

УДК 331.446.4

Пушкар З., Войтович Г.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ ТА ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Досліджено соціально-психологічний клімат у студентському колективі, визначено чинники, що впливають на його формування, проведено соціологічне дослідження серед студентів III–IV курсів факультету економіки та управління ТНЕУ. Окреслено шляхи покращення психологічного клімату в колективі.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив, чинники, особистість, студент.

У час стрімкого наукового прогресу і величезного обсягу інформації, яку переробляємо щогодини, важливо зберегти себе, свій людський вигляд, не стати «машиною», простим виконавцем робочих функцій. Необхідно створити такі умови для процвітання того або іншого підприємства, фірми, установи, щоб люди в цій організації відчували себе «командою». Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе та інших. Одним з найважливіших показників, що колектив – це «команда», є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Таким чином, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі – один з показників його зрілості, результат великої та клопіткої праці керівництва.

Соціально-психологічний клімат (СПК) – це не тільки проблема сьогоdnішніх соціально-психологічних складнощів соціального і НТП, а й водночас і проблема для вирішення завтрашніх перспективних завдань, пов'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше, людських відносин і спільнот.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато праці як у вітчизняній, так і зарубіжній науковій літературі. Значну увагу приділяли цим дослідженням Г. М. Андрєєва [1], В. М. Мясищев [4],

Б. А. Паригін [5], К. К. Платонов. Інтерес до цієї теми, перш за все, пов'язаний з результатами Хоторнських досліджень, що дали змогу виявити наявність взаємозв'язку між продуктивністю праці групи й особливостями її психологічного клімату (А. Л. Свинецький).

Метою статті є дослідження соціально-психологічного клімату студентського колективу та чинників, що впливають на його формування.

За визначенням, СПК – це результат сумісної діяльності людей, їх міжособистісні відносини. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої і колективна думка, індивідуальне самопочуття в колективі. Ці ефекти мають відображення у взаємовідносинах, пов'язаних з процесом праці та вирішенням загальних завдань колективу. Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їхнє ставлення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, на загальні відносини. Тоді складається СПК. Саме в такому аспекті розглядають психологічний клімат Б. Д. Паригін [5], К. К. Платонов, Г. А. Моченок.

Отже, змістовна характеристика відображає відносини між членами колективу. В свою чергу, ці відносини відображаються в свідомості людини та стають джерелом її настрою, самопочуття. Психічні відносини, що виникають при взаємодії людини з людиною, мають, за визначенням В. Н. Мясичева, «...двосторонній взаємний характер» та виступають як «взаємовідносини» двох суб'єктів [4].

Отже, через аналогію соціально-психологічних явищ з кліматом, поперше, розкривається значення групових ефектів як умови міжособистісної взаємодії в колективі, що визначає зворотний вплив міжособистісних відносин на спільну предметно-практичну діяльність людей.

По-друге. За допомогою цієї аналогії соціально-психологічний клімат характеризується як стан міжособистісних відносин, що передбачує їхню здатність змінюватися. Динаміка змін СПК зумовлена, по-перше, детермінантами зовнішнього порядку (матеріально-технічними та організаційно-управлінськими умовами предметно-практичної діяльності людей) і, по-друге, відображенням та розумінням міжособистісних відносин як взаємовідносин.

Чинники визначають зміст і стан СПК у кожний конкретний момент і становлять його структуру і функції. Виділяють два рівні таких чинників: а) чинники глобальної макросфери – це система суспільних відносин, соціально-психологічна атмосфера загалом, соціально-економічна ситуація в країні; б) чинники локальної мікросфери – це предметно-речова сфера діяльності та взаємодії членів колективу між собою [5].

Чинник офіційних організаційних зв'язків між членами первинного колективу закріплюється в його формальній структурі, яку Ухтомський розуміє як: 1) спільно-індивідуальну діяльність; 2) спільно-послідовну діяльність; 3) спільно-взаємодіючу діяльність. Матеріали прикладних досліджень підтверджують, що самі собою особливості тої чи іншої «моделі спільної діяльності» відображаються в результаті на психологічних рисах колективу.

Наступним чинником є індивідуально-психологічні особливості членів колективу. Ставлення до навколишнього середовища загалом (система ціннісних орієнтацій особистості) і до себе зокрема (власні самовідчуття, самовідношення, самопочуття) – це елементи і чинники водночас. Кожний член колективу виробляє в собі відповідно до цього клімату усвідомлення, сприйняття і відчуття свого «я» в рамках певної спільності [3]. Ухтомський звертає увагу на емоційну основу СПК. Він вважає, що людська поведінка базується, перш за все, на емоціях, оскільки вони активізують і організовують сприйняття, мислення, впливають на перцептивні процеси, фільтрують інформацію, яку людина отримує за допомогою органів чуття. Можна вважати, що емоції зіграли важливу роль у виживанні людства [7].

Для організації особистості, для її соціальної взаємодії і для людського буття принципово важливі такі системи: емоційна, перцептивна, когнітивна, моторна. Їхня взаємодія формує основу істинної людської поведінки. Результатом гармонії взаємовідносин систем стає ефективна поведінка – адаптація. І, навпаки, дезадаптація – це порушення або не правильне здійснення системної взаємодії. Із вищезазначеного стає очевидним, що виявлення СПК багатогранні як у поведінці людини, так і в різних системах її відносин.

На нашу думку, найбільш доречним методом дослідження СПК у колективі є анонімне анкетне опитування, яке збільшує відвертість людини і знижує відповідальність за сказане судження. Це дає змогу більш детально вивчити ті чи інші феномени цієї проблеми, а також змодельовати цілісну картину.

Соціологічне опитування проведено авторами у 2013 р. серед студентів III–IV курсів факультету економіки і управління ТНЕУ (спеціальності «Менеджмент-логістика», «Документознавство та інформаційна діяльність», «Управління персоналом та економіка праці»), квотною вибіркою охоплено 55 респондентів (табл. 1).

За результатами соціологічного опитування, проведеного авторами, найбільш згуртованим колективом є група УПЕП-42 (57,1% респондентів дали ствердну відповідь), а кількість студентів, які вважали колектив незгуртованим, дорівнює 0. В інших групах, студенти здебільшого стверджували, що колектив є більш згуртованим, аніж не згуртованим. Слід зазначити, що 18 з 55 респондентів утрималися від відповіді на це запитання.

Таблиця 1

**Шкала результатів дослідження
соціально-психологічного клімату в колективі***

Показники	Групи			
	МЛ-31	ДІД-41	УПЕП-41	УПЕП-42
1	2	3	4	5
Вважають колектив (%):				
– згуртованим	20,0	18,2	13,3	57,1
– більш згуртованим, ніж незгуртованим	46,7	46,7	33,3	21,4
– не згуртованим	6,7	9,1	13,3	0
– утрималися	26,6	26,0	40,1	35,7
Наявність у групі друга (%)	86,7	90,9	100,0	100,0
Наявність авторитета серед однокорупників (%)	66,7	27,2	33,3	50,0
Наявність у групі лідера з позитивним іміджем (%)	80,0	36,4	73,3	85,7
Наявність у групі лідера з негативним іміджем (%)	13,3	36,4	20,0	28,6
Проводять вільний час з однокорупником (%)	46,7	72,7	80,0	85,7
Проводять вільний час з групою (%)	13,3	36,4	40,0	42,9
Проводять вільний час з друзями (%)	86,7	100,0	100,0	100,0
Члени групи вболівають один за одного (%)	46,7	45,5	86,7	92,9
Вважають, що група є організованою (%)	86,7	27,3	60,0	85,7
Студенти уважно слухають один одного (%)	86,7	63,6	100,0	85,7
Мають добрі стосунки з усіма однокорупниками (%)	66,7	63,6	66,7	92,9
Мають напружені стосунки, з деякими однокорупниками (%)	60,0	36,4	20,0	0
Мають конфлікти з деякими однокорупниками (%)	20,0	9,1	0	0
Мають у групі традиції (%)	46,7	36,4	46,7	35,7

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5
Мікроклімат групи сприяє хорошому настрою (%)	20,0	36,4	73,3	50,0
Мають у групі мікрогрупи, які формуються на позитивних засадах (%)	80,0	81,8	100,0	100,0
Мають у групі мікрогрупи, створені на негативних засадах (%)	40,0	9,1	6,7	0
Вважають, що актив групи виконує провідну роль (%)	60,0	54,5	33,3	78,6
Можуть розраховувати на допомогу у навчанні (%)	73,3	72,7	80,0	85,7
Чинники, які заважають вчитися (%):				
– лінощі	66,7	45,5	80,0	78,6
– немає інтересу до окремих предметів	66,7	45,5	80,0	50,0
– низький рівень викладання окремих предметів	26,7	9,1	26,7	7,1
– не вистачає часу на самостійну підготовку	13,3	9,1	13,3	28,6
– намагання не виділятися серед інших	0	9,1	6,7	7,1
– стан здоров'я	20,0	0	0	7,1
– низький рівень дисципліни на заняттях	0	9,1	0	0
Знають про заходи, які проводяться в групі (%)	80,0	72,7	93,3	100,0

Примітка. *Розраховано за даними соціологічного опитування. Соціологічне анкетування проведено у 2013 р. Квотною вибіркою охоплено 55 респондентів.

Для того, щоб дізнатись причини згуртованості та незгуртованості студентів у групі, потрібно більш детально вивчити мікроклімат груп. Отже, аналізуючи дані рис. 1, слід вказати на те, що майже всі студенти мають у групі друзів. У групах УПЕП-41, 42 всі студенти мають друзів-одногрупників, у групі ДІД-41 – 90,9%, оскільки тільки один студент дав негативну відповідь, а в групі МЛ-31 таких студентів було двоє. Це пов'язано з прибуттям у групу новачків, які не встигли освоїтись, або з тим, що студенти є замкнутими і не прагнуть спілкування з одногрупниками.

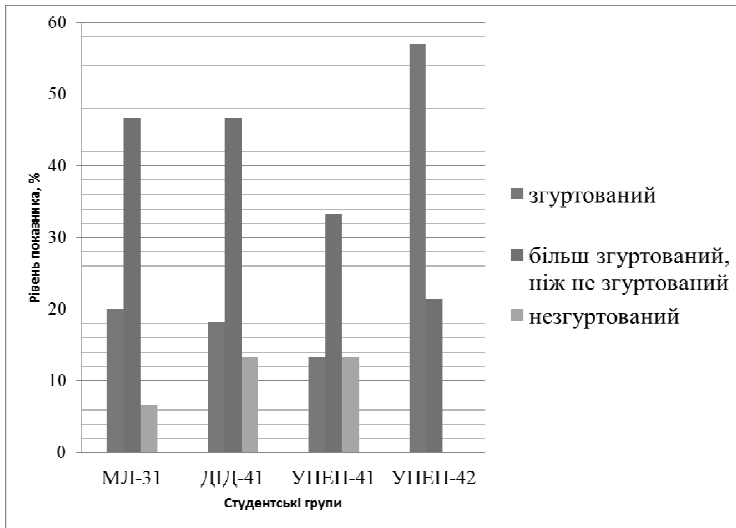


Рис. 1. Шкала результатів дослідження згуртованості студентського колективу

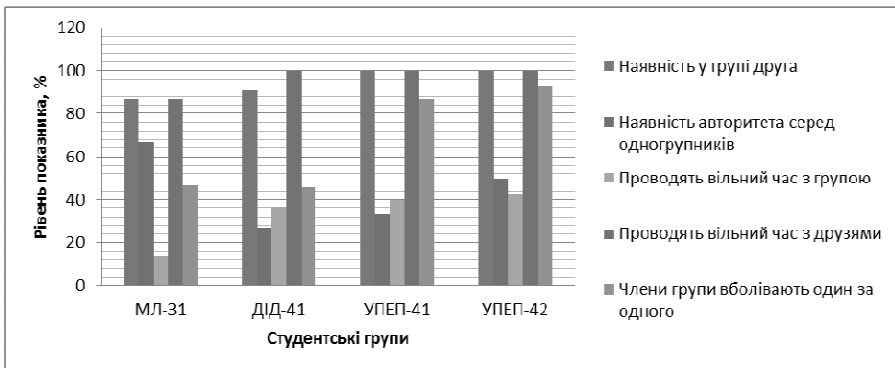


Рис. 2. Шкала результатів дослідження дружніх стосунків у групах

На запитання «Чи проводите Ви свій вільний час з одногрупниками?» ствердно відповіли 23,3% студентів III курсу, а результат респондентів IV курсу на те саме запитання перебував у межах від 36,4 до 42,9%, хоча на запитання «Чи проводите Ви свій вільний час з друзями?» студенти IV курсу односібно дали позитивну відповідь, а таких студентів III курсу було 13 осіб (86,7%).

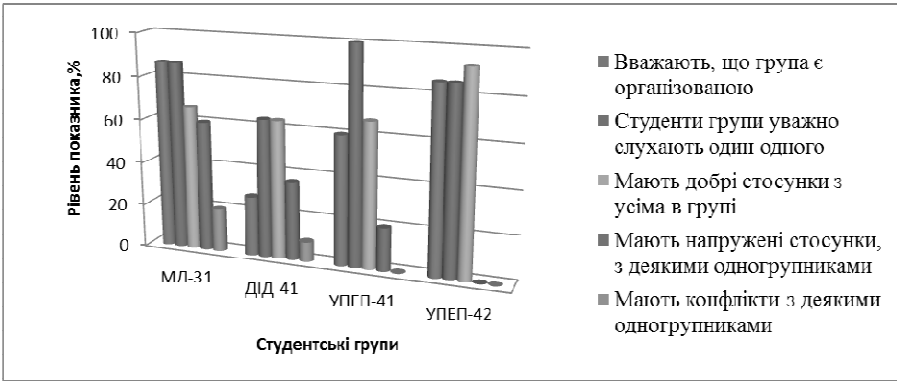


Рис. 3. Шкала результатів дослідження відносин між одногрупниками

Більшість опитаних респондентів має хороші стосунки з одногрупниками і вмє слухати один одного. Це є важливим моментом, оскільки саме взаєморозуміння в групі створює хороший соціально-психологічний клімат. Найбільш напружені стосунки в групі мають студенти III курсу (60% респондентів дали ствердну відповідь). У колективі студентів групи УПЕП-42 жоден респондент не вказав на те, що серед одногрупників є конфлікти чи напружені стосунки. Це також пояснюється тим, що найбільший відсоток студентів цієї групи, порівняно з іншими групами, становили особи, які мали хороші стосунки з усіма одногрупниками (92,9%). На запитання «Чи є в групі студенти, з якими у Вас напружені стосунки?» у відповідях респондентів простежується тенденція до зменшення кількості таких студентів. Це можна пояснити тим, що студенти більше часу перебувають разом, і деякі з них розуміють, що незабаром процес навчання в одному колективі завершиться.

Такий чинник, як «організованість групи», відповідно до даних, не залежить від клімату в групі, а тому в студентів груп МЛ-31 і УПЕП-42 цього показник є найвищим і дорівнює 86,7 і 85,7% відповідно.

Слід також зазначити, що більшість респондентів стверджує, що може розраховувати на допомогу у навчанні на одногрупників. Цей показник коливається у межах від 72,7 до 75,7%.

Отже, аналізуючи дані рис. 4, можна зробити висновки, що навчати студентам III–IV курсів ФЕУ перешкоджають насамперед лінощі (МЛ-31 – 66,7%; ДІД-41 – 45,5%; УПЕП-41 – 80% і УПЕП-42 – 78,6%). Слід вказати також, що багато студентів не мають інтересу до окремих предме-

тів, що є дуже важливим, оскільки це прямо впливає на їхню успішність. Так, зокрема, у групі УПЕП-41 80,0% студентів зазначили, що їм не цікаво вивчати деякі предмети. Найменше на успішність студентів III–IV курсів ФЕУ впливають такі чинники, як намагання не виділятися серед інших (на цей чинник вказали тільки студенти IV курсу, і його показник був незначними), стан здоров'я (спостерігається незадовільний стан здоров'я у трьох студентів групи МЛ-31 та одного студента групи УПЕП-42) і низький рівень дисципліни на заняттях (на цей чинник вказав тільки один студент групи ДІД-41).

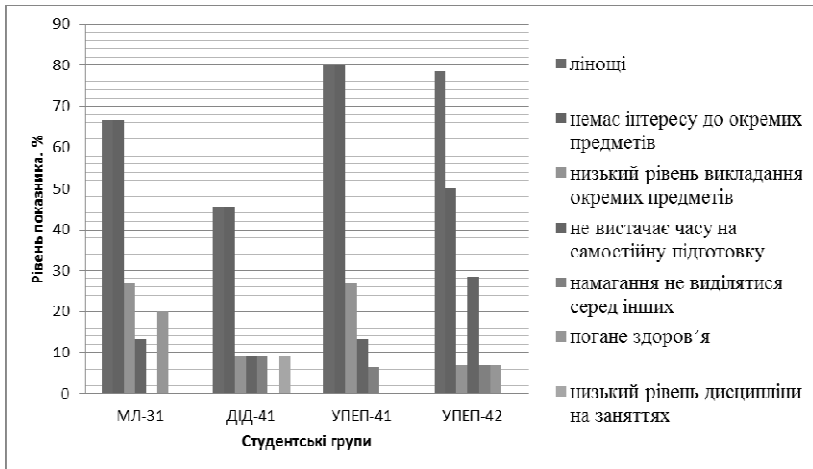


Рис. 4. Чинники, які заважають студентам навчатися

На нашу думку, можливими шляхами покращення психологічного клімату в колективі є такі:

- ✓ проведення діагностичних програм (виявлення рівня та якості комунікативності). Якщо низький рівень, слід розробити корекційну програму, оскільки від уміння спілкуватись залежить насамперед майбутнє кожної особистості;
- ✓ психологічне консультування як студентів, так і викладачів, з метою визначення напрямків підвищення взаєморозуміння;
- ✓ соціально-психологічний тренінг як спосіб підвищення й розвитку психологічної атмосфери в колективі;
- ✓ співпраця кураторів груп з членами їхніх колективів для більшої згуртованості; проведення роботи щодо оптимізації взаємовідносин керівництва з членами колективу;

- ✓ розміщення завдань за ступенем їхньої важливості, якщо визначено велику кількість цих завдань, а часу для їхнього вирішення немає;
- ✓ позитивне самоналаштування: ніколи не говорять про себе погано, особливо уникайте приписувати собі негативні риси («дурний», «потворний», «нездатний», «невдаха», «невиправний»);
- ✓ практикування в спілкуванні, насолодження відчуттям тієї енергії, якою обмінюються люди при спілкуванні, – усі вони такі несхожі й різноманітні;
- ✓ надання допомоги людям, що викликають негативні емоції (намагайтеся уявити собі, що й вони можуть відчувати страх і невпевненість);
- ✓ вироблення додаткових цілей (запасних варіантів дій), які могли б компенсувати невдачу при досягненні основної;
- ✓ приділення належної уваги собі, кожному своєму успішному кроку, при цьому слід пам'ятати про необхідність підбадьорити й похвалити себе.

Підсумовуючи викладене, можна зробити такі висновки щодо соціально-психологічного клімату в студентських колективах факультету економіки і управління ТНЕУ. Найбільш сприятливим виявився соціально-психологічний клімат у групі УПЕП-42. У цій групі також найвищий показник рівня згуртованості колективу (57,1%), всі студенти мають друзів-одногрупників і проводять з ними вільний час. Також у групі не було конфліктних ситуацій і непорозумінь. Ця група відзначилась максимальним рівнем інформованості про події і заходи, які відбувалися в університеті.

Найнижчий показник згуртованості колективу виявився у студентів групи УПЕП-41 (13,3%). Проте такі показники, як наявність дружніх стосунків у групі, надання допомоги одногрупникам, рівень підтримки, знаходяться на високому рівні. Можна зробити висновок, що у групі УПЕП-41 дуже поширеним явищем є мікрогрупи, на що вказують результати опитувань. Студенти одноосібно зазначили, що в їхній групі створюються мікрогрупи на позитивних засадах. Отже, соціально-психологічний клімат є сприятливим у кожній мікрогрупі, але не в групі УПЕП-41 загалом.

Групи ДІД-41 і МЛ-31 мають низький рівень згуртованості колективу (18,2 і 20% відповідно), проте в них майже половина студентів визначила колектив є «більш згуртованим, ніж незгуртованим» (46,7%).

Що до групи ДІД-41 слід зазначити, що в ній відсутній лідер, через що в групі найнижчий рівень інформованості про заходи, які відбуваються в університеті. Проте студенти є дружніми, підтримують один одного і проводять разом вільний час. Для того, щоб група стала одним цілим і та-

ким чином покращила соціально-психологічний клімат, їй потрібен лідер, який став би авторитетом і зміг об'єднати студентів.

Група МЛ-31 відрізняється серед інших тим, що студенти занадто мало часу, порівняно з іншими групами, проводять разом. Менш ніж половина студентів групи проводить час з одногрупниками (46,7%), і тільки 13,3% всіх респондентів зазначили, що проводять вільний час з друзями-одногрупниками. Незважаючи на це, в групі найбільший відсоток студентів, які вважають її організованою – 86,7%. Однією з проблем також є мікрогрупи. Хоча 80% студентів вважає, що вони створюються на позитивних засадах, а 40% – на негативних засадах. Це є найбільший показник серед інших груп. Вважаємо, що студентам потрібно проводити якомога більше часу разом, щоб сформувати сприятливий соціально-психологічний клімат групи.

Підсумовуючи, слід зазначити, що соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, які виявляються у сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Дієвим методом для оптимізації соціально-психологічного клімату є соціально-психологічний тренінг. Він сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, обговорити і вирішити які не вистачає часу в робочій діяльності; зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини її цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини як індивідуальності, особистості, тобто людина може зняти «маску» і дізнатися, що навіть на роботі вона залишиться сама собою.

Таким чином, соціально-психологічний тренінг може надати реальну допомогу у формуванні доброзичливого, ефективного, оптимального соціально-психологічного клімату в колективі, що буде сприяти розвитку колективу. Це підтверджує проведене дослідження.

Investigated the socio-psychological climate in the student team, identified the factors that influence its formation, a sociological survey among students of III–IV of the Faculty of Economics and Management TNEU. Outlined ways to improve the psychological climate in the collective.

Key words: social and psychological climate, team factors, personality, student.

Исследованы социально-психологический климат в студенческом коллективе, определены факторы, влияющие на его формирование, проведено социологическое исследование среди студентов III–IV курсов факультета

тета економіки и управління ТНЭУ. Определены пути улучшения психологического климата в коллективе.

Ключевые слова: *социально-психологический климат, коллектив, факторы, личность, студент.*

Література

1. Аникеева Н. В. Психологический климат в коллективе / Н. В. Аникеева. – М. : Педагогика, 1989. – 246с.
2. Донцов А. И. Психология коллектива / А. И. Данцов. – М. : Мысль, 1984.
3. Матюша І. К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система (психолого-педагогічний аспект) : навч.-метод. посіб. / І. К. Матюша. – К., 1997. – 188 с.
4. Мясичев В. Н. Социальная психология и психология отношений / В. Н. Мясичев // Проблемы общественной психологии. – М., 1995. – С. 146–147.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат в коллективе / Б. Д. Парыгин. – Л. : ЛГУ, 1998. – С. 11–13.
6. Платонов К. К. О формировании психологического климата в коллективе / К. К. Платонов // Среднее специальное образование. – 1977. – № 2. – С. 45.
7. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий. – Л. : ЛГУ, 1986. – 476 с.