

Д.В. Петрук, ст. гр. ПМ-09-Г1  
**Науковий керівник:** Л.М. Карамушка,  
д.психол.н., професор Інституту  
менеджменту та психології ДВНЗ  
«УМО» НАПН України

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

**Анотація.** Статтю присвячено дослідженню особливостей рівня розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Особливу увагу приділено встановленню взаємозв'язку між оцінками працівниками організації соціально-психологічного клімату та такими чинниками: а) особистісними характеристиками (адаптаційна мобільність працівників, та творчий потенціал); б) організаційно-професійними характеристиками персоналу (посада, освіта, стаж роботи в організації); в) соціально-демографічними характеристиками (стать, вік, сімейний стан).

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, трудовий колектив, чинники соціально-психологічного клімату.

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию особенностей уровня развития социально-психологического климата в трудовом коллективе. Особое внимание уделено установлению взаимосвязи между оценками работниками организации социально-психологического климата и такими факторами: а) личностными характеристиками (адаптационная мобильность работников и творческий потенциал); б) организационно-профессиональными характеристиками персонала (должность, образование, стаж работы в организации); в) социально-демографическими характеристиками (пол, возраст, семейное положение).

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, трудовой коллектив, факторы социально-психологического климата.

**Abstract.** The article is devoted research of features of level of development of social-psychological climate in a labour collective. The special attention is spared establishment of intercommunication between estimations the workers of organization of social-psychological climate and such factors: a) by personality descriptions (adaptation mobility of workers and creative potential); b) by organizacionno-professional descriptions of personnel (position, education, experience of work in organization); v) by social-demographic descriptions (half, age, domestic position).

**Keywords:** social-psychological climate, labour collective, factors of social-psychological climate.

**ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ.** Психологія трудового колективу характеризується тим, що діяльність, заради якої він створений і якою на практиці займається, має, безсумнівно, позитивне значення для дуже багатьох людей, не тільки для членів колективу. У колективі міжособистісні

відносини засновані на взаємній довірі людей, відкритості, чесності, порядності, взаємній повазі і т.п.

Актуальність проблеми формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі можна пояснити тим, що в нашому суспільстві сталися суттєві політичні та економічні зміни, які вимагають нових поглядів та підходів у всіх сферах діяльності людей. Перед психологами постає необхідність поповнення своїх знань про психологічні особливості людей працюючих в різних сферах діяльності. Вдосконалення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі буде сприяти розгортанню соціального та психологічного потенціалу нашого суспільства і в свою чергу створити більш повноцінний і щасливий образ життя.

Соціально-психологічний клімат виступає, як показник рівня психологічної включеності людей в психологічну діяльність, показник ефективної діяльності людини.

Однозначно, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, у свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів у структурі виробництва, з удосконалюванням як організації так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу багато в чому залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в цілому.

У вітчизняній психології є багато робіт які присвячені дослідженням соціально-психологічного клімату в організаціях різних сфер діяльності (Карамушка Л.М. [2], Коломінський Н.Л. [4], та ін.). Колектив в суспільстві являється не тільки чинником матеріальних і духовних цінностей, але і фактором формування особистості. Тому дослідження закономірностей становлення, розвитку і функціонування колективу є дуже актуальним в наш час і являється важливою соціальною і соціально-психологічною проблемою, яка має як теоретичне так і практичне значення.

Виходячи із актуальності проблеми **метою** нашого дослідження є – розкриття особливостей прояву соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Виходячи із поставленої мети, **завданнями** дослідження є:

1. Дослідити особливості рівня розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
2. Дослідити взаємозв'язок між оцінками працівниками трудового колективу соціально-психологічного клімату та особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу.

В основу даного дослідження було покладено таку **гіпотезу**:

*Існує взаємозв'язок між оцінками працівниками організації соціально-психологічного клімату та такими чинниками: а) особистісними характеристиками (адаптаційна мобільність працівників, та творчий потенціал); б) організаційно-професійними характеристиками персоналу (посада, освіта, стаж роботи в організації); в) соціально-демографічними характеристиками (стать, вік, сімейний стан).*

## МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилося в період з серпня 2011 по вересень 2011 року на базі комерційної організації (оптова та роздрібна торгівля продуктами харчування). У дослідженні взяли участь 40 співробітників.

Для проведення дослідження використовувались *методи тестування та опитування*, а саме:

- тест «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» Л. М. Карамушка [2] – для дослідження рівня сприятливості соціально-психологічного клімату трудового колективу;
- тест «Ваш творчий потенціал» Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко [9] – для визначення рівню розвитку творчого потенціалу у членів трудового колективу;

- експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» Л. М. Карамушка, М. В. Москальов [3] – для визначення рівня адаптаційної мобільності членами трудового колективу;
- анкета-паспортичка – для дослідження організаційно-професійних та соціально демографічних характеристик працівників.

Результати тестових методик піддавалися статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням за допомогою методів математико-статистичної обробки даних з використанням комп'ютерного пакета *статистичних програм SPSS* (версія 13,0).

## ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

### **1. Рівень розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.**

На першому етапі нашого дослідження ми визначили рівень розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Співвідношення орієнтації на справу та на людей.

Як видно із табл. 1, що *орієнтація на справу* сформовані переважно на середньому рівні (50,0%), це говорить про те, що персонал організації недостатньо орієнтується на справу, високий и низький рівень поділили по рівну по (25,0%).

*Таблиця 1.*

**Рівень розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Співвідношення орієнтації на справу та на людей.**

	Орієнтація на справу, %	Орієнтація на людей, %
--	-------------------------	------------------------

Низький рівень	25,0	35,0
Середній рівень	50,0	30,0
Високий рівень	25,0	35,0

*Орієнтація на людей* має приблизно рівні пропорції, високий и низький рівень по 35,0%, середній рівень має 30,0% опитаних.

Із співвідношення видно, що орієнтація на людей (35,0%) має вищий показник, ніж орієнтація на справу (25,0%). Хоча, керівники в організації мають вищий рівень орієнтації на справу, ніж на людей, порівняно з працівниками.

Наступним етапом дослідження стало визначення рівня розвитку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату.

Як видно із табл. 2, показник “реального” соціально-психологічного клімату має достатньо низький показник (25,0%), середній рівень має (40,0%) и низький (35,0%). Що говорить про необхідність проведення тренінгу для покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

*Таблиця 2*

**Рівень розвитку «реального» та «ідеального»  
соціально-психологічного клімату**

<b>Рівень розвитку</b>	<b>“реальний” соціально-психологічний клімат, %</b>	<b>“ідеальний” соціально-психологічний клімат, %</b>
Низький рівень	35,0	35,0
Середній рівень	40,0	25,0
Високий рівень	25,0	40,0

Щодо “ідеального” соціально-психологічного клімату, то він має достатньо високий показник (40,0%), середній рівень має (25,0%) и низький (35,0%).

Порівнюючи ці два показника можна зробити висновок, що є можливості для розвитку “реального” соціально-психологічного клімату організації.

Дослідження взаємозв'язку між рівнем розвитку “ідеального” соціально-психологічного клімату та рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату показало, що існує статистично значущий зв'язок ( $p < 0,001$ ) між рівнем розвитку “ідеального” соціально-психологічного клімату та рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату (табл. 3).

Таблиця 3

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку “ідеального” та “реального” соціально-психологічного клімату\*\*\***

Рівні розвитку “ідеального” соціально- психологічного клімату	Рівні розвитку “реального” соціально- психологічного клімату, %		
	<i>Низький рівень</i>	<i>Середній рівень</i>	<i>Високий рівень</i>
Низький рівень	85,7	14,3	0,0
Середній рівень	20,0	40,0	40,0
Високий рівень	0,0	62,5	37,5

\*\*\* $p < 0,001$

Також на цьому етапі нами була визначена сприятливість соціально-психологічного клімату (див. табл.3). Так, показник сприятливості соціально-психологічного клімату має достатньо низький рівень (30,0%), середній та низький рівні мають по (35,0%). Що показує на те, що є необхідність покращувати цей показник.

Таблиця 4

**Сприятливість соціально-психологічного клімату**

	<b>Показник сприятливості соціально- психологічного клімату, %</b>
Низький рівень	35,0
Середній рівень	35,0
Високий рівень	30,0

**2. Чинники формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.**

**2.1. Взаємозв'язок між соціально-психологічним кліматом в колективі та особистісними характеристиками членів колективу (адаптаційна мобільність та творчий потенціал).**

Насамперед наведемо результати дослідження щодо взаємозв'язку між соціально-психологічним кліматом та адаптаційною мобільністю працівників.

Із табл. 5 видно, що високий показник адаптаційної мобільності працівників має наступний рівень (35,0%), середній показник має (50,%) та низький показник має (15,0%). Що показує на те, що є необхідність покращувати цей показник у співробітників організації.

*Таблиця 5*

**Рівні розвитку адаптаційної мобільності працівників**

	Адаптаційна мобільність, %
Низький рівень	15,0
Середній рівень	50,0
Високий рівень	35,0

Результати дослідження показали, що існує статистично значущий зв'язок ( $p < 0,01$ ) між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та адаптаційною мобільністю (табл. 6).

*Таблиця 6*

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та адаптаційної мобільності\*\***

Адаптаційна мобільність	Рівні розвитку “реального” соціально-психологічного клімату, %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	100,0		
Середній рівень	30,0	50,0	20,0
Високий рівень	14,3	42,9	42,9

**\*\*p<0,01**

Можна говорити про те, що чим вище адаптаційна мобільність, тим вище оцінюють соціально-психологічний клімат співробітники підприємства.

Далі проаналізуємо результати дослідження щодо взаємозв'язку між оцінкою соціально-психологічного клімату трудового колективу та рівнем розвитку творчого потенціалу працівників.

*Таблиця 7*

#### **Рівень розвитку творчого потенціалу**

	Творчий потенціал, %
Низький рівень	25,0
Середній рівень	45,0
Високий рівень	30,0

Із табл. 7 видно, що високий рівень займає (30,0%), середній рівень займає (45,%) і низький рівень займає(25,0%). Це говорить про те, що творчий потенціал займає не дуже високий рівень і його необхідно розвивати.

Виявлено статистично значущий зв'язок ( $p<0,05$ ) між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та рівнем розвитку творчого потенціалу працівників (табл. 8).

Отже, ми можемо зробити висновок, чим вище творчий потенціал, тим нижче оцінюють соціально-психологічний клімат.

*Таблиця 8*



**Взаємозв'язок між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та рівнем розвитку творчого потенціалу\***

Рівень розвитку творчого потенціалу	Рівні розвитку “реального” соціально-психологічного клімату, %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	60,0	0,0	40,0
Середній рівень	33,3	44,4	22,2
Високий рівень	16,7	66,7	16,7

\* $p < 0,05$

**2.2. Взаємозв'язок між соціально-психологічним кліматом в колективі та організаційно-професійними характеристиками членів колективу (освіта, посада, стаж роботи в організації).**

Щодо взаємозв'язку освіти та рівня розвитку “реального” соціально-психологічного клімату, то дослідження виявило статистично значущий зв'язок ( $p < 0,01$ ) між освітою трудового колективу та рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату: працівники з середньою освітою оцінюють нижче “реальний” соціально-психологічний клімат, ніж працівники з вищою освітою (табл. 9).

*Таблиця 9*

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та освітою працівників\*\***

Рівень освіти	Рівні розвитку “реального” соціально-психологічного клімату, %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Середня	62,5	12,5	25,0
Вища	16,7	58,3	25,0

\*\* $p < 0,01$

Також дослідження встановило статистично значущий зв'язок ( $p < 0,01$ ) між посадою та рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату (табл. 10).

Таблиця 10

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та посадою працівників\*\***

Посада	Рівні розвитку “реального” соціально-психологічного клімату, %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Працівники	66,7	22,2	11,1
Керівники	10,0	50,0	40,0

\*\*  $p < 0,01$

Так, працівники, які відносяться до групи керівників оцінюють вище “реальний” соціально-психологічний клімат, ніж співробітники, які відносяться до групи працівників.

Далі нами було визначено взаємозв'язок стажу роботи в компанії та рівня розвитку “реального” соціально-психологічного клімату.

Результати дослідження показали, що існує статистично значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) між стажем роботи в компанії та рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату (табл. 11).

Таблиця 11

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку “реального” соціально-психологічного клімату та стажем роботи працівників в компанії \***

Стаж роботи в компанії	Рівні розвитку “реального” соціально-психологічного клімату, %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1-2 роки	37,5	25,0	37,5
3-5 років	50,0	37,5	12,5
понад 5 років	0,0	75,0	25,0

\* $p < 0,05$

Встановлено, що працівники, які мають стаж роботи в компанії 1-2 роки оцінюють вищі “реальний” соціально-психологічний клімат, ніж співробітники, які мають стаж роботи в компанії 3-5 років, та понад 5 років. Це пов'язано з синдромом “професійного вигорання” [8] тих працівників, які

працюють від 3 років. Та з тим, що працівники, які прийшли з інших місць роботи, де “реальний” соціально-психологічний клімат можливо був гірший, ніж зараз.

### ***2.3. Взаємозв’язок між соціально-психологічним кліматом в колективі та соціально-демографічними характеристиками членів колективу (стать, вік, сімейний стан).***

Аналіз отриманих даних показав, що *не має* статистично значущого взаємозв’язку між соціально-психологічним кліматом в колективі та соціально-демографічними характеристиками членів колективу (стать, вік, сімейний стан). Тобто, можна говорити про те, що соціально-демографічні характеристики членів колективу комерційних організацій значним чином не впливають на формування соціально-психологічного клімату колективу.

## **ВИСНОВКИ**

1. Аналіз результатів дослідження показав, що в досліджуваній вибірці рівень розвитку “реального” соціально-психологічного клімату (25,0%) менше за рівень розвитку “ідеального” соціально-психологічного клімату (40,0%).

2. Недостатній рівень розвитку “реального” соціально-психологічного клімату порівняно з рівнем розвитку “ідеального” соціально-психологічного клімату свідчить про необхідність включення тренінгової програму для покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

3. На рівень розвитку соціально-психологічного клімату в колективі впливають особистісні (адаптаційні мобільність та творчий потенціал) та організаційно-професійні (освіта, посада, стаж роботи) характеристики працівників комерційних організацій.

## **Література**

1. Казимиренко В. П. Социальная психология организаций. К.: МАУП, 1993. – 106 с.
2. Карамушка Л.М. Психология управления. К.: Міленіум, 2003. – 142 – 155 с.
3. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психология подготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. – К.- Львів: Сполом, 2011. – 216 с.

4. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект. К.: МАУП, 2003. – 89 - 127 с.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Л.: Наука, 1981. – 16 – 21 с.
6. Практическая психология. Учебник / Под. Ред. М. К. Тутушкиной – 2-е изд., перераб., доп. – СПб.: Издат-во «Дидактика Плюс», 1998. – С. 121-123; С. 148-187
7. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л.: Издательство ЛГУ, 1986. – 75 – 85с.
8. Технології роботи організаційних психологів. За науковою редакцією Л. М. Карамушки. К.: “Фірма “ІНКОС”, 2005. –253– 257с.
9. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С.59-62