**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы. Среди проблем, которыми занимается социальная психология, одной из центральных мест занимает функционирование малой группы. «Жизнь» группы нельзя представить без разнообразия межличностных отношений, сопровождающих, как решение групповых задач, так и иные формы активности. При этом складывающиеся в группе межличностные отношения отражаются ее членами в форме различных оценок и переживаемых ими эмоциональным состоянием.

Для обозначения объективных и субъективных аспектов системы межличностных отношений, часто используется термин «социально-психологический климат», который в одной группе может радовать, в другой - огорчать. Как отмечал видный исследователь данного психологического явления Б.Д. Парыгин, особая значимость социально-психологического климата определяется тем, что он характеризует ближайшие, самые непосредственные условия жизнедеятельности человека в группе, причем не столько внешние по отношению к человеку, сколько внутренние, психологические аспекты этой среды (надо дать ссылку).

В свою очередь, социально-психологический климат - очень важный фактор для жизни группы. Качественная сторона межличностных отношений внутри малых групп является фактором либо способствующим, либо препятствующим, сдерживающим продуктивность совместной деятельности в целом и личности, в частности. В одних условиях группа функционирует оптимально и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других - люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени.

Желание улучшить условия жизни в группе, как и рабочую обстановку, присуще каждому человеку. Руководитель, педагог, да и любой член группы стремящийся, чтобы в его коллективе был благоприятный психологический климат, должен четко понимать, что собой представляет климат в научно-психологическом плане, от чего он зависит и на какие его компоненты следует влиять. Это определило тему настоящей курсовой работы.

Цель исследования: исследовать сущность, структуру и детерминанты социально-психологического климата в группе.

Объект исследования: психологический климат как социально-психологическое явление.

Предмет исследования: сущностные характеристики социально-психологического климата, его компоненты и факторы формирования.

Задачи исследования:

) рассмотреть подходы к пониманию социально-психологического климата;

) выделить основные компоненты социально-психологического климата;

) выявить основные факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата.

**ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА**

В социальной психологии под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении. В процессе своего возникновения и развития, члены малой группы вступают в различные отношения, связанные как с решением групповых задач, так и с реализацией потребности в общении, в принятии, самоутверждении, поддержке и т.д. Характер этих отношений во многом влияет на возникающие в группе психические состояния (как на группу в целом, так и на отдельных людей). В связи с этим, продуктивно обратиться к понятию «социально-психологический климат»

В психологию понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Так, в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова: климат - это «многолетний режим погоды какой-нибудь местности». По В.И. Далю, понятие «климат» - это состояние воздуха известной местности, относительно жары и стужи, сухости, сырости, длительности времен года и т.д. Д.Н Ушаков дает следующее определение климата: «совокупность метеорологических условий, обычных для какой-нибудь местности».

Таким образом, можно отметить, что понятие «климат» в своем исходном русском значении используется с одной стороны для целостной характеристики природных условий, а с другой стороны предполагает наличие множества более частных параметров, описывающих эти условия.

В психологии, понятие «климат» используется в переносном, метафорическом смысле (хотя мы привычно говорим о «теплом» или «прохладном» климате в каком-либо коллективе).

По мнению Л.Г. Почебут, одним из первых, понятие «психологический климат» рассмотрел Н.С. Мансуров. При этом значительный вклад в изучение данного социально-психологического явления внес Б.Д.Парыгин.

Современные словари по психологии дают следующие определения психологического климата. Так в Кратком психологическом словаре под редакцией Л.А. Карпенко, А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского можно встретить следующее определение: «социально-психологический климат - это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий» М.Ю. Кондратьев определяет социально - психологический климат как интегральную характеристику системы межличностных отношений в группе. Как видно, эти определения близки по своей сути и подчеркивают такую черту климата, как отражение целостной специфики отношений между людьми в некоторой общности.

Социально-психологический климат в понимании В.М. Шепеля - это «эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения интересов и склонностей». Таким образом, данный автор видит сущность психологического климата, прежде всего, в эмоциях. Н.И. Конюхов в своей работе «Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы» объединяет приведенные выше мнения, связывая «климат» как с межличностными отношениями, так и с возникающим на их основе настроем. Вместе с по мнению, других ученых по своему психологическому статусу социально-психологический климат - не собственно эмоциональное явление, а «своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального».

Также следует отметить, что при рассмотрении сущности социально-психологического климата в отечественной психологии выделяют два подхода к пониманию его природы - объективный и субъективный. Так, согласно Р.Л. Кричевскому, социально-психологический климат выступает как бы в двух ипостасях:

«как объективно наблюдаемый феномен», который характеризует «отношения между членами группы в повседневной жизни» (например, преподаватель, наблюдая за студенческой группой, может оценить «температуру» климата в ней);

«как субъективно переживаемое состояние», возникающее в результате оценки членами коллектива «удовлетворенности различными аспектами жизни группы».

Исходя из этого иногда может существовать «расхождение» между внешними оценками климата в группе и самочувствием самих её членов.

Для обозначения психологического состояния группы используется не только понятие «социально-психологический климат», но и иные - «психологическая атмосфера», «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» и др.

Термин «атмосфера» также впервые появился в метеорологии. Согласно словарю И.С Ожегова: атмосфера - это газообразная оболочка, окружающая землю, другие планеты, солнце и звезды. В психологии этот термин, как и «климат», используется в переносном смысле. При этом имеется в виду нечто, что «окружает» членов группы, то, чем люди «дышат». Для уточнения характеристик данного понятия в данной сфере, вновь обратимся к словарю: социальная атмосфера - это термин К. Левина для обозначения общего социально-политического климата.

Большинство исследователей, соглашаются с тем, что психологическая атмосфера и психологический климат отражают близкие явления (а иногда данные термины используются как синонимы). В частности Б.Д. Парыгин исходил из того, что социально-психологический климат всегда характеризуется специфической атмосферой психического и эмоционального состояния каждого его участника и, несомненно, зависит от общего состояния окружающих людей. В свою очередь, атмосфера той или иной общности или группы проявляется через характер психической настроенности людей, которая может быть деятельной или созерцательной, жизнерадостной или пессимистичной, целеустремленной или анархичной, будничной или праздничной.

Как отмечал Б.Д. Парыгин, понятия «социально-психологический климат» и «психологическая атмосфера» тождественны. Сама атмосфера, по его словам, очень изменчива и характеризуется высокой степенью подвижности, Б.Д. Парыгин характеризует атмосферу как неустойчивую, постоянно изменяющуюся и подчас неуловимую сторону коллективного сознания. Духовная атмосфера в его понимании - это «специфическое психическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в общении их друг с другом и стиле совместного поведения»

Таким образом, можно сказать, что под социально-психологическим климатом понимается та же духовная атмосфера, только уже относительно более устойчивая и преобладающая, или психический настрой людей, который проявляется в отношениях друг к другу, к работе и к окружающим событиям, их душевные переживания и волнения.

Такую позицию мы находим у исследовании В.А. Пака, который не соглашается с утверждением, что «психологический климат» и «психологическая атмосфера» являются синонимами. Под климатом он понимает наиболее устойчивое психологическое состояние внутри группы людей, которое присуще ей на протяжении длительного времени. В свою очередь, атмосфера характеризует динамичный и изменчивый процесс, отображая его в каждый, относительно короткий, промежуток времени.

В связи с этим при изучении климата можно выделить два аспекта:

. Первый уровень - статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива. 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 те трудности, с которыми сталкивается группа». 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. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляются членами группы эпизодически.

. Второй уровень динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально психологического климата, психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми.

Если вернуться к сфере метеорологии, то можно наблюдать, как в рамках одного климата встречаются различные состояния атмосферы. Поэтому в контексте социальной психологии иногда говорят о «климатических возмущениях» в коллективе (например о конфликтах, которые могут возникать в условиях, в целом благоприятного социально-психологического климата) Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения же 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.

В.П. Пак, на основе анализа источников, делает вывод, что в отечественной литературе, социально-психологический климат изучался применительно к трудовому коллективу в организации. В связи с этим отметим, что в литературе встречается и такой термин, как «организационный климат». Данный термин применяется для целостной характеристики обстановки, сложившейся в какой-либо структуре, по своему содержанию, оно в значительной мере носит психологический характер.

Ряд авторов делает акцент на роль восприятия человеком итоговых результатов совместной деятельности как содержания климата. Так, Р. Корсин определяет организационный климат как итоговую сумму совместных организационных перцепций. Д. Мацумото отмечает разделяемое членами организации восприятие организационной политики, практик и процедур, а также то, что люди чувствуют по этому поводу.

Исходя из этих определений можно сделать вывод, что организационный климат имеет во многом идентичный смысл с социально-психологическим климатом, но рассматривается с управленческой точки зрения. Как пишет Л.Г. Почебут, «социально-психологический климат-это состояние психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. Климат - это не сумма групповых состояний, а их интеграл». Можно отметить, что социально-психологический климат может быть психологическим аспектом организационного климата, а с другой стороны существенно влиять на отношения в организации.

Проведенный анализ, позволил Л.Г Почебут выделить четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата, сложившийся в отечественной психологии. Можно отметить, что каждый из этих подходов, отмечает ту или иную сторону социально-психологического климата, как многоаспектного явления.

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. В этом подходе, теоретически значимым является указание на природу социально-психологического климата, как проявление состояния коллективной психики, отражающего специфику взаимодействие членов группы.

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. В данном подходе важно указание на значимую роль, которую в содержании социально-психологического климата играют эмоции. «Климат» здесь соотносится с настроениями людей.

Авторы третьего подхода (В.М. 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. Этот подход близок к первому, так как тоже связывает социально-психологический климат с особенностями межличностных отношений в группе, кроме того, в нем отмечается обратное влияние климата на членов 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 (то есть данные ученые выделяют особенности группы, оказывающее влияние на формирование того или иного типа климата).

**ПАРАМЕТРЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА**

Социально-психологический климат является фактором, через который преломляется, опосредуется любая деятельность коллектива. При этом преобладающий психический настрой той или иной группы людей во многом определяет характер ее направленности и ее эффективность деятельности. Как отмечает В.П. Пак, социально-психологический климат влияет на дисциплинированность, сплоченность, самоотверженность и достижения.

Согласно Б.Д. Парыгину, знание специфики социально-психологического климата дает возможность судить о следующих характеристиках:

об уровне психологической включенности членов группы в деятельность;

о степени согласованности усилий и отношений между членами группы;

о мере психологической эффективности этой деятельности;

об уровне психического потенциала личности и коллектива, их не только реализуемых, но и скрытых, неиспользуемых резервах и возможностях;

о масштабе и глубине барьеров, лежащих на путях реализации психологических резервов коллектива;

о тех сдвигах, которые происходят в структуре психического потенциала личности и коллектива в целом.

Б.Д. Парыгин отмечает, что все формы проявления отношений в группе приобретают ту или иную окраску и делятся на:

эмоционально-положительные;

эмоционально-отрицательные.

Соответственно, социально-психологический климат может оцениваться как: благоприятный и неблагоприятный.

Благоприятный климат, каждым человеком переживается как состояние удовлетворенности отношениями с окружающими людьми в группе. Это повышает настроение человека и положительно влияет на желание работать в данной группе. Неблагоприятный климат, индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями с окружающими людьми. Это естественно сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности и даже на здоровье.

Для более точной оценки социально-психологического климата следует учитывать многообразие аспектов межличностных отношений в группе. Логично исходить из того, что часть из этих аспектов могут быть позитивными, а другие, удовлетворять людей в гораздо меньшей степени (а при этом «температура» итогового климата будет «средней»). Поэтому помимо обобщенной характеристики климата, как позитивной или негативной, целесообразно выделять более частные параметры, отражающие специфику тех или иных сторон отношений членов группы.

Для составления списка таких параметров, можно опереться на описание черт благоприятного и неблагоприятного климата, представленного в научной литературе.

Так, Б.Д. Парыгин, выделил важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата:

. доверие и высокая требовательность друг к другу;

. доброжелательная и деловая критика;

. достаточная информированность членов группы о его задачах и состоянии дел при их выполнении;

. свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всей группы;

. удовлетворенность и принадлежность к группе;

. терпимость к чужому мнению;

. высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи;

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

По существу, отечественным психологом выделены аспекты отношений, которые могут по разному оцениваться членами группы и эмоционально переживаться. В частности это:

степень взаимного доверия членов группы;

степень взаимной требовательности;

характер критики;

наличие общего информационного фонда;

отношение к личным мнениям членов группы и др.

(в приведенном фрагменте из работы Б.Д. Парыгина, речь идет именно о позитивных оценках и переживаниях по данным сторонам взаимодействия в группе).

Близкую точку зрения, мы находим в работе Л.Г. Почебут, которая при описании позитивного и негативного климата предприятия, также упоминает характер критики, толерантность к мнению других членов группы, степень включенности членов группы в решении общегрупповых задач.

Кроме того, опираясь на работу Л.Г. Почебут, можно говорить о следующих аспектах межличностных отношений, которые отражаются в социально-психологическом климате.

уровень конфликтности отношений;

степень близости отношений;

преобладающий фон отношений (симпатии, антипатии и т.д.);

восприятие членами группы своих статусов и статусов других людей;

характер отношений к людям с низким статусом;

особенности межличностных отношений в ситуации успеха и неудачи и т.д.

В научной литературе существуют различные точки зрения на необходимость включения в число параметров психологического климата отношения к деятельности.

Так, в структуре проявлений социально-психологического климата можно выделить две составляющие:

. отношения людей к труду;

. отношения людей друг к другу.

С точки зрения других исследователей, более точным будет включать в содержание психологического климата межличностные отношения людей, возникающие на основе решения профессиональных задач, но не собственно отношение к труду. При этом, различия в отношении к деятельности (отсутствие ценностно-ориентационного единства у членов коллектива) может существенно ухудшать социально-психологический климат.

В данном контексте следует отметить, что некоторые ученые, в качестве параметра климата рассматривают удовлетворенность трудом. В частности, Р.Л. Кричевский утверждал: «применительно к трудовому коллективу, субъективная сторона социально-психологического климата описывается как удовлетворенность трудом».

Согласно Л.Г. Почебут о состоянии социально-психологического климата в организации, можно судить по показателю «удовлетворенность» или «неудовлетворенность» членов коллектива. Для этого необходимо выяснить:

довольны или недовольны члены группы своим статусом;

довольны или недовольны заработной платой;

содержанием своего труда;

отношениями в организации.

Следует согласиться с тем, что удовлетворенность человека отношениями с другими членами группы и переживание этой оценки можно отнести к одному из возможных показателей психологического климата. Однако при этом удовлетворённость условиями труда и его оплатой - это не показатели климата, а факторы, влияющие на его специфику.

социальный психологический климат среда

**ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА**

При изучении социально-психологического климата необходимо опираться на ряд методологических принципов, в частности:

принцип детерминизма (требующий выявления источников специфики проявления тех ил иных явлений);

принципа системности (согласно которому необходимо учитывать детерминанты различного уровня и взаимосвязь между ними).

Согласно словарям под «фактором» понимается, общая причина, движущая сила какого-либо явления, изменение совокупностей, событий и пр.

На социально-психологический климат коллектива оказывают влияние множество объективных и субъективных факторов, которые можно классифицировать различным способом. С одной стороны, часто говорят о факторах:

имеющих внешний по отношению к группе характер (факторы внешней среды);

характеризующих ситуацию внутри группы («факторы «внутренней» среды).

Другие ученые выделяют факторы различного масштаба. Так по мнению Б.Д. Парыгина, на формирование социально-психологического климата оказывает влияние среда различного масштаба. Соответственно, в научной литературе выделяют «факторы макросреды» и «факторы микросреды».

Поскольку социально-психологический климат - это феномен малой группы, то вначале рассмотрим факторы его формирования, связанные со спецификой конкретной группы (в первую очередь - особенности её подструктур).

) композиция группы, во многом задающая специфику межличностных отношений. Рассмотрим это на примере. В случае, если в группе собрались люди разного возраста, пола, социального положения, вероисповедания, национальности, профессии, жизненного опыта, то это повышает вероятность случайных столкновений и конфликтов. Соответственно социально-психологический климат становится нестабильным.

) формальная структура - характер официально заданных связей между членами группы, официальные роли и статусы членов группы.

) индивидуально-психологические особенности отдельных членов группы. Например, черты характера влияют:

на многие параметры взаимодействия;

на восприятие тех или иных групповых явлений и поступков людей.

) степень психологической совместимости членов групп. Как отмечает А.Л. Свенцицкий, для формирования того или иного социально-психологического климата группы имеют значение не столько индивидуальные свойства ее членов, сколько эффект их сочетания.

) степень взаимной привлекательности членов группы. Многочисленные исследования как отечественных, так и зарубежных социальных психологов убеждают в том, что психологический климат любой общности так или иначе суммируется из отношений симпатии и антипатии между членами коллектива, между различными группами коллег по работе, сложившимися уже в масштабах микросреды. Так, говоря об эмоциональной составляющей климата в коллективе В.М Шепель отмечает, что «эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения интересов и склонностей». Безусловно, товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют благоприятный климат, нежели недоброжелательные отношения, проявляющиеся в ссорах и конфликтах.

) характер информационного обмена в группе. Одной из особенностей информационного обмена, являются позиции членов группы в данном процессе. Если позиция «закрытая», то есть член группы не делится информацией с остальными, не дает обратную связь, не принимает информацию, то возникают негативные последствия (недопонимание, отсутствие желания продуктивно взаимодейстоваить). Если же, позиция в процессе информационного обмена «открытая», то происходит постоянный обмен информации, что является фундаментом для установления эффективных и позитивных связей, между членами группы.

Сложившиеся в группе нормы и ценностные ориентации. Например, если члены группы поддерживают друг друга, ободряют отдельных неуверенных товарищей, то фактическая атмосфера макросреды выступает как положительный аспект в отношениях между членами группы. По мнению В.Г. Крысько, утверждение истины и победа справедливости, благоприятно сказываются на социально-психологическом климате во взаимоотношениях между противоборствующими сторонами.

Согласно отечественному методологическому подходу в социальной психологии, при анализе малых групп их следует рассматривать не «автономно», а как часть боле обширных социальных общностей.

Любой коллектив существует в определенном окружении, которое воздействует на состояния и общение членов группы.

Отечественные социальные психологи, которые затрагивают проблемы социально-психологического климата (Б.Д. Парыгин, А.Л. Свенцицкий), приходят к единому пониманию факторов макросреды. Под макросредой имеется в виду большое социальное пространство, широкое окружение, в пределах которого находится и осуществляет свою жизнедеятельность та или иная организация. С их точки зрения на климат влияет глобальная макросреда - это система социальных отношений общества в целом или его отдельной сфере. Социально-психологический климат первичного коллектива во многом продукт той социальной атмосферы, которая характерна для состояния общества.

К макрофакторам внешней среды относятся:

кардинальные особенности общественно-экономического устройства страны;

текущая социальная экономическая и политическая обстановка;

уровень и условия жизни людей.

Эти факторы (например, ситуация кризиса или, наоборот подъема) обусловливают общее духовное самочувствие большинства людей, их преобладающие эмоциональные состояния, которые влияют на реакции в конкретных жизненных ситуациях, в т.ч. в группе.

Макросреда характеризуется и определенным общественным сознанием, проявляющимся на уровне больших социальных групп в форме общественной психологии. Зафиксированные в менталитете и культуре общесоциальные ценности и нормы также задают формы межличностных отношений и, соответственно, влияют на климат.

Кроме того, отношение к макросоциальным традициям и нормам может существенно влиять на отношения людей в группе, даже если причины разногласий не имеют собственно к группе прямого отношения. Например, во Франции и в России люди сегодня часто расходятся в позиции по поводу того, можно или нельзя носить женщинам-мусульманкам хиджаба в общественных местах.

В числе факторов формирования социально-психологического климата наряду с глобальными (связанными с характеристикой макросреды), необходимо учитывать и такие, которые являются менее масштабными, хотя и носят внешний по отношению к группе характер.

В связи с этим можно говорить об определённой локальной среде в рамках производственной (социальной) организации, чьим элементом выступает группа, формирование климата в которой мы рассматриваем (например, среда ВУЗа для климата студенческой группы или среда предприятия для коллектива отдела).

Микросреда предприятия, учреждения - это «поле» повседневной деятельности людей, те конкретные материальные и духовные условия, в которых они работают. Именно на данном уровне те или иные воздействия макросреды обретают для каждой группы свою определенность, связь с реалиями жизни людей.

Проявляющиеся на данном уровне факторы относятся к непосредственным и специфическим условиям жизнедеятельности данного коллектива. Весьма часто в их число включают условия труда. Так А.Л. Свенцицкий выделил целый ряд таких факторов формирования климата:

Факторы материально-вещевой среды:

Характер выполняемых людьми трудовых операций, состояние оборудования и качество заготовок или исходного сырья.

Факторы организации труда:

Сменность, ритмичность, степень взаимозаменяемости работников, уровень оперативно-хозяйственной самостоятельности первичной группы

Факторы санитарно-гигиенических условий труда:

температура, влажность, освещенность, шум, вибрация и т.д.

Эти факторы не влияют на человека, а опосредуются состояниями человека. Переутомление и усталость, или, наоборот, приподнятое настроение влияют на межличностные отношения в группе.

В число факторов внутренней среды организации влияющих на специфику психологического климата можно отнести специфику выполняемой деятельности, например, её содержание, престижность. С одной стороны, в зависимости от этих аспектов труда меняется уровень стресса работников. С другой - возможен конфликт по поводу выполнения более интересно или значимой работы.. Все это часто ведет к трудностям в межличностных отношениях.

На климат группы также влиять может влиять способ организации выполнения деятельности, её оценки и стимулирования. Климат в группе будет различаться в зависимости от ведущего принципа построения деятельности («выигрывает только один» или «один за всех и все за одного») или от степени влияние членов группы на её функционирования (уровень самоуправления и информированность коллектива) и т.д.

На уровне микросреды формирование психологического климата во многом связано и с успешностью делового взаимодействия, например сработанностью членов группы или же эффективностью работы как коллектива. Так при значимых и продолжительных неудачах в решении групповых задач могут существенно ухудшится отношения членов групп и, соответственно, климат.

В работах многих авторов, посвященных социально-психологическому климату, в качестве существенного фактора его формирования рассматривают: культуру управления, в первую очередь - деятельность лидера группы или её руководителя, стиль руководства и общения (в частности Б.Д. Парыгин отмечал особую роль руководства и подчинения, весь комплекс функций, выполняемых руководителем). С этой точки зрения состояние социально- психологического климата может рассматриваться в качестве одного из существенных показателей эффективности деятельности руководителя.

Л.Г. Почебут отмечала, что создание благоприятного климата в организации является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов группы. Формирование благоприятного социально- психологического климата требует понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом. Поэтому в формировании климата группы важную роль играет уровень социально-психологической компетентности руководителя, умение «работать с людьми», Например, грубость и нечуткость в группе, естественно влияет на отношение к конкретным людям и климат в коллективе. Если руководитель социально-психологически не грамотен, выделяет любимчиков или оценивает некорректно, то такие действия руководителя оцениваются персоналом негативно и порой, агрессивно.

Также необходимо учитывать, что именно руководитель (а тем более лидер служит для членов группы примером во взаимоотношениях. Он ), во многом определяет что, в коллективе «правильно», а что «не правильно», задает нормы функционирования группы - конкуренция («победитель получает все») или сотрудничество («один за всех и все за одного»), степень доверия в отношениях. Кроме того на социально-психологический климат влияет взаимоотношения между формальными и неформальными структурами (например, если руководитель не обладает авторитетом и есть некий неформальный лидер, который способен ему противостоять).

Следует отметить, что факторы различного уровня взаимодействуют между собой в формировании климат конкретной группы. Например, как пишет А.Л. Свенцицкий, министерства и ведомства, концерны, акционерные общества, в систему которых входит то или иное предприятие или учреждение, осуществляют по отношению к последним определенные управленческие воздействия, что также является важным фактором влияния макросреды на социально-психологический климат организации и всех входящих в ее состав групп.

Б.Д. Парыгин также указывает на взаимосвязь влияния макро- и микросреды на социально-психологический климат. По его мнению, климат группы в конечном итоге отражает всю систему социальных отношений макросреды. Однако эта система опосредована состоянием микросреды, т. е. специфическими для данного первичного коллектива условиями его жизнедеятельности.

Внешняя и внутренняя среда взаимодействуют на социально-психологический климат не прямо, а косвенно, через восприятия людей. Восприятие определяется принадлежностью людей к социальной группе в зависимости от характера и содержания труда, места и роли в иерархической структуре управления, профессии, пола, возраста, семейного положения и образования, комплекса социально-психологических характеристик (потребностей, интересов, мотивов поведения).

Описывая взаимосвязь различных по уровню факторов, влияющих на социально-психологический климат, можно обратиться к положению, высказанному В.М. Шепелем.

Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон.

. Первая климатическая зона - социальный климат, который определяется то, насколько в данной группе осознаны цели и задачи, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан.

. Вторая климатическая зона - моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данной группе являются принятыми.

. Третья климатическая зона- это психологический климат, представляющий собой неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Уже несколько десятилетий проблема взаимодействия людей в рамках небольших объединений, возникающих формальным или неформальным образом, находится в центре внимания исследователей различных наук и школ. Проблема групп, в которые объединены люди в процессе своей жизнедеятельности - важнейший вопрос социальной психологии. При этом психологическое самочувствие человека в рамках различных групп, членом которых он является, приобретает крайне важное значение. Не зря говорят, что человек счастлив тогда, когда он с хорошим настроением идет на работу и с хорошим настроением возвращается домой.

Исходя из этого, эффективное решение профессиональных задач, а тем более успешное личностное развитие людей в группе, требует благоприятного социально-психологического климата.

На основе проведенного анализа, можно сделать следующие выводы.

) в отечественной психологии сложилось достаточно единое понимание психологического климата как интегральной характеристики межличностных отношений в группе, включающей как рациональные оценки, так и эмоциональные переживания. При этом существуют 2 трактовки климата:

объективная, как характеристика внешне наблюдаемых отношений в группе;

субъективная, как доминирующие пережив и оценки межличностных отношений

) при оценке социально-психологического климата, можно использовать как обобщенные характеристики «позитивный» или «негативны» климат), так и вести анализ климата на основе его отдельных параметров, в частности - степени конфликтности отношений, меры взаимной симпатии и антипатии членов группы, характера критики и т.д.

) Социально-психологический климат группы детерминируется совокупностью факторов разного уровня: макросоциальных, организационно-профессиональных, характером деятельности, условиями труда, особенностью специфики группы и личностными характеристиками ее членов.

С учетом этих характеристик можно вести работу по диагностике особенностей климата и выбору путей в его совершенствовании.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Андриенко Е.В., Социальная психология: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 264 с.

. Агеев В.С., Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. - 240 с

. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально - психологический климат коллектива и личность., под общ. Редакцией проф. Ковалева А.Г., Изд-во «Мысль» 1983 г. - 207 с.

. Болдарев А.А., Сухов А.Н., Основы социально-психологической теории, Москва, Международная педагогическая академия, 1995., 419 с.

. Воронова Л.А. Психология группы / Л.А. Воронова. - М.: Амалфея, 2007. - 263 с.

. Даль В. Толковый словарь русского языка / В. Даль. - М.: Эксмо, 2010. - 928 с.

. Кондратьев М.Ю., Ильин, В.А. Азбука социального психолога-практика / М.Ю. Кондратьев, В.А. Ильин. - М.: ПЕР СЭ, 2007. - 464 с.

. Корсини А. Ауэрбах. Психологическая энциклопедия / А. Корсини. - М.: Норма, 1999. - 456 с.

. Краткий психологический словарь / под ред. Карпенко Л.А., Петровский А.В., Ярошевский М.Г. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. - 402 с.

. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2001.- 318 с.

. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1993. - 352 с .

. Крысько В.Г. Социальная психология. 3-е изд. / В.Г. Крысько - М.: Омега-Л, 2006. - 256 с.

. Мацумото Д. Психология и культура. / Д. Мацумото. - М.: Психология, 2001. - 604 с.

. Никандров В.В. Методологические основы психологии. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2008. - 235 с.

. Новиков В.В. Социальная психология. Феномен и наука. - Изд-во - Институт Психотерапии., Москва, 2003. - 344 с.

. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений. 28-е изд., перераб. / С.И. Ожегов - М.: Мир и Образование, 2012. - 1036 с.

. Оксфордский толковый словарь по психологии // Под ред. А.Ребера. - СПб.: Речь, 2002. - 568 с.

. Пак В.П. Социально-психологический климат в малой спортивной группе как условие развития личности. Диссертация на соискание уч. степени кандидата психологических наук - М., 1999

. Панова Н. Н. Психология группы / Н. Н. Панова. - М.: Академия, 2008. - 327 с.

. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы исследования, - Л.: Знамя, 1981 - 175 с.

. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут. - СПб.: Речь, 2002. - 456 с.

. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы: справочное издание / под ред. Конюхов Н.И. - М.: Норма, 1992. - 408 с.

. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина. В 2 т. - М.: ВЛАДОС, 2007. - Т2. - 248 с.

. Петровский А.В. Личность, Деятельность, Коллектив. - М.: Политиздат, 1982. - 255с. - (Над чем работают, о чем спорят философы).

. Резник А.Я. Социальная психология / А.Я. Резник. - СПб.: Невское время, 2009. - 314 с.

. Свенцицкий А.Л. Социальная психология / А.Л. Свенцицкий. - М.: Проспект, 2002. - 459 с.

. Социальная психология. / под ред. В.Е. Артюховой. - СПб.: Питер, 2009. - 562 с.

. Социальная психология. Пойми других, чтобы понять себя (серия «Главный учебник»). Прайм ЕВРОЗНАК, 2002. - 256 с.

. Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособие / А.А. Урбанович. - М.: ИНФРА - М, 2008. - 418 с.

. Ушаков Д.Н. Орфографический словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков. - М.: Альта - Принт, 2010. - 512 с.