

УДК 159.923+159.94+342.55

Ермолова Екатерина Олеговна

Щемель Анастасия Олеговна

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ДОМИНАНТНЫХ СПОСОБОВ СОВЛАДАЮЩЕГО
ПОВЕДЕНИЯ И ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД**

Аннотация. Статья посвящена анализу феномена социально-психологического климата в коллективе и конструкту копинг-стратегий в отечественной и зарубежной психологии. Исследование направлено на выявление существенных взаимосвязей между доминантными способами совладающего поведения и оценкой социально-психологического климата в структурных подразделениях ОВД. В качестве основных методов эмпирического исследования были выбраны тестирование, опрос, социометрия. Выборку составили 100 респондентов в возрасте 26–45 лет. Математико-статистическая обработка данных проводилась с использованием корреляционного анализа, критерия r_s -Спирмена, программы SPSS for Windows. Эмпирическим путем были выявлены значимые связи между восприятием социально-психологического климата и стратегиями совладающего поведения.

Ключевые слова: социально-психологический климат, копинг-стратегии, совладающее поведение, коллектив.

Ермолова Екатерина Олеговна – кандидат психологических наук, профессор кафедры общей психологии и истории психологии ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», shamka05@mail.ru, г. Новосибирск (Россия).

Щемель Анастасия Олеговна – психолог ГПО ОМПО ОРЛС Управления МВД России по г. Новосибирску, nastya_alt93@mail.ru, г. Новосибирск (Россия).

Ermolova Ekaterina Olegovna – Cand. of Sciences (Psychology), Professor of the Department of General Psychology and History of Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, shamka05@mail.ru, Novosibirsk (Russia).

Shchemel Anastasia Olegovna – Psychologist of the Civil Defense Ministry of the Ministry of Internal Affairs of Russia in Novosibirsk, nastya_alt93@mail.ru, Novosibirsk (Russia).

Ermolova Ekaterina Olegovna

Shchemel Anastasia Olegovna

**CORRELATION BETWEEN DOMINANT WAYS OF COPING BEHAVIOR
AND EVALUATION OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE
IN STRUCTURAL DIVISIONS OF ATM**

Abstract. The article is devoted to the analysis of the phenomenon of socio-psychological climate in collective and the construct of coping strategies in domestic and foreign psychology. The main purpose of the paper is to identify significant correlations between the dominant ways of coping behavior and evaluation of socio-psychological climate in the structural divisions of the ATS. Testing, questioning and sociometry were chosen as the main methods of the empirical research. The sample consisted of 100 respondents aged 26-45 years. Mathematico-statistical data processing was carried out using correlation analysis, rs-Spearman criterion, SPSS for Windows program. Empirically, significant correlations between climate perception and coping strategies were identified.

Keywords: socio-psychological climate, coping strategies, coping behavior, collective.

Актуальность исследования определяется возрастающей потребностью улучшения психологического обеспечения сотрудников правоохранительных органов и разработкой новых подходов в изучении психологической атмосферы в коллективах ОВД. Для эффективного выполнения служебных задач и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе сотрудникам необходимо умение справляться со стрессовыми ситуациями путем применения тех копинг-стратегий, которые помогают им адаптироваться к изменяющимся условиям службы [3; 7; 8]. При помощи копинг-стратегий, свойственных личностным особенностям сотрудников, повышается эффективность адаптации и уровень саморегуляции в трудных служебных ситуациях, поддерживаются на доброжелательном и продуктивном уровне взаимоотношения с коллегами и руководящим составом [6]. Более детальное рассмотрение взаимосвязи между копинг-стратегиями и психологической атмосферой коллектива способствует определению условий для формирования эффективной совместной деятельности между сотрудниками и всем коллектива в целом [5].

Известно, что 11 февраля 2010 г. Министерством внутренних дел Российской Федерации был издан приказ №80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», который «устанавливает организационно-правовые основы морально-психологического обеспечения всех видов оперативно-служебной деятельности подразделений центрального аппарата МВД России» [4]. В связи с чем, выявлено противоречие между требованием детального изучения исследуемых феноменов и недостатком теоретических и эмпирических данных по теме исследования.

Рассмотрением феномена «социально-психологический климат» занимались ученые такие, как А. И. Донцов, Ю. П. Платонов, В. В. Бойко, А. Г. Кова-

лев, Б. Д. Парыгин, В. М. Шепель, и др. Среди отечественных и зарубежных исследований проблема совладающего поведения активно изучалась такими авторами, как Р. Лазарус, С. Фолкман, Дж. Роттер, Л. И. Анцыферова, Т. Л. Крюкова, В. А. Бодров, Р. М. Грановская и др.

Социально-психологический климат понимается как некая устойчивая система отношений в коллективе между сотрудниками, их психологический настрой на выполнение совместной деятельности (В. А. Покровский, В. М. Шепель, Б. Д. Парыгин), это атмосфера коллектива, непосредственно влияющая на продуктивность труда и психологическое состояние каждого сотрудника [4; 11; 12]. На оценку социально-психологического климата значительно влияет удовлетворенность сотрудниками условиями труда, сложившиеся отношения между коллегами и руководством, так же уровень сплоченности и напряженности в коллективе [5; 13; 14].

В общем понимание, совладающее поведение подразумевает под собой способность индивида противостоять возникшим трудностям или адаптироваться к изменяющимся условиям стрессовой ситуации за счет оперирования комплексом копингов [9], характерных личностным качествам данного индивида и в соответствии с условиями возникшей ситуации (А. Маслоу). Копинг-поведение – определенная система поведения, нацеленная на устранение проблем и трудностей, помогающая человеку выдержать не соответствующие его ожиданиям изменения в стрессовых ситуациях [1; 10], также направленная на улучшение адаптации индивида к новым для него условиям [9].

Методы. С целью изучения взаимосвязи между доминирующими способами совладающего поведения и оценкой социально-психологического климата в коллективе было проведено эмпирическое исследование. В исследовании использовались «Методика оценки психологического климата в коллективе» А.Ф. Фидлера, в адаптации Ю.Л. Ханина; методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе», карта экспертной оценки социометрического статуса; «Копинг-тест» Р. Лазаруса (оценка поведения в трудной жизненной ситуации), в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой; «Методика копинг-поведения» Е. Хейма, адаптированная в НИЛ клинической психологии Психоневрологического института им. В. М. Бехтерева, под руководством д.м.н. профессора Л.И. Вассермана; В исследовании приняло участие 100 человек. Возрастной диапазон испытуемых – от 26 до 45 лет. Для обработки полученных данных применялись методы математической статистики: описательной (группировка данных по средним значениям – M_x) и индуктивной (коэффициент ранговой корреляции r_s -Спирмена).

Результаты. На первом этапе эмпирического исследования на основании полученных сырых данных нами был проведен анализ по средним значениям по исследуемым параметрам в выборке по обозначенным методикам. Так по методике «Копинг-тест» наибольшие значения были получены по шкалам, отражающим оценку поведения в трудной жизненной ситуации: *планирование решения проблемы* ($M=68$), *поиск социальной поддержки* ($M=55$) и *самоконтроль* ($M=53$). Полученные результаты показывают, что респонденты способны преодолевать проблемы за счет анализа сложившейся ситуации и всех

возможных путей выхода из нее, планирования своих действий на основании прошлого опыта и существующих на момент ситуации ресурсов. У респондентов выражено стремление привлекать к решению проблемы внешние ресурсы: информацию, советы и эмоциональную поддержку других людей, а также они склонны контролировать и регулировать свое поведение, сдерживать или подавлять свои эмоции.

По шкалам, отражающим *когнитивную сферу деятельности* испытуемых «Методики копинг-поведения» получены следующие средние значения. Респонденты способны принимать формы поведения, помогающие им преодолеть возникшие трудности за счет повышения самоконтроля и своей самооценки, также при помощи веры в собственные силы *продуктивные* (M=44). В то же время у некоторых респондентов выражено стремление к пассивным формам поведения, проявляющихся в неверии в свои интеллектуальные и внутренние ресурсы, склонны недооценивать сложившуюся ситуацию и воспринимать ее как малозначительную *непродуктивные* (M=31). При этом существенная часть респондентов склонна придавать особый смысл возникшим трудностям, верить в Бога при столкновении со сложными ситуациями *относительно продуктивные* (M=27). Копинг-механизмы, отражающие *эмоциональную сферу деятельности: продуктивные* (M=85), *относительно продуктивные* (M=4) и *непродуктивные* (M=13). Большинство респондентов явно выражают свое эмоциональное состояние при помощи активного возмущения и протеста против возникших трудностей и считают, что в любой сложной ситуации всегда есть выход. Некоторая часть респондентов способна принимать подавленное эмоциональное состояние, состояние покорности и безнадежности, способна переживать чувство злости по отношению к сложившейся ситуации, также возлагать ответственность на себя и других людей. Копинг-механизмы, отражающие *поведенческую сферу деятельности: продуктивные* (M=59), *относительно продуктивные* (M=28) и *непродуктивные* (M=14). Респондентам свойственно поведение, стремящееся к установлению сотрудничества с опытными и значимыми людьми, поиску поддержки со стороны окружающих или же взаимное предложение помощи. В тоже время респонденты способны уклоняться от возникших трудностей при помощи алкоголя, лекарственных средств, путешествия или занятия своим любимым делом. Меньшая часть респондентов склонна к избегающему поведению, уединению и отрешению от мыслей о проблеме и способах ее решения.

По «Методике оценки психологической атмосферы в коллективе» были получены следующие данные по уровням: *благоприятная атмосфера* (M=22,8), *средне благоприятная* (M=33,7), и *неблагоприятная атмосфера* (M=43,6). Количественный и качественный анализ показал, что выраженные признаки, вызывающие трудности обнаружены лишь в единичных случаях, но в основном по среднему коэффициенту субъективных оценок по каждому показателю общий балл находится в положительном «поле». По методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе», интегральный показатель, отражающий морально-психологическое состояние в коллективах: *благоприятное* (M=72,3) и *средне благоприятное* (M=57,1). Неблагоприятного социально-

психологического климата не выявлено. Полученные данные свидетельствуют о том, что в исследуемой группе респондентов преобладает положительный и бодрый настрой сотрудников к своей деятельности и к межличностным отношениям с коллегами. В коллективе складываются доверительные отношения, предполагающие сотрудничество и взаимопомощь. Сотрудники отличаются трудолюбием, активностью, принципиальностью, и высокой эффективностью в профессиональной деятельности.

Средние значения в выборке по методике «Карта экспертной оценки социометрического статуса», по коэффициенту психологической напряженности, распределились следующим образом: *высокий социометрический статус* (M=6), *средний* (M=2) и *низкий* (M=4). Это говорит о том, что большей части коллективов характерна высокая психологическая напряженность, оказывающая отрицательное влияние на эффективность и надежность труда. Респонденты не удовлетворены условиями работы и взаимоотношениями в коллективе. Коллектив не достиг единства мнений по приоритетным целям и задачам, распределению ролей между формальными и неформальными лидерами. В то же время меньшей, но одновременно значительной части коллективов свойственна низкая психологическая напряженность, что свидетельствует о благоприятном психологическом климате и оптимальности стиля руководства. По коэффициенту сплоченности коллектива: *высокий* (M=12), *средний* (M=0) и *низкий* (M=0). Во всех коллективах наблюдается высокий уровень развития коллективистских отношений, существует единство мнений по поводу целей и задач деятельности, распределению ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами. Среди коллективов имеет место гармоничный баланс деловых и эмоциональных предпочтений, а также сформировано активное ядро коллектива, которое оказывает положительное влияние на сотрудников и руководство. По коэффициенту удовлетворенности межличностными взаимоотношениями средние значения в выборке указывают на следующие. В коллективе сложился достаточный уровень удовлетворенности сотрудников взаимоотношениями как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства, системой оценки и стимулированием труда, что свидетельствует о благополучном социально-психологическом климате и закреплённости кадров – *высокий коэффициент* (M=8). В коллективе сформировано активное ядро, также существует гармоничный баланс делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия, отсутствуют явные группировки *средний* – (M=4), негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям. *Низкий коэффициент* не выявлен – (M=0).

На втором этапе эмпирического исследования для выявления взаимосвязи между доминирующими способами совладающего поведения и социально-психологическим климатом в коллективе был проведен корреляционный анализ (rs-Спирмена), по результатам которого было выявлено 33 взаимосвязи на 1 % и 5 % уровнях значимости. Из них – 22 прямо пропорциональные и 11 обратно пропорциональные взаимосвязи.

Плеяду 1 (рис. 1), отражающую взаимосвязи между 8 моделями совладания со стрессом (копинг-тест Р. Лазаруса) и оценкой психологической атмосфера

(А. Ф. Фидлера), образуют 17 элементов, между которыми в общей сложности выявлено 15 прямо пропорциональных и 2 обратно пропорциональных взаимосвязей.

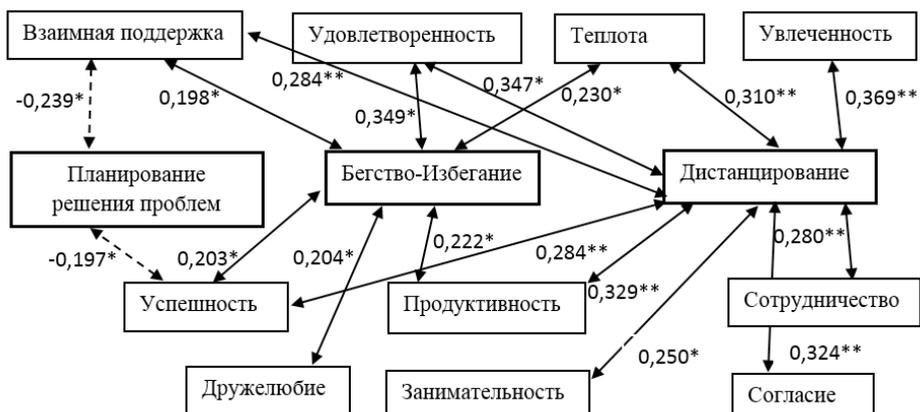


Рис. 1. Корреляционная плеяда 1: исследование взаимосвязи между 8 моделями совладания со стрессом (копинг-тест Р. Лазаруса) и оценкой психологической атмосферы (А. Ф. Фидлера)

Примечание:

↔ прямая зависимость ← - - - → обратная зависимость

** – 1% уровень значимости

* – 5% уровень значимости

Полученные взаимосвязи указывают на то, что способ преодоления трудностей дистанцирование связан с такими оценками психологической атмосферы в коллективе, как увлеченность ($r=0,369$, при $p<0,01$), удовлетворенность ($r=0,347$, при $p<0,01$), продуктивность ($r=0,329$, при $p<0,01$), согласие ($r=0,324$, при $p<0,01$), теплота ($r=0,310$, при $p<0,01$), успешность ($r=0,284$, при $p<0,01$), сотрудничество ($r=0,280$, при $p<0,01$), что свидетельствуют о том, что чем выше у сотрудников выражено стремление разрешать проблемы путем снижения их значимости и степени эмоциональной вовлеченности в них, тем больше они характеризуют социально-психологический климат как увлекательный, организованный, продуктивный, согласованный, сплоченный, доброжелательный.

Плеяду 2 (рис. 2), отражающую взаимосвязи между стратегиями совладания со стрессом (методика копинг-поведения Е. Хейма) и оценкой психологической атмосферы (А.Ф. Фидлера), образуют 16 элементов, между которыми в общей сложности выявлено 7 прямо пропорциональных корреляционных взаимосвязей и 9 обратно пропорциональных взаимосвязей.

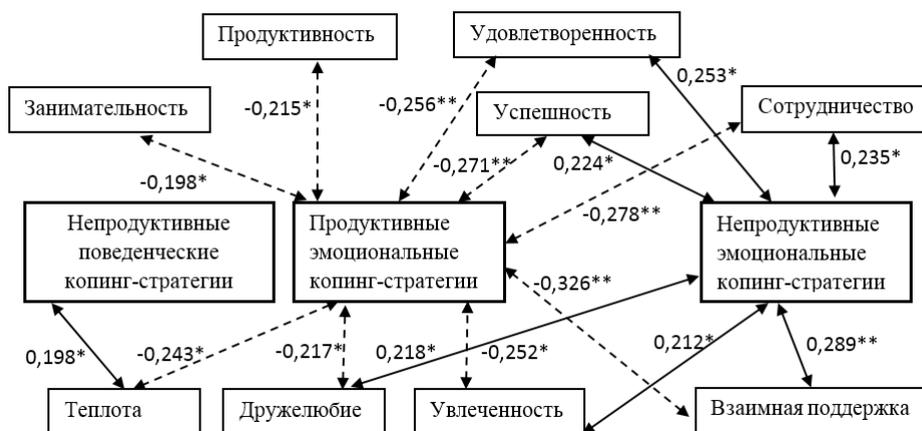


Рис. 2. Корреляционная плеяда 1: исследование взаимосвязи между стратегиями совладания со стрессом (методика копинг-поведения Е. Хейма) и оценкой психологической атмосферы (А. Ф. Фидлера).

Примечание:

↔ прямая зависимость ← - - - → обратная зависимость

** – 1% уровень значимости

* – 5% уровень значимости

Взаимосвязь между способом преодоления трудностей бегство-избегание и оценкой психологической атмосферы в коллективе удовлетворенность ($r=0,349$, при $p<0,01$) говорит о том, что, чем больше у сотрудников выражено стремление разрешать проблемы за счет отрицания, избегания их и ухода в собственные фантазии, тем больше они оценивают социально-психологический климат как менее организованный, успешный и согласованный.

Взаимосвязь между способом преодоления трудностей непродуктивные эмоциональные копинг-стратегии и оценкой психологической атмосферы в коллективе взаимная поддержка ($r=0,289$, при $p<0,01$) говорит о том, что, чем больше сотрудники, при возникших стрессовых ситуациях, склонны к отрицательным эмоциям, также большую часть времени находятся в состоянии безнадежности, смирения, и стремятся переложить ответственность на себя или на других людей, тем больше они оценивают социально-психологический климат как менее дружеский и сплоченный.

Способ преодоления трудностей продуктивные эмоциональные копинг-стратегии связан с такими оценками психологической атмосферы в коллективе, как взаимная поддержка ($r=-0,326$, при $p<0,01$), сотрудничество ($r=-0,278$, при $p<0,01$), успешность ($r=-0,271$, при $p<0,01$), удовлетворенность ($r=-0,256$, при $p<0,01$), что говорит о том, что, чем больше сотрудники склонны к выражать свои эмоции активным возмущением и протестом против проблем и считают, что в любой сложной ситуации всегда есть выход, тем больше они оценивают социально-психологический климат как более сплоченный и дружеский.

Выводы. Обобщая полученные результаты можно говорить о том, что:

1) Сотрудники, использующие копинг-поведение, направленное на уменьшение значимости и отрицание трудностей (непродуктивные), находящиеся в подавленном эмоциональном состоянии, оценивают социально-психологический климат как неблагоприятный, несплоченный, недоброжелательный и негармоничный.

2) Сотрудники, использующие продуктивные или относительно продуктивные копинг-стратегии, отражающие поведение возмущения и активного протеста против проблем и стрессовых ситуаций, склонны оценивать социально-психологический климат как благоприятный и сплоченный.

3) Установление взаимосвязи между доминантными способами совладающего поведения и социально-психологическим климатом играет существенную роль в оказании своевременной превенции неблагоприятного климата в подразделении и конфликтных ситуациях.

4) Оценка психологического климата позволяет определить эффективность и целенаправленность применяемого стиля руководства, способствует увеличению сплоченности и устойчивости к стрессам.

5) Профессиональная и своевременная оценка социально-психологического климата и установление доминантных копинг-стратегий способствует выявлению предпосылок сниженной работоспособности и социально-психологической напряженности сотрудников, установлению формальных и неформальных лидеров в коллективе.

Список литературы

1. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса. Ч. 1. «Coping stress» и теоретические подходы к его изучению // Психологический журнал. 2006. Т. 27, № 1. С. 122–133.

2. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. И. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 2008. 193 с.

3. Буданов А. В. Обучение сотрудников правоохранительных органов тактике и методам обеспечения личной безопасности: учеб.-практ. пособие. М.: Ц при ГУК МВД России, 1997. 56 с.

4. Военное образование [Электронный ресурс]. URL: <http://siliyan.ru/sevihcra/2996> (дата обращения: 13.11.2017).

5. Гришина Н. В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / отв. ред. Е. В. Шорохова, Е. С. Кузьмин. М.: Наука, 1983. С. 115–123.

6. Ермолова Е. О., Пидкоша О. А. Взаимосвязь особенностей социально-психологической адаптации личности и типов ее психологических границ (на примере выборки сотрудников правоохранительных органов // Развитие человека в современном мире. 2017. № 1. С. 165–173.

7. Ермолова Е. О., Шамшикова О. А., Пидкоша О. В. Особенности социально-психологической адаптации личности с разными типами психологических границ к служебной деятельности // Мир науки, культуры, образования. 2017. Т. 64, № 3. С. 258–262.

8. Ермолова Е. О., Шамшикова О. А., Щемель А. О. Влияние способов совладающего поведения на социально-психологический климат в структурных под-

разделениях ОВД // Сибирский педагогический журнал. 2017. № 3. С. 103–108.

9. *Крюкова Т. Л.* Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: монография. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. 296 с.

10. *Крюкова Т. Л.* Психология совладающего поведения. Кострома: Аванти-тул, 2004. 343 с.

11. *Парыгин Б. Д.* Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб.: ИГУП, 2003. 616 с.

12. *Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения. Л.: Наука, Ленинградское отделение, 1981. 192 с.

13. *Шамишкова О. А.,* *Белашина Т. В.* Исследование особенностей проявления готовности к агрессии и управления гневом у сотрудников правоохранительных органов // Вестник Академии следственного комитета Российской Федерации. 2016. № 4 (10). С. 162–164.

14. *Шамишкова О. А.,* *Белашина Т. В.* Особенности проявления агрессии и гнева в деятельности сотрудников правоохранительных органов // Педагогический профессионализм в образовании: сб. науч. трудов XII Междунар. науч.-практ. конф.: в 3 ч. / под ред. Е. В. Андриенко. Новосибирск: НГПУ, 2016. С. 178–182.