

УДК 331.109

## ДО ПИТАННЯ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Олійник Н.Ю.

Кам'янець-Подільський національний університет  
імені Івана Огієнка

В науковій статті схарактеризовано особливості впливу конфлікту на соціально-трудова відносини в організації. Проаналізовано головні типи конфліктів між суб'єктами соціально-трудова відносин, а також причини їх виникнення. Виявлено вплив соціально-трудова конфлікту на громадське життя, що простежується у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Узагальнено підходи до типологізації суперечностей, які зумовлюють конфлікти. При цьому конфлікт сприяє перегрупуванню соціальних сил, загальному прогресу соціально-економічної сфери, формуванню нових соціально-трудова відносин.

**Ключові слова:** конфлікти в організації, суб'єкти соціально-трудова конфліктів, типи та причини конфліктів.

**Постановка проблеми.** Взаємодія усередині трудового колективу є важливою сферою соціальних відношень організації. Значну частину життя людина присвячує навчальній та професійній діяльності, упродовж якої їй доводиться взаємодіяти і спілкуватися з колективом таких самих, як і сама – колега, однодумців, співробітників. Загальний фон спілкування з ними може бути сприятливим або негативним залежно від модальності комунікативного процесу, і характеризується через поняття соціально-психологічного клімату в колективі.

Формування та підтримка оптимального соціально-психологічного клімату в колективі є досить важливим завданням для якісного його функціонування та задоволеності працівників своєю діяльністю та стосунками з колегами. Від соціально-психологічного клімату залежить ефективність роботи та результативність підприємства. Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею і колективом. Його несформованість, навпаки, призводить до конфліктів та агресивної поведінки членів колективу, до зниження якості виконання працівниками поставлених завдань, до зростання незадоволення співробітників щодо діяльності керівництва та зниження загальної задоволеності професійною діяльністю та колом обов'язків у конкретній організації.

**Аналіз останніх джерел і публікацій.** Аналізуючи вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності та поведінку членів колективу в організації, варто зауважити, що всі дослідники, які вивчали цю проблему (Д.І. Дзвінчук, Л.С. Дорошенко, Л.М. Карамушка, Л.П. Мельник, Р.С. Немов, Л.Е. Орбан-Лембрик, І.П. Чередніченко, Н.В. Тельних), відзначають важливу роль такого клімату в забезпеченні ефективної діяльності організації, в процесі управління нею, а також в життєдіяльності кожної особистості.

Як свідчить Л. Е. Орбан-Лембрик, психологічний клімат в організації може підсилювати чи знижувати предметну діяльність людей так само, як і професійні завдання організації істотно впливають на психологічний клімат. Саме тому одним із чинників успішності діяльності групи (організації) є стан міжособистісних відносин, на одному полюсі якого є позитивний (сприятливий)

психологічний клімат, на іншому – конфліктна ситуація, яка дезорієнтує групу, погіршує діяльність організації [5, с. 487].

Методологічною основою дослідження особливостей психологічного клімату виробничого колективу є праці Г. М. Андреевої, І. Г. Велкова, Д. І. Дзвінчук, Л. С. Дорошенко, Л. М. Карамушки, Л. П. Мельник, В. І. Михеєва, Л. Е. Орбан-Лембрик, О. І. Паліничак, І. П. Чередніченко, Н. В. Тельних, В. В. Черкасова, В. І. Третьяк, Г. В. Щокіна та інших науковців.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Колектив як особливий вид контактних груп виділяється серед інших груп низкою притаманних тільки йому специфічних характеристик, які достатньо повно описані в науковій літературі – це взаємодопомога й взаємовиручка, доброзичлива критика, прагнення до співпереживання явищ і подій, наполегливість при досягненні мети тощо. Проте не всі зазначені ознаки колективу можна вивчити в психологічному контексті. Тому висунуто припущення про те, що соціально-психологічний клімат визначається певними соціально-психологічними параметрами колективу та індивідуально-психологічними особливостями членів колективу. Організація та цілеспрямована корекція зазначених передумов сприяє оптимізації соціально-психологічного клімату.

**Метою статті** є обґрунтування структури соціально-психологічного клімату в організації, під впливом чинників та умов життєдіяльності членів колективу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основою вчення про групи і колективи з погляду соціально-економічних та психологічних закономірностей є розуміння суспільної сутності людини, згідно з якою індивід – суспільна істота, яка в процесі свого розвитку й діяльності вступає у відносини з іншими індивідами й утворює ту чи іншу спільність, яка завжди має іншу внутрішню організацію чи неофіційну внутрішню структуру. Поняття «колектив» застосовують у соціальній психології тільки до груп високого рівня розвитку, в яких сформувались певні якості міжособистісних відносин [1; 6].

Уперше поняття «колектив» запровадив у соціологічну літературу російський учений В. М. Бехтерев у роботі «Колективна рефлексоло-

гія» [3]. Колективами автор називав будь-які людські спільності, аж до суспільства загалом. Український учений О. С. Залужний розширив обсяг поняття «колектив» (хоч і в іншому аспекті) [4]. Він уживав означення «організовані колективи» (мається на увазі «спеціально організовані дорослими»). Останні діляться на три підтипи: недовгочасні, довгочасні прості, довгочасні складні.

У сучасній літературі термін «колектив» вживається дуже широко, вже не з кількісного, а з якісного боку. Колективами називають будь-які формальні групи. Наприклад, щойно утворений заклад відразу іменують колективом, тоді як по суті, формальне утворення є лише великою групою й колективом ще має тільки стати. Колективи як певні соціальні системи можуть існувати в умовах різних суспільних формацій. Так, рід, який становив основу первісного суспільства, був, по суті, своєрідним колективом людей, зв'язаних між собою узами кровної спорідненості.

Науковець А. В. Петровський пропонує стратометричну концепцію колективу, згідно з якою процеси колективоутворення мають ієрархічну будову і складають багаторівневу (стратометричну) структуру. Її ядром виступає спільна діяльність членів групи, зумовлена соціально-значущими цілями [7].

Перший рівень у структурі колективу становлять ставлення його членів до змісту й цінностей колективної діяльності. Ці ставлення забезпечують його згуртованість, ціннісно-орієнтаційну єдність. Другий рівень – це міжособистісні взаємини, які в справжньому сформованому колективі опосередковуються спільною діяльністю. Третій рівень – міжособистісні взаємини, що опосередковуються ціннісними орієнтаціями, не пов'язаними спільною діяльністю.

Важливо зауважити, що у соціальній психології існує два поняття – «психологічний клімат» і «соціально-психологічний клімат». Для визначення психологічного стану членів колективу більше підходить поняття «психологічний клімат». Коли характеризують відносини членів колективу як психологічну умову життєдіяльності, послуговуються поняттям «соціально-психологічний клімат».

Змістовна характеристика психологічного клімату пов'язана, зазвичай із самопочуттям людини в колективі (настрій, задоволеність психологічним комфортом); коли ж самопочуття людей переноситься на відношення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, саме тоді складається соціально-психологічний клімат. Поняття «психологічний клімат», зазви-

чай, використовується при відображенні матеріальних і організаційно-управлінських умов, індивідуально-психологічних особливостей членів колективу, їх відносин. У цьому разі поняття з погляду обсягу слугує родовим щодо поняття «соціально-психологічний клімат».

Психологічне відображення у формі психологічного клімату є механізмом регулювання поведінки кожного індивіда. Але якщо психічне відображення не обмежується сферою психічної діяльності, а набуває в поведінці людей соціального змісту через включення його в широкий спектр суспільно-трудової діяльності, то поняття «соціально-психологічний клімат» виявляється значно ширшим, ніж поняття «психологічний клімат» [2; 6].

Поняттям «соціально-психологічний клімат» позначають систему відносин членів колективу один з одним, яка включає не тільки психічні реакції, але й суспільні відносини людей. Разом вони є складниками сфери міжособистісних відносин у колективі. Міжособистісні відносини в колективі не є дзеркальним відображенням суспільних відносин, хоча останні визначають розвиток і формування перших, в той же час можлива відносна незалежність тих і других відносин.

Отже, змістовна характеристика соціально-психологічного клімату колективу визначається станом взаємовідносин між членами даного колективу.

Соціально-психологічний клімат утворює переважуюча і відносно стійка духовна атмосфера або психологічний настрій колективу, що виявляється в ставленні людей один до одного та до спільної справи. Основне, що обумовлює соціально-психологічний клімат – це емоційний стан чи настрої колективу. Настрій виступає своєрідним підсумком подій у долі людини. Соціально-психологічний клімат має дві основні характеристики: предметність та емоційність.

*Предметність* у соціально-психологічному кліматі колективу розкривається як спрямованість уваги особистості на діяльність групи і особливості сприймання людиною цієї діяльності.

*Емоційність* як компонент соціально-психологічного клімату, відображає задоволеність (захоплення, радість, ентузіазм), або незадоволеність (обурення, агресивність, депресія), переважуючі у групі.

Соціально-психологічний клімат обумовлює ставлення особистості й через неї впливає не тільки на взаємовідносини, але й на світосприйняття, світорозуміння, самопочуття кожного члена групи (див. рисунок 1).

Структурою соціально-психологічного клімату визначається його важлива роль у життєді-

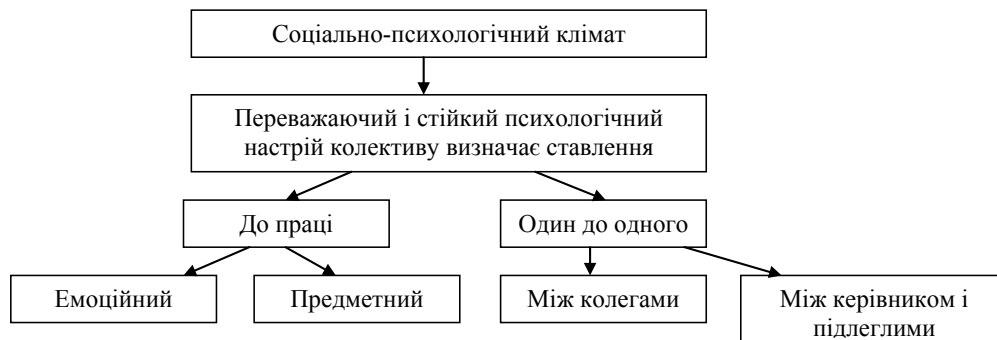


Рис. 1. Структура соціально-психологічного клімату

яльності особистості та колективу, яка розкривається у таких функціях:

1) створює безпосередні умови життєдіяльності особистості у групі;

2) забезпечує зворотній зв'язок інформації про взаємодію особистості із соціальним оточенням;

3) виступає чинником спільної виробничої діяльності, дія якого має суперечливий характер: або стимулювальний, який виникає при здоровому і сприятливому соціально-психологічному кліматі, або гальмувальний, породжений негативним, шкідливим соціально-психологічним кліматом. Водночас саме вплив на діяльність є критерієм оцінки соціально-психологічного клімату;

4) впливає на розвиток особистості залежно від свого характеру, сприяючи формуванню або відповідальності, дисциплінованості, організованості, комунікативних якостей; або виникненню агресивності, недовіри, підозрливості, заздрості тощо;

5) зумовлює психічний стан і здоров'я особистості. При позитивному соціально-психологічному кліматі психічний стан характеризується бадьорістю, піднесеністю, активністю. Він сприятливий для фізичного здоров'я. При негативному соціально-психологічному кліматі виникають напруга, відчуженість, образа, депресія, які несприятливі для здоров'я.

Також важливого значення набувають чинники, що впливають на забезпечення оптимального соціально-психологічного клімату в колективі, надзвичайно різнопланові, мають своїм джерелом як широкі соціальні умови, так і індивідуальні особливості кожного працівника.

Психологічний клімат – це явище, що існує об'єктивно, він формується під впливом двох груп чинників. Зокрема, перший чинник визначається глобальним макросередовищем, що включає суспільні цінності, пріоритети, ідеологію, а також науково-технічний прогрес. Другий чинник – це мікросоціальні умови й специфіка функцій даного колективу відносно розподілу праці у суспільстві, географічні кліматичні умови, ступінь ізоляції колективу від широкого соціального середовища, віковий і статевий склад і т.д. Обидві групи чинників зумовлюють стан колективу, який називають психологічним кліматом. Соціально-психологічний клімат є вагомим чинником життєдіяльності людини і впливає на всю систему соціальних відносин, на самопочуття, працездатність і рівень творчої й особистісної саморегуляції. Вплив цей може бути дуже різним, його характер залежить від багатьох чинників.

Оскільки соціально-психологічний клімат – відносно стійке явище, яке не надто піддається примхам випадкових настроїв, то основну увагу сконцентруємо на розгляді чинників мікросередовища, які в основному зумовлюють психологічний клімат, зокрема ступеню єдності офіційної й неофіційної структури колективу; групові явища й процеси, що відбуваються у колективі; індивідуальні психологічні особливості кожного з членів; рівень психологічної сумісності членів колективу.

Великий інтерес викликають чинники, які впливають на певний розвиток колективу, а саме: авторитет і особистісні характеристики керівника; стиль керівництва; підбір членів колек-

тиву за знаннями, професійною майстерністю, психічними особливостями.

Чинниками соціально-психологічного клімату є ті дії членів колективу, які прямо або приховано спрямовані на зміну їх взаємовідносин один з одним.

Умови оптимального соціально-психологічного клімату спрямовані на задоволення потреб працівників, які необхідно враховувати і сприяти їх задоволенню. З-поміж таких потреб вирізняють такі групи:

1) *внутрішні потреби у:*

– можливості вибору способів діяльності (їх задоволення забезпечує особистісну активність, відповідальність, захопленість роботою);

– оновленні процесу своєї діяльності – задоволеність змінами та їх темпами;

2) *особистісні потреби у:*

– визнанні (заохочення, стимулювання повинні враховувати індивідуальні потреби в них);

– самовираженні;

3) *зовнішні потреби у:*

– сприятливому рівні психічної напруги (боротьба із дистрессами шляхом тренінгу, аутогенного тренування);

– чіткому розподілі функцій, вимог, прав і обов'язків, у визначенні перспективи виробництва, підприємства. Невизначеність у цих питаннях шкодить настрою як окремого працівника, так і всього колективу.

Вивчення різноманітних форм прояву соціально-психологічного клімату в колективі дає змогу виявити перспективи колективістських видів взаємовідносин – згуртованості, сумісності, згоди, дружби та інших. У процесі їх дослідження виявляються нові групові явища, які дозволяють значно глибше проникнути в суть соціально-психологічного клімату колективу. Згуртованість характеризує ступінь внутрішньої єдності колективу, здатність протистояти (якщо необхідно) зовнішнім впливам. Вона виражає прагнення кожного індивіда слідувати меті діяльності всього колективу. Згуртованість колективу збільшується відповідно до досягнення сумісності його членів.

Сумісність членів колективу передбачає таке оптимальне сполучення якостей, при якому забезпечується найбільша ефективність їх діяльності у певному колективі. При цьому мають на увазі всі якості особистості, що характеризують її структуру. В цьому разі мова йде про сумісність світоглядних установок і поглядів, мотивів, потреб, інтересів, здібностей, знань, досвіду, характерів, почуттів, відносин і т. ін. Усі вище перераховані форми прояву соціально-психологічного клімату інтегруються в особистих взаємовідносинах у товариськість і дружбу як вищу форму розвитку психологічного сприйняття людей.

**Висновки і пропозиції.** Отже, кожна з форм прояву соціально-психологічного клімату відображає різноманітність відносин членів колективу. Всі вищезазначені характеристики колективу, що є в основі міжособистісних відносин і опосередковані спільною діяльністю, не є ізолюваними і відірваними одна від одної, а знаходяться в постійному тісному зв'язку, що має вплив як на загальний розвиток колективу та особистості, так і на психологічний клімат у колективі.

**Список літератури:**

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Е. Кузьмін. – Львів: Світ, 2007. – 296 с.
2. Бандурка А. М. Психологія управління / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянська. – Харків: ТОВ «Фортуна-прес», 2002. – 464 с.
3. Бехтерев В. М. Коллективная рефлексология / В. М. Бехтерев // Избранные работы по социальной психологии. – М.: Наука, 1994. – С. 18-353.
4. Залужний О. С. Вчення про колектив: методологія / О. С. Залужний. – Харків: Держ. вид-во Укр., 1929. – 223 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: розвиток та сучасні напрями досліджень / Л. Е. Орбан-Лембрик // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ: Плай, 2005. – С. 14-23.
6. Організаційна поведінка / [Дон Гелрігел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг]; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К.: «Основи», 2001. – 726 с.
7. Петровский А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – М.: Просвещение, 1978. – 223 с.

**Олейник Н.Ю.**Каменец-Подольский национальный университет  
имени Ивана Огиенко**К ВОПРОСУ УЛУЧШЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ****Аннотация**

В научной статье охарактеризованы особенности влияния конфликта на социально-трудовые отношения в организации. Проанализированы главные типы конфликтов между субъектами социально-трудовых отношений, а также причины их возникновения. Выявлено влияние социально-трудового конфликта на общественную жизнь, что прослеживается во всех сферах жизнедеятельности общества. Обобщены подходы к типологизации противоречий, которые обуславливают конфликты. При этом конфликт способствует перегруппировке социальных сил, общему прогрессу социально-экономической сферы, формированию новых социально-трудовых отношений.

**Ключевые слова:** конфликты в организации, субъекты социально-трудовых конфликтов, типы и причины конфликтов.

**Oliynuk N.Y.**

Kamenets Ohienko National University

**THE ISSUE WHICH IMPROVING  
THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN ORGANIZATION****Summary**

Peculiarities of the conflict on the social and labor relations in the organization are characterized in the scientific article. The main types of conflicts between individuals of industrial relations and their causes are analyzed. The influence of social and labor conflict in public life, which can be traced in all spheres of society. The approaches to the typology of contradictions which cause conflicts are generalized. This conflict facilitates realignment of social forces, the general progress of the socio-economic sphere, development of new industrial relations.

**Keywords:** conflicts in the organization, the subjects of social and labor conflicts, types and causes of conflict.