

Секция «Методология социологических исследований»

Влияние межличностных отношений на формирование микроклимата в организации.

Кручинина Дарья Вячеславовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: kruchinina.dasha@list.ru

Кручинина Дарья Вячеславовна

Долгих Ядвига Андреевна

Студентки 2-го курса

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: Yidviga@mail.ru

E-mail: Kruchinina.dasha@list.ru

Практически треть сознательной жизни человека проходит на работе. И то, в каких условиях протекает трудовая деятельность, какова общая морально-психологическая обстановка в коллективе, каковы деловые и личные взаимоотношения, оказывает огромное влияние на результаты труда и жизнь человека. В зависимости от характера морально-психологического климата его воздействие на личность будет различным: он может стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать активность, приводить к производственным и нравственным потерям. Эффект воздействия может быть положительным или отрицательным, благоприятным или неблагоприятным.

Вопрос о влиянии микроклимата на работника изучается весьма интенсивно. Данной проблематикой занимались выдающиеся отечественные и зарубежные ученые, такие как: Э. Дюркгейм, Г. Эмерсон, Э. Мэйо, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская, Г.М. Андреева В.М. Бехтерев и др. Практически любое исследование восприятия работником окружающей обстановки может рассматриваться как исследование микроклимата.

Любая организованная группа, в том числе и трудовой коллектив, имеет формальную и неформальную структуры, где существуют свои статусно-ролевые позиции. Разные члены группы более или менее сходны, или различаются тем, что они считают важным и допустимым, а что второстепенным и неприемлемым и т.п. Все это создает психологический микроклимат, настроение группы, и члены группы либо им дорожат, либо пренебрегают и могут даже уволиться с работы, интересной для них, по существу. В связи с этим определяется одна из важнейших задач для социолога - оптимизация межличностных отношений и создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, так как построение и поддержание оптимальных деловых, межличностных отношений, обусловленных положительными эмоциональными переживаниями, - важнейшее условие не только работоспособности коллектива, но и создания высокоэффективных организаций.

Изучение темы межличностных отношений в трудовом коллективе тесно связано с такими аспектами жизни организации как конфликтные ситуации, возникающие в рабочем процессе, статусное положение членов коллектива, а также взаимопомощь и поддержка сотрудников в процессе их деятельности.

Основной целью нашего исследования являлся анализ влияния межличностных отношений на формирование микроклимата в трудовом коллективе. Микроклимат содержит в себе такие составляющие, как социальный климат, моральный климат, и психологический климат. В широком смысле слова микроклимат подразумевает под собой не только социальный и эмоциональный фон, но и внешнюю обстановку рабочего места, что включает в себя, например, комфортную мебель, новое техническое оборудование, места для отдыха и т.д. В контексте данного исследования под микроклиматом мы понимали более узкое понятие, центром внимания в котором является социальные, моральные и психологические аспекты.

Данное исследование проводилось весной 2015 года. В ходе работы, был применён количественный метод социологии, а именно метод опроса. Для построения выборочной совокупности исследования использован один из видов направленного отбора - *метод основного массива*. При данном виде отбора наблюдению подвержена группа единиц генеральной совокупности, удельный вес которой во всей совокупности вполне достаточен или достаточно велик. Для получения статистических данных было опрошено 200 респондентов.

Полевое исследование было проведено среди сотрудников нескольких бизнес-компаний, а также работников Объединенного Института ядерных исследований (ОИЯИ г. Дубна). В процессе интервьюирования были опрошены работники из различных сфер деятельности: от ученых до работников крупного конвейерного производства.

Итак, результаты исследования позволили нам прийти к следующим выводам:

- В современных трудовых организациях, несмотря на ряд негативных факторов, большинство сотрудников имеют дружеские отношения с коллегами и оказывают им помощь;

- Как правило, в организациях рабочий процесс организован таким образом, чтобы привлекать к решению задач несколько человек, но актуальна и индивидуальная работа;

- Отношения и времяпрепровождения коллег во вне рабочее время является редкостью.

- Работники трудовых организаций чаще всего позиционируют себя как активных участников, но доля пассивных или не принимающих участие в функционировании коллектива достаточно велика;

- В основном работники не относят себя к неформальным лидерам, но лидерами себя считают каждый седьмой опрошенный;

- Коллеги в организации прислушиваются к мнению друг друга, и общение на работе является неотъемлемой частью большинства из них.

- По разнообразным причинам работники трудовых организаций предпочитают проводить как можно меньше времени в своем рабочем коллективе;

- В организациях не обходится без конфликтных ситуаций и, как правило, работники помогают друг другу в разрешении конфликтов;

- Большая часть работников считает, что их трудовой коллектив оказывает положительное влияние на их жизнедеятельность и положительно относятся к проведению досуга вместе с коллегами.

В заключение следует отметить, что в данной работе указаны только общие тенден-

ции в формировании микроклимата организации. Более детальное выделение и описание межличностных отношений, влияющего на данный процесс, требует более длительного и более глубокого анализа как уже накопленного эмпирического материала, так и нового. Предполагается, что исследования в этом направлении будут продолжены.

Источники и литература

- 1) Бехтерев, В.М. Коллективная рефлексология / В.М. Бехтерев. - Петроград: Колос, 1921 г.
- 2) Андреева, Г.М. Межличностное восприятие в группе / Г.М. Андреева. — М.: Изд-во МГУ, 1981.
- 3) Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001 г.
- 4) Аверин, Ю.П. Теоретическое построение количественного социологического исследования: учеб. пособие / Ю.А. Аверин. — М.: КДУ, 2009 г.
- 5) Рабочая книга социолога / под общ. ред. и с предисл. Г.В. Осипова. — 4-е изд., стереотипное. — М.: КомКнига, 2006.
- 6) Российская энциклопедия по охране труда. — М.: НЦ ЭНАС. Под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. 2006.
- 7) С.Ю. Головин. Словарь практического психолога, Минск: Харвест, 1998 г.

Слова благодарности

Хочу выразить слова благодарности моему соавтору Долгих Ядвиги Андреевны.