

психологических подходов к профессиональному сознанию учителя, касающийся терминологии, понимания сути профессионального сознания, предмета научных исследований и роли профессионального сознания в жизнедеятельности человека.

The article presents some results of the theoretical analysis of a teacher professional consciousness problem. The current state of the noted problem research is described. Special features of the profession and teacher professional consciousness are examined. Comparative analysis of pedagogical and psychological approaches to a teacher professional consciousness is carried out. Aspects of the analysis concern terminology, professional consciousness essence understanding, object of the scientific studies and professional consciousness role in a human vital activity.

Статтю подано до друку 20.05.2013.

© 2013 р.

О. Б. Емішянц (м. Київ)

ЗВ'ЯЗОК ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ З ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОСОБИСТОСТІ

Постановка проблеми. В умовах організації сучасного суспільства постійно зростає інтерес до явища психологічного клімату колективу та особливостей його прояву. Актуальність даної проблеми диктується, перш за все зростанням вимог до рівня психологічної включеності людини в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх особистісних домагань.

Психологічний клімат – це стан психології трудового колективу як єдиного цілого, який інтегрує приватний груповий стан. Складовими психологічного клімату є соціальний, моральний та психологічний клімат. Соціальний відбиває усвідомленість цілей і задач суспільства, наскільки в колективі гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян. Моральний клімат визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими. Психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним.

Психологічний клімат може бути позитивним та негативним. Показником позитивного клімату є довіра й висока вимогливість членів групи один до одного, доброзичлива, ділова й конструктивна критика, вільне вираження своєї думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу, відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення.

Психологічний клімат – переважний і відносно стійкий психічний настрій колективу, який знаходить різноманітні форми прояву у всіх сферах життєдіяльності людини і впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, а й взагалі на психічне здоров'я особистості. Це особливо важливо для працівника освіти, адже соціально-психологічний клімат навчального закладу опосередковано, через відповідний психологічний стан його представників впливає на дитину (учня навчального закладу), її психічне здоров'я.

Актуальність проблеми, що висвітлюється в статті, пов'язана з вивченням психологічного клімату – важливою характеристикою колективу, яка свідчить про рівень його розвитку та потенційних можливостях самоврядування й досягнення цілей виконуваної діяльності. Оскільки психологічний клімат сприймається кожною людиною як стан задоволеності відносинами з колегами, керівниками, процесом і результатами своєї роботи – це суттєво впливає на настрій, самопочуття людини, її творчий потенціал, а також на бажання плідно

працювати в даному колективі. Психологічний клімат є інтегральним показником духовного здоров'я колективу.

Психологічний клімат – переважний і відносно стійкий психічний настрій колективу, який знаходить різноманітні форми прояву у всіх сферах життєдіяльності людини і впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, а й взагалі на психічне здоров'я особистості. Це особливо важливо для працівника освіти, адже соціально-психологічний клімат навчального закладу опосередковано, через відповідний психологічний стан його представників впливає на дитину (учня навчального закладу), її психічне здоров'я.

Метою статті є виявлення зв'язку особливостей психологічного клімату колективу з іншими індивідуально-психологічними характеристиками особистості.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять концептуальні положення системного підходу, зокрема, його використання в дослідженні особистості, діяльності та спілкуванні (Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, О.М. Леонтьєв, Б.Ф. Ломов, Е.Л. Носенко, С.Л. Рубінштейн), комплексні розробки малої групи (І.М. Андрєєва, В.М. Шепель), вивчення соціально-психологічного клімату (О.І. Зотова, В.Б. Клочков, Р.Л. Кричевський, Б.Д. Паригін, А.В. Русалінова тощо).

Соціально-психологічний клімат впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, а й взагалі на психічне здоров'я особистості. Це особливо важливо для управлінця освіти, адже соціально-психологічний клімат закладу освіти (наприклад, районного відділу освіти) опосередковано, через відповідний психологічний стан її представників (завідувача, інспектора) впливає на соціально-психологічний клімат підвідомчих педагогічних колективів, а через них — на дитину, її психічне здоров'я. «Таким чином, психологічний клімат в учительській кімнаті і в класі – найважливіша умова психічного здоров'я і дітей, і дорослих», – пишуть відомі дослідники психофізіологічних проблем освіти В. С. Ротенберг і С. М. Бондаренко [3, с. 106-107].

Неблагополучний розвиток взаємовідносин призводить до поступового відокремлення окремих членів колективу, скорочення числа контактів в ньому, до згортання комунікативних зв'язків до формально-необхідних, до порушення зворотного зв'язку між учасниками діяльності. Таким чином, комунікативні зв'язки в колективі виступають в якості емпіричних показників психологічного клімату [1, с. 99].

Основними показниками психологічного клімату трудового колективу є прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Згуртованість – складова об'єднуючого процесу. Характеризує ступінь прихильності до групи її членів. Визначається двома основними змінними – рівнем взаємної симпатії в міжособистісних відносинах і ступенем привабливості групи для її членів.

Відповідальність – контроль над діяльністю з точки зору виконання прийнятих в організації правил і норм. У підрозділах з позитивним соціально-психологічним кліматом співробітники прагнуть до прийняття на себе відповідальності за успіх чи невдачу спільної діяльності.

Контактність і відкритість – визначають ступінь розвитку особистих взаємовідносин співробітників, рівень психологічної близькості між ними.

Психологічний клімат як інтегральний стан колективу включає в себе цілий комплекс різних характеристик. Тому його неможливо виміряти по якомусь одному показнику. Розроблена певна система показників, на підставі яких виявляється можливим оцінити рівень і стан психологічного клімату.

Характеристики сприятливого психологічного клімату:

- в колективі переважає бадьорий, життєрадісний тон взаємовідносин між

- працівниками;
- оптимізм в настрої, відносини будуються на принципах співпраці, взаємної допомоги, доброзичливості;
- членам колективу подобається брати участь у спільних справах, разом проводити вільний час;
- у відносинах переважають схвалення і підтримка, критика висловлюється з добрими побажаннями;
- в колективі існують норми справедливого і поважного ставлення до всіх його членів, допомагають новачкам;
- в колективі високо цінують такі риси особистості як принциповість, чесність, працьовитість і безкорисливість;
- члени колективу активні, сповнені енергії, вони швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу, і домагаються високих показників у праці і професійної діяльності;
- успіхи або невдачі окремих членів колективу викликають співпереживання і щире участь усіх членів колективу [4, с. 52].
- Характеристики несприятливого психологічного клімату:
- в колективі переважає пригнічений настрій, песимізм, спостерігається конфліктність, агресивність, антипатії людей один до одного, присутнє суперництво;
- члени колективу проявляють негативне ставлення один до одного;
- в колективі відсутні норми справедливості і рівності у взаєминах, тут зневажливо ставляться до слабких, нерідко висміюють їх, новачки відчувають себе зайвими, чужими;
- не шануються такі риси особистості, як принциповість, чесність, працьовитість, безкорисливість;
- члени колективу інертні, пасивні, деякі прагнуть відокремитися від інших, колектив неможливо підняти на загальну справу;
- успіхи або невдачі одного залишають байдужими інших членів колективу, а іноді викликають нездорову заздрість;
- у важких випадках колектив не здатний об'єднатися, виникають розгубленість, сварки, взаємні звинувачення;
- колектив закритий і не прагне співпрацювати з іншими колективами [2, с. 61].

Сприятливий психологічний клімат колективу – неодмінна умова його працездатності і розвитку. Дух співробітництва, підтримки і взаємної вимогливості, чіткість організації і узгодженість зусиль працівників – резерви, які дозволяють підвищити ефективність трудової діяльності колективу.

До факторів формування психологічного клімату відносяться характеристики глобального макросередовища та локального мікросередовища.

Керівник може цілеспрямовано регулювати характер відносин у групі і впливати на психологічний клімат. Для цього необхідно знати закономірності його формування та здійснювати управлінську діяльність з урахуванням факторів, що впливають на психологічний клімат.

Методи та організація дослідження

Для розв'язання висунутих завдань та перевірки гіпотези дослідження використовуються наступні методики: експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі, розроблена О.С. Михалюк і А.Ю. Шалито, методика В.П. Захарова для визначення стилю керівництва колективом (директивний, колегіальний, поблажливий), опитувальник «САН»

для визначення самопочуття, активності, настрою особистості за В.О. Доскіним та ін., «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера та ін. (1985) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Методичне забезпечення дослідження зв'язку особливостей психологічного клімату з індивідуально-психологічними характеристиками особистості (на прикладі педагогічного колективу)

№ з/п	Компоненти	Психологічні характеристики	Методики дослідження
1.	Особливості психологічного клімату	Емоційна складова; Когнітивна складова; Поведінкова складова.	Експрес-методика О.С.Михалюк і А.Ю.Шалито
2.	Стиль керівництва колективом	Директивний; Колегіальний; Поблажливий.	Методика В.П. Захарова
3.	Функціональний та емоціональний стани людини, самопочуття	Самопочуття; Активність; Настрій.	Опитувальник «САН» за В.О.Доскіним та ін.
4.	Задоволеність життям (психологічне благополуччя)	Загальна задоволеність життям; Задоволеність сферами життя; Задоволеність потреб; Задоволеність основними подіями життя; Задоволеність домашніми умовами.	«Шкала задоволеності життям» Е.Дінера та ін.

Дослідження зв'язку особливостей психологічного клімату колективу з індивідуально-психологічними характеристиками особистості проводилося на базі загальноосвітньої школи № 186 м. Києва.

У дослідженні брало участь 40 педагогів, з них – 8 досліджуваних – чоловіки, 32 – жінки.

Загальна характеристика досліджуваних носить наступний характер: в дослідженні брали участь педагоги з професійним стажем від 2 років.

Середній вік учителів становить 37 років. За освітою педагогічний колектив розподіляється таким чином: вищу освіту мають 38 досліджуваних (95%); неповну вищу освіту мають 2 досліджуваних (5%).

Вищу кваліфікаційну категорію мають – 7 досліджуваних (18%). Першу кваліфікаційну категорію – 28 досліджуваних (70%).

Другу кваліфікаційну категорію – 5 досліджуваних (12%).

Для обробки результатів використані стандартні методи обробки емпіричних даних (програма SPSS), а саме метод кореляційного аналізу (за Спірманом).

Результати кореляційного аналізу свідчать, що існує прямий зв'язок між когнітивним компонентом психологічного клімату в колективі та шкалами задоволеності життя: із задоволеністю потреб ($r=0,377$; $p<0,005$), із задоволеністю сферами життя ($r=0,364$; $p<0,001$), із загальною задоволеністю життям ($r=0,359$; $p<0,001$), із задоволеністю основними подіями життя ($r=0,345$; $p<0,001$) (див. Рис. 1).

Це позначає, що знання досліджуваних, усвідомлений власний життєвий досвід сприяє формуванню благополуччя життя. Досліджувані сприймають своє життя як таке, що склалося добре і нічого не хотіли б радикально змінювати. Більше того, якби починати життя спочатку, то хотіли б, щоб воно складалося за існуючим алгоритмом (див. Рис. 1).

Проведене дослідження показує наявність зв'язку когнітивного (пізнавального, оцінюючого) компоненту із факторами задоволеності життям. Розуміння, усвідомлення причин та факторів роботи саме в цьому колективі, в цьому навчальному закладі, під керівництвом даного директора та його заступників пов'язано із загальною задоволеністю життя, задоволеністю сферами свого життя, задоволеністю основних потреб, задоволеністю основними подіями життя (див. Рис. 1).

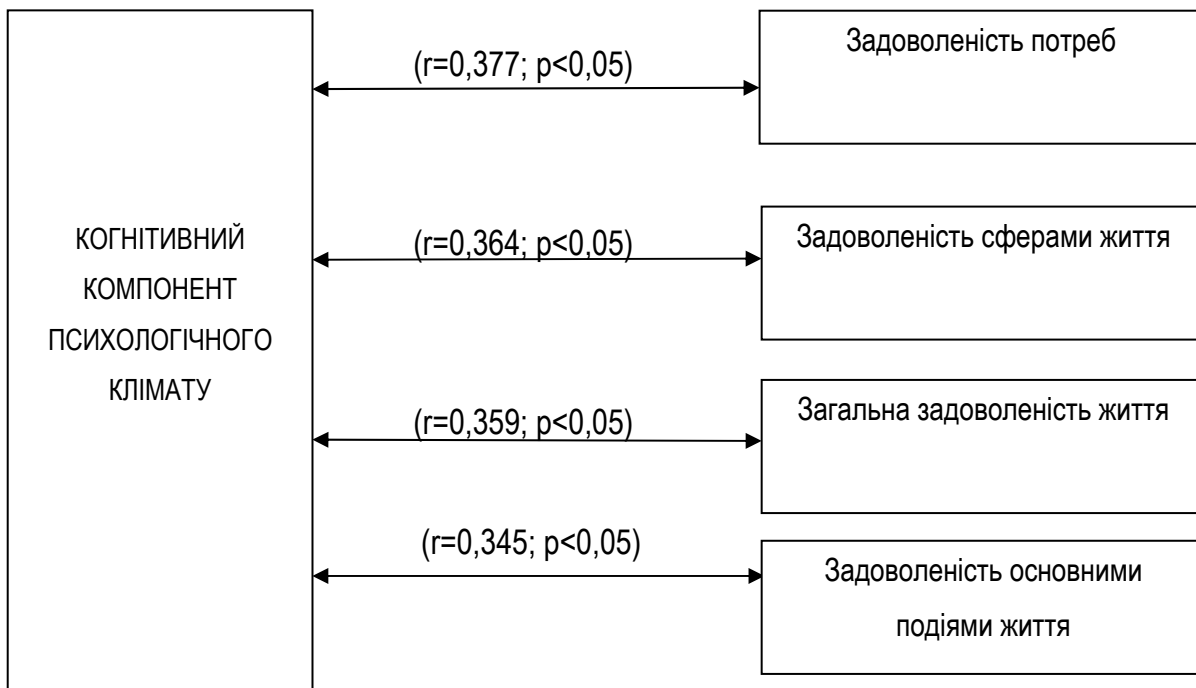


Рис. 1. Особливості зв'язку когнітивного компоненту психологічного клімату із задоволеністю життя досліджуваних

В даному колективі спостерігається досить високий рівень групового розвитку, члени його в основному діють спільно, задоволені приналежністю до даного колективу, що свідчить про благополучний психологічний клімат.

Оцінка й прийняття особливостей кожного окремого члена педагогічного колективу та всього колективу в цілому, свого місця в ньому, своєї ролі, свого внеску у загальну справу сприяє формуванню задоволеності життям. Оцінка психологічного клімату збігається із власними виробленими переконаннями, моральними цінностями, ідеалами.

Усвідомлення привабливості роботи в даному педагогічному колективі, спрацьованість, розуміння правил, вимог та обов'язків колективу розуміння цілей спільної діяльності виступає залежним показником загальної задоволеності життям.

Результати кореляційного аналізу за Спірманом свідчать про наявність кореляційного зв'язку поведінкового компоненту психологічного клімату в колективі ($r=0,766$; $p<0,01$) із активністю досліджуваних (див. Рис. 2).

Це позначає, що стратегії і тактики діяльності досліджуваних залежать від їх активності.

Поведінковий (конативний) компонент психологічного клімату в колективі сприяє здійсненню вибору поведінки людини в даній школі. Завдяки зв'язку активності та поведінкового компоненту ($r=0,766$; $p<0,01$) психологічного клімату стає зрозумілим, що ефективність діяльності вчителя, його професійна усталеність можлива лише в тому разі, якщо підтримувати оптимальний рівень його активності. Рівень активності, її тривалість, стійкість і інші показники залежать від узгодженості і поєднань різних компонентів, в тому числі й мотиваційного.

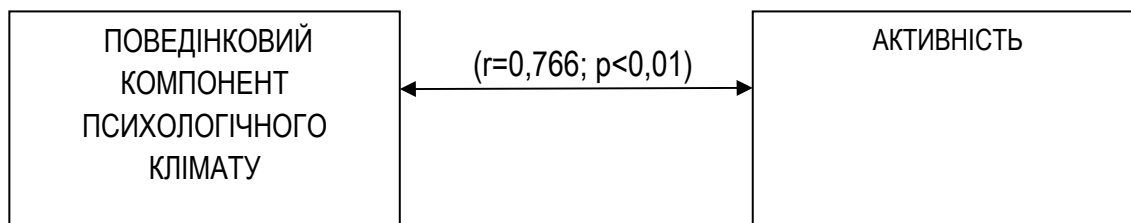


Рис. 2. Особливості зв'язку поведінкового компоненту психологічного клімату із активністю досліджуваних

Якщо всі дії вчителя, поведінка, діяльність спрямовані на досягнення поставлених цілей і завдань навчання та виховання. Така спрямованість не створюється сама собою, а досягається шляхом свідомого регулювання, управління своєю активністю. Активність досліджуваних виступає джерелом, рушійною силою діяльності.

В свою чергу це позначає, що досліджувані задовольняють свої потреби, оскільки сама потреба має відношення до бажання працювати в даному колективі, спілкуватися з членами колективу в сфері відпочинку. Досліджувані мають мету своєї діяльності та спрямовують свою активність на її досягнення. Мета виступає як усвідомлений мотив діяльності.

Досліджувані проявляють активність в колективі, оскільки хочуть, щоб їх сприймали такими, що можуть зробити свій внесок в діяльність педагогічного колективу та позитивний імідж навчального закладу.

Результати дослідження показали, що особливості прояву психологічного клімату впливають на усі сфери життєдіяльності людини. Компоненти психологічного клімату пов'язані як із функціональними станами, активністю досліджуваних так із задоволеністю життя (благополуччям життя). Задоволеність життям, ступінь нашого щастя залежить не тільки від зовнішніх обставин, але й внутрішніх. Англійські вчені записали щастя у вигляді формули:

$$\text{Щастя} = P + (5x E) + (3x H),$$

де P — означає особистісну характеристику (світосприймання, здатність переносити негаразди та можливість адаптуватися до нових умов);

E — буття людини (стан її здоров'я, кохання, дружба, фінансова стабільність тощо);

H — індекс «вищих стандартів» (самореалізація, амбіції, самоповага, почуття гумору тощо).

Результати кореляційного аналізу за Спірманом дозволяють зробити **висновки**, що визначений зв'язок особливостей психологічного клімату колективу з індивідуальними особливостями особистості. А саме, зв'язок між когнітивним компонентом психологічного клімату в колективі та шкалами задоволеності життя: із задоволеністю потреб, із задоволеністю сферами життя, із загальною задоволеністю життям, із задоволеністю основними подіями життя особистості.

Знання досліджуваних, усвідомлений власний життєвий досвід сприяє формуванню благополуччя життя. Досліджувані сприймають своє життя як таке, що склалося добре і нічого

не хотіли б радикально змінювати.

Усвідомлення привабливості роботи в даному педагогічному колективі, спрацьованість, розуміння правил, вимог та обов'язків колективу, розуміння цілей спільної діяльності виступає залежним показником загальної задоволеності життям.

Наявність кореляційного зв'язку поведінкового компоненту психологічного клімату в колективі із активністю досліджуваних свідчить про те, що стратегії і тактики діяльності досліджуваних залежать від їх активності. Зв'язок активності та поведінкового компоненту психологічного клімату пояснює, що ефективність діяльності вчителя, його професійна усталеність можлива лише в тому разі, якщо підтримувати оптимальний рівень його активності.

Теоретичне та практичне значення роботи полягає у розкритті зв'язку особливостей психологічного клімату в колективі з індивідуально-психологічними характеристиками особистості, зокрема із задоволеністю життям та активністю особистості, що поглиблює знання про особливості сприятливого психологічного клімату. Результати роботи можуть використовуватися в практичній психології для поліпшення психологічного клімату в педагогічних колективах.

Література

1. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. / Я.Л. Коломинский. – Минск, Изд-во БГУ. 2009. – 284с.
2. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. / Н.Н. Обозов. – Киев: Наука. 2006. –191с.
3. Роттенберг В.С. Мозг. Обучение. Здоровье: Кн. для учителя. / В.С Роттенберг, С.М Бондаренко. – К.: Просвещение, 1989. – 239с.
4. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. / Ф.І. Хміль – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.

В статье показана целесообразность изучения особенностей психологического климата коллектива. Выявленная связь особенностей психологического климата коллектива (на примере педагогического коллектива) на индивидуально-психологические особенности личности. Установлено, что существует связь между когнитивным компонентом психологического климата в коллективе и шкалами удовлетворенности жизни личности: с удовлетворенностью потребностей, с удовлетворенностью сферами жизни, с общей удовлетворенностью жизнью, с удовлетворенностью основными событиями жизни. Установлено, что существует связь поведенческого компонента психологического климата в коллективе с активностью испытуемых.

Expediency of study of psychological relations of staff is shown in the article. It is connection of features of psychological relations of collective (on the example of pedagogical collective) on the individually-psychological features of personality. It is set that connection is between the kognitivniy component of psychological relations in a collective and scales of satisfaction of life of personality: with satisfaction of necessities, with satisfaction by the spheres of life, with general satisfaction by life, with satisfaction by the basic events of life. It is set that connection of behaviour component of psychological climate is in a collective with activity of examinee.

Статтю подано до друку 18.04.2013.