

складывающиеся обстоятельства, безрассудно относятся к предоставляющимся возможностям, лишены чувства контроля над происходящим вокруг. Они могут обладать властью и компетенцией в управлении окружением, контролировать всю внешнюю деятельность, эффективно использовать предоставляющиеся возможности, способны улавливать и создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей. Однако могут испытывать сложности в организации повседневной деятельности, безрассудно относиться к предоставляющимся возможностям, быть лишены чувства контроля над происходящим вокруг.

Могут обладать чувством непрекращающегося развития, воспринимать себя «растущими» и самореализовавшимися; открытыми всему новому; испытывать чувство реализации своего потенциала, наблюдать улучшение в себе и в своих действиях с течением времени; изменять в соответствии с собственными познаниями и достижениями. Однако могут осознавать отсутствие собственного развития; не испытывать чувства улучшения или самореализации; испытывать скуку и не иметь интереса к жизни, ощущать неспособность устанавливать новые отношения или изменять свое поведение.

Военнослужащие, возможно, имеют мало целей и намерений; у них отсутствует чувство направленности, они не находят целей в своей прошлой жизни, не имеют перспектив или убеждений, определяющих смысл жизни.

Они недовольны собой, разочарованы событиями своего прошлого, испытывают беспокойство по поводу некоторых личностных качеств, желают быть не тем кем кажутся.

Полученные результаты, возможно, объясняется тем, что испытуемые сравнительно недавно оказались в новых для них условиях – в воинском подразделении. Подразделение характеризуется тем, что оно создано из незнакомых между собой, примерно одинаковых по возрасту людей. В период формирования в подразделении наблюдается групповая динамика. Для каждого из участников важно показаться более опытным, умным, успешным, привлекательным для других, быть принятым какой-то группой.

В целом группа имеет средний и низкий уровень психологического благополучия.

Колмогорова А.А., Павлова А.М.

г. Екатеринбург, РГППУ

Исследование социально-психологического климата и удовлетворенности трудом

Удовлетворенность трудом, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками.

Очень часто на предприятиях наблюдается высокая текучесть кадров, что может привести к снижению производительности труда. Причиной увольнения может быть неудовлетворенность трудом, а также отдельные ее факторы, такие как: заработная плата, социально-психологический климат, удовлетворенность самой организацией и так далее.

Главной целью данного исследования является разработка программы по улучшению или сохранению благоприятного психологического климата для повышения уровня удовлетворенности трудом.

Предметом исследования являются: социально-психологический климат и удовлетворенность трудом.

Гипотеза: чем лучше социально-психологический климат в отделе, тем выше удовлетворенность трудом его сотрудников.

Исследование психологического климата и удовлетворенности трудом проводилось с помощью методик «Социометрия» Д. Морено и «Теста-опросника удовлетворенности трудом».

Исследование проводилось в отделе материально-технического снабжения Южноуральского арматурно-изоляторного завода.

Все участники исследования являются работниками данного отдела. Среди них двенадцать мужчин и три женщины. Возрастной интервал от 20 до 45 лет. Стаж работы от двух до десяти лет.

Все они имеют смежные профессии и главной целью их деятельности является завоз материалов для непрерывной работы производства.

Им предлагалось выполнить две методики. В методике «Социометрия» предлагалось ответить на два вопроса:

Деловой критерий. «Если бы Вам поручили важное дело, кого бы из работников своего отдела Вы взяли в помощники?»;

Эмоциональный критерий. «С кем бы Вы хотели проводить время вне работы?».

По каждому вопросу необходимо было выбрать не более трех человек и поставить их порядке предпочтения (1 – самый важный).

Затем, после прослушивания инструкции, они выполнили методику удовлетворенности трудом.

По результатам данного исследования можно сделать следующие выводы.

Социально-психологический климат в данной рабочей группе благоприятный. В данной группе преобладает атмосфера взаимного внимания, уважения, духа товарищества, высокой внутренней дисциплины, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

В данной группе большое количество взаимных выборов. Также имеется несколько микрогрупп и нет явных лидеров. Можно отметить и то, что руководитель отдела лидером не является и у него единственного нет взаимных выборов. Но стоит обратить внимание и на то, что руководитель еще совсем недолго работает на данной должности в данном коллективе.

В среднем удовлетворенность трудом в данной группе находится на среднем уровне, но ближе к высокой. Это может свидетельствовать о том, что работники удовлетворены трудом, но существуют некоторые моменты, которые вызывают у них неудовлетворение.

Чтобы определить, существует ли взаимосвязь между социально-психологическим климатом и удовлетворенностью трудом данной группы был проведен корреляционный анализ с помощью коэффициента корреляции Спирмена (так как распределение по показателям социально-психологического климата является нормальным, а распределение по показателям удовлетворенности трудом отличается от нормального).

В результате проведенного корреляционного анализа была обнаружена значимая корреляционная связь между социально-психологическим климатом и удовлетворенностью трудом ($r = 0,409$; при $p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что гипотеза подтвердилась. Между социально-психологическим климатом и

удовлетворенностью трудом существует взаимосвязь. То есть, при улучшении социально-психологического климата повышается удовлетворенность трудом. Этим объясняется то, что при благоприятном социально-психологическом климате в исследуемом коллективе наблюдается достаточно высокая удовлетворенность трудом.

По результатам исследования предложены следующие рекомендации по сохранению и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в данном трудовом коллективе.

Первое, на что необходимо обратить внимание руководителю, – насколько каждый его работник знает свои функции, и как эти функции отличаются от других. Для установления здорового психологического климата важно наличие четкого ощущения своих границ как каждым отдельным сотрудником, так и отделами и отделами на предприятии.

Важно, чтобы и руководитель и подчиненные ответили на несколько вопросов, связанных с ощущением своих границ на предприятии: 1. За что отвечаю я? 2. За что отвечают другие? 3. Что принадлежит мне? 4. Что принадлежит другим? 5. Что может принадлежать другим?

Не менее важным критерием здорового психологического климата является определение своих позиций по отношению к себе и другим на предприятии. Важно, чтобы каждый работник обращал внимание в первую очередь на себя. И при этом принимал следующие принципы своей деятельности: 1. Самосоздание и саморазвитие; 2. взгляд на мир через свою душу; 3. Определение себя, а не других; 4. Определение себя не в противопоставлении другим; 5. Наличие собственного горизонта.

Можно говорить о здоровом психологическом климате, если каждый работник на предприятии достаточно целенаправлен и эмоционально вынослив. Для этого каждому сотруднику необходимы: настойчивость в достижении целей, навыки саморегуляции, увлеченность новым и еще не известным, ясность цели, что помогает сосредоточиться на ее достижении.

Необходимые коммуникативные качества: способность к взаимоотношениям с несогласными, беспристрастность, но сохранение контакта с окружающими, небеспокоящее присутствие, отсутствие привычки просить других работать за себя, самому работать за других.

Так как социально-психологический климат данной рабочей группы благоприятный и удовлетворенность трудом находится на высоком уровне, был сделан вывод о том, что социально-психологический климат не является главной причиной текучести кадров в данном отделе.

Так как целью курсовой работы была разработка рекомендаций, и было выявлено, что психологический климат исследуемой рабочей группы благоприятный, рекомендации направлены на сохранение и поддержание такого климата в группе.

Несмотря на полученные результаты, в некоторых случаях социально-психологический климат может являться одной из главных причин увольнения сотрудников и, вследствие этого, высокой текучести кадров на предприятии.

Комарова И. А.

Республика Беларусь, «ВГУ им. П. М. Машерова»

Положительные эмоции как важный компонент творческой деятельности студента

Известно, что эмоция – особая форма психического отражения, которая в форме непосредственного переживания отражает не объективные явления, а субъективное к ним отношение. Особенность эмоций состоит в том, что они отражают значимость