

ԿՈԼԵԿՏԻՎԻ «ՍՈՑԻԱԼ-ՀՈԳԵՐԱՆԱԿԱՆ ՄԹՆՈՂՈՐՏ»  
ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

ԼԻԻԹ ՄԵԼԻՔՅԱՆ

Վերջին տասնամյակի սոցիոլոգիական և սոցիալ-հոգեբանական գրականության մեջ մեծ ուշադրություն է հատկացվում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտի ձևավորման և կատարելագործման հարցերին: ՍՄԿԿ ժրագրի նոր խմբագրությունում առաջ քաշելով երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման արագացման, արտադրության ինտենսիվացման խնդիրները՝ կուսակցությունը դրանց հաջող լուծումը կապում է մարդկային գործունի դերի բարձրացման հետ, քանի որ սոցիալիստական հասարակության արդյունավետ գործունեության կարևորագույն հիմքը հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում մասսաների ստեղծագործության զարգացումն է: Իսկ սոցիալ-հոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտ ունեցող կոլեկտիվներում ստեղծվում են բոլոր սոցիալական նախադրյալները ստեղծագործ, բովանդակալից աշխատանքի համար:

Արդյունաբերական սոցիոլոգիայի բնագավառում, հատկապես Աշխատանքային կոլեկտիվների օրենքի<sup>1</sup> ընդունման կապակցությամբ, կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական գործառնության պրոբլեմները խիստ արդիական են դարձել, որովհետև էլ ավելի է մեծացել աշխատանքային կոլեկտիվի դերը անձի հոգեբանական և բարոյական հատկանիշների դաստիարակման գործում, էլ ավելի մեծ կարևորություն է ստացել հակադարձ կապը՝ բարոյահոգեբանական գործոնների ազդեցությունը կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման վրա: Բացի այդ, օրենքի ներդրումը լայն հնարավորություններ է ընձեռում կոլեկտիվների ինքնուրույն գործունեության շրջանակների ընդլայնման համար, իսկ «կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի կարգավորումը, նրա վիճակը բարելավող գործոնների վրա գիտակցաբար և նպատակաուղղված ներազդումը կառավարման սոցիալ-հոգեբանական ձևերի կարևորագույն ոլորտն են»<sup>2</sup>:

Առհասարակ ժողովրդական զանգվածների հասարակական հոգեբանության հարցերը միշտ էլ եղել են տեսաբանների ուշադրության կենտրոնում: Մարքս-լենինյան գիտությունը (ի տարբերություն բուրժուական տեսությունների, որոնք բացարձականացնում են հոգեբանական գործոնների դերը, դրանք կտրելով օբյեկտիվ պայմաններից, և որոնք հակված են նաև սոցիալական հարաբերությունները փոխակերպելու հոգեբանականի) ելնում է այն հիմնադրույթից, որ սոցիալ-հոգեբանական գործոնները պատճառաբանված են մարդկանց կենսագործունեության նյութական պայմաններով, բայց օժտված են նաև հարաբերական ինքնուրույնությամբ և երբեմն էլ հակադարձ ազդեցություն են գործում նյութական կյանքի վրա: Ֆ. Էնգելսը, նկատի ունենալով հենց այդ հակադարձ ազդեցությունը, բազմիցս ընդգծել է մարդկանց զանգվածային մղումների, իբրև հասարակական զարգացման լծակների և նույնիսկ շարժիչ ուժի, դերը<sup>3</sup>:

Արտադրության աճի ժամանակակից տեմպերը, որոնք կապված են նոր տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ներդրման հետ, աշխատողից պահանջում են ոչ

<sup>1</sup> «Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», М., 1984.

<sup>2</sup> «Социальные проблемы производства», М., 1979, с. 73.

<sup>3</sup> Կ. Մարքս, Ֆ. Էնգելս, Հնտիր երկեր, հ. 3, Երևան, 1978, էջ 470, 482—483:

միայն որակավորում և սեփական գործի խոր իմացություն, այլև համատեղ գործունեության համար հոգեբանական որոշակի նախապատրաստություն: Այդ նախապատրաստության և հոգեբանական համատեղելիության ձևավորման նախապայմանների մեջ կարևոր տեղ են զբաղում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի մեխանիզմները:

Թեև վերջին տարիներին արտադրական կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վերաբերյալ սոցիոլոգիական և սոցիալ-հոգեբանական բազմաթիվ հետազոտություններ են կատարվում<sup>4</sup>, սակայն դեռևս ընդհանուր մեթոդաբանական հայեցակետ չի մշակվել, իսկ «սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ» հասկացությունը միասնական կիրառություն չի ստացել, և տարբեր հետազոտողներ տարբեր կերպ են մեկնաբանում այն: Պետք է խոստովանել, որ գրականության մեջ գրեթե նույնիմաստ կիրառություն գտած «սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ» և «հոգեբանական մթնոլորտ» կամ «հոգեբանական մթնոլորտ» և «արտադրական մթնոլորտ» հասկացությունները, ինչպես նաև բազմիցս կրկնվող այն կարծիքը, թե «սոցիալ-հոգեբանական համատեղելիությունը» հոգեբանական համատեղելիության տարատեսակն է, առավելագույնս դժվարացնում և աղավաղում են ոչ միայն այդ հասկացությունների ստուգաբանական վերծանումը, այլև բարդացնում են սոցիալ-հոգեբանական և հոգեբանական երևույթների հստակ տարանջատումն արտադրական կոլեկտիվներում, դրանով իսկ խառնելով տեսական վերլուծության որոշակի մակարդակները և, համապատասխանաբար, դրանց գործառնության տարբեր մեխանիզմները<sup>5</sup>: Բացի այդ, հեղինակների մի մասն էլ, ավելի մեծ թյուրիմացություն մտցնելով այդ հասկացությունների պարզաբանման մեջ, միևնույն շարքին է դասում «սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ», «հոգեկան մթնոլորտ», «կոլեկտիվի ոգի», «հոգեկան տրամադրություն» հասկացությունները: Մինչդեռ հոգեկան տրամադրությունը կոլեկտիվի հոգեկան վիճակի դինամիկ արտացոլումն է և ցույց է տալիս խմբային ուղադրության ուղղվածությունը, ինչպես նաև խմբի հուզական տոնայնության աստիճանը: Հոգեկան տրամադրությունից ելնելով՝ միայն շատ աղուտ պատկերացում կարելի է ունենալ կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վիճակի մասին, մանավանդ որ տրամադրությունն ինքնին խիստ փոփոխական է և կարող է ունենալ միայն պատահական ու ակնթարթային արտացոլում: Բացի այդ, զուտ մեթոդական նկատառումներով ևս չափազանց բարդ է կոլեկտիվի տրամադրությունը որոշել քանակական որևէ ցուցանիշի օգնությամբ, դրա մասին կարելի է միայն մոտավոր կանխագուշակումներ անել, ուստի սուբյեկտիվ գործոնի բարձր աստիճանն այդ դեպքում կաղավաղի որոնելի ինֆորմացիան: Այսինքն, վերջինիս հավաստիությունը սկզբից արդեն որոշակի կասկածներ է հարուցում:

Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի մեկնաբանման տարակարծությունները վերաբերում են նաև հետազոտության օբյեկտին: Այսպես, հեղինակներից ոմանք, խոսելով այդ երևույթի մասին, աներկբայորեն համահարաբերակցում են այն կամ սկզբնական արտադրական կոլեկտիվի հետ (արտադրական բրդագող, հերթափոխ, բաժին), կամ էլ չեն պայմանավորում հետազոտության կոնկրետ օբյեկտը: Դրանով իսկ նրանք սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ուսում-

<sup>4</sup> Н. Н. Крупин, Психологический климат трудового коллектива, Нальчик, 1976; Б. Н. Лебедев, Морально-психологический климат коллектива, М., 1976; А. Н. Луточкин, Психологический климат первичного производственного коллектива, Кострома, 1978; «Социально-психологический климат коллектива», М., 1979; Б. Д. Парыгин, Социально-психологический климат коллектива, Л., 1981; В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов, Социально-психологический климат коллектива и личность, М., 1983.

<sup>5</sup> Վերջին 5 տարում սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը հետազոտող հեղինակների մեծ մասը կիրառում է «սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ» հասկացությունը (տե՛ս «Социально-психологический климат коллектива»; Б. Д. Парыгин, նշվ. աշխ. և այլն):

նասիրության անհրաժեշտությունն անպայմանորեն կապում են անմիջական հաղորդակցման փաստի հետ<sup>6</sup>։ Սակայն պետք է նշել, որ նախ, ոչ բոլոր բրիգադները և սկզբնական արտադրական կոլեկտիվներն են, որ ընդգրկում են աշխատողների այն ընդունելի քանակությունը, որի դեպքում վերջիններս օրյեկտիվորեն, աշխատանքի բերումով ամենօրյա անմիջական շփման մեջ են գրտնրվում միմյանց հետ, յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա ընթացքում։ Երբեմն նույնիսկ սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվն այնքան աշխատող է ունենում (օրինակ՝ 50—100 աշխատող ունեցող բրիգադները), որ անհնար է խոսել անմիջական ամենօրյա շփման մասին։ Բացի այդ, մեր կարծիքով, չի կարելի խոսել հիմնական կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վիճակի մասին, սահմանափակվելով միայն կոլեկտիվի առանձին խմբերի ուսումնասիրությամբ և արդյունքներն ընդհանրացնելով ողջ կոլեկտիվի մակարդակով, քանի որ հիմնական կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը սկզբնական արտադրական կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտների մեքենայական գումարը չէ։ Այսպիսով, սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի մեթոդաբանական վերլուծության վերը թվարկված տարբեր մոտեցումներում կարելի է նշել միևնույն թեքությունը, այն է՝ մեթոդաբանական վերլուծության մակարդակների շտաբերակված կիրառումը թե՛ պրոբլեմի և թե՛ հետազոտության օբյեկտի նկատմամբ։

Տեսականորեն և փորձնականորեն կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը կարելի է ուսումնասիրել և՛ սոցիոլոգիական, և՛ սոցիալ-հոգեբանական մակարդակներով։ Ամեն ինչ կախված է նրանից, թե մեթոդաբանական և մեթոդական ի՞նչ զինանոցից պետք է օգտվել՝ վերլուծության համապատասխան մակարդակի շրջանակներից դուրս չգալու համար։ Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտն ուսումնասիրող հետազոտողներից շատերը դրա գլխավոր կառուցվածքային բաղադրիչը համարում են կոլեկտիվի տրամադրությունը։ Այսպես, Բ. Պարիզինը առաջարկում է սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հետևյալ սահմանումը. «Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ ասելով, հասկանում ենք կոլեկտիվի գերակշռող և հարաբերականորեն կայուն հոգեկան մթնոլորտը կամ հոգեկան տրամադրությունը, որն արտահայտվում է թե՛ մարդկանց՝ միմյանց նկատմամբ դրսևորած հարաբերություններում և թե՛ ընդհանուր գործի նկատմամբ նրանց ունեցած վերաբերմունքի մեջ»<sup>7</sup>։ Կ. Պլատոնովը սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը համարում է խմբի ներքին կառուցվածքի տարրերից մեկը, որը որոշվում է խմբում միջանձնային այն հարաբերություններով, որոնք ստեղծում են խմբի կայուն տրամադրությունները, որոնցից կախված է նպատակներին հասնելու ակտիվության աստիճանը<sup>8</sup>։ Գրեթե նույն հայեցակետն է պաշտպանում նաև Ա. Լուտոշկինը, որը հոգեբանական մթնոլորտը սահմանում է իբրև կոլեկտիվի այնպիսի ընդհանուր հուզական տրամադրություն, որը միավորում է «մարդկանց տրամադրությունները, նրանց հոգեկան ապրումներն ու հուզումները, միմյանց, աշխատանքի, շրջապատի իրադրությունների նկատմամբ վերաբերմունքը։ Մթնոլորտը կազմող գլխավոր տարրը կոլեկտիվի հուզական վիճակը կամ տրամադրությունն է»<sup>9</sup>։ Պաշտպանելով այդ տեսակետը, Գ. Շինգարովը և Վ. Վասիլևը տրամադրությունը սահմանում են իբրև այնպիսի հույզ, որը, ինչպես և մարդկանց մյուս հույզերը, «մարդու կողմից իրականության արտացոլման հատուկ ձև է, որը դրսևորվում է շրջապատող իրականության նկատմամբ անհատի արտաքին և ներքին, ֆիզիոլոգիական և հոգե-

<sup>6</sup> Б. И. Арпстгов, Психологический климат в коллективе, М., 1973; В. В. Остряков, Психологический климат трудового коллектива, М., 1975; Б. Н. Лебедев, *ևշվ. աշխ.*։

<sup>7</sup> См. Б. Д. Парыгин, *ևշվ. աշխ.*, էջ 10։

<sup>8</sup> «Социалистический труд», 1976, № 11, с. 97.

<sup>9</sup> А. Н. Лутоткин, *ևշվ. աշխ.*, էջ 5։

կան ռեակցիաների տեսքով»<sup>10</sup>։ Ընդ որում հույզերը, այդ թվում և տրամադրությունը, սերտորեն առնչվում են մարդու թե՛ ֆիզիոլոգիական և թե՛ հոգեկան ոլորտներին։ Իբրև նյարդային համակարգի ֆունկցիաներ՝ դրանք ֆիզիոլոգիայի ոլորտին են պատկանում, իսկ իբրև իրականության արտացոլում, որը կախված է անհատի առանձնահատկություններից՝ անցյալ փորձից, շահերից, պահանջմունքներից, հանդես են դալիս հոգեբանական գործոնի դերում։

«Տրամադրություն» հասկացությունը՝ որպես մթնոլորտը կազմող գլխավոր հատկանիշ, տարբեր կերպ են սահմանում հեղինակները։ Հիմնական տարակարծությունը տրամադրության՝ թույլ արտահայտված զգացում կամ ընդհակառակը, մարդու ամենաուժեղ ապրումներից մեկը համարելու մեջ է։ Այսպես թե այնպես, մարդկային տրամադրությունը, իբրև սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հիմնական բաղկացուցիչը, ըստ այդ հայեցակետի կողմնակիցների, մարդու հարաբերականորեն կայուն հուզական վիճակն է և անմիջականորեն ազդում է նրա վարքի, գործողությունների, շրջապատող իրականության նկատմամբ նրա ունեցած վերաբերմունքի վրա։

Ինչ խոսք, տրամադրությունը որոշակիորեն կապված է կոնկրետիվ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հետ, բայց ինքնին չի կարող լինել մթնոլորտը կազմող հատկանիշ, քանի որ, մեր կարծիքով, սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի նման մեկնաբանումը սահմանափակում է տվյալ հասկացության ընդգրկման շրջանակները և վերլուծության մակարդակները հետևյալ պատճառներով։ Նախ, մթնոլորտի նման ըմբռնումը թույլ չի տալիս այն հարաբերակցել ավելի մեծ, ձեռնարկության շրջանակներից դուրս գտնվող հանրությունների հետ, որը զրկում է դրանց ազդեցության մեխանիզմները հաշվի առնելու հնարավորությունից, մինչդեռ հասկացության ավելի լայն ընդգրկումը հնարավորություն է ընձեռում հաշվի առնել նաև մթնոլորտի վրա ազդող օբյեկտիվ գործոնների դերը և դրանց սուբյեկտիվացման մեխանիզմները յուրաքանչյուր կոնկրետ իրադրությունում, յուրաքանչյուր կոնկրետ սոցիալական օբյեկտի համար։ Երկրորդ, տրամադրությունը, եթե նույնիսկ այն կապված էլ է սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հետ, ապա հանդես է գալիս ավելի շուտ իբրև մթնոլորտի տվյալ վիճակը ամփոփող, արձանագրող հատկանիշ, և երբեք՝ իբրև այն ձևավորող։ Ուստի, այդ պատճառով էլ նման հայեցակետին հետևող հեղինակները հաճախ շփոթում են մթնոլորտի մեթոդաբանական աղբյուրների պատճառահետևանքային բացահայտման հաջորդականությունը<sup>11</sup>։ Նրանց համար մթնոլորտի այս կամ այն վիճակը դրական կամ բացասական տրամադրության ձևավորման պայման է, այլ ոչ թե ընդհակառակը։ Նվ երբեք, մեր կարծիքով, որոշակի տրամադրության ձևավորման և փոփոխության համար կարող են լինել ավելի խոր պատճառներ, քան միայն մթնոլորտը, քանի որ վերջինս, լինելով չափազանց բարդ մի ամբողջական կազմություն, անհատի կողմից գնահատվում, ընկալվում է ոչ թե անմիջականորեն, այլ միջնորդավորված ձևով, արտադրական իրադրության բազմաթիվ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոնների բարդ համադրության հյուսվածքի մեջ։

Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ուսումնասիրության երկրորդ տեսակետին են հարում խմբային համախմբվածության խնդիրներով զբաղվող հետազոտողները<sup>12</sup>։ Մասնավորապես ուշագրավ է նրանց առաջ քաշած խմբային

<sup>10</sup> Г. Х. Шингаров, Эмоции и чувства как форма отражения действительности, М., 1971, с. 5; В. Г. Васильев, Проблемы повышения производительности труда на предприятиях промышленности и транспорта, М., 1974, с. 354.

<sup>11</sup> В. Г. Васильев, *ևշվ. աշխ.*, էջ 365:

<sup>12</sup> В. В. Шпалинский, К вопросу о концепции «групповой сплоченности» в современной социальной психологии (в кн. «Личность в психологическом эксперименте», М., 1973); «Психологическая теория коллектива», М., 1979; А. И. Донцов, Психологическое единство коллектива, М., 1982; А. В. Петровский, Личность. Деятельность. Коллектив, М., 1982.

ակտիվության ստրատեգիայի կազմակերպման հայեցակետը, որի հիմքում ընկած է այն գաղափարը, որ կոլեկտիվի գործառնության հիմքը (ի հակակշիռ բուրժուական միտումների) ոչ թե մարդկանց միջև անմիջական միջանձնային փոխհարաբերությունների բնույթն է, այլ համատեղ գործունեության մեջ պատճառաբանված հարաբերություններն են: Այդ տեսության հիմնական դրույթն այն է, որ իրական սոցիալական խմբի ձևավորումը տեղի է ունենում համատեղ գործունեության միջոցով, որը, նախ, տարբեր կերպ է արտահայտված խմբի զարգացման զանազան մակարդակներում՝ այդ գործունեության մեջ խմբի անդամների ներգրավվածության համապատասխան, և, երկրորդ, հենց գործունեությունն է որոշում խմբի զարգացման աստիճանը տարբեր փուլերում: Այդ տեսության առավելությունը, մեր կարծիքով, խմբի անդամների միջև արժեքակողմնորոշումային միասնության առկայության գաղափարն է, որը նաև որոշում է խմբի համախմբվածության աստիճանը և սոցիալ-հոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտի կարևոր նախապայմաններից մեկն է:

Ստրատեգիայի կազմակերպման տեսությունը հնարավորություն է տալիս վեր հանելու խմբային համախմբվածության ոչ միայն հոգաբանական բնութագրերը, այլև առաջին հերթին, բովանդակային սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերը, որոնցից հատկապես կարևոր է արժեքային կողմնորոշումների համակարգի, նպատակների, նորմերի և դիրքորոշումների համընդհանրության մասին միտքը, որը հատկանշական է խմբի, իբրև միասնական ամբողջության, համար: Ելնելով նման դիրքորոշումից, համախմբվածությունը կարելի է մեկնաբանել իբրև խմբային գործունեության արժեքներով և բովանդակությամբ միջնորդավորված միջանձնային հարաբերությունների ձև, այլ կերպ ասած, իբրև խմբի արժեքակողմնորոշումային միասնություն, որը ներխմբային կապերի համակարգի ամբողջական բնութագիրն է և ցույց է տալիս խմբի կարծիքները, գնահատումների ու դիրքորոշումների համընկնման աստիճանը որոշակի օբյեկտների (գործունեության նպատակների, մարդկանց, գաղափարների, իրադրությունների) նկատմամբ: «Կոլեկտիվում արժեքակողմնորոշումային միասնությունը նախ և առաջ գնահատումների մերձեցումն է բարոյական և գործնական ոլորտում, համատեղ գործունեության խնդիրների ու նպատակների նկատմամբ դրսևորած մոտեցման մեջ»<sup>13</sup>:

Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի էության պարզաբանման վերաբերյալ երրորդ տեսությունը կոլեկտիվի անդամների համատեղելիությունն է: Ընդ որում, այստեղ կարևորը սոցիալական համատեղելիությունն է, որի առանձնահատկությունն են արժեքային կողմնորոշումների միասնությունը, սոցիալական գնահատումների միանշանակությունը: Հեղինակներից ոմանք սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի կարևոր բաղադրիչներից մեկն են համարում հոգեբանական համատեղելիությունը<sup>14</sup>, որը ևս պայմանավորված է սոցիալական արժեքների յուրացման և ընկալման միասնականությամբ: Բոլոր դեպքերում տիրապետում է այն կարծիքը, որ կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ուսումնասիրությունը հնարավոր չէ առանց համատեղելիության և համաձայնեցվածության (сработанность) մեխանիզմների ուսումնասիրության<sup>15</sup>: Համատեղելիությունը սահմանվում է որպես միմյանցից առավելագույն սուբյեկտիվ բավարարվածության պայմաններում և «միջին էներգետիկական» ջանքերի գործադրման հետևանքով անհատների (մասնակիցների) համագործունեության և փոխգործողություն: Համատեղելիության հիմնական տարրը սուբյեկտիվ բա-

<sup>13</sup> «Психологическая теория коллектива», с. 55.

<sup>14</sup> «Социальные проблемы производства», с. 73.

<sup>15</sup> В. Б. Ольшанский, Социально-психологический климат в коллективе («Социальная психология», М., 1975); Н. Н. Обозов, О факторах, регулирующих социально-психологический климат коллектива («Социально-психологический климат коллектива», М., 1979, с. 49).

վարարվածության զգացումն է: Դրա համար գործունեության ընդհանուր նըպատակը կամ արտաքին պայմանները էական նշանակություն չունեն: Կարևոր գործոնը շփման պրոցեսում մասնակիցների սուբյեկտիվ բավարարվածությունն է՝ հայացքների, բնավորության գծերի, արժեքների ընդհանրության հիման վրա, որի հետևանքով էլ նրանց միջև փոխադարձ կապվածության զգացում է առաջանում:

Համաձայնեցվածությունը, որպես ընդհանուր գործունեության ընթացքում համատեղելիության ձև, ցույց է տալիս աշխատանքի պրոցեսի մասնակիցների գործողությունների համաձայնեցման, ներդաշնակության աստիճանը: Համաձայնեցվածությունը տարբերվում է երկու կարևոր առանձնահատկությամբ՝ գործողությունների ներդաշնակությամբ և ընդհանուր աշխատանքով: Աշխատանքը և, առհասարակ, գործունեությունը, իբրև համաձայնեցվածության հիմնական հատկանիշ, կապված է կոնկրետ գործունեության հետ, չի կարող վերաբերել մարդկանց փոխգործողության ցանկացած ձևին: Համատեղելիության և համաձայնեցվածության տեսական տարբերակումը շատ կարևոր նշանակություն ունի մարդկանց արտադրական գործունեության և հատկապես կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի մեթոդաբանական ուսումնասիրության համար, քանի որ մթնոլորտի կարգավորման կարևորագույն լծակներից մեկը կոլեկտիվի անդամների գործողությունների համաձայնեցվածության բարձր աստիճանն է: Ասվածից չի բխում, որ համատեղելիության և համաձայնեցվածության միջև հակադրություն գոյություն ունի և կամ համատեղելիության մեխանիզմների ուսումնասիրությունը պետք է դիտել սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ուսումնասիրման շրջանակներից դուրս: Ընդհակառակը, մեր կարծիքով, սոցիալ-հոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտ ստեղծելու հիմնական գրավականը կոլեկտիվի անդամների համատեղելիության և համաձայնեցվածության լավագույն հարաբերակցման որոնման մեջ է:

Այսպիսով, մենք փորձեցինք սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ուսումնասիրության երեք տեսական ուղղություններ կայացնել. տրամադրությունը, համախմբվածություն՝ իբրև արժեքակողմնորոշումային միասնություն և համաձայնեցվածություն\*։ Սրանից ելնելով՝ արտադրական կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտը, մեր կարծիքով, կարելի է պատկերացնել իբրև կոլեկտիվի այնպիսի իրական վիճակ, որի դեպքում տեղի ունի կոլեկտիվի անդամների համատեղելիության և համաձայնեցվածության լավագույն համադրություն՝ դրանց արժեքակողմնորոշումային միասնության հետևանքով: «Լավագույն համադրություն» ասելով, հասկանում ենք կոլեկտիվի անդամների միջև ընդհանուր գործունեությամբ միջնորդավորված համաձայնություն՝ ըստ գործունեության տեսակի կամ աշխատանքի բնույթի, որը հանգեցնում է նրանց փոխադարձ կապվածության: Արժեքակողմնորոշումային միասնությունը (համամիտ ենք վ. Շպալինսկուն և Ա. Դոնցովին) խմբի անդամների կարծիքների, գնահատումների (նաև ինքնագնահատումների), դիրքորոշումների և արժեքային կողմնորոշումների համընկնումն է նրանց նյութական գործունեության ոլորտում՝ ըստ կոլեկտիվի համար նշանակալի արժեքների:

## О ПОНЯТИИ «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ» КОЛЛЕКТИВА

ЛИЛИТ МЕЛИКЯН

### Р е з ю м е

В отечественной социальной психологии сформировались три основных подхода к изучению социально-психологического климата

\* Առհասարակ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտն ուսումնասիրելիս պետք է հետազոտել սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի էությունը, դասերման ձևերը, այդ մթնոլորտի վրա ազդող գործոնները և դրա ներգործությունը կոլեկտիվի կենսագործունեության որոշակի ոլորտների վրա:

коллектива: социально-психологический климат как преобладающее настроение коллектива, сплоченность как ценностно-ориентационное единство коллектива и сработанность членов коллектива. Благоприятный социально-психологический климат коллектива рассматривается как такое реальное состояние коллектива, при котором имеет место оптимальное соотношение совместимости и сработанности членов коллектива в результате их ценностно-ориентационного единства. Под оптимальным соотношением понимается обусловленная общей деятельностью согласованность между членами коллектива, которая приводит к их взаимной привязанности.