



## РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ В РАБОЧЕЙ СРЕДЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Магистрант Совместной образовательной  
программы магистратуры МГУ и НУУ

Файзуллаева Хилола

*parvinaimonova@gmail.com*

**Аннотация:** В исследовании рассматривается значимость психологической атмосферы в контексте рабочей среды организации. Анализируется влияние психологического климата на мотивацию, взаимоотношения сотрудников, производительность труда и общую успешность организации. Освещаются факторы, формирующие психологическую атмосферу, такие как коммуникация, лидерство, справедливость и поддержка. Обсуждаются методы управления и улучшения психологической атмосферы с целью повышения эффективности работы коллектива и создания благоприятного рабочего окружения.

**Ключевые слова:** психологическая атмосфера, рабочая среда, организация, мотивация, взаимоотношения, производительность труда, управление, коммуникация, лидерство, поддержка, благоприятное рабочее окружение.

**Abstract:** The study examines the significance of the psychological atmosphere in the context of the working environment of an organization. The influence of the psychological climate on motivation, employee relationships, labor productivity and the overall success of the organization is analyzed. Factors that shape the psychological climate, such as communication, leadership, fairness and support, are covered. Methods of managing and improving the psychological atmosphere are discussed in order to increase the efficiency of the team and create a favorable working environment.



**Key words:** psychological atmosphere, work environment, organization, motivation, relationships, labor productivity, management, communication, leadership, support, favorable work environment.

### **Введение**

Роль психологической атмосферы в рабочей среде организации - это общая атмосфера, которая царит в определенной среде или обстановке и оказывает влияние на психологическое состояние людей, на их поведение и взаимодействие. Этот термин может использоваться для описания эмоциональной и психологической обстановки в коллективе, организации, сообществе или другом социальном окружении.

Психологическая атмосфера играет ключевую роль в рабочей среде, что влияет на эффективность работы, удовлетворенность сотрудников и общий успех организации. Этот аспект менее конкретен, чем финансовые показатели или производственные цели, но его влияние на организацию не менее важно. В данной статье мы рассматриваем суть психологического климата в организации, его принципы и методы создания благоприятной психологической атмосферы.

Психологический климат включает в себя такие аспекты, как уровень доверия, поддержки, открытости, уважения, коммуникации, справедливости, руководства и возможностей для развития. Он может быть положительным, поддерживающим и способствующим эффективному функционированию людей в данной среде, или отрицательным, создающим стресс, конфликты, неудовлетворенность и другие проблемы.

Влияние психологического климата может быть значительным на производительность, мотивацию, здоровье и благополучие людей, поэтому создание благоприятного психологического климата является важным аспектом управления и развития среды социального взаимодействия.



Благоприятный климат вызывает доверие, взаимопомощь, открытость и уважение. В такой среде люди чувствуют себя комфортно, у них есть стимул к работе, они более лояльны к компании.

Неблагоприятный климат, напротив, создает атмосферу беспокойства, враждебности, недоверия. Это приводит к снижению мотивации, текучести кадров, конфликтам и другим проблемам.

### **Методы создания благоприятного психологического атмосферы в организации**

**Открытость и коммуникация:** важно создать открытую среду, где сотрудники могут выражать свои мысли, идеи и опасения без страха перед негативными последствиями. Регулярные сеансы обратной связи и обмена мнениями могут способствовать укреплению доверия и понимания.

**Поддержка руководства:** Руководство организации должно учитывать поддержку своих сотрудников как профессиональную, так и эмоциональную. Это включает в себя понимание и уважение к индивидуальным потребностям, а также помощь в разрешении вопросов и проблем.

**Развитие культуры доверия:** Культура доверия предполагает сотрудничество и взаимопонимание. Создание такой культуры включает в себя установление честных и прозрачных отношений, уважение к различиям и поощрение инициатив.

**Обучение и развитие:** Предоставление сотрудникам возможностей для обучения и развития помогает им чувствовать себя ценными и признанными. Это может включать в себя проведение тренингов, курсов повышения квалификации и менторских программ.

### **Что такое психологический климат в организации?**

Психологический климат — это эмоциональная атмосфера внутри организма, которая влияет на то, как сотрудники воспринимают свою работу,



друг и друг. Это нечто большее, чем просто рабочая среда или корпоративная культура. Психологический климат тем, что наши сотрудники чувствуют себя в безопасности, уважаемыми, поддержанными и признанными организациями, установленными внутри.

### **Значение психологического климата**

**Привлечение и удержание талантов:** Позитивный психологический климат помогает компании привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, так как люди стремятся работать на месте, где они чувствуют себя комфортно и ценно.

**Производительность:** Благоприятный психологический климат способствует повышению производительности сотрудников. Когда люди чувствуют себя уважаемыми и сдержанными, они более мотивированы и склонны прикладывать больше усилий к своей работе.

**Здоровье и благополучие:** Негативный психологический климат может привести к стрессу, конфликтам, а также физическим и эмоциональным проблемам у сотрудников. Это может негативно сказаться на их здоровье и общем благополучии.

**Факторы, влияющие на психологической атмосферы в рабочей среде:**

- **Стиль руководства:** авторитарный стиль может создать резкость, демократический – оказание доверию и взаимопомощи.
- **Взаимоотношения между сотрудниками:** конфликты, сплетни, интриги отрицательно влияют на климат.
- **Условия труда:** плохие условия труда (шум, грязь, неудобное рабочее место), возможны раздражение и неудовлетворенность.
- **Система мотивации:** несправедливая система оплаты труда, отсутствие перспектив карьерного роста демотивируют сотрудников.

**Как улучшить психологического атмосферы в организации:**



- Создайте атмосферу доверия и уважения.
- Поощрять открытое общение и конструктивную критику.
- Справедливо вернуть обязанности и награды.
- Обеспечить комфортные условия труда.
- Организовывать корпоративные мероприятия.

Благоприятный психологический климат – это решающий фактор успеха любой организации. Это позволяет повысить производительность труда, улучшить качество работы, снизить текучесть кадров и создать более лояльную команду.

### **Исследование психологического атмосферый в организации:**

Производительность труда: исследование того, что в организациях с благоприятным климатом производительность труда выше.

Качество работы: в такой среде люди более внимательны к деталям и допускают меньше ошибок.

Текучесть кадров: люди не хотят покидать компанию, где им комфортно работать.

Лояльность сотрудников: они более лояльны к компании и готовы включить больший прогресс для достижения целей.

### **Заключение**

Исследование роли психологической атмосферы в рабочей среде организации подчеркивает ее важность для эффективного функционирования коллектива. Психологический климат оказывает значительное влияние на мотивацию сотрудников, их взаимоотношения, производительность труда и общую атмосферу в организации. Понимание факторов, формирующих психологическую атмосферу, а также использование соответствующих методов управления и улучшения этой атмосферы, способствует созданию благоприятного рабочего окружения и повышению результативности работы коллектива. Дальнейшие исследования и практические мероприятия в



области управления психологической атмосферой могут существенно улучшить условия труда сотрудников и содействовать достижению успеха организации в целом.

### **Список использованной литературы**

1. Эдмондсон А.С. Бесстрашная организация: создание психологической безопасности на рабочем месте для обучения, инноваций и роста. Джон Уайли и сыновья; Хобокен, Нью-Джерси, США: 2019.

2. Джеймс Л.Р., Чой С.С., Ко ЧЭ, Макнил П.К., Минтон М.К., Райт М.А., Ким К.-и. Организационный и психологический климат: обзор теории и исследований. Евро. Ж. Рабочий орган. Психол. 2008 г.; 17 :5–32. doi: 10.1080/13594320701662550.

3. Баккер А.Б., Демерути Э., Тарис Т.В., Шауфели В.Б., Шреурс П.Дж.Г. Многогрупповой анализ модели требований и ресурсов работы в четырех организациях по уходу на дому. Межд. Дж. Управление стрессом. 2003 г.

4. Нил А., Уэст М., Паттерсон М. Уменьшают ли организационный климат и конкурентная стратегия взаимосвязь между управлением человеческими ресурсами и производительностью? Дж. Манаг. 2005 г.