

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

Досліджено соціально-психологічний клімат в 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 ми 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 і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив це "команда" - є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в 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 і клопіткої праці керівництва.

Соціально-психологічний клімат (СПК) - це не тільки проблема сьогоденних соціально-психологічних складнощів соціального і НТП, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконаlih, ніж раніше людських відношень і

спільнот.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато робіт як у вітчизняній так і зарубіжній науковій літературі. Значну увагу приділяли цим дослідженням Г. М. Андреева [1], В. М. Мясіщев [4], Б. А. Паригін [5], Платонов К. К. Інтерес до цієї теми, перш за все пов'язаний з результатами (Хоторнських досліджень), що виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи і 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 та колективна думка, індивідуальне самопочуття в колективі. Ці ефекти мають відображення у взаємовідносинах, пов'язаних з процесом праці та рішеннями 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 їх відношення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, на загальні відносини. Тоді складається СПК. Саме в такому аспекті розглядають психологічний клімат Паригін Б.Д. [5], Платонов К. К., Моченок Г. А.

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, по визначенню В.Н. Мясіщева: "двосторонній взаємний характер" та виступають як "взаємовідносини" двох суб'єктів [4].

Отже, через аналогію соціально-психологічних явищ з кліматом, по-перше, розкривається значення групових ефектів, як умови міжособистісної взаємодії в колективі, що визначає зворотній 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 їх здатність мінятися. Динаміка змін СПК зумовлена в першу чергу детермінантами зовнішнього порядку (матеріально-технічними та організаційно-управлінськими умовами предметно-практичної діяльності людей) і вдруге - відображенням та розумінням міжособистісних відносин як взаємовідносин.

Чинники визначають зміст та стан СПК в кожний конкретний момент і становлять його структуру і функції. Виділяють два рівня таких чинників: а) чинники глобальної макросфери - це вся система суспільних відносин, соціально – психологічна атмосфера в цілому, соціально – економічна ситуація в країні; б) чинники локальної мікросфери під якими розуміється предметно – речова сфера діяльності і 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 – індивідуальна діяльність; 2) спільно – послідовна діяльність; 3) спільно – взаємодіюча діяльність. Матеріали прикладних досліджень показують, що самі по собі особливості тої чи іншої “моделі спільної діяльності ” відображаються в результаті, на психологічних рисах колективу.

Наступним чинником є індивідуально – психологічні особливості членів колективу. Відношення до навколишнього середовища (система ціннісних орієнтацій особистості) і відношення до себе (своє самовідчуття, самовідношення, самопочуття) – це все і є, елементи і чинники водночас. Кожний член колективу виробляє в собі відповідно цьому клімату усвідомлення, сприйняття і відчуття свого “я” в рамці даної спільності [3]. Ухтомський звертає увагу, на емоційну основу СПК. Він вважає, що людська поведінка, базується перш за все, на емоціях, оскільки вони активізують і

організують сприйняття, мислення, впливають на перцептивні процеси, фільтрують інформацію, яку людина отримує за допомогою органів чуття. Можна сказати, що емоції зіграли важливу роль у виживанні людства [7].

Для організації особистості, для її соціальної взаємодії і для людського буття на вищому розумінні цього слова принципово важливі системи: емоційна, перцептивна, когнітивна, моторна. Їх взаємодія формує основу істинної людської поведінки. Результатом гармонії взаємовідносин систем стає ефективна поведінка – адаптація. І навпаки дезадаптація – порушення або не правильне здійснення системної взаємодії. Із всього вище зазначеного, стає очевидним, що проявлення СПК багатогранні, як і в поведінці людини, так і в різних системах їх відношень.

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

Соціологічне опитування проведено авторами у 2013 р. у студентів III-IV курсів факультету економіки і управління ТНЕУ, спеціальностей «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 число студентів, які вважали колектив не згуртованим дорівнює 0. В інших групах, студенти в більшості стверджували, що колектив є більш згуртованим ніж не згуртованим. Також, слід відзначити що 18 з 55 респондентів утрималися від відповіді на дане питання.

Таблиця 1

Соціально-психологічний клімат в колективі*

Показники	Групи			
	МЛІ-31	ДІД-41	УПЕП-41	УПЕП-42
Вважають колектив (%):				
- згуртованим	20,0	18,2	13,3	57,1
- більш згуртованим, ніж не згуртованим	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 одногрупників (%)	66,7	27,2	33,3	50,0
Наявність позитивного лідера у групі (%)	80,0	36,4	73,3	85,7
Наявність негативного лідера у групі (%)	13,3	36,4	20,0	28,6
Проводять вільний час з одногрупником (%)	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 в групі (%)	66,7	63,6	66,7	92,9
Мають напружені стосунки, з деякими одногрупниками (%)	60,0	36,4	20,0	0
Мають конфлікти з деякими одногрупниками (%)	20,0	9,1	0	0
Мають у групі традиції (%)	46,7	36,4	46,7	35,7
Мікроклімат групи сприяє доброму настрою (%)	20,0	36,4	73,3	50,0
Мають у групі мікрогрупи, які складаються на позитивних засадах (%)	80,0	81,8	100,0	100,0
Мають у групі мікрогрупи, які складаються 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
- погане 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

* Розраховано за даними соціологічного опитування.

* Соціологічне анкетування проведено у 2013 р. Квотною вибіркою охоплено 55 респондентів.

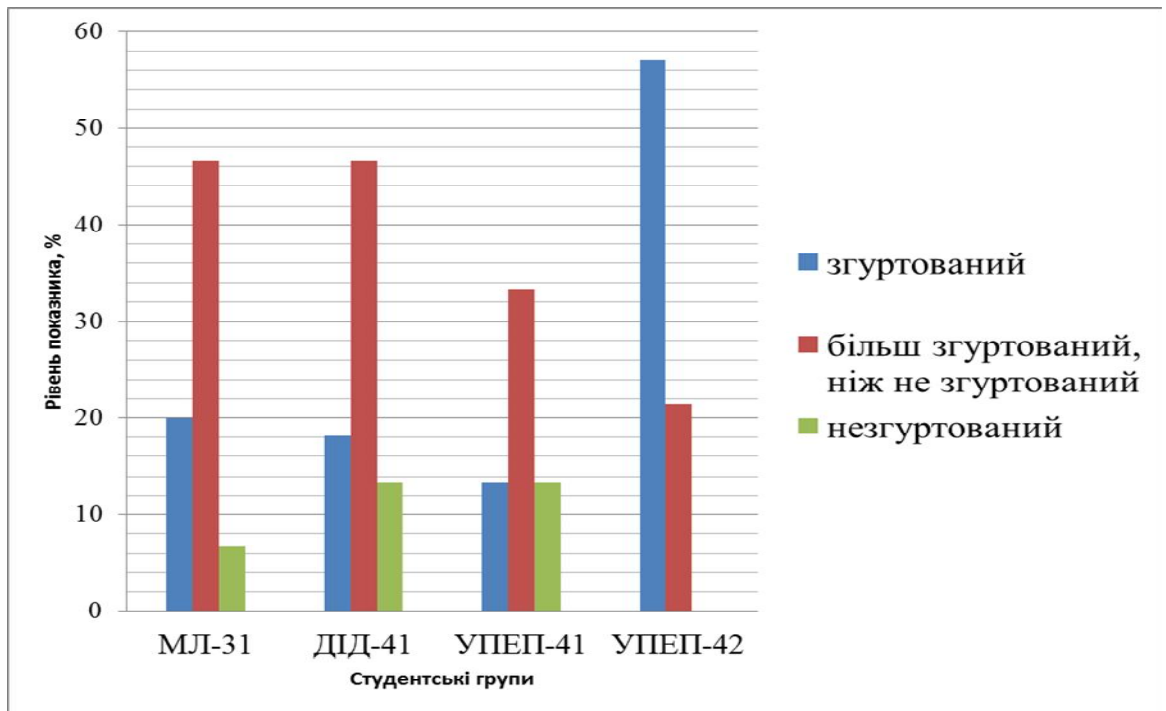


Рис. 1. Згуртованість студентського колективу

Для того, щоб дізнатись причини згуртованості та не згуртованості груп студентів потрібно більш детально обстежити мікроклімат груп. Отже, аналізуючи рис. 1 слід відмітити те, що майже всі студенти мають у групі друзів. У групах IV курсу УПЕП - 41, 42 всі студенти мають у групі друзів, в групі ДІД - 41 – 90,9% мають друзів-одногрупників, тільки один студент дав негативну відповідь, а в групі МЛ-31 таких студентів було двоє. Це може бути пов'язане з прибуванням новачків у групі, які ще не встигли освоїтись, або студенти є замкнутими і не прагнуть спілкування з одногрупниками.

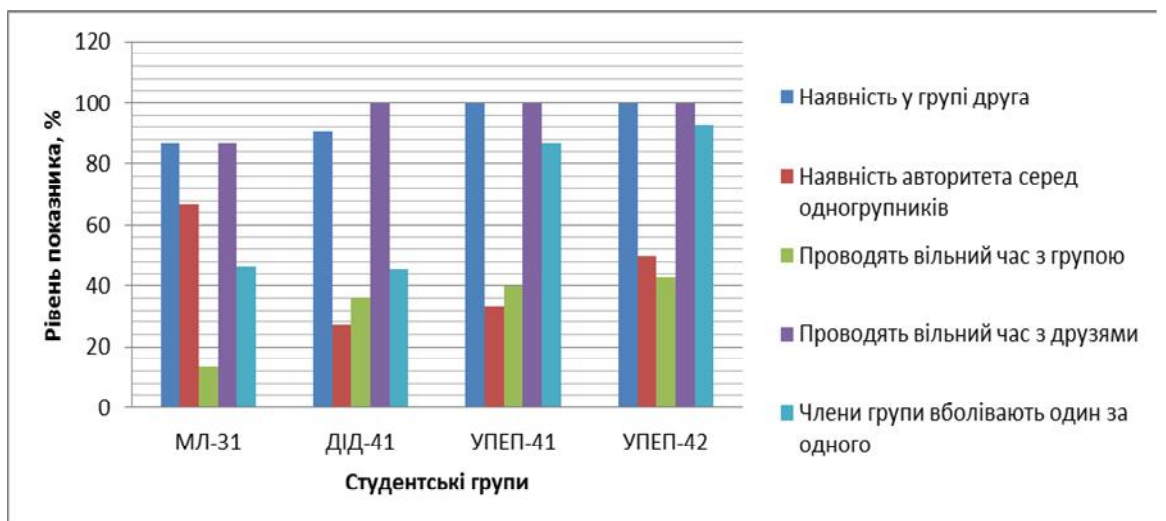


Рис. 2. Дружні стосунки в групах

На питання: «Чи проводите Ви свій вільний час з групою?» студенти III курсу мали найгірший результат – 13,3% сказали – так, а результат респондентів IV курсу, на те ж саме питання знаходився в межах від 36,4 до 42,9%, хоча на питання «Чи проводите Ви свій вільний час з друзями?» студенти IV курсу одноосібно дали позитивну відповідь, а таких ж студентів III курсу виявилось 13 (86,7%).

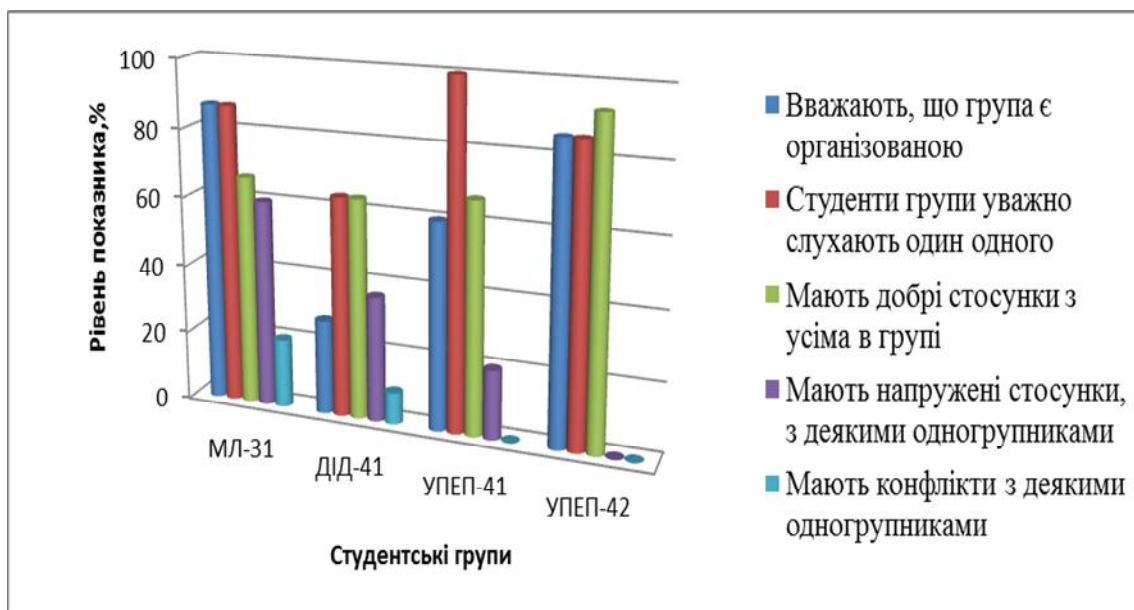


Рис. 3. Відносини між одногрупниками

Переважна більшість опитаних респондентів мають добрі стосунки з одногрупниками і вміють слухати один одного. Це є важливим моментом, адже саме взаємопорозуміння в групі і створює хороший соціально-психологічний клімат. Найбільш напружені стосунки в групі мають студенти III курсу (60% респондентів дали ствердну відповідь). В колективі студентів IV курсу групи УПЕП - 42, жоден студент не вказав на те, що в групі є конфлікти чи напружені стосунки з деякими одногрупниками, це також пояснюється і тим, що найбільший відсоток студентів даної групи, порівняно з іншими групами, відмітили те, що мають добрі стосунки з усіма в групі (92,9%). На запитання: «Чи є в групі студенти, з якими у вас напружені стосунки?» у відповідях респондентів прослідковується тенденція до зниження, це можна пояснити тим, що студенти більше часу знаходяться разом, і деякі з них розуміють, що скоро їм потрібно розлучатися.

Такий чинник, як «організованість групи», виходячи з даної таблиці не залежить від клімату в групі, а тому в студентів III курсу групи МЛ-31 і IV курсу УПЕП-42 він є найвищим і дорівнює 86,7 і 85,7% відповідно.

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

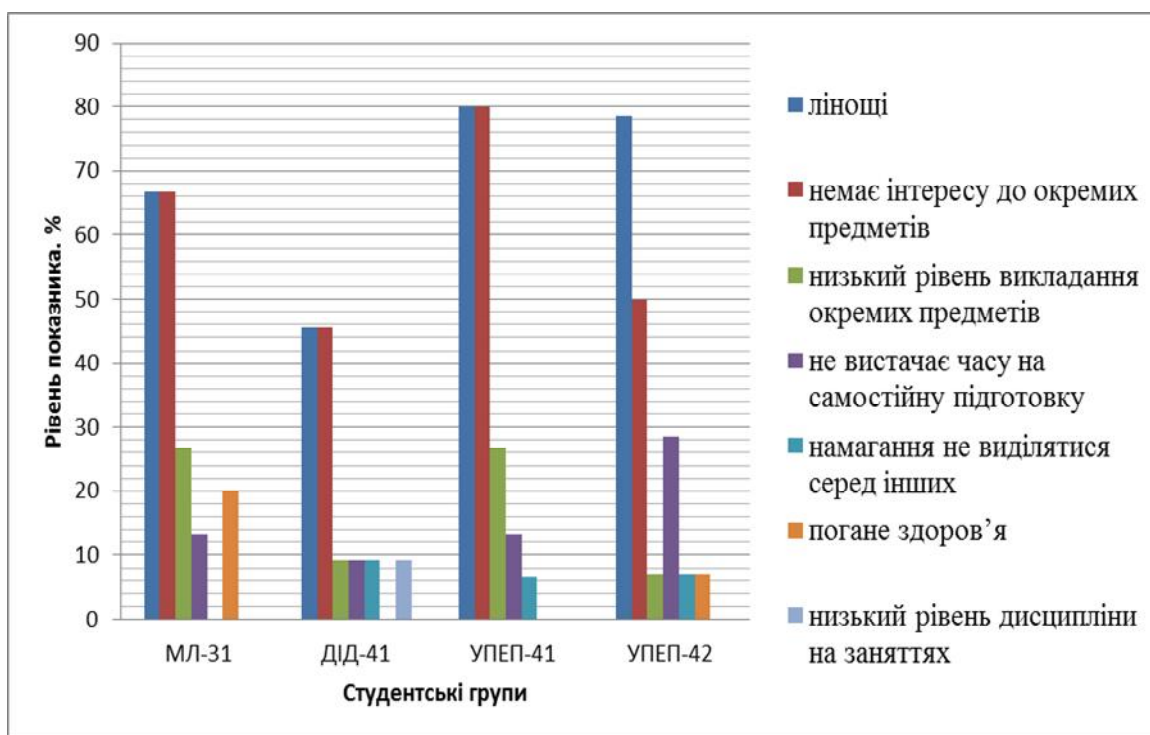


Рис. 4. Чинники, які заважають студентам вчитися

Отже, аналізуючи рис. 4 можна зробити висновки, що добре вчитися студентам III-IV курсів ФЕУ заважають лінощі (МЛ-31 – 66,7%; ДІД - 41 – 45,5%; УПЕП - 41 – 80% і УПЕП - 42 – 78,6%). Також можна відзначити, що багато студентів не мають інтересу до окремих предметів, що є дуже важливим, адже це напряду впливає на успішність студентів. Так, у групі УПЕП - 41 аж 80,0% студентів відмітили що добре вчитися їм заважає те, що вони не виявляють інтересу до деяких предметів. Найнижче на успішність студентів III-IV курсів ФЕУ впливають такі чинники, як намагання не виділятися серед інших (цей чинник відмічали тільки студенти IV курсу, і його значення були не значними), погане здоров'я (спостерігається у 3 студентів III курсу групи МЛ-31 та одного студента IV курсу групи УПЕП-

42) і низький рівень дисципліни на заняттях (цей чинник вказав тільки один студент гр. ДД-41).

На нашу думку, можливими шляхами покращення психологічного клімату в колективі є: - проведення діагностичних програм. Виявлення рівня та якості комунікативності. Якщо низький рівень – розробити корекційну програму. Адже від уміння спілкуватись залежить, насамперед, майбутнє кожної особистості;

- психологічне консультування як студентів так і викладачів, з метою виявлення того, що необхідно підвищувати, щоб взаєморозуміння було продуктивнішим;

- соціально – психологічний тренінг як спосіб підвищення й розвитку психологічної атмосфери в колективі;

- співпраця кураторів груп з членами їх колективів, для більшої згуртованості; проведення роботи по оптимізації взаємин керівництва з членами колективу;

- якщо перед вами поставлена велика кількість завдань, а часу для їхнього рішення немає, намагайтеся розмістити ці завдання по ступені їхньої важливості;

- ніколи не говоріть про себе погано: особливо уникайте приписувати собі негативні риси - "дурний", "потворний", "нездатний", "невдаха", "невиправний";

- практикуйтеся в спілкуванні. Насолоджуйтеся відчуттям тієї енергії, якою обмінюються люди при спілкуванні – усі вони такі несхожі й різноманітні;

- у спілкуванні з людьми, що викликають негативні емоції, намагайтеся уявити собі, що й вони можуть відчувати страх і невпевненість, і постарайтеся їм допомогти;

- якщо перед вами стоїть ціль, яку необхідно досягти, треба підготувати додаткові цілі (запасні варіанти дій), які могли б компенсувати

невдачу в першому випадку;

- не залишайте без уваги кожен свій успішний крок і не забувайте 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 в групі студентів IV курсу УПЕП - 42. Студенти даної групи мали найвищий показник рівня згуртованості групи (57,1%), всі студенти мають друзів у групі і проводять з ними вільний час. Також не можуть не радувати дані про те, що у групі не має конфліктних ситуацій і непорозумінь. Дана група відзначилась максимальним рівнем інформованості про події і заходи, які відбуваються в університеті.

Найнижчий показник згуртованості колективу виявився у студентів групи УПЕП - 41 (13,3%). Проте, такі показники як дружні стосунки в групі, допомога одногрупників, рівень підтримки – знаходяться на високому рівні. Тому можна зробити висновок, що у групі УПЕП - 41 дуже поширеним явищем є мікрогрупи, на що і вказують результати опитувань. Студенти одноосібно відзначили, що в їх групі створюються мікрогрупи на позитивних засадах. Отже, соціально-психологічний клімат даної групи є сприятливим у кожній мікрогрупі, але не в групі УПЕП - 41 в цілому.

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

Що ж до групи ДІД - 41, то в даній групі відсутній авторитет, лідер групи, 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 таким чином покращила соціально-психологічний клімат їй потрібен лідер, який став би авторитетом і зміг об'єднати групу.

Група МЛ-31 відрізняється з поміж інших груп тим, що студенти

занадто мало часу, порівняно з іншими групами, проводять разом. Менше половини студентів групи проводить час з одногрупником (46,7%), і тільки 13,3% всіх респондентів сказали що проводять свій вільний час з групою. Незважаючи на це, дана група має найбільший відсоток студентів, які вважають її організованою – 86,7%. Також однією з проблем є мікрогрупи. 80% студентів вважає, що вони створюються на позитивних засадах, і 40% - що вони створюються на негативних засадах, це є найбільший показник серед інших груп. Тому 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 вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Яскравим 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 його цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини, як індивідуальності, особистості, тобто людина знімає «маску» і дізнається, що навіть на роботі вона може залишатися самою собою.

Таким чином, соціально-психологічний тренінг може надати реальну допомогу в формуванні доброзичливого, ефективного, оптимального соціально-психологічного клімату в колективі, що буде сприяти розвитку колективу, що і було показано в даному дослідженні.

Pushkar Z. M., Voytovych G.M . Social and psychological climate in the team and the factors that influence its formation

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.*

Пушкарь З., Войтович Г.М. Социально-психологический климат в коллективе и факторы, влияющие на его формирования.

Исследованы социально-психологический климат в студенческом коллективе, определены факторы, влияющие на его формирование, проведено социологическое исследование среди студентов III-IV курсов факультета экономики и управления ТНЭУ. Определены пути улучшения психологического климата в коллективе.

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

Література

1. Анисеева Н.В. Психологический климат в коллективе. - М.: Педагогика, 1989.-246с.
2. Донцов А.И. Психология коллектива. - М.: Мысль, 1984.
3. Матюша І.К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система (психолого-педагогічний аспект): Навч.-метод. посібник. - К, 1997.- 188с.
4. Мясищев В.Н. Социальная психология и психология отношений. - проблемы общественной психологии. - М., 1995. -С. 146-147.
5. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат в коллективе Л.: ЛГУ, 1998. - С. 11-13.
6. Платонов К.К. О формировании психологического климата в коллективе.- Среднее спец. образ. 1977. - №2. -С.45.
7. Свеницкий А.Л. Социальная психология управления. — Л.: ЛГУ, 1986.- 476с.