

ПСИХОЛОГИЯ

И.С. Суспицина

Оценка работниками организации социально-психологического климата коллектива в зависимости от их трудовой мотивации, уровня притязаний, субъективного контроля личности

Современный уровень развития высшего образования и масштабные изменения в экономической и социальной сферах общества предъявляют повышенные требования к человеку в его профессиональной деятельности. В связи с этим возрастает вклад каждого сотрудника в конечные результаты деятельности вуза. Эффективность деятельности вуза во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей людей, вовлеченных в организацию и сопровождение учебного процесса. Большую часть своей жизни человек проводит на работе, в коллективе. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности, а также проявляет потенциальные. Значимость социально-психологического климата (СПК) 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. В отечественной психологии СПК рассматривается с различных точек зрения: Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов климат рассматривают как общественно-

психологический феномен, как состояние коллективного сознания; А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин климат понимают как настроение группы людей; М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин анализируют климат через стиль взаимоотношений людей, В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы [1, с. 12–28].

В данной работе СПК в трудовом коллективе рассматривается в рамках подхода к пониманию природы социально-психологического климата Русалиновой и Лутошкина: существенной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой [1, с. 121–123].

От чего зависит настроение группы людей, работающих вместе?

СПК в коллективе формируется под воздействием внешних и внутренних факторов. Внешние факторы — условия труда и жизни, обстановка в семье, состояние бытового и транспортного обслуживания. К внутренним относятся индивидуальные особенности личности членов коллектива, такие как локус-контроля, уровень притязаний, мотивация трудовой деятельности.

В связи со сказанным выше, **цель** проведенного исследования – выявить наличие связи между оценкой членами трудового коллектива социально-психологического климата (СПК) и их трудовой мотивацией, уровнем притязаний и субъективным контролем.

Базу исследования составил коллектив Обнинского филиала СГА. Группа состояла из 11 мужчин и 24 женщин в возрасте от 22 до 59 лет.

Гипотеза исследования: на оценку работниками филиала СПК коллектива влияют их трудовая мотивация, уровень притязаний и уровень субъективного контроля (УСК), чем выше мотивация, уровень притязаний и субъективный контроль,

тем лучше человек оценивает социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Для проверки выдвинутой гипотезы, в рамках метода тестирования, были применены четыре методики: методика определения психологического климата группы Л.Н. Лутошкина [2, с. 76–82], методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» [3, с. 73–79], методика УСК [3, с. 125–130], методика исследования уровня притязаний Дембо – Рубинштейн в модификации А.М. Прихожан [2, с. 27–31].

По результатам проведенного тестирования по методике «Определения психологического климата группы» можно сказать, что: социально-психологический климат оценивают как благоприятный 94,3% (33 человека) коллектива и только 5,7% (2 человека) – как неблагоприятный. Средняя оценка равна 19,8 балла, что говорит об удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками.

Анализ мотивационных комплексов испытуемых, полученных в результате тестирования по методике «Мотивация профессиональной деятельности», показал, что наилучший мотивационный комплекс выявлен у 9 человек, что составляет 25,7% испытуемых, во всех остальных случаях – у 26 человек (в 74%) мотивационный комплекс не является оптимальным, то есть внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) преобладает над внешней положительной мотивацией (ВПОМ) и внутренней мотивацией (ВМ). У большинства коллектива (74%) категории внешней мотивации доминируют над внутренней.

В мотивационных комплексах испытуемых внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) доминирует в 40% (14 человек), внешняя положительная мотивация (ВПОМ) доминирует в 14,3% (5 человек), внутренняя мотивация (ВМ) доминирует в 34,3% (12 человек) и 11,4% (4 человека) комплексов, где все виды мотиваций имеют равное значение. Это говорит о том, что для 40% коллектива имеет достаточно существенное зна-

чение стремление избежать внешних отрицательных воздействий: критики руководителя, получения выговора или удержания некоторой суммы из оклада за опоздание либо промах в работе и т.д. [4, с. 50–52].

В исследовании по методике «Исследование уровня притязаний» каждый испытуемый оценил семь личных качеств (здоровье, ум – способности, характер, авторитет у коллектива, умение многое делать своими руками, внешность, уверенность в себе) по желаемому уровню развития. Уровень притязаний был рассчитан как среднее значение показателей по семи шкалам.

Проанализировав полученные результаты, можно сказать, что: заниженный уровень притязаний имеют 8,6% испытуемых; реалистичный – 17,1%; оптимальный – 40%; завышенный – 34,3%.

По результатам тестирования заниженный уровень притязаний имеют 8,6% (3 человека). Такой уровень является индикатором неблагоприятного развития личности.

Реалистичный уровень присутствует у 17,1% (6 человек). Этот уровень говорит о том, что человек точно знает, чем располагает и чего хочет.

Оптимальный – сравнительно высокий уровень присутствует у 40% (14 человек), он подтверждает оптимальное представление о своих возможностях, что является важным фактором личностного развития.

Завышенным уровнем притязаний обладают – 34,3% (12 человек). Данный уровень обычно удостоверяет нереалистическое, некритическое отношение людей к собственным возможностям.

В среднем у испытуемых величина уровня притязаний равна 82,33, что говорит об оптимальной оценке своих возможностей [4, с. 52–53].

В результате тестирования по методике «УСК» получены результаты, которые отображены на рис. 1.

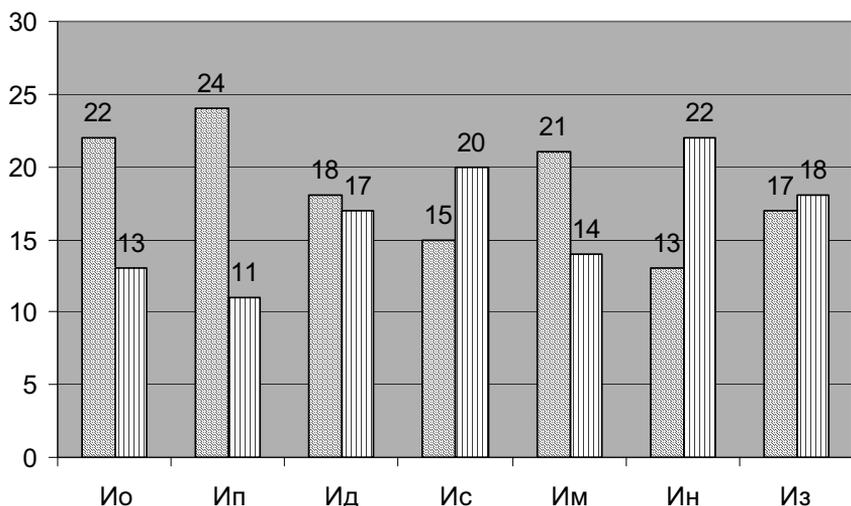


Рис. 1. Средние значения результатов полученных по методике УСК

Ио – шкала общей интернальности;

Ип – шкала интернальности в области производственных отношений;

Ид – шкала интернальности в области достижений;

Ис – шкала интернальности в семейных отношениях;

Им – шкала интернальности в области межличностных отношений;

Ин – шкала интернальности в области неудач;

Из – шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.

Проанализировав результаты обследования по методике «УСК», можно сказать, что:

по шкале общей интернальности (Ио) 62,9% (22 человека) испытуемых считают, что большинство важных событий в их жизни есть результат их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. 37,1% (13 человек) не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями

жизни, не считают себя способными контролировать их развитие. Они полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей [4, с. 53–58];

по шкале интернальности в области производственных отношений (*Ип*) 68,9% (24 человека) считают свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения и т.д., а 31,4% (11 человек) склонны приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению [4, с. 53–58];

по шкале интернальности в области достижений (*Ид*) 51,4% (18 человек) считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. 48,6% (17 человек) приписывают свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей [4, с. 53–58];

по шкале интернальности в семейных отношениях (*Ис*) 42,9% (15 человек) считают себя ответственным за события, происходящие в их семейной жизни. 57,1% (20 человек) считают не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в их семье [4, с.53-58];

по шкале интернальности в области межличностных отношений (*Им*) 60% (21 человек) считают именно себя ответственным за построение межличностных отношений с окружающими. 40% (14 человек) приписывают более важное значение в этом процессе обстоятельствам, случаю или окружающим людям [4, с. 53–58];

по шкале интернальности в области неудач (*Ин*) 37,1% (13 человек) имеют склонность обвинять самих себя в разнообразных неприятностях и страданиях. 62,9% (22 человека) склонны приписывать ответственность за подобные собы-

тия другим людям или считать их результатом невезения [4, с. 53–58];

по шкале интернальности в отношении здоровья и болезни (Из) 48,6% (17 человек) считают себя во многом ответственными за свое здоровье: если они больны, то обвиняют в этом себя и полагают, что выздоровление во многом зависит от собственных действий. 51,4% (18 человек) считают, что болезнь и здоровье зависят от случая и надеются на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей [4, с. 53–58].

Таким образом, в коллективе доминируют люди, которые считают, что большинство важных событий в их жизни есть результат собственных действий, что они могут управлять этими событиями. Они чувствуют ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом, и уверены, что они способны с успехом достигать свои цели в будущем. Что касается отношения к отрицательным событиям и ситуациям, то они приписывают ответственность другим людям или считают их результатом невезения. В области трудовых отношений считают свои действия важным фактором организации собственной трудовой деятельности, своего продвижения по службе. Они полагают именно себя ответственными за построение межличностных отношений с окружающими. В семейных отношениях считают не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в семье. Они считают болезнь и здоровье результатом случая и надеются на то, что выздоровление придет с помощью действий других людей, прежде всего врачей.

По результатам множественного регрессионного анализа [5, с. 135–152] было определено влияние трудовой мотивации, уровня притязаний и УСК на оценку работниками предприятия СПК. Наблюдается отрицательная регрессия между показателями: оценки климата коллектива и шкалы общей интернальности. Также зафиксирована, положительная регрессив-

ная связь оценки климата коллектива и внешней отрицательной мотивации (см. рис. 2).

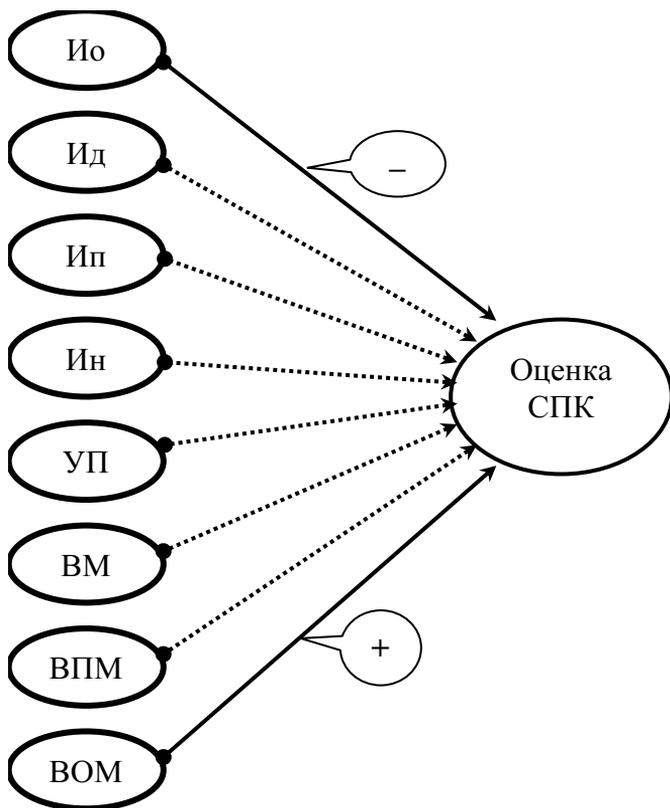


Рис. 2. Влияние уровня притязаний, уровня субъективного контроля личности и уровня трудовой мотивации на оценку социально-психологического климата.

Оценка СПК – оценка социально-психологического климата коллектива

Ио – шкала интернальности общая;

Ид;

Ип;

Ин;

УП – уровень притязаний;

ВМ – внутренняя мотивация;

ВПМ – внешняя положительная мотивация;

ВОМ – внешняя отрицательная мотивация;

«+» – сильная положительная связь;

«-» – сильная отрицательная связь.

Проведенное исследование показало, что большая часть коллектива оценивает СПК в группе, как благоприятный, в среднем по выборке преобладает интернальный субъективный контроль, уровень притязаний имеет оптимальное значение, внешняя отрицательная мотивация доминирует над другими видами мотиваций.

Была обнаружена отрицательная взаимосвязь между оценкой климата коллектива и общей интернальностью и положительная взаимосвязь между оценкой климата коллектива и внешней отрицательной мотивацией. Люди, не берущие на себя ответственность за события в своей жизни, выше оценивают климат. Хороший климат в коллективе, его сплоченность обусловлены внешними условиями: небольшой заработной платой, жесткой дисциплиной т.д.

Положительная связь внешней отрицательной мотивации с оценкой климата в коллективе говорит о том, что чем более люди боятся критики со стороны руководства, лишения премии и других наказаний, тем лучше оценивают социально-психологический климат. Внешнее отрицательное воздействие спланирует коллектив. Люди сочувствуют бедам сослуживцев.

Таким образом, гипотеза о влиянии на оценку социально-психологического климата в коллективе трудовой мотивации, уровня притязаний и субъективного контроля личности подтвердилась частично. Работники филиала позитивно оценивают социально-психологический климат в зависимости от их экстернальности и отрицательной внешней мотивации к труду.

Разработаны предложения в программу мероприятий, которые могут быть использованы руководством Филиала:

- усовершенствовать систему оплаты труда для поощрения исполнительности и инициативы работников;
- повысить заинтересованность работников в профессиональной деятельности как таковой путем обучения и делегирования полномочий;
- проявлять интерес к появлению новых работников;
- содействовать усилению влияния положительных факторов, реально действующих и удерживающие работников в вузе (наличие льгот, стабильности коллектива, репутации филиала).

Список литературы

1. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. С.-Пб., 2004.
2. *Райгородский Д.Я.* Практическая психодиагностика. Самара, 2005.
3. Психологические тесты / Под ред. Карелина А.А. М., 2003.
4. *Суспицина И.С.* Материалы психологического исследования «Социально-психологический климат в коллективе ОФ СГА». Обнинск, 2008.
5. *Рубцова Н.Е., Ленъков С.Л.* Статистические методы в психологии: Учебное пособие. М., 2005.