

## ТЕОРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ІЗ МІЖОСОБИСТІСНОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «БРІЗ-Т»

Мозольков Артур

Психологічний клімат у трудовому колективі є одним із ключових чинників, що визначають ефективність професійної діяльності працівників, рівень їхньої мотивації, задоволеності працею та якість міжособистісної взаємодії. У сучасних умовах функціонування організацій особливого значення набуває не лише професійна компетентність персоналу, а й здатність працівників до конструктивної комунікації, співпраці та підтримання сприятливої соціально-психологічної атмосфери в колективі. Несприятливий психологічний клімат може призводити до зростання конфліктності, професійного вигорання, емоційного виснаження та зниження продуктивності праці.

Водночас позитивний клімат сприяє формуванню згуртованості, підвищенню рівня довіри між працівниками та створює умови для ефективної взаємодії. Систематизація теоретичних уявлень про взаємозв'язок психологічного клімату та міжособистісної взаємодії працівників дозволяє глибше зрозуміти особливості функціонування трудового колективу та створює основу для подальших емпіричних досліджень і розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації організаційного середовища [1–6].

**Мета** тези полягає у теоретичному аналізі взаємозв'язку психологічного клімату та міжособистісної взаємодії працівників у трудовому колективі, визначенні основних психологічних чинників формування сприятливого соціально-психологічного середовища, а також з'ясуванні впливу міжособистісних відносин на ефективність професійної діяльності, мотивацію та емоційний стан працівників.

Психологічний клімат у колективі є важливим соціально-психологічним феноменом, що формується у процесі спільної діяльності та міжособистісного спілкування працівників. Він відображає загальний емоційний стан групи, характер

взаємин між її членами та ступінь задоволеності умовами праці. У сучасній організаційній психології психологічний клімат розглядається як інтегральна характеристика колективу, яка впливає на ефективність діяльності організації, мотивацію персоналу та якість міжособистісної взаємодії.[1]

Питання психологічного клімату та міжособистісної взаємодії є предметом активного дослідження як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Значний внесок у вивчення цієї проблематики зробили К. Левін, Е. Мейо, Дж. Мід, Е. Гофман, Ф. Хайдер, В. Шутц та інші дослідники, які аналізували вплив групових процесів, стилів взаємодії та соціального середовища на поведінку особистості в колективі. Серед українських науковців проблему психологічного клімату та міжособистісної взаємодії досліджували А. Петровський, Б. Паригін, Е. Сидоренко та інші, акцентуючи увагу на механізмах соціального впливу, згуртованості та комунікації в трудових колективах.

Психологічний клімат є багатокомпонентним утворенням, що включає емоційний, когнітивний та поведінковий аспекти. Емоційний компонент відображає загальний психологічний настрій у колективі, рівень довіри, підтримки та емоційного комфорту. Когнітивний компонент пов'язаний із системою уявлень працівників про організацію, її цілі та характер взаємодії між співробітниками. Поведінковий компонент проявляється у конкретних формах співпраці, способах комунікації та рівні готовності до взаємодопомоги.[5]

Однією з ключових характеристик психологічного клімату є його динамічність. Він може змінюватися під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, серед яких стиль керівництва, умови праці, рівень згуртованості колективу, конфліктність та особливості організаційної культури.[5] Водночас клімат має певну стійкість, оскільки в процесі спільної діяльності у працівників формуються сталі норми поведінки, типові моделі взаємодії та характер комунікації.

Міжособистісна взаємодія виступає фундаментальним механізмом

формування психологічного клімату. У процесі професійного спілкування працівники здійснюють взаємний вплив один на одного, обмінюються інформацією, емоційними станами та поведінковими моделями. Саме через взаємодію формуються рівень довіри, згуртованість колективу та загальна атмосфера в організації [6]. У психологічній науці міжособистісний вплив розглядається як процес зміни поведінки, установок або емоційного стану іншої людини. Він може мати як усвідомлений, так і неусвідомлений характер. До основних механізмів міжособистісного впливу належать переконання, навіювання, наслідування та емоційне зараження. Саме ці механізми забезпечують формування групових норм, стилів взаємодії та загального психологічного клімату в колективі.[4]

Особливого значення для розуміння взаємозв'язку психологічного клімату та міжособистісної взаємодії набуває теорія поля К. Левіна. Відповідно до його концепції, поведінка людини визначається взаємодією особистості та середовища, а група виступає динамічним психологічним полем, у межах якого формуються певні сили впливу.[5] Левін також довів, що стиль взаємодії керівника з підлеглими безпосередньо впливає на атмосферу в колективі. Демократичний стиль управління сприяє формуванню довіри, відкритості та згуртованості, тоді як авторитарний стиль часто провокує напруження, конфлікти та зниження мотивації працівників.

Не менш важливим є підхід Дж. Міда, засновника символічного інтеракціонізму, який розглядав взаємодію як процес обміну значущими символами. Згідно з його концепцією, людина формує власне «Я» через сприйняття реакцій інших людей та прийняття соціальних ролей.[5] У межах трудового колективу це означає, що ставлення колег, характер комунікації та рівень підтримки безпосередньо впливають на самооцінку працівника, його професійну впевненість та емоційний стан.

Важливим чинником психологічного клімату є задоволеність працею. Вона визначається як позитивне емоційне ставлення працівника до своєї професійної

діяльності, умов праці та організації в цілому.[2] На рівень задоволеності впливають оплата праці, стиль керівництва, можливості професійного розвитку, характер міжособистісних відносин та умови праці. Працівники, які відчують психологічний комфорт та підтримку в колективі, зазвичай демонструють вищий рівень мотивації, продуктивності та залученості у робочий процес.

Натомість несприятливий психологічний клімат може сприяти розвитку професійного вигорання, що проявляється через емоційне виснаження, втрату інтересу до роботи, зниження мотивації та погіршення міжособистісних відносин.[1] У таких умовах частина психологічних ресурсів працівника витрачається не на виконання професійних завдань, а на подолання внутрішньої напруги та конфліктів. Окреме значення у формуванні психологічного клімату має рівень згуртованості колективу. Висока згуртованість сприяє розвитку взаємної підтримки, відкритої комунікації та конструктивного вирішення конфліктів.[3] Водночас надмірна замкнутість групи може призводити до виникнення феномену «групового мислення», коли працівники уникають альтернативних поглядів і критичного аналізу ситуацій.

Важливу роль у підтриманні сприятливого психологічного клімату відіграє стиль управлінської взаємодії. Керівник виступає центральною фігурою, яка задає стандарти комунікації та визначає характер взаємин у колективі. Трансформаційний стиль лідерства, заснований на підтримці, мотивації та залученні працівників до прийняття рішень, сприяє формуванню позитивної атмосфери.[4] Натомість жорсткий контроль, авторитарність та відсутність зворотного зв'язку можуть негативно впливати на емоційний стан працівників та рівень довіри в колективі.

Психологічний клімат також тісно пов'язаний із процесами адаптації працівників до умов організації. Сприятлива атмосфера, що базується на підтримці та відкритості, полегшує соціально-психологічну адаптацію нових співробітників, сприяє зниженню рівня тривожності та формує відчуття причетності до колективу.

У несприятливому середовищі, навпаки, адаптація ускладнюється, а міжособистісна взаємодія часто набуває формального або конфліктного характеру.

Попри можливі негативні аспекти, міжособистісна взаємодія у трудовому колективі може виступати потужним ресурсом психологічної підтримки та професійного розвитку. Конструктивне спілкування, емоційна підтримка та довіра між працівниками створюють умови для ефективної співпраці, підвищення продуктивності та формування сприятливого психологічного клімату в організації.

Проведений теоретичний аналіз засвідчує тісний взаємозв'язок психологічного клімату та міжособистісної взаємодії працівників у колективі. Сприятливий психологічний клімат позитивно впливає на рівень довіри, згуртованості, мотивації та ефективності спільної діяльності, тоді як несприятлива атмосфера може спричиняти конфлікти, емоційне виснаження та зниження продуктивності праці. Водночас міжособистісна взаємодія виступає одним із ключових чинників формування психологічного клімату, оскільки саме через комунікацію, співпрацю та взаємний вплив створюється загальна атмосфера в колективі. Розуміння цього взаємозв'язку є важливим для подальших досліджень та розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації психологічного середовища організації.

#### Список використаних джерел

1. Психологія управління: навчальний посібник / укл. В.В.Ягоднікова. Одеса: видавець Букаєв В.В., 2022. 141 с. URL: <https://lnk.ua/kyCzIJ2SV> (дата звернення: 12.05.2026).
2. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с. (дата звернення: 11.05.2026).
3. Савельєва Н. М. Психологія управління : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Професіонал, 2014. 320 с. (дата звернення: 11.05.2026).
4. Тертична Г. А. Соціально-психологічний клімат як об'єкт психологічного дослідження. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Т. 1, Вип. 47. С. 34–39. (дата звернення: 13.05.2026).
5. Максименко С. Д. Загальна психологія : підручник. Київ : ЦУЛ, 2008. 600 с. (дата звернення: 12.05.2026).
6. Thomas K. W. Conflict and conflict management. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally, 1976. P. 889–935. (дата звернення: 12.05.2026).