

– для дорослих переселенців – групові тренінги та техніки релаксації (дихальні вправи, техніки зниження тривожності);

– для військових – когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) та методи стабілізації (наприклад, дихальні техніки для подолання панічних атак).

Забезпечення психологічної підтримки під час війни є ключовою умовою збереження психічного здоров'я населення. Ефективність підтримки залежить від її доступності та адаптації до потреб різних груп населення.

Найбільш ефективними підходами є арт-терапія, когнітивно-поведінкова терапія та групові тренінги, що дозволяють знизити рівень стресу, тривожності та страху.

Підтримка населення має бути систематичною та орієнтованою на довгострокове відновлення психічного здоров'я. Крім того, має бути профілактика розвитку психологічних розладів у майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бек А. Т. Когнітивна терапія депресії. Київ : Науковий світ, 2016. 416 с.
2. Джудіт С. Бек Когнітивно-поведінкова терапія: основи та практика. Видавництво: Науковий світ, 2023. 460 с.
3. Маєр К. Психологічна реабілітація та відновлення після травм. Харків : Точка, 2014. 320 с.
4. Шнайдер Б. А. Психологічна підтримка та терапія під час кризових ситуацій. Київ: Вид-тво «Ліра», 2017. 288 с.

ДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Камишов І. М.

Полтавський національний педагогічний університету імені В. Г. Короленка

Сучасні глобалізаційні зміни в сфері трудової діяльності та державного управління зокрема висувають підвищені вимоги до комунікативних характеристик працівників та обумовлюють необхідність їх ефективної комунікації під час виконання професійних обов'язків.

Особливо важливим чинником в умовах різких соціально-економічних трансформацій в період війни є забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах як запоруки ефективного функціонування в колективах. Лише маючи продуктивну та сприятливу систему комунікацій, працівники фірм, організацій спроможні результативно працювати, не

маючи при цьому негативних емоційних станів, конфліктів, порушень внутрішньо системної комунікації.

Мета публікації – означити основні теоретичні позиції в розумінні сутності соціально-психологічного клімату організації.

Сучасні дослідження дозволяють розглядати клімат у контексті командоутворення (В. Вертель, А. Комашня, Д. Гоулман, Є. Карпенко [2]) та вагомого чинника забезпечення ефективної командної роботи, знижують рівень невпевненості та тривоги персоналу організації (Л. Заграй, О. Ічанська, З. Смутчак [3]).

Вивчення соціально-психологічного клімату колективу здавна привертає увагу дослідників-психологів. Про нього написані десятки монографій і дисертацій, зроблені сотні доповідей на наукових конференціях і симпозіумах. Однак ученим поки так і не вдалося остаточно домовитися, що ж таке СПК. Сьогодні існує більше сотні визначень даного явища і не менша кількість методик його вивчення.

У американській психології виникла велика кількість різних, часто суперечливих концепцій соціально-психологічного клімату. Ці концепції відрізняються і понятійним апаратом, чому нерідко сприяла недбалість у використуванні термінології, і методологічними підходами [5].

Складність у вивченні понятійного апарату полягає не стільки в різноманітті використовуваних понять, скільки у тому, що одні і ті ж явища часто розкриваються через різні поняття і, навпаки, в однакові поняття часто вкладають різний зміст. Відомий американський психолог, один з творців психологічної теорії організації – К. Левін спочатку користувався поняттям соціальна атмосфера, яке і дотепер зустрічається в роботах деяких американських авторів. І хоча Левін не дав точного визначення цьому поняттю, серед психологів встановилася свого роду згода, що під ним розуміється деяка сукупність психологічних характеристик середовища, і що воно є синонімом поняття «клімат середовища», «клімат організації» [1].

Центральне місце серед них займає поняття «клімат організації», або «організаційний клімат». Причому кількість визначень настільки велика, і вони такі різноманітні, що американські психологи вважають за краще йти по шляху виділення найзагальніших для різних визначень ознак. Так, визначається, що клімат – це відносно стійка якість внутрішнього середовища організації, яка: а) відчувається членами цієї організації; б) впливає на їх поведінку; в) може бути описана по низці вимірювань в ціннісних поняттях, прийнятих організацією [1].

У численних визначеннях і інтерпретаціях соціально-психологічного клімату, запропонованих на Заході, є одна спільна межа: скрізь іде мова про взаємодію індивіда із організаційним середовищем.

Соціально-психологічний клімат – це така властивість групи, яка визначається міжособовими відносинами, що створюють стійкі групові настрої і думки, від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей, що стоять перед групою. Це поняття також визначається як стан колективної психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи (організації). Цей стан є своєрідним сплавом емоційного і інтелектуального – установок, відносин, настроїв, відчуттів, думок членів групи (організації) (Н. Базалійська, С. Микитюк [1]). Соціально-психологічний клімат – це результат спільної діяльності людей, їх міжособової взаємодії. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої і думка колективу, індивідуальне самопочуття і оцінка умов життя і роботи особи в колективі. Ці ефекти виражаються в решті решт у взаємостосунках, пов'язаних з процесом праці і розв'язанням спільних задач колективу.

Узагальнюючи, можна згодитися, що соціально-психологічний клімат – це «пануючий в групі» або колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у ставленні один до одного, до праці, до навколишніх подій і до організації в цілому на підставі індивідуальних, особових цінностей і орієнтацій.

Узагальнюючи, можна вивести наступне визначення: соціально-психологічний клімат колективу – це динамічне становище колективу, яке з одного боку є деяким суб'єктивним відображенням в груповій свідомості усіх елементів виробничого і соціального процесів, а з іншого боку є результатом безпосереднього і опосередкованого впливу, на групову свідомість низки факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, стаючи відносно самостійною об'єктивною характеристикою групи і має, зворотній вплив на групову діяльність та окрему особистість. Така тенденція доводиться багаторазовими дослідженнями оптимізації системи внутрішньогрупових комунікацій, що реалізуються в спеціально організованій корекційній роботі (В. Лаврінченко [5]).

На сьогоднішній день сучасні психологи ввели новий термін «організаційний клімат», який займається управлінням людських відносин та взаємодій, організаційних відносин, де нерідко фігурують конфліктні ситуації. Психологічний клімат у колективі, що виявляється спочатку у відношенні людей до спільної справи та один до одного, цим не обмежується. Він неминуче впливає на ставлення людей до світу загалом, їхнє ставлення та усвідомлення світу. Психологічний клімат може проявити себе у всій системі ціннісних орієнтацій людини, яка є членом цієї групи. У результаті, психологічний клімат може виявлятися щодо кожного члена. Подібні відносини кристалізуються в специфічну ситуативну та соціальну форму самосвідомості та відносини особистості.

При вивченні клімату необхідно мати на увазі два його рівні. Перший рівень – статичний, відносно постійний. Це стійкі взаємостосунки членів колективу, їх інтерес до роботи і колег по праці [1]. На цьому рівні соціально-психологічний клімат розуміється як стійкий, досить стабільний стан, який, одного разу будучи сформованим, здатен довгий час не руйнуватися і зберігати свою суть, незважаючи на ті труднощі, із якими стикається організація. З цієї точки зору, сформувати сприятливий клімат в групі досить важко, але в той же час легше підтримувати його на певному рівні, вже сформованому раніше [2].

Другий рівень динамічний, змінний, коливається. Це щоденний настрій співробітників в процесі роботи, їх психологічний настрій. Цей рівень описується поняттям «психологічна атмосфера». На відміну від соціально-психологічного клімату психологічна атмосфера характеризується швидшими, тимчасовими змінами і менше усвідомлюється людьми. Зміна психологічної атмосфери впливає на настрої і працездатність людини протягом робочого дня. Накопичення кількісних змін в психологічній атмосфері веде до переходу її в інший якісний стан, в інший соціально-психологічний клімат [24].

Отже, соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується мірою задоволеності кожного члена колективу соціально-трудовими відносинами, трудовою діяльністю. Оцінка цієї міри досить суб'єктивна, однак формується вона й об'єктивними чинниками, серед яких: характер та зміст трудової діяльності, розміри винагороди, перспективи, наявність супутніх можливостей, а також специфічні особливості діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базалійська Н. П., Микитюк С. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. №1 (06). С. 24–31.
2. Вертель В. В., Комашня А. О., Федорчук І. В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. №40. С. 292–295.
3. Заграй Л. Д., Федорук О. Ф. Психосемантичні конструкції лідерства у свідомості молоді: гендерний вимір. *Психологія та соціальна робота*. Одеса : «Астропринт». 2020. Випуск 1(51). С. 84–100.
4. Калюжна Ю. В., Захарова К. В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3(2). С. 108–112.
5. Лаврінченко В. А. Організація супроводу та ефективної корекційної роботи з розвитку ціннісно-сміслової сфери підлітків-неформалів у контексті інтеграції їх комунікативного досвіду в субкультурах. *Психологія розвитку та життєстійкості особистості: наукові студії : колективна монографія ; за наук. ред. Кононової М. М. Полтава : Астроя. 2024. С. 275–303.*