

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ КОНФЛИКТНОСТИ СОТРУДНИКОВ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

И.Э. Соколовская, д-р психол. наук, профессор

Д.А. Брускова, магистрант

Российский государственный социальный университет
(Россия, г. Москва)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-1-2-44-46

Аннотация. В данной статье автором раскрывается понятие конфликта на рабочем месте. На основе проведенного исследования делается вывод о взаимосвязи между уровнем конфликтности сотрудников и социально-психологическим климатом на рабочем месте. Автором раскрывается и подробно описывается взаимосвязь между низким уровнем конфликтности личности и благоприятным социально-психологическим климатом на рабочем месте, а также между высоким уровнем конфликтности сотрудников и неблагоприятным социально-психологическим климатом.

Ключевые слова: конфликт, уровень конфликтности личности, социально-психологический климат, рабочее место, трудовой коллектив, трудовые отношения, благоприятный социально-психологический климат, неблагоприятный социально-психологический климат.

В последние годы проблема разрешения конфликтов приобрела огромный размах. В любой сфере, в том числе на рабочем месте, часто возникают разногласия, которые впоследствии перерастают в конфликты.

Конфликт – это противостояние, столкновение взглядов интересов или мнений, выражающееся в наличие противоречий.

Сегодня в обществе наблюдается высокий уровень социально-психологической напряженности, что влияет на отношение людей во многих сферах общественной жизни, в том числе и в отношениях между работниками и руководством. Очень часто эти конфликты влияют на самореализацию сотрудников, их отношения с окружающими и, в конечном счете, на производительность и эффективность труда. Необходи-

мость разработки эффективной системы управления конфликтами на рабочем месте делает важным изучение этого вопроса [1].

В исследовании по выявлению взаимосвязи между уровнем конфликтности сотрудников и социально-психологическим климатом на рабочем месте приняло участие 110 сотрудников ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова» в возрасте от 18 до 50 лет.

Для определения уровня конфликтности сотрудников нами был проведен тест «Уровень конфликтности личности» (автора В.И. Андреевой) [2]. Полученные данные представлены на рисунке 1.

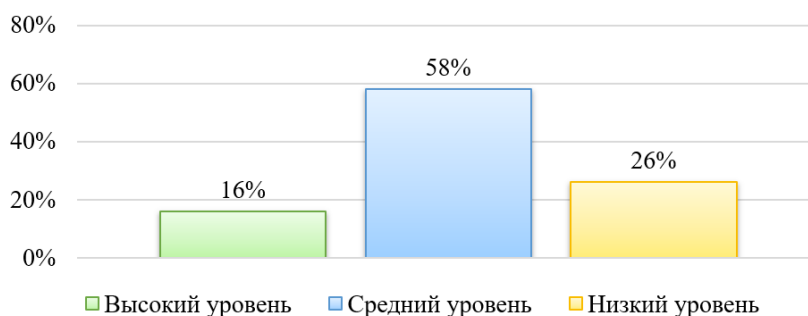


Рис. 1. Распределение испытуемых по уровням конфликтности

Из полученных данных можно сделать вывод, что 26% респондентов (28 чел.) имеют низкую выраженность конфликтности. Они стараются всячески избегать конфликтных ситуаций, в том числе отказываются от собственных интересов, чтобы избежать напряженности в отношениях. В то же время они умеют улаживать конфликты и избегать проблемы, но при необходимости готовы решительно отстаивать свои интересы.

Средняя степень конфликтности характеризуется тем, что 58% респондентов (64 чел.) умеют отстаивать свою точку зрения

и не опасаются негативных последствий для межличностных отношений.

Самая высокая степень конфликтности наблюдается среди 16% респондентов (18 чел.). Они часто находят причины для конфликта и сами создают конфликтные ситуации.

Далее нами был определен уровень оценки социально-психологического климата в коллективе с помощью экспресс-методики оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (авторов А.С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто) [3]. Нами были получены следующие данные, представленные на рисунке 2.

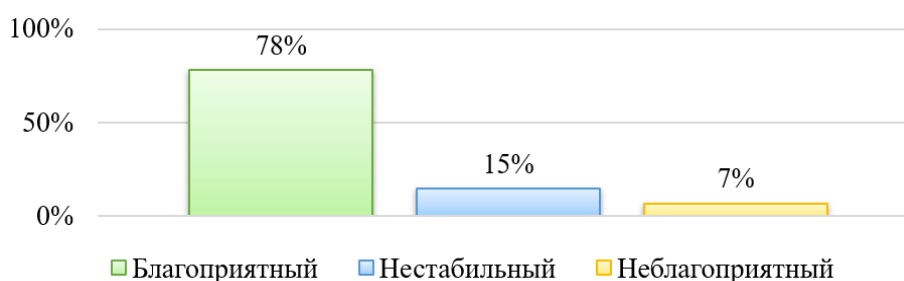


Рис. 2. Распределение испытуемых в соответствии с уровнем оценки социально-психологического климата в коллективе

Исходя из полученных данных, было установлено, что большинство сотрудников – 78% (86 чел.) удовлетворены социально-психологическим климатом своего рабочего места. Они отмечают, что их отношения в трудовом коллективе характеризуется оптимизмом, доверием, безопасностью и комфортом. Эти сотрудники получают удовольствие от общения, а также также отмечают отсутствие страха наказания и наличие возможности для интеллектуального и профессионального роста.

При этом 15% (16 чел.) указали, что социально-психологический климат в коллективе неопределенный, и еще 7% (8 чел.) заявили, что социально-психологический климат в данной организации неблагоприятный. Для таких сотрудников характерны пессимизм, напряженность и конфликтность в рабочих отношениях. При межличностном общении присутствует страх совершить ошибку, непонимание,

недоверие друг к другу и нежелание прилагать усилия для совместного профессионального и интеллектуального развития.

В конце исследования, используя метод ранговой корреляции Спирмена [4], было статистически подтверждено, что чем ниже показатель по уровню конфликтности личности, тем более благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе и наоборот.

Таким образом, нами была обнаружена взаимосвязь между уровнем конфликтности сотрудников и социально-психологическим климатом на рабочем месте. Так, сотрудники, которые имеют низкий уровень конфликтности оценивают социально-психологический климат в трудовом коллективе как благоприятный. И наоборот, те сотрудники, у которых был определен высокий уровень конфликтности оценивают климат в коллективе как неблагоприятный.

Библиографический список

1. Колобов О.А. Технологии предупреждения и разрешения конфликтов / О.А. Колобов // Вестник Нижегородского ун-та им. Н. И. Лобачевского. – 2018. – № 3. – С. 199-203.
2. Андреева В.И. Социальная психология в современном мире / В.И. Андреева, А.И. Донцова. – М.: Аспект-Пресс, 2020. – С. 128-135.
3. Кулагина И.В. Психодиагностика в организации: практикум / И.В. Кулагина. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2020. – С. 72-80.
4. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 350 с.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE CONFLICT AND THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORKPLACE

I.E. Sokolovskaya, *Doctor of Psychological Sciences, Professor*

D.A. Brusikova, *Graduate Student*

Russian State Social University

(Russia, Moscow)

Abstract. *In this article, the author reveals the concept of conflict in the workplace. Based on the conducted research, a conclusion is made about the relationship between the level of conflict among employees and the socio-psychological climate in the workplace. The author reveals and describes in detail the relationship between a low level of personality conflict and a favorable socio-psychological climate in the workplace, as well as between a high level of employee conflict and an unfavorable socio-psychological climate.*

Keywords: *conflict, the level of personality conflict, socio-psychological climate, workplace, labor collective, labor relations, favorable socio-psychological climate, unfavorable socio-psychological climate.*