

**С.В. Юрченко**, студентка  
факультету менеджменту та  
психології ДВНЗ «УМО» НАПН  
України

## **ЕМПІРИЧНІ РЕФЕРЕНТИ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ**

**Анотація.** У статті представлено результати дослідження соціально-психологічного клімату. Основну увагу приділено теоретичному огляду проблеми соціально-психологічного клімату трудового колективу його структури.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, норми, стиль керівництва, міжособистісні відносини.

**Актуальність.** Сучасні умови розвитку підприємств у нашій країні такі, що їм доводиться працювати в новій атмосфері, для якої характерна тверда конкуренція у всіх її проявах, у тому числі в боротьбі за якість і професіоналізм робочої сили. Умови діяльності будь-якого підприємства усе наполегливіше диктуються ринком, а його кон'юнктура пред'являє персоналу безліч нових вимог, серед яких швидка реакція на попит, боротьба за споживача, вміння пристосовуватися до частих змін структури виробництва й функціональних обов'язків, а також психологічна стійкість. Високий динамізм комерційної діяльності змушує кожного працівника постійно піклуватися про підвищення своєї кваліфікації. Значно ускладнюється система мотивації й стимулювання працівників у зв'язку із твердим ув'язуванням матеріального заохочення з одержуванним прибутком і іншими факторами.

В умовах сучасної науково-технічної революції постійно росте інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу. Актуальність даної проблеми диктується насамперед зростаючими вимогами до рівня психологічного вникнення індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним ростом їхніх особистісних

домагань. Удосконалювання соціально-психологічного клімату колективу - це завдання розгортання соціального й психологічного потенціалу суспільства й особистості, створення найбільш повнокровного способу життя людей. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є однією з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якість послуг, які пропонуються. Разом з тим, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, у свою чергу, пов'язане з перспективою зростання соціальних факторів у структурі виробництва, з удосконалюванням як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу багато в чому залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в цілому.

Значимість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що він здатний виступати як фактор ефективності тих або інших соціальних явищ і процесів, служити показником як їхнього стану, так і їхньої зміни під впливом соціального й науково-технічного прогресу. Соціально-психологічний клімат виступає також як поліфункціональний показник рівня психологічного вникнення людини в діяльність, міри психологічної ефективності цієї діяльності, рівня психічного потенціалу особистості й колективу, масштабу й глибини бар'єрів, що лежать на шляху реалізації психологічних резервів колективу. Ефективність спільної діяльності багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в групі не тільки продуктивно впливає на результати її праці, але й перебудовує людину, формує її нові можливості й виявляє потенційні. У зв'язку із цим виникає необхідність в оптимізації стилю міжособистісної взаємодії.

**Виклад основного матеріалу.** Ретельний аналіз спеціальної літератури показав, що психологічний клімат – є результатом сумісної діяльності людей

їх міжособистісної взаємодії. Серед всіх соціально – психологічних явищ психологічний клімат найбільш широко і багатогранно представлений в психолого – педагогічній літературі [1; 2; 5; 11; 14 та ін.]. Найчастіше суть психологічного клімату зводять до таких психологічних явищ: стану колективної свідомості; відображення особливостей взаємодії людей; емоційно – психологічному настрої групи; стану групи; психологічній єдності членів групи; результату спільної діяльності людей, їх міжособистісної взаємодії; взаємовідносинах в групах і колективах та ін..

Одним з перших, категорію «психологічний клімат» увів Н.С.Мансуров, він досліджуючи фактори підвищення продуктивності праці, звернув увагу на організацію “благоприятливого психологічного клімату в колективі” і проаналізував деякі шляхи його створення.

Змістовну сторону поняття «психологічний клімат» розкрив В.М.Шепель, він вважав, що «психологічний клімат - це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникають на основі їхньої близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів і схильностей» [16]. Він вважав, що клімат стосунків між людьми складається з трьох кліматичних зон. *Перша кліматична зона* – соціальний клімат, що визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені цілі й завдання суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав й обов'язків працівників, як громадян. *Друга кліматична зона* – моральний клімат, що визначається тим, які моральні цінності ухвалені в даному колективі. *Третя кліматична зона* - психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що перебувають у безпосередньому контакті один з одним. Психологічний клімат - це мікроклімат, зона дії якого більш локальна ніж соціального й морального клімату.

Г.А.Моченов у своїх роботах наприкінці 60-х років не тільки представив визначення «соціально-психологічного клімату», але й дав аналіз дослідження цього феномена. Автор розглядав соціально-психологічний

клімат, як «емоційно-психологічний настрой, що проявляється в тих взаєминах, які встановлюються на основі об'єктивних і суб'єктивних взаємозв'язків. Емоційно-психологічний настрой опосередковується ціннісними орієнтаціями, моральними нормами й інтересами членів колективу» [14].

А.Н.Лутошкін вважав, що «психологічний клімат колективу - це загальний емоційний настрой, у якому з'єднуються настрої людей» [12]. Згідно Б.Д.Паригіну «клімат колективу являє собою переважний і відносно стійкий психічний настрой колективу».

Характеризуючи психологічний клімат, автори часто вживають два поняття: настрої і настрой [1]. Перше звичайно відносять до найбільш загальних, тривалих, часто повторюваних, помірковано виражених і досить стійким емоційним станам колективу. Друге поняття визначає емоційний стан, що виник у цей момент часу й відображаючий подію, яка тільки що сталася або безпосередньо майбутню подію колективного життя. Настрої й настрой колективу переплітаються, накладаються один на одного, створюючи динамічну картину емоційного життя колективу.

Особливий інтерес у цьому плані представляє точка зору К.К.Платонова щодо дефініції соціально-психологічного клімату, яка характеризується ним як «взаємодія фізичного й соціального середовища й особистості, що непохитно відбивається її свідомістю, формуючи її психічний стан» [15]. У той же час як деякі психологи говорять про клімат як про атмосферу, «яка складається між членами колективу, що перебувають у безпосередньому контакті один з одним» [13].

Відносно стійка духовна атмосфера колективу може проявлятися як у стилі й тоні відносин людей один до одного, так і у їхньому відношенні до спільної справи. Трохи з інших позицій характеризується соціально-психологічна обстановка в колективі, що розглядається з погляду

«психологічної сумісності індивідів у складі малого неформального колективу» [8; 9].

Необхідно також відзначити, що соціально-психологічний клімат - це не статичне, а досить динамічне утворення. Ця динаміка проявляється як у процесі колективостворення, так і в умовах функціонування колективу. А.И.Донцов [2] зафіксував два основних етапи процесу колективостворення. *На першому етапі* головну роль грає емоційний фактор. У цей період іде інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків і позитивних відносин. *На другому етапі* все більшого значення набувають когнітивні процеси. У цей період кожна особистість виступає не тільки як потенційний або реальний об'єкт емоційного спілкування, але і як носій певних особистісних якостей, соціальних норм й установок. Саме на цьому етапі відбувається формування загальних поглядів, ціннісних орієнтацій, норм і символів.

Вивчаючи дану проблему важливо звернути увагу на такі характеристики соціально-психологічного клімату, як відношення членів колективу до: праці, виконання завдання, різним цінностям і потребам, умовам життєдіяльності колективу, груповій атмосфері, соціальним цінностям. Узагальнюючи вищесказане, можна констатувати, що більшість дослідників соціально-психологічного клімату розглядають його з наступних позицій:

1. Стану колективної свідомості.
2. Домінуючого комплексу емоційних станів.
3. Стану колективу й окремих його членів.
4. Взаємини між членами колективу.
5. Сукупності відношення людей до соціальної дійсності.

Емпіричне вивчення клімату дозволяє характеризувати клімат з боку структури особистості й колективу. Про клімат можна судити по потребах, моральних нормах, інтересах особистості й колективу. Сюди ж можна віднести ціннісно-орієнтаційну єдність, спрямованість, переконаність,

свідомість, активність і дисциплінованість окремих працівників і груп. Вивчаючи на практиці феномен психологічного клімату, найбільш важливими є такі його елементи: психофізіологічної, соціальної й соціально-психологічної сумісності, згуртованості, конфліктності і ін. При оцінці психологічного клімату не можна залишити осторонь такі форми прояву психологічного клімату як емоційні переживання й почуття.

Аналізуючи основні фактори психологічного клімату, можна виділити, насамперед: відносини людей й умови спільної діяльності. Соціально-психологічний клімат виражає загальний настрій і ступінь задоволеності працівників організацією особистої праці, відносинами з іншими співробітниками й загальним рівнем організованості. Такий настрій співробітників причинно обумовлений внутріорганізаційними, внутрісистемними факторами й відносно нейтральний стосовно позасистемних впливів (формам проведення дозвілля, сімейним і побутовим факторам і т.д.).

Людигитюдні дослідження психологічного клімату трудового колективу дозволили Г.В.Ложкіну прийти до висновку, що психологічний клімат - це цілісна соціально-психологічна характеристика колективу, у якій відбиваються всі фактори його життя: і характер взаємин, і зміст трудової діяльності, і переважний настрій, і рівень конфліктності, і організація відпочинку [11].

У цьому ж методологічному напрямку, як форму прояву психологічного клімату, розглядають стиль керівництва, установки й ціннісні орієнтації працівників, їхню суспільно-політичну активність.

Зокрема в цьому ж напрямку проводить роботу Т.С.Лапіна [10], що при оцінці психологічного клімату пропонує акцентувати увагу на емоційно-психологічних явищах і станах усередині колективного життя, а саме на: настроях, наслідуваннях, зараженні один-одного настроєм, явищах популярності, конформізму й авторитету.

Досить представницька група дослідників підходить до вивчення психологічного клімату з позиції аналізу факторів, що формують клімат колективу. Ті ж поняття й характеристики, які виступали в прихильників попередніх методологічних напрямків, як то: «форми прояву», «стан колективу», «сукупність відносин до соціальної дійсності» виступають у роботах цих учених, як фактори, які опосередковують соціально-психологічний клімат [5]. А факторами, які формують і характеризують психологічний клімат вони називають: мотиви трудової діяльності, настроя, задоволеність працею, симпатії-антипатії, конфлікти, співдружність.

Є група авторів, що розглядає соціально-психологічний клімат з позиції його впливу на досягнення економічного ефекту, ефективність праці й соціально-психологічний стан трудового колективу, задоволеність працею [6; 7].

Слід зазначити, що спроба деяких авторів розділити цілісне поняття «клімат» на зони - моральну, психологічну, емоційну й т.п. , на наш погляд, не спрощує, а ускладнює дослідження цього феномена і його зв'язок з ефективністю діяльності, тому що перераховані зони між собою взаємозалежні, а визначення ступеня їхньої участі в становленні й формуванні соціально-психологічного клімату, вплив на результативність діяльності, являє собою значну складність через нечіткість існуючих між ними границь.

Більшість науковців розглядають психологічний клімат як досить стабільний стан групової психології, а от психологічна атмосфера трактується ними як більше динамічне явище, вона носить ситуативний, тимчасовий настрій.

Психологічний клімат на емоційному рівні відбиває сформовані в команді взаємини, характер ділового співробітництва, відношення до значимих явищ життя. Складається ж психологічний клімат за рахунок «психологічної атмосфери» - також групового емоційного стану, що, однак,



має місце у відносно невеликій відрізці часу і яка, у свою чергу, створюється ситуативними емоційними станами колективу.

Дослідження в соціальній і педагогічній психології переконливо свідчать про наявність позитивного зв'язку між різними елементами психологічного клімату й результативністю діяльності.

Поряд з поняттям "соціально-психологічний клімат", в останній час, аналізуючи діяльність організації, використовується також поняття "організаційний клімат" (організаційний клімат – складна структурно-функціональна характеристика соціальної діяльності, що розкриває специфіку ієрархічних зв'язків, їх стан і рівень розвитку; особливості динаміки соціально-психологічних процесів, що супроводжують спільну кооперативну діяльність; процеси координації, інтеграції і концентрації як різні сторони організаторської діяльності[3]). Можна вважати, що соціально-психологічний клімат варто розглядати як феномен, притаманний невеликій групі, а організаційний клімат доцільно визначати як феномен, що утворюється у великих соціальних групах(організаціях), адже тут ми маємо справу з іншими психологічними реальностями, коли якість "безпосередність" стосунків переходить в якість "складного опосередкування" цих стосунків. Тобто в організації, яка має підрозділи, організаційний клімат – це якісне нове інтегративне соціально-психологічне утворення.

Загалом можна сказати, що соціально – психологічний клімат - домінуючий у конкретному колективі відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу[5].

Аналізуючи сукупність соціально-психологічних феноменів (організаційних і психологічних зв'язків між членами колективу, ступеня відповідності офіційної й неофіційної структур, стилю керівництва, задоволеності й ін.) у їхньому зв'язку із психологічним кліматом, неминуче стикаєшся із труднощами диференціації феноменів, які, по-перше, становлять



(компоненти) психологічного клімату, по-друге, виступають референтами психологічного клімату, по-третє, проявляються як його наслідки, по-четверте, є формуючими факторами психологічного клімату. Однак з такими труднощами доводиться мати справу при вивченні й будь-якого іншого інтегрального феномена. Структура психологічного клімату багаторівнева й багатоаспектна. Тому, при визначенні структурних елементів психологічного клімату, необхідно враховувати вплив методологічних вимог, яким підлеглий даний феномен, а саме: стійкості й динамічності. Стійкість припускає стан, при якому базові елементи - соціальні норми, система цінностей, взаємини, стиль керівництва, сумісність, рівень конфліктності, залишаються стабільними й передбачуваними.

Динамічність психологічного клімату полягає, по-перше, у тому, що його елементи є гнучкими стосовно зовнішніх впливів, по-друге, елементи перебувають у певному співвідношенні між собою: вони взаємозалежні й взаємокомпенсують один одного.

У будь-якій групі незалежно від бажання її членів і керівництва складається невидима на перший погляд внутрішня соціально-психологічна структура, що залежить від ряду особливостей психологічного клімату між взаємодіючими людьми, що в цілому являє багатогранне явище, яке має різноманітні вияви, або структурні елементи, що можуть бути класифіковані за кількома критеріями.

Значення соціально-психологічного клімату в процесі управління колективами подається в межах таких чотирьох напрямів[4]:

1.стосовно ставлення членів колективу до загальної справи. В даному випадку слід зазначити, що зміст та спрямованість соціально-психологічного клімату значною мірою визначають ступінь залучення кожного члена колективу до спільної діяльності, міру його професійної та соціальної активності,працездатності. За сприятливого соціально-психологічного клімату спостерігається досить високий рівень такого залучення та активності, що стимулює членів колективу до максимальної віддачі сил,

пошуку нових, нетрадиційних підходів, які б сприяли досягненню колективом нових успіхів, а отже, збільшували добробут і колективу, і кожного його члена. Прямо протилежними характеристиками (пасивністю, байдужістю) характеризуватиметься діяльність членів виробничого колективу за несприятливого, чи навіть нейтрального, психологічного клімату.

2. Стосовно ставлення членів колективу один до одного. У колективах, де панує клімат з позитивною спрямованістю, зазвичай формуються міжособистісні стосунки, які характеризуються взаємоповагою та взаємопідтримкою, причому як у процесі “горизонтальних”, так і в процесі “вертикальних” управлінських стосунків. Це дає можливість керівникові підприємства у процесі управління вільно встановлювати з працівниками психологічний контакт, забезпечувати успішну реалізацію різноманітних форм ділової комунікації, здійснювати ефективний вплив на працівників, ураховувати їхню мотивацію, надавати значну увагу неформальним засобам спілкування, які органічно доповнюють формальні і сприяють формуванню у членів колективу почуття емоційного задоволення належністю саме до цього колективу.

3. Стосовно ставлення членів колективу до світу в цілому. Це ставлення формується в рамках його способу життя в цілому, який ніколи не вичерпується межами того або іншого, навіть найзначущішого для нього, колективу.

Відносини людини до світу виявляються передусім у мірі задоволення членами колективів підприємств своїх потреб вищого порядку:

а) потреб у належності (належність до “надійного”, престижного колективу);

б) потреб у повазі (визнання компетентності, професійних і особистих досягнень, можливість здійснення кар’єри);

в) потреб у самовираженні (наявність умов для реалізації творчого потенціалу, апробації та впровадження нових підходів у професійній діяльності).

4. Ставлення працівників підприємств до самих себе. Самосвідомість людини складається протягом всього її життя, а самопочуття знаходиться в істотній залежності не тільки від її статусу в трудовому колективі, але нерідко в ще більшій мірі від сімейно-побутового положення і здоров'я індивіда.

Основні структурні елементи психологічного клімату можуть бути виділені і на підставі іншого критерію – ступеню репрезентації в ньому психологічних та соціальних проявів. Відповідно у структурі психологічного клімату можна відокремити такі основні аспекти: власне психологічний, соціальний та соціально-психологічний.

Психологічний аспект клімату знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів установ.

Соціальний аспект відображає міру репрезентованості у кліматі певних організацій соціальних вимог, які висуває суспільство в даний конкретний період його розвитку. Відповідно у структурі клімату можна виокремлювати політичний, моральний, діловий, естетичний та інші його види. У кожному із них психологічний аспект може мати свій специфічний зміст.

Соціально-психологічний аспект знаходить відображення в інтегрованих показниках групової психології, що є значущими для збереження цілісності колективу та його функціонування як відносно самостійного об'єднання людей. Ідеться про такі характеристики колективу, як єдність, згуртованість, міра взаємодопомоги, близькості членів колективу, подібність їхніх думок, оцінок, настановлень. Цей аспект (структура) складається незалежно від бажання членів групи і керівників і носить неформальний характер.

Аналіз та систематизація наукових доробок з означеної проблеми дозволив побудувати узагальнену структуру соціально – психологічного клімату колективу (рис.1)



*Рис.1. Структура соціально-психологічного клімату трудового колективу*

Із рис. 1. видно, що елементи які входять до структури знаходяться у тісному взаємозв'язку.

Отже, до найбільш важливих компонентів соціально-психологічного клімату трудового колективу віднесено:

- *норми поведінки членів колективу* є обов'язковою умовою кооперації й організації сфери обслуговування. Щоб спільна діяльність здійснювалась успішно, потрібно чітко визначити місце кожного працівника в структурі підприємства.
- *стиль керівництва* і його роль значно зросли в наш час. Різноманіття форм власності, конкуренція між ними, прискорене розвиток ринкових відносин вимагають особливо тонкого, умілого керування. Якість соціально-психологічного клімату в колективі визначає відношення керівника до суспільства в цілому, до своєї організації і до кожної людини окремо. Якщо в його розумінні людина представляється як ресурс і виробнича база, то такий

підхід не дасть належного результату, в процесі управління виникне перекіс і недолік ресурсів для виконання конкретної задачі.

- *міжособистісні* відносини є стороною об'єктивних відносин, що мають винятково великий вплив на поведінку співробітників. Система таких відносин у силу своєї внутрішньої психологічної обумовленості(симпатія, антипатія, байдужність, дружба й ворожість й інші психологічні залежності між людьми в колективі) складається часом стихійно, вона менш зрима, організаційно не оформлена. У процесі спілкування, і взаємин виникають і розвиваються різні соціально - психологічні явища й процеси: взаємні вимоги й вселяння, постійні загальні взаємні оцінки. Співпереживання й співчуття, психологічне суперництво й змагання, наслідування й самоствердження, престиж - такий їх неповний перелік. Всі вони є стимулами діяльності й поведіння, механізмами саморозвитку й формування особистості.

Отже, аналізуючи природу та зміст соціально-психологічного клімату певного колективу, необхідно звернути увагу на два основних аспекти. З одного боку, соціально-психологічний клімат є суб'єктивним відображенням об'єктивної реальності, тобто життєдіяльності конкретного колективу, а з іншого – він є суттєвим фактором впливу на ефективність діяльності колективу, на процеси управління ним. Тому будь-якому керівнику необхідно обов'язково забезпечити “зворотний зв'язок” з колективом, а це передбачає знання тих психологічних факторів, які визначають зміст і характер соціально-психологічного клімату.

**Висновки.** Здійснивши теоретичний аналіз проблеми, можна зробити висновок, що соціально – психологічний клімат – це домінуючий у конкретному колективі відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу.

Структура соціально психологічного клімату багаторівнева й багатоаспектна і являє собою взаємозв'язок базових компонентів. До найбільш важливих компонентів соціально-психологічного клімату Додаток до електронного журналу «Теорія та методика управління освітою», Вип № 1, 2010 р. 13

трудового колективу супермаркету віднесено: норми поведінки членів колективу; стиль керівництва; міжособистісні відносини.

## Література

1. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В.Бойко, А.Г.Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
2. Донцов А.И. Психология коллектива (Методологические проблемы исследования): Учеб. Пособие/ А.И. Донцов. – М.: Изд-во Моск. ун.-та, 1984. – 208 с.
3. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций /В. П. Казмиренко. - К.: МХУУП, 1993.- 268с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник / Л.М. Карамушка. - К.: Міленіум, 2003.- 344с.
5. Коломейцев Ю.А. Структура социально-психологического климата спортивных команд // Материалы VII Международного конгресса по психологии спорта/ Ю.А. Коломейцев. – Монпелье, Франция, 1990. – с.20.
6. Корниенко В.И. Команда: формирование, управление, эффективность/ В.И. Корниенко. – Пермь: Зап.-Урал. ин-т экономики и права, 1999. – 272 с.
7. Красниковский В.Я. Психологические особенности индивидуального стиля в горнодобывающей промышленности // Психологический журнал/ В.Я. Красниковский. – Т.14. – 1993. – № 4. – с. 40-47.
8. Кричевский Р.Л. Эмпирическая проверка одной из моделей эффективности руководства // Новые исследования в психологии/ Р.Л. Кричевский. – 1981. – № 2 (25). – с.89-94.
9. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская . – М.: МГУ, 1991. – 207 с.
10. Лапина Т.С. Социальные функции морали. В кн. «Мораль и этическая теория»/ Т.С. Лапина. – М.: Наука. 1973. – с. 97.
11. Ложкин Г.В. Психологический климат трудового коллектива/ Г.В. Ложкин – К.: «Знание» УССР, 1988. – 48 с.
12. Лутошкин А.Н. Психологический климат первичного производственного коллектива/ А.Н. Лутошкин. – Кострома, 1978. – с. 12-46.
13. Мальчиков А.В. Сыгранность и сплоченность спортивных команд // Тезисы Всесоюзного симпозиума / А.В. Мальчиков. – Л., 1970. – с. 37.
14. Моченов Г.А. К вопросу о социально-психологическом климате научно-исследовательского коллектива/ Г.А. Моченов. – М.: ССА, 1970. – с.8.
15. Платонов К.К. Структура и развитие личности/К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
16. Шепель В.М. Социологические и психолого-педагогические основы хозяйственного руководства химическим предприятием/ В.М. Шепель. – М.: НИИТЭХИМ, 1970. – с.61.