

точно подтвердилась, т.к. были получены значимые различия по трем шкалам, испытуемые приписывали физически привлекательным людям такие черты как талантливость, похожесть на себя (на испытуемых), которые можно отнести к положительным качествам, но также было обнаружено, что менее привлекательных людей воспринимают как более умных, чем привлекательных.

В заключении хочется сказать, что представление о красоте имеет множеств аспектов, а идеалы красоты в различные эпохи и в различных культурах несколько отличались друг от друга, поэтому любое определение человеческой красоты обязательно будет неточным и абстрактным. К тому же существуют различные компоненты и элементы красоты, которые вызывают у нас различные ассоциации и чувства. Т.об, сложно определить физическую привлекательность человека, для каждого она имеет свое значение, можно сказать, что у каждого человека, так же как и у каждой эпохи, свой идеал красоты.

Литература

1. *Ермолинский Л.Л., Ермолинская Т.Ф.* Мир мудрых мыслей. И., 2001.
2. *Майерс Д.* Социальная психология. СПб., 1998.
3. *Обозов Н.Н.* Межличностные отношения. Л., 1979.
4. *Ольшанский В.Б.* Межличностные отношения. М., 1975
5. *Рогова И.В.* Дипломная работа по психологии. Самара, СМИУ, 2005.

О.В. Щипова

Социально-психологический климат как фактор влияния на коллектив

Научный руководитель Т.В. Коновалова

Понятие «социально-психологический климат» появилось в научном языке наряду с такими интегральными понятиями, как «психологическая атмосфера», «психологический климат», «нравственная

Социально-психологический климат как фактор влияния на коллектив атмосфера», «морально-психологический климат», которые получают все большее распространение в современной науке и практике. Эти понятия возникли по аналогии с географическим понятием «климат», что позволяет осмыслить практическое значение групповых эффектов как особых условий жизнедеятельности человека в коллективе. Ф.Б. Ольшанский писал: «Психологический климат, или микроклимат, или психологическая атмосфера – все эти скорее метафорические, чем строго научные, выражения очень удачно отражают существо проблемы. Подобно тому, как в одном климате растение может зачахнуть, а в другом пышно расцвести, человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим работником в одном коллективе и совершенно захиреть в другом». Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми. Психологический климат – это психологический настрой в коллективе, формирующийся под воздействием специфической для данного коллектива совокупности факторов. Психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [1].

Важнейшие признаки благоприятного психологического климата:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;

– принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов.

Таким образом, характер психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Установлено, что между состоянием психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и психологическим климатом в любом (в том числе учебном и педагогическом) коллективе требует специальных знаний и умений от руководства. В качестве специальных мер применяются: научно обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров; комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости; применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива взаимопонимания и навыков эффективного взаимодействия. Психологический климат зависит от стиля руководства и организационной культуры.

Итак, психологический климат – это состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма. Нормальная атмосфера этих отношений позволяет каждому человеку чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к совместной работе, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег. Именно поэтому наше исследование посвящено именно изучению влияния психологического климата на коллектив.

В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. Психологический климат, по его мнению, – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. С точки зрения Н.С. Мансурова, климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон.

Первая климатическая зона – социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи общества, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан.

Социально-психологический климат как фактор влияния на коллектив

Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности приняты в данном коллективе.

Третья климатическая зона – это психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. Психологический климат – это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее социального и морального климата.

В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Под социально-психологическим климатом, считает Е.С. Кузьмин, необходимо понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.В. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Создатели четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

При изучении климата необходимо имеет в виду два его уровня. Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это ус-

тойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к деятельности и коллегам. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на все трудности. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее[2]. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляется членами группы эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, постольку оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов группы.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе деятельности, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение, работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние, в другой социально-психологический климат.

Трудно назвать другую психологическую проблему, которая привлекала бы внимание современных социальных психологов в такой степени, как групповая сплоченность и совместимость. Экономический кризис на рубеже 1920-1930-х гг., фашизм в Германии и Италии, Вторая мировая война – все эти события явились факторами активизации исследований, направленных на укрепление внутригрупповых и межгрупповых связей. Проблема сплоченности оказалась в центре внимания десятков специальных психологических учреждений США,

Англии, Японии и ФРГ. Именно в этих странах возникли определяющие теоретические установки, утвердившиеся в понимании природы и характера сплоченности, а также методологические подходы к ее изучению.

Сплоченность как устойчивость структуры группы, ее способность оказывать сопротивление силам, направленным на ослабление и разрыв межличностных связей, трактуется как «такое состояние группы, к которому она приходит в результате возрастания взаимодействий между членами группы, причем чем больше частота взаимодействия между членами группы, тем больше степень их симпатий друг к другу, выше уровень сплоченности, и наоборот». Между количеством, частотой и интенсивностью коммуникаций в группе и ее сплоченностью существует прямая связь, поэтому количество и сила взаимных положительных или отрицательных выборов свидетельствует о сплоченности.

Источники групповой и индивидуальной активности, формирование установок, ценностных ориентации и норм – все это, рассматривается как производное от уровня межличностного общения и эмоциональной окраски коммуникаций. В связи с этим коэффициент групповой сплоченности чаще всего определяется как частное от деления числа взаимных связей на их количество, теоретически возможное для данной группы[3]. Этот коэффициент должен был отразить интенсивность общения членов в группе. Однако оживление межиндивидуальных контактов может говорить не только об укреплении дружеских и деловых взаимоотношений, направленных на социальную активность. Наблюдения свидетельствуют, что в условиях конфликта число контактов заметно возрастает, поэтому, используя в качестве исходных данных только число членов в группе и частоту взаимодействий, невозможно судить о «качестве» или «знаке» сплоченности.

Американский психолог Т. Ньюком для анализа групповой сплоченности использует понятие «согласие», имея в виду однородность суждений индивидов в отношении объектов ориентации. Уровнем согласия Ньюком характеризует сплоченность любой группы. Однако согласие оказывается здесь связанным лишь с частотой взаимодейст-

вий, тем самым круг еще раз замыкается, и сплоченность вновь сводится к эмоционально-психологическим характеристикам. Любая форма коммуникации, считает Ньюком, имеет своим следствием возрастание степени согласия. Согласие рассматривается также как одна из групповых характеристик, объясняющих механизм образования норм, или один из способов трансляции обычаев и нравов от одного поколения к другому. Однако и в этих случаях согласие связывается с теорией коммуникации и взаимодействия. Поэтому, пытаясь операционально измерить степень согласия, существующего между членами группы, исследователи постоянно испытывают неудовлетворенность, ибо вынуждены вновь и вновь прибегать к анализу числа коммуникаций, их продолжительности и силы. Причина такой вполне понятной неудовлетворенности заключается в самом подходе к изучению сплоченности, игнорирующем социальную сущность внутригрупповых процессов, их деятельностную природу и сводящем ее к эмоциональной привлекательности.

Сама по себе констатация фактов того, что согласие есть условие сплочения индивидов, сомнения не вызывает: «Когда в товарищах согласия нет, на лад их дело не пойдет». Вопрос в другом: по отношению к чему необходимо согласие как источник сплоченности группы; что является детерминантой согласия, как его измерить (через коммуникативную практику группы или каким-то другим образом); все ли случаи согласия в отношении тех или иных объектов ориентации могут и должны свидетельствовать о групповой сплоченности; наконец, как согласие связано с другими параметрами межличностных отношений?

В отечественной социальной психологии принципы исследования сплоченности разработаны А.В. Петровским. Они составляют часть единой концепции, названной стратпараметрической концепцией групповой активности. Основная идея заключается в том, что всю структуру малой группы можно представить себе состоящей из трех основных слоев или «страт».

Первый, внешний уровень групповой структуры определяют непосредственные эмоциональные межличностные отношения, то есть то, что традиционно измерялось социометрией.

Второй слой представляет собой более глубокое образование, обозначаемое термином «ценностно-ориентационное единство», которое характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью. Отношения между членами группы строятся в данном случае не на основе привязанностей или антипатий, а на основе сходства ценностных ориентаций. Петровский А.В. считает, что это совпадение ценностных ориентаций, касающихся совместной деятельности.

Третий слой групповой структуры расположен еще глубже и предполагает еще большее включение индивида в совместную групповую деятельность. На этом уровне члены группы разделяют цели групповой деятельности, и можно предположить, что мотивы выбора на этом уровне были бы связаны с принятием также общих ценностей, но более абстрактного уровня. Третий слой отношений назван «ядом» групповой структуры.

Три слоя групповых структур могут одновременно быть рассмотрены как три уровня групповой сплоченности. На первом уровне сплоченность выражается развитием эмоциональных контактов. На втором уровне происходит дальнейшее сплочение группы, и теперь это выражается в совпадении основной системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности. На третьем уровне интеграция группы проявляется в том, что все ее члены начинают разделять общие цели групповой деятельности.

Удовлетворенность субъектов взаимодействием (как процессом, так и результатом) служит одним из основных критериев оценки совместимости – несовместимости. Несовместимость психических процессов, функций, свойств и состояний партнеров может отражаться не столько на их самочувствии (субъективных оценках), сколько на результатах, достигаемых ими при решении тех или иных задач.

Следовательно, психологический климат в социальных группах является следствием воздействия всех вышеприведенных психологических феноменов, но, прежде всего сплоченности и совместимости.

Подводя итоги, отметим, что сплоченность группы и совместимость ее членов образуют своего рода иерархию уровней. На самом нижнем уровне оказываются сплоченность, выражающаяся в интен-

сивности коммуникативной практики группы, совместимость как взаимность социометрических выборов, психофизиологическая совместимость характеров и темпераментов, согласованность сенсомоторных операций при выполнении действий. Сплоченность на этом уровне является необходимым условием для интеграции индивида в группу, где межличностные отношения в минимальной степени опосредованы содержанием и ценностями социальной деятельности. Необходимые и достаточные для характеристики диффузной группы, эти условия недостаточны и не столь уж принципиальны для характеристики высокоразвитой группы.

Представление о сплоченности как эмоционально-коммуникативно объединении индивидов, более или менее правильно отражающее реальный феномен психологии диффузных групп, оказывается непродуктивным, когда становится теоретической основой экспериментального исследования групп, объединенных в первую очередь целями, задачами и принципами совместной деятельности [4].

Ценностно-ориентационное единство в качестве показателя групповой сплоченности выступает как интегральная характеристика системы внутригрупповых связей, показывающих степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности ее ценностных ориентаций. На такой основе могла быть построена и собственно экспериментальная программа получения индекса сплоченности, в качестве которого была принята частота совпадений мнений или позиций членов группы по отношению к значимым объектам.

«Расшифровав» индексы сплоченности как индексы ценностно-ориентационного единства, можно сопоставлять различные группы по уровню развития, получать данные для более глубоких представлений о характере взаимоотношений личностей в группе, чем при использовании социометрических индексов сплоченности, которые не обладают достаточной информативностью.

Высокая степень ценностно-ориентационного единства не создается в результате коммуникативной практики, а является следствием активной совместной групповой деятельности. Именно она составляет основу общения между членами группы и всех феноменов меж-

Социально-психологический климат как фактор влияния на коллектив личностных отношений. Поэтому характер взаимодействий в группе оказывается следствием единства ценностных ориентаций ее членов.

Ценностно-ориентационное единство группы как показатель ее сплоченности отнюдь не предполагает совпадения оценок позиций во всех отношениях. Мы считаем, что ценностно-ориентационное единство – это прежде всего сближение оценок в нравственной и деловой сферах, в подходе к целям и задачам совместной деятельности.

Социальная идентичность формируется из тех сторон образа «Я», которые вытекают из восприятия индивидом себя как члена определенной социальной группы. В коллективе складывается особый специфический характер межличностных отношений. Под «коллективом» мы понимаем разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной общности и признающих его членами с точки зрения других. В отличие от других социальных общностей коллектив характеризуется следующими основными чертами:

- устойчивым взаимодействием, которое способствует прочности и стабильности его существования в пространстве и времени;
- отчетливо выраженной однородностью состава, то есть наличием признаков присущих коллективу;
- относительно высокой степенью сплоченности на основе единства взглядов, установок, позиций членов коллектива;
- структурированностью – определенной степенью четкости и конкретностью распределения функций, прав и обязанностей, ответственности между членами коллектива;
- организованностью, то есть упорядоченностью, подчинением коллектива определенному порядку ведения совместной коллективной жизнедеятельности;
- открытостью – готовностью к принятию новых членов.

Качественные и количественные показатели всех этих основных черт соединяются понятием «социально-психологический климат коллектива». По мнению известного российского психолога Б.Д. Парыгина, понятие «социально-психологический климат коллектива» отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий

тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления.

Ученые отмечают двойственную природу социально-психологического климата коллектива. С одной стороны, он представляет собой некоторое субъективное отражение в групповом сознании всей совокупности элементов социальной обстановки, всей окружающей среды. С другой – возникнув как результат непосредственного и опосредованного воздействия на групповое сознание объективных и субъективных факторов, социально-психологический климат приобретает относительную самостоятельность, становится объективной характеристикой коллектива и начинает оказывать обратное влияние на коллективную деятельность и отдельные личности.

Социально-психологический климат – это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива.

Другой стороной, характеризующей динамику социально-психологического климата коллектива, являются «климатические возмущения»[5]. К «климатическим возмущениям» относят естественные колебания эмоционального состояния в коллективе. Они связаны с изменением условий взаимодействия внутри группы или изменением окружающей среды.

В заключении нам хотелось бы отметить, что благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с коллегами, руководителями, своей работой, ее процессом и результатом. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

Литература

1. *Аникева Н.П.* Психологический климат в коллективе. – М.: Просвещение, 1989. – 224 с.
2. *Аминов Н.А., Янковская Н.А.* Методическое руководство по измерению социально-психологического климата образовательных

Социально-психологический климат как фактор влияния на коллектив учреждений. – Московский комитет образования, Московский государственный психолого-педагогический институт, М., 1999. – 108 с.

3. *Коломинский Я.Л.* Психология взаимоотношений в малых группах: Общие и возрастные особенности: Учебное пособие для вузов. – Мн.: ТетраСистемс, 2000. – 416 с.

4. *Парыгин Б.Д.* Социальная психология/ Б.Д. Парыгин. – СПб., 2003.

5. *Почебут Л.Г.* Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.