

Психологические науки

УДК 159.99

Куликова Татьяна Ивановна

*кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии и педагогики
Тульский государственный педагогический
университет имени Л.Н. Толстого*

Kulikova Tatyana

*PhD, Associate Professor, Associate Professor of the
Department of Psychology and Pedagogy
Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University*

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ФАКТОР
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ
PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A FACTOR OF JOB
SATISFACTION IN THE WORKPLACE**

Аннотация. Психологический климат в современных условиях существования социума как психологическое новообразование в коллективе, отражающее эмоционально-психологическое состояние трудового коллектива, оказывает значительное влияние на существование работника в организации – его удовлетворенность трудом, эффективность использования собственного потенциала и отношение к работе. Автор представляет результаты констатирующего эксперимента по определению взаимосвязи психологического климата и удовлетворенности работой в трудовом коллективе. Полученные экспериментальные данные указывают на зависимость уровня удовлетворенности работой от психологического климата – с увеличением показателей психологического климата

повышаются показатели удовлетворенности трудом. Материалы статьи могут представлять интерес для психологов-практиков, а также преподавателей организационной психологии.

Ключевые слова: *психологический климат, удовлетворенность трудом, трудовой коллектив.*

Summary. *The psychological climate in modern conditions of society existence as a psychological neoplasm in a team, reflecting the emotional and psychological state of the workforce, has a significant impact on the existence of an employee in an organization - his job satisfaction, the effectiveness of using his own potential and attitude to work. The author presents the results of an ascertaining experiment to determine the relationship between psychological climate and job satisfaction in a work collective. The obtained experimental data indicate the dependence of the level of job satisfaction on the psychological climate - with an increase in the indicators of the psychological climate, the indicators of job satisfaction increase. Article materials may be of interest to practicing psychologists, as well as teachers of organizational psychology.*

Key words: *psychological climate, job satisfaction, workplace.*

Проблема удовлетворенности трудом занимает умы многих исследователей с начала предыдущего столетия. Анализ научных работ по проблеме «удовлетворенности трудом» требует внесения некоторых уточнений. Так сама сущность удовлетворенности трудом не задана четко в терминологии [3]. Но наиболее часто используются термины «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность трудом». Такое положение связано с тем, что пытаясь определить удовлетворенность трудом, исследователи анализируют субъективную оценку, которую дает работник по разным аспектам своей трудовой деятельности [2].

Многие исследователи раскрывают содержание понятия «удовлетворенность трудом» посредством описания структур, лежащих в основе данного феномена, например, мотивов, потребностей и других факторов [7]. Так, в зарубежных исследованиях популярен подход, рассматривающий удовлетворенность трудом как многомерный феномен, включающий в себя различные независимые факторы. Первым представителем такого направления стал Ф. Херцберг и его двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория. Основное её содержание состоит в том, что факторы, по направленности влияния на удовлетворенность трудом делятся на две группы: мотиваторы (внутритрудовые факторы) и гигиенические факторы (внешние по отношению к работе). Теория Херцберга основывается на модели потребностей А. Маслоу и указывает на детерминирующую роль мотивов деятельности на состояние удовлетворенности трудом [8].

Исследованием удовлетворенности трудом занимались многие российские ученые – Н.С. Пряжников, Ф.Н. Ильясов, В.А. Толочек, А.Г. Шмелева, В.А. Ядов, Н.Ф. Наумова и др. [1]. Результаты некоторых исследований показывают невысокий уровень удовлетворенности трудом работников, причинами которого выступают условия труда, организация труда, взаимоотношения с руководством [5]. В.А. Ядов указывает на то, что в современных условиях важным фактором, влияющим на удовлетворенность работой, выступает «постсоветский консерватизм», который заключается в поддержании взаимоотношений сотрудничества работников между собой и индивидуальную ответственность [6].

Многие исследователи рассматривают одним из факторов удовлетворенности трудом психологический климат в коллективе. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности в хороших

условиях труда и достойном материальном вознаграждении; в общении и дружеских межличностных отношениях; признании и личном авторитете; творческой и интересной работе; возможности профессионального и личностного развития; реализации своего потенциала.

Ф.Н. Ильясов, рассматривая структуру удовлетворенности трудом, выделяет 3 уровня: социальный, психологический, психофизиологический. В психологический уровень включен социально-психологический климат коллектива, который опосредованно проявляется на социальном уровне как позиция, которую занимает сотрудник в коллективе и представляется фактором развития удовлетворенности трудом [4].

Таким образом, связь между психологическим климатом и удовлетворенностью работой представляет дихотомический конструкт – с одной стороны, психологический климат, регулируя взаимоотношения между сотрудниками, влияет на социальный аспект удовлетворенности работой, а, с другой стороны, составляющие удовлетворенности трудом могут повлиять на систему взаимоотношений в коллективе и, тем самым, изменять состояние психологического климата.

Сущность проблемы заключается в том, что психологический климат как явление, основывающееся на факте взаимодействия людей в коллективе, не получает внимания или игнорируется как элемент контроля со стороны руководителей, менеджеров, и такое положение приводит к снижению удовлетворенности сотрудников работой.

С целью изучения взаимосвязи психологического климата и удовлетворенности работой в трудовом коллективе мы провели констатирующий эксперимент на базе одного из акционерных обществ г. Тулы. В исследовании приняли участие 30 человек – сотрудники отдела продаж: 12 мужчин и 18 женщин в возрасте от 25 до 44 лет. Стаж работы испытуемых в компании составляет от одного до пяти лет.

С помощью методики “Определение индекса групповой сплоченности Сिशора” проводилось определение уровня групповой сплочённости. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что более половины работников (56.6%) имеют средний уровень удовлетворённости от пребывания в группе. Примерно равное количество сотрудников показало низкий (20%) и высокий (23.4%) уровень удовлетворённости от пребывания в группе. Таким образом, мы можем условно разделить исследуемых нами работников на три группы – с высоким, низким и средним уровнем субъективной удовлетворённости от принадлежности к коллективу (и соответственно удовлетворенности отношениями) и сравнивать результаты последующих тестов в соответствии с этой градацией.

Для оценки психологической атмосферы в коллективе была применена одноименная методика А.Ф. Фидлера. Полученные результаты свидетельствуют, что большинство сотрудников (53.3%) оценили психологическую атмосферу в коллективе как средне благоприятную; при этом 33.3% респондентов оценили уровень благоприятности атмосферы в группе как высокий; лишь 13.3% испытуемых оценили психологическую атмосферу в группе как неблагоприятную. Таким образом, подавляющее большинство работников (86.7%) считают психологическую атмосферу в своем коллективе достаточно благоприятной.

Измерение уровня психологического климата проводилось по экспресс-методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. Показатель психологического климата определен как высокий (0.65) по эмоциональному, когнитивному и поведенческому критерию. В коллективе преобладают позитивные настроения, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству. При этом в группе наблюдается взаимосвязь деловых и дружеских отношений. В коллективе

не выявлено межличностных конфликтов, атмосфера достаточно благоприятна.

Для изучения удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью была применена методика «Интегральная удовлетворенность» А.В. Батаршева. Высокие результаты удовлетворенности трудом получены по следующим показателям: интерес к работе, взаимоотношения с сотрудниками, взаимоотношение с руководством, достижениями в работе, уровень притязаний, профессиональная ответственность.

Высокий уровень удовлетворенности трудом имеют 63.3% сотрудников, 26.7% работников показывают средний уровень удовлетворенности трудом и низкий уровень удовлетворенности трудом наблюдается у 10% сотрудников. Данные результаты свидетельствуют о том, что удовлетворенность трудом у сотрудников в коллективе имеет высокие показатели и соответственно большинство сотрудников удовлетворены занимаемой должностью и выполняемой работой.

Полученные в ходе исследования результаты по оценке психологического климата и удовлетворенности работой были статистически обработаны и распределены в математической матрице. Коэффициент корреляции равен 0.73. Это указывает на то, что связь между удовлетворенностью трудом и психологическим климатом сильная и прямая.

Таким образом, исходя из полученных данных, которые указывают на зависимость уровня удовлетворенности работой от психологического климата (с увеличением показателей психологического климата повышаются показатели удовлетворенности трудом), мы принимаем гипотезу о наличии статистически значимой связи между психологическим климатом и удовлетворенностью работой.

Психологический климат как образование в коллективе является социально обусловленным, формируется и проявляется в межличностных отношениях, оказывает воздействие на развитие личности и влияет на процесс протекания совместной деятельности. От отношений между коллегами зависит сплоченность коллектива, способность решать поставленные задачи, а это, в свою очередь, влияет на процесс и результаты труда, что устанавливает некий уровень удовлетворенности или неудовлетворенности.

Литература

1. Арямова Т.В. Социально-психологические аспекты повышения эффективности деятельности организации. Коллективная монография / Под ред. Т.В. Бюндюговой. – Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2014. – 198 с.
2. Бас В. Удовлетворенность трудовой деятельностью как составляющая эффективного организационного поведения / В. Бас, В. Воронин // Кадровик; Кадровый менеджмент. – 2009. – №8. – С. 4-10.
3. Ильясов Ф.Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом / Ф.Н. Ильясов // Социологический журнал. – 2013. – №3. – С. 130-138.
4. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Под ред. В.Г. Андреевкова. – Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. – 100 с.
5. Патрушев В.Д. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой / В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Социологические исследования, 1998. – №4. – С. 34–40.
6. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Под ред. В.А. Ядова. – СПб.: НАУКА, 2006. – 426 с.

7. Харченко К.В. Оценка удовлетворенности населения различными сторонами жизнедеятельности: от методики к стандарту / К.В. Харченко // Муниципальная власть. – 2008. – №6. – С. 32-39.
8. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. Д. А. Куликова. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.