

**УДК 023**

## **УРОВЕНЬ КОНФЛИКТООУСТОЙЧИВОСТИ ЧЛЕНОВ РАБОЧЕГО КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ГРУППЕ**

**Д.С. Кухта<sup>1</sup>, В.А. Седых<sup>2</sup>**

Иркутский национальный исследовательский технический университет,  
664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье рассматривается уровень конфликтостойчивости членов рабочего коллектива как фактор, определяющий социально-психологический климат в группе. На первом этапе исследования был проведен теоретический анализ, на втором этапе – диагностические методики, на третьем происходила интерпретация данных. Установлено, что социально-психологический климат зависит от уровня конфликтостойчивости членов в группе.

*Ключевые слова: конфликт; уровень конфликтостойчивости; социально-психологический климат; трудовой коллектив.*

### **LEVEL OF EMPLOYEES' RESISTANCE TO CONFLICTS AS DETERMINANT OF A STAFF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE**

**D. Kukhta, V. Sedykh**

Irkutsk National Research Technical University,  
83 Lermontov St., Irkutsk, 664074

The paper examines the level of employees' resistance to conflicts as determinant of a staff socio-psychological climate. At the first stage of the study, the authors have made the theoretical analysis; at the second stage they have carried out diagnostic tests and then they have interpreted the data. The authors have revealed the level of resistance to conflicts depends on socio-psychological climate in the group.

*Keywords: conflict; level of resistance to conflicts; social and psychological climate; work collective.*

Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием, как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем, как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и прояв-

---

<sup>1</sup> Кухта Дарья Сергеевна, студентка 3 курса кафедры психологии, e-mail: dashakuhta3201@mail.ru  
Kukhta Daria, a third-year student of Psychology Department, e-mail: dashakuhta3201@mail.ru

<sup>2</sup> Седых Виктория Александровна, старший преподаватель кафедры психологии, тел.: 89643525097  
Sedykh Viktoria, senior lecturer of the Department of psychology, tel.: 89643525097

ляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Социально-психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива служб и подразделений органов правопорядка. В психологии часто употребляются схожие категории: "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологический климат", "психологическая атмосфера коллектива". Наиболее употребительно понятие "социально-психологический климат".

Часто суть социально-психологического климата сводят к следующим психологическим явлениям: состоянию коллективного сознания; отражению особенностей взаимодействия людей; эмоционально-психологическому настрою группы; настроению группы; состоянию группы; психологическому единству членов группы; взаимоотношениям в группах и коллективах и др. Целесообразно отметить, что среди основных факторов социально-психологического климата называют отношения людей и условия совместной деятельности. Считают также, что социально-психологический климат - это система норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей. Климат выражается способом зависимости членов группы или коллектива друг от друга (социальные связи), а также способом зависимости людей от совместно выполняемых функций или задач (связи задач).

Социально-психологический климат (СПК) – это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности. Социально-психологический климат выражает общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в подразделении или службе. Такой настрой сотрудников причинно обусловлен внутриорганизационными, внутрисистемными факторами и относительно нейтрален по отношению к внесистемным влияниям (контактам с правонарушителями, населением, формам проведения досуга, семейным и бытовым факторам и т. д.).

Социально-психологический климат выступает в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда.

Существенным показателем особенностей взаимоотношений в коллективе являются формы обращения как средства вербального общения. Преобладание каких-либо одних форм обращения - приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждений, советов - характеризует особенности взаимоотношений в коллективе и тем самым служит показателем социально-психологического климата.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полноценного образа жизни людей.

Конфликт свидетельствует о дезорганизации и кризисе социальной системы. Естественным состоянием общества являются гармоничные и бесконфликтные отношения между элементами социальной системы. Поэтому следует не допускать конфликтов, а если они возникли – ликвидировать. Это делают системные механизмы саморегулирования – социальные институты.

Социальные системы находятся в состоянии непрерывных изменений, приобретают различные формы, в том числе и форму конфликта. Поэтому конфликты являются постоянными спутниками изменений социальных систем.

В нашем исследовании мы изучали уровень конфликтоустойчивости членов рабочего коллектива. Исследования проводились среди коллектива магазина «Юбилейный» (Иркутская область, г. Ангарск, 11 м-н 7), в период с 20 августа по 27 августа 2014 года. Для исследования использовались такие психодиагностические методики, как: Оценка психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру), методика оценки психологической атмосферы в коллективе, методика «Климат» (модифицированный вариант методики Б. Д. Парыгина).

По методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру)». Результаты изучения психологического климата в коллективе магазина «Юбилейный» таковы, что директор магазина оценил климат как нейтральный, по его мнению, коллектив дружелюбный, наблюдается успешность, но имеется несогласованность, холодность в отношениях. Благоприятный показатель психологической атмосферы в коллективе наблюдается у двух менеджеров. По их мнению, коллектив можно рассматривать как дружелюбный и успешный. На это указывает наличие теплоты в общении, взаимная поддержка, направленность на достижение успеха. Также на благоприятную атмосферу в

коллективе указали шестеро продавцов. Они считают, что коллективу свойственна направленность на успех и сотрудничество, согласованность действий, поддержка, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами.

Шестеро продавцов считают атмосферу в коллективе нейтральной, на что указывает их выбор. Они считают, что в коллективе скучно, присутствует недоброжелательная обстановка, однако, при этом сотрудники увлечены работой и направлены на успех. Из всех продавцов-консультантов у троих наблюдается не благоприятный климат. По их мнению, коллектив недоброжелательный, равнодушный к окружающим, скучный, холодный в общении.

Таким образом, можно сделать вывод, что в данном профессиональном коллективе средний уровень благоприятности психологического климата. В результате изучения психологического климата в рабочем коллективе магазина «Юбилейный», по методики «Климат» распределение оценок психологического климата сотрудников магазина говорят о том, что директор магазина оценил климат как средний. По его мнению, в коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроения, члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга, но в трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.

Высокий показатель психологической атмосферы наблюдается у двух менеджеров. Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как собственные, коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело. Отрицательной чертой своего коллектива, считают, если пришли новички, то они чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность.

Также на высокий показатель взаимоотношения в коллективе указали семь продавцов-консультантов. В коллективе высоко ценится принципиальность, доброжелательность, трудолюбие, четность, бескорыстие. Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время, однако, есть недопонимание, которое проявляется в том, что каждый считает свое мнение главным и нетерпимо относится к мнению других.

Семь продавцов-консультантов считают, что в коллективе средний психологический климат. В коллективе справедливо относятся ко всем, поддерживают слабых и выступают в их защиту. У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители. Иногда в коллективе преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой.

Один продавец показал низкий результат. Его не устраивает общение, к похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно. Не дружелюбный коллектив. Данный сотрудник недавно работает в этом коллективе, и еще не совсем знает сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что в данной группе сотрудников, которых связывает не только работа, но и дружеские отношения присуща средневысокая степень благоприятности психологического климата.

Из всего, можно сделать вывод, что любая группа, будь то семья, трудовой коллектив, имеет формальную и неформальную структуры, где существуют свои статусно-ролевые позиции. Разные члены группы более или менее сходны или различаются тем, что они считают важным и допустимым, а что второстепенным и неприемлемым и т.п. Все это создает психологический микроклимат, настроение группы, и члены группы либо им дорожат, либо пренебрегают и могут даже уволиться с работы, интересной для них по существу.

Поставленная цель, выявление специфических особенностей социально-психологического климата различных типов групп достигнута. Благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

### **Библиографический список**

1. Батаршов А.В. Психодиагностика в управлении. – М. : Дело, 2005.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб. : Питер, 2001.
3. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия // Социологические исследования. – 1999. – № 11. – С. 81–88.
4. Каменская В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности. – М.: Академия 2002. – С. 52–54.
5. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. – Мн. : ТетраСистемс, 2000.