

УДК 159.9:316.6

Кличковський С. О.,
аспірант кафедри соціальної психології,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
E-mail: klichkovskii@yandex.ua

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ»

У статті розглянуто та проаналізовано основні підходи до визначення поняття соціально-психологічного клімату. Показано відмінності соціально-психологічного клімату в різних групах. Виокремлено базові складові даного поняття. Центральним компонентом соціально-психологічного клімату визначено міжособистісні стосунки.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив, міжособистісні стосунки, групова взаємодія.

The article discusses and analyzes the major approaches to the definition of socio-psychological climate. Differences of socio-psychological climate in different groups are shown. Basic components of this concept are determined. The central component of socio-psychological climate is specified as interpersonal relationships.

Key words: socio-psychological climate, team, interpersonal relationships, group interaction.

Актуальність. Проблема покращення соціально-психологічного клімату є однією з провідних у соціальній психології. Актуальність вивчення соціально-психологічного клімату диктується також і запитами практики, які зумовлені колективним характером людської діяльності та проблемами підвищення ефективності професійних здобутків і управління людьми.

Метою статі є теоретичний аналіз підходів до визначення поняття соціально-психологічного клімату.

Постановка проблеми. У сучасній соціальній психології окрім соціально-психологічного клімату використовують й інші синонімічні

терміни: «морально-психологічний», «психологічний», «емоційний», «моральний», «виробничий» та «організаційний».

Феномен соціально-психологічного клімату досліджувався науковцями у різних аспектах. Найбільш відомими працями з цієї тематики є дослідження В. В. Бойка, Л. Н. Когана, В. В. Косолапова, Є. С. Кузьміна, А. Н. Лутошкіна, А. А. Русалінової, Б. Д. Паригіна, А. В. Петровського, К. К. Платонова, В. А. Покровського, С. Г. Попова, Л. Г. Почебут, М. М. Обозова, А. К. Уледова, Г. Б. Хасанової, В. М. Шепель А. Н. Щербаня та ін.

Сучасні праці, пов'язані з вивченням соціально-психологічного клімату, стосуються дослідження формування клімату, його особливостей та динаміки в різних видах колективів. Це пов'язано зі специфікою даних професійних груп, їхніми унікальними характеристиками праці (педагогічний, військовий, поліцейський тощо). У цьому напрямку працюють: О. В. Волошина, В. М. Денісова, О. О. Мітічкіна, М. В. Молочко, Ю. П. Скиданенко, Н. І. Шетеля, О. Л. Шопша.

Соціальна психологія у своєму доробку має десятки трактувань цього явища, проте існує невелика кількість практичних доробок щодо даної тематики, які вважаються базовими.

Коротко окреслимо головні підходи до дослідження соціально-психологічного клімату.

► У своїх працях Є. С. Кузьмін, А. В. Петровський та Ю. П. Платонов розглядали соціально-психологічний клімат як психологічне явище. Згідно з цим підходом, соціально-психологічний клімат розглядається як психологічний стан колективного свідомого. Соціально-психологічний клімат є віддзеркаленням у свідомості суб'єкта певного комплексу процесів, які пов'язані зі взаєминами у колективі, побутовими умовами праці та заходами, спрямованими на підвищення ефективності роботи колективу [5, 8, 9].

► Інший підхід відображено у працях А.А. Русалінова та В.М. Шепель, які описували соціально-психологічний клімат як емоційно-психологічний стан групи [12, 14].

► На думку М. М. Обозова та Б. Д. Паригіна: «соціально-психологічний клімат - це стиль взаємостосунків у колективі, внаслідок якого будується певна система міжособистісних взаємин, яка впливає на загальний настрій всього колективу та на психологічний стан кожного члена групи» [6, 7].

► А. Г. Почебут та Г. Б. Хасанова визначали «соціально-психологічний клімат як загальну та особистісну психологічну згуртованість членів команди, їх морально-психологічну єдність, наявності спільних міркувань, традицій і ритуалів» [11, 13].

Виклад основного матеріалу. На думку Л. Г. Почебут, психологічний клімат – це психічний стан організації, який інтегрує особисті групові стани. Вона зазначає, що клімат – це не сукупність цих станів, а їх інтегральна, всеоб'єднуюча характеристика [11, с. 130].

Співвідношення між ефективністю компанії та її соціально-психологічним кліматом – провідне питання для керівництва. Тому так актуально визначати та впливати на першорядні складові соціально-психологічного клімату підприємства. Сприятливий соціально-психологічний клімат – це сума послідовної роботи та заходів керівників, управлінців, психологів і всіх працівників установи.

У свою чергу В.В. Бойко наголошує на існуванні інших провідних атрибутів, які утворюють сприятливий соціально-психологічний клімат:

- прихильна і конструктивна критика на адресу члена колективу;
- високий рівень довіри членів групи;
- висловлення власних міркувань під час обговорення нагальних питань, які торкаються усього колективу;
- відсутність тиску керівництва на своїх підлеглих;
- поінформованість кожного члена колективу щодо його завдань і стану справ у колективі;
- задоволеність приналежністю до організації;
- суттєвий рівень емоційної включеності у ситуацію, що викликає стан фрустрації у члена групи;
- відповідальність кожного члена групи за проблемну ситуацію [2, с. 10].

Клімат у колективі завжди визначається характерною для колективної діяльності людей атмосферою емоційного та чуттєвого настрою всіх учасників і пов'язаний із загальним станом трудового колективу. Соціально-психологічний клімат - це достатньо стійка «ментальна» атмосфера, що розкривається як у взаємостосунках колег між собою, так і в їх ставленні до загальної місії колективу.

Значний доробок у вивченні соціально-психологічного клімату розробила А. А. Русалінова. В її працях основний акцент ставиться на існування двох рівнів цього явища. Перший – сталий, відносно незмінний. До нього відносять тривалі взаємозв'язки членів колективу, їхній інтерес до роботи та зацікавленість колегами. На її думку, на цьому рівні клімат досліджується як константний, достатньо постійний стан, який, одного разу з'явившись, здатний певний час бути стійким і зберігати свою природу, незважаючи на певні конфлікти, з якими стикається організація [14].

Контроль і корекція складових клімату відбуваються членами спільноти доволі рідко. Персонал відчуває певну стабільність, стриманість свого стану, статусу в системі взаємостосунків. Через те, що клімат менш чутливий до різноманітних впливів та змін із боку зовнішнього оточення, тому він чинить певний вплив на наслідки спільної та особистої діяльності, на працездатність групи, на якісні та кількісні показники їхньої праці. Наступний рівень є динамічним, рухливим, змінним і включає поточний настрій членів групи в ході роботи, їхній емоційний стан. Цей рівень ще має назву «психологічна атмосфера колективу» [12, с. 76].

Ми вважаємо, що створити сприятливий клімат у групі достатньо тяжко, але водночас краще тримати його на сталому вже створеному рівні.

Досліджуючи формування соціально-психологічного клімату малої професійної групи, С. Г. Попов виокремив основні чинники макро- та мікросередовища, які на нього впливають. Чинниками макросередовища визначають суспільну основу, на якому ґрунтуються і розвиваються взаємостосунки членів групи. Також до них відносять:

1. Суспільно-політичний стан у країні. Він у своєму складі має підкомпоненти: стан економіки країни, який визначається через призму заробітної плати працівника, та цінова політика країни та рівень податків у ній.

2. Соціально-демографічні чинники визначаються задоволеністю потреб суспільства та виробництвом трудових ресурсів у країні.

3. Етнопсихологічні чинники – наявність або відсутність етнічної ворожнечі у регіоні.

До мікрочинників дослідники відносять:

1. Об'єктивні чинники – це система технічних, санітарно-гігієнічних, адміністративних часток у кожній визначеній компанії.

2. Суб'єктивні або соціально-психологічні чинники, до яких відносяться:

- формальна складова – характеристика офіційних та організаційних взаємозв'язків між членами колективу, їхні професійні статуси;

- неформальна складова – якісні міжособистісні взаємостосунки (дружні контакти, співпраця, взаємодопомога, індивідуально-психологічні особливості працівників, їх загальна психологічна сумісність) [10, с. 58].

В усіх своїх працях, які стосуються соціально-психологічного клімату, Б. Д. Паригін стверджував: «що у кожної особи є особисте чуттєве ставлення до власної праці і до оточення, індивідуальна установка щодо праці і місця, де вона працює. Вони ґрунтуються на вихованні,

життєвому досвіді, соціальному оточенні. Сума установок усіх членів групи (співробітництво або, навпаки, недоброзичливість) продукує сукупне психологічне ставлення. Перманентний брак настрою для роботи і антипатія з боку колег – центральне питання організації, через яке знижується ефективність роботи колективу» [7, с. 169].

На нашу думку, саме в цей час з'являється явище «соціальної інгібіції» і мотивація працівника різко знижується. Це заважає підняттю показників більше, ніж навіть брак автоматизації, прогресивних технологій або неналежних економічних умов праці. Від вмотивованості і психічного стану персоналу залежать його ініціативна складова, креативність, дотепність особи.

Нещодавні праці Г. Б. Хасанової стосовно впливу клімату на показники трудової діяльності показали, що «позитивний клімат кожною особою сприймається як певний суб'єктивний стан задоволеності міжособистісними взаєминами з колегами, управлінцями, своєю справою і її результатами. Це покращує емоційний стан особи, її творчість, впливає на бажання і далі працювати у компанії, застосовувати свої індивідуальні ресурси на її користь». [13, с. 154].

У свою чергу, негативний психологічний клімат сприймається як незадоволеність міжособистісними взаємозв'язками у групі, умовами і сенсом праці. Це, безпосередньо, позначається на психічному стані особи, її праці й соціальній активності, на стані здоров'я. Розглядаючи особливості клімату в певній установі, слід звернути увагу на такий показник як «рівень задоволеності–незадоволеності» індивіда. Слід зазначити, що стан задоволеності або незадоволені окремі працівники визначають такими характеристиками як: статус в організації, рівень заробітної платні, зміст праці, взаємостосунки в організації. Суб'єктивна сторона задоволеності працівника - це одна із головних цілей управлінця і психолога в організації. Проте стан незадоволеності працівника є цінним стимулом його творчих пошуків на підприємстві. Виходячи із специфіки соціально-психологічного клімату організації, організаційному психологу слід звернути увагу на таку складову клімату, як міжособистісні стосунки у групі [13, с. 156].

Розглядаючи підходи до вивчення соціально-психологічного клімату, ми звернули увагу на те, що в більшості досліджень основною характеристикою, яка найбільш впливає на клімат, є міжособистісні стосунки у групі - це певні взаємозв'язки між членами групи, що об'єктивно сприймаються та усвідомлюються.

На думку Ю. П. Платонова, міжособистісні взаємостосунки є складовою частиною людської взаємодії і розглядаються в її контексті. Вони тісно переплітаються з різними видами суспільних відносин і

будуються на різних емоційних психологічних станах та властивостях індивідів, що взаємодіють один з одним. На відміну від діловитих (інструментальних) взаємостосунків, які можуть бути як офіційно окресленими, так і не окресленими, міжособистісні взаємостосунки іноді називають емоційними, такими, що підтримують їх експресивну складову [9, с. 94].

У своїх працях Г. М. Андреева вказувала на те, що міжособистісні стосунки формуються із трьох частин – когнітивної (інформаційної), афективної і поведінкової (практичної).

Когнітивна характеристика виявляється в усвідомленні того, що імпонує чи не імпонує у міжособистісних взаємостосунках. Афективна характеристика віддзеркалюється у різних емоційних почуттях індивідів з приводу взаємостосунків між ними. Емоційний компонент є першорядним серед них.

Емоційна характеристика міжособистісних взаємостосунків змінюється у двох протилежних напрямках: від кон'юнктивних (позитивних, таких, що сприяють об'єднанню) до індіферентних (нейтральних) і диз'юнктивних (негативних, таких, що роз'єднують) [1, с. 187].

Г. М. Андреева вважала, що: «варіативність проявів міжособистісних взаємостосунків значна. Кон'юнктивні почуття виявляються у відмінних конфігураціях позитивних емоцій, вираження яких засвідчує бажання до наближення і спільної дії. Індіферентні відчуття проявляють нейтральне ставлення до колеги. До них належить безучасність, безпристрасність тощо. Диз'юнктивні почуття виражаються у проявах форм негативних емоцій, що оцінюється колегою як відсутність бажання до наступної дії» [1, с. 192].

Під час дослідження конфліктів у колективі Н. В. Гришина звернула увагу на те, що міжособистісні взаємостосунки можуть будуватися як по «вертикалі» (керівництво і підлеглі), так і по «горизонталі» (особи, що займають подібний статус на підприємстві). Емоційні прояви міжособистісних зв'язків зумовлюються соціокультурними засадами груп, до яких належить партнери, та індивідуально-психологічними відмінностями, що варіюються у рамках названих норм.

Соціальна віддаленість припускає таке поєднання формальних та міжособистісних взаємостосунків, яке б визначало близькість тих, хто спілкуються, що відповідають соціокультурним нормам їхнього суспільства. Соціальна віддаленість зумовлює збереження прийнятого рівня широти й глибини взаємозв'язків при встановленні міжособистісних взаємостосунків.

Її недотримання спричиняє спершу перехід до диз'юнктивних міжособистісних стосунків, а вже потім і до конфліктів [3, с. 355].

Важливою для аналізу соціально-психологічного клімату є проблема міжособистісної сумісності в колективі. Міжособистісна сумісність – це найкраще (оптимальне) поєднання психологічних профілів особистостей.

У своїх працях А. Б. Коваленко визначає міжособистісну сумісність як обопільне психологічне прийняття партнерами по спілкуванню та спільній діяльності, яке ґрунтується на подібності чи обопільній доповнюваності психологічних характеристиках партнерів: мотиви, інтереси, установки, характер, темперамент тощо. Головним показником міжособистісної сумісності є особисте (суб'єктивна) задоволення партнерами процесом та наслідками взаємодії, який супроводжується взаємними симпатіями, порозумінням, повагою кожного з них [4, с. 108].

Як вважає А. Б. Коваленко, «міжособистісна сумісність ґрунтується на положеннях схожості чи взаємодоповнюваності. Показниками міжособистісної сумісності є задоволеність спільною взаємодією та її результатом, а також – поява обопільного прийняття. Полярний до феномену сумісності – це феномен несумісність, а емоційна реакція, що нею спричиняються, – ворожість» [4, с. 55].

Останні вітчизняні дослідження стосуються особливостей формування соціально-психологічного клімату в певному колективі.

Так, у своїй праці Н. І. Шетеля досліджувала особливості формування соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. Основний акцент спрямовувався на специфічні риси різних за змістом діяльності колективів, стиль керівництва ними та міжособистісні взаємини. Так, згідно з результатами дослідження, найбільший вплив на соціально-психологічний клімат педагогічного колективу справляють наступні чинники:

- особливість стилю керівництва - переважно демократичний, колеґіальність прийняття важливих рішень;
- функціонально-рольові міжособистісні стосунки: боротьба за лідерство, популярність та статус у колективі;
- емоційно-оцінні міжособистісні стосунки: взаємозв'язок між показниками міри емоційності та включеності у взаємини з оточуючими людьми. Подібні стосунки детерміновані більшою мірою суб'єктивними потребами у спілкуванні (включення, любові, контролю) та необхідністю їх задоволення [15].

Також цікавим дослідженням стосовно особливостей формування соціально-психологічного клімату театрального колективу є праця О. Л. Шопші. Основними чинниками становлення соціально-психологічного клімату вона визначає стиль керівництва колективом, індивідуально-психологічні особливості членів театрального колек-

тиву. Провідним компонентом, який впливає на формування соціально-психологічного клімату, є конативний компонент. Автор звертає увагу на суттєві відмінності клімату залежно від підрозділу (балет, хор, оркестр). Це пояснюється індивідуально-психологічними особливостями членів колективів [16].

Як свідчать результати останніх досліджень, основну роль у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі відіграють міжособистісні стосунки між членами групи.

На нашу думку, міжособистісні взаємостосунки формуються у всіх сферах життєдіяльності людини, але найстійкішими є ті, які виявляються в результаті спільної трудової діяльності індивідів. У ході виконання функціональних обов'язків не тільки покращуються ділові контакти, але й утворюються міжособистісні стосунки, які в подальшому набувають різнобічного і розгорнутого характеру. У членів колективу з'являються навички та вміння встановлювати міжособистісні стосунки, якщо у своїй професійній діяльності їм доводиться постійно спілкуватися з людьми.

Розвиток психологічної складової соціально-психологічного клімату багато в чому зумовлюється особливостями партнерів по взаємодії. Це, зокрема, стать, вік, національність, тип темпераменту, стан здоров'я, професія, досвід спілкування з людьми і деякі характеристики особистості.

Висновки. Отже, більшість дослідників так чи інакше визначають соціально-психологічний клімат як психологічний стан членів колективу, пов'язаний з якістю міжособистісної взаємодії в процесі групової діяльності.

На сучасному етапі дослідження існує велика кількість варіацій трактування поняття соціально-психологічного клімату. Кожна з концепцій описує поняття через призму однієї або декількох домінуючих складових. На підставі аналізу останніх праць можна вважати, що соціально-психологічний клімат доцільно досліджувати саме через особливості побудови міжособистісних взаємостосунків у групі, а оптимізація соціально-психологічного клімату повинна здійснюватися через зміну якості міжособистісних стосунків у колективі.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні особливостей міжособистісної взаємодії в групі, як одного з складових елементів соціально-психологічного клімату.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект-Пресс, 2001. – 378 с.

2. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Т. Ковалев, В. И. Панферов. – М. : Политиздат, 1983. – 196 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2008. – 524 с.
4. Коваленко А. Б. Психологія міжособистісного взаєморозуміння / А. Б. Коваленко. – К. : КНУ імені Т. Шевченка, 2010. – 208 с.
5. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии / Е. С. Кузьмин. – М. : Политиздат, 1986. – 288 с.
6. Обозов Н. Н. Межличностные отношения / И. Н. Обозов. – Киев : Лыбидь, 1990. – 192 с.
7. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Б. Д. Парыгин. – Л. : Наука, 1981. – 192 с.
8. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.
9. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности / Ю. П. Платонов. – Л. : ЛГУ, 1990. – 181 с.
10. Попов С. Г. Управление персоналом : учебное пособие / С. Г. Попов. – М. : ПРИОР, 2004. – 324 с.
11. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
12. Русалинова А. А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах / А. А. Русалинова. – СПб. : Питер, 2001. – 420 с.
13. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова. – М. : КНИТУ, 2012. – 260 с.
14. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджмента / В. М. Шепель. – М. : Юрайт, 1999. – 512 с.
15. Шетеля Н. І. Соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури та мистецтв : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Н. І. Шетеля ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2015. – 21 с.
16. Шопша О. Л. Особливості соціально-психологічного клімату театрального колективу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / О. Л. Шопша ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2013. – 18 с.

References transliterated

1. Andreeva G. M. Social'naja psihologija / G. M. Andreeva. – М. : Aspekt-Press, 2001. – 378 s.
2. Bojko V. V. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' / V. V. Bojko, A. T. Kovalev, V. I. Panferov. – М. : Politizdat, 1983. – 196 s.
3. Grishina N. V. Psihologija konflikta / N. V. Grishina. – SPb. : Piter, 2008. – 524 s.
4. Kovalenko A. B. Psihologija mizhosobystisnogo vzajemorozuminnja / A. B. Kovalenko. – К. : KNU imeni T. Shevchenka, 2010. – 208 s.
5. Kuz'min E. S. Osnovy social'noj psihologii / E. S. Kuz'min. – М. : Politizdat, 1986. – 288 s.

6. Obozov N. N. Mezhluchnostnye otnoshenija / I. N. Obozov. – Kiev : Lybid', 1990. – 192 s.
7. Parygin B. D. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva / B. D. Parygin. – L. : Nauka, 1981. – 192 s.
8. Petrovskij A. V. Lichnost'. Dejatel'nost'. Kollektiv / A. V. Petrovskij. – M. : Politizdat, 1982. – 255 s.
9. Platonov Ju. P. Psihologija kollektivnoj dejatel'nosti / Ju. P. Platonov. – L. : LGU, 1990. – 181 s.
10. Popov S. G. Upravlenie personalom : uchebnoe posobie / S. G. Popov. – M. : PRIOR, 2004. – 324 s.
11. Pochebut L. G. Organizacionnaja social'naja psihologija / L. G. Pochebut, V. A. Chiker. – SPb. : Izd-vo «Rech'», 2002. – 298 s.
12. Rusalina A. A. Izuchenie social'no-psihologicheskogo klimata v pervichnyh proizvodstvennyh kollektivah / A. A. Rusalina. – SPb. : Piter, 2001. – 420 s.
13. Hasanova G. B. Psihologija upravlenija trudovym kolektivom : uchebnoe posobie / G. B. Hasanova, R. R. Ishakova. – M. : KNITU, 2012. – 260 s.
14. Shepel' V. M. Chelovekovedcheskaja kompetentnost' menedzhmenta / V. M. Shepel'. – M. : Jurajt, 1999. – 512 s.
15. Shetelja N. I. Social'no-psihologichni chynnyky mizhosobystisnyh stosunkiv u pedagogichnomu kolektyvi koledzhu kul'tury ta mystectv : avtoref. dys. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 / N. I. Shetelja ; NAPN Ukraïny, In-t psihologii im. G. S. Kostjuka. – K., 2015. – 21 s.
16. Shopsha O. L. Osoblyvosti social'no-psihologichnogo klimatu teatral'nogo kolektyvu : avtoref. dys. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 / O. L. Shopsha ; NAPN Ukraïny, In-t psihologii im. G. S. Kostjuka. – K., 2013. – 18 s.

Abstract

Klychkovskiy S. O.,
PhD student

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS OF THE CONCEPT OF «SOCIAL- PSYCHOLOGICAL CLIMATE»

The article discusses and analyzes the major approaches to the definition of socio-psychological climate. Differences of socio-psychological climate in different groups are shown. Basic components of this concept are determined. The central component of socio-psychological climate is specified as interpersonal relationships.

Socio-psychological climate in the group is always characterized by the specific atmosphere of mental and emotional conditions of each person, which include in cooperative work and depend on the general condition

of the people around. Socio-psychological climate is an overriding and relatively stable «mental» atmosphere, which shows in the relationship of people to each other and their relation to the joint business. In studying the climate it should be kept in mind that it has two levels. The first level is static, relatively constant. This is stable relationship of team members, their motivation to work and interest, to colleagues at work. The second level is dynamic, changeable. It is a daily mood of employees in the process, their emotional mood. This level describes the concept of «psychological atmosphere». Unlike the social-psychological climate psychological atmosphere is characterized by a sudden, temporary changes and less realized by people.

The majority of domestic and Soviet researchers determine the socio-psychological climate as a psychological condition of the team members, related to interpersonal interaction during group activities. We can conclude that at the present stage of research, there are many variations of interpretations of the concept of socio-psychological climate.
