

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ТА ЙОГО РОЛЬ В СТВОРЕННІ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній роботі розглянуто тему психологічного клімату як невід'ємної складової охорони праці, наведено приклади його впливу та чинників, з яких він складається.

Ключові слова: психологічний клімат, охорона праці, лідер, чинники.

Abstract

This paper deals with the topic of psychological climate as an integral part of occupational health and safety, provides examples of its impact and factors that make it up.

Keywords: psychological climate, labor protection, leader, factors.

Вступ

Наразі соціально-політична та соціально-економічна нестабільність чинить суттєвий вплив на психологічний клімат і благополуччя персоналу організацій. Отже, актуальним є пошук детермінант психологічного клімату в організації. Вивчення соціально-психологічного клімату колективу вже давно привертає увагу психологів, проте однозначного розуміння того, що таке соціально-психологічний клімат, поки немає. На сьогодні існує понад сотня визначень цього психологічного феномена. В наукових дослідженнях психологічний клімат розглядають в термінах гармонії, балансу, рівноваги. Відмінності у визначеннях призводять до відмінностей в розумінні суті цього феномену.

Результати дослідження

Основні критерії психологічного клімату були визначені А. Маслоу, К. Роджерсом, Г. Олпортом, В. Франклом та іншими. В рамках іншого напрямку психологічних досліджень – психоаналізу К. Хорні, Г. Салліван та інші досліджували вплив соціокультурних та соціально-психологічних чинників на психологічний клімат колективу та стан здоров'я особистості. Дослідженню особливостей соціально-психологічного клімату приділяли увагу такі вітчизняні вчені: Н. Ануфрієва, Т. Зелінська, Н. Єрмакова [1], Т. Вежновець [2], Л. Карамушка, Т. Дзюба [3], О. Креденцер [4], Г. Моченов, А. Ночевник [5], С. Серьогін, Є. Бородін, К. Комарова [6], І. Сингаївська [7-8], Р. Погоріляк [9], К. Терещенко [10] та інші.

Комплексний аналіз наукових джерел і літератури показав, що серед науковців не існує єдиного підходу до визначення «соціально-психологічний клімат». Часто воно відображає тільки одну з його сторін: моральну, емоційну або занадто широке та недостатньо систематизоване. В науковій літературі можна зустріти й низку синонімів: «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «організаційний клімат», «психологічний настрій», «атмосфера в колективі», «морально-психологічні умови», «морально-психологічна обстановка» та інші.

Розглянемо найбільш розповсюджену дефініцію «психологічний клімат». Психологічний клімат – це взаємовідносини у колективі, відношення його членів до загальних умов праці та керівників. Він складається з багатьох факторів, основні з них:

1. Лояльність до організації.
2. Задоволення системою заохочення. Працівники дуже позитивно ставляться до бонусів від компанії, таких як: оплачувані лікарняні, пільги, часткове покриття вартості послуг розвитку людини.
3. Відношення керівництва до працівників. Працівникам важлива повага й довіра незалежно від кадрового рівня.
4. Частота виникнення конфліктних ситуацій, їх причини.

5. Взаємовідношення між працівниками колективу.
6. Задоволення умов праці. Працівникам важливий стан приміщення офісу та його функції. Також важливий комфортний розпорядок дня, особливо при роботі з дому.
7. Задоволення фінансовим забезпеченням.

Дані чинники є цільною системою, де кожен фактор пропорційно впливає один на одного.

Лідери в колективах мають великий вплив, та можуть покращити стан психологічного клімату, демонструючи конкретні типи поведінки [11]. Лідерські якості є культиваторами психологічної безпеки. Лідер здатен спонукати працівників робити більше, ніж вони самі від себе очікують. Також, він може налаштувати колектив так, що б працівники підтримували один одного.

Нездоровий психологічний клімат може скластися, якщо керівництво буде публічно критикувати працівників, завищувати вимоги до праці, використовувати систему покарань замість системи заохочення.

Відсутність оцінки внеску людей в успіх компанії, недружня атмосфера та відсутність довіри ставлять працівників у захисне положення. Зменшується кількість спілкування, з'являється багато комунікативних перешкод. Працівники працюють, сподіваючись якнайшвидше покинути організацію. У такій обстановці важко дбати про якість та продуктивність роботи.

Політика відсутності заохочення та застосування покарань призводить до того, що працівники стараються уникнути негативних наслідків. Це спонукає їх шукати ворогів всередині колективу, осіб, на яких можна звалити вину. Найчастіше жертвою таких обвинувачень стає найефективніший та результативний співробітник, який не може захистити себе через свої особисті властивості або виховання. Така ситуація сприяє цькуванню, людина працює в атмосфері ворожості та має справу з необґрунтованими обвинуваченнями.

Психологічний клімат у колективі надзвичайно важливий для загального самопочуття та продуктивності працівників. Навіть при ідеальних умовах можуть виникати конфліктні ситуації. Інколи вони можуть бути спровоковані різними факторами, включаючи високий рівень стресу, розбіжності в сприйнятті задач або навіть особисті непорозуміння. У таких випадках важливо, щоб керівництво діяло на випередження, шукаючи шляхи для вирішення конфліктів та підтримки позитивного психологічного клімату.

Для створення сприятливого психологічного клімату необхідно не лише уникати негативних аспектів, а й активно працювати над підвищенням міжособистісного спілкування та підтримкою взаєморозуміння. Комунікація має бути відкритою, ефективною та спрямованою на розв'язання проблем, а не на звинувачення або критику. Важливо створити атмосферу взаємної поваги та довіри, що дозволить працівникам відчувати себе комфортно та захищено в своєму робочому середовищі.

Крім того, керівництво повинно активно заохочувати позитивні зміни в психологічному кліматі, наприклад, шляхом впровадження програм підтримки працівників, навчання навичкам вирішення конфліктів та сприяння розвитку командного духу. Необхідно також регулярно здійснювати моніторинг психологічного клімату в колективі, щоб оперативно виявляти проблеми та вживати необхідні заходи для їх вирішення.

Загалом, створення позитивного психологічного клімату в колективі є складним та багатоаспектним процесом, проте він є вирішальним для забезпечення ефективності та добробуту працівників. Важливою умовою успіху в цьому плані є активна підтримка та участь керівництва у вирішенні питань психологічного клімату, а також залучення всього колективу до цього процесу.

Висновки

Психологічний клімат у колективі визначається багатьма чинниками, включаючи лояльність працівників до організації, взаємовідносини між колегами, умови праці та відношення керівництва. Недостатня увага до цих аспектів може призвести до конфліктів, низької продуктивності та загального погіршення самопочуття працівників. Лідери в колективі відіграють ключову роль у формуванні позитивного психологічного клімату, створюючи атмосферу взаємної підтримки та визнання. Забезпечення сприятливого психологічного клімату вимагає системної роботи керівництва, активної участі всього колективу та постійного моніторингу для своєчасного виявлення та вирішення проблем. Цей процес є важливим для забезпечення ефективності та добробуту працівників в організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ануфрієва, Н. М., Зелінська, Т. М., & Єрмакова, Н. О. (2009). Соціальна психологія. Київ: Каравела.
2. Вежновець, Т. А. (2017). Провідні чинники впливу на стан соціально-психологічного клімату в колективі медичних працівників. *Медичні перспективи*, 2, 133-140.
3. Карамушка, Л. М., & Дзюба, Т. М. (2019). Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 22–33.
4. Креденцер, О. В. (2020). Теоретичний аналіз основних підходів до визначення поняття «здоров'я» в психології. *Актуальні проблеми психології*, I(55), 44–50.
5. Моченов, Г. В., & Ночевник, А. М. (1993). Конфліктні ситуації й організаційні структури колективу. Тернопіль.
6. Серьогін, С. М., Бородін, Є. І., & Комарова, К. В. (2019). Управління персоналом в органах публічної влади. Дніпро: Грані.
7. Сингаївська, І. В. (2020). Підтримка позитивного соціально-психологічного клімату в шкільному колективі в умовах пандемії: тези II Міжнародної конференції (м. Київ, 20 листопада 2020 р.), 116-118. Київ: Університет КРОК.
8. Сингаївська, І. В. (2015). Практичні рекомендації щодо профілактики конфліктів у колективі організації. *Гуманітарний вісник*, 35, 193-199.
9. Погоріляк, Р. Ю. (2015). Психічні та поведінкові особливості керівників закладів охорони здоров'я на регіональному рівні. *Галицький лікарняний вісник*, 2, 84-85.
10. Терещенко, К. В. (2020). Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології*, I(55), 59–65.
11. Психологічна безпека та вирішальна роль у розвитку лідерства. URL: <https://ucleadership.com.ua/knowledgebase/psychologichna-bezpeka-ta-vyrishalna-rol-u-rozvytku-liderstva/>.

Альпашкін Максим Ігорович – студент групи 5ПІ-21б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: kirstendragen@gmail.com.

Кобылянська Ірина Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри безпеки життєдіяльності та педагогіки безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: kobylyanska@vntu.edu.ua.

Maksym I. Alpashkin – student of group 5PI-21b, faculty of information technologies and computer engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: kirstendragen@gmail.com.

Iryna M. Kobylyanska – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Life Safety and Safety Pedagogy, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: kobylyanska@vntu.edu.ua.