

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД  
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Кафедра ПСИХОЛОГІЇ

На правах рукопису

МИХАЙЛОВА ОЛЕНА МИКОЛАЇВНА

ОСОБЛИВОСТІ МІКРОКЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Спеціальність 053 Психологія  
(код) (назва спеціальності)

Освітня програма Психологія  
(назва)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра

Науковий керівник:  
**Спіріна Ірина Дмитрівна,**  
доктор медичних наук,  
професор

**РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ**

Протокол засідання кафедри

№ 6 від 01.02.2022

Завідувач кафедри

 Людмила ПРИСНЯКОВА  
(підпис) (І'мя, ПРИЗВИЩЕ)

Дніпро, 2022

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД  
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кафедра \_\_\_\_\_ психології  
Освітній ступінь \_\_\_\_\_ магістр  
Спеціальність \_\_\_\_\_ 053 психологія  
Освітня програма \_\_\_\_\_ психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри  
психології

Людмила ПРІСНЯКОВА

(підпис)

10.02.2022

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

Михайлова Олена Миколаївна

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

1. Тема роботи «Особливості мікроклімату в трудовому колективі»

2. Науковий керівник Спіріна Ірина Дмитрівна, доктор медичних наук, професор

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи на кафедру 14.02.2021р.

4. Мета кваліфікаційної роботи є розгляд мікроклімату на ефективність праці та на підприємстві, як соціально-психологічного процесу, що характеризується визначеними стадіями протікання і виконує специфічні функції у відношенні між людьми та їх вплив на задоволеність працею.

5. Завдання випускної кваліфікаційної роботи

1. Проаналізувати літературні джерела про розкриття феномену мікроклімату у трудовому колективі та роль учасників у його формуванні.
2. Конкретизувати підходи до аналізу дослідження.
3. Вибрати методи та методики для проведення емпіричних досліджень.
4. Проведення емпіричного дослідження та аналіз отриманих результатів.
5. Формування висновків і пропозицій.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вступ	Жовтень 2021р.	Виконано
2	I Розділ	Листопад 2021р.	Виконано
3	II Розділ	Грудень 2021р.	Виконано
4	III Розділ	Січень 2021р.	Виконано
5	Робота в цілому	Лютий 2022р.	Виконано

Науковий керівник \_\_\_\_\_



(підпис)

Ірина СПІРИНА

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_

Олена МИХАЙЛОВА

Дата видавання завдання 29.09.2021р.

## АНОТАЦІЯ

Михайлова О.М. Особливості мікроклімату в трудовому колективі/ Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» (освітньо-професійна програма «Психологія»). ВНПЗ ДГУ, Дніпро, 2022.

### Зміст анотації

**Актуальність дослідження** диктується безсумнівною важливістю для керівників підприємств, оскільки соціально-психологічний клімат трудового колективу і задоволеність людини працею безпосередньо впливає на ефективність, результат трудової діяльності.

Трудова діяльність завжди супроводжується інтенсивними в більшій чи меншій мірі психофізіологічними процесами, використані та витрачені енергетичних, гормональних, м'язових, психічних, інтелектуальних та ін. ресурсів людини, що проявляється в зміні працездатності. Говорячи про працездатність, виділяють загальну (потенційну, максимально можливу працездатність при мобілізації всіх резервів організму) і фактичну працездатність, рівень якої завжди нижче. Фактична працездатність залежить від поточного рівня здоров'я, самопочуття людини, а також від типологічних властивостей нервової системи, індивідуальних особливостей функціонування психічних процесів (пам'яті, мислення, уваги, сприйняття), від оцінки людиною значущості і доцільності мобілізації певних ресурсів організму для виконання певної діяльності на заданому рівні надійності і протягом заданого часу за умови нормального відновлення витрачених ресурсів організму. В процесі виконання роботи людина проходить через різні фази працездатності. Фаза мобілізації характеризується передстартовим станом. При фазі зниження працездатності можуть бути збої, помилки в роботі, організм реагує на цю величину навантаження з більшою силою, ніж це необхідно; поступово відбувається пристосування організму до найбільш економного, раціонального режиму виконання даної конкретної роботи. Розумова працездатність - обсяг розумової (мозковий, психічної, нервової)

роботи, пов'язаної з обробкою інформації, який повинен бути виконаний без зниження заданого (або встановленого на максимальному, оптимальному для даного індивідуума рівні) функціонування організму. Оскільки процес виробництва має не індивідуальний, а колективний характер, то працездатність групи людей залежить не тільки від працездатності окремої людини, а й від співпрацьованості людей. Співпрацьованість в свою чергу залежить від умов праці і від мікроклімату у трудовому колективі.

Здорова атмосфера в колективі - запорука його успішної і результативної роботи.

Основними факторами, що впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі є:

- взаємини з колегами по роботі та адміністрацією;
- рівень конфліктності відносин;
- професійна підготовка персоналу;
- зміст праці та ступінь задоволення нею;
- умови праці і побуту та задоволеність ними;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків;
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними.

Існує проста істина: успішна спільна робота можлива лише тоді, коли її учасники можуть дійти згоди, знайти спільну мову. Тому в трудових колективах хороший психологічний клімат вкрай необхідний.

Основними складовими психологічного клімату виступають взаємини співробітників в колективі, їх настроїв, задоволеність роботою.

В умовах сучасної науково-технічної революції зростає дедалі більший інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу. Актуальність даної проблеми диктується перш за все збільшеними вимогами до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх особистісних домагань. Удосконалення соціально-психологічного клімату колективу - це завдання розгортання соціального та психологічного

потенціалу суспільства і особистості, створення найбільш повнокровного образу життя людей. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є одним з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якість продукції, послуг що випускається/надаються. Разом з тим, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації.

**Метою** даної роботи є розгляд мікроклімату на підприємстві, як соціально-психологічного процесу, що характеризується визначеними стадіями протікання і виконує специфічні функції у відношенні між людьми та їх вплив на ефективність праці та на задоволеність працею.

**Об'єкт дослідження** - взаємовідносини в колективі, їх вплив на мікроклімат та ефективність праці.

**Предмет дослідження** - особливості мікроклімату в трудовому колективі.

**Гіпотеза дослідження:** є припущення існування взаємозв'язку між віковими, тендерними особливостями працівників колективу та рівнем задоволеності праці (мотиваційними характеристиками).

Виходячи із поставленої мети, визначені наступні задачі:

1. Проаналізувати літературні джерела про розкриття феномену мікроклімату у трудовому колективі та роль учасників у його формуванні.
2. Конкретизувати підходи до аналізу дослідження.
3. Вибрати методи та методики для проведення емпіричних досліджень.
4. Проведення емпіричного дослідження та аналіз отриманих результатів.
5. Формування висновків і пропозицій.

**Методи та методики дослідження** - методика Т.Лірі, методика М.Рокіча «цінності орієнтації», методика діагностики стратегії поведінки особистості в конфлікті К.Томаса, сітка Кілмана, «Експрес-методика по

виченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі  
О.С.Михайлюка і А.Ю. Шалито, методика діагностики особистості на  
мотивацію до успіху Т.Елерса., діагностика особистісного та групового  
задоволення роботою В.А. Розанової.

### **Полігон дослідження**

Емпіричне дослідження на тему: «Вплив мікроклімату на  
ефективність у трудовому колективі» було проведено на базі приватного  
підприємства «ТРАНС ЛОЕІСТИК», в дослідженні прийняло участь 60  
працівників, з них 20 чоловіків та 40 жінок віком від 23 до 70 років.

### **Наукове значення дослідження**

Результати дослідження можуть бути використані при проведенні  
лекційних та практичних занять у навчальному закладі, а також в практичній  
діяльності психолога.

### **Структура роботи**

Дипломна робота складається з вступу, двох розділів: теоретичного та  
емпіричного, висновків, списку літературних джерел та додатків. Робота  
містить 41 рисунок, 25 таблиць, 1 формулу, літературні джерела мають 60  
найменування. Робота викладена на 167 сторінках.

Список публікацій здобувача:

1. Пріснякова Л. М., Михайлова О. М. «Особливості соціально-психологічного клімату трудового колективу.» The 11th International scientific and practical conference “Results of modern scientific research and development” (January 16-18, 2022) Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2022. 506 p.;
2. Михайлова Олена Миколаївна «Особливості формування соціально-психологічного клімату трудового колективу» (с.148) Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 30 вересня 2021 р.). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	16
РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА МІКРОКЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ В ДОСЛІДЖЕННЯХ І ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАКОРДОННИХ ПСИХОЛОГІВ....	21
1.1. Поняття та сутність психологічного клімату в колективі.....	21
1.2. Трудовий колектив та соціально-психологічний клімат, як об'єкт дослідження.....	53
1.3. Дія соціально-психологічного клімату на особистість в колективі.....	77
Висновки до першого розділу.....	97
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЯВИЩА.....	99
2.1. Організація емпіричного дослідження .....	99
2.2. Учасники емпіричного дослідження проблеми мікроклімату.....	103
2.3. Результати емпіричного дослідження .....	107
2.3.1. Результати по методиці Т.Лірі на дослідження суб'єкта про уявлення про себе та взаємовідносини .....	107
2.3.2. Результати по методиці М. Рокіча на дослідження ціннісних орієнтацій.....	126
2.3.4. Результати по методиці діагностики стратегій поведіння в конфлікті К. Томаса.....	138
2.3.5. Результати по методиці О.С. Михайлюка та А.Ю. Шалито на дослідження взаємовідносин в колективі були виявлені наступні результати...	147
2.3.6. Результати по методиці Т.Елерса на мотивацію до успіху.....	150
2.4. Результати по діагностиці особистісного та групового задоволення роботою В.А. Розанової.....	151
Висновки до другого розділу .....	154
ВИСНОВКИ .....	158
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ .....	163



## ВСТУП

**Актуальність дослідження** диктується безсумнівною важливістю для керівників підприємств, оскільки соціально-психологічний клімат трудового колективу і задоволеність людини працею безпосередньо впливає на ефективність, результат трудової діяльності.

Трудова діяльність завжди супроводжується інтенсивними в більшій чи меншій мірі психофізіологічними процесами, використані та витрачені енергетичних, гормональних, м'язових, психічних, інтелектуальних та ін. ресурсів людини, що проявляється в зміні працездатності. Говорячи про працездатність, виділяють загальну (потенційну, максимально можливу працездатність при мобілізації всіх резервів організму) і фактичну працездатність, рівень якої завжди нижче. Фактична працездатність залежить від поточного рівня здоров'я, самопочуття людини, а також від типологічних властивостей нервової системи, індивідуальних особливостей функціонування психічних процесів (пам'яті, мислення, уваги, сприйняття), від оцінки людиною значущості і доцільності мобілізації певних ресурсів організму для виконання певної діяльності на заданому рівні надійності і протягом заданого часу за умови нормального відновлення витрачених ресурсів організму. В процесі виконання роботи людина проходить через різні фази працездатності. Фаза мобілізації характеризується передстартовим станом. При фазі зниження працездатності можуть бути збої, помилки в роботі, організм реагує на цю величину навантаження з більшою силою, ніж це необхідно; поступово відбувається пристосування організму до найбільш економного, раціонального режиму виконання даної конкретної роботи. Розумова працездатність - обсяг розумової (мозковий, психічної, нервової) роботи, пов'язаної з обробкою інформації, який повинен бути виконаний без зниження заданого (або встановленого на максимальному, оптимальному для даного індивідуума рівні) функціонування організму. Оскільки процес виробництва має не індивідуальний, а колективний характер, то

працездатність групи людей залежить не тільки від працездатності окремої людини, а й від співпрацьованості людей. Співпрацьованість в свою чергу належить від умов праці і від мікроклімату у трудовому колективі.

Основою будь-якої організації є люди (колектив), і без їх і функціонування організації неможливо.

Трудовий колектив - формальна (формалізована) спільність людей, об'єднаних спільною діяльністю для досягнення визначених цілей (виробництво продукції, ремонт будинків, наукові винаходи). Сукупність об'єктних умов, у яких виявляються люди в процесі спільної діяльності, визначає й обмежує способи їхньої взаємодії. Кількість потреб, які можуть бути задоволені в спілкуванні, також виявляється обмеженим сформованими обставинами. У цьому зв'язку в колективах часто виникають виробничі ситуації, у ході яких між людьми виявляються протиріччя по широкому колу питань. Самі по собі ці розбіжності і протиріччя можуть виступати як позитивний фактор руху творчої думки.

Здорова атмосфера в колективі - запорука його успішної і результативної роботи.

Основними факторами, що впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі є:

- взаємини з колегами по роботі та адміністрацією;
- рівень конфліктності відносин;
- професійна підготовка персоналу;
- зміст праці та ступінь задоволення нею;
- умови праці і побуту та задоволеність ними;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків;
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними.

Існує проста істина: успішна спільна робота можлива лише тоді, коли її учасники можуть дійти згоди, знайти спільну мову. Тому в трудових колективах хороший психологічний клімат вкрай необхідний.

Основними складовими психологічного клімату виступають взаємини

співробітників в колективі, їх настроїв, задоволеність роботою.

В умовах сучасної науково-технічної революції зростає дедалі більший інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу. Актуальність даної проблеми диктується перш за все збільшеними вимогами до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх особистісних домагань. Удосконалення соціально-психологічного клімату колективу - це завдання розгортання соціального та психологічного потенціалу суспільства і особистості, створення найбільш повнокровного ґюразу життя людей. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є одним з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якість продукції, послуг що випускається/надаються. Разом з тим, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, в свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних чинників в структурі виробництва, з удосконаленням як організації, так і умов праці.

**Метою** даної роботи є розгляд мікроклімату на підприємстві, як соціально-психологічного процесу, що характеризується визначеними задіями протікання і виконує специфічні функції у відношенні між людьми та їх вплив на ефективність праці та на задоволеність працею.

**Об'єкт дослідження** - взаємовідносини в колективі, їх вплив на мікроклімат та ефективність праці.

**Предмет дослідження** - особливості мікроклімату в трудовому колективі.

**Гіпотеза дослідження:** є припущення існування взаємозв'язку між віковими, гендерними особливостями працівників колективу та рівнем задоволеності праці (мотиваційними характеристиками).

Виходячи із поставленої мети, визначені наступні задачі:

1. Проаналізувати літературні джерела про розкриття феномену

мікроклімату у трудовому колективі та роль учасників у його формуванні.

2. Конкретизувати підходи до аналізу дослідження.

3. Вибрати методи та методики для проведення емпіричних досліджень.

4. Проведення емпіричного дослідження та аналіз отриманих результатів.

5. Формування висновків і пропозицій.

**Методи та методики дослідження** - методика Т.Лірі, методика М.Рокіча «цінності орієнтації», методика діагностики стратегії поведінки особистості в конфлікті К.Томаса, сітка Кілмана, «Експрес-методика по виченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі О.С.Михайлюка і А.Ю. Шалито, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса., діагностика особистісного та групового задоволення роботою В.А. Розанової.

#### **Полігон дослідження**

Емпіричне дослідження на тему: «Вплив мікроклімату на ефективність у трудовому колективі» було проведено на базі приватного підприємства «ТРАНС ЛОГІСТИК», в дослідженні прийняло участь 60 працівників, з них 20 чоловіків та 40 жінок віком від 23 до 70 років.

#### **Наукове значення дослідження**

Результати дослідження можуть бути використані при проведенні лекційних та практичних занять у навчальному закладі, а також в практичній діяльності психолога.

**Особистий внесок магістранта:** по темі магістерської роботи було зроблено наступні публікації:

1) Пріснякова Л. М., Михайлова О. М. «Особливості соціально-психологічного клімату трудового колективу.» The 11th International scientific and practical conference “Results of modern scientific research and development” (January 16-18, 2022) Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2022. 506 p.;

2) Михайлова Олена Миколаївна «Особливості нормування

соціально-психологічного клімату трудового колективу»; Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матеріали II Зсеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 30 вересня 2021 р.). Дніпро: ВВПЗ -Дніпровський гуманітарний університет»

### **Структура роботи**

Дипломна робота складається з вступу, двох розділів: теоретичного та емпіричного, висновків, списку літературних джерел та додатків. Робота містить 41 рисунок, 25 таблиць, 1 формулу, літературні джерела мають 60 - іменування. Робота викладена на 155 сторінках.

## ВИСНОВКИ

Основою будь-якої організації є люди (колектив), і без їх функціонування організації неможливо.

Трудовий колектив - формальна (формалізована) спільність людей, об'єднаних спільною діяльністю для досягнення визначених цілей (виробництво продукції, ремонт будинків, наукові винаходи). Сукупність об'єктних умов, у яких виявляються люди в процесі спільної діяльності, визначає й обмежує способи їхньої взаємодії. Кількість потреб, які можуть бути задоволені в спілкуванні, також виявляється обмеженим сформованими обставинами. У цьому зв'язку в колективах часто виникають виробничі ситуації, у ході яких між людьми виявляються протиріччя по широкому колу питань. Самі по собі ці розбіжності і протиріччя можуть виступати як позитивний фактор руху творчої думки.

Здорова атмосфера в колективі - запорука його успішної і результативної роботи.

«Соціально-психологічний клімат - це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів і схильностей. Він також виділив в цьому понятті три «кліматичні зони»:

1) соціальний клімат, який визначається тим, наскільки на даному підприємстві висока усвідомленість працівниками спільних цілей і завдань, наскільки тут гарантоване дотримання всіх конституційних прав усіх працівників як громадян;

2) моральний клімат, котрий визначається моральними цінностями загальноприйнятими в даному колективі;

3) психологічний клімат, це по суті, неофіційна атмосфера, що складається між працівниками, які перебувають у безпосередньому контакті один з одним. Тобто психологічний клімат - це мікроклімат, зони дії якого значно локальніші морального і соціального».

Базовими компонентами системи соціально-психологічного клімату є

ціннісні орієнтації колективу, установки й норми поведінки.

Соціальні групи встановлюють цінності відповідні їх положенню в суспільстві. Крім цього кожна група формує свою систему цінностей.

Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою задоволеності працівників працею та колегами. Але добрий клімат не є простим наслідком зусиль окремих членів колективу. Він являє собою підсумок систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення спеціальних заходів, спрямованих на організацію стосунків між членами колективу та керівництвом. Найбільш сприятливий клімат встановлюється тоді, коли методи керівництва позитивно сприймаються колективом. Якщо вимогливість керівника викликає групову незадоволеність через недисциплінованість окремих членів колективу, процвітання окремих традицій, то такий тип соціально-психологічного клімату називається відстаючим. Буває і так, що управління буцімто не встигає за розвитком колективу, висувають підвищені вимоги до самого керівника, який не вміє забезпечити виконання цілей і завдань та підтримку дисципліни колективу. В цьому випадку психологи визначають соціально-психологічний клімат як перспективний.

Комунікативні взаємовідносини відображають активність психологічних взаємозв'язків членів колективу, характеризуючи особисту опосередкованість процесів спілкування. Комунікативні взаємовідносини складаються завдячуючи таким якостям особистості, як товарииськість, безпосередність, щирість, відвертість, простота та інші.

Трудові цінності - це те, що є важливим, цінним для працівника, що спонукає його до праці. Цінності можна розділити на базові чинники, що знижують незадоволеність працею, але не мотивують на ефективну роботу та змістовні фактори, сприятлива зміна яких підвищує ступінь задоволеності працівника, а несприятлива знижує її, але практично не викликає незадоволення.

Серед них найбільш суттєвими є:

- характер і зміст праці;
- розмір заробітної плати;
- престиж професії;
- особистісний та професійний зріст;
- визнання з боку колег.

Таким чином, вивчення соціально-психологічного клімату, по суті, являє собою дослідження станів і властивостей колективу, психологічних зв'язків, взаємин і взаємодій між його членами. А також вивчення його як фактора посилення психологічного настрою колективу до досягнення мети.

Отже, соціально-психологічний клімат різнобічно впливає на особистість: на інтелектуальну, емоційну і вольову її сторони. Якщо клімат позитивний, то він активізує особистість, підвищуючи її працездатність й життєздатність. При негативному кліматі, навпаки спостерігається зниження тону активності.

Сумісність є одним з психологічних аспектів соціально-психологічного дослідження колективу.

«Виділяють декілька рівнів психологічної сумісності, обумовлених як властивостями особистості, так і змістом та рівнем важкості розв'язуваних професійних завдань. Розглянемо три таких рівня:

1. рівень- психофізіологічна сумісність, яка виражається в подібності природних властивостей людей: темперамент, фізична витривалість, працездатність, емоційна стійкість. Цей рівень сумісності набуває особливого значення при організації спільної діяльності. Холерик та флегматик будуть виконувати завдання в різному темпі, що може спричинити збої в роботі і напруженість в стосунках між робітниками.

2. рівень - психологічний, котрий проявляється в збігові властивостей, які є результатом навчання і виховання. До цього рівня належить збіг рис характеру, професійних інтересів, рівня інтелектуального розвитку, моральних якостей людей.

3. рівень - соціально на основі спільності їх світогляду:



комунікативність, принциповість, соціальні установки, політичні погляди, ціннісні орієнтації».

Таким чином, взагалі можна сказати, що сумісність - це поняття про взаємну відповідність властивостей учасників групи. В нього входять: взаємна симпатія, позитивний характер емоційних установок, взаємонавіюваність, спільність інтересів і потреб, відсутність в групі виражених егоцентричних спрямувань.

Актуальність дослідження диктується безсумнівною важливістю для керівників підприємств, оскільки соціально-психологічний клімат трудового колективу і задоволеність людини працею безпосередньо впливає на ефективність, результат трудової діяльності.

З метою вивчення даного процесу було проведено дослідження на базі приватного підприємства «ТРАНС ЛОГИСТИК». В дослідженні взяло участь 60 працівників підприємства: 40 жінок та 20 чоловіків різного віку від 23 до 70 років та різних категорій персоналу.

Для проведення дослідження були використані наступні методики: методика Т.Лірі призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе і ідеального «Я», методика М. Рокіча «Цінності орієнтації», методика діагностики стратегії поведінки особистості в конфлікті К.Томаса, «Експрес-методика» по вивченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шалито, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, діагностика особистісного та групового задоволення роботою.

В результаті проведених діагностик було вивчено та проаналізовано соціально-психологічний клімат в трудовому колективі підприємства. При обробці та порівнянні результатів виявлено взаємозв'язок між тендерними, віковими та соціальними особливостями, які впливають на рівень мотивації та задоволеність роботою.

На підставі отриманих результатів проведений кореляційний аналіз між рівнем емоціонального компоненту працівників та рівнем задоволеності

роботою, що впливає на ефективність праці має, хоч і незначний, взаємозв'язок.

Таким чином гіпотеза про існування взаємозв'язку між гендерними та віковими особливостями і рівнем задоволеності працею підтвердилась.