



Шкалы психомоторной сферы имеют отрицательную корреляцию со всеми защитами; в интеллектуальной сфере, шкала эмоциональность психомоторная коррелирует с гиперкомпенсацией и замещением. Шкалы коммуникативной сферы имеет положительную корреляционную значимость практически со всеми защитами, кроме вытеснения и замещения, то есть, мы можем предположить, что психологическая защита формируется под влиянием динамических свойств индивидуальности, а именно коммуникативных особенностей личности.

Таким образом, статистическая обработка результатов исследования свидетельствует о том, что от свойств темперамента и уровня самооотношения зависит выбор не всех защит. Между уровнем самооотношения и психологической защитой, в большинстве случаев преобладает значимая отрицательная корреляция, а свойствами темперамента положительная.

В дальнейшем мы планируем продолжить изучения взаимосвязи психологических защит с другими компонентами индивидуальных особенностей личности.

Котова Л.А. ,  
Гаджиева В.И. ,  
Павлова А.М.  
г. Екатеринбург  
РГППУ

### **Изучение удовлетворенности работой как одного из показателей социально-психологического климата трудового коллектива**

Задачей нашего исследования стала попытка выяснить, какие факторы способны повлиять на привлекательность работы как на наиболее важный критерий социально-психологического климата.

В нашем исследовании мы решили воспользоваться опросником изучения привлекательности работы как одного из показателей социально-психологического климата (ППР-1). Задание этой методики состоит из



двух частей. В первой части оцениваются реально существующие условия и обстоятельства работы. Во второй производится оценка тех же, что и в первой части, условий и обстоятельств работы, но с точки зрения пожеланий (потребностей, притязаний) отвечающего. Соотношение этих двух оценок и является показателем субъективной привлекательности для человека работы в данном коллективе. Неоспоримым преимуществом такого подхода является возможность перехода от групповых оценок к индивидуальным, что дает возможность вести целенаправленную, индивидуально ориентировочную работу с людьми по совершенствованию СПК. Опрос можно проводить как групповым, так и индивидуальным способом [4].

В исследовании приняли участие 20 сотрудников проектного института "Уралгражданпроект". Выборку составляют 17 женщин и 3 мужчин в возрасте от 28 до 57 лет, в основном с высшим образованием. 9 участников имеют специальность инженера-конструктора, 7 – инженера-проектировщика, 2 – инженера-строителя и 2 – архитектора. Работа данного коллектива зависит от тесного взаимодействия его членов, и каждый вносит свой вклад в общий результат. Руководитель коллектива ведет работников к общей цели, т.к. высокая производительность требует совместных усилий. Поэтому реальный вклад каждого из членов коллектива трудно оценить.

На начальном этапе мы провели беседу с руководителем данного отдела и установили, что отношения между отдельными членами коллектива достаточно напряженные. Некоторые сотрудники отказываются от тяжелой или малооплачиваемой работы, жалуясь при этом на отсутствие компьютерного обеспечения и на недостаток взаимных контактов. Поэтому мы с уверенностью предположили, что если будет доминировать низкий показатель удовлетворенности работой, то это будет свидетельствовать о наличии неблагоприятного СПК в коллективе. Убедившись в этом, мы решили ве-



сти некоторые инновации в привычный коллектив, с целью, что СПК, а, следовательно, и удовлетворенность работой как один из факторов СПК, существенно повысится. Нам очень повезло, так как в ближайшее время помещение отдела должно было подвергнуться ремонту, а так же должна была произвестись смена рабочего оборудования и предметов мебели.

Следовательно, в качестве "нововведений" в ближайшее время был произведен ремонт помещения, смена рабочего оборудования и предметов мебели.

Поскольку изменить обстоятельства всегда легче, чем личность, следует рассмотреть любые возможные для этого варианты, учитывая природу взаимоотношений, физическое состояние сотрудников, свою манеру общения с людьми, установленные в организации правила и прочее, прежде чем воздействовать на личность. Поэтому мы взяли на себя ответственность за предложения, выдвинутые в следующей форме:

- произвести косметический ремонт, дизайнерское оформление помещения силами самого отдела;
- совместное изучение программ и обучение работы на компьютере;
- в результате проведенной работы провести праздничную программу по случаю "новоселья" в обновленном помещении.

По словам руководителя и самих сотрудников, совместная деятельность их очень обрадовала, и произвела на них сильное эмоциональное впечатление. У многих сотрудников появилось стремление заняться дизайнерской работой, еще у половины созрела мысль о том, чтобы сделать ремонт дома. Общий вид отдела существенно изменился, сама атмосфера в помещении радостная и появилось ощущение "домашности" и уюта. Сами сотрудники стали носить более яркую одежду и чувствуют себя весьма комфортно в новоиспеченных условиях труда. Празднование новоселья прошло очень весело. Появилась идея создать традицию по случаю возро-



ждения отдела. А так же появилась идея, всем вместе пить утром чай на работе, своим отделом.

На втором этапе нашего исследования мы произвели повторный замер по той же самой методике. Второй замер осуществлялся спустя неделю после проведенных воздействий. Мы посчитали достаточно не корректным проводить процедуру замера данных сразу же после окончания всех "работ". Дело в том, что уровень положительного эмоционального фона, находился на весьма высокой отметке, и адекватно оценивать свое отношение к работе сотрудники вряд ли могли. Это повлияло бы на степень выраженности отношений к работе и приблизило бы результаты к идеальным значениям. Рабочая неделя слегка ослабила эмоциональный фон и позволила посмотреть более адекватно на свое место работы, на тот коллектив, в котором ты работаешь, на то помещение, которое так изменилось за последние недели и стало более милым и уютным, на своего руководителя, на те отношения, которые сложились благодаря совместной деятельности. Испытуемые заполняли бланки ответов не в состоянии эмоционального восторга, а осознанно, реально оценивая все происходящее в данном коллективе.

Проанализировав полученные результаты, в действительности, степень удовлетворительности трудом стала относительно выше, чем в результате проведенного ранее опроса. Но временные рамки достигнутого результата являются неустойчивыми вследствие кратковременного преобладания повышенного эмоционального фона. Поэтому мы в дальнейшем предоставим руководителю отдела ряд рекомендаций, касающихся дальнейшего формирования и поддержания благоприятного психологического климата.

Рекомендации примерного содержания: "Внутренняя жизнь учреждения создает благоприятные предпосылки для согласованных действий, для установления прочных взаимных контактов, для формирования положи-



тельного климата в коллективе. Но эти возможности необходимо использовать. Одно из эффективных средств для этого – собрания, совещания, проведение совместных мероприятий. Проводить все эти мероприятия надо так, чтобы члены коллектива лучше узнавали друг друга, чтобы развивалось взаимное доверие и уважение, воспитывалась ответственность за свои действия и поступки, формировалась гордость за успехи коллектива. Здесь же формируется общественное мнение, развиваются и закрепляются обычаи и традиции. Формирование положительного психологического климата в коллективе требует глубокого знания и постоянного изучения руководителем всех рангов подчиненных ему рабочих. Сюда входит хорошее знание направленности личности, характера, темперамента, способностей подчиненных. Умение учитывать индивидуальные особенности людей".

#### Литература

1. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. М., 1983.
2. Дзель П.М., Мак-Килли Р.Ч. Поведение человека в организации. М., 1993.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения. Л., 1981.
4. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб., 2000.
5. Социально-психологический климат: Теория и методы изучения. М., 1979.

Котова Л.А. ,  
Гаджиева В.И. ,  
Павлова А.М.  
г. Екатеринбург  
РГПУ

#### **Проблема удовлетворенности работой трудового коллектива**

Как нам известно, существует множество критериев определения социально-психологического климата: общий эмоционально-динамический