

В результате проведения корреляционного анализа была выявлена только одна взаимосвязь между уровнем социально-психологического климата и стратегией приспособления ($r = - 0,625$, $p < 0,05$). Таким образом, чем менее благоприятным является уровень социально – психологического климата в коллективе, тем чаще рабочие выбирают стратегию приспособления в конфликтной ситуации.

Это говорит о том, что человек, признавая правоту оппонента в конфликте, «задабривая» его, не всегда стремится отстаивать свои интересы, может ставить оппонента выше себя, пристраиваться к нему.

Других взаимосвязей при проведении корреляционного анализа выявлено не было. Это свидетельствует о том, что сотрудники отдела логистики в большинстве случаев реже прибегают к выбору других стратегий поведения в конфликте, в связи с присутствием менее благоприятного уровня социально-психологического климата.

На наш взгляд, полученные результаты могут стать основой для дальнейшего теоретического и эмпирического изучения заявленной темы, а также на их основе могут быть разработаны научные рекомендации для членов коллектива, способствующие созданию оптимальных условий для трудовой деятельности.

К.А. Командирова
РГППУ, Екатеринбург

Исследование социально-психологического климата в коллективе продавцов¹

Данная тема является актуальной в современном мире, потому что постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива, самой интенсификацией и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их лич-

ностных притязаний. Так же возросли требования к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность. Изучение данного феномена сопряжено с необходимостью совершенствования, повышения эффективности организаций, и при этом требует систематического изучения науки психологии, и социально - психологических взаимоотношений на практике, с целью наиболее эффективного использования рабочей силы.

Термин социально-психологический климат происходит от греческого термина «*klimatos*» - наклон и означает качественную сторону межличностных отношений, способствующих, либо препятствующих продуктивной совместной деятельности в малой группе или большой социальной группе [1].

Важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

1. доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
2. свободное выражение собственного мнения;
3. достаточная информированность участников о целях и задачах коллективах и состоянии дел при их выполнении;
4. удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
5. высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в проблемных ситуациях;
6. принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее участников;
7. доброжелательная и конструктивная критика.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Руководителям необходимо создать оптимальный социально-психологический климат в коллективе. Для этого ему необходимо знать условия и методы, каким образом это можно сделать.

В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата [3].

Представителями первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин) климат рассматри-

¹ Тезисы подготовлены под руководством к.п.н, доцента каф. ППР Садовниковой Н.О.

вается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат - отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Под социально-психологическим климатом необходимо понимать такое социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива [3].

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что существенной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Климат - настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена коллектива.

Создатели четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

Целью нашего исследования являлось изучить социально-психологический климат в коллективе продавцов.

В нашем исследовании мы использовали «Методику диагностики социально-психологического климата В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста».

По данным описательной статистики социально-психологический климат у продавцов составил высокий уровень ($X_{\text{ср.}} = 55,1$), т.е. данный коллектив имеет очень благоприятный климат. В группе имеются максимальные и минимальные значения – $X_{\text{max}} = 61$, $X_{\text{min}} = 45$. Но эти показатели

так же являются показателями высокой благоприятности психологического климата.

Это означает, что в коллективе продавцов преобладает благоприятный социально-психологический климат, т.е. члены данного коллектива легко и свободно вступают во взаимодействие друг с другом, поддерживают коллег в трудных ситуациях. Так же это может служить показателем хорошей сплоченности коллектива и удовлетворенностью своей работой.

Библиографический список

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г. Социально – психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев – М.: Мысль, 1983.
2. Методики социально – психологической диагностики личности и группы [Текст] // АН СССР. Институт психологии. – М.: Наука, 1990.
3. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории [Текст] / Б.Д. Парыгин – М.: Наука, 1971.

Ю.А. Корепанова
РГППУ, Екатеринбург

Изучение взаимосвязи выбора стратегии поведения в конфликте с уровнем удовлетворенности работой

Большинство людей включены в трудовой процесс, где они постоянно взаимодействуют друг с другом, в результате чего у них могут возникать противоречия, которые способны перерасти в конфликт. Ситуация конфликта может привести к снижению производительности труда, качества выпускаемой продукции, текучести кадров. Для того чтобы избежать негативных последствий конфликта, необходимо знать возможные причины его возникновения, отслеживать его динамику, а также исследовать выбор стратегий поведения в конфликте сотрудниками.

Такое понятие как удовлетворенность работой сопровождает человека на протяжении всего времени включенности его в трудовой процесс. От того, насколько человек удовле-