МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально–гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі

Здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня _____ групи, спеціальності 053 «Психологія» ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»
підпис здобувача вищої освіти — Яблонська Сабіна Юріївна

Науковий керівник
підпис керівника — Нежинська Олена Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент

Гарант освітньо–професійної програми
підпис гаранта ОПП — Ткачук Таїсія Анатоліївна, доктор психологічних наук, професор

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та соціології
протокол від «3» 02 2025 № 10
Завідувач кафедри
підпис — Лемякова Ірина Сергіївна, кандидат наук, доцент

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 1 28.01.25 _____
(дата) (підпис відповідальної особ

Результати перевірки до захисту
(до захисту, на доопрацювання) _____ _____ (г
(дата)

Результат захисту 95 04.01.25 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії:

_____ Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О.Т. Лобкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В. Ганапюк

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Пєтухова Ірина Олексіївна,
кандидат педагогічних наук,
доцент

Завдання на кваліфікаційну роботу здобувачу вищої освіти

Яблонська Сабіна Юріївна

1. *Тема кваліфікаційної роботи*: «Вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі». Затверджена наказом ректора № 1649 від 7 грудня 2023 року.
2. *Строк здачі закінченої роботи* 20 грудня 2024 року.
3. *Цільова установка* полягає у визначенні теоретико-методологічних
4. *Мета роботи* полягає у теоретико-методологічному обгрунтуванні та емпіричному вивченні впливу індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі.
5. *Об'єкт дослідження* – психологічний клімат колективу.
6. *Предмет дослідження* – вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі.
7. *База дослідження*: Дослідження проводилося у компанії «Clubman.in.ua» м. Коростень Житомирської області. У ньому взяли участь 47 осіб. Віковий розподіл досліджуваних учасників від 23 до 37 років. Кваліфікаційна структура вибірки складається із керівників, професіоналів, спеціалістів та молодших спеціалістів.
8. *Вихідні дані до роботи:* результати психодіагностичного дослідження, освітньо-тренінгова програма.

9. *Перелік графічного матеріалу*: 5 таблиць, 3 рисунки.

10. *Зміст кваліфікаційної роботи*: Розділ 1. Теоретико-методологіч вивчення проблеми соціально-психологічного клімату в організації; Емпіричне дослідження особливостей психологічного клімату в ор Розділ 3. Шляхи та напрямки формування сприятливого психологічног в організації.

11. *Календарний план виконання роботи*

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання ета	
		За планом	Факті
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	до 01.12.2023	до 01.1
2.	Підготовка першого розділу роботу та подання її керівнику	20.12.2023-23.04.2024	20.12.2 23.04.
3.	Підготовка другого розділу роботу та подання її керівнику	23.04.2024-01.10.2024	23.04.2 01.10.
4.	Підготовка третього розділу роботу та подання її керівнику	15.10.2024-30.11.2024	15.10.2 30.11.
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	29.10.2024-15.11.2024	29.10.2 15.11.
6.	Попередній захист роботи	до 30.11.2024	до 30.1
7.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	2024	квітень
8.	Отримання відгуку керівника роботи	до 18.01.2025	до 18.0
9.	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	до 25.01.2025	до 25.0
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	до 30.01.2025	до 30.1
11.	Захист роботи	05-06.02.2025	05-06.0

8. Дата видачі завдання «02» грудня 2023 р.

9. Керівник кваліфікаційної роботи Нежинськ

10. Гарант освітньо-професійної програми Нежинськ

11. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти Яблонськ

АНОТАЦІЯ

Назва кваліфікаційної роботи: «Вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі»

Мета роботи полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні впливу індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Завдання роботи: Визначити теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми психологічного клімату колективу; підібрати психодіагностичний інструментацій для дослідження психологічного клімату в організації та впливу на нього індивідуально-психологічних особливостей її членів; емпірично дослідити особливості психологічного клімату в організації та впливу на нього індивідуально-психологічних особливостей її членів.

Предметом дослідження вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Об'єктом дослідження виступає психологічний клімат колективу.

Базою дослідження виступає компанія «Clubman.in.ua». Загальна вибірка склала 47 осіб. Вік учасників від 23 до 37 років. Кваліфікаційна структура вибірки складається із керівників, професіоналів, спеціалістів та молодших спеціалістів.

За результатами дослідження сформульовані теоретичні уявлення про психологічний вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Одержані результати можуть бути використані практичними психологами з метою формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Кваліфікаційна робота містить 51 сторінку основго тексту, 5 таблиць, 3 рисунки, списку використаних джерел з 37 найменувань, з них 3 – іноземними мовами. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 58 сторінок.

Ключові слова та словосполучення: психологічні особливості, психологічний клімат, колектив, психодіагностика, емоційний компонент, міжособистісні відносини, робоче середовище, задоволеність, керівництво, команда.

Рік виконання кваліфікаційної роботи 2024.

Рік захисту роботи 2025.

ANNOTATION

Title of qualification work: "The impact of Individual psychological characteristics of personality on the formation of a favorable psychological climate in a team"

The aim of the work is aimed at the theoretical and methodological justification and empirical study of the impact of individual psychological characteristics of personality on the formation of a favorable psychological climate in a team.

Objectives of the work: is to determine the theoretical and methodological approaches to studying the problem of psychological climate in a team; to select psychodiagnostic tools for studying the psychological climate in an organization and the impact of individual psychological characteristics of its members on it; to empirically investigate the features of the psychological climate in the organization and the influence of individual psychological characteristics of its members; to develop methods and directions for creating a favorable psychological climate in the organization.

The subject of research is the influence of individual psychological characteristics of personality on the formation of a favorable psychological climate in a team

The object of research is the psychological climate of the team is the subject of the research.

The research base is the research base is the company 'clubman.in.ua.' the total sample consisted of 47 individuals, with ages ranging from 23 to 37 years. the qualification structure of the sample includes managers, professionals, specialists, and junior specialists.

As a result of the research, theoretical concepts have been formulated regarding the psychological impact of individual psychological characteristics of personality on the formation of a favorable psychological climate in a team. The obtained results can be used by practical psychologists to deepen psychological knowledge on the formation of a favorable psychological climate in a team.

The thesis includes 51 pages of main text, 5 tables, 3 figures, a list of references with 37 sources, 3 of which are in foreign languages. The total volume of the qualification work is 58 pages.

Keywords: psychological characteristics, psychological climate, team, psychodiagnostics, emotional component, interpersonal relationships, working environment, satisfaction, leadership, team.

Thesis completion year: 2024

Defense year: 2025

ЗМІСТ

ВСТУП …….. 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1.2. Соціально-психологічний клімат організації як проблема сучасної психології ……. 10

2.2. Основні показники та фактори соціально-психологічного клімату колективу …….. 22

Висновки до першого розділу ……... 25

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Обгрунтування методичного забезпечення та процедури проведення констувального експерименту ……..... 27

2.2. Результати емпіричного вивчення особливостей психологічного клімату в організації ……. 32

Висновки до другого розділу …… 40

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Теоретико-методологічне обгрунтування шляхів формування сприятливого психологічного клімату в організації ……43

3.2. Ефективність програми формування сприятливого психологічного клімату в організації ……51

Висновки до 3 розділу ……52

ВИСНОВКИ ……53

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ ……..56

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах дедалі більшого значення набувають питання вдосконалення соціального управління, безпосередньо пов'язані з проблемою підвищення ефективності всього суспільного виробництва, зростання соціальної та трудової активності трудящих. Ця проблема набуває актуальності, оскільки постійно зростають вимоги до психологічного включення співробітника у трудову діяльність, ускладнюється психічна життєдіяльність людей, а також відбувається постійне зростання особистісних домагань, що призводить до посилення ролі управління робітничими колективами. Особливо важливим виступає створення в колективі настроїв взаємоповаги та вимогливості, нетерпимості до порушень норм і правил. Практика показує, що деякі підприємства мають сприятливий соціально-психологічний клімат. Цей клімат з погляду групового психологічного стану, що характеризує соціальне сприйняття та ступінь задоволеності співробітників різними сторонами життєдіяльності, інтегрує різні впливи. У соціально-психологічному кліматі полягає якісна складова міжособистісних відносин, яка проявляється як сукупність психологічних умов, які допомагають чи навпаки перешкоджають здійсненню ефективної спільної трудової діяльності та прогресу особистості в даному колективі. Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату полягають у довірі та високій вимогливості співробітників один до одного, у доброзичливій та діловій критиці, у свободі особистої думки при розгляді питань всього колективу, у відсутності тиску керівництва на нижчестоящих співробітників та визнання за ними прав прийняття необхідних колективу рішень.

Таким чином, актуальність зазначеної проблематики, її недостатнє теоретичне і практичне вивчення й зумовили вибір теми нашого дослідження ***«Вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі».***

Об'єкт дослідження: психологічний клімат колективу.

Предмет дослідження: вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні впливу індивідуально-психологічних особливостей особистості на формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Відповідно до мети дослідження були окреслені наступні ***завдання***:

1. Визначити теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми психологічного клімату колективу.

2. Підібрати психодіагностичний інструментацій для дослідження психологічного клімату в організації та впливу на нього індивідуально-психологічних особливостей її членів.

3. Емпірично дослідити особливості психологічного клімату в організації та впливу на нього індивідуально-психологічних особливостей її членів.

4. Розробити шляхи та напрямки сприятливого психологічного клімату в організації.

Для розв'язання поставлених завдань був використаний комплекс адекватних об'єкту і предмету ***методів дослідження***:

а) теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних з проблем психологічного клімату в організації;

б) емпіричні – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик, серед яких: експрес – методика О. Михалюк и А. Шалито, методика «Ставлення до дотримання моральних норм (СДМР) (авт. А.Купрейченко), соціометрія за Дж. Морено.

в) статистичні методи обробки експериментальних даних – розрахунки мір варіативності результатів (кореляційний, порівняльний аналіз) з

наступною якісною інтерпретацією і змістовим узагальненням. Статистична обробка даних та графічна презентація результатів здійснювалися на базі пакету статистичних програм SPSSv.17.0 for Windows.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що запропоновані рекомендації та розроблений тренінг формування навичок ведення переговорів можуть бути використані практичними психологами з метою поглиблення психологічних знань щодо формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося у компанії «Clubman.in.ua» м. Коростень Житомирської області. У ньому взяли участь 47 осіб (22 чоловіка і 25 жінок). Вік учасників від 23 до 37 років.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (37 найменувань, з них 3 – іноземними мовами). Основний зміст роботи викладений на 51 сторінці комп'ютерного набору, містить 5 таблиць та 3 рисунки. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 58 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1.2. Соціально-психологічний клімат як проблема сучасної психології

Будь-яка організована група, у тому числі трудовий колектив, має формальну та неформальну структури, де існують свої статусно-рольові позиції. Різні члени групи більш менш подібні або відрізняються тим, що вони вважають важливим і допустимим, що другорядним і неприйнятним тощо. Усе це створює психологічний мікроклімат, настрій групи, і члени групи чи їм дорожать, або нехтують і можуть звільнитися з роботи, цікавої для них по суті. У зв'язку з цим визначається одне з найважливіших завдань практичного психолога в організації – оптимізація міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, оскільки побудова та підтримання оптимальних ділових, міжособистісних відносин, зумовлених позитивними емоційними переживаннями, – найважливіша умова як працездатності колективу, а й створення високоефективних організацій [14].

У загальному вигляді соціально-психологічний клімат є переважним і відносно стійким настроєм колективу, який знаходить різноманітні форми прояви у його життєдіяльності. Основні фактори психологічного клімату: взаємини по вертикалі та по горизонталі, їх стиль та норми, а потім різні складові виробничої обстановки (організація та умови праці, система стимуляції). Характер соціально-психологічного клімату залежить загалом від ступеня розвиненості колективу.

Соціально-психологічний клімат – це результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії. Він проявляється у таких групових ефекти, як настрій та думка колективу, індивідуальне самопочуття та оцінки умов життя та роботи особистості в колективі. Ці ефекти виражаються в

взаємовідносинах, пов'язаних із процесом праці та вирішенням загальних завдань колективу.

Члени колективу як особистості визначають його соціальну мікроструктуру, своєрідність якої обумовлюється соціальними та демографічними ознаками (віком, статтю, професією, освітою, національністю, соціальним походженням). Психологічні особливості особистості сприяють чи заважають формуванню почуття спільності, тобто впливають формування соціально-психологічного клімату у трудовому колективі [24].

Оптимальне управління діяльністю та соціально-психологічним кліматом у будь-якому (у тому числі трудовому) колективі вимагає спеціальних знань та умінь від керівництва.

Аналіз різних точок зору на зміст поняття соціально-психологічного клімату дозволяє зробити висновок, що він є поліфункціональною соціально-психологічною освітою, яким опосередковується будь-яка діяльність колективу (групи).

Умови, в яких відбувається взаємодія членів колективу, впливають на успішність їхньої спільної діяльності, на задоволеність процесом та результатами праці. В одних умовах люди почуваються некомфортно, прагнуть залишити групу, проводять у ній менше часу, їх особистісне зростання сповільнюється, в інших група функціонує оптимально та її члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал. Усе залежить від соціально-психологічного клімату [23].

Соціально-психологічний клімат (СПК) - інтегральна характеристика системи міжособистісних відносин у групі, що відображає комплекс вирішальних психологічних умов, які або забезпечують, або перешкоджають успішному перебігу процесів групоутворення та особистісного розвитку [24].

Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів, здатних до повнішої реалізації. І це, своєю чергою, пов'язані з перспективою зростання соціальних

чинників у структурі діяльності, з удосконаленням, як організації, і умов праці [11].

Соціально-психологічний клімат сприймається як цілісна характеристика групи, що з особливостями відображення членами групи (колективу) окремих об'єктів (явлень, процесів), які мають безпосереднє відношення до спільної групової діяльності. У структурі соціально-психологічного клімату виділяють три його складові (рис. 1.1):

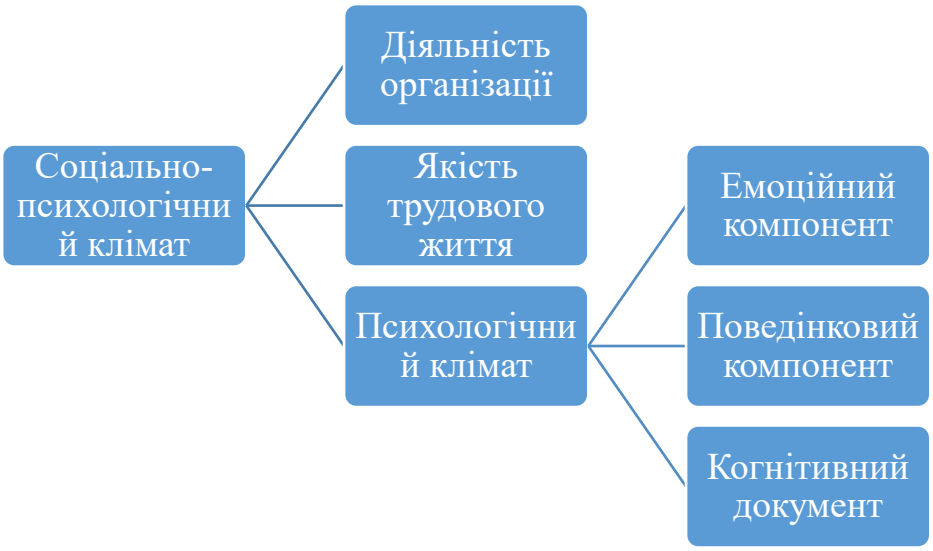


Рис 1.1. Структура соціально-психологічного клімату

Соціально-психологічний клімат формується під впливом багатьох факторів.

Якість трудового життя – реакція людей на умови праці та життя організаційних системах.

Цей показник включає наступні характеристики:

- умови праці – санітарно-гігієнічні умови праці, матеріально-технічне оснащення робочих місць, матеріально-технічне забезпечення різних напрямів діяльності, стан обладнання, умови організації праці (режим роботи, нормованість праці, рівномірність забезпечення роботою, відповідність поставлених завдань посадовим обов'язкам), стан охорони та безпеки праці,

умови для забезпечення відпочинку та спортивної підготовки (спортивні приміщення, кімнати відпочинку, кімнати психологічного розвантаження);

- реалізованість прав та соціальних гарантій відповідно до чинного законодавства – порядок проходження служби (роботи, навчання), житлове забезпечення, медичне забезпечення, освіта (можливість кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації), матеріальне забезпечення та своєчасність виплат (заробітна плата, витрати на відрядження, відпускні), виплати стимулюючого характеру [3].

Дієвість організації – здатність до виконання поставлених завдань, отримання «необхідних речей» вчасно (своєчасно), з необхідні властивості (якість), у достатній кількості. «Речі» – цілі, завдання, операції тощо. (Фактично різні види продукції, у тому числі інтелектуальної).

Даний показник включає наступні характеристики: професійна кваліфікація членів колективу (рівень професійних знань, відповідність посади та базової освіти, зацікавленість у підвищенні кваліфікації), знання колективом загальних цілей та завдань організації, знання членами колективу кола своїх функціональних обов'язків, здатність колективу виконувати професійні завдання за призначенням, відповідальність колективу за виконання поставлених завдань, володіння членами колективу повним обсягом інформації для виконання завдань, фінансове забезпечення поставлених завдань, оптимальність порядку погодження прийнятого рішення, вирішення службових питань законно встановленими способами, рівень особистої мотивації працівників до діяльності (захопленість роботою), мотивація працівників до діяльності з боку керівництва (премування, визнання заслуг, турбота, увага та ін), інтерес безпосереднього керівництва до новаторських ідей, інтелектуальних продуктів, творчих пропозицій, ефективність професійної взаємодії співробітників усередині колективу, ефективність професійної взаємодії працівників даного колективу із суміжними структурними підрозділами, стабільність кадрового потенціалу (комплект особового складу, плинність кадрів), оцінка виробничої дисципліни

[15].

Психологічний клімат – соціально зумовлена стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому, що склалися у колективі взаємовідносини, характер ділового співробітництва, ставлення до значних явищ життя.

Психологічний клімат сприймається як соціально зумовлена стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому, що дозволяє виділити три основних компоненти відносин у колективі: емоційний, поведінковий і когнітивний.

Як істотний ознаки емоційного компонента розглядається критерій привабливості – лише на рівні понять «подобається – не подобається», «приємний – неприємний». Цей компонент характеризують: відносини у колективі, переважання підтримки та схвалення колективі, емоційне єднання колективу, рідкісне виникнення конфліктів.

Критеріями поведінкового компонента є – «бажання – небажання працювати в даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися з членами колективу у сфері дозвілля». Поведінковий компонент характеризується такими показниками: згуртованість і злагодженість у роботі, співробітництво в колективі, активність, зацікавленість у роботі, ставлення до нових членів колективу, спілкування членів колективу у сфері дозвілля, готовність членів колективу ділитися своїми сімейними радощами та турботами, довіра у колективі[8].

Основний критерій когнітивного компонента - "знання - незнання особливостей членів колективу" - знання особистих якостей більшості членів колективу, оцінка професійних та ділових якостей більшості членів колективу.

Соціально-психологічний клімат як груповий психологічний стан, що характеризується особливостями соціального сприйняття і ступенем задоволеності членів колективу різними сторонами його життєдіяльності, інтегрує безліч різних впливів. впливу [17].

Низка авторів як один з важливих факторів, що впливають на соціально-

психологічний клімат, виділяють управлінську діяльність керівника, його управлінський потенціал [3, 17].

Управлінський потенціал – сукупність кваліфікаційних, соціально-особистісних і психофізіологічних якостей керівника, необхідні під час здійснення управлінських функцій, задля досягнення цілей організації, її успішного функціонування та розвитку [27].

Оцінка управлінського потенціалу керівника базується на виявленні проблем внутрішнього (психологічні труднощі, що виникають у роботі керівника організації) та зовнішнього (керівник як фактор впливу на організацію, ефективність його впливу) змісту.

Критеріями оцінки управлінського потенціалу керівника є: професійна компетентність, авторитет у колективі, лідерські та організаторські якості, управлінські навички, демократичність, адміністративна робота щодо зміцнення трудової дисципліни, здатність до ефективного врегулювання виробничих конфліктів, ефективність роботи в критичних ситуаціях, службова взаємодія з членами особиста турбота про колектив та моральне та матеріальне заохочення співробітників[30].

Загалом, соціально-психологічний клімат можна визначити як стан членів організації, обумовлений особливостями її життєдіяльності. Даний стан є своєрідним сплавом емоційного та інтелектуального – установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів організації. Все це – елементи соціально-психологічного клімату. Зазначимо також, що стан психіки членів організації характеризується різним ступенем усвідомленості.

Необхідно чітко розмежовувати елементи соціально-психологічного клімату та фактори, що впливають на нього. Наприклад, особливості організації праці є елементами соціально-психологічного клімату, хоча вплив на формування того чи іншої клімату є безсумнівним.

Наявність тісного зв'язку між соціально-психологічним кліматом колективу та поведінкою його членів не повинно призводити до їх ототожнення, хоча при цьому не можна не враховувати особливостей цього

взаємозв'язку. Так, характер взаємин у колективі виступає як чинник, що впливає на клімат. У той самий час сприйняття цих взаємин його членами являє собою елемент клімату[21].

Виходячи з цього, можна сказати, що соціально-психологічний клімат – це відображення стану відносин та спілкування між окремими членами та структурними підрозділами соціальної організації у вигляді відповідного настрою, психоемоційного стану, поглядів, що впливає на результативність діяльності, дисципліну та інші показники.

Розрізняють «здоровий» і «нездоровий» соціально-психологічний клімат. Здоров'я організації та її клімату визначається соціальною корисністю її функцій. У випадку виникнення дисфункцій організація стає об’єктивно небезпечною для суспільства. Інакше кажучи, успішна з точки зору економіки організація може стати «нездоровою», якщо джерела її прибутку є незаконними.

Здоровий соціально-психологічний клімат той, який ґрунтується на задоволеності членів організації та функції якого не суперечать функціям держави та суспільства.

Соціально-психологічний клімат багато в чому залежить від виду організації, спільностей та умов, у яких вони функціонують. На стан соціально-психологічного клімату впливають:

1. Тип організації, тобто, є вона державною чи комерційною структурою; закритою (режимною) або відкритою установою; науковим чи виробничим колективом; благодійною організацією чи злочинною спільнотою.

2. Спосіб життя (сільський, міський тощо), а також якість життя членів організації.

3. Умови: соціальні (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-культурні) та екологічні. Їх можна поділити на мікро- та макроумови, а також на нормальні, ускладнені та екстремальні. Кожен із видів умов значною мірою визначає соціально-психологічний клімат організації. Одна річ, коли і соціальна, і екологічна ситуація нормальна. Однак у разі

несприятливих умов соціально-психологічний клімат організації змінюється. Так, соціальна напруженість негативно впливає стан клімату більшості організацій[32].

Соціально-психологічний клімат організації формується за рахунок безлічі різноманітних впливів, які можна умовно поділити на фактори макро- та мікросередовища.

Під макросередовищем розуміється великий соціальний простір, широке оточення, в межах якого перебуває і здійснює свою життєдіяльність той чи інший трудовий колектив. Насамперед сюди входять кардинальні особливості суспільно-економічного устрою країни, а конкретніше – специфіка даного етапу її розвитку, що відповідним чином проявляється у діяльності різних соціальних інститутів, рівні безробіття, ймовірності банкрутства та ін. Соціальні взаємовідносини, які притаманні тому чи іншому етапу, пронизують всі сторони життєдіяльності організації. До макросередовища відноситься також рівень розвитку матеріального та духовного виробництва, культури суспільства загалом. Нарешті, макросередовище характеризується і певною суспільною свідомістю, що відображає це суспільне буття у всій його суперечливості. Таким чином, усі ми – і будь-яка організація, і кожна людина окремо – є представниками своєї епохи, певного історичного періоду розвитку суспільства та залежними від зигзагів у політиці, кризи економіки, падіння рівня моральності, правового нігілізму та ін.

Міністерства та відомства, концерни, акціонерні товариства, до системи яких входить те чи інше підприємство (установа), здійснюють по відношенню до останніх певні управлінські впливи, що також є важливим фактором впливу макросередовища на соціально-психологічний клімат організації[19].

Мікросередовище установи – це «поле» повсякденної діяльності людей, ті конкретні матеріальні та духовні умови, в яких вони працюють. Саме на цьому рівні ті чи інші впливи макросередовища набувають для кожної особистості свою визначеність, зв'язок з реаліями життєвої практики. Тут проявляється ефективність законів та інших нормативних актів. Бажане (на

рівні макросередовища) далеко не завжди збігається з досягнутим (на рівні мікросередовища). У найзагальнішому вигляді можна назвати дві основні причини цього.

По-перше, нерідко важливий за своїм задумом нормативний акт має надто загальний, часто декларативний характер, оскільки не продумано механізм його реалізації, не розроблено систему дій виконавчих органів. По-друге, це «внутрішні» причини, а саме: соціальна пасивність багатьох членів соціальної організації, їхня звичка жити за наказом згори [20].

Які ж обставини, умови повсякденної життєдіяльності формують соціально-психологічний клімат конкретної організації ?

Насамперед виділимо чинники матеріально-речового середовища: характер виконуваних людьми трудових операцій, стан устаткування, якість заготовок чи вихідної сировини. Велике значення мають також особливості організації праці – змінність, ритмічність, рівень взаємозамінності працівників, рівень оперативно-господарської самостійності первинного колективу (наприклад, бригади). Важливу роль відіграють і санітарно-гігієнічні умови праці, такі як температура, вологість, освітленість, шум, вібрація і т.д.

Відомо, що раціональна організація трудового процесу з урахуванням можливостей людського організму, забезпечення нормальних умов роботи та відпочинку людей позитивно впливають на психічний стан кожного працівника та колективу загалом. І навпаки, ті чи інші несправності техніки, недосконаліть технології, організаційні негаразди, неритмічність праці, недостатня вентиляція, надмірний шум, ненормальна температура в приміщенні та інші фактори матеріально-речового середовища негативно впливають на клімат колективу. Тому найперший напрямок щодо покращення соціально-психологічного клімату полягає в оптимізації комплексу зазначених факторів. Це завдання має вирішуватися на основі розробок фахівців з гігієни та фізіології праці, ергономіки та інженерної психології [29].

Іншу, не менш важливу групу факторів мікросередовища становлять

впливи, що є зв'язками, закріплені в офіційній структурі підрозділу. Поняття «структура» означає тут певну сукупність стійких взаємозв'язків між членами колективу.

Офіційна структура обумовлена функціональним поділом праці у даному колективі, офіційними правами та обов'язками його членів. У межах цієї структури кожен працівник, виконуючи відповідні функції, повинен взаємодіяти з іншими членами організації, вказаним йому чином. Характер взаємодії визначено як особливостями технологічного процесу, так і адміністративної регламентацією, що фіксується в офіційних положеннях, інструкціях, наказах тощо.

Відомо, що людина при виконанні своєї роботи так чи інакше нерідко виходить за межі суто службової взаємодії. Між членами трудового колективу, крім офіційних зв'язків, встановлюються і неофіційні контакти, що виникають з різних причин. Будучи членом колективу, людина потребує спілкування з колегами по роботі, відчуває потреби у прихильності та дружбі. Саме на такій основі виникають та зміцнюються неофіційні контакти: бажання обговорити з іншими будь-які новини (і не лише професійні), отримати пораду від досвідченішого працівника, підтримати товариша тощо. Деякі будують свої особисті взаємини, керуючись егоїстичними спонуканнями. Так трапляється, наприклад, коли «бувалий» працівник із невисокими моральними принципами «навчає жити» новачків, намагаючись підкорити їх своєму впливу [33].

Стійкі взаємодії між двома та більше особами призводять до утворення неформальних груп у межах трудового колективу. Діяльність таких груп може як сприяти, так і перешкоджати досягненню офіційних цілей колективу. Це залежить від групових установок, цінностей, норм. Є ціла низка передумов, які полегшують неофіційні контакти.

Працівники відділу, які виконують одні й самі операції, відчувають психологічну близькість, тому що у них є спільні цілі, інтереси та проблеми. На цій основі виникає почуття солідарності та подальша взаємодія. Так, територіальний поділ будь-якого великого відділу на підгрупи, зумовлений

особливостями праці, призводить до створення тісніших неофіційних відносин у цих підгрупах. Останні відрізняються більш високою продуктивністю та меншим рівнем плинності порівняно з більшими за чисельністю підрозділами.

Слід зазначити також роль соціально-демографічних особливостей працівників. Високий ступінь однорідності первинного колективу за такими ознаками, як стать, вік, освіта, рівень кваліфікації та наявність на цій основі спільності інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій тощо, – важлива умова виникнення тісних зв'язків між людьми. Різнорідний за названими ознаками колектив зазвичай легко розпадається на декілька неофіційних груп, кожна з яких порівняно однорідна за складом.

Для формування згуртованості колективу важлива не лише спільність різних соціальних характеристик людей, але і високий ступінь збігу їх думок, оцінок, установок і позицій по відношенню до явищ і подій, найбільш значущих для всього колективу. При цьому єдність і солідарність працівників спостерігаються і в трудовій, і в громадській діяльності, і в дозвіллях. Тут люди охоче приходять на допомогу один одному [1, 36].

Говорячи про важливий формуючий вплив неофіційних контактів на соціально-психологічний клімат, необхідно враховувати як кількість цих контактів, так і їх розподіл. Наприклад, у межах одного відділу можуть існувати дві та більше неформальні групи. Члени кожної з них (за міцних і доброзичливих внутрішньогрупових зв'язків) протидіють членам «не своїх» груп [21].

Характер керівництва, який проявляється у тому чи іншому стилі взаємовідносин між безпосереднім керівником первинного трудового колективу та його членами, також впливає на соціально-психологічний клімат. Дослідження показали, що робітники, які вважали керівників цеху однаково уважними як до їх виробничих так і до особистих справ, були більш задоволені своєю роботою, ніж ті, хто заявляв про неуважність до них з боку керівників. Задоволеність висловили і працівники, з якими керівники часто радяться. Це

стосується всіх рівнів цехового керівництва – від майстра до начальника цеху. Почуття задоволеності у робітників пов'язується і з упевненістю в тому, що вони впливають на рішення керівників. Отже, демократичний стиль керівництва сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату [22].

Наступний фактор, що впливає на клімат колективу, обумовлений індивідуальними психологічними особливостями його членів. Кожна людина унікальна. зовнішнього середовища . ЇЇ психологічний склад являхє собою те чи інше поєднання особистісних рис і властивостей, яке створює своєрідність характеру вцілому. Крізь призму особливостей особистості переломлюються всі впливи на неї з боку зовнішнього середовища. Ставлення людини до даних впливів, які вирнажаються в її особистих думках і настроях, у поведінці є нічим іншим, як індивідуальним «внесок» у формування клімату колективу.

Звичайно, коли йдеться про психіку колективу, то її не слід розуміти як суму індивідуально-психологічних особливостей кожного з його членів. Це нова якісне утворення. Отже, на формування того чи іншого соціально-психологічного клімату колективу мають значення не стільки індивідуальні властивості його членів, скільки ефект їх поєднання – рівень психологічної сумісності [5, 25].

У найкоротший спосіб психологічну сумісність можна визначити, як здатність членів групи (колективу) до спільної діяльності, засновану на їх оптимальному поєднанні. Сумісність буває обумовлена як подібністю будь-яких одних властивостей членів групи, так і відмінностями інших. Це призводить до взаємодоповнюваності людей за умов спільної діяльності, що дозволяє судити про цілісність групи [31].

Можна виділити два основні види психологічної сумісності: психофізіологічну та соціально-психологічну. У першому випадку мається на увазі певна схожість психофізіологічних характеристик людей і на цій основі узгодженість їх емоційних та поведінкових реакцій, синхронізація темпу спільної діяльності. У другому випадку мається на увазі ефект оптимального

поєднання типів поведінки людей у групі, а також спільності їхніх соціальних установок, потреб та інтересів та ціннісних орієнтацій.

Таким чином, визначальними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є чітко виражені соціально- психологічні феномени міжособистісних відносин у групі (колективі). Сприятливий соціально-психологічний клімат виступає як один із вирішальних факторів ефективності групової діяльності.

2.2. Основні показники та фактори соціально-психологічного клімату колективу

У переважній більшості організацій використовується праця працівників. Чим більшою є організація, тим більше співробітників як правило, у ній працюють. Спільнота людей однієї організації позначається терміном колектив. Його основна ознака – належність до спільних дій [7-9].

Колектив – це група осіб, об'єднаних спільною діяльністю та загальними інтересами. У даному визначенні відображаються головні аспекти цього поняття: об'єднання і спільність.

З погляду психології колектив (від латин. «collectifious» – збірний) – це група об'єднаних загальними цілями та завданнями людей, що досягла у процесі соціально-значущої спільної діяльність високого рівня розвитку [34]. У цьому визначенні підкреслюється така особливість, як обов'язковість розвитку, втім не кожен колектив еволюціонує як загалом, так і окремо, що ні перешкоджає визначати таку групу людей даним терміном.

Щоб колектив успішно досягав поставлених керівництвом організації цілей їм необхідно керувати. З цього погляду одним із найбільш значущих інструментів є соціально-психологічний клімат усередині колективу.

Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, що проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або що перешкоджають продуктивній спільній діяльності та

всебічному розвитку особистості та групи [12, 13, 35].

Серед показників даного соціально-психологічного феномену закцентуємо увагу на основних з них:

1. Стійка взаємодія між колегами. Характеризується частотою та видом взаємовідносин між співробітниками.

2. Однорідність складу. Важливий показник з погляду налагодження взаємодії, якщо склад буде не однорідний, то ймовірність відмінності життєвих та професійних цінностей зростає, що, швидше за все, призведе до непорозумінь, конфліктів та зниження комфортності соціально-психологічного клімату.

3. Структура. Характеризується ступенем чіткості взаємодії з погляду підпорядкованості, і навіть розподілу повноважень та відповідальності. У разі невизначеності між структурними підрозділами цей показник може суттєво знизити рівень соціально-психологічного клімату

4. Згуртованість. Характеризується ступенем об'єднання співробітників через єдність цілей, цінностей, інтересів, поглядів тощо.

5. Відкритість. Визначається необхідністю та легкістю прийняття нових членів до складу колективу у разі виникнення такої необхідності. Тут також йдеться про швидкість адаптації нових співробітників до того стану, коли вони стануть спроможними повноцінно виконувати свої посадові обов'язки.

6. Організованість. Характеризує ступінь адміністративного порядку у повсякденній трудовій діяльності членів колективу. У випадку недоліків у даному показнику зростає ймовірність зниження рівня комфортності соціально-психологічного клімату внаслідок розсіювання їхньої уваги та збільшення кількості непрямих дій, що не ведуть до досягнення цілей організації [2].

Дані показники описують основні характеристики соціально-психологічного клімату у колективі організації з погляду необхідності цілеспрямованого впливу на них з боку керівництва.

Через вплив на соціально-психологічний клімат у колективі керівник

може значно підвищити ймовірність повного розкриття потенціалу людських ресурсів, що неминуче призведе до зростання економічної ефективності організації.

Працівники, які із задоволенням перебувають на своєму робочому місті та виконують свої трудові обов'язки в повному обсязі принесуть набагато більше користі організації, ніж ті, що налаштовані песимістично.

Соціально-психологічний клімат може формуватися стихійно – без цілеспрямованого впливу з боку керівництва на даний аспект, або активно, що значно краще, оскільки організація отримує більш мотивований персонал [10].

Соціально-психологічний клімат може бути сприятливим, нейтральним та несприятливим. Клімат колективу являє собою домінуючий і відносно стійкий психічний настрій колективу, який знаходить різноманітні форми прояву у всій його життєдіяльності. Прийнято вважати одним із найважливіших елементів, що призводять до згуртованості, настрій членів колективу, який значною мірою залежить від міжособистісних взаємин [4].

Далі розглянемо основні чинники соціально-психологічного клімату:

1. Мотивація членів колективу. Одна з найважливіших характеристик, яка сигналізує про наявність та ступінь внутрішнього пориву людини на будь-які дії. Важливо акцентувати увагу на відмінностях між діями в особистих інтересах та для досягнення цілей організації. У грамотно збудованому колективі ці цілі мають бути як мінімум односпрямованими, а як максимум — збігатися.

2. Емоційність. Відображає ступінь особистих особливостей людей у процесі взаємовідносин в аспекті прояву емоцій. Характеризується не лише формальними правилами, але й неформальною поведінкою, яка також здійснює істотний вплив на соціально-психологічний клімат, але яка тим не менше все ж таки піддається регулюванню з боку керівників, хоч і значно меншою мірою.

3. Цілеспрямованість. Характеризується чіткістю фіксації цілей та завдань організації, і навіть співвідношенням їх із особистими цілями членів

колективу. Основним інструментом впливу є матеріальне стимулювання співробітників у прив'язці до ключових цілей організації.

4. Стресостійкість. Відображає швидкість позитивної реакції членів колективу на форс-мажорні обставини та деструктивні дії з боку зовнішніх сил. Чим сприятливіший соціально-психологічний клімат усередині колективу, тим ефективніше долаються перешкоди.

5. Організованість. Визначається особливостями внутрішніх процесів як внутрішніх, так і зовнішніх. Чим чіткіше вибудована адміністративна структура, тим більшою мірою безпечнше почуваються члени колективу, що у свою чергу призводить до покращення соціально-психологічного клімату в колективі [26].

Сукупність всіх наведених вище факторів соціально-психологічного клімату дозволяє керівнику відстежувати саме ті з них, які або не досягають запланованих значень, або ті, зміна яких призведе до найкращого ефекту досягнення цілей організації.

Таким чином, керівник, який знайомий з особливостями показників та факторів соціально-психологічного клімату в колективі, отримує досить ефективний інструмент керування персоналом. Однак важливо розуміти, що саме відстеження недостатньо, необхідний і активний вплив на них.

Висновки до першого розділу

Психологічний клімат – соціально зумовлена стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому, що склалися у колективі взаємовідносини, характер ділового співробітництва, ставлення до значних явищ життя.

Психологічний клімат сприймається як соціально зумовлена стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому, що дозволяє виділити три основних компоненти відносин у колективі: емоційний, поведінковий і когнітивний.

Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є: довіра та висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива та ділова критика; вільне вираження власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання їх права приймати значні групи рішення; достатня поінформованість членів колективу про його завдання та стан справ при їх виконанні; задоволеність приналежністю до колективу; високий ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги у ситуаціях, що викликають стан фрустрації у будь-кого з членів колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним із її членів та ін.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Обгрунтування методичного забезпечення та процедури проведення констувального експерименту

Дослідження, метою якого було вивчення соціально-психологічного клімату співробітників організації, проводилося серед співробітників (менеджери середньої ланки) компанії «Clubman.in.ua» м. Коростень Житомирської області. Як вже зазначалося, у дослідженні брали участь 47 осіб, з яких 22 чоловіка і 25 жінок. Вік учасників від 23 до 37 років.

Дослідження проводилося в індивідуальному порядку за обов'язковою участю кожного співробітника. Досліджувані отримали картки із запитаннями анкети та письмовими інструкціями щодо їх заповнення.

Перед початком опитування, був проведений інструктаж групи, під час якого керівництво установи та експериментатор познайомили співробітників з важливістю та умовами даного дослідження, його метою, дотриманням етичних норм та конфіденційності кожного респондента й гарантували збереження таємниці відповідей.

Дослідження проводилося триетапно:

1. На першому етапі здійснювався добір методик, що визначають соціально-психологічний клімат й згуртованість колективу та вплив на них індивідуально-психологічних особливостей його учасників.

2. На другому етапі було проведено збір експериментальних даних проведено обробку результатів, складено соціоматриці.

3. На заключному, третьому етапі дослідження, отримані дані були співвіднесені між собою, сформульовані висновки, запропоновані рекомендації щодо покращення психологічного клімату даного колективу.

Дослідження проводилося шляхом проведення анонімного опитування з

використанням ***експрес-методики О.Міхалюк та А.Шалито***, перевагою якої є порівняно невеликий обсяг роботи і часу, що витрачається на дослідження.

Відповідь на кожне запитання анкети приймала одну з трьох можливих форм: +1, 0, -1. Методика дозволяє виявити емоційний, поведінковий та когнітивний компоненти взаємовідносин у колективі. Як суттєва ознака емоційного компонента розглядався критерій привабливості на рівні понять "приємний - неприємний", "подобається - не подобається" і оцінює взаємну симпатію один до одного членів колективу. Питання, спрямовані на вимір поведінкового компонента, відповідали критерієм «бажання – небажання» працювати в даному колективі, а також «бажання – небажання» спілкуватися з членами колективу у сфері дозвілля.

Основним критерієм когнітивного компонента була змінна «знання – незнання» особливостей членів колективу. При цьому під особливостями членів колективу малися на увазі як якості, що формуються безпосередньо в процесі роботи, так і особистісні властивості, що розкриваються за неформального спілкування. Відповідь на кожне запитання приймала одну з можливих форм: +1; -1; 0.

Обробка результатів тестування проводилася за допомогою роздільного аналізу емоційного, поведінкового та когнітивного компонентів відносин у колективі, а також підсумовування показників усіх складових. Середні значення, які розташовані в інтервалі [- 0,34; - 0,33], свідчили про негативну оцінку досліджуваного компонента; в інтервалі [- 0,34; 0,33] – суперечливою; в інтервалі [0,34; 1,0] – позитивною. Отримані дані оброблено на комп'ютері з використанням стандартного пакету програм статистичного аналізу. Оцінку статистичної значущості відмінностей при порівнянні середніх величин проведено з використанням t-критерію Стьюдента.

Психологічне ставлення до дотримання моральних норм є структурним конативним компонентом психологічних відносин моральності, представлений у свідомості суб'єкта у вигляді намірів, мотивів і готовності здійснювати вчинки, пов'язані з моральною регуляцією. Методичний прийом

визначення ставлення до дотримання моральних норм є модифікованим варіантом методики, розробленої А.Купрейченко [5]. Питання присвячені поведінці особистості у морально-проблемних ситуаціях, пов'язаних з розподілом винагороди, відносин з партнерами, покараннями за помилки і т.д., що відповідає дотриманню норм 5-ти моральних якостей: справедливості, правдивості, терпимості, відповідальності та принциповості. Кожне запитання має три варіанти відповіді, що відрізняються за рівнем ставлення до дотримання моральних норм. Під рівнем ставлення до дотримання моральних норм ми розуміємо мотив цього вчинку, намір поводитися певним чином в етично складній ситуації, ступінь готовності чинити так у різних ситуаціях.

Високому рівню відповідає гуманістичні та альтруїстичні мотиви, висока готовність до моральної поведінки незалежно від ситуації, намір, що відповідає високоморальній поведінці.

Середньому рівню ставлення до дотримання моральних норм відповідає групоцентрична орієнтація мотивів, намір відповідати середньому рівню моральності, готовність дотримуватися моральних норм залежно від ситуації.

Низькому рівні відповідають егоїстичні мотиви, намір відповідати низькому рівню моральності, низька готовність дотримуватися моральних норм і висока готовність нехтувати ними.

Рівень ставлення до дотримання моральних норм оцінювався в залежності від вектора довіри і недовіри», «людина, яка мені довіряє», «людина, яка мені не довіряє».

Соціометрія Дж. Морено. Для вирішення поставленої мети вивчення соціально-психологічного клімату співробітників організації нами був використаний метод соціометричного дослідження. У своїй роботі ми спиралися на думку основоположника соціометрії Дж. Морено, згідно з якою в соціометричному дослідженні виявляється саме емоційний статус особистості та в цілому структура емоційних відносин у групі, що є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів.

Соціометричне дослідження проводилося за двома критеріями: «ділові відносини» та «особисті відносини».

Основними питаннями для дослідження ділових відносин у групі нами було обрано такі:

а) Якби можна було самому вибирати співробітників у відділ, я вибрав(а)…

б) Якби можна було самому вибирати співробітників у відділ, я не вибрав(а)…

Для вивчення особистих відносин було обрано такі запитання:

а) Кого з ваших колег ви запросили б у кіно?

б) Кого з ваших колег ви не запросили б у кіно?

Нами було обрано параметричну соціометричну процедуру, яка передбачає обмежена кількість виборів із усіх членів групи. Випробуваним було дано наступне інструкція: «Напишіть під цифрою 1 прізвище члена групи, якого ви вибрали/не вибрали б насамперед, під цифрою 2 — кого б ви вибрали/не вибрали, якби не було першого, під цифрою 3 — кого ви вибрали/не вибрали, якби не було першого і другого».

Результати виборів за критерієм "ділові відносини" за допомогою умовних позначень були занесені до соціоматриці. Аналіз соціматриці за кожним критерієм дозволяє побачити наочну картину взаємовідносин у групі і дає уявлення про ранжування членів групи за кількістю переваг та відхилень. Дані, отримані з соціоматриці дозволяють визначити займані статусні позиції членами групи. На підставі аналізу отриманих даних, всі випробувані були умовно розділені на нами підгрупи залежно від статусу, відповідно до виділених кордонів («зірки» 6 і більше виборів; переваги – 3-5 виборів; прийняті – 1-2 вибори; відкинуті – 0 виборів або негативні вибори), а потім об'єднані в 4 групи: «зірки» (високостатусні), «ті, яким надають пееревагу» (середньостатусні), «ті, яких приймають» (низькостатусні); «ізольовані» (мають негативний статус). Диференціація була проведена на підставі використання соціометричної методики, а також включеного спостереження

та розмов з членами групи.

Опитувальник А.Фідлера (адаптац. Ю. Ханіна). В його основі лежить метод семантичного диференціалу. Він передбачає виявлення психологічної атмосфери в групі на основі оцінки 10 дихотомічних показників за 8-бальною шкалою. Чим нижчими є бали загальногрупового показника, тим сприятливішою є психологічна атмосфера в колективі, і навпаки: чим показники вищі, тим психологічна атмосфера гірша.

Інструкція. У запропонованій таблиці наведено протилежні за змістом кілька слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у вашій групі. Чим ближче до правого чи лівого слова у кожній парі ви поставите знак *, тим більше виражена ця ознака у вашій групі.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбність									Ворожість
Згода									Незгода
Задоволеність									Незадоволеність
Продуктивність									Непродуктивість
Теплота									Холодність
Співробітництво									Неузгодженість
Взаємна підтримка									Недоброзичливість
Захопленість									Байдужість
Цікавість									Скука
Успішність									Безуспішність

Обробка та аналіз даних. Відповідь щодо кожного з 10 пунктів оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак *, тим нижче бал, тим сприятливіша психологічна атмосфера в колективі. Підсумковий показник коливається від 10 (найпозитивніша оцінка) до 80 (найбільш негативна).

З індивідуальних профілів створюється середній профіль, що й характеризує психологічну атмосферу у колективі.

10-37 балів – сприятлива психологічна атмосфера,

38-52 бали – суперечлива, невизначена атмосфера,

53-80 балів – несприятлива психологічна атмосфера.

2.2. Результати емпіричного вивчення особливостей психологічного клімату в організації

Результати аналізу отриманих експериментальних даних щодо визначення соціально-психологічного клімату в колективі за методикою О.Михалюк та А.Шалито дозволили резюмувати, що 51 % досліджуваних оцінюють соціально-психологічний клімат у колективі як задовільний, 10% – незадовільний і решта 39 % працівників – як сприятливий.

Таблиця 2.1.

Показники соціально-психологічного клімату у колективі за експрес-методикою О. Михалюк та А. Шалито (%)

n = 47

	Незадовільний	Задовільний	Сприятливий
	10	51	39

Проведене дослідження дозволяє визначити соціально-психологічний клімат у колективі установи як досить комфортний, у ньому панує довіра один до одного, згуртованість, підтримка, готовність йти на компроміс, відповідальність, ініціативність, бажання працівників професійно та інтелектуально розвиватися, творчо підходити до вирішення поставлених завдань, що свідчить про результат цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. Разом з тим, при зменшенні недоброзичливості збільшилася кількість відповідей, на які співробітникам було непросто відповісти, що можна розцінювати як ознаку більш формальних відносин у колективі, без глибокої емоційної залученості. Проведення реконструкції та покращення

умов праці позитивно оцінюється співробітниками установи. Водночас, коефіцієнт задоволеності рівнем заробітної плати є негативним.

За результатами додаткового опитування можна констатувати, що переважна більшість співробітників (86%) вважають, що в колективі створено сприятливі та комфортні умови для роботи: 54% опитаних задоволені можливістю зростати професійно. Втім привертає увагу той факт, що 33% респондентів незадоволені організацією праці, серед причин якої велика кількість зайвих паперів, низька оплата праці, великий обсяг документообігу, низький рівень заробітної плати, механізм комплектування ставок для зменшення навантаження.

Як вже зазначалося, для розв'язання поставлених завдань дослідження психологічного клімату співробітників організації був використаний метод соціометричного дослідження. Вихідною точкою були положення основоположника ***соціометрії Дж. Морено***, відповідно до якої в соціометричному дослідженні виявляється саме ежмоційний статус особистості і в цілому структура емоційних відносин у групі, що є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів. Соціометричне дослідження проводилося за двома критеріями: «ділові відносини» та «особисті відносини». За кожним критерієм виділяється два полюси, пов'язані з великою кількістю внутрішніх виборів. Це підгрупа високостатусних та середньостатусних учасників й підгрупа повністю ізольованих від інших членів колективу, що може бути свідченням напруженості та конфліктності.

До «зірок» (високостатусні) у категорії «ділові відносини» увійшло лише 4 особи (8%); до групи «тих, кому надають перевагу» (середньостатусні) – 47% досліджуваних, до групи «тих, кого приймають» (низькостатусні) – 41%, до групи «ізольованих» (з негативним статусом) увійшло 2 респонденти (4%). (рис. 2.1.)

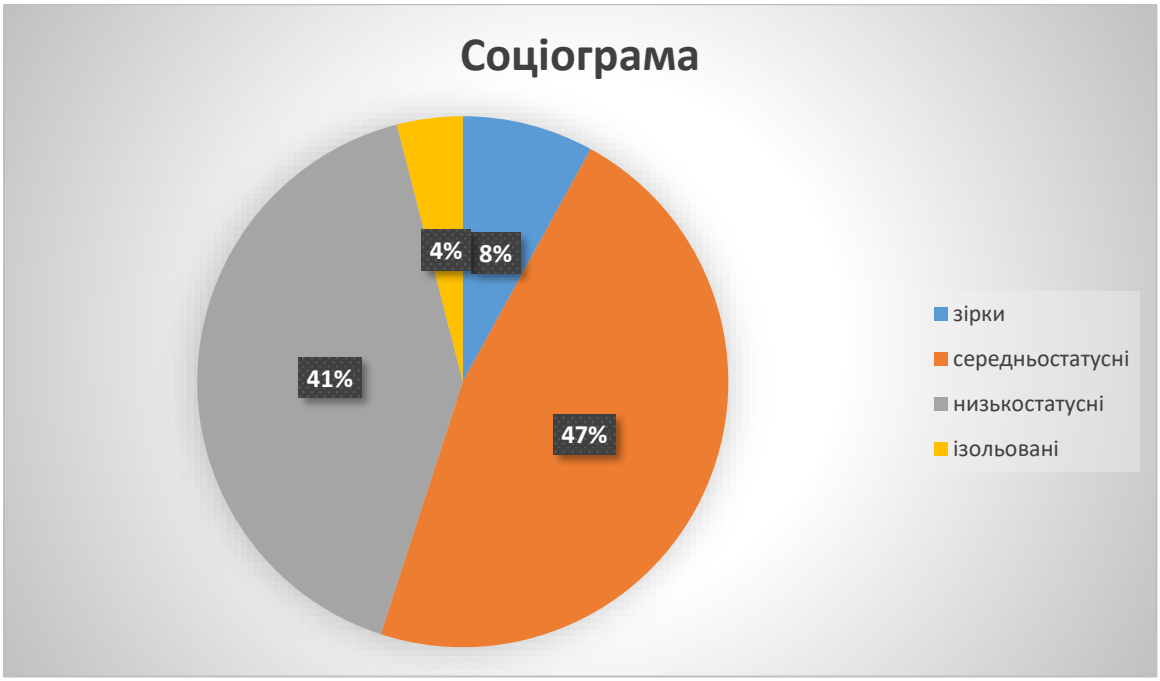


Рис. 2.1. Соціограма трудового колективу

З соціоматриці видно, що найбільш впливовими членами групи є декілька осіб, які набрали найбільшу кількість взаємних позитивних виборів і балів, і відповідно мали найбільший статус серед всіх членів групи. За результатами тесту можна виділити чотирьох осіб, які користуються найбільшим авторитетом, саме вони є «зірками».

За результатами тесту видно, що неформальним лідером є лише один досліджуваний, який одержав найбільшу кількість як позитивних — 30 виборів, так і взаємних — 24 вибори, і, відповідно, найвищий статус у групі.

Таким чином, загалом порівняльний аналіз за двома критеріями говорить прро вцілому ненапружений психологічний клімат у групі. Найбільш розвиненими є ділові відносини, найменш – особисті.

За критерієм «ділові відносини» роль інтеграторів відіграють 4 особи, тоді як за критерієм «особисті відносини» – 2, які забезпечують взаємозв'язки між підгрупами. Також склад популярних членів групи за двома критеріями різний, що говорить про переваги колективу працювати з одними людьми, а відпочивати з іншими. Проте один досліджуваний, популярний за обома критеріями входить до розряду високостатусних, що характеризує його як

спільного лідера. Також незмінними за двома категоріями залишаються 2 осіб, які увійшли до групи «ізольованих», яких не приймає колектив.

Щодо індексу емоційної експансивності групи можна сказати, що за критерієм «ділові відносини» він вищий, ніж за критерієм «особисті відносини», що говорить про більш високу активність учасників у трудовому житті колективу, ніж у емоційних зв'язках. Індекс групової згуртованості є однаковим за двома критеріями – 0,4, що говорить про слабкість міжособистісних зв'язків загалом.

Невелика кількість членів групи (7) осіб із 47 випадають із загальної структури комунікації, що говорить про певну роз'єднаність та напруженість усередині самого колективу.

Таким чином, за результатами діагностики психологічний клімат даного колективу можна вважати позитивним та ненапруженим. За критерієм «ділові відносини» він вищий, ніж за критерієм «особисті відносини», що говорить про більш високу активність учасників у трудовому житті колективу, ніж у емоційних зв'язках Індекс групової згуртованості є однаковим за двома критеріями – 0,4, що говорить про слабкість міжособистісних зв'язків загалом.

Результати дослідження психологічного ***ставлення до дотримання моральних норм (СДМН) А.Купрейченко***, які представлені у свідомості суб'єкта у вигляді мотивів, намірів і готовності здійснювати вчинки, пов'язані з моральною регуляцією подані у таблиці 2.2.

У ході емпіричного дослідження були отримані деякі загальні для всієї вибірки взаємозв'язки ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки з довірою та недовірою. Виявлено відмінності у рівні ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки при 4-х типах (векторах) довіри та недовіри. При цьому ставлення до дотримання моральних норм більше диференціюється залежно від вектора довіри (власне чи те, що сприймається), ніж від вектора недовіри.

Таблиця 2.2

Рівень ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки залежно від вектору довіри та недовіри

n = 47

	Моральні норми	Рівні ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки при взаємодії з людиною ..... (середнє значення за 3-ою шкалою)				Відношення, відмінності між якими значущі за критерієм Ст'юдента
		якому я довіряю (ЯД)	якому я не довіряю (ЯНД)	який мені довіряє (МД)	який мені не довіряє (МНД)	
1	Терпимість	1,58	1,93	2,32	2,03	ЯД і МД P<0,001
2	Принциповість	1,72	2,37	1,90	2,35	ЯД і ЯНД P<0,001
3	Правдивість	2,36	2,32	2,35	2,30	немає відмінностей
4	Відповідальність	2,57	1,49	2,36	1,48	ЯД і ЯНД та МНД P<0,001
5	Справедливість	2,13	1,58	2,01	1,60	ЯД і ЯНД P<0,001

Примітка: напівжирним виділено найвищі показники, курсивом – найнижчі

У ситуації власної довіри визначено найвищий рівень ставлення до дотримання норм правдивості, відповідальності, справедливості та найнижчий рівень ставлення до дотримання норм терпимості та принциповості. У ситуації отримуваної довіри респонденти демонстрували найвищий рівень ставлення до дотримання норм терпимості та відповідальності.

Оцінюючи ставлення респондентів до дотримання моральних норм окремих моральних якостей, варто зазначити, що найвищий рівень принциповості проявляється в ситуації власної недовіри суб'єкта. Цікаво також, що дотримання норм правдивості детермінується відносинами довіри та недовіри меншою мірою, ніж ставлення до дотримання інших моральних норм. Тобто, правдивість особистості найбільш стійка моральна

характеристика, яка меншою мірою порівняно з іншими визначається зовнішніми, у тому числі ситуативними факторами.

Вцілому можна сказати, що готовність до дотримання моральних норм вище в ситуації власної довіри, але рівномірніше за більшістю моральних якостей у ситуації отримуваної довіри (зокрема, за рахунок вищого рівня толерантності). Таким чином, як і очікувалося, респонденти схильні до більшої моральності у ставленні до тих, кому довіряють, і хто довіряє їм, ніж щодо тих, кому не довіряють, і хто не довіряє їм.

Для визначення групових особливостей ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки керівників і рядових співробітників був виконаний аналіз відмінностей за Т-критерієм Стьюдента. На рівні середніх помічені значущі відмінності до дотримання норм правдивості у ситуації власної довіри та недовіри, а також справедливості у ситуації власної довіри (рис.2.2). Керівники достовірно частіше, ніж рядові співробітники, готові до прояву правдивості у ставленні до людей, яким довіряють і не довіряють. Проте керівники рідше, ніж рядові співробітники готові до прояву справедливості у ставленні до людей, яким довіряють.

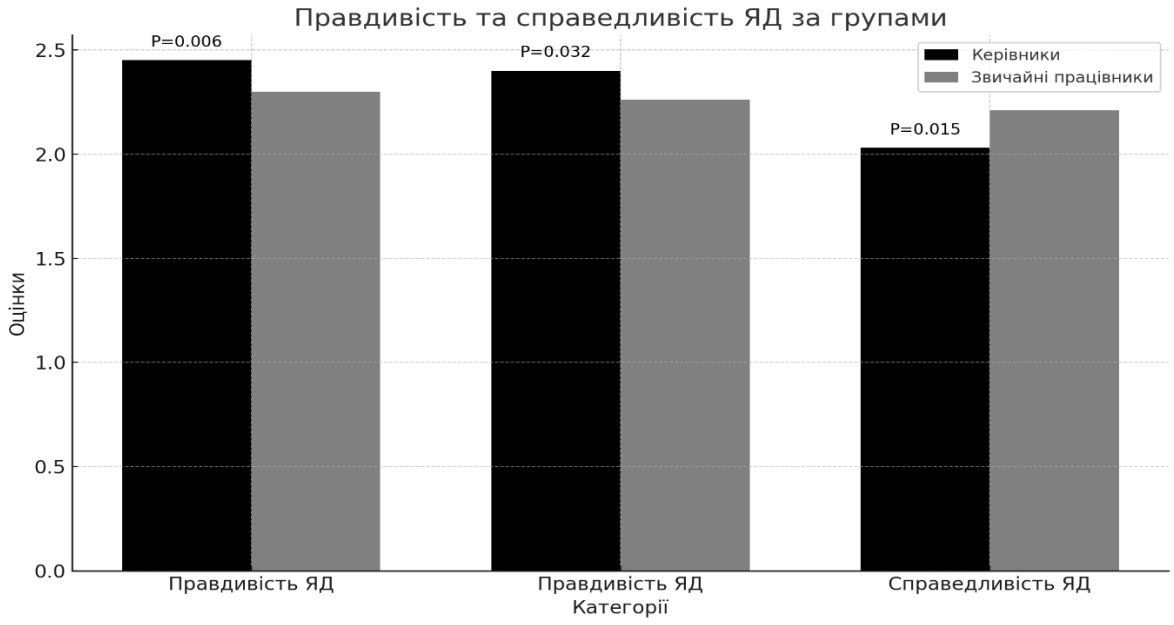


Рис. 2.2. Значущі відмінності ставлення до дотримання моральних норм

ділової поведінки керівників і рядових співробітників (за критерієм Ст'юдента). ЯД – «людина, якій я довіряю»; ЯНД – «людина, якій я не довіряю»;

У розподілі відповідей на конкретні запитання були також виявлені значущі відмінності, які підтверджують відмінності на рівні середніх. Так, наприклад, у ділових відносинах керівники в основному «вкрай рідко прикрашають інформацію про себе» (77,4% відповідей керівників та 50,6% – рядових працівників), проявляючи тим самим високий рівень правдивості.

Також цікаві відмінності у розподілі винагороди щодо людини, якій довіряють. Керівники частіше дають відповіді, які відповідають більш низькому рівню ставлення до дотримання норм справедливості. Переважна більшість і керівників (72,6%) і рядових співробітників (68,7%) вважають, що на рівну винагороду мають право партнери у разі «якщо вони зробили рівний внесок». Однак, 19,3% керівників визнають право на однакову винагороду «тільки якщо це є оговореним у документах». З цим згодні лише 9,6% рядових працівників, 21,7% яких при прийняті рішень керуються тим «чи потрібно їх партнеру більше грошей». Серед керівників так вважають лише 8%. Дана відмінність продиктована особливостями діяльності керівників і рядових співробітників, у даному випадку відмінностями мотивації: більшою орієнтацією керівників на отримання економічного результату і більшою орієнтацією рядових співробітників на підтримання добрих відносин з колегами.

Керівники достовірно частіше ніж рядові співробітники дають відповіді, які відповідають більш високій принциповості у ділових взаємовідносинах з людиною, якій довіряють. Так, наприклад, 45,1% керівників ні за яких умов не візьмуть участь у неетичних або незаконних видах бізнесу, у той час як серед рядових співробітників подібну принциповість демонструють 34,9%. Взяти участь у неприйнятних видах бізнесу «якщо це дуже вигідно» готові 36,1% рядових працівників, що більше ніж удвічі перевищує кількість таких відповідей у керівників (14,55%). Проте «якщо моя роль у цій справі не

суперечить закону та етичним нормам» у неетичному чи незаконному бізнесі можуть взяти участь 40,3% керівників та значно менше рядових співробітників (28,9%). Можна припустити, що ці відмінності викликані більш чітким усвідомленням керівниками ризиків, пов’язаних з неетичною або незаконною діяльністю, а також з вищою відповідальністю та принциповістю цієї групи респонентів.

Виявлено значні відмінності в готовності щодо відповідального ставлення до людини, якій респонденти не довіряють і до людини, яка довіряє суб'єкту. Зокрема, рядові співробітники достовірно частіше ніж керівники, дають відповіді, які відповідають більш високій готовності прояву відповідальності. Так, якщо «стане на заваді колишній компаньйон, якому я не довіряю» вони частіше (6,1%), ніж керівники (1,6%) готові «знайти йому нове заняття у спільній справі, де він буде корисний». У той час як керівники значно частіше (87,1%), ніж рядові співробітники (73,5%) просто хочуть позбутися колишнього партнера. Варіант відповіді «позбавлюся, але виплачуватиму дивіденди» також частіше обирають рядові співробітники (20,5%) а не керівники (11,3%). На такий розподіл відповідей мало впливає ставлення колишнього компаньйона. Так незважаючи на те, що у ставленні до партнера, який заважає «який мені довіряє» обидві порівнювані групи частіше дають відповідь «знайду йому нове заняття у спільній справі, де він буде корисним» (51,6% відповідей керівників і 62,2% – рядові працівники), керівники значно частіше просто «позбудуться нього» (17,7%), ніж рядові співробітники (6,0%). Ці відмінності свідчать про більшу організацію керівників на економічний результат, а не на стосунки. Дані результати також дозволяють зробити висновок про те, що керівники більше ніж наймані працівники схильні експлуатувати довіру, у той час як рядові співробітники прагнуть виправдати отримувану довіру і нерідко готові дати другий шанс справі, яка заважає і партнеру, який втратив довіру.

На рівні середніх були виявлені відмінності ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки у керівників і рядових співробітників різної

статі (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Значущі відмінності до дотримання моральних норм ділової поведінки у керівників різної статі (середнє значення за 3-ою шкалою)

n = 47

Ставлення до дотримання моральних норм	Чоловіки (n=22)	Жінки (n=25)	P
Принциповості у стосунках «з людиною, яка мені довіряє» (МД)	2,01	1,82	0,015
Принциповості у стосунках «з людиною, яка мені не довіряє» (МНД)	2,47	2,17	0,003
Принциповості у стосунках «з людиною, якій я не довіряє» (ЯНД)	1,37	1,55	0,023
Принциповості у стосунках «з людиною, яка мені довіряє» (МД)	2,47	2,20	0,008

Примітка: МД – «людина, яка мені довіряє»; ЯНД – «людина, якій я не довіряю»; МНД – «людина, яка мені не довіряє».

Чоловіки, на відміну від жінок демонструють готовність до прояву вищої принциповості та відповідальності щодо людей, які їм довіряють. Вони також більш принципові у ставленні до людей, які їм не довіряють. У той же час, жінки, на відміну від чоловіків виявляють готовність до вищої відповідальності у ставленні до людини, якій самі не довіряють, що, на нашу думку, може свідчити про прагнення подолати недовіру.

На вибірці рядових співробітників встановлено, що жінки достовірно частіше готові виявляти терпимість до людини, якій самі не довіряють, ніж чоловіки, що підтверджує існуючі уявлення про більшу орієнтацію жінок на відносини в колективі, а чоловіків – на результат.

Висновки до 2 розділу

1. В ході емпіричного дослідження встановлений взаємозв’язок довіри і

недовіри з ставленням до дотримання моральних норм ділової поведінки. Аналіз взаємозв'язків дозволяє виділити наступні функції ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки у відношенні довіри та недовіри: підтримання довіри, завоювання довіри, подолання недовіри, захист від прогнозованих суб'єктом негативних наслідків взаємодії, експлуатація довіри та зловживання нею та ін. Виявлені відмінності у рівні ставлення до дотримання моральних норм ділової поведінки при 4-х векторах довіри і недовіри (власна або та, що сприймається). При цьому ставлення до дотримання моральних норм більш диференціюється у залежності від вектора довіри ніж від вектора недовіри.

2. Виявлено відмінності щодо дотримання моральних норм ділової поведінки у керівників та звичайних співробітників. Проведений аналіз свідчить про великі відмінності ставлення до дотримання моральних норм у керівників та звичайних працівників у залежності від вектора довіри, ніж від вектора недовіри. Найбільше відмінностей виявлено у ситуації власної довіри. Ставлення до дотримання моральних норм у ситуації недовіри в керівників та звичайних працівників досить схожі.

3. Керівники достовірно частіше, ніж рядові співробітники, готові до прояву правдивості в ситуаціях власної довіри та недовіри. Щодо людини, якій довіряють, керівники більш правдиві та принципові, але менш справедливі, ніж звичайні співробітники. А стосовно людей, які довіряють їм, керівники меншою мірою готові виявляти високу відповідальність. Ці відмінності свідчать про більшу орієнтацію керівників на економічний результат, а звичайних співробітників – на відносини та формування сприятливого психологічного клімату. Водночас ставлення керівників до дотримання моральних норм ділової поведінки свідчить про більшу соціальну відповідальність, зважене ставлення до ризиків, орієнтацію на ефективні довгострокові відносини, на збереження бізнесу та себе у бізнесі.

4. Аналіз гендерних відмінностей показав, що чоловіки більшою мірою принципові щодо сприймаємої довіри і недовіри. Для жінок більшою мірою

характерне прагнення до подолання недовіри у ділових відносинах. На вибірці встановлено, що жінки достовірно частіше готові проявляти терпимість до людини, якій самі не довіряють, ніж чоловіки, що підтверджує існуючі уявлення про більшу орієнтацію жінок на відносини в колективі, а чоловіків – на результат.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Теоретико-методологічне обгрунтування шляхів формування сприятливого психологічного клімату в організації

Формування соціально-психологічного клімату у колективі залежить від впливу різних чинників. При цьому важливий вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, а саме факторів макро- та мікросередовища:

1. Глобальна макросередовище – це той суспільний фон, на якому будуються та розвиваються відносини людей (обстановка у суспільстві, сукупність економічних, культурних умов, умов політичних). Стабільність в економічному, політичному житті суспільства забезпечують соціальний та психологічний добробут його членів і опосередковано впливають на соціально-психологічний клімат робочих груп.

2. Локальне макросередовище, тобто організація, до структури якої входить трудовий колектив. Розміри організації, статусно-рольова структура, відсутність функціонально-рольових протиріч, ступінь централізації влади, участь співробітників у плануванні, у розподілі ресурсів, склад структурних підрозділів (статевий, професійний, етнічний) тощо.

Фактори макросередовища, що впливають формування соціально-психологічного клімату, – це той суспільний фон, на якому будуються та розвиваються відносини людей, мікросередовище також впливає на особливості соціально-психологічного клімату в колективі.

Як зазначає дослідник Е. Лінчевський, найбільш важливим фактором, що впливає на організаційний клімат, зазвичай називають стиль керівництва. Вирізняють авторитарний, демократичний та ліберальний (попустительський) стилі керівництва.

Але цей стиль керівництва може бути позитивним, якщо керівник після

ухвалення рішення враховує інтереси службовців, пояснює їм свій вибір. Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату при авторитарному стилі керівництва важливо, коли всі дії керівника зрозумілі співробітникам, і обґрунтовані. Прикладом є авторитарний стиль керівництва в армії чи спорті.

Слід зазначити, що немає хороших чи поганих стилів керівництва, які впливають формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. Потрібно враховувати об'єктивні чинники існування колективу. Стиль керівництва колективом є одним із суб'єктивних факторів, який здатний формувати сприятливий соціально-психологічний клімат. Грамотні керівники намагаються створити в колективі такий клімат, який дозволяв би домагатися поставлених завдань, і сприяв досягненню кращих результатів.

Істотно керівник може вплинути на характер міжособистісних відносин у трудовому колективі, а також на ставлення до спільної діяльності, задоволеність умовами та результатами роботи, тобто, на соціально-психологічний клімат

Здоровий соціально-психологічний клімат – одне із головних фактів успішної життєдіяльності людини, найважливіша умова вдосконалення життя, формування та розкриття потенційних здібностей і можливостей особистості. Здоровий соціально-психологічний клімат обумовлений як прагненням самих учасників до створення сприятливих умов спільної діяльності, так і керівника колективу для отримання найбільш високих результатів.

Заходи щодо покращення психологічного клімату в колективі. Сприятливий психологічний клімат впливає на кожну людину, на стан її задоволеності від роботи, стосунки з колегами, самим процесом роботи та її результатами. Такий клімат у колективі підвищує настрій працівника, його працездатність та творчий потенціал, що сприятливо впливає на бажання працювати в даному колективі.

Сприятливий клімат характеризують оптимізм, радість спілкування, довіру, почуття захищеності, безпеки та комфорту, взаємна підтримка, теплота

та увага у відносинах, міжособистісні симпатії, відкритість комунікації, впевненість, бадьорість, можливість вільно мислити, творити, інтелектуально та професійно рости розвиток організації, робити помилки без страху покарання тощо.

Так, соціально-психологічний клімат як якісна сторона міжособистісних відносин проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності та розвитку особистості у групі, що відображає характер, зміст та спрямованість реальної психології членів організації.

Перш ніж приступати до практичних кроків, спрямованих на створення сприятливого психологічного клімату в колективі, необхідно розуміти, що універсальних рішень, які б підійшли всім без винятку суб'єктам господарювання просто не існує.

Першим кроком у створенні сприятливого психологічного клімату буде його оцінка на даний момент. Для цього можна використати декілька методик:

1. Спостереження та аналіз.

Ретельне та тривале спостереження, що використовує, у тому числі, методики хронометражу робочого часу, оцінки фактичних практичних результатів праці, особливо в колективах зі подібними завданнями, дозволяє дізнатися про наявність проблем з мікрокліматом у колективі та зробити відповідні висновки щодо необхідності вжиття заходів щодо його нормалізації.

2. Анкетування та опитування.

Анкетування допоможе оцінити, наскільки благополучною і позитивною є психологічна атмосфера в колективі, і, вже відштовхнувшись від отриманих результатів, спланувати свої подальші дії.

Клімат, що склався в колективі, цілком піддається об'єктивній оцінці, для цього достатньо провести невелике анонімне опитування співробітників.

Зразок зразку анкети «Оцінка стану морально-психологічного клімату в колективі» може виглядати так:

1) Чи приносить Вам радість Ваша робота?
2) Чи бажаєте Ви якомога довше працювати саме в цьому колективі?
3) Якби у Вас був вибір все почати спочатку, чи захотіли Ви знову влаштуватися на це місце?
4) Чи здається Вам Ваша робота потрібною та цікавою?
5) Чи влаштовує Вас робочий графік та інші умови?
6) Чи влаштовує обладнання, на якому Ви працюєте, чи відповідне освітлення?
7) Чи влаштовує Вас Ваш заробіток?
8) Чи важливим є Вам продовження Вашого навчання в рамках Вашої професії, чи можете Ви його отримати?
9) Чи немає у Вас переробки та роботи в нічний годинник?
10) Чи влаштовує Вас стиль керівництва? Чим більше позитивних відповідей питання, тим краще робоча атмосфера.

Пряме опитування співробітників є ще одним способом дізнатися про наявність проблем у компанії.

Однак у разі, коли на підприємстві загалом чи в окремому колективі, зокрема, панує несприятлива атмосфера, результати такого опитування можуть бути хибними. У такому разі більш логічним було б проведення саме спостереження та аналізу.

Після визначення проблемних ситуацій потрібно прийняття низки рішень, вкладених у створення сприятливого психологічного клімату. При цьому потрібно розуміти те, який саме мікроклімат буде економічно вигіднішим для компанії. Наприклад, у разі, коли необхідно стимулювати прямі продажі та кар'єрне зростання співробітників за рахунок особистої ініціативи, створення конкурентного мікроклімату, заснованого на позитивних заохоченнях, а не санкціях, може бути куди зручнішим рішенням, ніж формування командного духу та взаємної вигоди серед працівників.

Загалом універсальні рекомендації без конкретних дій можуть бути пов'язані з рішеннями в наступних сферах:

1. Перестановка кадрів.

Для створення сприятливого психологічного клімату часто доводиться вдаватися до кадрових перестановок. Іноді рішення може полягати у переведенні окремих працівників на більш відповідні їм посади або навіть у крайньому випадку звільнення працівників, які незважаючи на особисті досягнення, заважають формувати мікроклімат.

2. Проведення тренінгів колективу.

Різноманітні корпоративні заходи, у тому числі і в ігровому чи навчальному форматі, можуть покращити клімат у колективі та взаємини між співробітниками. Однак слід пам'ятати, що такі заходи повинні також передбачати індивідуальний підхід та бути актуальними для кожної конкретної групи працівників.

3. Зміна організаційної структури.

Способом покращити мікроклімат може стати зміна порядку організації праці, методів управління та взаємодії між працівниками. Можливо, формуванню сприятливого психологічного клімату заважає саме надмірно неформальна обстановка на робочому місці, або навпаки, надмірна зарегульованість праці адміністративними методами.

4. Мотивація (робота із мотивацією).

Ефективна робота з мотивацією, підвищення розмірів заробітної плати та премій та створення гнучкої системи дисциплінарних стягнень та заохочень дає можливість мотивувати працівників до праці та покращити їхні взаємини у колективі, особливо якщо передбачити окремі методики заохочення за успішну діяльність команди, а не лише окремих працівників.

Для формування сприятливого психологічного клімату необхідні такі заходи:

1. Комплектування колективу з урахуванням психологічної сумісності працівників.

Залежно від цілей роботи у колективі необхідно поєднувати різні типи поведінки людей. Дуже у багатьох ситуаціях група з представниками одного

типу поведінки виявиться малопрацездатною, наприклад, якщо зберуться тільки особи, які чекають на вказівки і не вміють проявити ініціативу, або тільки любителі командувати.

2. Оптимальне обмеження кількості осіб, підпорядкованих одному керівнику. У багатьох джерелах рекомендовано створювати підрозділи чисельністю від 5 до 7 людей.

3. Підтримка оптимального чисельного складу (штату).

Як недолік, і надлишок членів трудового колективу веде до його нестійкості. Оптимальна чисельність сприяє зниженню напруженості та конфліктів, пов'язаних з бажанням кількох осіб зайняти вакантне місце та отримати просування по роботі, або у зв'язку з нерівномірністю трудового завантаження окремих працівників за наявності зайвих осіб.

4. Дотримання службового етикету, що починається із зовнішнього вигляду, та етичних норм загалом.

Недоречна така, що занадто кидається в очі, так званий гостро модний одяг, але так само неповагою до оточуючих була б недбалість в одязі, неакуратність, неохайність.

Потрібно створювати такі умови, за яких не виникало бажання говорити за спиною людини нічого такого, що ви не могли б сказати йому прямо в обличчя.

Впроваджувати «правила гарного тону» не як склепіння душних повчань, а як стиль життя. Хороші манери та правила допоможуть уникнути незручних ситуацій та сприятимуть підвищенню сприятливого психологічного клімату у колективі.

5. Розвиток міжособистісних відносин, міжособистісних контактів у колективі. Вироблення у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння та взаємодії (захоплення співробітників особистим прикладом, тренінг, ділова гра, метод переконання тощо).

Регулювання взаємин сприяє встановленню позитивного характеру міжособистісних та міжгрупових взаємин у колективі. За своєю суттю ці

взаємовідносини є суб'єктивно переживані взаємозв'язки між працівниками, які об'єктивно проявляються у характері та способах взаємних впливів, наданих працівниками друг на друга у процесі спільної праці та спілкування. Характер цих взаємозв'язків опосередковується змістом, цілями, цінностями та організацією спільної трудової діяльності та виступає основою формування соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Він проявляється у специфіці взаємовідносин, що складаються між керівником та підлеглими (вертикальний клімат), а також між самими підлеглими (горизонтальний клімат).

Виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння та взаємодії може сприяти організація корпоративних заходів – свят, тренінгів, тимбілдингу. транслювання корпоративних цінностей; корпоративні свята.

Корпоративні свята у житті організації виконують низку важливих функцій:

− фіксація успіху (на відміну від простої процедури підбиття підсумків свято підкреслює досягнення, успіхи компанії з позитивною спрямованістю);

− адаптація (допомога новачкам у вступі до колективу);

− виховання (залучення людей до значимих в організацію цінностей);

− групова мотивація (процес формування та регулювання відносин у колективі протікає в неформальній позитивній емоційній обстановці, що запам'ятовується);

− рекреація (необхідне відволікання від трудового процесу, відпочинок, перемикання уваги, розвага);

− згуртування (на основі емоційного зближення) та ін.

Не менш відомим та популярним засобом неформального корпоративного спілкування та згуртування колективу є сьогодні тимбілдинг (у пер. з англ. team building – побудова команди).

Основні блоки тимбілдинг-тренінгу, як правило, включають:

− спільне планування та розподіл відповідальності в команді;

− вміння домовлятися;

− бачення загальної мети;

− рольовий розподіл у команді;

− ефективне виконання командних завдань;

− раціональне використання командного ресурсу.

Командоутворення як комплексний метод морального стимулювання персоналу спрямований на покращення взаємодії між співробітниками та згуртування колективу. Програми командоутворення дозволяють учасникам виявити свої приховані можливості, у незвичній обстановці по-новому подивитись своїх колег, отримати емоційну розрядку.

Основними цілями проведення командотворчих програм є:

− згуртування колективу;

− побудова ефективних комунікацій у колективі (групі);

− отримання досвіду позитивної командної взаємодії;

− вирішення конфліктних ситуацій та покращення взаємодії в рамках підрозділу або всієї організації;

− розвиток горизонтальних та вертикальних неформальних зв'язків, навичок командної роботи.

Досягнення цих цілей забезпечується за рахунок комплексу психологічних та динамічних вправ, спрямованих на активну взаємодію всередині команди, спеціальної організації простору проведення програми, забезпечення ситуації включення всіх учасників до єдиної команди та забезпечення прийняття командних рішень.

Зрештою, наведені вище дії можуть і повинні позитивно вплинути на спрацьованість. Спрацьованість – це показник узгодженості міжіндивідуальної взаємодії за умов конкретної спільної діяльності. Спрацьованість характеризується високою продуктивністю роботи індивідів. Таким чином, основа спрацьованості – успішність та вигідність саме спільної діяльності, коли між її учасниками виникає узгодженість дій.

6. Всебічне сприяння активній участі всіх членів колективу в управлінні, яке може набути форми самоврядування.

Кожне позитивне управлінське рішення як наслідок вмілого керівництва, позитивну колективну дію покращують морально-психологічний клімат. Основою позитивного сприятливого морально-психологічного клімату є суспільно значимі мотиви ставлення до праці членів колективу. Оптимальне поєднання цих мотивів буде в тому випадку, якщо задіяти три компоненти:

−матеріальну зацікавленість даної конкретної роботи;

− безпосередній інтерес до процесу праці;

−гласне обговорення результатів трудового процесу.

І навпаки, будь-які дії керівника чи члена колективу негативного характеру позначаються на стані морально-психологічного клімату, деформують його.

7. Формування позитивної установки колективу на нововведення.

8. Підвищення якості керівництва трудовим колективом, зокрема. год. зміна стилю керівництва у разі потреби.

3.2. Ефективність програми формування сприятливого психологічного клімату в організації

З метою перевірки ефективності програми формування сприятливого психологічного клімату в організації було проведено діагностовування досліджуваних за експрес-методикою О.Міхалюк та А.Шалито (табл. 3.1).

Як свідчать дані, подані у таблиці 3.1., заходи у рамках програми покращення соціально-психологічного клімату призвели до позитивних змін, оскільки за результатами опитування клімат як сприятливий визначили на 10% більше досліджуваних порівняно з констатувальним етапом.

Таблиця 3.1.

Показники соціально-психологічного клімату у колективі за експрес-методикою О. Михалюк та А. Шалито до та після формувальних впливів (%)

n = 47

	Незадовільний	Задовільний	Сприятливий
Констатувальний експеримент	10	51	39
Формувальний експеримент	5	36	59

Лише 5% досліджуваних після формувального експерименту переживають тривожність, відстороненість від інших членів колективу, погіршення працездатності та взаєморозуміння між собою. Аналізуючи отриманні після реалізації програми покращення соціально-психологічного клімату дані можна зробити висновок, що клімат у трудовому колективі в цілому є досить сприятливим і таким, що позитивно впливає на результати праці колективу.

Висновки до 3 розділу

Результатом проведення заходів у рамках програми формування та покращення сприятливого психологічного клімату в організації були якісні зміни у даному колективі. Так, майже половина досліджуваного колективу (49%) вважають груповий клімат сприятливим для успішного виконання робочих обов’язків і за якого чудово відбувається процес взаємодії з рештою колег. 36% (на 15% менше порівняно з констатувальним експериментом) респондентів вважають задовільним. І лише 5% осіб незадоволені соціально-психологічним кліматом свого колективу і вважають її незадовільним для продуктивної спільної діяльності.

ВИСНОВКИ

1. Психологічний клімат – соціально зумовлена стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому, що склалися у колективі взаємовідносини, характер ділового співробітництва, ставлення до значних явищ життя. Він сприймається як соціально зумовлена стійка система відносин членів колективу до колективу як цілому, що дозволяє виділити три основних компоненти відносин у колективі: емоційний, поведінковий і когнітивний.

2. Для діагностики соціально-психологічного клімату у колективі були підібрані наступні методи і методики, серед яких експрес-методика О.Міхалюк та А.Шалито, соціограма за Дж.Морено, стандартизований опитувальник «Ставлення до дотримання моральних норм» (СДМН) (авт. А.Купрейченко).

3. Загалом, психологічний клімат у колективі установи характеризується як досить комфортний з високим сумарним коефіцієнтом. Найважливішими ознаками цього виявилися: довіра та висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива та ділова критика; вільне вираження власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання їх права приймати значні групи рішення; достатня поінформованість членів колективу про його завдання та стан справ при їх виконанні; задоволеність приналежністю до колективу; високий ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги у ситуаціях, що викликають стан фрустрації у будь-кого з членів колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним із її членів та ін.

4. За результатами дослідження встановлено, що попри те, що більшість співробітників психологічний клімат у колективі вважають доброзичливим, наявні незначні дестабілізуючі фактори, що негативно впливають на нього та породжують певні загрози для успішного існування колективу: великий обсяг

документообігу, низький рівень заробітної плати, удосконалення комплектування ставок для зменшення навантаження та ін. За умови виникнення ситуацій недоброзичливої психологічної атмосфери члени колективу зазвичай байдуже ставляться один до одного й до колективу в цілому, не проявляючи зайвого інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується.

5. Одним з корелятів, що впливає на психологічний клімат у колективі визначені довіра та недовіра. В ході емпіричного дослідження встановлений їх взаємозв'язок із ставленням до дотримання моральних норм ділової поведінки, який дозволяє виділити наступні функції: підтримання та завоювання довіри, подолання недовіри, захист від прогнозованих суб'єктом негативних наслідків взаємодії, експлуатація довіри та зловживання нею та ін. При цьому ставлення до дотримання моральних норм більш диференціюється у залежності від вектора довіри ніж від вектора недовіри.

6. Керівники достовірно частіше, ніж рядові співробітники, готові до прояву правдивості в ситуаціях власної довіри та недовіри. Щодо людини, якій довіряють, керівники більш правдиві та принципові, але менш справедливі, ніж звичайні співробітники. А стосовно людей, які довіряють їм, керівники меншою мірою готові виявляти високу відповідальність. Ці відмінності свідчать про більшу орієнтацію керівників на економічний результат, а звичайних співробітників – на відносини та формування сприятливого психологічного клімату. Водночас ставлення керівників до дотримання моральних норм ділової поведінки свідчить про більшу соціальну відповідальність, зважене ставлення до ризиків, орієнтацію на ефективні довгострокові відносини, на збереження бізнесу та себе у бізнесі.

7. Аналіз гендерних відмінностей показав, що чоловіки більшою мірою принципові щодо довіри і недовіри. Для жінок більшою мірою характерне прагнення до подолання недовіри у ділових відносинах. На вибірці встановлено, що жінки достовірно частіше готові проявляти терпимість до людини, якій самі не довіряють, ніж чоловіки, що підтверджує існуючі

уявлення про більшу орієнтацію жінок на відносини в колективі, а чоловіків – на результат.

8. Заходи у рамках програми покращення соціально-психологічного клімату призвели до позитивних змін, оскільки за результатами опитування клімат як сприятливий визначили майже на чверть більше досліджуваних порівняно з констатувальним етапом. Лише декілька відсотків досліджуваних після формувального експерименту переживають тривожність, відстороненість від інших членів колективу, погіршення працездатності та взаєморозуміння між собою. Аналізуючи отриманні після реалізації програми покращення соціально-психологічного клімату дані можна зробити висновок, що клімат у трудовому колективі в цілому є досить сприятливим і таким, що позитивно впливає на результати праці колективу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексеєнко Т.Ф. Явища мобінгу та булінгу в стосунках групи і особистості Шлях освіти : наук-.метод. журн. - 2012. - № 2. - С. 12-16.

2. 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.

3. Бабосов Е. Соціологія управління – К.: Тетрасистемс, 2002. – 88 с.

4. Блинова О. Є., Ільницька І. А. Соціально-психологічна безпечність освітнього середовища як чинник позитивного психологічного клімату студентської групи. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2019. № 1. С. 298–309. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2019_1_34 2.

5. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі – К. : Лібра, 1998. – 270 с.

6. Жданов О. Соціально-психологічний клімат у колективі [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://www.elitarium.ru/2007/ 11/14/klimat_v_kollektive.html

7. Зборовський Г.Е. Соціологія управління: навчальний посібник. – К.: Гардарики, 2014. – 272 с.

8. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Львів, 2011. 216 с.

9. Кличковський С. О. Дослідження особливостей соціально-психологічного клімату підприємства у кризовий період. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2019. Вип. 2. С. 119–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2019

10. Кличковський С. О. Дослідження взаємозв'язку деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом підприємства. Український психологічний журнал. 2018. № 3. С. 49–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2018_3_6 5.

11. Коваль А. П. Ділове спілкування: Навч. посіб. – К., 2002.

12. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. – К., 2006.

13. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник – К.: Міленіум, 2013. – 344 с.

14. Коваль А. П. Ділове спілкування: Навч. посіб. — К., 1992.

15. Леві В. Мистецтво бути іншим. – К:, Світоч, 2013 – 275 с.

16. Леві В. Мистецтво бути собою. – К:, Світоч, 2009 – 198 с.

17. Легчаков К. Гендерні дисбаланси у трудовому коллективі [Електронный ресурс] – Режим доступа : http://www.sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=962

18. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. – К., 2000.

19. Мартиненко М. М. Основи менеджменту. Київ, 2005. 385с.

20. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі. Управління розвитком. 2009. № 16. С. 86 – 88.

21. Мошек Г. Є. Менеджмент підприємства : підручник за ред. доц. Г. Є. Мошека. Київ, 2002. 216 с.

22. Моченое Г., Ночевник А. Конфліктні ситуації й організаційні структури колективу. – Тернопіль, 2007.

23. Мацей, О.О. (2015). Морально-психологічний клімат колективу (підсумок анкетного опитування працівників НБ Хмельницького національного університету) / редкол.: О. О. Мацей, С. А. Молчанова, О. О. Костюк ; гол. ред. О. Б. Айвазян. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 68 с.

24. Обозов Н., Щокін Г. Психологія роботи з людьми: Поради керівнику. –К., 2013.

25. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2013. 445 с.

26. Паригін Б. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи і методи вивчення – Рівне, 2005.

27. Падафет, Ю.Г. Формування соціально-психологічного клімату в

колективі, Держслужбовець, травень, № 5. – 2016.

28. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. – 2-ге вид. доп. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2012. – 337 с.

29. Психологічний словник за ред. В.І.Войтка. Київ «Вища школа», 2010. – 214 с.

30. Пушкар З., Войтович Г. Соціально-психологічний клімат в колективі. Українська наука. 2013. Випуск 18

31. Савчин М. В. Соціальна психологія. Дрогобич : Відродження, 2000. 274 с.

32. Скібіцька Л. І., Матвєєв В. В., Щелкунов В. І., Подрєза С. М. Антикризовий менеджмент : навч. посібник. Київ : ЦУЛ, 2014. 584 с.

33. Тимбілдінг на практиці. Уроки згуртовування колективу [Електронный ресурс] Генеральный директор. – Режим доступа: http://www.gd.ru/articles/3488-timbilding.

34. Чайковська О. М., Онуфрієва Л. А. Вплив міжособистісних взаємин на формування соціально-психологічного клімату студентської групи. Психологічний часопис. 2019. Т. 5. № 5. С. 45–61. URL: https://doi.org/10.31108/1.2019.5.5.

35. Popovych I., Blynova O. The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students' Academic and Professional Activities. The New Educational Review. 2019. № 55(1). P. 293–306. DOI: 10.15804/tner. 2019.55.1.24

36. Blynova O. Ye., Holovkova L. S., Sheviakov O. V. Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. Anthropological Measurements of Philosophical Research. 2018. № 14. P. 73–83. doi: 10.15802/ ampr.v0i14.150750

37. Bondarchuk O. Psychological safety of the educational environment in secondary schools as a factor of innovative activities motivation for the Ukrainian teachers. Studia Universitatis Moldaviae: Stiinte ale Educatiei. 2018. 0 (9(119)).