

DOI: 10.24153/2079-5912-2020-11-3-4-8

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ

Аннотация: Социально-психологический климат коллектива (СПК) – социокультурный феномен, являющийся объектом изучения ряда наук и областей знаний. Актуальность его изучения обусловлена высокой практической значимостью. Прежде всего, речь идет о влиянии социально-психологического климата на эффективность работы коллектива и организации в целом. Тем не менее, прикладной аспект напрямую обусловлен теоретическим влиянием, что означает необходимость приращения теоретического знания в области коллективов как микросистем. Автором отмечается, что СПК коллектива представляет собой междисциплинарный объект изучения, но большинство определений понятий имеют психологическую окраску. В статье представлен методологический анализ понятия, с социологической точки зрения. В социологии СПК исследуется в полипарадигмальном поле: в рамках системного, коммуникативного и интерпретативного подходов, теорий обмена и конфликтов; теорий субкультур. Кроме того, СПК как объект изучения социологии находится на пересечении различных отраслевых социологий (социологий «среднего уровня»), что также накладывает специфику на процесс его изучения. Так, СПК коллектива изучается социологией малых групп, социологией труда и профессий, социологией организаций, социологией личности, социологией конфликта, сетевой социологией. На основе проведенного теоретического анализа автором выделен ряд концептов, ограничивающих поле социологических исследований СПК коллектива: качество отношений, солидарность, доверие, теснота социальных связей, удовлетворенность трудом, «правила игры» и ценностное единство и другие. Сделан вывод о том, что объектом социологического изучения, в конечном итоге, является качество социальных отношений в коллективе и представляет собой социокультурный феномен, функционирующий в коммуникативном пространстве коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат коллектива, коллектив, отраслевая социология, теоретический подход, методология социологии, система, коммуникация, субкультура.

Социально-психологический климат коллектива представляет собой поле междисциплинарных исследований. Чаще всего, он становится объектом изучения социальной психологии, психологии, социологии и менеджмента. Данный объект остается актуальным для исследований в связи с его прямым влиянием на эффективность труда работников в организации и на продуктивность развития самой организации. Однако нельзя сказать, что проблематизация таких исследований обусловлена чисто прикладной необходимостью. Приращение теоретического знания в области коллективов как микросистем дает возможность обозначить новые направления исследований социальных систем в социальном знании.

Нам представляется, что интеграция усилий исследователей в изучении социально-психологического климата (далее - СПК) коллектива могла бы способствовать приросту научного знания в данной области и выработке новых направлений управления коллективом, на основе синергического эффекта. В этом смысле важно понимать вклад каждой науки в изучение социально-психологического климата как социокультурного феномена.

Социологическое поле исследуемого объекта тесно пересекается с полем социальной психологии, что затрудняет разграничение этих наук. Социологический аспект изучения СПК коллектива восходит к представлениям об объекте как системе, с одной стороны, и сети коммуникаций внутри этой системы, - с другой стороны. На наш взгляд, необходимо, прежде всего, обратиться к социологизации понятия, поскольку имеющиеся определения «социально-психологического климата коллектива» во многом акцентируют психологическую сторону проблемы.

Впервые определение понятия было приведено Б.Д. Парыгиным, и его актуальность до сих пор не оспаривается. Автор определил исследуемый объект через отношенческий аспект, сущность которого заключается в доминирующем и «относительно устойчивом психическом настрое коллектива, проявляющемся в отношениях людей друг к другу и в их отношении к общему делу».[9: 127] Большинство последующих определений в той или иной мере приближены к данному (исходному) определению, и, кроме того, в них активизируются определенные компоненты и характеристики личности как члена коллектива, - такие как эмоциональный настрой, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом [2: 238; 4: 7-11; 6: 230-234; 10: 76-79].

В целом, можно считать, что различные определения исследуемого объекта во многом схожи; тем не менее, акцент на тех или иных компонентах социально-психологического климата позволяет разграничить и классифицировать существующие трактовки понятия. Исследователи выделяют несколько основных подходов к его опре-

делению: доминирующий психологический настрой; характер отношений в коллективе; целостная характеристика состояния коллектива; совокупность различных социально-психологических свойств коллектива.[1: 313-326; 11: 67-70] При более подробном рассмотрении различных подходов заметно, что они фактически соотносимы с компонентной структурой СПК, традиционно понимаемой как состоящей из нескольких уровней/компонентов: когнитивный, эмоциональный, поведенческий. Таким образом, определения, укладывающиеся в данные подходы, могут быть по преимуществу отнесены к социально-психологической группе определений.

Что касается определений, близких к социологическим, то они могут быть сгруппированы вокруг системного понимания коллектива, а также вокруг коммуникативного аспекта функционирования микросистемы коллектива. Однако сама по себе теория систем не дает выхода на понимание проблемы функционирования СПК коллектива, и потому может быть использована лишь в совокупности с другими социологическими парадигмами. Таким образом, в социологическом аспекте понимания проблемы функционирования СПК коллектива можно выделить несколько подходов.

Во-первых, ценностный подход и понимающая социология. С данной точки зрения коллектив представляется как микросистема, а СПК – та организационная и ценностная среда, в которой он функционирует.[5: 189-208] Степень интеграции коллектива и благополучия СПК в нем обусловлены ценностной парадигмой, разделяемой большинством членов коллектива. Данный подход восходит также к теории субкультур. В этом смысле любой коллектив представляет собой определенную субкультуру, и отличается от других коллективов специфическими ценностями. В такой постановке изучение СПК предполагает ориентацию на понятие «жизненный мир», а проблема функционирования СПК становится проблемой совпадения или несовпадения жизненных миров членов коллектива.

Во-вторых, коммуникативный подход в социологическом изучении СПК коллектива преломляется сквозь теории обмена.[12: 72-75] В этом смысле коммуникации внутри коллектива выстраиваются на основе обмена информацией, знаниями, эмоциями, нормами и так далее, что создает поле для формирования благоприятного или неблагоприятного климата внутри коллектива. Таким образом, СПК порождается качеством обмена ресурсами внутри коллектива и является следствием коммуникативных обменных практик. На основе устоявшихся связей по обмену формируются предпочтения каждого члена коллектива по отношению к остальным его членам, что формирует условную «сетевую ткань» коллектива. Изучая качество СПК, социолог, таким образом, изучает качество сетевых отношений, а сам кол-

лектив представляется ему сетью отношений. При таком подходе основные положения касаются понятия «качество отношений» внутри коллектива, что также является концептуальной формулировкой социологической науки.

В-третьих, в социологическом аспекте может быть применена конфликтологическая парадигма при изучении СПК коллектива.[7: 345] В такой постановке вопроса базовым элементом для изучения СПК является степень конфликтности социального пространства в коллективе. Конфликт рассматривается как источник возможных изменений в коллективе, стимулом в его развитии. Вместе с тем, позитивная роль конфликта может значительно ограничиваться его негативными следствиями, в связи с чем, социология базируется на выявлении потенциального конфликта в коллективе и прогнозирует его возможные следствия. Конфликтность социального пространства коллектива есть предметное поле социологии в изучении СПК коллектива.

СПК коллектива исследуется в социологическом аспекте, прежде всего, социологией малых групп. Это означает, что предметное поле перемещено на микроуровень изучения социальной реальности, то есть, объектом исследований выступают повседневные практики социального взаимодействия членов коллектива. В область исследований одновременно попадают и концепты социологии социальных сетей – солидарность, доверие, теснота социальных связей. Фиксация данных концептов в эмпирическом поле позволяет сделать вывод о качестве *отношений* внутри коллектива.

Таким образом, качество межличностных отношений – наиболее очевидный аспект изучения СПК в социологическом поле. Однако достаточно сложно получить такую характеристику в социологически «чистом виде», то есть, освободив ее от психологического влияния. Как отмечает А.С. Михайлов, социально-психологический климат – понятие, вполне устоявшееся в науке, и *«характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми в группе»*.[8: 253] В свою очередь, СПК определяет личностное самочувствие как психическое состояние,[9: 58-63] что дает основание провести корреляцию между качеством СПК и социальным самочувствием личности, уровнем реализации ее внутреннего потенциала. Действительно, качество отношений в коллективе – важнейший фактор профессионального развития личности, ее удовлетворенности трудом, мотивации к работе, личностной самореализации. Одновременно, благоприятный СПК коллектива способствует социально-психологической адаптации личности, повышает ее адаптационный потенциал. В таком случае, можно вести речь о том, что СПК является объектом изучения и социологии личности.

Одной из важнейших характеристик благоприятного СПК в коллективе является занятость членов коллектива интерес-

ным делом,[3: 67-70] что напрямую влияет на удовлетворенность трудом. Удовлетворенность трудовой деятельностью, в свою очередь, формирует позитивную мотивацию труда, определяет смысл труда, что само по себе, включает философские аспекты осмысления коллектива как условия удовлетворенности трудом. Влияние коллектива на мотивацию работников достигается посредством групповой сплоченности, наличия признаков команды. В этой связи, определенные аспекты функционирования и развития СПК в коллективе вполне логично изучаются социологией труда.

Другой важной характеристикой СПК коллектива служит наличие общих организационных целей, осознание своей групповой идентичности, что, в свою очередь, формирует лояльность работников к организации. Указанные признаки способствуют росту производительности труда, продуктивности трудовой деятельности коллектива как единого духовного образования. В таком аспекте четко прослеживается взаимовлияние личности как единичного представителя коллектива, с одной стороны, коллектива как целостного духовного образования, с другой стороны, и организации как производственной структуры, с третьей стороны. Здесь очевидна роль социологии организации и социологии организационных изменений в изучении СПК коллектива.

Поскольку СПК представляет собой социокультурный феномен, функционирующий в коммуникативном пространстве коллектива, постольку он определяется господствующими в нем нормами, ценностями, - организационной культурой, которая представляет собой ни что иное как субкультуру организации либо ее часть. Нормативная среда формируется членами коллектива и приобретает «надиндивидуальный» статус, определяя их поведение. Данная сформировавшаяся культура являет собой микромир, в котором функционируют члены коллектива, а СПК есть следствие развития данной культуры. Принятие или непринятие «правил игры» каждым из членов коллектива становится определяющим моментом в построении культурного пространства на основе ценностного единства. Достижение такого единства формирует благоприятный СПК, и наоборот. Таким образом, можно говорить о том, что СПК коллектива при подобном подходе является объектом изучения социологии культуры и субкультур.

Обозначенное предметное поле изучения СПК коллектива представляет собой социологическую проблематизацию. Таким образом, изучение СПК коллектива может быть выстроено на пересечении указанных подходов и отраслевых проблематик. Думается, вычленение социологического аспекта дает возможность более четко определиться с методологией его изучения в социологии и выявить потенциал ее использования для междисциплинарных исследований.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бэбкок-Робертсон М. Е., Стрикленд О. Ю. Отношения между харизматическим лидерством, рабочим взаимодействием и организационным поведением гражданственности. Журнал психологии. 2016. 144(3). С. 313-326.
2. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. М.: ИНФРА-М, 2001. 238 с.
3. Донцов А. И. Психология коллектива. М.: Изд-во Моск. Университета, 2004. 248 с.
4. Зарубина Е. В. Социальные и культурные функции морали // Вестник научных конференций. 2016. № 1-5 (5). С. 7-11.
5. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности / Социология в СССР. Т. 2. М.: Мысль, 1965. С. 189-208.
6. Карпов В. В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. №3 (39). С. 230-234.
7. Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000. 345 с.
8. Михайлов А. С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2013. № 1 (25). С. 251-256.
9. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и способы исследования / Под ред. В. А. Ядова. Л.: Наука, 1981. 247 с.
10. Смирнова И. Е. Социально-психологический климат и эмоциональное выгорание // Армия и общество. 2013. №5 (37). С.76-79.
11. Шкляева Н. А., Салихова Э. Р. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: библиографический климат в трудовом коллективе // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2016. № 1. С. 67-70.
12. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. 2012. № 93. С. 72-75.

Vasilyeva I.A.
Academy of Labor and Social Relations,
Russia, Moscow
Vasilyeva.IA@kamaz.ru

THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM AS AN OBJECT OF SOCIOLOGICAL STUDY

The socio-psychological climate of the collective is a sociocultural phenomenon. It is an object of study in a number of sciences and fields of knowledge. The relevance of its study is due to its high practical significance. First of all, we are talking about the influence of the socio-psychological climate on the effectiveness of the team and the organization as a whole. Nevertheless, it is possible to single out not only the applied aspect of the study, but also the theoretical aspect. This means the need to increase theoretical knowledge in the field of collectives as microsystems. The author notes that the socio-psychological climate of the team is an interdisciplinary object of study, but most definitions of the concept are psychological in color. The article presents a methodological analysis of the concept, from a sociological point of view. In sociology, the socio-psychological climate is studied in different theoretical paradigms, namely: in the framework of systemic, communicative and interpretative approaches, theories of exchange and conflict; theories of subcultures. In addition, the socio-psychological climate as an object of study of sociology is at the intersection of various sectoral sociology (sociology of the "middle level"). So, the socio-psychological climate of the team is studied by the sociology of small groups, the sociology of labor and professions, the sociology of organizations, the sociology of personality, the sociology of conflict, network sociology. Based on theoretical analysis the author has identified a number of concepts that limit the field of sociological research of the socio-psychological climate of the team: the quality of relations, solidarity, trust, tight social ties, job satisfaction, the "rules of the game", value unity, and others. It is concluded that the object of sociological study, in the end, is the quality of social relations in the collective and is a sociocultural phenomenon that functions in the communicative space of the collective.

Keywords: socio-psychological climate of the collective, collective, sectoral sociology, theoretical approach, sociology methodology, system, communication, subculture.

Literature:

1. Be'bkok-Roberson M. E., Striklend O. Yu. Otnosheniya mezhdru xarizmaticheskim liderstvom, rabochim vzaimodejstviem i organizacionny'm povedeniem grazhdanstvennosti. Zhurnal psixologii. 2016. 144(3). S. 313-326.
2. Vorozhejkin I. E. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. M.: INFRA-M, 2001. 238 s.
3. Donczov A. I. Psixologiya kollektiva. M.: Izd-vo Mosk. Universiteta, 2004. 248 s.
4. Zarubina E. V. Social'ny'e i kul'turny'e funkicii morali // Vestnik nauchny'x konferencij. 2016. № 1-5 (5). S. 7-11.
5. Zdravomy'slov A. G., Yadov V. A. Otnoshenie k trudu i cennostny'e orientacii lichnosti / Sociologiya v SSSR. T. 2. M.: My'sl', 1965. S. 189-208.
6. Karpov V. V. Stil' rukovodstva v малы'x gruppax i ego svyaz' s motivaciej i social'no-psixologicheskim klimatom // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2012. №3 (39). S. 230-234.
7. Kozler L. Funkcii social'nogo konflikta. M., 2000. 345 s.
8. Mixajlov A. S. Social'no-psixologicheskij klimat proizvodstvennoj organizacii v razlichny'x social'no-e'konomicheskix usloviyax // Ucheny'e zapiski. E'lektronny'j nauchny'j zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. № 1 (25). S. 251-256.
9. Pary'gin B. D. Social'no-psixologicheskij klimat kollektiva: puti i sposoby' issledovaniya / Pod red. V. A. Yadova. L.: Nauka, 1981. 247 s.
10. Smirnova I. E. Social'no-psixologicheskij klimat i e'mocional'noe vy'goranie // Armiya i obshhestvo. 2013. №5 (37). S.76-79.
11. Shklyayeva N. A., Salixova E'. R. Social'no-psixologicheskij klimat v trudovom kollektive: bibliograficheskij klimat v trudovom kollektive // Innovacionnaya e'konomika: informaciya, analitika, prognozy'. 2016. № 1. S. 67-70.
12. Yadov V. A. O dispozicionnoj regulyacii social'nogo povedeniya lichnosti // Metodologicheskie problemy' social'noj psixologii. 2012. № 93. S. 72-75.