

УДК 316.45/.47

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-1-18>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ВИРОБНИЧОМУ КОЛЕКТИВІ

Сергєєва Інеса Вікторівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»

ORCID ID: 0000-0002-1357-3081

Фатальчук Сергій Дмитрович,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки вищої школи

Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»

ORCID ID: 0009-0002-9815-8801

Федотова Світлана Михайлівна,

магістр психології

ORCID ID: 0009-0003-0912-5862

У статті представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей міжособистісної взаємодії працівників у виробничому колективі. Теоретично проаналізовано, що взаємодія як соціально-психологічне явище становить взаємно зумовлений вплив суб'єктів одне на одного в процесі їхньої спільної діяльності або спілкування, а прояви міжособистісної взаємодії опосередковані міжособистісними стосунками, спілкуванням і сумісною діяльністю. За результатами соціометричного дослідження переважна кількість працівників мають внутрішньогруповий статус «переважних»; коефіцієнт згуртованості колективу відповідає високому рівню. Виявлено, що задоволеність працівників різними аспектами власної професійної діяльності представлена здебільшого середніми значеннями, і лише шкала «стосунки зі співробітниками» представлена на високому рівні. З'ясовано переважання серед працівників інтернального локусу контролю. За даними емпіричного дослідження, високий рівень інтернальності переважає у сфері невдач, міжособистісних і виробничих стосунків. Діагностовано низький рівень інтернальності у сфері сімейних стосунків і сфері здоров'я. Досліджувані працівники орієнтовані на роботу, результат їй адекватну матеріальну винагороду в професійній діяльності, прагнуть мати свободу, відчувати контроль над іншими людьми, здатні до альтруїзму. Найменш розвинутими виявилися такі соціально-психологічні установки, як орієнтація на процес і егоїзм. У працівників домінує середній та високий рівні розвитку комунікативних й організаторських здібностей. За результатами кореляційного аналізу встановлено індивідуально-психологічні чинники розвитку міжособистісної взаємодії працівників виробничого колективу: інтернальність у виробничих і міжособистісних стосунках, соціально-психологічні установки на результат та на свободу, комунікативні й організаторські здібності.

Ключові слова: взаємодія, виробничий колектив, індивідуально-психологічні особливості, міжособистісна взаємодія, працівники.

Serhieieva Inessa, Fatalchuk Serhii, Fedotova Svitlana. Psychological features of interpersonal interaction among employees in a work team

The article deals with the results of the empirical study of the psychological features of interpersonal interaction among employees in a work team. Theoretically, it is analyzed that interaction as a socio-psychological phenomenon is a mutually conditioned influence of subjects on each other in the process of their joint activity or communication and the manifestations of interpersonal interaction are mediated by interpersonal relationships, communication and compatible activities. According to the results of the sociometric study, the majority of employees have the intragroup status of "predominant"; the team cohesion coefficient corresponds to a high level. It is found out that employees' satisfaction with various aspects of their own professional activity is represented mostly by average values and only the scale "relations with employees" is represented at a high level. The prevalence of internal

locus of control among employees has been determined. According to the empirical study, a high level of internality prevails in the area of failures, interpersonal and work relations. A low level of internality has been diagnosed in the area of family relations and health. The studied employees are oriented towards work, results and adequate material remuneration in professional activities, strive to have freedom, feel control over other people, and are capable of altruism. The least developed are such socio-psychological attitudes as process orientation and egoism. The average and high levels of communication and organizational skills development dominates among employees. According to the results of the correlation analysis, individual-psychological factors of the interpersonal interaction development of the work team employees are established: internality in work and interpersonal relations, socio-psychological attitudes towards results and freedom, communicative and organizational abilities.

Key words: interaction, work team, individual-psychological characteristics, interpersonal interaction, employees.

Вступ

Проблема міжособистісної взаємодії є соціально значущою на сучасному етапі розвитку українського суспільства й однією з провідних у психології. Це зумовлено чинниками як теоретичного, так і практичного характеру. Кожен із численних контактів, у які особистість вступає протягом свого життя, певним чином впливає на ступінь психологічного комфорту й благополуччя та подальший напрям розвитку людини. Кризові ситуації в соціальній, економічній та політичній галузях життєдіяльності вимагають удосконалення організації міжособистісної взаємодії на різних рівнях. Питання міжособистісної співдії виходять на перший план при оптимізації спільної діяльності, ухваленні рішень при виникненні виробничих проблем, вирішенні конфліктних ситуацій, а також при вдосконаленні психологічної атмосфери в робочому колективі.

Різні аспекти психології міжособистісної взаємодії представлені в дослідженнях таких вітчизняних авторів, як І. О. Блохіна, О. В. Винославська, Н. Ю. Волянук, М. В. Зубаль, Л. М. Карамушка, А. Б. Коваленко, М. О. Кононець, О. Л. Коробанова, К. В. Коростеліна, Г. В. Ложкін, В. В. Москаленко, Л. Г. Чорна та інші вчені.

Питання взаємодії в групі були об'єктом дослідження в соціальній зарубіжній психології. Так, міжгрупові стосунки в галузі управління організацією вивчали Г. Лівітт, Р. Лайкерт, А. Браун тощо. Проблеми конфлікту приділили увагу Дж. Бертон, К. Боулдінг, С. Райт. Дослідники У. Ньюкомб, У. Самнер, Л. Уайт досліджували теорію групового конфлікту. Теорію соціального обміну висвітлено в роботах О. Блелок, Дж. Хоманс, Г. Келлі тощо.

Фахівці вважають, що взаємодія – це процес безпосереднього або опосередкованого впливу учасників одне на одного, що породжує їх взаємну зумовленість та зв'язок [1–3]. Розрізняють міжособистісну та міжгрупову взаємодії. Міжособистісна взаємодія – це контакти і зв'язки двох та більше людей. Вона є системою взаємозумовлених індивідуальних дій, що характеризуються причинною залежністю. Поведінка кожного з учасників міжособистісної взаємодії є водночас і стимулом, і реакцією на поведінку інших. Прояви міжособистісної взаємодії опосередковані міжособистісними відношеннями, спілкуванням і сумісною діяльністю [7].

У психологічних дослідженнях проблема міжособистісної взаємодії розглядається в невіддільному зв'язку з категоріями «сумісна діяльність», або «групова діяльність». Учені зазначають, що підвищення рівня та результативності спільної діяльності може бути досягнуто тільки через міжособистісну взаємодію завдяки оптимальним міжособистісним стосункам, формуванню позитивних особистісних якостей і розвитку навичок взаємодії учасників діяльності [4–6].

Кожен вплив на особистість відбувається через її індивідуальні особливості та внаслідок них. Урахування індивідуально-психологічних особливостей сприяє ефективності міжособистісної взаємодії, підвищує рівень і результат сумісної діяльності. Організація безконфліктної міжособистісної взаємодії в соціальній спільноті зумовлює необхідність аналізу індивідуально-психологічних характеристик її учасників та вкомплектування на цій основі виробничих колективів [7].

Метою нашої роботи є визначення особливостей міжособистісної взаємодії працівників у виробничому колективі та її індивідуально-психологічних чинників.

Матеріали та методи

Для досягнення поставленої мети ми використали комплекс емпіричних методів, як-от: спостереження, бесіда, соціометричне дослідження, методика дослідження інтегральної задоволеності професійною діяльністю А. Батаршева, методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера в адаптації Е. Бажина, О. Голинкіної, О. Еткінда, методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О. Потьомкіної, методика діагностики комунікативних та організаторських здібностей В. Синявського, Б. Федоришина. Застосовувався метод кореляційного аналізу.

Емпіричне дослідження проведено на базі агропромислового комплексу. У ньому взяло участь 45 працівників від 25 до 45 років.

Результати

Як свідчать дані нашого соціометричного дослідження, у підгрупу «зірки» увійшли 11% працівників. Вони одержали позитивну характеристику від більшості членів колективу. Колеги мотивували високу популярність цих працівників високим рівнем здатності планувати спільну діяльність, розподіляти обов'язки, здійснити контроль за їх виконанням, особистісною врівноваженістю, відкритістю до взаємодії. Також серед їх характеристик колеги називали швидку орієнтацію в нових і важких ситуаціях, здатність обстоювати власну думку та додавати похвалу в колектив. У підгрупу «переважних» увійшла переважна кількість працівників – 82%. З обґрунтувань працівниками своїх виборів, відданих «переважним», можна зробити висновок, що ці працівники набрали велику кількість виборів завдяки своїм успіхам у професійній діяльності, а також високому рівню сформованості навичок ефективної міжособистісної взаємодії в різних аспектах професійної діяльності. Також колеги визначили, що ці працівники здатні допомагати іншим. Підгрупа «зневажених» – це 7% працівників. Колеги мотивували низьку популярність цих осіб неохайністю, відсутністю комунікативних навичок. Коефіцієнт згуртованості колективу дорівнює 76,9%, що відповідає високому рівню вияву окресленого феномена [7, с. 41–42].

Задоволеність професійною діяльністю розглядається як інтегральна психологічна характеристика міжособистісної взаємодії працівників у виробничому колективі. Результати дослідження задоволеності професійною діяльністю працівників виробничого колективу за методикою А. Батаршева представлено в таблиці 1.

Як свідчать дані таблиці 1, за шкалою «інтерес до роботи» більша частина працівників (57,7%) має середню зацікавленість власними професійними обов'язками, помірний інтерес до роботи. За шкалою «досягнення в роботі» більшість працівників (60,0%) мають середню задоволеність від досягнень у професійній діяльності, тобто досягнення в професійній діяльності мають місце, але вони не можуть бути оцінені як значні й такі, якими особистість може пишатися.

70,4% досліджуваних продемонстрували високі значення показника задоволеності стосунками зі співробітниками. Це, імовірно, можна пояснити сприятливим соціально-психологічним

Таблиця 1
Задоволеність професійною діяльністю працівників виробничого колективу, %

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Інтерес до роботи	20,1	57,7	22,2
Досягнення у роботі	21,5	60,0	18,5
Стосунки зі співробітниками	14,2	15,4	70,4
Стосунки із керівництвом	36,1	50,0	13,8
Рівень домагань у професійній діяльності	20,5	53,1	26,4
Професійна відповідальність	24,2	41,2	34,6

кліматом у колективі. Взаємодія працівників у спільній діяльності має позитивні характеристики спільних дій, інформаційних зв'язків, взаємовпливів та взаємин. Дані за шкалою «стосунки із керівництвом» (36,1% – низький рівень, 50,1% – середній рівень, у 13,8% – високий рівень) свідчать, що взаємодія більшості працівників із керівництвом не позбавлена конфліктності; стосунки працівників із керівництвом мають певну систему суперечностей, зіткнення значущих, конкурувальних, протилежних поглядів, потреб, дій.

За шкалою «рівень домагань у професійній діяльності» ми діагностували, що більшість досліджуваних (53,1%) не задоволені або не дуже задоволені можливістю кар'єрного зростання у виробничому колективі, проте є такі працівники, які впевнені в наявності такої можливості. Власне, кар'єрне зростання ці працівники пов'язують із чинниками появи нових вакансій на виробництві, здобуттям професійної вищої освіти.

За шкалою «професійна відповідальність» у 24,2% досліджуваних діагностовано низький рівень, у 41,2% – середній, у 34,6% – високий. Імовірно, працівники, які демонструють низький та середній рівні, прагнуть до перерозподілу професійної відповідальності [7, с. 43–44].

Проаналізуємо результати дослідження рівня суб'єктивного контролю за методикою Дж. Роттера, які представлені в таблиці 2.

Отримані результати свідчать про переважання в працівників інтернального локус-контролю. Інтернальність дає змогу особистості характеризувати значущі події як результат своєї власної діяльності. Поведінка інтернала спрямована на досягання успіху в професійній діяльності шляхом розвитку власних умінь та навичок, наполегливості, відповідальності. Вони здатні до планування професійної діяльності, контролю дій і їх оцінки. Екстернальний локус контролю характеризується зовнішнім стимулюванням поведінки. Поведінка екстернала, його професійна діяльність потребує підтримки з боку колег та схвальної оцінки з боку керівництва. Працівники з екстернальним локус-контролем не відрізняються високим рівнем відповідальності, мають знижену здатність до самостійного планування та виконання роботи [7, с. 48].

За шкалою інтернальності у сфері досягнень домінує середній рівень суб'єктивного контролю працівників над позитивними подіями. Працівники в деяких ситуаціях пов'язують свої успіхи, досягнення та перемоги з власною активністю, а в деяких із такими зовнішніми обставинами, як везіння, щаслива доля, допомога інших людей. За шкалою інтернальності у сфері невдач діагностовано домінування високого рівня суб'єктивного контролю працівників над негативними подіями; вони здебільшого схильні звинувачувати самих себе в різних неприємностях та негараздах. За шкалою інтернальності в сімейних стосунках отримані результати свідчать, що в працівників переважає середній рівень: працівники здатні покладати відповідальність за характер сімейних стосунків як на себе, так і на своїх партнерів. За шкалою інтернальності у виробничих стосунках працівників домінує високий рівень. Робітники вважають власні дії важливим чинником організації виробничого процесу. Дані дослідження свідчать про домінування в працівників високого рівня інтернальності в міжособистісних стосунках.

Таблиця 2

Показники рівнів суб'єктивного контролю працівників виробничого колективу за методикою Дж. Роттера, %

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Загальна інтернальність	23,8	30	46,2
Інтернальність у сфері досягнень	26,2	43,8	30
Інтернальність у сфері невдач	36,9	13,1	50
Інтернальність у сімейних стосунках	46,9	13,1	40
Інтернальність у виробничих стосунках	20,7	26,2	53,1
Інтернальність у міжособистісних стосунках	6,9	36,2	56,9
Інтернальність у сфері здоров'я і хвороби	40,8	30,0	29,2

Ми виявили високу виразність низького рівня інтернальності у сфері здоров'я; працівники не вважають себе відповідальними за власне здоров'я [7, с. 49–50].

Результати дослідження соціально-психологічних установок працівників у мотиваційно-потребовій сфері представлено в таблиці 3.

Як свідчать дані дослідження, за шкалою «орієнтація на результат» 55,4% працівників прагнуть досягати результату у власній діяльності всупереч перешкодам. За шкалою «орієнтація на свободу» 51,4% досліджуваних вважають головною цінністю свободу. Вони готові йти на жертви заради власної незалежності. За шкалою «орієнтація на роботу» 45,2% досліджуваних вважають, що робота сама по собі може надати їм більше задоволення, ніж інші заняття. За шкалою «орієнтація на гроші» 45,5% досліджуваних вважають гроші достатньою цінністю. За шкалою «орієнтація на альтруїзм» 40,1% досліджуваних мають установку на альтруїзм як важливу громадську мотивацію. За шкалою «орієнтація на владу» 38,2% досліджуваних прагнуть відчувати контроль над іншими людьми, впливати на процеси, які відбуваються в колективі. За шкалою «орієнтація на процес» для 34,8% досліджуваних не цікавий сам процес роботи; вони виконують професійні функції, якщо вони приносять результати. Дані за шкалою «орієнтація на егоїзм» показали, що 30,8% досліджуваних зосереджені більше на інтересах організації ніж власних [7, с. 51–52].

Результати дослідження комунікативних й організаторських здібностей працівників представлені в таблиці 4.

За нашими даними в працівників домінує середній та високий рівні розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Вони здатні встановлювати й підтримувати контакти з оточенням, швидко знаходять друзів, прагнуть розширювати коло знайомих, демонструють ініціативу в спілкуванні, беруть участь в організації та проведенні громадських заходів – усе це вони роблять із задоволенням, згідно з внутрішніми прагненнями [7, с. 53–54].

З метою встановлення зв'язків між характером міжособистісної взаємодії та індивідуально-психологічними особливостями працівників виробничого колективу проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Значущі кореляційні зв'язки між показниками представлені в таблиці 5.

Таблиця 3

Показники значущості соціально-психологічних установок працівників

Шкали	Значущість установки	кількість
Орієнтація на процес	4	34,8%
Орієнтація на результат	8	55,4%
Орієнтація на альтруїзм	5	40,1%
Орієнтація на егоїзм	3	30,8%
Орієнтація на роботу	6	45,2%
Орієнтація на свободу	7	51,4%
Орієнтація на владу	5	38,2%
Орієнтація на гроші	6	45,5%

Таблиця 4

Показники розвитку комунікативних та організаторських здібностей працівників за методикою В. Синявського, Б. Федоришина, %

Рівні	Комунікативні здібності	Організаційні здібності
Низький	0,0	0,0
Нижче середнього	12,0	21,4
Середній	44,6	33,8
Високий	30,3	40,2
Дуже високий	13,1	4,6

Таблиця 5

Значущі кореляційні зв'язки між характером міжособистісної взаємодії та індивідуально-психологічними особливостями працівників виробничого колективу

Показники	Інтернальність у виробничих стосунках	Інтернальність у міжособистісних стосунках	Орієнтація на результат	Орієнтація на свободу	Комунікативні здібності	Організаторські здібності
Згуртованість колективу	-	0,36	-	-	0,38	0,37
Задоволеність професійною діяльністю	0,34	0,37	0,38	0,35	0,34	0,36

Ми виявили взаємозв'язки між показником згуртованості колективу та показниками екстраверсії, інтернальності у виробничих і міжособистісних стосунках, комунікативних й організаторських здібностей. Також виявлено взаємозв'язки між показником задоволеності професійної діяльності та показниками екстраверсії, інтернальності у виробничих і міжособистісних стосунків, орієнтації на результат та на свободу, комунікативних і організаторських здібностей.

Висновки

За результатами емпіричного дослідження коефіцієнт згуртованості виробничого колективу відповідає високому рівню вияву окресленого феномену. Задоволеність працівників різними аспектами власної професійної діяльності в колективі представлено переважно середнім рівнем. Виняток становить шкала «стосунки зі співробітниками», яка представлена на високому рівні. Переважним виявився інтернальний локус контролю в працівників виробничого колективу. Високий рівень інтернальності переважає у сфері невдач, міжособистісних стосунків, виробничих стосунків. Низький рівень інтернальності діагностовано у сфері сімейних стосунків, здоров'я. Інтернальність у сфері досягнень представлена на середньому рівні. Працівники орієнтовані на результат у професійній діяльності, прагнуть мати свободу, орієнтовані на роботу й адекватну матеріальну винагороду за роботу, вони прагнуть відчувати контроль над іншими людьми, здатні до альтруїзму. Найменш розвинутими виявилися такі соціально-психологічні установки, як орієнтація на процес і егоїзм. У працівників домінує середній та високий рівні розвитку комунікативних й організаторських здібностей.

Характер міжособистісної взаємодії працівників виробничого колективу зумовлений такими індивідуально-психологічними характеристиками його працівників, як інтернальність у виробничих і міжособистісних стосунках, соціально-психологічні установки на результат та на свободу, комунікативні й організаторські здібності.

Література:

1. Булгакова О. Ю. Психологічна готовність студентів до соціальної взаємодії : дис. докт. психол. наук: 19.00.07 / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського. Одеса, 2019. 586 с.
2. Гаврюшенко В. Теоретичні основи дослідження міжособистісної взаємодії в психології. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 11. С. 37–47.
3. Гіряк А. Психологія модульно-розвивальної взаємодії: монографія. Тернопіль : ВПЦ «Університетська думка». 2020. 376 с.
4. Кличковський С. О. Теоретичні аспекти дослідження впливу різних форм міжособистісної взаємодії на психологічний клімат виробничої групи. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 2018. Т. VII. Вип. 46. С. 67–78.

5. Психологія педагогічної взаємодії: інтегративний підхід: монографія / В. Л. Зливков та ін.; за ред. В. Л. Зливкова, С. О. Лукомської. Київ : 2019. 259 с.
6. Ситнік С. В. Етапи розвитку міжособистісної взаємодії фахівців соціономічних професій. *Science and education a new dimension. Pedagogy and Psychology*. Budapest, УІІ (86), Issue: 209, 2019. Р. 72–75.
7. Федотова С. М. Індивідуально-психологічні чинники розвитку міжособистісної взаємодії працівників у виробничому колективі: кваліфікаційна робота : 053 Психологія. Слов'янськ–Дніпро, 2024. 89 с.