

РІЗНОВИДИ КЛІМАТУ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ*

Оксана ГУМЕНЮК

кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник,
доцент кафедри соціальної роботи,
заступник головного редактора
журналу “Психологія і суспільство”
(м. Тернопіль)
Copyright © 2011

У статті висвітлюються різновиди психологічного клімату, а саме психологічний, соціально-психологічний, організаційний, інноваційно-психологічний та здійснюється їхній науковий аналіз. Крім того, обґрунтовується авторська концепція виникнення інноваційно-психологічного клімату та його інтегральних параметрів (вплив, спілкування, полімотивація, Я-концепція) як багатовимірного явища сучасної освіти.

Термін “клімат” введений давньогрецьким астрономом Гіппархом у II ст. до н. е. Протягом двох тисячоліть “зберігалось уявлення про те, що клімат залежить тільки від розташування (нахилу) Сонця над горизонтом” [5, с. 17]. Грецькою *klima* – означає нахил (у даному випадку земної поверхні до сонячних променів).

На початку XIX століття А. Гумбольдт зауважив, що на клімат впливає не лише положення Сонця, а й різні властивості поверхні суші, а також помітно діє океан. Пізніше поняття “клімат” вдосконалювалося і неодноразово уточнювалося. Сьогодні, здебільшого, під ним “розуміють статистичний режим умов погоди, що характерний для даної місцевості Землі, або, точніше, вслід за А.С. Моніним, *клімат – це статистичний ансамбль станів, які проходить система “океан-суша-атмосфера” протягом декількох десятиліть*” [Там само, с. 17].

Людству відомі такі “основні фактори, що впливають на формування і зміну клімату: 1) зовнішні, або астрономічні, що охоплюють світіння Сонця, нахил осі, швидкість обертання Землі навколо Сонця; 2) геофізичні, що пов’язані із властивостями Землі як планети; до них відносяться розміри і маса планети, гравітаційне і магнітне поле, внутрішні джерела тепла, характер

* Дослідження здійснене у рамках науково-дослідницької теми “Соціогуманітарна мислєдїяльність як методологічна основа соціальної роботи” кафедри соціальної роботи ТНЕУ, затвердженої УкрНТІ на 2009–13 роки (держреєстраційний номер 0109U000042)

поверхні планети; 3) метеорологічні, головними з яких є маса і хімічний склад атмосфери” [Там само, с. 17].

Воднораз кліматичні фактори (температура, вітер, радіація, вологість, атмосферний тиск, хмарність тощо) тісно взаємодіють із людиною та суттєво впливають на її поведінку. Зокрема, доведено, що “страйки частіше всього виникають за дуже жаркої й вологої погоди і при відсутності вітру. За таких умов зростає дратівливість, напруження, агресія та ін. У прохолодному кліматі розумова і фізична діяльність людини – активніша, а там, де наявна висока температура та вологість без опадів, її фізична робота і розумове зосередження ускладнюються, тобто вона стає пасивнішою” [6, с. 289]. Отож зазначений зв’язок між самопочуттям людини та кліматичними факторами підтверджує слушність ідеї “кліматичного детермінізму” [Там само, с. 289]. Прибічники останньої переконані, що клімат впливає як на фізіологічний, психологічний, соціальний стани особи, так і на її конкретну діяльність (звідси, скажімо, підвищена або понижена працездатність).

Відтак проблематика клімату є актуальною не лише в розумінні природничої взаємодії у системі “людина – світ”, а й у психологічному осмисленні міжособистісної та міжгрупової, де наявний соціально-психологічний чи організаційний клімат.

Відомо, що позитивна чи негативна атмосфера взаємодії у групі суттєво впливає і на емоційні стосунки між людьми, і на зміст їхньої діяльності. “Сприятливий або здоровий клімат” [3, с. 142] у колективі супроводжує науково-технічний прогрес суспільства, адже розв’язує питання соціального і психологічного потенціалу людства, створює відповідну культуру у взаєминах, є чинником формування й активності особистості, передумовою стимулювання її творчої і духовної самореалізації. Його важливі ознаки – задоволення від праці, позитивний настрій, взаєморозуміння між людьми, їхня згуртованість, продуктивність, стабільність, міжсуб’єктний і міжгруповий дискурс, саморегуляція і самоорганізація, творча атмосфера.

У психологічній літературі вживають такі найпоширеніші поняття клімату, як *психологічний, соціально-психологічний, організаційний* та інші. Перший характеризують як такий, що обґрунтовує емоційний настрій, морально-психологічний стан людини і виявляється у процесі спілкування. Відтак під час його дії на афективному рівні відображаються особисті та ділові взаємини учасників колективу, їхні вартісні спрямування, норми та бажання тощо. Воднораз соціально-психологічний клімат (СПК), щонайперше, висвітлює систему відносин між членами колективу (реакції, соціальні дії), тобто міжособистісні чи безпосередні взаємостосунки. Рівень, де останні формуються “в якісній структурі і здійснюють вплив на життєдіяльність, – це мала група. У групі 7–20 осіб існує СПК, а в групі 50–100 і більше людей міжособистітні взаємини групуються в 3–5 самостійних підструктури” [2, с. 106, 107]. Між ними виникають свої відносини, котрі досліджує *організаційний клімат* (ОК), що залежить також і від тих процесів, які сформувалися в одиничних соціально-психологічних кліматах.

Багато відомих учених (К.К. Платонов, Н.П. Анікеєва, Р.Х. Шакуров, Б.Д. Паригін, А.Н. Лутошкін, В.І. Антонюк, О.І. Зотова, Є.В. Шорохова, В.В. Бойко, Г.О. Ковальов, В.Н. Панфьоров, І.І. Васильєва, В.Ю. Крилов, В.П. Кузнецов, А.Л. Свенцицький, В.П. Казміренко, Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський та ін.) приділяли увагу вивченню соціально-психологічного та організаційного кліматів. Здебільшого автори визначають перший як суспільно-психологічний феномен, котрий організується через міжособистісні відносини у малій групі; другий характеризують як такий, що відображає структурні й динамічні властивості організаційного середовища, у якому зреалізовується соціальна активність людей, котрі поділяють спільні цілі діяльності й об'єднані у велику групу.

Воднораз Б.Д. Паригін також звертає увагу на те, що важливою характеристикою СПК є загальний емоційний настрій колективу. Такої позиції дотримуються і К.К. Платонов, А.Н. Лутошкін, Н.Л. Коломінський та інші дослідники. Р.Х. Шакуров пише, що “психологічна сторона клімату розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи... хоча й у них можна фіксувати й соціальний бік” [8, с. 55–69]. “Щодо соціально-психологічної сторони, то вона виявляється в таких його сегментах атмосфери, як єдність, згода, задоволеність, дружба, згуртованість та ін.” [4, с. 95].

Здійснений стислий огляд психологічного і соціально-психологічного кліматів дає змогу підтримати позиції Б.Д. Паригіна, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, що не слід їх розмежовувати. Про це свідчить те, що вони охоплюють як процеси морального, психологічного й соціального станів людей, так і взаємини між ними, а найголовніше – їхній загальний емоційний настрій.

Воднораз В.П. Казміренко зазначає, що не слід отожднювати СПК і ОК, оскільки перший найчастіше відображає безпосередні міжособистісні стосунки, котрі властиві малим групам, а другий, щонайперше, – міжгрупові, хоча й враховує міжсуб'єктні стосунки. Це – вихід на новий методологічний рівень і, згідно з цим підходом, – вказує далі автор, – аналізу підлягають не тільки безпосередні, а й опосередковані взаємини. Відтак констатуємо, що “ОК має свою природу і знаходить відображення у системі трьох основних параметрів: соціально-психологічного простору організації, інформаційного і ділового обмінів, способів і засобів активізації діяльності елементів організації на всіх рівнях” [2, с. 108].

Отже, на основі теоретичного аналізу концептів соціально-психологічного та організаційного кліматів, вивчення досвіду загальноосвітнього експерименту з модульно-розвивального навчання [7], вводимо термін “*інноваційно-психологічний клімат*” (ІПК, див. детально 1).

ІПК створює особливе освітнє довкілля, де і відбувається багатовекторна реалізація соціальної активності учасників навчальної співпраці та знаходить відображення у співвідношенні таких його базових параметрів: а) психологічного впливу, що функціонує у контексті соціально-культурного простору часу, б) освітнього спілкування як інформаційного, ділового, смисловчин-

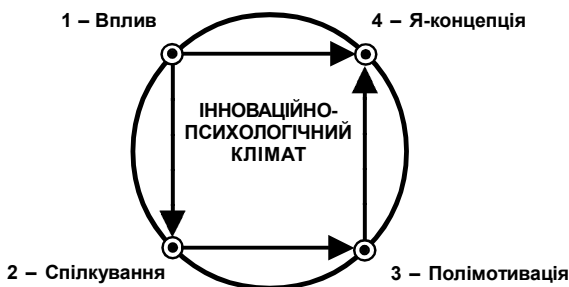


Рис.

Інтегральні параметри інноваційно-психологічного клімату

кового обмінів і в) *полімотивації* як способу активізації освітньої діяльності. У психолого-педагогічній єдності вони й спричинюють розвиток позитивно-гармонійної *Я-концепції* (рис).

Окремо зауважимо, що під параметрами, вслід за В.П. Казміренком, будемо розуміти “ті комплексні чи одиничні характеристики, які, з одного боку, є властивостями аналізованої реальності, а з другого – можуть використовуватися як змінні її вимірювання” [2, с. 81].

Відзначимо, що ІПК, котрий функціонує у цьому навчанні, охоплює зміст соціально-психологічного (завдяки розвивальній взаємодії виникають позитивні емоції, настрої, установки, мотиви, відбувається норма- і смислотворення, формуються паритетні, розвиткові, міжсуб’єктні, міжособистісні, міжіндивідуальні взаємини) та організаційного кліматів (освітня організація, де виникають міжособові й міжгрупові відносини), а також знаходить відображення у системі вищезазначених параметрів (вплив, спілкування, полімотивація, Я-концепція). Під *інноваційно-психологічним кліматом* розуміємо набір *стійких характеристик*, які сутнісно визначають *модульно-розвивальну систему*, впливають на форми активності її учасників у групі, їхній *емоційний і моральний стани та настрої, міжгрупові стосунки*. До його структури належать: а) психологічний вплив та його класи (пізнавально-суб’єктний вплив, нормативно-особистісний взаємовплив, ціннісно-індивідуальнісний взаємовплив, духовно-універсумне самотворення); б) освітнє спілкування та його аспекти (комунікативний аспект як інформаційний обмін, інтерактивний – як діловий обмін, перцептивний – як смисло-вчинковий, інтуїтивний – як самосенсовий); в) полімотивація та сфери умов її розгортання (пізнавальна мотивація, практична мотивація, ментальна мотивація, мотивація самовдосконалення); г) позитивно-гармонійна Я-концепція та її компоненти (когнітивний: Я-образ, емоційно-оцінковий: Я-ставлення, вчинково-креативний: Я-вчинок, спонтанно-духовний: Я-духовне).

1. *Гуменюк О.Є.* Теорія і методологія інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього закладу: [монографія] / Оксана Євстахіївна Гуменюк. – Ялта-Тернопіль: Підручники і посібники, 2008. – 340 с.
2. *Казмиренко В.П.* Социальная психология организаций : [монографія] / Вячеслав Петрович Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
3. *Карамушка Л.М.* Психологія управління : навч. посібн. / Людмила Миколаївна Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
4. *Коломінський Н.Л.* Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : [монографія] / Наум Львович Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
5. *Природа Украинской ССР. Климат* / Бабиченко В.Н., Барабаш М.Б., Логвинов К.Т. и др. – Киев: Наук. Думка, 1984. – 232 с.
6. *Психологическая энциклопедия* / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2003. – 1096 с.
7. *Фурман А.В.* Модульно-розвивальне навчання : принципи, умови, забезпечення : [монографія] / Анатолій Васильович Фурман. – К. : Правда Ярославичів, 1997. – 340 с.
8. *Шакуров Р.Х.* Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом : [монографія] / Р. Х. Шакуров. – М. : Педагогика, 1982. – 208 с.

Надійшла до редакції 14.07.2011.