

УДК 159.9

**Кожевина Анна Павловна**

кандидат психологических наук, доцент,  
кафедра социологии и психологии,  
Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация,  
e-mail: kozhevinaap@bgu.ru

**Любимова Анжелика Владимировна**

студент,  
кафедра социологии и психологии,  
Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация,  
e-mail: 0097466@bgu.ru

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА**

**Аннотация.** Представлено исследование взаимосвязи социально-психологического климата и межличностных отношений педагогического коллектива. Рассмотрены понятия «социально-психологический климат», «межличностные отношения». Представлены результаты исследования, в процессе которого основной целью являлось выявить взаимосвязь социально-психологического климата и межличностных отношений педагогического коллектива. В результате исследования было выявлено: благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе; межличностные отношения с руководителем образовательного учреждения в целом можно назвать гармоничными; межличностные отношения внутри педагогического коллектива также гармоничные, но с тенденцией ожидания проявления инициативы в установлении эмоциональных контактов от других коллег; а также выявлены статистически значимые корреляционные связи.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, коллектив, межличностные отношения, педагоги.

**Anna P. Kozhevina**

PhD in Psychology, Associate Professor,  
Department of Sociology and Psychology,  
Baikal State University,  
Irkutsk, Russian Federation,  
e-mail: kozhevinaap@bgu.ru

*Anzhelika V. Lyubimova*

*Student,*

*Department of Sociology and Psychology,*

*Baikal State University,*

*Irkutsk, Russian Federation,*

*e-mail: 0097466@bgu.ru*

## RELATIONSHIP OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND INTERPERSONAL RELATIONS OF TEACHING STAFF

**Abstract.** A study of the relationship between the socio-psychological climate and interpersonal relationships of the teaching staff is presented. The concepts of “socio-psychological climate” and “interpersonal relationships” are considered. The results of the study are presented, during which the main goal was to identify the relationship between the socio-psychological climate and interpersonal relations of the teaching staff. As a result of the study, a favorable socio-psychological climate in the teaching staff was determined; interpersonal relationships with the educational director as a whole can be called harmonious; interpersonal relationships within the teaching staff are also harmonious, but with a tendency to expect initiatives in establishing emotional contacts with other colleagues; and also statistically significant correlations were identified.

**Keywords:** socio-psychological climate, team, teachers, interpersonal relationships.

В настоящее время в рамках профессиональной деятельности педагогов все чаще отмечается влияние социально-психологического климата в педагогическом коллективе на мотивацию, общение коллег и принятие совместных решений, которые связаны с профессиональной деятельностью, а именно – на межличностные отношения в коллективе.

В психолого-педагогической литературе уделено мало внимания проблеме социально-психологического климата и межличностных отношений педагогических коллективов. В связи с этим существует потребность в более глубоком изучении темы, основываясь на современных фактах, которые могут позволить расширить теорию и сферу её применения.

Каспарян Э.А. отмечает: «В современной психологической науке социально-психологический климат представляет собой сложное эмоционально-психологическое состояние коллектива в совокупности и отражает степень удовлетворённости всех работников различными жизненными факторами в организации» [1].

Качество социально-психологического климата коллектива может определять ряд факторов, которые условно можно разделить на две группы:

- внешние (макросреда и микросреда);
- внутренние (предметно-вещественные и социально-психологические).

Согласно Кунгурцевой А. А.: «Одним из значимых факторов, влияющих на социально-психологический климат является локальная макросреда или та организация, частью чьей структуры является трудовой коллектив.» [2].

В своих работах Пацакула И. И. отмечает: «Огромное значение для формирования благоприятного социально-психологического коллектива играет удовлетворенность работой каждого сотрудника трудового коллектива.» [3].

В психологической научной литературе понятие межличностных отношений определяется, как «взаимная готовность субъектов к определённого типу взаимодействия» [4].

Межличностные отношения – это система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга.[5].

В психологической литературе исследований проблемы взаимосвязи социально-психологического климата и межличностных отношений педагогического коллектива очень мало, поэтому наше исследование взаимосвязи социально-психологического климата и межличностных отношений в педагогическом коллективе является актуальным в настоящее время.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь социально-психологического климата и межличностных отношений в коллективе педагогов.

В нашем исследовании мы использовали следующие методы: теоретико-методологический анализ психологической литературы по изучаемой проблеме, тестирование, метод математической статистики, качественный и количественный анализ полученных данных.

Для реализации поставленной цели в своем исследовании мы использовали «Экспресс-диагностику социально-психологического климата в коллективе», разработанную О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто; тест-опросник диагностики межличностных отношений Т. Лири в модифицированном варианте Л. Н. Собчик; опросник межличностных отношений FIRO В. Шутц.

Исследование проводилось на базе среднего образовательного учреждения города Иркутска в 2023-2024 гг.

На начальном этапе нашего исследования нами была проведена методика «Экспресс-диагностика социально-психологического климата группы», разработанная О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто.

По всем компонентам (когнитивный, эмоциональный, поведенческий) индивидуальные коэффициенты у большинства испытуемых варьируются от +0,33 до 1. По типу отношения к коллективу оценки на уровне значений «положительные» и «полностью положительные». Коллектив нравится всем участникам исследования и каждый считает, что хорошо знает личностные особенности своих коллег, каких эмоциональных реакций и поведения можно от них ожидать. Преобладает атмосфера доброжелательности и взаимной симпатии. Лишь у одного испытуемого наблюдается противоречивое отношение к коллективу, обусловленное неопределённой оценкой в поведенческом компоненте – педагог сомневается в желании продолжить работу в данном коллективе. По трём компонентам

была получена положительная оценка, что свидетельствует о благоприятном социально-психологическом климате педагогического коллектива по мнению испытуемых.

Далее представим результаты исследования по методике диагностики межличностных отношений «ДМО» Т. Лири: интерпретация результатов мнения испытуемых по типам межличностных отношений с руководителем:

I Авторитарный: 65 % респондентов видят своего руководителя авторитетным, энергичным лидером, успешным в делах, компетентным; 35 % – уверенным в себе человеком.

II Эгоистичный: 100 % отмечают у руководителя минимальную склонность к соперничеству с ориентацией в сторону личных интересов, не вызывающие у подчинённых отрицательных эмоций – оценки на низком уровне ближе к среднему.

III Агрессивный: 100 % испытуемых видят руководителя умеренно упорным и настойчивым, проявляющим упрямство там, где это очень необходимо – оценки на минимальном уровне.

IV Подозрительный: самый низкий уровень оценок по этому типу у всех 100 % испытуемых, характеризующий начальника обладателем незначительной склонности к критике.

V Подчиняемый: 100 % респондентов считают руководителя уступчивым и эмоционально сдержанным, но крайне редко.

VI Зависимый: 100 % оценок на низком уровне – отмечена независимость с проявлением вежливости и ожиданием помощи сотрудников, умение выражать восхищение окружающими.

VII Дружелюбный: оценки от самых низких до средних у 100 % респондентов – руководитель старается следовать правилам «хорошего тона», сознательно конформный, старается соглашаться с мнением окружающих, гибкий и компромиссный в решении межличностных проблем в общении, умеет сотрудничать, но не стремится проявлять теплоту в межличностных отношениях с подчинёнными.

VIII Альтруистический: 100 % респондентов уверены, что их руководитель очень ответственно относится к людям, эмоциональное отношение проявляет в симпатиях, умеет подбодрить сотрудников, может оказывать поддержку, но в рамках формальных отношений – это объясняется самым низким уровнем выбранных оценок.

По формуле «Доминирования» у 92 % испытуемых показатели выше среднего значения, это свидетельствует о мнении испытуемых о своём начальнике как о человеке с выраженным стремлением к лидерству в общении.

По формуле «Дружелюбие» результат отрицательный у 65 % участников исследования – сотрудники видят своего начальника, занимающего агрессивно-конкурентную позицию, которая может в некоторых случаях мешать успешной совместной деятельности.

По типу межличностных отношений испытуемые видят начальника энергичным, компетентным лидером, настойчивым в деловых вопросах, склонным

критично относиться к происходящему на рабочем месте и своим подчинённым, честно выполняющим свои обязанности, способным иногда уступить в спорных вопросах своему оппоненту, вежливым и доверчивым, гибким и компромиссным в решении проблем, отзывчивым по отношению к коллегам.

Далее представим результаты исследования по методике межличностных отношений В. Шутца. В результате проведения методики были выявлены показатели по следующим шкалам: Ie – демонстрируемая включенность; Се – демонстрируемый контроль; Ae – демонстрируемый аффект; Iw – ожидаемая включенность; Sw – ожидаемый контроль; Aw – ожидаемый аффект. Рассмотрим подробнее полученные данные:

По шкале Ie: 35 % испытуемых чувствуют себя среди коллег нормально и открыты общению; 30 % – чрезмерно стремятся завязывать контакты; 25 % – избегают общения. По шкале Iw: 69 % испытуемых имеют сильную потребность принадлежности к группе; 15 % – проявляют умеренный интерес к коллегам; 16 % – имеют узкий круг общения.

По шкале Се: 38 % стремятся играть ведущую роль в коллективе, принимать значимые решения; 30 % – относятся к работе ответственно; 32 % – имеют склонность избегать взятия на себя ответственности. По шкале Sw: 15 % испытуемых стараются всегда контролировать поведение других людей при помощи силы и авторитета; 4 % – контролируют других и позволяют контролировать себя; 81 % – позволяют другим проявлять контроль, нуждаются в контроле над собой.

По шкале Ae: 30 % – не слишком заинтересованы в чувственных отношениях с коллегами; 70 % – очень осторожны в установлении близких отношений с коллегами. По шкале Aw: 23 % – стремятся сами и требуют от других устанавливать эмоциональные отношения; 23 % – не отвергают эмоциональные взаимоотношения с коллегами; 54 % – избегают эмоционально окрашенных контактов с коллегами.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что межличностные отношения в педагогическом коллективе испытуемые расценивают как умеренно комфортные с сильной потребностью принадлежности к группе, многие сотрудники стремятся играть главенствующую роль, проявляя повышенное чувство ответственности за свою деятельность, но при этом меньшая часть коллектива склонна к колебаниям в принятии решений. Наблюдается осторожность в установлении близких, доверительных, эмоциональных отношений между коллегами. В коллективе сотрудники больше ожидают от других установление взаимодействия и сотрудничества, чем действуют сами. При этом стараются контролировать поведение коллег и ожидают, что другие будут проявлять инициативу в установлении близких, доверительных отношений.

Выраженная потребность интенсивности взаимодействия и сотрудничества в коллективе больше, чем необходимо, что способствует внутриколлективному конфликту; средний уровень потребности в контроле за поведением коллег, по этой шкале противоречия незначительные в сторону собственного и требуемого в коллективе контроля; потребность в эмоциональных контактах также на среднем уровне, при этом проявлен недостаток проявления эмоций со стороны коллег.



В рамках исследования была поставлена гипотеза: существует взаимосвязь между социально-психологическим климатом и межличностными отношениями педагогического коллектива.

1. Выявление взаимосвязи между социально-психологическим климатом и межличностными отношениями с руководителем:

Распределение данных по одновыборочному критерию Колмогорова-Смирнова соответствует нормальному, поэтому в рамках исследования на данном этапе будет использован коэффициент корреляции Пирсона. Рассмотрим показатели только значимых корреляционных связей: показатели корреляции  $r$  (Альтруистический тип межличностных отношений)=0,49 и  $r$  (Авторитарный тип)=0,49 свидетельствуют о средней положительной корреляции. Показатели корреляции  $r$  (Агрессивный тип межличностных отношений)= -0,4 и  $r$  (Эгоистичный тип)=-0,4 свидетельствует о средней отрицательной корреляции.

2. Выявление взаимосвязи между социально-психологическим климатом и межличностными отношениями в коллективе:

Распределение данных по одновыборочному критерию Колмогорова-Смирнова соответствует нормальному, поэтому в рамках исследования на данном этапе будет использован коэффициент корреляции Пирсона. Показатели корреляции:  $r$  (Эмоциональный компонент)=0,4 и  $r$  (Индекс противоречия по шкале контроля)=0,4 свидетельствуют о средней положительной корреляции. Показатели корреляции  $r$  (Индекс объёма интеракций по шкале аффекта)=-0,85 и  $r$  (Индекс противоречивости по шкале аффекта)=-0,85 свидетельствуют об очень высокой отрицательной корреляции.

Из выше приведённых расчётов следует вывод о том, что гипотеза подтвердилась – взаимосвязь между социально-психологическим климатом и межличностными отношениями педагогического коллектива существует.

### Список использованной литературы

1. Каспарян Э. А. Анализ социально-психологического климата в коллективе государственного учреждения/ Э. А. Каспарян, Д. А. Чурянина// Гуманитарный трактат. – 2019. – № 56. С.15–17.
2. Кунгурцева А. А. Социально-психологический климат и особенности межличностных отношений внутри трудового коллектива/ А. А. Кунгурцева // Наука через призму времени. – 2020. – № 11 (44). С.56–60.
3. Пацакула И. И. Организационно-управленческие и социально-психологические условия повышения удовлетворённости трудом персонала предприятия / И. И. Пацакула, Д. А. Кондратьев// Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2020. – № 3 (8). С.103–108.
4. Коломинский Я. Л. Психология общения / Я. Л. Коломинский. Москва : Знание, 2004. – 96 с.
5. Михалева А. Н. Проблема межличностных отношений в педагогическом коллективе/ А. Н. Михалева // Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых учёных. – Курск : Издательство «Юго-Западный государственный университет». – 2022. – С.63–66.