

Секция «Социальная психология: группа, общение, личность»
**Взаимосвязь социально-психологического климата с удовлетворенностью
трудом**

Рахматуллина Кристина Ринатовна

Выпускник (специалист)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: kristina.rakhmatullina@gmail.com

В современных динамично развивающихся условиях экономики сотрудники организации - это двигатель, обеспечивающий ее устойчивое развитие, эффективность и конкурентоспособность. Для самого же сотрудника организация и коллектив, где он проводит большую часть своего времени - это психологическая поддержка, помогающая ощутить свою принадлежность к чему-то общему, единому.

В связи с этим, в последнее время начинает уделяться большое внимание именно психическому состоянию сотрудника, а также той обстановке, которая складывается внутри рабочего коллектива. Чем лучше развиты горизонтальные и вертикальные взаимоотношения внутри организации, тем более комфортными являются условия труда, тем выше производительность. Контакты между людьми и их эмоциональное насыщение формируют социально-психологический климат коллектива [3].

Особенность социально-психологического климата состоит в том, что он дает общую, интегральную характеристику психологическим состояниям, происходящим в коллективе, так как объединяет в себе взаимодействие всего многообразия социальных, и личностных факторов, которые выступают в качестве условий трудовой деятельности [2].

Субъективной стороной описания социально-психологического климата является удовлетворенность трудом, которая в свою очередь подразделяется на ряд составляющих ее частных удовлетворенностей, таких как взаимоотношение с коллегами по работе, удовлетворенность условиями труда, уровень притязаний в профессиональной деятельности и т.д. Т.е. удовлетворенность трудом является некоторым показателем социально-психологического климата и оказывает большое влияние на развитие и рост личности в организации [4].

Согласно проведенным исследованиям, люди, которые удовлетворены трудом также удовлетворены и своей жизнью в целом, отличаются лучшим физическим и психическим здоровьем, меньше меняют места работы, рассматривают свою работу как важную и приносящую пользу по сравнению с теми, кто не удовлетворен своим трудом [1].

Наше исследование направлено на рассмотрение социально-психологического климата и удовлетворенности трудом с целью выявления взаимосвязи между двумя этими понятиями. В рамках данной работы социально-психологический климат будет рассматриваться как эмоциональное состояние, образующиеся внутри коллектива в результате разделения общих идей, ценностей и взглядов, а также межличностного общения и взаимодействия между сотрудниками. Удовлетворенность трудом же выступает как субъективное восприятие тех или иных сторон труда, задает позитивные или негативные предпосылки для отношения к самому труду, и, предположительно позволяет судить о социально-психологическом климате внутри группы.

Цель исследования: выявление взаимосвязи между социально-психологическим климатом и удовлетворенностью трудом

Объект исследования: сотрудники организаций

Предмет исследования: взаимосвязь социально-психологического климата с удовлетворенностью трудом

Характеристики выборки:

В исследовании приняло участие 60 человек, из 5 рабочих коллективов г.Ташкента. Участники исследования - мужчины и женщины в возрасте от 23 до 45 лет, с высшим или средним специальным образованием, со стажем работы более 1,5 года.

Методы исследования: метод анкетирования

Методики исследования:

1. Методика «Определение психологического климата» Л.Н. Лутошкина;
2. Методика «СПСК» — социально-психологическая самооценка коллектива О. Немова);
3. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»;
4. Методика «Удовлетворенность трудом» В.А.Розановой.

По итогам проведенного эмпирического исследования были получены следующие выводы:

1. Была выявлена взаимосвязь между социально-психологическим климатом и общей удовлетворенностью трудом. По-видимому, общая благоприятная обстановка, которая складывается внутри группы, межличностные отношения, командный дух, объединение членов команды для достижения общей цели создают те условия, в которых члены коллектива, выполняя свою работу чувствуют себя комфортно и как следствие удовлетворены своим трудом.

2. Выявлена взаимосвязь удовлетворенности достижениями в труде с составляющими социально-психологического климата. Предположительно это связано с тем, что эмоциональная поддержка со стороны коллектива способствует потенциальным возможностям и росту сотрудников, помогает достичь большего результата, а также мотивирует человека на достижение нового уровня карьерного и личностного роста. С другой стороны, это может быть связано с тем, что человек идентифицирует себя с группой, и выполняя работу совместно с коллективом уровень достижения определенного результата становится для него еще более значимым.

3. Выявлена взаимосвязь между удовлетворенностью условиями труда и социально-психологическим климатом. Полученные данные можно объяснить, как, то, что улучшенные условия труда, куда можно отнести и общие условия организации рабочего пространства, и общую атмосферу, сложившуюся в коллективе, предусматривают развитие тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют более полно использовать свои интеллектуальные, творческие, организаторские и нравственные способности.

4. В выделенных нами группах респондентов, с разной степенью выраженности удовлетворенности трудом (1-я группа - удовлетворены трудом, 2-я группа - не удовлетворены трудом) оценка социально-психологический климат различна. Чем благоприятнее социально-психологический климат в коллективе, тем выше удовлетворенность трудом. Полученную взаимосвязь мы можем объяснить, как, то, что между социально-психологическим климатом и удовлетворенностью трудом имеются связующие их параметры. Данные параметры выражены в межличностном общении и хорошо организованных условиях трудовой деятельности, которые в свою очередь сплачивают группу, задают общую цель и направление, в котором каждый член коллектива может лично и профессионально

развиваться, ощущая поддержку и принятие со стороны коллектива.

Однако, не стоит забывать, что помимо социально-психологического климата существуют и другие факторы, не рассматриваемые нами, которые могут быть непосредственно связаны с удовлетворенностью трудом. К таким факторам можно отнести перспективы карьерного роста, мотивацию сотрудников, вовлеченность и лояльность по отношению к организации и т.д. Изучение данных факторов может стать предметом нашего дальнейшего исследования.

Источники и литература

- 1) Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1993.
- 2) Станкин М.И. Психологический климат коллектива // Консультант директора. 2001.
- 3) Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». — Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.
- 4) Locke E.A. The Nature and Causes of Job Satisfaction // Dunnette M.D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, 1976.