

## ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.99

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3>

**Амурова Я. В.**

*доктор філософії (PhD),*

*доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля  
Національного університету цивільного захисту України*

**Момот М. А.**

*викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах  
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля  
Національного університету цивільного захисту України*

### ЧИННИКИ КОМФОРТНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

### FACTORS OF A COMFORTABLE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COLLECTIVE

У статті здійснено аналіз філософсько-психологічної літератури, який сприяв всебічному погляду на сутність проблеми комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. Доведено, що сприятлива атмосфера в колективі продуктивно впливає на результати спільної праці. У статті розглянуто чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. Уточнено, що соціально-психологічний клімат є показником зрілості колективу і включає такі риси, як цілеспрямованість, згуртованість та задоволеність спільною працею. Охарактеризовано соціально-психологічний клімат трудового колективу, який формується у процесі спільної діяльності людей та проявляється у їх поведінці, а також залежить від рівня згуртованості. Узагальнено теоретичні засади формування соціально-психологічного клімату. Виділено компоненти соціально-психологічного клімату, а саме: емоційний, поведінковий, когнітивний. У статті подано психологічний аналіз ознак комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. Уточнено, що сприятливий соціально-психологічний клімат робочого колективу сприяє підвищеній працездатності всіх членів його колективу, взаємодопомозі та підтримці у реалізації спільних організаційних цілей, більшої згуртованості колективу. Аналіз підходів до вивчення сутності та способів формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації дав змогу зробити висновок, що інтерес до вивчення проблем соціально-психологічного клімату виправданий тим, що трудовий колектив як організована спільність відображає всі суспільні зміни, від настрою яких залежить соціальна атмосфера в організації. Стаття презентує соціально-психологічний клімат як індикатор ступеня соціального розвитку трудового колективу та його психологічного потенціалу. Виявлено, що соціально-психологічний клімат в колективі визначається усвідомленням спільних цілей та завдань організації, а також прийняттям моральних цінностей організації.

**Ключові слова:** трудовий колектив, соціально-психологічний клімат, діяльність, міжгрупова взаємодія, групова динаміка, менеджмент.

The article analyzes the philosophical and psychological literature, which contributed to a comprehensive view of the essence of the problem of a comfortable social and psychological climate in the team. It has been proven that a favorable atmosphere in the team has a productive effect on the results of joint work. The article considers the factors of a comfortable social and psychological climate in the team. It was specified that the social and psychological climate is an indicator of the maturity of the team and includes such features as purposefulness, cohesion and satisfaction with joint work. The socio-psychological climate of the labor team is characterized, which is formed in the process of joint activity of people and is manifested in their behavior, and also depends on the level of cohesion. The theoretical foundations of the formation of the social and psychological climate are summarized. The components of the socio-psychological climate are highlighted, namely: emotional, behavioral, cognitive. The article presents a psychological analysis of the signs of a comfortable social and psychological climate in the team. It was clarified that the favorable social and psychological climate of the work team contributes to the increased efficiency of all members of its team, mutual assistance and support in the implementation of common organizational goals, greater team cohesion. The analysis of approaches to the study of the essence and methods of formation of a favorable social and psychological climate in the collective of the organization made it possible to conclude that the interest in studying the problems of the social and psychological climate is justified by the fact that the labor team as an organized community reflects all social changes, the mood of which depends on the social atmosphere in the organization. The article presents the socio-psychological climate as an indicator of the degree of social development of the workforce and its psychological potential. It was found that the socio-psychological climate in the team is determined by the awareness of the organization's common goals and objectives, as well as the acceptance of the organization's moral values.

**Key words:** трудовий колектив, socio-psychological climate, activity, intergroup interaction, group dynamics, management.

**Вступ.** У сучасних умовах становлення і розвитку трудових колективів, коли здійснюється перехід до інноваційної економіки, ефективність діяльності будь-якої організації визначається великою кількістю факторів як зовнішніх, так і внутрішніх. Безумовно, зовнішні чинники впливають на економічний розвиток організації, але також необхідно враховувати вплив внутрішніх чинників, які організація може контролювати і пристосовувати задля досягнення своїх цілей. Насамперед, це формування комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. Умови, в яких співробітники взаємодіють, впливають на успішність їхньої спільної діяльності, на задоволеність процесом та результатами праці. Це фізичні умови, в яких працюють співробітники: вологість, освітленість, температурний режим, просторість приміщення, зручне робоче місце тощо.

**Виклад основного матеріалу.** Психологічний клімат у колективі є важливим чинником оптимізації професійної діяльності групи. Динаміка соціально-психологічних процесів, що зумовлюють клімат у колективі, суттєво залежить від того, в яких умовах вони розвиваються.

Соціально-психологічний клімат колективу формується, розвивається і проявляється у процесі групового спілкування, в результаті якого реалізуються колективні потреби, виникають і вирішуються міжособистісні та групові конфлікти. У цьому процесі набувають чіткого характеру приховані змістовні ситуації взаємодії між людьми: змагання чи таємне суперництво, товариська згуртованість чи нечесна конкуренція, грубий тиск чи свідомість.

У психології поняття «клімат» характеризується як невидима, делікатна, психологічна сторона взаємин між людьми [8].

Соціально-психологічний клімат – якісна характеристика міжособистісних відносин, що виявляється через сукупність психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [1]. Тобто соціально-психологічний клімат характеризується як емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхніх інтересів, здібностей, симпатії, збігу характерів тощо.

Клімат у відносинах для людей і складається з трьох складових. Перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей та завдань організації. Друга складова – моральний клімат, що визначається прийнятими моральними цінностями організації. Третя складова – це психологічний клімат, тобто, ті неофіційні відносини, що складаються між працівниками [7]. Соціально-психологічний клімат – це стан організації як єдиного цілого, що інтегрує приватні групові стани. Отже, клімат – це не сума групових станів, а їх інтеграл.

У дослідженнях соціальних психологів виокремлено чотири основні підходи до розуміння природи соціально-психологічного клімату. Але вони сходяться на думці, що феномен соціально-психоло-

гічного клімату включає поняття стану психології організації як єдиного цілого, яке об'єднує приватні групові стани [4; 6].

Представники *першого підходу* (Л. П. Буєва, Є. С. Кузьмін, М. М. Обозов, К. К. Платонов) розглядають клімат як суспільно-психологічний феномен, стан колективної свідомості. Клімат сприймається як відбиток у свідомості людей комплексу явищ, з їхніми взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання. Є. С. Кузьмін вважає, що під соціально-психологічним кліматом необхідно розуміти такий соціально-психологічний стан малої групи, який відображає характер, зміст та спрямованість реальної психології членів організації.

Прихильники *другого підходу* (А. О. Русалінова, А. М. Лутошкін) наголошують, що сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій. Тобто клімат сприймається як настрої групи людей.

Автори *третього підходу* (В. М. Шепель, В. О. Покровський, Б. Д. Париґін) аналізують соціально-психологічний клімат через стиль взаємовідносин людей, які перебувають у безпосередньому контакті один з одним. У процесі формування клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають соціальне та психологічне самопочуття кожного члена групи.

Науковці *четвертого підходу* (В. В. Косолапов, О. Н. Щербань, Л. Н. Коган) визначають клімат у термінах соціальної та психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності спільних думок, звичаїв та традицій [2].

При вивченні соціально-психологічного клімату варто враховувати два його рівні. Перший рівень – статичний, відносно постійний. Це стійкі взаємини членів колективу, їх інтерес до роботи та колег. На цьому рівні соціально-психологічний клімат сприймається як стійкий стан, який, сформувавшись, здатний довгий час не руйнуватися і зберігати свою сутність, незважаючи на ті труднощі, з якими стикається організація [3].

Другий рівень – динамічний, що змінюється, коливається. Це щоденний психологічний настрій співробітників у процесі роботи. Цей рівень описується поняттям «психологічна атмосфера». На відміну від соціально-психологічного клімату, психологічна атмосфера характеризується більш швидкими, тимчасовими змінами і менше усвідомлюється людьми, зміна психологічної атмосфери впливає на настрої та працездатність особистості упродовж робочого дня.

Формування комфортного соціально-психологічного клімату – це одна із найважливіших передумов зростання продуктивності праці та якості продукції. Разом з тим, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів, здатних до професійної реалізації. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу багато в чому залежить загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства [5].

Соціально-психологічний клімат є системою емоційно-психологічних станів колективу, що відбивають характер взаємовідносин між його членами в процесі спільної діяльності та спілкування. Психологічний стан колективу формується під впливом різних чинників. Серед найбільш вагомих чинників соціально-психологічного клімату є: типи поведінки співробітників у конфліктних ситуаціях, ставлення кожного члена організації до свого колективу як цілого та відносини між конкретними людьми [7].

На формування соціально-психологічного клімату впливають такі фактори.

1. Сумісність його членів, що розуміється як найбільш сприятливе поєднання властивостей працівників, що забезпечує ефективність спільної діяльності та особисту задоволеність кожного. Сумісність проявляється у взаєморозумінні, взаємоприйнятті, емпатійності членів колективу один до одного.

Існує два види сумісності: психофізіологічна та психологічна: психофізіологічна пов'язана з синхронністю індивідуальної психічної діяльності працівників (різна витривалість членів групи, швидкість мислення, особливості сприйняття, уваги), що слід враховувати при розподілі фізичних навантажень і дорученні окремих видів робіт; психологічна передбачає оптимальне поєднання особистісних психічних властивостей, а саме рис характеру, темпераменту, здібностей, що сприяє взаєморозумінню. Несумісність проявляється у прагненні членів колективу уникати одне одного, а в разі неминучості контактів – до негативних емоційних станів і навіть конфліктів [4].

2. Стиль поведінки керівника, менеджера, директора підприємства.

3. Успішний чи неуспішний хід виробничого процесу.

4. Застосовування методів заохочень та покарань.

5. Умови праці.

6. Емоційний фон в процесі роботи та поза нею,

7. Умови проведення вільного часу.

Також на формування соціально-психологічного клімату впливає ряд факторів макро- та мікросередовища.

Фактори макросередовища – це той соціальний фон, на якому будуються та розвиваються відносини людей. До цих факторів належать: 1. Суспільно-політична ситуація в країні – ясність та чіткість політичних та економічних програм, довіра до уряду тощо. 2. Економічна ситуація у суспільстві – баланс між рівнями технічного та соціального розвитку. 3. Рівень життя населення – баланс між заробітною платою та рівнем цін, споживча спроможність населення. 4. Організація життя населення – система побутового та медичного обслуговування. 5. Соціально-демографічні чинники – задоволення потреб суспільства та виробництва у трудових ресурсах. 6. Регіональні чинники – рівень економічного та технічного розвитку регіону. 7. Етнічні чинники – наявність чи відсутність міжетнічних конфліктів.

Чинники мікросередовища – це матеріальне та духовне оточення особистості, що працює в організації. До мікрофакторів належать: 1. Об'єктивні –

комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів у кожній конкретній організації. 2. Суб'єктивні (соціально-психологічні чинники): а) формальна структура – характер офіційних та організаційних зв'язків між членами групи, офіційні ролі та статуси членів групи; б) неформальна структура – наявність товариських контактів, співробітництва, взаємодопомоги, дискусій, суперечок, стиль керівництва, індивідуальні психологічні особливості кожного члена групи, їхня психологічна сумісність [5].

Залежно від характеру соціально-психологічного клімату його вплив на особистість буде різним – стимулювати до праці, піднімати настрій, бадьорість і впевненість, або, навпаки, пригнічувати, знижувати енергію, призводити до виробничих і моральних втрат.

Соціально-психологічний клімат також здатний прискорювати або уповільнювати розвиток ключових якостей працівника, які необхідні у сфері обслуговування: готовність до постійної інноваційної діяльності, уміння діяти в екстремальних ситуаціях, приймати нестандартні рішення, проявляти ініціативність та підприємливість, готовність до підвищення кваліфікації, поєднання професійної та гуманітарної культури [6; 8].

З огляду на сказане вище, зазначимо, що оптимальні відносини в колективі не виникають самі собою, їх потрібно свідомо формувати.

Чинники формування комфортного соціально-психологічного клімату полягають у наступному: 1) комплектування колективу з урахуванням психологічної сумісності працівників. Залежно від цілей роботи у колективі треба поєднувати різні типи поведінки людей. В багатьох ситуаціях група з представниками одного типу поведінки виявляється недостатньо працездатною, наприклад, якщо зберуться тільки особи, які чекають на вказівки і не вміють проявити ініціативу або тільки бажуючі командувати; 2) оптимальна кількість осіб, підпорядкованих одному керівнику (5-7 осіб); 3) відсутність зайвих працівників та вакансій. Як нестача, так і надлишок членів групи веде до її нестійкості: з'являється підґрунтя для виникнення напруженості та конфліктів через бажання кількох осіб зайняти вакантне місце та отримати підвищення у зв'язку з нерівномірністю трудового завантаження окремих працівників за наявності зайвих осіб; 4) службовий етикет, який починається із зовнішнього вигляду.

Комфортний соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею та колективом. Соціально-психологічний клімат виникає спонтанно. Він є результатом систематичної психологічної роботи з членами групи, здійснення спеціальних заходів, вкладених у організацію відносин між менеджерами і співробітниками. Формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату – це постійне практичне завдання менеджерів [3].

Створення комфортного клімату є справою не лише відповідальною, а й творчою, яка потребує знань його природи та засобів регулювання, вміння

передбачати можливі ситуації у взаєминах членів групи [1]. Формування комфортного соціально-психологічного клімату вимагає, особливо від менеджерів і психологів у фірмах, розуміння психології людей, їхнього емоційного стану, настрою, душевних переживань, страхів, стосунків один з одним.

До чинників, що перешкоджають формуванню комфортного соціально-психологічного клімату, належать конфлікти. Соціально-психологічний конфлікт більшістю фахівців сприймається як різке загострення протиріч у сфері безпосереднього спілкування людей [4]. Конфлікти, що виникають у колективах, за своєю природою є міжособистісними, оскільки відображають ситуації взаємодії людей, при яких вони або переслідують несумісні цілі діяльності, або по-різному розуміють способи і засоби їх досягнення.

Отже, найбільш очевидними проявами комфортного соціально-психологічного клімату є увага, прихильність, взаємна симпатія, а також духовний підйом і життєрадісність, що спираються на ясні цілі, привабливі завдання спільної діяльності, обстановку взаємної відповідальності та вимогливості людей один до одного.

Соціально-психологічний клімат – це переважаючий у групі чи колективі стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у різноманітних формах професійної діяльності. Соціально-психологічний клімат визначає систему відносин членів колективу один до одного, до праці, до навколишніх подій та організації в цілому на основі індивідуальних, особистісно-ціннісних орієнтацій. Будь-які дії керівника чи члена колективу (особливо негативного характеру) позначаються на стані соціально-психологічного клімату, деформують його. І навпаки, кожне позитивне управлінське рішення, позитивна колективна дія покращує соціально-психологічний клімат.

Основою комфортного соціально-психологічного клімату є суспільно значимі мотиви ставлення до праці членів трудового колективу. Оптимальне поєднання цих мотивів буде у тому випадку, якщо задіяти три компоненти: матеріальну зацікавленість конкретної роботи, безпосередній інтерес до процесу праці, спільне обговорення результатів трудового процесу.

Узагальнено ознаки комфортного соціально-психологічного клімату в колективі, а саме: активна участь усіх членів колективу в управлінні, яке може набути форми самоврядування; висока продуктивність колективної роботи; розвинені міжособистісні відносини, міжособистісні контакти у трудо-

вому колективі підприємства; позитивна установка колективу на нововведення.

Створення комфортного соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми.

Отже, соціально-психологічний клімат – це якісна сторона стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини [2].

Проаналізувавши наукову літературу, ми можемо окреслити найважливіші ознаки комфортного соціально-психологічного клімату групи (колективу): 1) суб'єктивні ознаки: довіра та вземовимогливість членів групи один до одного; доброзичливість і ділові претензії; вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб; відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для розвитку колективу; достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі; високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба; усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів; 2) об'єктивні ознаки: високі показники результатів діяльності; низька плинність кадрів; високий рівень трудової дисципліни; відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

**Висновки.** У науковій літературі соціально-психологічний клімат розглядається переважно як стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у відповідному ставленні один до одного та до виконання посадових обов'язків, подій, які відбуваються в організації. Соціально-психологічний клімат у колективі є важливим чинником оптимізації професійної діяльності групи. Динаміка соціально-психологічних процесів, що формують клімат, суттєво залежить від того, в яких умовах вони відбуваються.

Проблема формування комфортного соціально-психологічного клімату в колективі займає одне з провідних місць у системі управління організацією тому необхідно вирішувати три нерозривно пов'язані проблеми: покращення групового та організаційного клімату; необхідність зміни моделей керівництва та лідерства; вивчення та застосування конструктивних моделей вирішення конфліктів на всіх рівнях функціонування організації.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДжЕРЕЛ:

1. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2016. Т. 21. С. 56–60.
2. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Львів, 2011. 216 с.
3. Мартиненко М. М. Основи менеджменту. Київ, 2005. 385с.
4. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі. *Управління розвитком*. 2009. № 16. С. 86–88.
5. Мошек Г. Є. Менеджмент підприємства : підручник / за ред. доц. Г. Є. Мошека. Київ, 2002. 216 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2013. 445 с.
7. Савчин М. В. Соціальна психологія. Дрогобич : Відродження, 2000. 274 с.
8. Скібіцька Л. І., Матвеев В. В., Щелкунов В. І., Подреза С. М. Антикризисний менеджмент : навч. посібник. Київ : ЦУЛ, 2014. 584 с.