

## ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

### THE INFLUENCE OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE WORKING TEAM ON THE FORMATION OF PERSONALITY

Статтю присвячено вивченню соціально-психологічного клімату як основи особистісного (в тому числі й професійного) зростання. Під час його дослідження варто враховувати соціальне оточення кожного представника трудового колективу, морально-етичну атмосферу як систему пріоритетних цінностей компанії і принципів міжособової взаємодії, вдалу організацію (умови і засоби) взаємодії у конкретному колективі. Необхідними під час створення та важливими під час підтримки здорової та сприятливої внутрішньогрупової атмосфери є такі маркери взаємин, як принциповість, взаємоповага, моральність, товариськість, відповідальність, дисциплінованість, вимогливість тощо. Вагомим чинником узгодженості та гармонійності стосунків у колективі є організація довірливого контакту між всіма його представниками, що супроводжується взаємодією та взаємоповагою, толерантністю, здоровою конкуренцією та впливає на благополуччя і продуктивність всієї компанії.

Стосунки між членами групи позначаються на самооцінці та самоповазі кожного, виявляючись у результативності сумісної діяльності, допомагаючи творчо вирішувати питання підприємництва. У структурі соціально-психологічного клімату виділяються два таких глобальних виміри: особисте задоволення, стан функціонування організації. На перетині зазначених вимірів постають принципи міжособистісних стосунків, що визначають внутрішні складники ефективності організації та породжують загальну мотивацію працівників до роботи заради процвітання всієї компанії. У вибірці представників компанії «Київстар» виділено три таких види соціально-психологічного клімату: сприятливий, несприятливий і нейтральний, що мають різний характер та мобілізаційну спрямованість, вияв ресурсності для продуктивності й ефективності сумісної діяльності, модус прийнятих рішень, вплив на самоздійснення особистості.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, трудовий колектив, ефективне підприємство, особистісне зростання.

The article is devoted to the study of socio-psychological climate as the basis of personal (including professional) growth. His study should take into account the social environment of each member of a particular team, moral and ethical atmosphere as a system of priority values of the company and the principles of interpersonal interaction, successful organization (conditions and means) of joint contact and interaction in a particular team. Necessary in creating and maintaining a healthy, favorable intra-group atmosphere should be guided in assessing interpersonal interaction between members of the labor community such markers of relationships as: principledness, mutual respect, morality, camaraderie, responsibility, discipline, demanding, and so on. An important factor in the coherence and harmony of relations in the workforce is the organization of trusting contact between all its members, accompanied by mutual support and mutual respect, tolerance, healthy competition and affects the well-being and productivity of the company.

Relationships between members of the group affect the self-esteem and self-esteem of each, manifesting itself in the effectiveness of joint activities, helping to creatively address issues of entrepreneurship. In the structure of the socio-psychological climate there are two global dimensions: personal satisfaction and the state of functioning of the organization. At the intersection of these milestones are the principles of interpersonal relationships, which determine the internal components of the effectiveness of the organization and generate a general motivation of employees to work for the prosperity of the whole company. Kyivstar's sample includes three types of socio-psychological climate: favorable, unfavorable and neutral, with different nature and mobilization orientation, manifestation of resources for productivity and efficiency of joint activities, mode of decisions, influence on self-realization.

**Key words:** socio-psychological climate, labor collective, effective entrepreneurship, personal growth.

УДК 159.922.73

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.32.30>

#### Фурман А.А.

д. психол. н.,  
доцент кафедри теорії та методики  
практичної психології  
Державний заклад  
«Південноукраїнський національний  
педагогічний університет  
імені К.Д. Ушинського»

#### Макарчук Н.М.

магістрантка ОПП «Психологія»  
Державний заклад  
«Південноукраїнський національний  
педагогічний університет  
імені К.Д. Ушинського»

**Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми.** Сучасні умови вимагають від особистості гнучкості та лабільності у відносинах зі світом для її оптимального функціонування як суб'єкта життєдіяльності. Особливо це актуально в умовах трудової діяльності, коли викристалізуються міжособові стосунки, а людина підлаштовується під вимоги безпосереднього суспільного загалу. У зазначених умовах ускладнюються вияви психічної діяльності людини, видозмінюються відповідно до реалій рівень її особистісних домагань і система диспозицій, організовується спіл-

кування, а також сумісна діяльність. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у трудовому колективі є запорукою гармонійного розвитку взаємин та самої особистості, а також провідним фактором ефективності організації на ринку праці.

Робота не зводиться лише до прагматичних інтересів особистості у матеріальному статку (заробітку грошей, отриманні заохочувальних премій), а узгоджує запити і домагання людини з суспільним простором, інтеракцією з безпосереднім оточенням, що регулюється когнітивним, емоційним і ціннісно-орієнтацій-

ним складниками самого суб'єкта життєдіяльності. Перебуваючи і взаємодіючи в трудовому колективі, людина долучається до спілкування, виконує конкретні доручення, опікується особистими проблемами, саморозвивається і самостверджується, організовує дружні стосунки, вирішує безліч внутрішніх та міжособистісних суперечок, навчається ефективній взаємодії, самодисципліні, усупільнюється і соціалізується. Вплив робочої атмосфери позначається не лише на робочих аспектах діяльності, а й на самопочутті людини, її настроях, можливостях і потенціалах, інтелектуальній активності, тобто загальному психофізіологічному стані, що сприяє інтенсивній та продуктивній роботі або ж унеможлиблює виконання навіть найпростіших завдань.

На сьогодні в усіх сферах трудової діяльності у нашій країні спостерігається масштабне емоційне виснаження та обмеження активності працівників під час перебування на своїх робочих місцях і виконання посадових обов'язків. Це впливає не лише на ефективність реалізації людського потенціалу в компанії, а й позначається на інших сферах життєдіяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблеми зародження й усталення загального емоційного настрою і сприятливого соціально-психологічного клімату в організаціях займалися О.О. Богданов, Л.М. Карамушка, В.П. Москалець, Ю.Л. Неймер, Л.Е. Орбан-Лембрик, Б.Д. Паригін, А. Сміт, Ф. Тейлор та інші науковці. На думку вчених, психологічний клімат відображає особливості міжособистісних відносин, характер налаштування на сумісну діяльність, настрої й емоційні вияви безпосереднього оточення, ступінь керованості представниками трудового колективу, умови й особливості праці та відпочинку в конкретному суспільному середовищі.

**Метою статті** є визначення впливу психологічного клімату в двох колективах компанії «Київстар» на формування їх особистісної емоційно-почуттєвої сфери, що дозволить керівникам організації поліпшити наявну атмосферу в компанії за допомогою тренінгових та корекційних програм.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціально-психологічний клімат можна розділити на чіткі «кліматичні зони». Перша з них – соціальне довкілля, що впливає на усвідомлення кожним членом колективу мети та завдань організації як складової частини суспільної діяльності. Друга зона – моральна атмосфера, заснована на групових пріоритетах етичних цінностей і унормувань міжособової взаємодії. Третя – психологічний клімат, вдала організація якого передбачає тісний контакт і взаємодію у певному колективі кожного його представника з іншими членами спільноти. У даному випадку взаємини є нео-

фіційними та більшою мірою обстоюються неформальним характером зносин, однак при цьому вибудовується взаємодовіра, проявляється сумісні інтереси, повага та порозуміння.

З огляду на такий підхід до трактування природи соціально-психологічного клімату колективу вчені виділили низку критеріїв, врахування яких необхідне для створення та підтримки здорової та сприятливої внутрішньогрупової атмосфери. Серед них – взаємоповага, принциповість особистісного позиціонування, безапеляційність дотримання моральних та етичних норм і правил, товариський дух, високий рівень відповідальності, дисциплінованості та вимогливості (зокрема, до себе), інтелектуальні та мисленнєві здібності, що максимально ефективно реалізуються під час сумісної роботи, персональні риси і якості тощо.

Залежно від визначень та призначень у науково-психологічних дослідженнях розмежовуються поняття психологічної атмосфери, що вирізняється тимчасовістю зв'язків та більшою неусвідомлюваністю їх впливу на особистість, та соціально-психологічного клімату, котрий відзначається стійкістю, довготривалістю та значною вагомістю впливу на свідомість і самопочуття кожного представника певної організації чи спільноти.

Говорячи про соціально-психологічний клімат організації, варто враховувати показник особистісного зростання кожного члена трудового колективу обопільно з розвитком окремого суспільного осередку та підприємства в цілому. Не менш важливою складовою частиною формування внутрішньої атмосфери колективу є взаємовідносини між керівником та його підлеглими. Значною мірою саме від цього складника залежить якість та ефективність зв'язку між підрозділами, за які несе відповідальність управлінець. Вагомим чинником узгодженості та гармонійності стосунків у трудовому колективі є організація довірливого контакту між окремими працівниками, що супроводжується взаємопідтримкою і взаємоповагою, здоровою конкуренцією, толерантністю. Це впливає на благополуччя і конкурентоспроможність всієї компанії.

Стосунки між членами групи позначаються на самооцінці та самоповазі кожної особи, причетної до трудової спільноти, виявляючись у сумісній діяльності однодумців та ідейників колективної справи та впливаючи на креативність як творчий складник під час вирішення питань підприємництва. Зважаючи на зазначені аспекти формування соціально-психологічного клімату, варто відзначити в його структурі два таких глобальних виміри: 1) вимір персонального задоволення; 2) вимір об'єктивного стану функціональності організації, в якій працюють суб'єкти спільної діяль-

ності. На перетині зазначених вимірів постають принципи міжособистісних стосунків, що визначають внутрішні складники ефективності організації та породжують загальну мотивацію працівників до роботи заради процвітання підприємства. Серед аспектів клімату організації слід відзначити самовідношення, взаємини між співробітниками і керівником, а також суб'єктивне ставлення до самої праці та світу в цілому. Зазначені чинники безпосередньо впливають на гармонізацію групової взаємодії та ефективність (результативність, продуктивність) підприємства.

Розглядаючи соціально-психологічний клімат за спрямованістю та характером впливу на особистість, варто виокремити такі його види: 1) сприятливий, що має позитивну та мобілізаційну спрямованість, сприяє творчості, саморозвитку представників трудової групи; 2) несприятливий, що має негативну, демобілізаційну спрямованість, призводить до деструктивних рішень, пригнічує особистість; 3) нейтральний, що має невизначений характер спрямованості, не спричиняє деструкцій, однак не є ресурсним для продуктивної та ефективної діяльності колективу за рахунок його нестабільності та мінливості.

Під час дослідження соціально-психологічної атмосфери того чи іншого колективу першочерговими для вивчення вважаються психічний (рівень розумових здібностей, соціальний інтелект, властивості нервової системи) та індивідуально-психологічний (мотивація, сумісність характерів, цінності, індивідуальні поведінкові особливості, інтереси, вподобання, стиль керівництва тощо) складники. Дані показники визначаються як провідні у формуванні психологічної сумісності членів групи, а також у формуванні згуртованості. Під час діагностики таких параметрів перший з них є основою для створення результативної команди, а другий є наслідком підбору кандидатів та налагодження зв'язків між усіма працівниками, що демонструє вміння кожного відповідально виконувати свої обов'язки під час командної діяльності (групової взаємодії).

Розглядаючи психологічну сумісність як своєрідну множину внутрішніх (свідомісних, рефлексивних, мотиваційних, диспозиційних) і зовнішніх (робочі місця, соціальний пакет і зарплата всіх співробітників, побутова організація, умови праці) чинників гармонізації взаємин у колективі, слід відзначити ті чинники, що зумовлюють стабілізацію налагодженої спільної роботи (за наявності) або ж провокують виникнення атмосфери конкуренції та конфліктності. Це, зокрема, такі чинники: особистісна симпатія чи антипатія, схожість чи розбіжність установок (диспозицій), адекватне (благісне) чи заздрісне взаємсприйняття, позитивний чи негативний фон стосунків, взаєморозу-

міння чи антагонізм, співпраця або конкуренція, відповідальність чи безвідповідальність, дисциплінованість або безалаберність тощо. Доречним у визначенні ключових понять соціально-психологічного клімату є розмежування понять сумісності та спрацьованості. Перше характеризує аспекти міжособистісних відносин і риси та якості учасників групової взаємодії, а друге пояснюється професіоналізмом співробітників як наслідком якісної організації ділових взаємин, що безпосередньо пов'язані з фаховою діяльністю та виявляються у процесі сумісної роботи.

Трудовий колектив як безпосереднє суспільне середовище має значний вплив на розвиток особистості. Відповідність ролі людини, тобто її вагомості у даній групі, усвідомлення людиною власних можливостей як працівника певної компанії, а також формальний статус є важливими показниками та визначальними рисами і якостями ідентифікації особистості зі спільнотою та суспільством в цілому. У робочому колективі суб'єкт життєдіяльності знаходить своє місце, займає певну життєву позицію та спроможний її відстоювати, ретранслювати її іншим. Не варто заперечувати вплив усієї групи на кожного її представника. Однак особа також здійснює вплив на всю команду. Дані взаємодетермінаційні тенденції узгоджуються з соціально-психологічним кліматом трудового колективу, що в цілому визначає характер взаємовідносин між всіма учасниками робочої комунікації.

Психологічна сумісність є одним з найважливіших чинників сприятливого психологічного клімату для становлення особистості. Так, наявність спільних інтересів, занять, захоплень, хобі, матеріальних та духовних цінностей, переконань, диспозицій, установок, поведінкових патернів, схожих підходів до виконання зобов'язань сприяє комфортному й ефективному співробітництву, що відображається на загальній продуктивності компанії та реалізації потенціалів представників колективу.

Особа у межах певної групи має можливість самореалізовуватися, самостверджуватися, втілювати задуми в реальність, розвиваючись та проходячи персоніфікований стратегічний шлях самоздійснення. Роль команди у даному випадку визначається мірою та якістю підтримки, зацікавленості індивідуальними запитами та допомоги кожному представнику групи. Це сприяє комфортному співіснуванню і спілкуванню.

Досліджено, що явище згуртованості ґрунтується на поєднанні властивостей та морально-ціннісних орієнтирів кожного члена колективу в цілісний емоційний, нормативний і ціннісний комплекс, тобто в єдину для всіх учасників процесу норму поведінки. Соціаль-

но-психологічний клімат є сукупністю внутрішніх чуттєвих переживань та відношень у певному колективі, які відображаються на характері взаємовідносин між членами колективу та між управліннями й працівниками, а також на продуктивності праці кожного з учасників трудової спільноти.

Емпіричне вивчення впливу психологічної атмосфери у групі на особистість потребує виділення та обґрунтування критеріїв (параметричних показників) діагностики, які є основою для підтвердження чи спростування гіпотези, а також для виявлення кореляційних зв'язків. У дослідженні взяло участь 70 осіб, тобто 2 команди по 35 осіб. Ідеться про працівників компанії «Київстар», що знаходиться в Одесі. Серед респондентів – 48 чоловіків та 22 жінки віком від 23 до 40 років. Тривалість перебування на займаних посадах респондентів становила від 1 до 10 років. Середній термін роботи на постійному місці – 3,5 р.

Вибірка розподілена на дві групи – А та Б. Перед проведенням діагностики та інтерпретації даних був здійснений аналіз продуктивності діяльності обох команд. Ми звертали увагу на економічні показники успішності, тобто на прибуток команд за місяць та квартал. Аналіз засвідчив вельми виразну різницю показників економічної успішності колективів: дохід команди А у 1,5 рази перевищував дохід команди Б, при цьому плани першою групою виконувались у 6 з 7 випадків, а другою – у 4 з 7. Припущенням емпіричного дослідження є теза про те, що відчуття особистістю самоцінності має безпосередній зв'язок з наявністю похвали та відзнак у колективі, в якому вона перебуває.

За «Методикою оцінки психологічного клімату» А.Ф. Фідлера ми запропонували респондентам оцінити за 8-бальною шкалою по 10 позитивних і негативних характеристик. Шкала була розподілена так, що бали від 1 до 4 позначали схвальні риси та якості групової атмосфери, а бали від 5 до 8 – негативні. Для якісного аналізу даних результати за зазначеними показниками розділялися на три такі категорії: низькі значення – сприятливі умови у трудовому середовищі; середні – нейтральна атмосфера; високі показники – несприятливий клімат у робочому колективі. Отриманий підсумковий результат позначав індекс групової згуртованості.

Під час проведення емпіричного дослідження нам вдалося відслідкувати певні зв'язки між показниками психологічної атмосфери у робочій групі та станом задоволеності простором самореалізації. Спершу ми визначили загальне становище емоційного клімату в компанії «Київстар». Отже, у 44% респондентів переважає сприйняття довколишнього загалу як доброзичливого, 35% опитаних вважають

атмосферу навколо себе доволі несприятливою, некомфортною для співпраці та реалізації себе як професіонала, а 21% респондентів посередньо оцінюють клімат у колективі.

За результатами порівняльного аналізу соціально-психологічного клімату в двох командах ми дійшли висновку, що значна різниця спостерігається у показниках сприятливості умов у групах А та Б. Кількість осіб в групі Б, які сприймають клімат як несприятливий, у 3,5 рази перевищує кількість респондентів у команді А, які дотримуються такої ж думки. Майже половина членів колективу Б незадоволена умовами професійної діяльності, відносинами у колективі або своїм положенням в ньому. На відміну цим даним, більшість осіб з групи А вважає атмосферу на роботі приємною та комфортною, де у них є можливість саморозвитку. Доволі цікавими є також показники у категорії «нейтральний клімат»: в обох командах по 32% респондентів вважають атмосферу в організації невизначеною, тобто характер відносин у колективі періодично змінюється, набуваючи рис то позитивного та сприятливого, то непридатного для самореалізації та гнітючого.

Проаналізувавши стан соціально-психологічного клімату у двох колективах компанії «Київстар», ми вирішили порівняти показники самооцінки учасників дослідження. Визначені параметри ми умовно розподілили на три такі групи: «самоповага», «автосимпатія» та «самоприниження». Розглядаючи результати дослідження за зазначеними критеріями, відзначимо, що більшість осіб з групи А (60%), відчуває себе впевненими у власних силах та спроможними реалізувати свій потенціал у команді. Такі респонденти самостійно приймають рішення, не бояться осуду. Вони є вірними своїм ідеалам та цінностям. Лише 13% від загальної вибірки респондентів переживають незадоволеність своїми вміннями та проявами, сумніваються у правильності рішень, не можуть виявити власні почуття. У 27% респондентів впевненість виражена помірно, іноді вона набуває рис позитивної, тоді особа вважає себе, а іноді, навпаки, негативно, тоді власні недоліки людини визнаються критичними. У групі Б також більша частина представників (53%) володіє високими показниками, однак інша частина (38%) має низькі значення. Вони сприймають себе як неповноцінну особистість, не приймають власних особливостей зовнішності чи характеру.

В цілому за результатами дослідження з'ясовано, що певні індивідуальні аспекти видозмінюються під впливом колективних психологічних чинників. Наприклад, позитивних змін зазнає самопочуття та настрої особи у разі зростання сприятливості умов роботи, коли людина відчуває себе частиною команди, що

впливає на її товариськість і згуртованість членів групи. Обернені кореляційні зв'язки спостерігаються й у випадку, коли ефективність працівника залежить від його настрою, самопочуття, а також від рівня згуртованості команди, похвали та спільних досягнень.

**Висновки.** Узагальнюючи проаналізовану інформацію, зазначимо, що соціально-психологічний клімат тлумачиться як емоційний та морально-ціннісний фон конкретного товариства (групи, колективу, спільноти), що засновується на міжособистісній комунікації під час сумісної діяльності. Отже, будь-яка спільнота має власну психологічну атмосферу, яка визначається вартостями, нормами, ідеалами, цілями, ідеологією, традиціями, спільними образами та уявленнями, правилами, а іноді й стереотипами поведінки. Будучи сформованим на основі індивідуальних особливостей кожного члена групи, соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль у становленні особистості, посідаючи місце одного з провідних чинників її постання як суб'єкта життєдіяльності і фахівця у певній галузі. Основним критерієм під час визначення сприятливості середовища на робочому місці є задоволеність спеціаліста його працею, умовами, в яких він перебуває, якістю і результативністю зробленого, стилем співробітництва, зацікавленістю поставленими задачами, відповідністю оплати енергетичним затратам на роботі. Зазначені аспекти становлять фон, на якому плекається потенціал самореалізації особистості.

Підсумком проведеного дослідження є результати, відображені у порівняльних характеристиках стосовно відносності соціально-психологічного клімату і налаштування особистості на повномірне самоздійснення у контексті фахової діяльності. Ці дані можуть бути використані керівниками організації для поліпшення наявної атмосфери в компанії за допомогою тренінгових та корекційних програм. Вони також можуть бути корисними

менеджеру з підбору персоналу, оскільки компанія існує тривалий час, має сформовані корпоративні цінності та традиції.

**Перспективою подальших досліджень** є деталізоване вивчення сумісності та внутрішніх мотивів персоналу, оскільки саме ці показники слугують орієнтирами для корекційної діяльності. Вивчення професійного спрямування кожного представника організації допоможе осягнути аспект задоволеності діяльністю та пов'язаними з нею проявами.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Албастова Л.М. *Технологія ефективного менеджмента*. Москва, 2000. 247 с.
2. Базалійська Н.П., Микитюк С.С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промислових підприємствах. *Економіка, бізнес та управління*. 2012. № 6. С. 24–31.
3. Богоявленська Ю.В. Праксеологічні підходи у менеджменті (теоретичне дослідження). *Економіка України*. 2004. № 12 (517). С. 48–51.
4. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Соціально-психологічний клімат колектива и личность. Москва : Мысль, 2003. 207 с.
5. Вернер З., Ланг Л. *Руководитель без конфликтов*. Москва : Экономика, 1990. 335 с.
6. Карамушка Л.М. *Психологія управління*. Київ : Міленіум, 2003. С. 292–294.
7. Ліщинська О.А. Соціально-психологічний клімат як чинник управління організацією. Київ : Міленіум, 2010. 67 с.
8. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. *Психологія управління*. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 492 с.
9. Савчин С.Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького*. 2010. № 3 (45). С. 245–251.
10. Шакірі М.К. Основні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. 2013. № 2 (37). С. 145–150.