

певної сімейної системи. Представлені коефіцієнти факторних значень були переведені у стандартизовані регресійні β -коефіцієнти рівнянь множинної регресії, по одному рівнянню для кожного фактору.

Задля виявлення впливу дефінітивних предикторних моделей психологічної готовності до вступу в шлюб на преференцію певної сімейної системи був використаний дисперсійний та множинний stepwise-дискримінантний аналіз за допомогою якого, відповідно до результатів оцінок цільових функцій (виявлених методом множинної регресії) та виокремлених факторних утворень, отриманих у вибірці досліджуваних, визначається предикторна потужність кожної з вибраних дискримінантних змінних та предикторний пакет психологічної готовності до вступу в шлюб, за яким можна з'ясувати, які предикторні моделі психологічної готовності до вступу в шлюб визначають преференцію певних сімейних систем для кожного досліджуваного суб'єкта з певним особистісним профілем психологічної готовності до шлюбно-сімейних стосунків.

Висновки. У процесі розробки методології дослідження психологічної готовності до шлюбно-сімейних взаємин, нами використані діагностичні методики, що дозволяють побудувати моделі психологічної готовності до шлюбних стосунків за визначеними нами компонентами. Відібрані методики та методи обробки є найбільш адаптивними до психологічних особливостей шлюбних взаємин українського суспільства і дозволяють отримати досить об'єктивні дані в ході дослідження.

Література

1. Алешина Ю.Е. Социально - психологические методы исследования супружеских отношений. (Спецпрактикум по социальной психологии) / Ю.Е.Алешина, Л.Я.Гозман, Е.М.Дубовская. – М.: Изд-во Моск. Унив-та, 1987. – С. 78 – 90
2. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування) / С. Д. Максименко, М.М. Забродський – К.: Главник, 2005. – 112 с. – (серія «Психол. інструментарій»)
3. Малкина-Пых И. Г. Семейная терапия / И. Г. Малкина-Пых – М.: Эксмо, 2005. – 992 с. – (Справочник практического психолога).
4. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов– СПб.: Речь, 2007. – 392 с. – (Учебное пособие).
5. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика семьи. – [под ред. Д. Я. Райгородский]. – Самара: Издательский Дом «Бахрам-М», 2008. – 695 с.

УДК 159.9.316.6

Шетеля Н.І.

Ужгородський коледж мистецтв, в. о. директора

ЗВ'ЯЗОК ПАРАМЕТРІВ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ З СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ КОЛЕДЖУ МИСТЕЦТВ

Представлено аналіз результатів емпіричного дослідження зв'язку параметрів міжособистісних стосунків з соціально-психологічним кліматом. Показано, що характер міжособистісних стосунків безпосередньо впливає на існуючий у колективі соціально-

психологічний клімат. Визначено умови, які сприяють та перешкоджають формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату

Ключові слова: міжособистісні стосунки, соціально-психологічний клімат, педагогічний колектив, чинники, поведінка

Представлен анализ результатов эмпирического исследования связи параметров межличностных отношений с социально-психологическим климатом. Показано, что характер межличностных отношений непосредственно влияет на существующий в коллективе социально-психологический климат. Определены условия, которые способствуют и мешают формированию благоприятного социально-психологического климата

Ключевые слова: межличностные отношения, соціально-психологический климат, педагогический коллектив, факторы, поведение

The analysis of results of empiric research of association of parameters of interpersonality relationships is presented with a social-psychological climate. It is rotined that character of interpersonality relations directly influences on an existing in a collective social-psychological climate. Terms which promote and interfere with forming of favourable social-psychological climate are certain

Keywords: interpersonality relations, socialpsychological climate, pedagogical collective, factors, conduct

Актуальність. Проблема спілкування та взаємодії між людьми не втрачає своєї актуальності протягом багатьох років. На сучасному етапі розвитку суспільства її актуальність зростає при вивченні проблеми міжособистісних стосунків у ході професійної діяльності. Позитивні стосунки між колегами, сприятливий соціально-психологічний клімат – одна з умов високопродуктивної професійної діяльності, що було показано ще у ході відомого Хауторнського експерименту. Разом з тим, проблема соціально-психологічного клімату не втрачає своєї актуальності й нині.

Проблема міжособистісних стосунків вивчалася численними дослідниками, зокрема, Г.М.Андрєєвою, О.О. Бодальовим, А.Д. Глоточкіним, А.І. Донцовим, І.В. Дубровіною, А.Л. Журавльовою, Ю.М. Забродіним, Я.О. Коломінським, Є.С. Кузьмінім, А.К. Марковою, Л.М. Мітіною, М.М.Обозовим, А.В. Петровським, О.С. Романовою, С.Л. Свенцицьким та ін. Численні зарубіжні та вітчизняні дослідники займаються розробкою проблеми організаційно-психологічного дослідження процесів управління персоналом (Л. Джуелл, К. Девіс, Л.М. Карамушка, Ф. Лютенс, Д. Ньюстром, Л.Г. Почебут, В.А. Чікер, Е. Шейн). Разом з тим, останнім часом спостерігається зменшення кількості досліджень, присвячених вивченню чинників соціально-психологічного клімату, його корекції.

Метою нашого дослідження є емпіричне вивчення особливостей соціально-психологічного клімату педагогічного колективу коледжу мистецтв та виявленню його чинників.

Для досягнення поставленої мети дослідження нами була розроблена програма емпіричного вивчення міжособистісних стосунків у педагогічному колективі та особливостей їх взаємозв'язку із його соціально-психологічним кліматом. Дослідження проводилось протягом 2011-2012 н.рр. в Ужгородському коледжі мистецтв. У дослідженні взяли участь викладачі коледжу (115 осіб віком від 19 до 76 років).

Для вивчення міжособистісних стосунків педагогів використовувалися наступні психодіагностичні методики: методика діагностики діяльнісних особливостей керівництва та лідерства (А. Л. Журавльов, В. П. Захаров); методика «Клімат» (модифікований варіант методики Б. Д. Паригіна); методика

діагностики психологічного клімату у малій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест); методика діагностики міжособистісних стосунків (А. А. Рукавішніков); тест В. Ф. Ряховського (оцінка загального рівня комунікабельності); методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса; методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса. Одержані дані піддавалися математико-статистичній обробці (частотний аналіз, аналіз середніх значень, кореляційний аналіз (на основі критерію Пірсона), факторний аналіз).

Результати діагностики міжособистісних стосунків за методикою А. А. Рукавішнікова дозволили нам виявити типові способи ставлення педагогів один до одного. Шкали, які характеризують такі параметри міжособистісних стосунків, як «Включення» (I), «Контроль» (C) та «Афект» (A), дозволяють виявити не лише виражену поведінку (e) респондентів, але й їхні вимоги щодо поведінки людей щодо них самих (w), інтенсивність якої є оптимальною для них.

У результаті використання описових статистик ми змогли проаналізувати показники за кожною з цих шкал. За шкалою «Включення» компульсивного характеру набуває поведінка, яка для досліджуваних є бажаною щодо себе (Iw – 26,9%), що свідчить про прояв загостреної тенденції спілкуватися з невеликою кількістю людей. Водночас, значно частіше спостерігається прояв середнього та високого рівня вираженої поведінки (Ie – 34,8% та 25,2% відповідно), що передбачає, що досліджувані почувають себе добре серед людей.

Виражена поведінка в області «Контроль» (Ce) характеризується високим та екстремально високим рівнем прояву та може набувати компульсивного характеру. Загалом, подібні показники є свідченням того, що значна частина досліджуваних викладачів (Ce – 22,6%, 22,7%) у міжособистісних стосунках намагається контролювати та здійснювати вплив на інших. Поряд із цим, у 33,0% випадків (показник Cw) досліджувані вимагають подібної поведінки й щодо самих себе, чекають впливу та вказівок щодо необхідних дій від інших, не приймають контролю над собою.

Показник вираженої поведінки у сфері «Афект» характеризується низькими показниками (Ae – 49,5%), що дозволяє говорити про обережність значної частини досліджуваних при встановленні близьких стосунків з іншими членами групи, вибірковість у їх встановленні. Тим не менше, екстремально високий рівень Aw типовий для 17,4% викладачів, які вимагають, щоб інші без розбору встановлювали з ними близькі емоційні стосунки, ділилися з ними своїми інтимними переживаннями.

Отримані нами середні значення за основними показниками методики діагностики міжособистісних стосунків А. А. Рукавішнікова представлені у табл. 1.

Таблиця 1 - Середні значення показників за шкалами методики діагностики міжособової взаємодії А. А. Рукавішнікова (n=115)

Шкали	e (виражена поведінка)	w (поведінка, яку вимагають від інших)	e + w (обсяг інтеракцій)	e – w (суперечності міжособової поведінки)
I	4,3	3,1	7,4	1,2
C	4,8	2,8	7,6	2,0
A	3,9	5,1	9,0	-1,2

Примітка: високі та низькі значення виділені курсивом

Так, середні значення за шкалою «Включення (I)», свідчать про вираженість у досліджуваних тенденції поведінки по відношенню до інших людей, коли комфортність або некомфортність перебування серед людей для них визначається скоріше конкретною ситуацією та умовами міжособистісного спілкування. Про це свідчать межові середні значення (4,3 бали) за шкалою Ie, яка характеризує міру прагнення приймати інших, щоб вони мали інтерес до них та приймали участь в їхній діяльності. У зв'язку з цим ми можемо судити про відносно активне прагнення випробуваних належати до різних соціальних груп та бути якомога частіше серед людей. Разом з тим, серед досліджуваних спостерігається низький бал за шкалою Iw (3,1 бали), яка характеризує поведінку, яку вимагають по відношенню до себе випробувані. Тобто, досліджувані схильні спілкуватися з невеликою кількістю людей і не проявляють поведінку, спрямовану на пошук контактів, на прагнення належати до різних груп та спільнот.

Отримані показники дають підстави віднести досліджуваних до так званого «соціально вирівняного типу», для якого встановлення контактів з людьми не є проблематичним. Він відчуває себе значущою особистістю, здатен сам щиро цікавитися іншими. Люди, які належать до даного типу, впевнено почувають себе як на самоті, так і серед людей, здатні на ризик та входження в різноманітні групи, але може й утримуватися від ризику та взаємодії, якщо вважає це доцільним. Доречі, саме до останньої тенденції у міжособистісних стосунках і тяжіють досліджувані - вони можуть уникати ситуацій, коли інші запрошують їх брати участь в їхній діяльності, та прагнуть бути в їхньому середовищі.

Аналіз даних за шкалою «Контроль» (C) свідчить про те, що досліджувані у міжособистісних стосунках з іншими людьми намагаються брати на себе відповідальність (пов'язану із ведучою роллю), прагнуть контролювати та впливати на оточуючих, брати у свої руки керівництво та приймати рішення як за себе, так і за інших (C_e – 4,8 бала). Водночас, вони не приймають контролю над собою, не дозволяють іншим контролювати та впливати на себе, говорити, що вони повинні робити (C_w – 2,8 бала). Подібне поєднання показників свідчить про домінування серед досліджуваних автократичних, домінантних тенденцій поведінки у міжособистісних стосунках. Загалом, їх можна охарактеризувати, як шукачів влади, конкурентів, які прагнуть керувати іншими людьми, надають перевагу ієрархічній системі стосунків, в яких самі знаходяться на вершині.

Що ж стосується даних за шкалою «Афект (A)», то можна говорити про те, що досліджувані виявляють прагнення до близьких взаємин з оточуючими та проявляють до них дружні, теплі почуття залежно від ситуації та умов взаємодії (середній бал за шкалою A_e – вираженої поведінки – 3,9), проте, у випадку ставлення інших людей до себе вони вимагають, щоб інші прагнули бути до них емоційно більш близькими та ділились з ними своїми інтимними почуттями (високий бал за шкалою A_w – поведінки, яку вимагають випробувані по відношенню до себе – 5,1). Фактично, поведінку досліджуваних у цій сфері характеризує поєднання «чуттєво врівноваженого» та «чуттєво дефіцитного» типів. Прямий спосіб досягти любові – це відкрита спроба завоювати схвалення, бути чуйними, довіряти людям. Більш витончений спосіб – маніпулятивний – підтримувати дружні стосунки з деякими членами своєї групи та непомітно перешкоджати спробам з їхньої сторони встановлювати дружні стосунки з ким-небудь ще.

У табл. 1 подані ще деякі показники, один з яких (показник $e+w$) дозволяє судити про обсяг інтеракцій досліджуваних у кожній з сфер міжособистісних стосунків. Так, даний індекс обсягу інтеракцій є приблизно однаковим за сферами «Включення» (I) та «Контролю» (C) – 7,4 та 7,6 бали відповідно, – але є порівняно більшим у сфері «Афекту» (A – 9,0 бала). Показник ($e-w$) ілюструє нам наявні суперечності у міжособистісних стосунках досліджуваних. При цьому ми маємо враховувати, що чим більшим є розрив між власною поведінкою та поведінкою, яка вимагається від оточуючих, тим більшою є вірогідність внутрішніх конфліктів та фрустрацій у даній сфері. Такі суперечності є характерними для всіх сфер взаємодії досліджуваних, проте більшою мірою проявляються у сфері «Контролю» (I($e-w$) – 1,2 бали; C($e-w$) – 2,0 бала; A($e-w$) – (-1,2) бали). Тобто, найбільш інтенсивними в системі міжособистісних стосунків досліджуваних є контакти, які спрямовані на задоволення міжособистісної потреби у близькості, дружньому ставленні, тобто спілкування носить, переважно, емоційний характер (ґрунтується на системі симпатій – антипатій у групі). Водночас, більш проблематичною виступає сфера «Контролю», адже досліджувані виявляються нездатним розподіляти владні повноваження та відповідальність за прийняття рішення у міжособистісних стосунках з іншими членами групи.

Зрозуміло, що подібні тенденції поведінки членів групи у міжособистісних стосунках один з одним не можуть не впливати на формування соціально-психологічного клімату у колективі. Як свідчать отримані дані, більше половини досліджуваних оцінює психологічний клімат у своєму колективі як сприятливий. Так, 60,0% опитаних викладачів задоволені стосунками з колегами по роботі, керівниками, своєю роботою, її процесом та результатами. Вони вказують на загальний позитивний настрій, який панує в колективі, що підвищує їхній творчий потенціал, позитивно впливає на їхнє бажання працювати в цій установі, застосовувати свої творчі та фізичні сили на користь оточуючим людям.

На противагу, 10,4% педагогів оцінили психологічний клімат свого педагогічного колективу як несприятливий. Вони не задоволені характером міжособистісних стосунків з колегами, з керівництвом, умовами та змістом праці. Вони переконані, що у колективі проявляється низький рівень задоволеності співпрацею, взаємодопомоги та довіри між працівниками коледжу.

Вартими уваги є також відповіді респондентів (29,6%), які оцінили психологічний клімат у їхньому колективі як помірно сприятливий. Досліджувані вказували на одночасне існування ознак як сприятливого, так і несприятливого психологічного клімату. Це означає, що вони визнають переважання довірливих міжособистісних стосунків у колективі, проте не вважають рівень їх прояву достатнім; вказують на позитивну, але невисоку ступінь взаємодопомоги та взаємної підтримки, міри задоволеності роботою.

Особливості існуючого у досліджуваному педагогічному колективі соціально-психологічного клімату відображають також дані, отримані за методикою «Клімат» (модифікований варіант методики Б. Д. Паригіна). Одержані результати дають змогу говорити про те, що диференційована оцінка окремих показників та умов, які забезпечують сприятливий психологічний клімат у колективі, дещо відрізняється від даних, отриманих за попередньою методикою. Так, якщо за методикою В. В. Шпалінського та Е. Г. Шелеста переважаюча більшість викладачів зазначали про високий рівень сприятливості соціально-

психологічного клімату, то за результатами методики «Клімат» ця оцінка тяжіє скоріше до середнього ступеню сприятливості.

Загалом, найвищі оцінки були отримані за тими показниками соціально-психологічного клімату, які свідчать про існування у колективі справедливого ставлення до усіх членів групи, підтримки слабких, їх захисту (шкала 13 – 5,62 бали); доброзичливого ставлення до нових членів колективу, допомоги новачкам освоїтися у колективі (шкала 11 – 5,38 бали); доброзичливості у стосунках та наявності взаємних симпатій між членами колективу (шкала 2 – 5,37 бали); переважання бадьорого, життєрадісного настрою колективу (шкала 1 – 5,29 бали) та прагнення колективу проводити час разом, тісно спілкуватися (шкала 4 – 5,22 бала). Водночас, найнижчі показники (які отримали оцінки 0 або +1) спостерігаються за шкалами 11 та 5 (4,57 та 4,62 бали відповідно), що свідчать про зосередженість кожного з членів педагогічного колективу на власних інтересах, а відтак, незначне прагнення «піднятися» на виконання спільної справи, а також про прояв байдужості, заздрощів або злорадства при успіхах чи невдачах окремих членів колективу.

Результати частотного аналізу підтверджують отримані в результаті аналізу середніх значень дані, які дозволили більш диференційовано визначити основні умови, які забезпечують або заважають становленню сприятливого психологічного клімату. Ми прорангували найбільш виражені позитивні та негативні оцінки респондентів за частотою їх виборів в межах кожного окремого показника (табл. 2).

Таблиця 2 - Умови, що забезпечують/не забезпечують сприятливий психологічний клімат у колективі (у % та ранговому порядку)

Показники психологічного клімату	Частота вибору максимально позитивних оцінок (%) N=115	Ранг	Показники психологічного клімату	Частота вибору максимально негативних оцінок (%) N=115	Ранг
Справедливе ставлення	43,5	1	Зосередженість на власних інтересах	7,8	1
Доброзичливе ставлення	31,3	2	Байдужість, заздрість, злорадство	7,0	2
Емоційне єднання колективу	27,0	3	Сварки, розгубленість, взаємні звинувачення	5,2	3
Участь у спільній діяльності	26,1	4	Байдужість до досягнень та невдач колективу	3,5	4-5
Життєрадісний тон настрою	24,3	5	Байдужість до схвалень та заохочень колективу	3,5	4-5
Активність, енергійність колективу	23,5	6			

Найважливішими умовами, що забезпечують сприятливий психологічний клімат у педагогічному колективі коледжу мистецтв, виступають рівноцінне та справедливе ставлення до всіх членів групи, коли колектив не поділяється на

«привілейованих» та «знехтуваних», . доброзичливе ставлення один до одного, особливо до нових членів колективу, емоційне єднання всіх у важкі хвилини за принципом «один за всіх і всі за одного», прагнення її членів до більш тісного спілкування, брати участь у спільній діяльності.

Разом з тим, визначилися декілька основних умов, які стоять на перешкоді формування високого ступеню сприятливості психологічного клімату педагогічного колективу. До них, зокрема, належать зосередженість кожного з його членів на власних інтересах, а не інтересах колективу; прояв задрощів або злорадства при успіхах чи невдачах своїх колег; сварки, розгубленість або взаємні обвинувачення, які виникають у важкі хвилини життя колективу, а також байдуже ставлення до заохочень та схвалень колективу.

Після проведення статистичної обробки отриманих результатів (кореляційний аналіз на основі критерію Пірсона) виявлено ряд зв'язків між показниками міжособистісних стосунків та соціально-психологічного клімату. Кореляційні залежності між показниками міжособистісних стосунків та психологічного клімату за різними методиками, представлені в табл. 3.

Таблиця 3 - Кореляційні зв'язки між показниками міжособистісних стосунків та психологічного клімату у колективі

Шкали	Сфери міжособистісних стосунків					
	Включення (I)		Контроль (C)		Афект (A)	
	Ie	Iw	Ce	Cw	Ae	Aw
<i>Методика В. В. Шпалінського та Е. Г. Шелеста</i>						
Показник психологічного клімату					0,242	
<i>Методика «Клімат»</i>						
1.Настрій		0,252				0,202
2.Доброзичливість					0,206	
3.Взаєморозуміння						
4.Участь у спільній діяльності		0,188				
5.Співпереживання			-0,205			
6.Повага						
7.Ставлення до спільних досягнень				-0,206	0,188	
8.Емоційна єдність				-0,252		
9.Гордість за колектив	0,213			-0,196		
10.Активність		0,202			0,277	0,247
11.Ставлення до нових членів групи		0,272				
12.Згуртованість		0,199				0,191
13.Справедливість					0,236	
<i>Демографічні показники</i>						
Вік						
Стать		0,184			0,284	

Примітка: Значення коефіцієнтів кореляції значущі на рівні $t < 0,001$ та $t < 0,005$.

Відображені у таблиці 3 дані дозволяють стверджувати, що активне прагнення досліджуваних належати до колективу, різних мікрогруп, бути включеним в них та якомога частіше знаходитись серед людей, приймати їх, щоб

вони, у свою чергу, брали участь в їхній діяльності та проявляли інтерес до них, безпосередньо пов'язано із показником психологічного клімату, що відображає значущість схвалення та заохочень колективу, коли в його членів виникає почуття гордості, якщо колектив позитивно відзначається з боку керівництва ($p < 0,213$; $t < 0,005$).

Важливою для існування сприятливого психологічного клімату в групі виявилась така тенденція поведінки у сфері міжособистісних стосунків, яка відображає прагнення досліджуваних до того, щоб інші члени колективу запрошували їх брати участь у своїх справах, докладали зусиль, щоб бути в їхньому оточенні, навіть у тих випадках, коли самі для цього нічого не роблять. Прояв подібної тенденції позитивно впливає на загальний життєрадісний тон настрою та активність колективу ($p < 0,252$; $t < 0,001$; $p < 0,202$; $t < 0,005$), на прагнення членів групи проводити разом час, брати участь в спільній діяльності ($p < 0,188$; $t < 0,005$), зумовлює прояв доброзичливого ставлення до новачків, допомоги їм у адаптації до нового колективу ($p < 0,272$; $t < 0,001$) та згуртованість в цілому, коли досліджуваним подобається працювати колективно ($p < 0,199$; $t < 0,005$).

Результати кореляційного аналізу підтвердили виявлені суперечності у міжособистісних стосунках у сфері «контролю», які були описані вище. Згідно даних, поданих у табл. 3, ця сфера є найбільш проблематичною для колективу, а існуючі яскраво виражені тенденції як вираженої, так і бажаної поведінки у здійсненні контролю негативно позначаються на окремих показниках психологічного клімату. Зокрема, чим більшою мірою в досліджуваних проявляється прагнення контролювати та впливати на оточуючих, приймати рішення за себе та інших, тим менше в них виявляється щира участь та співпереживання до успіхів та невдач своїх колег ($p < -0,205$; $t < 0,005$). Водночас, постійне очікування контролю та керівництва з боку інших, небажання брати на себе відповідальність також не сприяють формуванню сприятливого психологічного клімату. Навпаки, це зумовлює виникнення у колективі сварок, розгубленості та взаємних обвинувачень при виникненні складних ситуацій ($p < -0,252$; $t < 0,001$), спільні невдачі не знаходять відгуку у членів колективу ($p < -0,206$; $t < 0,005$), а похвала та заохочення колективу зі сторони керівництва сприймається байдуже ($p < -0,196$; $t < 0,005$).

Важливою умовою існування у колективі сприятливого психологічного клімату виступає прагнення створювати та підтримувати задовільні стосунки з іншими членами колективу, які ґрунтуються на близьких, теплих емоційних контактах. На емоційному рівні ця тенденція виявляється у здатності індивіда любити інших людей та усвідомлювати те, що їх люблять «у відповідь». Так, схильність викладачів встановлювати близькі чуттєві стосунки з іншим членами групи сприяє прояву загальної високої сприятливості психологічного клімату ($p < 0,242$; $t < 0,001$), а також окремих його показників, зокрема, доброзичливості та взаємних симпатій у стосунках ($p < 0,206$; $t < 0,005$), переживанню досягнень та невдач колективу як своїх власних ($p < 0,188$; $t < 0,005$), активності та енергійності колективу ($p < 0,277$; $t < 0,001$), підтримка та захист слабких його членів ($p < 0,236$; $t < 0,005$). Бажана по відношенню до себе з боку оточуючих поведінка у сфері «афекту» позитивно позначається на активності та енергійності колективу

($p < 0,247$; $t < 0,001$), переважаючому в ньому бадьорому настрої ($p < 0,202$; $t < 0,005$) та бажанні працювати колективно ($p < 0,191$; $t < 0,001$).

Цілком логічними та закономірними є виявлені позитивні кореляційні зв'язки між загальним високим рівнем сприятливості психологічного клімату за методикою В. В. Шпалінського та Е. Г. Шелеста і всіма показниками за методикою «Клімат»: настрої ($p < 0,509$; $t < 0,001$), доброзичливість ($p < 0,577$; $t < 0,001$), взаєморозуміння ($p < 0,445$; $t < 0,001$), участь у спільній діяльності ($p < 0,324$; $t < 0,001$), співпереживання ($p < 0,392$; $t < 0,001$), повага ($p < 0,476$; $t < 0,001$), ставлення до спільних досягнень ($p < 0,485$; $t < 0,001$), емоційна єдність ($p < 0,321$; $t < 0,001$), гордість за колектив ($p < 0,300$; $t < 0,001$), активність ($p < 0,514$; $t < 0,001$), ставлення до нових членів ($p < 0,370$; $t < 0,001$), згуртованість ($p < 0,414$; $t < 0,001$), справедливість ($p < 0,521$; $t < 0,001$).

Проведений кореляційний аналіз виявив також, що існують певні відмінності між характеристиками міжособистісних стосунків та показниками соціально-психологічного клімату залежно від демографічних показників (вік, стать тощо). Так, для викладачів-жінок більш значущою є тенденція вимагати від інших своєрідного запрошення до участі в їхній діяльності, прагнення, щоб оточуючі мали бажання перебувати в їхньому товаристві ($p < 0,414$; $t < 0,001$), і, водночас, самі прагнуть до близьких, інтимних стосунків з членами свого колективу, проявляють до них свої теплі та дружні почуття ($p < 0,414$; $t < 0,001$). При оцінці показників сприятливого психологічного клімату у своєму колективі, вони значно більше значення приділяють таким умовам, як доброзичливість у стосунках ($p < 0,414$; $t < 0,001$), участь у спільній діяльності ($p < 0,414$; $t < 0,001$), співпереживання успіхам та невдачам інших ($p < 0,414$; $t < 0,001$), допомога новим членам колективу ($p < 0,414$; $t < 0,001$) та підтримка й захист слабких ($p < 0,414$; $t < 0,001$). Показово, що серед досліджуваних, вік яких можна умовно віднести до періоду пізньої дорослості, значно рідше спостерігався прояв подібних тенденцій у поведінці з іншими членами свого колективу (взаєморозуміння - $p < -0,258$; $t < 0,001$, співпереживання - $p < -0,255$; $t < 0,001$, ставлення до спільних досягнень - $p < -0,205$; $t < 0,005$, ставлення до новачків - $p < -0,253$; $t < 0,001$).

Висновок. Здійснений нами аналіз отриманих даних дозволяє стверджувати, що характер міжособистісних стосунків безпосередньо пов'язаний із існуванням у колективі сприятливого психологічного клімату. Виявлені в ході дослідження умови, які забезпечують сприятливий психологічний клімат у колективі, будуть покладені в основу програми формувального експерименту, а чинники, які перешкоджають формуванню сприятливого клімату, виступатимуть основними мішенями нашої корекційної програми. Тим не менше, подібні умови, як-то виявлені нами суперечності у сфері владних стосунків та взаємного контролю, потребують більш детального розгляду, що неможливо без аналізу взаємозв'язку цих показників із існуючим у групі стилем керівництва.

Література

1. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М.Андреева – М.: Аспект Пресс, 2008. – 368 с.
2. Бодалев А. А. Личность и общение / А.А.Бодалев – М.: Педагогика, 1983. – 272 с.
3. Коваленко А.Б. Соціальна психологія / А.Б.Коваленко, М.Н. Корнев – К.: Геопринт, 2006. – 400 с.
4. Межличностное восприятие в группе [под ред. Андреевой Г.М., Донцова А.И.]. - М.: Изд-во МГУ, 1981. – 295 с.
5. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. - Л.: Наука, 1981. – 192 с.