

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «БРІЗ-Т»

Мозольков Артур

У сучасному професійному середовищі ефективність діяльності організацій безпосередньо залежить від якості міжособистісної взаємодії та емоційного стану колективу. Психологічний клімат виступає фундаментом, що визначає стратегії поведінки працівників у конфліктах та їхню готовність до співпраці. Розуміння механізмів цього взаємозв'язку є критично важливим для оптимізації управлінських процесів та підвищення продуктивності праці.

Мета тези полягає в емпіричному дослідженні взаємозв'язку психологічного клімату та особливостей міжособистісної взаємодії працівників, а також у виявленні впливу типів міжособистісних відносин і стратегій поведінки у конфлікті на соціально-психологічну атмосферу трудового колективу.

Таблиця 1

Етап	Зміст
Підготовчий	Теоретичний аналіз проблеми, формування вибірки та добір психодіагностичних методик (А. Фідлер, К. Томас, Т. Лірі, авторська анкета).
Дослідницький	Проведення онлайн-опитування працівників ТОВ «Бріз-Т» за допомогою Google Forms. Збір первинних даних (n=73).
Аналітичний	Кількісна обробка даних, відсотковий аналіз. Проведення кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена для виявлення зв'язків між кліматом та типами взаємодії.
Підсумковий	Інтерпретація результатів, формулювання висновків і розроблення практичних рекомендацій.

Емпіричне дослідження психологічних особливостей взаємозв'язку клімату та взаємодії проводилося на базі ТОВ «Бріз-Т». Вибірку дослідження склали 73 співробітники організації (31 чоловік та 42 жінки) віком від 24 до 63 років. Використання широкого вікового діапазону дозволило проаналізувати динаміку міжособистісних стосунків як серед молодих фахівців, так і серед досвідчених працівників із великим стажем. Діагностичний комплекс був сформований за принципом взаємодоповнюваності: методика А. Фідлера використовувалася для визначення загального емоційного фону, опитувальник К. Томаса — для фіксації поведінкових паттернів у конфліктах, а методика Т. Лірі — для побудови профілю міжособистісних позицій. Крім того, застосовувалася авторська анкета для врахування специфіки професійної діяльності в ТОВ «Бріз-Т».

Аналіз за методикою К. Томаса показав, що найбільш вираженою стратегією в колективі є компроміс (середній показник 8,4 бали; обрали 52,1% опитаних). Це свідчить про те, що більшість працівників готові до поступок задля збереження стабільності. Проте насторожує низький рівень «Співпраці» (лише у 5,5% працівників), що вказує на дефіцит навичок спільного розв'язання проблем з урахуванням інтересів усіх сторін. Також виявлено значну частку стратегії «Уникання» (20,5%), що часто призводить до «заморожування» конфліктів та накопичення прихованої агресії.

Оцінка психологічного клімату за А. Фідлером продемонструвала, що 79% респондентів характеризують атмосферу як середню. Якісний аналіз параметрів клімату виявив, що найбільш критичними зонами є «взаємодопомога» та «рівень довіри». Лише 13,7% вибірки відчують повний психологічний комфорт, тоді як 6,8% оцінюють умови як несприятливі, що корелює з високою втомлюваністю та емоційним вигоранням.

Вивчення типів міжособистісних відносин за Т. Лірі виявило домінування «Співпрацюючого» та «Альтруїстичного» типів. Однак діагностика показала

наявність 16 осіб із вираженим «Недовірливим» типом, для яких характерна критичність, схильність до іронії та соціальна дистанція. Саме ця група часто стає ініціатором прихованих конфліктів у ТОВ «Бріз-Т».

Статистична перевірка гіпотез за допомогою кореляційного аналізу Спірмена дозволила встановити такі закономірності:

Авторитарний тип (І октант) демонструє сильний прямий зв'язок зі стратегією «Суперництво» ($r=0,72$, $p\leq 0,01$). Це підтверджує, що директивні методи управління та домінуюча поведінка окремих осіб провокують відкриті зіткнення та знижують згуртованість. «Недовірливий» тип корелює зі стратегією «Уникання» ($r=0,78$, $p\leq 0,01$). Це означає, що працівники, які не довіряють колегам, воліють дистанціюватися від вирішення спільних завдань, що погіршує загальний клімат. Виявлено зворотний зв'язок між «Агресивним» типом взаємодії та показниками сприятливості клімату ($r=-0,48$). Навіть поодинокі прояви вербальної агресії суттєво знижують рівень задоволеності працею в усьому підрозділі. Позитивним чинником виступає зв'язок між «Альтруїстичним» типом та стратегією «Компроміс» ($r=0,71$), що є головним ресурсом підтримки стабільності в ТОВ «Бріз-Т» та дозволяє утримувати психологічний клімат на середньому рівні, не допускаючи його деградації.

Емпірично доведено, що стан соціально-психологічного клімату в організації безпосередньо детермінований переважаючими типами міжособистісних відносин та обраними стратегіями вирішення суперечок. Для мінімізації ризиків та оптимізації клімату рекомендовано впровадження програм тренінгів із конструктивної комунікації (медіації), розвиток емоційного інтелекту керівників та стимулювання професійної ініціативності пасивних працівників через систему зворотного зв'язку.

Список використаних джерел

1. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2004. 400 с.
2. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 672 с.
3. Тимошенко Н. Є. Психодіагностика міжособистісних відносин : практикум. Київ : КНУ ім. Тараса Шевченка, 2016. 144 с.