

1. Галайда Т.О., Кривоший Д.С. Формування соціально-психологічного клімату в компанії як чинник ефективного управління мотивацією персоналу. *Інфраструктура ринку*. 2021. №54. С. 78-84
2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 125с.

Анотація: The thesis presents the results of the study of the demotivating impact of conflicts. The demotivating impact of conflicts is analyzed in terms of D. McClelland's theory and F. Herzberg's two-factor theory. The results confirming the demotivating effect of conflicts are obtained.

Ключові слова: work motivation, conflicts, demotivating factor, D. McClelland's theory, F. Herzberg's two-factor theory.

ВНУТРІШНЬО-ГРУПОВІ КОНФЛІКТИ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ

СТАМАТ Вікторія,

канд.екон.наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв, Україна

ЛЕСІК Максим,

магістр факультету менеджменту, Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв, Україна

Анотація: у роботі досліджено важливі аспекти управління внутрішньо-груповими конфліктами та соціально-психологічним кліматом в сучасних організаціях. Розглянуто поняття та сутність внутрішньо-групових конфліктів, їх типи, негативні та позитивні наслідки. Обумовлено важливість сприятливого соціально-психологічного клімату в організаціях та його вплив на психічне здоров'я і продуктивність працівників. Виокремлено несприятливі наслідки булінгу на робочому місці. Обґрунтовано необхідність ефективного управління людськими ресурсами для формування здорового соціально-психологічного клімату.

Ключові слова: внутрішньо-групові конфлікти, психологічний клімат, булінг, психічне здоров'я, продуктивність праці, людські ресурси.

У сучасному світі, де взаємодія та спільна праця визначають успіх організацій, питання внутрішньо-групових конфліктів та соціально-психологічного клімату в колективі набувають важливого значення. Здатність ефективно керувати конфліктами та формувати позитивне соціальне середовище в групі є ключем до досягнення спільних цілей та розвитку.

Внутрішньо-групові конфлікти є формою конфліктів, які виникають всередині колективу між її членами. Ці конфлікти можуть бути зумовлені різними чинниками, такими як конкуренція за ресурси, різниці в поглядах, цілях, стилях роботи, цінностях, інтересах або стилі взаємодії між учасниками

групи. Вони можуть виникнути на будь-якому рівні організації, включаючи робочі групи, відділи, команди та інші підрозділи.

Тип внутрішньо-групового конфлікту - це суттєве питання, в якому коріниться напруга. У дослідженнях малих груп зазвичай розрізняють два типи конфліктів: конфлікт між членами групи щодо їхніх робочих завдань (конфлікт завдань) і конфлікт через робочі стосунки (конфлікт стосунків). Більш формально конфлікт через завдання визначається як розбіжності між членами групи щодо змісту виконуваних завдань, включаючи відмінності в точках зору, ідеях і думках. Конфлікт стосунків визначається як міжособистісна несумісність між членами групи, що зазвичай включає напруженість, ворожість і роздратування між членами групи [1].

Два типи внутрішньо-групових конфліктів мають різні особисті та організаційні наслідки. Кілька досліджень вивчали зв'язок між цими типами конфліктів і деякими результатами, такими як задоволеність, напруженість або групова прихильність. Конфлікт стосунків негативно пов'язаний з афективними реакціями працівників, такими як задоволеність і психологічний клімат, а також знижує ефективність команди. На противагу цьому, конфлікт через завдання позитивно пов'язаний з якістю ідей та інновацій, збільшенням конструктивних дискусій, афективним прийняттям групових рішень і запобіганням груповому мисленню [2].

Внутрішньо-групові конфлікти приносять найбільших наслідків в роботу організації, в ході такого конфлікту може відбутися розпад колективу, коли він вже не в змозі виконувати доручення керівника, так як його учасники не можуть зробити це колективно [3].

Інтенсивні та невирішені внутрішньо-групові конфлікти можуть призводити до загострення соціально-психологічного клімату. Напружені відносини, негативні емоції та невизначеність можуть створювати токсичне середовище, яке впливає на емоційний стан та робочу продуктивність колективу. З іншого боку, ефективне вирішення конфліктів може сприяти покращенню соціально-психологічного клімату. Коли члени групи навчаються

розв'язувати конфлікти конструктивно, це сприяє підвищенню довіри, взаєморозуміння та спільної відповідальності.

Останні тенденції в організаційній поведінці зосереджуються на концепції позитивних і здорових організацій (ПЗО), яка стосується таких організацій, що підкреслюють важливість досягнення позитивних організаційних результатів, серед яких фінансовий успіх, висока якість послуг і виживання організації, шляхом сприяння процвітанню працівників у здоровому робочому середовищі протягом тривалого часу.

Психологічний клімат у колективі є ключовим фактором оптимізації професійної діяльності групи. Умови, в яких відбуваються соціально-психологічні процеси, що формують клімат групи, значною мірою впливають на їх динаміку [4].

Характерним для несприятливого соціально-психологічного робочого середовища є булінг на робочому місці, який має негативні наслідки для здоров'я. Підприємствам та організаціям вкрай важливо розглядати способи ефективного управління людськими ресурсами (human resources), щоб залучати нових та утримувати і мотивувати задіяних працівників [5].

Науковими даними широко підтверджуються негативні наслідки булінгу на робочому місці, такі як погіршення психічного здоров'я, депресія, стрес, тривога та низький рівень емоційного благополуччя. Також доведено, що булінг на роботі негативно впливає на загальну продуктивність праці, низьку емоційну прихильність та задоволеність роботою. У процесі групової комунікації створюється, розвивається і проявляється соціально-психологічний клімат колективу, що уможливорює реалізацію колективних потреб, розв'язання міжособистісних і групових конфліктів. Через цей процес стають очевидними приховані значущі контексти міжособистісної взаємодії - змагання чи приховане суперництво, товариська згуртованість чи недобросовісна конкуренція.

Психологія запозичила поняття "клімат" з географії та метеорології. Сьогодні це поняття описує невидимий, тонкий, делікатний, психологічний

аспект міжособистісних стосунків.

Соціально-психологічний клімат (СПК) – це явище, яке відображає емоційний стан та взаємини між членами групи, колективу, організації або спільноти. Він описує загальний психологічний тон та атмосферу в даному соціальному середовищі та відображає ступінь комфорту, взаємодії, підтримки, відкритості та відносин між членами цієї соціальної одиниці.

Зміст і мета СПК в різних групах можуть відрізнятися. З цієї причини виділяються три основні категорії: нейтральна, негативна та позитивна. Соціально-психологічний стан, який має позитивну спрямованість, називається сприятливим або здоровим, а той, який має негативну спрямованість – несприятливим або нездоровим. Спрямованість, яка не визначена є нейтральною.

Сприятливий СПК є таким, де взаємини між учасниками характеризуються довірою, взаєморозумінням, підтримкою та відкритістю, на відміну від несприятливого, де переважають напруга, конфлікти та недовіра. Нейтральний СПК має певну збалансованість як суб'єктивних, так і об'єктивних характеристик, однак він нестійкий і може змінитися в будь-який момент.

Ефективне управління соціально-психологічним кліматом включає в себе розвиток комунікаційних навичок, підтримку позитивних взаємин та створення умов для розвитку емоційного інтелекту в колективі, що в свою чергу сприяє зниженню рівня конфліктів у колективі.

Групові конфлікти та соціально-психологічний клімат взаємодіють та формують спільний контекст для розвитку групи чи колективу. Розуміння природи конфліктів, їхніх причин та впливу на соціально-психологічний клімат є важливим елементом успішного управління групою та досягнення високої продуктивності та задоволення від спільної роботи.

Отже, внутрішньо-групові конфлікти мають значущий вплив на

соціально-психологічний клімат в колективі і організаціям важливо розуміти та ефективно управляти ними. Формування позитивного соціально-психологічного середовища є ключем до досягнення спільних цілей та розвитку організації. Два основних типи внутрішньо-групових конфліктів - конфлікт завдань і конфлікт стосунків - мають різні наслідки для робочих відносин і результатів команди. Управління соціально-психологічним кліматом включає в себе розвиток комунікаційних навичок, підтримку позитивних взаємин та створення умов для розвитку емоційного інтелекту в колективі.

Література:

1. DeChurch, L. A., Hamilton, K. L., & Haas, C. (2007). Effects of conflict management strategies on perceptions of intragroup conflict. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(1), 66.
2. Medina, F. J., Munduate, L., Dorado, M. A., Martínez, I., & Guerra, J. M. (2005). Types of intragroup conflict and affective reactions. *Journal of managerial psychology*, 20(3/4), 219-230.
3. Винограденко, М. (2017). Конфлікти в організації: теоретичні аспекти проблеми. *Науковий пошук студента. Збірник студентських наукових праць*, 183-186.
4. Амурова, Я. В., & Момот, М. А. (2023). ЧИННИКИ КОМФОРТНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 17-20.
5. Тео, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>

Abstract: *the paper examines important aspects of managing intragroup conflicts and the socio-psychological climate in modern organizations. The concept and essence of intra-group conflicts, their types, negative and positive consequences are considered. The importance of a favorable socio-psychological climate in organizations and its impact on the mental health and productivity of employees is determined. The adverse effects of bullying in the workplace are highlighted. The necessity of effective human resource management for the formation of a healthy social and psychological climate is substantiated.*

Keywords: *intragroup conflicts, psychological climate, bullying, mental health, labor productivity, human resources.*

ЦІННОСТІ ОРГАНІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНІ

СУРІНА Ганна,