

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК МІЖОСОБИСТІНИХ СТОСУНКІВ У КОЛЕКТИВИ

**Шетеля Н.І. Психологічний клімат як інтегральний показник міжособистісних стосунків у колективі.**

У статті розкрито поняття «психологічний клімат», представлене у визначеннях та інтерпретуваннях вітчизняних і зарубіжних учених; окреслено підходи та розкрито їх сутнісні характеристики, специфіку та особливості, що диференціюють одну організацію від іншої; стійкі в часі; впливають на поведінку людей в організації. Схарактеризовано складники психологічного клімату через ставлення один до одного: уздовж вертикалі – стосунки між керівництвом і підлеглими, сприймання керівника підлеглими, міра участі в управлінні, задоволеність мірою участі, уздовж горизонталі – згуртованість колективу, особливості міжособистісних стосунків, типи і способи розв'язання конфліктів; ставлення до праці через загальну задоволеність працею і бажання продовжувати роботу в колективі. Міжособистісні стосунки розглядаються як сукупність об'єктивних зв'язків і взаємодій між особами, які належать до певної групи. Характерною їх ознакою є емоційне забарвлення. У педагогічному колективі Коледжу мистецтв міжособистісні стосунки виступають на рівні побудови і створення позитивної атмосфери психологічного клімату в системі «керівництво - підпорядкування». Розкрито їх класифікацію та особливості: за характером і формою – ділові безособові; ділові особистісно-опосередковані; переважно міжособистісні, але пов'язані зі справою; неділові міжособистісні. Для з'ясування глибини розгляду міжособистісних стосунків розроблено програму їх емпіричного дослідження в педагогічному колективі Коледжу мистецтв.

**Ключові слова:** клімат, психологічний клімат, педагогічний колектив, міжособистісні стосунки.

**Шетеля Н.И. Психологический климат как интегральный показатель межличностных отношений в коллективе.**

В статье раскрыто понятие «психологический климат» в определениях и интерпретациях отечественных и зарубежных ученых; выделены подходы и раскрыты их существенные характеристики, специфика и особенности, которые дифференцируют одну организацию от другой; устойчивость во времени; влияние на поведение людей в коллективе. Охарактеризованы составляющие психологического климата через отношение друг к другу: по вертикали – отношения между руководством и подчиненными, восприятие руководителя подчиненными, степень участия в управлении, удовлетворенность степенью участия, по горизонтали – сплоченность коллектива, особенности межличностных отношений, типы и способы разрешения конфликтов; отношение к труду через общую удовлетворенность трудом и желанием продолжать работу в коллективе. Межличностные отношения рассматриваются как совокупность объективных связей и взаимодействий между лицами, принадлежащими к определенной группе. Характерной их чертой является эмоциональность. В педагогическом коллективе колледжа искусств межличностные отношения выступают на уровне построения и создание позитивной атмосферы психологического климата в системе «руководство – подчинение». Раскрыто их классификацию и особенности: по характеру и форме – деловые безличные; деловые лично-опосредованные; преимущественно межличностные, но связанные с делом; неделовые межличностные. Для выяснения глубины рассмотрения межличностных отношений разработана программа эмпирического их изучения в педагогическом коллективе колледжа искусств.

**Ключевые слова:** климат, психологический климат, педагогический коллектив, межличностные отношения.

**Schetelia N.I. Psychological climate as an integral indicator of interpersonal relations in the team.**

The article describes the concept of "psychological climate" in definitions and interpretations of domestic and foreign scientists; outlined approaches and their essential characteristics, specifics and features differentiating one organization from another; stable in time; affect the behavior of people in the organization. The components of the psychological climate are characterized by the relation to each other: vertically – relations between the leaders and subordinates, the perception of the head of the subordinates, the degree of participation in management, satisfaction with the degree of participation, horizontally - the unity of the team, the peculiarities of interpersonal relations, types and ways of resolving conflicts; attitude to work because of the general satisfaction with labor and the desire to continue working in the team. Interpersonal relationships are considered as a set of objective relationships and interactions between individuals belonging to a particular group. Their characteristic feature is an emotional color. In the pedagogical team of the College of Art, interpersonal relationships are at the level of constructing and creating a positive atmosphere of psychological climate in the system of "leadership – subordination." Their classification and features are revealed: in character and form – business impersonal; business personally-mediated; mostly interpersonal, but related to business; non-personal interpersonal. To find out the depth of consideration of interpersonal relationships developed a program of empirical study of them in the pedagogical team of the College of Arts.

**Key words:** climate, psychological climate, pedagogical collective, interpersonal relations.

**Постановка проблеми.** Одним із важливих чинників функціонування колективу та міжособистісних стосунків є

психологічний клімат. У вітчизняній соціальній психології проблема клімату набула особливої популярності від 70 – 80 рр. ХХ ст. Її вивчення пов'язане з іменами таких учених, як Л. Буєва, Є. Кузьмін, М. Обозов, К. Платонов, А. Уледов та ін. З виникненням нового напрямку досліджень – організаційної психології – з'явилися інші поняття, які так чи інакше пов'язані з поняттям психологічного клімату. Для його визначення окреслимо базове поняття «клімат».

Під кліматом розуміється набір характеристик, які описують міжособистісні стосунки в колективі:

- а) диференціюють один колектив від іншого;
- б) стійкі в часі;
- в) впливають на поведінку людей в колективі.

У західній соціальній психології поняття клімат має вияв у:

- 1) концепції, яка розглядає клімат як психологічне середовище, суб'єктивних сприймань працівниками своєї організації;
- 2) підходах, за яких окремі властивості колективу можуть вивчатися як об'єктивно – завдяки аналізу документів, звітів, бесід з керівництвом, тестуванню персоналу, так і на рівні сприймання цих властивостей членами колективу;
- 3) підходах, за яких параметрами клімату виступають такі об'єктивні властивості організації, як об'єм, формальна структура, стиль керівництва, об'єм контролю, цілі організації, які виступають чинниками поведінки членів колективу.

Наведене вище є підставою для твердження про відсутність єдиної думки щодо показників, які вирізняють стан психологічного клімату в колективі. Водночас у визначеннях поняття «клімат» зберігається вказівка на базову характеристику колективу – міжособистісні стосунки.

***Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми.*** У вітчизняній науці міжособистісні стосунки визначаються як складник ширшої проблеми – взаємозв'язку колективу та особистості. Особливості впливу колективу на особистість розглядалися у працях О. Залужного, М. Козакіної та ін.; роль особистості у

становленні колективу з'ясовувались у працях В. Журавльова, Т. Конникової, Т. Мальковської, Л. Уманського; різні аспекти міжособистісних стосунків у колективі (механізми їх виникнення між людьми різних вікових категорій і соціальних груп, чинники їх розвитку, особливості прояву в діяльності та спілкуванні, сприймання людьми один одного й ін.) розглядали Г. Андреева, О. Бодальов, О. Донцов, Є. Кузьмін, А. Петровський.

Отже, міжособистісні стосунки доцільно розглядати як сукупність об'єктивних зв'язків і взаємодій між особами, які належать до певної групи. Характерною їх ознакою є емоційне забарвлення. У контексті досліджуваної нами проблеми міжособистісні стосунки визначаємо як стосунки людей, що формуються в процесі безпосередньої взаємодії в групі, мають неформальний характер і містять емоційно забарвлену та обопільно значущу оцінку партнерів зі спілкування.

У психологічних і соціальних дослідженнях виділяють різні підходи щодо вивчення міжособистісних стосунків у колектив – це система показників незадоволеності стосунками в колективі; система різнопорядкових показників, пов'язаних із встановленням міжособистісних стосунків, зарплатнею, умовами та організацією праці тощо; показник емоційної атмосфери чи настрою групи (колективу).

**Мета статті** – розкрити сутнісні характеристики поняття «психологічний колектив» на прикладі міжособистісних стосунків педагогічних працівників Коледжу мистецтв.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Визначенню поняття «психологічний клімат» присвячено чимало досліджень, у яких розкриваються такі його аспекти, як:

- емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу (В. Шепель, Н. Анікеева); емоційний настрої (Б. Паригін); загальний настрої (А.Лутошкін), настрої, думка колективу, індивідуальне самопочуття (В. Бойко, А. Ковальов, В. Панферов);

- стан колективної свідомості (Л. Буєва, М. Обозов, К. Платонов, А. Уледов); групової психіки (А. Свенцицький); психології організації як єдиного цілого, який інтегрує окремі групові стани (А. Русалінова, Л. Почебут, В. Чікер); малої групи, яка відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології членів організації (С. Кузьмін);

- стиль взаємостосунків людей, які перебувають у безпосередньому контакті один з одним (В. Покровський);

- міра психологічної сумісності, згуртованості, морально-психологічної єдності членів групи, самопочуття особистості в групі (В. Косолапов, А. Щербань, Л. Коган).

Зауважимо, що в західній соціальній психології поняття «клімат» тлумачилось на початку як «соціальна атмосфера» (К. Левін, Ліппітт, Уайт), пізніше – «клімат середовища», «клімат організації» або «організаційний клімат». Так, учені К. Арджиріс, ідентифікували його із поняттям «неформальна культура»; Д.МакГрегор використовував у зіставленні із «управлінським кліматом»; Литвин і Стрінгер, М. Шнейдер вживали у визначенні «мотивація та організаційний клімат». Як синоніми поняття «культура» і «клімат» використовувались у визначенні формальної групи та колективу. Як багатовимірну описову модель організації, створену сприйманням індивіда; групову ситуацію, що передбачає наявність ентузіазму, почуття обов'язку, відданість спільній справі; «командний дух» або «дух командної гри»; відчуття кожним членом групи власної значущості, необхідності групи, однакової професійної компетентності з іншими членами групи визначають клімат Р. Берон, Н. Керр, Н. Міллер, Дж. Р. Хекмен та ін.

В історії психології відомі спроби розмежування поняття «організаційний клімат» і «психологічний клімат». Так, американські психологи Л. Джеймс і А. Джонс запропонували використовувати термін «психологічний клімат» для опису сумарних індивідуальних когнітивних інтерпретацій різних аспектів організаційного середовища, а термін «організаційний клімат» – з характеристиками організації. Отже, більшість

вітчизняних і зарубіжних авторів так чи інакше визначають клімат як психологічний стан членів колективу, пов'язаний з якістю міжособистісної взаємодії в процесі групової діяльності.

На думку психологів Г. Голубєва, Л. Когана, К. Платонова, Т. Улибіна, психологічний клімат визначають як важливий компонент соціального і психологічного клімату колективу (групи).

Розглянемо найвідоміші підходи щодо розкриття сутнісних характеристик та змістового наповнення досліджуваної дефініції. Одними з перших психологічну характеристику клімату визначили Г. Моченов і М. Ночевник. Учені пропонують під психологічним кліматом розуміти емоційно-психологічний настрій, який формується в колективі в процесі роботи і виявляється в тих взаємин, які встановлюються на основі об'єктивних і суб'єктивних взаємозв'язків між членами колективу, формальними і неформальними групами при особистих контактах між людьми.

Психологічний клімат Л. Карамушка, А. Карпов визначають як цілісний стан групи (колективу), з порівняно стійким і типовим для неї емоційним настроєм, який відображає реальну ситуацію професійної діяльності (характер, умови, організація праці) і характер міжособистісних стосунків. Із наведених визначень констатуємо, що останній є, по-перше, емоційно-психологічною характеристикою; по-друге, виявляється здебільшого в міжособистісних стосунках і в ставленні до діяльності та відображає на суб'єктивному рівні ситуацію в колективі загалом. [1; 2]

Аналізуючи психологічний клімат у колективі, Б. Паригін пропонує скористатися методикою його оцінки. На його думку, клімат колективу являє собою переважаючим і порівняно стійким психічним настроєм колективу, який знаходить різноманітні форми прояву в усій його життєдіяльності.

Опис психологічного клімату з детальним аналізом міжособистісних стосунків представлено в розгорненому вигляді в працях В. Бойко, Л. Карамушки, А. Киричука,

Н. Коломінського, А. Паригіна та ін. [1; 3; 7]. Учені визначають його як систему стосунків членів колективу один з одним, що включає не лише психічні реакції, а й взаємини між членами колективу (групи). Принциповим у цьому визначенні є скерованість на соціальну детермінованість психологічної атмосфери клімату в колективі.

За Б. Паригіним, визнання значущості настрою чи психічного настрою колективу як еквівалента поняття «психологічний клімат» не випадкове. Він відображає, насамперед, зростаюче значення категорії психічного настрою в структурі соціально-психологічних явищ, що розглядається у двох аспектах:

а) з предметної спрямованості психічного стану колективу;

б) з характеристикою рівня емоційної активності, включеності в діяльність, яка виступає в нейтральній чи активній формі [7].

Підставою для виокремлення головних компонентів психологічного клімату слугує категорія відношення. У структурі проявів психологічного клімату виявляються два основні складники – ставлення один до одного та ставлення людей до праці.

Ставлення людей один до одного диференціюють із стосунками між членами колективу вздовж вертикалі (стосунки між керівництвом і підлеглими, сприймання керівника підлеглими, міра участі в управлінні, задоволеність мірою участі) і вздовж горизонталі (згуртованість колективу, особливості міжособистісних стосунків, типи і способи розв'язання конфліктів).

Ставлення до праці має вияв у двох рівнях – загальної задоволеності працею і наміру продовжувати роботу в колективі (Б. Паригін, А. Русалінова). Крім того, стосунки в системі «керівництво-підпорядкування» можуть носити як безособовий (особистісно неопосередкований), так і особистісно-опосередкований характер. Перше має місце за відсутності



інтересу керівника до особистості підлеглого, а нерідко і безпосереднього контакту з ним; друге – за вираженого інтересу і безпосереднього контакту.

Стосунки вздовж горизонталі можуть мати чотири різні за характером форми прояву: ділові безособові; ділові особистісно-опосередковані; переважно міжособистісні, але пов'язані зі справою; неділові міжособистісні.

На думку Б. Паригіна, уся різноманітність стосунків розглядається через предметні й тональні параметри психічного настрою. Предметний настрій учений розглядає через спрямованість уваги і характер сприймання людиною тих чи інших сторін її діяльності. Тональний – емоційне ставлення задоволеності або незадоволеності цими сторонами.

Отже, психологічному клімату відводиться особливе місце в системі професійної діяльності за умов:

- характеристики найближчих, найбезпосередніших умов життєдіяльності;
- відображення не стільки зовнішніх стосовно людини, скільки внутрішніх, психологічних аспектів середовища, його психологічної атмосфери;
- уявлення людини про найбільш значущий у структурі всього способу життя сенс її трудової діяльності.

Психологічний клімат є чинником, за якого заломлюється, опосередковується будь-яка діяльність колективу. При цьому домінуючий психічний настрій тієї чи іншої групи людей визначає не тільки міру включеності кожного індивіда до діяльності, а й характер її спрямованості, її ефективність.

Отже, на підставі теоретичного аналізу можна виокремити показники психологічного клімату як загального емоційно-психологічного настрою колективу, які виступають у вигляді трьох основних підсистем:

1) підсистема ділових колективних стосунків, що виникають між членами групи безпосередньо в процесі трудової діяльності і сприяють формуванню внутрішньої психологічної єдності, згуртуванню колективу. Ця підсистема характеризується

індексами групових оцінок стосунків взаємної відповідальності, взаємної вимогливості, співробітництва, взаємодопомоги, змагання;

2) підсистема гуманістичних особистих фонових стосунків, які формуються на основі групових норм поведінки і відображають типовий для даної групи стиль взаємин. Ця підсистема представлена груповими оцінками взаємної поваги та інтересу один до одного в колективі, взаємної доброзичливості та особистих симпатій, чуткості й уважності у ставленні один до одного;

3) підсистема особистих вибіркового стосунків, що ґрунтуються на особистих симпатіях та антипатіях у сфері ділового та особистого спілкування. Найзагальнішими показниками, які характеризують цю підсистему, можуть виступати індекси соціометричної взаємопов'язаності групи у сфері ділового й особистого спілкування.

Останній є пріоритетним в організації емпіричного дослідження для з'ясування зв'язку психологічного клімату і міжособистісних стосунків у колективі Коледжу мистецтв, з використанням таких показників, як згуртованість педагогічного колективу; оцінка соціально-психологічного клімату; індекс соціометричного статусу.

Успіх діяльності тут безпосередньо залежить від уміння враховувати психофізіологічні, соціально-психологічні та інші особливості один одного, колег і керівників, груп та колективів, які беруть участь у реалізації важливих для колективу рішень. Зокрема, однією з важливих умов організаційної чіткості їх виконання є вмільй, раціональний розподіл і делегування повноважень певній особі чи особам, що беруть на себе відповідальність за конкретні напрямки роботи. Усе це ми намагались врахувати в процесі складання програми емпіричного дослідження міжособистісних стосунків між членами педагогічного колективу Коледжу мистецтв.

Для вивчення системи міжособистісних стосунків визначалися показники психологічного клімату педагогічного колективу, які ґрунтуються на вищенаведених підходах.

З'ясування специфіки міжособистісних стосунків між членами педагогічного колективу можливе лише за умов побудови спеціальної програми емпіричного вивчення міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу, а також визначення тих параметрів, які б відображали комунікативні, когнітивні, мотиваційні та емоційні особливості всередині групової взаємодії. Виходячи з цього, доцільно взяти за основу вивчення трьох основних «сфер» міжособистісного спілкування в педагогічному колективі Коледжу мистецтв: сфері владних міжособистісних стосунків, сфері емоційних міжособистісних стосунків (психологічний клімат, згуртованість тощо) та сфері особистісних характеристик членів колективу, які впливають на міжособистісні стосунки з іншими членами групи. Визначення та відбір емпіричних референтів цих сфер здійснювалось у межах пілотного дослідження. Як наслідок, у ролі емпіричних референтів міжособистісних стосунків педагогічного колективу Коледжу мистецтв обрано: згуртованість педагогічного колективу, показники соціально-психологічного клімату, уявлення членів колективу про стиль взаємодії керівника з ними, типові способи ставлення індивіда до інших людей, мотиваційна спрямованість особистості, комунікативна компетентність педагога.

Зауважимо, що проблема емпіричного вивчення міжособистісних стосунків у педагогічному колективі пов'язана із переважанням ракурсу та глибиною розгляду взаємин. За допомогою існуючих методичних прийомів діагностуються особливості міжособистісних стосунків, емоційних фон взаємин, який переважає розвиток комунікативних здібностей суб'єктів міжособистісних стосунків тощо [6; 7; 8 та ін.].

Поширеними методами діагностики міжособистісних стосунків є тестові методи, соціометричні та багатомірного статистичного аналізу. Кожен із вищезазначених методів має власні переваги й обмеження у використанні. Наприклад, соціометричні методи можуть бути використані для кількісної оцінки міжособистісних стосунків у групі на основі розрахунку

й аналізу соціометричних коефіцієнтів. Вони дозволяють кількісно представити соціально-психологічний портрет групи у сфері міжособистісних стосунків, проте не виявляють причинно-наслідкові зв'язки деструкції емоційних стосунків у групі. Тестові методи, у свою чергу, дають змогу оцінити структуру та значимість різних показників міжособистісних стосунків індивідів у групі, проте не дають їхньої якісної оцінки. Водночас, для виявлення індивідів із деструктивними емоційними стосунками, оцінки причин цих стосунків може бути використаний багатомірний статистичний аналіз. Він дозволяє виявити структуру емоційних стосунків у групі на етапі її становлення та розвитку, проте не дозволяє оцінити міру узгодженості взаємин у групі в різних сферах спілкування, виявляти підгрупи, близьких за характером стосунків членів групи тощо [5; 6].

Аналіз різних точок зору щодо природи психологічного клімату дозволяє дійти **висновку** про те, що це поліфункціональне психологічне утворення, яким опосередковується професійна діяльність педагогічного колективу. Специфіка його полягає в інтегральності й динамічній характеристиці психічних станів усіх членів колективу. Сформовані в колективі стосунки, що виступають як об'єктивні умови трудової взаємодії і спілкування, потребують від педагога певного стилю поведінки. Емоції одного члена групи певним чином мотивують поведінку інших членів, спрямовують їх не тільки на здійснення цілей діяльності, але й на усунення фруструючих упливів.

Подальшими **перспективами** дослідження є реалізація програми емпіричного дослідження з визначення стану міжособистісних стосунків у педагогічному колективі Коледжу мистецтв.

## Література

1. Карамушка Л. М. Психологія управління [текст]: навчальний посібник / Людмила Миколаївна Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов - М., Гардарики, 2004. – С. 4-59
3. Киричук А.В. Структура и динамика взаимоотношений в коллективе. – М.: 1970. – 149 с.
4. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М.: Политиздат, 1975. – 271 с.
5. Обозов Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – 151 с.
6. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. –К.,– 1990. – 192 с.
7. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
8. Петровский А.В. О некоторых феноменах межличностных отношений в коллективе // Методология и методы социальной психологии.- М., 1977. – С. 136–147.
9. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации. – М.: КНОРУС, 2005. – 203 с.

## References

1. Karamushka, L. M. (2003) *Psykhologhiia upravlinnia* [Psychology of management]. A manual. K.: Milenium, p. 321-329 (ukr.).
2. Karpov, A. V. (2004) *Psikhologiya menedzhmenta* [Psychology of management]. M.: Hardariki, p. 4-59 (rus.).
3. Kyrychuk, A.V. (1970) *Struktura i dinamika vzaimootnosheniy v kollektive* [Structure and dynamics of relationships in the team]. Moscow (rus.).
4. Kovalev, A.H. (1975) *Kollektiv i sotsialno-psikhologicheskie problemy rukovodstva* [Team and socio-psychological problems of leadership]. M.: Politedition (rus.).
5. Obozov, N.N. (1979) *Mezhlichnostnye otnosheniya* [Interpersonal relationships]. L.: Edition LHU (rus.).

6. Obozov, N.N. (1990) Psikhologiya mezhlichnostnykh otnosheniy [Psychology of interpersonal relationships]. Kyiv (ukr.).
7. Paryhin, B.D. (1981) Sotsialno-psikhologicheskii klimat kolektiva [Socio-psychological climate of the collective]. Л.: Nauka (ukr.).
8. Petrovskii, A.V. (1977) O nekotorykh fenomenakh mezhlichnostnykh otnosheniy v kollektive [On some phenomena of interpersonal relations in the team. Methodology and methods of social psychology]. Moscow, p. 136-147. (rus.).
9. Fedorova, N.V., Minchenkova, O.Y. (2005) Upravlenie personalom organizatsii [Personnel management of the organization]. Moscow: KNORUS (rus.).