

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
МАЛА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
“ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА  
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА”



МІНІСТЕРСТВО  
ОСВІТИ І НАУКИ  
УКРАЇНИ



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

**М.А.Н.**

• Мала академія наук  
• України під егідою  
• ЮНЕСКО

# ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ XVII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ “АКАДЕМІЧНА Й УНІВЕРСИТЕТСЬКА НАУКА: РЕЗУЛЬТАТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ”



**12-13 ГРУДНЯ 2024 РОКУ**

УДК 159.923.2:001.51

СПІВВІДНОШЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ І ПСИХОЛОГІЧНОГО  
МІКРОКЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

**Шевчук В.В.**

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
[viktoriiashevchuk@pano.pl.ua](mailto:viktoriiashevchuk@pano.pl.ua)

**Актуальність.** В умовах сучасної української дійсності інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу постійно зростає. Важливість даної проблеми диктується передусім збільшеними вимогами до рівня психологічного включення індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростом їх особистих вимог. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є однією з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якість продукції, що випускається.

Соціально-психологічний клімат колективу – продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні коріння клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

**Мета дослідження** полягає у емпіричному виявленні співвідношення ціннісних орієнтацій і психологічного мікроклімату в трудовому колективі.

**Методика та організація дослідження:** для вирішення поставлених завдань у процесі виконання роботи застосовувалися теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, систематизація), методи емпіричного дослідження (тестування, опитування) та методи статистичної обробки даних (критерій рангової кореляції  $r_s$ -Спірмена). Для діагностики особливостей ціннісних орієнтацій як чинника соціально-психологічного клімату трудового колективу пропонуються наступні методики: методика визначення рівня соціально-

психологічного клімату (за С.Н. Самигіною, Л.Д. Столяренко); експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі (за О.С. Михалюк, А.Ю. Шалито); Методика дослідження ціннісних орієнтацій (М. Рокіча).

Гіпотеза дослідження – ціннісні орієнтації працівників можуть бути вагомим чинником соціально-психологічного клімату трудового колективу. Чим більше схожості ціннісних орієнтацій колег, тим більше почуття задоволеності роботою та вищі показники соціально-психологічного клімату колективу [1, с. 121].

Для більшості досліджуваних вибірки властива праця у сприятливому соціально-психологічному кліматі. Тобто, система стосунків у виробничих колективах таких досліджуваних позитивна, характеризується взаємною повагою та бажанням досліджуваних працювати. Для меншості досліджуваних характерна робота у колективі із нестійким сприятливим соціально-психологічним кліматом. Тобто, соціально-психологічна атмосфера у їх робочих колективах переважно позитивна, має ознаки комфорту, що відображається на прагненні таких досліджуваних працювати і відвідувати роботу, реалізувати у ній свій потенціал. Проте, у ряді виробничих ситуацій, які зачіпають вагомі інтереси працівників чи колективу загалом, може проявлятися конфліктність, що свідчить про несприятливий клімат к такому колективі.

Також, нами визначено, що для незначної частини досліджуваних вибірки характерне розцінення соціально-психологічного клімату трудового колективу як несприятливого і негативного. Тобто, у робочих колективах вони відчують себе некомфортно, що пов'язано з наявністю конфліктів, протиріч і обмежень, надмірного контролю у виробничих колективах. Відповідно, така психологічна атмосфера є не сприятливою для професійної діяльності респондентів [2, с. 50].

Найбільш вагомими параметрами, що свідчать про сприятливий клімат у цих колективах, є колективізм, організованість, згуртованість колег та їх інформованість один про одного та стосовно процесу спільної діяльності.

Також, більшість із досліджуваних має позитивне емоційне ставлення до

процесу трудової діяльності і колег, чітко усвідомлює їх особливості та проявляє налаштування на подальшу роботу у таких колективах.

Ціннісні орієнтації дійсно є чинником, що визначає рівень соціально-психологічного клімату трудового колективу. При цьому, переважання термінальних цінностей визначає стійкий сприятливий соціально-психологічний клімат, а переважання інструментальних – несприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.

**Висновки.** Таким чином, сформульована нами гіпотеза доведена, оскільки ціннісні орієнтації працівників можуть бути вагомим чинником соціально-психологічного клімату трудового колективу. Чим більше схожості ціннісних орієнтацій колег, тим більше почуття задоволеності роботою та вищі показники соціально-психологічного клімату колективу.

#### **Література:**

1. Карамушка Л. М. *Психологія управління. К. : Міленіум, 2023. 344 с.*
2. Кличковський С. О. *Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». Український психологічний журнал. 2017. №2 (4). С. 47–58.*