Екатеринбурга

Зная механизмы функционирования, актуальный уровень удовлетворенности работой, ее привлекательности для сотрудников и осмысленность жизни (в частности результативность жизни и удовлетворенность самореализацией) возможно сознательное, более эффективное и качественное управление в организации службы, тем самым, влияя на качество производимых человеком услуг, снизить уровень внутреннего дискомфорта сотрудников, уровень брака, аварийности.

Актуальность изучения этих феноменов у сотрудников РЭМа (ремонтно - эксплуатационных мастерских) базы ЭРТОС (электро - радиотехнического обеспечения самолетовождения и посадки) заключается в том, что именно они выполняют сложную и ответственную работу. Сложность состоит в измерении, так как испытываемыми может демонстрироваться социальная желательность, психологические защиты.

Важность изучения у данной группы специалистов состоит в том, что работа по данной специальности является ответственной, сложной, требующей специальной технической подготовки, достаточно хорошо оплачиваемой, но имеющей некоторые недостатки: устаревшее оборудование и инструментальную базу, плохие условия труда (плохая освещенность,