

Секция «Организационная психология: теория, эмпирика, практика»

**Современные исследования социально-психологического климата
организации: отечественные и зарубежные тенденции**

Лукашева Ксения Алексеевна

Аспирант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт высшая школа государственного управления, Москва, Россия

E-mail: kseni.batova@mail.ru

Социально-психологический климат давно является объектом исследования психологов, однако до сих пор нет четкого и единственно верного определения данного феномена и понимания его содержания, структуры и уровней. Результаты зарубежных исследований также не позволяют дать четкую дефиницию. Двойственность и двусмысленность в понимании климата организации, его концептуализации, определении границ и измерении все еще сохраняется [5].

В зарубежных исследованиях предлагается четко разграничивать понятия «организационный климат» и «психологический климат». Психологический климат рассматривается на индивидуальном уровне и отражает мнение сотрудника о благоприятности и комфорте рабочей среды. Организационный климат рассматривается на групповом уровне, как коллективный феномен. [4; 5]. В отечественной литературе, как правило, отождествляются понятия «организационный», «психологический» и «социально-психологический» климат [1].

Нельзя отрицать важность изучения социально-психологического климата и актуальность исследований, направленных на изучение данного феномена. В современных исследованиях климат организации часто становится объектом изучения.

Целью данной работы стало изучение и анализ научных работ современных исследователей, а также выявление актуальных тенденций современных отечественных и зарубежных исследований, посвященных социально-психологическому и организационному климату.

Было переведено и проанализировано более тридцати зарубежных источников за последние шесть лет, а также более двадцати современных российских исследований, проведенных за последние три года в различных рабочих коллективах. Проведен сравнительный анализ, систематизация и классификация полученной информации.

По итогам выявлено пять отечественных и пять зарубежных актуальных направлений и тенденций исследования социально-психологического климата.

В российских исследованиях можно выделить следующие тенденции [2]:

1. Социально-психологический климат часто изучается как фактор эффективности организации.

2. Актуальным для российских исследований является вопрос выявления организационных и социально-психологических факторов, влияющих на уровень социально-психологического климата, а также оптимизация, улучшение и управление климатом организации, посредством данных факторов.

3. Ряд исследований ставит во внимание взаимосвязь организационной культуры и социально-психологического климата, которые являются взаимосвязаны и в разной степени зависят друг от друга.

4. Вопрос влияния личности руководителя, стиля управления, а также личностно-деловых качеств сотрудников на уровень социально-психологического климата часто ставится в современных отечественных социально-психологических исследованиях.

5. Еще одна тенденция - исследование социально-психологического климата в сочетании с особенностями поведения в конфликте. Важным шагом в управлении социально-психологическим климатом организации является обучение сотрудников конструктивному поведению в конфликтных ситуациях, а также избегание и предотвращение конфликтов.

В зарубежных исследованиях прослеживаются следующие тенденции [3]:

1. Зарубежные авторы разделяют организационный климат на «глобальный» и на «климат, специфичный для какого-либо аспекта». «Климат для аспекта» отражает восприятие сотрудниками того, насколько организация поддерживает и реализует этот аспект. Таким образом, объектом зарубежных исследований становятся различные подвиды организационного климата (например, климат разнообразия, климат безопасности, климат наставничества, инновационный климат, этнический климат, климат поддержки и т.д.)

2. Для зарубежных исследователей актуальна тема психологического капитала. Среди многообразия статей, посвященных этой теме, встречаются исследования, направленные на изучение взаимосвязи психологического климата с психологическим капиталом.

3. Существует тенденция рассматривать климат организации как промежуточную, опосредующую переменную. В ряде исследований объектом изучения является не сам психологический или организационный климат, а другой феномен или связь феноменов, однако часто именно климат выступает между ними медиатором.

4. В современных зарубежных исследованиях климат рассматривается и в контексте благополучия сотрудников. Так, результаты исследования доказывают влияние благоприятного организационного климата на психологическое благополучие персонала.

5. В отличие от отечественных исследований, где используется несколько широко известных методик, зарубежные исследователи проявляют интерес и потребность в разработке и апробации новых методик для изучения климата коллектива, а также усовершенствовании уже существующих инструментов, чему и посвящен ряд исследований.

Таким образом, мы видим, что тенденции изучения климата организации в отечественных и зарубежных исследованиях различны. Исследователей волнуют и интересуют разные аспекты климата организации, однако, вопросы, рассматриваемые зарубежными исследователями, могут быть интересны и актуальны в России, и могут быть приняты во внимание отечественными исследователями при дальнейшем изучении проблемы.

Источники и литература

- 1) Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления. 2014. №1 (37). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskiy-klimat-v-organizatsiyah-s-razlichnym-tipom-korporativnoy-kultury> (Дата обращения: 14.02.2023).
- 2) Лукашева К.А. Современные тенденции исследования социально-психологического климата организации // Психология и психотехника. 2022. №3. С. 19-29.
- 3) Лукашева К.А., Чирковская Е.Г. Зарубежные исследования климата организации: основные тенденции. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2022;(3): С. 52-63.
- 4) Newman, D. A., Sin, H. P. (2020). Within-Group Agreement (rWG): Two Theoretical Parameters and their Estimators // Organizational Research Methods, 23(1), P. 30-64.
- 5) Toprak, M., Karakus, M. (2018). Psychological climate: A systematic review. European Journal of Psychology and Educational Research, 1(1), P. 43-52.