

УДК 316.34/.35

ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В РАМКАХ СТУДЕНЧЕСКОГО СТРОИТЕЛЬНОГО ОТРЯДА «ЗОДЧИЕ» ПГУ

Я. В. ШЕКЕЛЕВСКАЯ

(Представлено: канд. филос. наук, доц. И. А. БОРТНИК)

Данная статья содержит информацию о процессе и результатах проведения диагностики социально-психологического климата в рамках Строительного отряда «Зодчие» ПГУ, с целью оценки психологической атмосферы внутри объединения. Статья содержит в себе результаты проведенного исследования.

В качестве объекта исследования в данной статье избран студенческий строительный отряд «Зодчие» Полоцкого государственного университета. Данный отряд можно определить как добровольное объединение активных студентов Полоцкого государственного университета, основанное на волонтерской и строительной деятельности. Главная деятельность объединения направлена на работу на строительных площадках, оказание помощи нуждающимся и организацию различного рода мероприятий.

Исследование социально-психологического климата является очень важным исследованием для любого социального объединения, так как взаимоотношения и эмоциональная атмосфера могут влиять на продуктивность и мотивацию участников. Социально-психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [1, с.59].

Таким образом, целью данного исследования является изучить социально-психологический климат строительного отряда «Зодчие» ПГУ как общественного объединения и дать общую оценку психологической атмосферы внутри объединения.

В ходе изучения социально-психологического климата, было проведено эмпирическое исследование на основе двух методик: методика А.Ф. Фидлера для оценки психологической атмосферы в коллективе и экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации (О.С. Михалюк и А.Ю. Шальто).

Строительный отряд «Зодчие» является объединением студентов ПГУ, поэтому исследование социально-психологического климата предполагает проведение опроса среди каждого участника объединения. Таким образом, был проведен опрос среди всех участников объединения – 13 человек (из них 11 парней и 2 девушки).

После проведения опроса (по методике А.Ф. Фидлера для оценки психологической атмосферы в коллективе), данные были собраны и обработаны. Респондентам было необходимо проставить баллы парам утверждений, которые характеризуют социально-психологический климат организации (см.табл.1).

Таблица 1. – Опросник по выявлению психологической атмосферы в коллективе по методике А.Ф.Фидлера

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

В процессе исследования были получены следующие результаты:

В ходе расчётов был установлен средний коэффициент субъективных оценок психологической атмосферы в коллективе (Кср), который равняется 13. Так как итоговый показатель может колебаться от 10 до 80 и чем ниже коэффициент, тем благоприятнее оценка психологической атмосферы в коллективе, можно сделать следующие выводы:

- 1) полученный показатель говорит о том, что в коллективе существует положительная атмосфера;
- 2) в коллективе не наблюдается враждебность и холодность между участниками объединения.

Для более точных результатов исследования критериев были рассчитаны средние коэффициенты субъективных оценок для каждой из 10 пар утверждений (Кпр.1- Кпр. 10):

- Кпр. 1: «Дружелюбие – Враждебность» – 1,62;
 Кпр. 2: «Согласие – Несогласие» – 2,38;
 Кпр. 3: «Удовлетворенность – Неудовлетворенность» – 1,77;
 Кпр. 4: «Продуктивность – Непродуктивность» – 2,38;
 Кпр. 5: «Теплота – Холодность» – 1,69;
 Кпр. 6: «Сотрудничество – Несогласованность» – 1,54;
 Кпр. 7: «Взаимная поддержка – Недоброжелательность» – 1,54;
 Кпр. 8: «Увлеченность – Равнодушие» – 1,46;
 Кпр. 9: «Занимательность – Скука» – 1,77;
 Кпр. 10: «Успешность – Безуспешность» – 3,15.

В качестве вывода можно сказать, что все показатели имеют благоприятную оценку. Однако наиболее положительный балл у трех показателей: «Увлеченность – Равнодушие» – 1,46, «Сотрудничество – Несогласованность» и «Взаимная поддержка – Недоброжелательность» – 1,54. Это свидетельствует о высокой степени психологической поддержки и сотрудничества в коллективе, что позволяет участникам активно взаимодействовать и оказывать друг другу помощь. Также данному коллективу свойственна высокая степень увлеченности, это значит, что большинство участников объединения заинтересованы в деятельности строительного отряда и активно принимают участие в мероприятиях.

Черты коллектива, которые чаще всего были отмечены наивысшим положительным баллом «1» – «Теплота» и «Увлеченность» (8 и 7 раз соответственно). Что также говорит о положительной атмосфере в коллективе и заинтересованностью его членами в деятельности объединения.

Наиболее высокий (т.е. неудовлетворительный) коэффициент соответствует показателю «Успешность – Безуспешность» – 3,15. Данная пара утверждений также получили самый высокий балл в данном опросе – «5», причем такой показатель единственный. Таким образом, по мнению респондентов, участники не выделяются высокой продуктивностью и согласованностью, что может свидетельствовать о недостаточной удовлетворенностью желаемым успехом строительного отряда «Зодчие».

Остальные показатели имеют коэффициент ниже 2,5, что также свидетельствует о высокой сплоченности и единении коллектива, которому свойственна положительная психологическая атмосфера.

Во второй методике (**экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации О.С. Михалюк и А.Ю. Шальто**), каждый респондент ответил на 8 вопросов, которые позволили выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.

В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный»; поведенческого компонента – критерий «желание – нежелание работать в данном подразделении», «желание – нежелание общаться с членами подразделения в сфере досуга»; когнитивного компонента – переменная «знание – незнание особенностей членов подразделения».

Полученные по всей выборке данные были сведены в общую таблицу (см.табл.2).

Таблица 2. – Данные о состоянии социально-психологического климата в ССО «Зодчие» ПГУ, полученные по результатам анкетирования по методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шальто

Участники опроса	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент
1	+1;+1;+1	+1;+1;+1	+1;+1;+1
2	0;+1;+1	+1;+1;+1	+1;+1;+1
3	+1;+1;+1	0;+1;+1	0;+1;0
4	+1;+1;+1	+1;+1;+1	+1;+1;+1
5	+1;-1;+1	+1;+1;+1	+1;+1;+1
6	+1;+1;+1	+1;+1;-1	+1;+1;0
7	+1;+1;+1	+1;+1;0	0;0;+1
8	+1;+1;+1	+1;+1;-1	+1;-1;-1
9	+1;+1;+1	+1;0;-1	+1;+1;+1
10	0;+1;+1	+1;0;0	+1;+1;0
11	0;+1;+1	+1;+1;+1	+1;+1;+1
12	+1;+1;+1	+1;+1;+1	0;+1;0
13	+1;+1;+1	+1;+1;+1	0;0;+1
N	1	0,85	0,69

В ходе обработки данных была составлена таблица результатов (см.табл.3.). В результате изучения социально-психологического климата строительного отряда «Зодчие», были получены следующие результаты: эмоциональный компонент равен 1, поведенческий – 0,85 и когнитивный – 0,69.

Таблица 3. – Таблица результатов по определению особенностей социально-психологического климата ССО «Зодчие» ПГУ по экспресс-методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто

Компонент и его оценка	Количество ответов	Оценка	Коэффициент
Эмоциональный компонент			
Полностью положительная	13	1	1
Полностью отрицательная	0	-1	
Неопределенная	0	0	
Поведенческий компонент			
Полностью положительная	11	1	0,85
Полностью отрицательная	0	-1	
Неопределенная	2	0	
Когнитивный компонент			
Полностью положительная	9	1	0,69
Полностью отрицательная	0	-1	
Неопределенная	4	0	

В соответствии с принятой трехчленной оценкой, были классифицированы полученные средние. Для этого континуум возможных оценок необходимо поделить на три равные части: от –1 до –0,33; от –0,33 до +0,33; от +0,33 до +1 [2, с.110]. Таким образом, средняя оценка всех компонентов вошла в третий интервал (+0,33 до +1), означающая положительный характер. Эмоциональная составляющая социально-психологического климата в коллективе является благоприятной, что свидетельствует об устойчивых и теплых эмоциональных отношениях в коллективе. Поведенческая составляющая также благоприятна, о чем свидетельствует желание участников объединения общаться друг с другом в сфере досуга и готовность к совместному времяпрепровождению. Когнитивный компонент в свою очередь означает знание-незнание особенностей участников объединения. Данное исследование показало, что большинство участников коллектива могут дать характеристику личным и деловым качествам друг друга.

На основе данных, полученных в результате исследования, и анализе этих данных, можно сделать следующие выводы:

- Все показатели исследования (по методике А.Ф. Фидлера) имеют благоприятную оценку;
- Наиболее положительным баллом отличились показатели «Увлеченность – Равнодушие», «Сотрудничество – Несогласованность» и «Взаимная поддержка – Недоброжелательность», что говорит о высокой степени психологической поддержки и сотрудничества в коллективе, заинтересованности в деятельности объединения;

На основе данных, полученных в результате экспресс-методики О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, можно сделать следующие выводы:

- все три компонента (эмоциональный, поведенческий и когнитивный) являются положительными;
- отряду свойственен благоприятный социально-психологический климат в коллективе;
- между участниками объединения наблюдается положительное взаимоотношение.

Таким образом, исходя из результатов исследования социально-психологического климата по методикам А.Ф. Фидлера, О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, можно сделать вывод, что студенческому отряду «Зодчие» ПГУ свойственна высокая сплоченность, взаимоподдержка и сотрудничество. Социально-психологический климат можно охарактеризовать как благоприятный, способствующий положительным взаимоотношениям участникам коллектива. Однако несмотря на благоприятные показатели исследований, необходимо всегда совершенствовать организационные коммуникации и поддерживать положительные показатели внутри организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Давыдов, Д.Г. Управление морально-психологическим климатом воинского коллектива. Пути предупреждения и разрешения конфликтов / Д.Г. Давыдов // Ориентир. – 2009. – № 3. – С. 59–64.
2. Курс лекций по дисциплине «Организационные коммуникации» для студентов специальности «Социальные коммуникации». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.psu.by:8080/handle/123456789/18359>. – Дата доступа: 15.05.2021.