

Изучение аспектов межролевого взаимодействия и социально-психологического климата в служебном коллективе

Научный руководитель – Мищенко Наталья Ивановна

Гуртовая Марина Ивановна

Аспирант

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Россия

E-mail: stoy4eva@gmail.com

Служебный коллектив имеет особую специфику образования и взаимодействия. Так, в условиях психологического воздействия со стороны внешних социальных и нормативно-правовых факторов коллектив подвергается давлению, которое создает жесткие рамки и условия служебной деятельности, нарушая которые, служащий может лишиться своей должности, и понести материальные взыскания. Помимо этого, внешнее социально-психологическое давление сказывается на обстановке внутри группы. Далее это может затронуть личностные аспекты жизни каждого служащего [1].

Если в коллективе нарушен социально-психологический климат, могут возникать дисциплинарные нарушения, которые влекут за собой взыскания вплоть до понижения в званиях и отстранения от службы. В большинстве случаев, состояние социально-психологической обстановки в коллективе зависит от начальствующего состава.

Поэтому, для изучения социально-психологического климата в служебном коллективе, мы включили рядовой состав, младший и старший начальствующий составы, а также руководителей отделений.

Целью исследования стало изучение процессов взаимодействия и особенностей социально-психологического климата внутри служебного коллектива. **Задачами** для поставленной цели стали: провести социометрическое изучение коллектива; исследовать особенности взаимодействия внутри коллектива; выяснить эмпирическим путём, рейтинг руководителей в служебном коллективе.

Для осуществления поставленной цели и задач были выбраны следующие **методы исследования**: метод социометрии Дж. Морено, метод ранжирования, методика оценки степени удовлетворенности коллективом, оценка рейтинга руководителей.

Первым методом исследования, стал метод социометрии Дж. Морено[2]. Этот метод позволяет определить особенности межличностного взаимодействия среди служащих. Определить тех, с кем сослуживцам наиболее комфортно проводить рабочее и свободное время, а кого они стараются избегать.

В ходе полученных результатов, мы выяснили, что среди рядового состава меньше всего желают проводить время со старшим начальствующим составом, как в рабочее, так и свободное от работы время. Среди младшего начальствующего состава мнения разделились. Так, 38% опрошенных указали, что хотели бы проводить свободное время со старшим начальствующим составом, 18% с рядовым составом. Сотрудники, относящиеся к среднему начальствующему составу, меньше всего хотели бы проводить рабочее время со старшим начальствующим составом (78% респондентов).

Вторым методом исследования стал, один из методов социометрических исследований - ранжирование. Данный метод позволил определить степень значимости сотрудников в коллективе и их соответствие занимаемым должностям. На основе полученных данных удалось выяснить, что на первых позициях ранжирования, по личной значимости, оказались старший начальствующий состав и большая часть младшего начальствующего состава. Последние позиции при ранжировании заняли сотрудники рядового состава.

Далее в исследовании социально-психологического климата коллектива была применена методика оценки степени удовлетворенности коллективом. Сотрудникам была предложена шкала, на которой необходимо было отметить степень удовлетворенности коллективом от 1 до 10.

Учитывая, что опрос проводился анонимно, степень удовлетворенности коллективом составила 73%, что свидетельствует о том, что сотрудники чувствуют себя в коллективе достаточно комфортно и доброжелательно настроены по отношению друг к другу.

Последним методом исследования стала оценка рейтинга руководителей и старшего начальствующего состава [3]. Рейтинг вычислялся путем назначения оценок по четырем критериям: деловитость, доброжелательность, общение с сотрудниками, личные качества. Исходя из полученных данных, мы определили, что общая оценка рейтинга руководителей (начальников отделов) превосходит оценки (рейтинг) старшего начальствующего состава, что говорит об оказываемом доверии и уважении начальникам отделов.

Исходя из всего вышеизложенного можно сделать следующие **выводы**: на основе метода социометрии Дж.Морено выяснили, что как рядовой, так и младший начальствующий составы менее всего желают проводить рабочее время со старшим начальствующим составом. Такой результат, был ожидаем, поскольку известно, что в служебных структурах существует стойкая иерархия званий и должностей, из-за которой рядовой состав и старший начальствующий состав мало контактируют и взаимодействуют. Общение между ними сводится, в большей степени, только к исполнению приказов в роли начальник-подчиненный. При проведении метода ранжирования, увидели, что на первых позициях, по личностной значимости, оказались сотрудники старшего начальствующего состава и большая часть младшего начальствующего состава. На последних же позициях остались сотрудники рядового состава, что также является результатом разницы в должностных званиях и выполняемых задачах. При оценке степени удовлетворенности коллективом, получили, что 73% сотрудников достаточно удовлетворены своим коллективом, что свидетельствует о том, что они чувствуют себя максимально комфортно, и доброжелательно настроены по отношению друг к другу. На основе проведенной оценки рейтинга руководителей и старшего начальствующего состава, сделали вывод, что общая оценка рейтинга старшего начальствующего состава ниже рейтинга руководителей отделов.

В заключении хотелось отметить, что поставленная цель изучить процессы взаимодействия и особенности социально-психологического климата внутри служебного коллектива была полностью осуществлена. Полученные данные в ходе исследования, позволили нам составить полное представление о социально-психологическом климате в служебном коллективе, о существующих проблемах и возможных путях их решения. В данном исследуемом коллективе, начальникам отделений было рекомендовано уделять время рядовому составу и больше идти на контакт в рабочее время с младшим начальствующим составом.

Источники и литература

- 1) Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы. М., 1990
- 2) Кроз М.В. Аннотированный указатель методов социально-психологической диагностики. М., 1991
- 3) Методики социально-психологической диагностики личности и группы. М., 1990