

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/261947>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология менеджмента

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические вопросы взаимосвязи социально-психологического климата и выбора стиля поведения людей в конфликтных ситуациях

1.1 Понятие социально-психологического климата

1.2 Сущность понятия конфликт и стили поведения людей в конфликтных ситуациях

Глава 2. Опытнo-экспериментальное исследование взаимосвязи социально-психологического климата и выбора стиля поведения людей в конфликтных ситуациях

2.1 Содержание опытнo-экспериментального исследования

2.2 Организация опытнo-экспериментального исследования

2.3 Анализ результатов опытнo-экспериментального исследования

Заключение

Библиографический список

Приложения

Введение

В настоящее время, когда идет активная перестройка всех сфер общества, усложнение социальных и экономических структур и технологий, возрастание требований к личности выдвигается проблема эффективности совместной деятельности индивидов. Требованием времени является потребность в людях, владеющих искусством создавать здоровый психологический климат в коллективе, умеющих объединить и сплотить членов группы, позитивно влияющих на динамику развития коллектива, так как именно от хорошего внутригруппового самочувствия зависит формирование полноценной личности и повышение эффективности групповой деятельности.

Совершенствование психологического климата коллектива и профилактика конфликтных ситуаций – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полноценного образа жизни людей. Формирование благоприятного психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем психологический климат является показателем уровня развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием, как организации, так и условий труда.

В психологии конфликт определяется как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанных с отрицательными переживаниями». В конфликте всегда присутствует противоречие, столкновение позиций, за которым стоит различие интересов, ценностей или нормативных представлений сторон. Участники конфликта ощущают, что выигрыш первой стороны — это проигрыш для другой.

В конфликте коллектива всегда затрагиваются значимые для человека интересы или представления (независимо от того, о чем идет речь), что является причиной выраженных отрицательных эмоций у участников и становится часто основным препятствием в поиске разумного выхода из создавшегося положения.

Конфликт также обязательно предполагает элемент конфликтного поведения-противодействия, возникающего при попытке решить противоречие.

Цель исследования: изучить взаимосвязь социально-психологического климата и выбора стиля поведения людей в конфликтных ситуациях

Предмет исследования: социально-психологический климат и выбор стиля поведения людей в конфликтных ситуациях.

Объект исследования: взаимосвязь социально-психологического климата и выбора стиля поведения людей в конфликтных ситуациях.

Гипотеза исследования: в конфликтной ситуации люди предпочитают стиль поведения «сотрудничество» при хорошей сплоченности и благоприятном социально-психологическом климате в коллективе.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психологическую литературу по проблеме исследования.
2. Изучить понятия социально-психологического климата и конфликтных ситуаций в коллективе.
3. Определить взаимосвязь социально-психологического климата и выбора стиля поведения людей в конфликтных ситуациях.
4. Разработать коррекционную программу по профилактике возникновения конфликтных ситуаций в коллективе.
5. Провести математическую обработку и анализ результатов исследования, сделать выводы.

Методы исследования: системный теоретический анализ литературы по проблеме исследования, метод тестирования, синтез, анализ, метод математической обработки данных.

Используемые методики:

Методики:

1. «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе.
2. Методика диагностики стиля поведения в конфликтной ситуации К. Томаса.

База исследования:

Глава 1. Теоретические вопросы взаимосвязи социально-психологического климата и выбора стиля поведения людей в конфликтных ситуациях

1.1 Понятие социально-психологического климата

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом.

Социально-психологический климат возникает спонтанно. Но хороший климат не является простым следствием провозглашенных девизов и усилий менеджеров. Он представляет собой итог систематической психологической работы с членами группы, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между менеджерами и сотрудниками.

Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов группы. Формирование хорошего социально-психологического климата требует понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом.

В отечественной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н. С Мансуров, который изучал производительные коллективы в свою очередь атмосферой той или иной общности или группы проявляется через характер психической настроенности людей. В психологии утвердилась точка зрения, о том, что структурой образующей СПК является настроение.

Б. Ф. Ломов включает в понятие психологический климат систему межличностных отношений, психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба); психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие); систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

В.Н. Машков считает, что социально-психологический климат – это некий суммарный эффект от воздействия многих факторов, который влияет на коллектив. Как правило, он проявляется в общении работников, трудовой мотивации, их групповых и межличностных связей [7].

А.В. Морозов «социально-психологический климат» определяет, как устойчивые черты преобладающего поведения людей [24].

К.К. Платонов полагает, что под «психологическим климатом» следует понимать важнейший компонент психологического климата группы в целом, который включает в себя звуковой климат, определяемой не только функциональной музыкой, но и производственными шумами, а также цветовой климат, создаваемый цветной гаммой окружения (в том числе, цветом аппаратуры и интерьера) [10].

А.С. Чернышов полагает, что под «социально-психологическим климатом» кроется некая характеристика

атмосферы эмоционального и психологического состояния каждого индивида, участника совместной деятельности. При этом данная атмосфера зависит от общего состояния окружающих людей [30].

В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л. П. Буева, Е. С. Кузьмин, Н. Н. Обозов, К. К. Платонов, А. К. Уледов) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Под социально-психологическим климатом, считает Е. С. Кузьмин, необходимо понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

Сторонники второго подхода (А. А. Русалинова, А. Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В. М. Шепель, В. А. Покровский, Б. Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Создатели четвертого подхода (В. В. Косолапов, А. Н. Щербань, Л. Н. Коган) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

Социально-психологический климат — это состояние психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. Климат — это не сумма групповых состояний, а их интеграл.

В.М. Шепель одним из первых попытался раскрыть содержание понятия социально-психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. Он также выделил в этом понятии три «климатические зоны»:

- 1) социальный климат, который определяется тем, насколько на данном предприятии высока осознанность работниками общих целей и задач, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав работников как граждан,
- 2) моральный климат, который определяется моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе и
- 3) психологический климат, то есть неофициальная атмосфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Анализ различных точек зрения на содержание понятия социально-психологического климата позволяет сделать вывод, что он представляет собой полнофункциональное, социально-психологическое образование, которым опосредуется любая деятельность коллектива. Специфика социально-психологического климата состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива. Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требует от человека не любого, а вполне определенного стиля поведения.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Через общественные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Это производственные, политические, правовые, этические, эстетические отношения.

Существенным показателем особенностей взаимоотношений в коллективе являются формы обращения как средства вербального общения. Преобладание каких-либо одних форм обращения - приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждений, советов - характеризует особенности взаимоотношений в коллективе и тем самым служит показателем социально-психологического климата.

Сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения. Через взаимоотношения человек осознает свою общественную ценность. Таким образом, самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата. Оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности

собой и другими. Переживание взаимоотношений отражается на настроениях, вызывает улучшение или ухудшение психологического самочувствия человека. Посредством подражания, внушения, убеждения различные настроения в коллективе распространяются на всех людей и, вторично отражаясь в их сознании, создают психологический фон коллективной жизни. Психологическое самочувствие и настроение, характеризуя психическое состояние людей, свидетельствует о качестве социально-психологического климата в коллективе. Самооценка, самочувствие и настроение - это социально-психологические явления, целостная реакция на воздействие микросреды и всего комплекса условий деятельности человека в коллективе. Они выступают как субъективные формы проявления социально-психологического климата. Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе на социально - психологический климат. Люди оказывают положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств. К социально - психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование социально-психологического климата, относятся: принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, общительность, культура поведения, тактичность. Отрицательное влияние на климат оказывают люди непоследовательные, эгоистичные, бестактные и др. На самочувствие людей и через него на общий климат коллектива оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамента и характера членов коллектива. Кроме того, важную роль играет подготовка

1. Андреева Г. М. Социальная психология. - М., Аспект Пресс, 2008.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А. И. Конфликтология. Учебник для ВУЗов. - М.: ЮНИТИ, 2012.
3. Бабосов Е.М. Конфликтология. - Минск, ТетраСистемс, 2010.
4. Бодалев А.А. Психология личности. - М. 2014.
5. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д. К. Конфликтология - М., Инфра-М, 2000.
6. Гришина Н. В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе. // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Шороховой Е. В.- М., 2014.
7. Дмитриев А. В. Конфликтология. - М., Гардарики, 2000.
8. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. -С.-П. ПИТЕР, 2000.
9. Зайцев А. К. Социальный конфликт. - М., Академия, 2001.
10. Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов. - М., Прогресс, 2002.
11. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 2013. - 352 с.
12. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М., 2012. - 380 с.
13. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию. - М. ВЛАДОС ИМПЭ им. А. С. Грибоедова, 2001.
14. Коллектив.Личность.Общение.: Словарь социально-психологических понятий. / Под ред. Е. С. Кузьмина и В. Е. Семенова. - Л.: Лениздат, 1987.- 143 с. Конфликтология. - СПб., 1999.
15. Кочунас Р. Основы психологического консультирования. - М.: Академический проект, 2014.- 240с.
16. Кроник В.А. В главных ролях: Вы, Мы, Он, Ты, Я: психология значимых отношений. - М., 2002.
17. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии. - Л., 2006 г.
18. Маркова А. К. Психология профессионализма. - М, 2006.
19. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. - М., 2008.
20. Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю. К. Стрелкова. - М., 2003. - 139 с.
21. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. - Самара: Изд-во «БАХРАК-М», 2001.
22. Психология труда /Под ред. Карпова А. В. - М., 2003. - 420 с.
23. Психология. Словарь. - М., 2010.
24. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. - М., 1976.
25. Скотт Д. Г., Конфликты пути их преодоления / Внешторгиздат, -Киев, 2011.-191 с.
26. Социально-психологический климат в служебных коллективах. Методическое пособие. - М. 2001.
27. Уткин Э. А. Конфликтология. - М., Тандем, 2000.
28. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 01.04.2022) "О противодействии коррупции".
29. Фетискин Н.П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп/Н.П. Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Издательство Института Психотерапии, 2002. - 490 с.

30. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб., 2003. – 390 с.
31. Черкасова Т. В. Социальные конфликты в молодежной среде. (кандидатская диссертация). Уфа, 2007.
32. Шейнов В. П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Мн., 1996.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/261947>