



DOI: <https://doi.org/10.58423/2786-6742/2022-1-161-171>  
УДК 377.002.2:338

### **Зорина ЮРИНЕЦЬ**

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту  
Львівський національний університет імені Івана Франка,  
м. Львів, Україна

ORCID ID: 0000-0001-9027-2349

ResearcherID: F-3961-2019

Scopus Author ID: 57130994800

### **Ростислав ЮРИНЕЦЬ**

к.ф.-м.н., доцент, доцент кафедри інформаційних систем та мереж  
Національний університет «Львівська політехніка»,  
м. Львів, Україна

ORCID ID: 0000-0003-3231-8059

ResearcherID: R-2061-2017

Scopus Author ID: 57201009544

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ МОЛОДІЖНОГО СТАРТАП-ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ**

***Анотація.** В умовах стратегічного розвитку інновацій, інвестицій немаловажним у процесі розвитку молодіжних стартап-підприємництва постає формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Ефективність і продуктивність діяльності молодіжного стартап-підприємництва цілковито обумовлена рівнем задоволення від праці молодих працівників та їхнім задоволенням життям. Метою дослідження є виявлення впливу соціально-психологічного клімату на задоволеність працею, визначення рівня задоволеності працею у середовищі молодіжного стартап-підприємництва, оцінювання чинників, що обумовлюють почуття якості життя молодих працівників. Результати продемонстрували, що на рівень задоволеності працею молодих працівників істотно впливає соціально-психологічний клімат молодіжного стартап-підприємництва. Психологічна безпека для молодих працівників виявилася достатньо вагомим чинником, що має вплив на задоволення від виконуваної праці, ніж важливість роботи. Це означає, що задоволеність працею в досліджуваних молодіжних стартап командах пояснюється насамперед сприйняттям молодого працівника керівництвом як важливого елемента команди, ясністю виконання професійної ролі та відчуттям свободи у самовираженні. Крім того, задоволеність працею суттєво впливає на якість життя молодого персоналу. Бажання молодого працівника здійснити вагомий внесок у досягнення організаційних цілей (внесок, який оцінюється менеджерами, розглядає працю працівника як виклик, що веде до його особистого розвитку) підвищує рівень його задоволеності працею. Емпіричним висновком дослідження є рекомендації менеджерам формувати сприятливий соціально-психологічний клімат на робочому місці, а позитивна оцінка персоналу клімату зробить їх більш задоволеними своєю працею. Основні положення можуть прийматися виконавчими директорами, функціональними керівниками організацій різних форм власності та розмірів. Перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані з залученням більшої кількості чинників, що мають вплив на задоволення працею та життям різних команд.*

***Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, молодіжне стартап-підприємництво, молоді працівники, команди, задоволеність працею, задоволеність життям.*

**JEL Classification:** O15, O40.

***Absztrakt.** Az innovációk és befektetések stratégiai fejlesztésnél a kedvező társadalmi és pszichológiai klíma kialakítása nagy jelentőséggel bír az induló startupok fejlődésére. A fiatalok induló vállalkozásának eredményességét és termelékenységét teljes mértékben meghatározza a fiatal*

*munkavállalók munkával és az élettel való való elégedettsége. A vizsgálat célja a szociálpszichológiai klíma hatásának feltárása a munkával való elégedettségre, a munkával való elégedettség szintjének meghatározása a fiatalok induló vállalkozói környezetében, az életminőség érzetét meghatározó tényezők felmérése a fiatal munkavállalók körében. Az eredmények azt mutatták, hogy a fiatal munkavállalók munkával való elégedettségének szintjét jelentősen befolyásolja a fiatalok induló vállalkozásának szociálpszichológiai klímája. A fiatal munkavállalók pszichés biztonsága sokkal fontosabbnak bizonyult a munkával való elégedettséget befolyásoló tényezőnél, mint a munka fontossága. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált ifjúsági start-up csapatokban a munkával való elégedettséget elsősorban az magyarázza, hogy a vezetőség a fiatal munkavállalót a csapat fontos elemeként kezeli, a szakmai szerepkör ellátásának egyértelműsége és az önkifejezés szabadságérzete. Emellett a munkával való elégedettség jelentősen befolyásolja a fiatal munkatársak életminőségét. A fiatal munkavállaló azon vágya, hogy jelentős mértékben hozzájáruljon a szervezeti célok eléréséhez (olyan hozzájárulás, amelyet a vezetők nagyra értékelnek, a munkavállaló munkáját kihívásnak tekintik, ami személyes fejlődéséhez vezet), növeli a munkával való elégedettséget. A tanulmány empirikus következtetése az, hogy a vezetőknek ajánlásokat fogalmaz meg a munkahelyi kedvező szociálpszichológiai légkör kialakítására, és a személyzet pozitív megítélése a munkalétkörrel elégedettebbé teszi őket saját munkájukkal is. A főbb intézkedéseket az ügyvezető igazgatók, a különböző tulajdoni formájú és méretű szervezetek funkcionális vezetői fogadhatják el. A további kutatások kilátásai összefügghetnek a munkával és az élettel való elégedettséget befolyásoló egyéb tényezők kutatására nagyobb csoporto részvételével.*

**Kulcsszavak:** *szociálpszichológiai légkör, fiatal startupok, fiatal munkavállalók, csapatok, munkával való elégedettség, élettel való elégedettség.*

**Abstract.** *In the context of strategic development of innovations, the formation of a favorable socio-psychological climate is important for the development of youth startup entrepreneurship. The efficiency and productivity of youth startup entrepreneurship is entirely determined by the level of job satisfaction of young workers and life satisfaction. The aim of the study is to identify the impact of social and psychological climate on job satisfaction, determine the level of job satisfaction in the youth startup, assess the factors that determine the quality of life of young workers. The results showed that the level of job satisfaction of young workers significantly affects the social and psychological climate of youth startups. Psychological security has proved to be a more important factor in influencing job satisfaction than the importance of work. This means that job satisfaction in the studied youth startup teams is explained by the perception of a young employee by management as an important element of the team, clarity of professional role and a sense of freedom in self-expression. In addition, job satisfaction significantly affects the quality of life for young staff. The desire of a young employee to make a significant contribution to achieving organizational goals (a contribution that is assessed by managers, considers the employee's work as a challenge leading to his personal development) increases his level of job satisfaction. The results of the study show that young workers are most satisfied with the work with a sense of psychological security provided by the stability of employment, as well as relationships with their colleagues in the startup team and the least satisfied with the reward. The empirical conclusion of the study is to recommend managers to influence the formation of a favorable social and psychological climate in the workplace, as a positive assessment of the climate by staff will make them more satisfied with their work. The empirical conclusion of the study is recommendations for managers to create a favorable socio-psychological climate at the workplace, and a positive staff assessment of the climate will make them more satisfied with their work. The main provisions can be adopted by the executive managers, functional managers of the organizations of various forms of ownership and sizes. Prospects for further research may be related to the involvement of a larger number of factors that have an impact on the job and life satisfaction of different teams.*

**Key words:** *social and psychological climate, youth startup entrepreneurship, young workers, teams, job satisfaction, life satisfaction.*



**Постановка проблеми.** В сучасних умовах все більшу увагу приділяють вивченню діяльності стартап-підприємництва, що є проявом інноваційного підприємництва. Стартап-підприємництво характеризують як невелике, щойно створене підприємство, що реалізує інноваційні ідеї, створює товари або модифікує вже створені продукти та послуги. Стартап-підприємництво обумовлене прагненням до швидкого зростання, наявністю невизначеного попиту на товари, і найбільше пов'язане з високим ризиком.

Особливо поширення набуло стартап-підприємництво, створене молодими людьми, які на свій страх і ризик пробують впровадити нові ідеї. Перш ніж молодіжне стартап-підприємництво стане зрілою компанією, воно повинно пройти певні етапи розвитку. Крім того, молоді підприємства потребують відповідних матеріальних ресурсів для розвитку своєї діяльності. Молоді фахівці, що втілюють такі ідеї потребують інвестицій, співфінансування створення інновацій з різних фондів (бізнес-ангелів, акселераторів, венчурних фондів). Підприємства такого типу є доволі новим явищем для України.

Водночас, немаловажним у процесі розвитку молодіжних стартап-підприємництва постає формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Створення такого середовища набуває особистого мотиваційного та емоційного значення для молодих працівників через процес «оцінювання». У цьому процесі відображення особливостей соціально-психологічного середовища інтерпретується з урахуванням індивідуальних цінностей, а також через важливість для добробуту молодого працівника [6, с. 154-156]. Високий рівень задоволеності працею повинен бути в інтересах менеджерів молодіжного стартап-підприємництва, оскільки його наявність позитивно корелює з характеристиками показниками ефективності діяльності організації.

Ефективність і продуктивність діяльності молодіжного стартап-підприємництва цілком обумовлена рівнем задоволення від праці молодих працівників. Згідно з цим твердженням, людина отримує задоволення від праці завдяки ефективному виконанню завдань і досягненню певних цілей, отриманням відповідних винагород. Тому, оцінювання соціально-психологічного клімату молодіжного стартап-підприємництва, задоволеності працею, якістю професійного життя, яке відчувають молоді працівники, є областю детальних наукових досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання управління розвитком молодих працівників і формування соціально-психологічного клімату вивчали українські науковці, такі, як Базалійська Н. [2], Микитюк С. [2], Хмелевської А. [1]. Вивчення проблем формування, розвитку й оцінювання соціально-психологічного клімату в організаціях розглянуто у наукових працях таких зарубіжних учених, як Банька А. [3], Ковалік С. [4], Слеєпсова Е. [5] та інші. Однак, консолідація наукових досліджень засвідчує, що важливі питання, які стосуються оцінювання соціально-психологічного клімату молодіжного стартап-підприємництва та визначення рівня задоволеності працею ще недостатньо освоєні.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є виявлення впливу соціально-психологічного клімату на задоволеність працею, визначення рівня

задоволеності працею у середовищі молодіжного стартап-підприємництва, оцінювання чинників, що обумовлюють почуття якості життя молодих працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відмінності у сприйнятті та оцінках, що обумовлюють соціально-психологічний клімат молодіжного стартап-підприємництва, є результатом як індивідуальних відмінностей між молодими працівниками, так і відмінностей у ситуації (наприклад, особливості організаційного середовища), а також взаємодією між індивідом та ситуацією. Взаємостосунки та інші індивідуальні особливості можуть породжувати відмінності у сприйнятті соціально-психологічного середовища у різних молодих працівників.

Керівництво молодіжного стартап-підприємництва може по-різному ставитись до підлеглих через чинники, які виявляються у взаємовідносинах, суттєві відмінності в рівні здібностях і готовності молодих працівників присвятити себе досягненню організаційних цілей. Додаткові відмінності в оцінці соціально-психологічного клімату можуть бути зумовлені різними стилями управління в організації, а також відмінностями організаційної культури в різних стартапах.

Відчуття якості життя є вагомим елементом оцінки власного існування для молодих працівників і пов'язане із загальним задоволенням працею молодих працівників.

Задоволеність працею – це один із найважливіших визначальних чинників якості життя молодіжних команд. Професійна діяльність на робочому місці є важливим аспектом життя для молодих працівників, і, як джерело задоволення від роботи, вона може сприяти збільшенню рівня задоволеності життям. Таким чином виявлення її детермінантів видається особливо важливим завданням.

Задоволеність працею – це емоційна реакція задоволення або неприємності, що виникає у зв'язку з виконанням конкретних завдань, функцій та ролей, це афективний стан, пов'язаний із задоволенням внутрішніх (наприклад, почуття відповідальності, досягнень тощо) та зовнішніх (наприклад, комфортні умови праці, хороші міжособистісні стосунки, справедлива оплата праці тощо) потреб особи на роботі.

Задоволення працею можна охарактеризувати як загальне задоволення, так і особливе (часткове) задоволення.

Загальне задоволення пов'язане із загальним емоційним ставленням до роботи, не враховуючи необхідності взаємозв'язку між різними чинниками праці.

Особливе задоволення – це конкретний вид задоволення, що стосується лише певного чинника праці, внаслідок чого окремі чинники можуть бути незалежними один від одного, і кожен з них сам по собі є джерелом різних аспектів задоволення від праці. Елементами особливого задоволення, що складають сукупність певних чинників задоволення від праці, є насамперед [3]:

- вимоги до роботи (задоволення з'являється, коли найпростіша чи найскладніша робота повністю виконана);
- ступінь фізичного навантаження (виснажлива робота не дає задоволення);
- індивідуальна привабливість роботи (цікава робота дає відчуття задоволення);



- структура винагород (винагороди та негайне підкріплення нею є джерелом задоволення);
- ціль праці (якщо умови праці сприяють досягненню наміченої цілі, то виникає задоволення);
- колеги (послідовна команда, яка переслідує спільні цілі та досягнення винагород, сприяє відчуттю задоволення);
- стиль управління (робота в організаціях, які забезпечують досягнення працівниками якісних цілей, одночасно усуваючи конфлікти та неоднозначність ролей, сприймається як така, що приносить більше задоволення);
- організаційний клімат (робота в комфортному середовищі приносить більше задоволення).

Також додатковими чинниками, які суттєво впливають на задоволеність працею, є такі: самовизначення себе як особистості (найбільш високий чинник, який пов'язаний із задоволеністю роботою), вік, сімейне життя працівника та соціальний статус.

Розуміння соціально-психологічного клімату в молодіжних стартап командах, ґрунтується на чинниках, що визначають схильність працівника повноцінно займатися своєю працею або психологічно дистанціюватися від неї.

Важливими елементами, що збільшують залучення молодих працівників до праці, є психологічна безпека та психологічна значимість. Виміри безпеки та важливості праці представляють вищий рівень семантичного впорядкування, що визначає інтерпретацію працівником важливості організаційного середовища для його особистого самопочуття.

Основою соціально-психологічного клімату є психологічна безпека – це почуття працівника, що він може проявити себе, не боячись негативних наслідків для його образу, статусу або кар'єри.

Вимірами клімату, що складають психічну безпеку, є такі:

- управління сприймається як гнучке та підтримуюче, змушуючи працівників відчувати, що вони мають контроль над власною роботою та методами, які вони використовують для її виконання, організаційні ролі та норми сприймаються чітко;

- почуття працівником свободи у вираженні власних справжніх почуттів та проявлення свого «Я» у професійній ролі (самовираження).

Молоді працівники відчують важливість своєї роботи, коли вважають її викликом, цінною і корисною.

Виміри соціально-психологічного клімату в організації, що становлять психологічне значення роботи, включають:

- відчуття значущого внеску у працю, що сприяє досягненню організаційних цілей (сприйняття значущості внеску);
- відчуття того, що організація адекватно визнає внесок праці;
- відчуття того, що праця є викликом і веде до розвитку особистості.

До дослідження було залучено різні молодіжні команди, які сформовані на основі діючого стартапу People.ai, а саме 40 молодих працівників.

Вибірка дослідження включала 14 жінок та 26 чоловіків у віці від 21 до 28 років. Усі молоді працівники мали вищу освіту. Загальний стаж коливався від 1 року до 8 років, тоді як стаж роботи на поточному робочому місці був у межах від 1 року до 6 років. Особи, яких опитували індивідуально, заповнили анкету в

он-лайн режимі. Їм було повідомлено про цілі дослідження та добровільний характер заповнення матеріалів. Водночас усіх учасників запевнили, що дослідження буде повністю анонімним.

Шкала рівня задоволеності працею містить пункти визначення різних аспектів професійної роботи (наприклад, наскільки Ви задоволені особистісним розвитком, який дає Вам робота, або наскільки Ви задоволені людьми, з якими Ви працюєте), на які респондент відповідає завдяки шкалі Харінктона [8]. Індекс задоволеності працею визначається як середнє арифметичне.

Опитувальник щодо стану соціально-психологічного клімату складається з двох розрізнених аспектів соціально-психологічного клімату - психологічної безпеки та важливості праці. Психологічну безпеку формують такі елементи: підтримка («Мій керівник гнучко ставиться до того, як досягти моїх професійних цілей»), однозначна роль («Керівництво чітко дало зрозуміти, як я повинен робити свою роботу») та самовираження («Почуття, які я висловлюю на роботі, це мої справжні почуття»). Важливість праці формують такі елементи: участь («Я відчуваю себе дуже корисним у своїй роботі»), визнання («Підприємство визнає важливість мого внеску») та вимоги («Моя робота дуже вимоглива»).

Кожен із пунктів анкети респонденти оцінюють за 10-ти бальною шкалою (1 – повне не погодження; 10 – повне погодження).

Для вимірювання відчуття якості життя використано метод глобальної оцінки життя [4]. Це шкала від 0 до 10, що характеризує ступінь задоволеності власним життям, вибираючи рівень між «найгіршим життям, яке може статися» та «найкраще життя, яке може статися».

Для кожної змінної було обчислено статистичні показники – середнє та стандартне відхилення, кореляцію між змінними та надійність тестових питань, використаних у дослідженні (див. табл. 1). Проведені розрахунки показують, що застосовані тестові питання отримали високу, задовільну надійність набагато вище рівня 0,80 альфа-коефіцієнта Кронбаха ( $\alpha$ ) [7], що дає змогу ставитись до вимірювань змінних як до надійних ( $p < 0,01$ ).

Таблиця 1.

**Статистичне представлення надійності та адекватності дослідження**

Індикатори	M	SD	1	2	3	4
Задоволеність життям	6,42	1,64				
Задоволеність працею	41,61	9,87	$r = 0,45$	$\alpha = 0,91$		
Психологічна безпека	47,86	10,93	$r = 0,33$	$r = 0,64$	$\alpha = 0,89$	
Важливість праці	36,69	8,90	$r = 0,31$	$r = 0,63$	$r = 0,78$	$\alpha = 0,88$

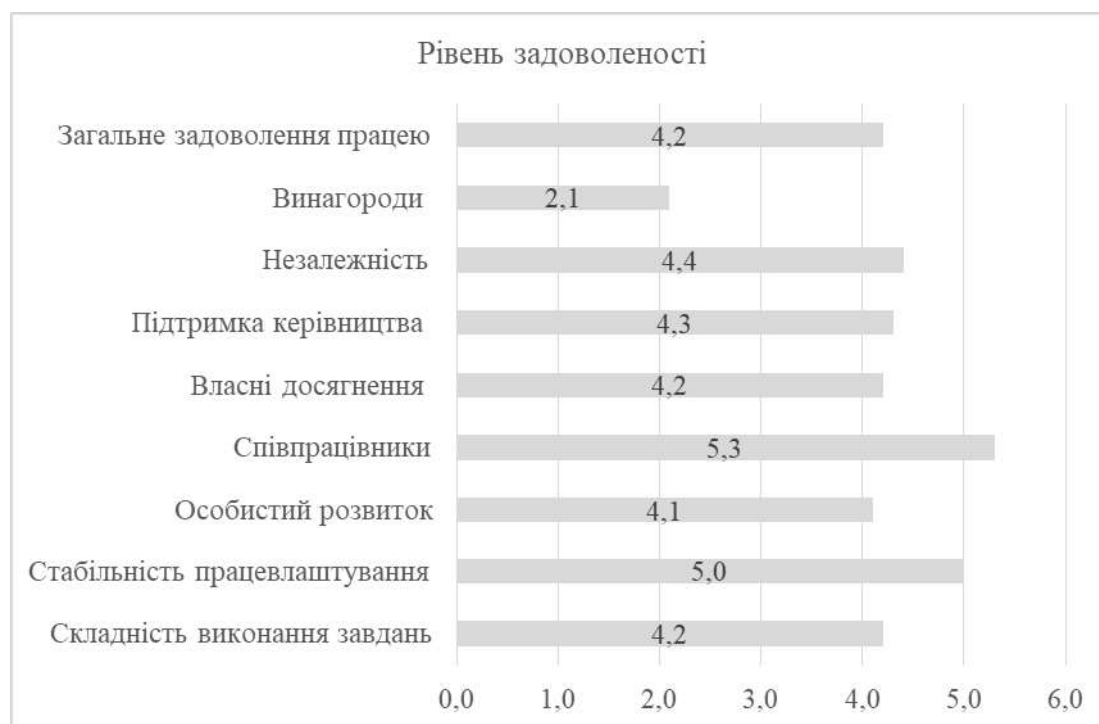
*Джерело: складено авторами*

У ході дослідження було виявлено, що змінні пов'язані між собою у середньому або високому ступені. Отримані результати свідчать про сильний зв'язок (високий рівень кореляції) між задоволеністю працею та соціально-психологічним кліматом, тобто важливістю праці та психологічною безпекою – коефіцієнт  $r$  Пірсона становив (0,63) та (0,64) відповідно. З іншого боку, була отримана середньо високий зв'язок (середньо високий рівень кореляції) між задоволеністю працею та задоволенням життям ( $r = 0,45$ ).

Щодо дослідження особливого задоволення було обрано такі чинники: складність виконання завдань, стабільність працевлаштування, особистий розвиток, співпрацівники (комунікаційні аспекти), власні досягнення, підтримка керівництва (стиль управління), незалежність (щодо виконання завдань), винагороди (матеріальне та нематеріальне стимулювання).

Для визначення рівнів особливого задоволення від праці був використаний дисперсійний аналіз, як для жінок, так і для чоловіків. Аналіз виявив основний ефект відносно чинника стать (гендерний чинник):  $F(1,996) = 7,48$ ;  $p < 0,005$  (жінки – отримали вищі бали за всіма показниками задоволеності працею: жінки  $M = 4,68$ , чоловіки  $M = 4,19$ ) та основний ефект відносно чинника задоволеності працею:  $F(8,1735) = 58,76$ ,  $p < 0,001$ .

Як показано на рис. 1, працівники отримали найвищі результати у відносинах з колегами по роботі (5,3) та стабільності працевлаштування (5,0), найнижчі у винагородах, матеріальному та нематеріальному стимулюванні (2,1). Водночас рівень особливого задоволення працею молодіжних команд складає 4,2, що згідно з шкалою Харінктона [8] відповідає середньому показникові.



**Рис. 1. Рівні особливого задоволення працею молодіжних команд**  
Джерело: складено авторами

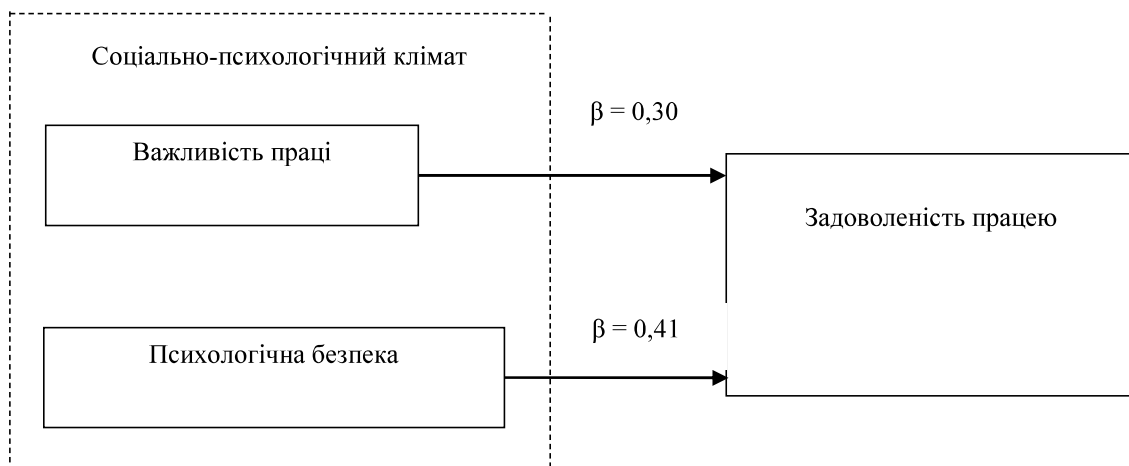
Для того, щоб перевірити думку щодо впливу соціально-психологічного клімату (психологічної безпеки та важливості праці) на підвищення задоволеності працею працівників та задоволеністю життям загалом, було проведено регресійний аналіз. Проведений аналіз засвідчив, що задоволеність працею працівників перебуває на рівні 42% ( $R = 0,65$ ,  $R^2 = 0,42$ ,  $p < 0,001$ ). Психологічна безпека є більш сильнішим чинником, що обумовлює задоволення від праці, ніж важливість самої праці (рис. 2).

Аналіз гендерного чинника показав, що рівень задоволеності роботою у жінок перебуває на рівні 51% ( $R = 0,72$ ,  $R^2 = 0,52$ ,  $p < 0,001$ ). Більш сильнішим

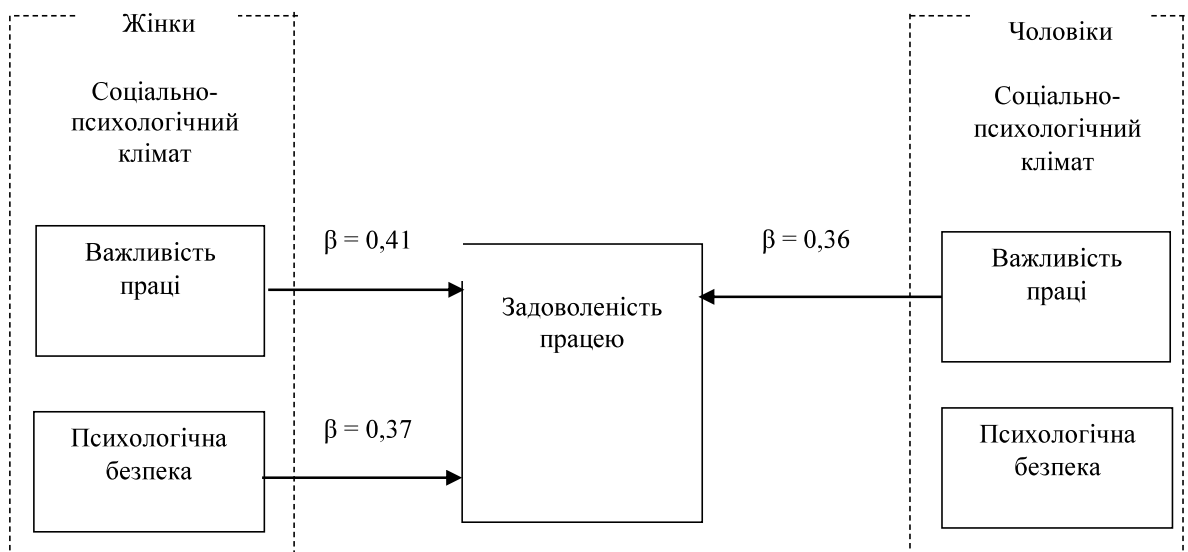
чинником задоволеності працею у жінок була важливість праці, аніж психологічна безпека. У чоловіків задоволеність працею перебуває на рівні 19% ( $R = 0,43$ ,  $R^2 = 0,19$ ,  $p < 0,01$ ), а найбільшим чинником є важливість роботи (рис. 3).

Результати дослідження демонструють, що молоді працівники найбільше задоволені працею з почуттям психологічної безпеки, яку їм забезпечує стабільність працевлаштування, а також стосунки зі своїми колегами у стартап команді та найменш задоволені винагородою.

Така ситуація підтверджує доволі непрості явища на ринку праці. Низький рівень економічного зростання, достатньо високий рівень безробіття мають безпосередній відбиток на молодих працівниках. Вони дедалі більше стурбовані тим, що, якщо їх скоротять, вони не зможуть знайти нову роботу. А заробітні плати перебувають на невисокому рівні.



**Рис. 2. Задоволеність працею молодих працівників у молодіжних командах**  
*Джерело: складено авторами*

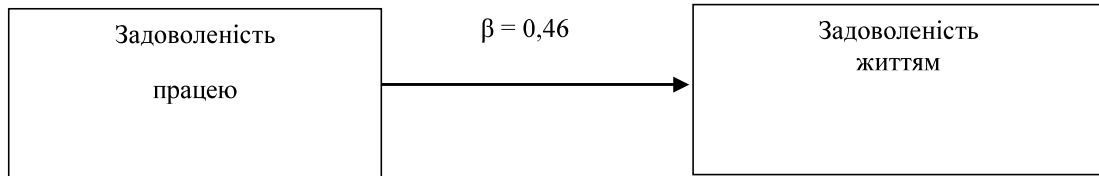


**Рис. 3. Показники задоволеності працею молодих працівників у групі жінок і чоловіків**



Джерело: складено авторами

Задоволеність працею має суттєвий вплив на задоволеність життям молодих працівників, що пояснюється розрахунками на рівні 19% ( $R = 0,45$ ,  $R^2 = 0,20$ ,  $p < 0,001$ ) (рис. 4).



**Рис. 4. Задоволеність працею молодих працівників та задоволеність життям**

Джерело: складено авторами

Потреба в стабільності та впевненості у зайнятості є симптомом більш загальної тенденції, яка свідчить про те, що зайнятість на поточному робочому місці – це спосіб забезпечити почуття молодих працівників у безпеці, а праця у будь-якій організації все ж таки краще, ніж безробіття. Навіть ті молоді працівники, які не задоволені умовами праці (наприклад, низька заробітна плата), не виявляють бажання змінити працю, оскільки невизначеність на ринку праці також спричинила зниження очікувань щодо рівня зарплати.

**Висновки.** У ході дослідження задоволеності працею, результати продемонстрували, що на рівень задоволеності працею істотно впливає соціально-психологічний клімат молодіжного стартап-підприємництва. У групі резидентів психологічна безпека виявилася вагомим чинником, що має вплив на задоволення від виконуваної праці, ніж важливість роботи. Це означає, що задоволеність працею в досліджуваних молодіжних командах пояснюється насамперед сприйняттям молодого працівника керівництвом як важливого елемента команди, ясністю виконання професійної ролі та відчуттям свободи у самовираженні. Дослідження, що враховують стать респондентів, також виявили, що психологічна безпека як елемент соціально-психологічного клімату пояснює задоволеність працею лише у жіночій групі. З іншого боку, важливість праці пояснює задоволеність роботою як жінок, так і чоловіків, що свідчить про отримання оберненого зв'язку від молодіжного стартап-підприємництва у вигляді розумової, пізнавальної або емоційної енергії, вкладаючи власні зусилля у розвиток організації. Отриманий результат також свідчить, що бажання молодого працівника здійснити вагомий внесок у досягнення організаційних цілей (внесок, який оцінюється менеджерами, розглядає працю працівника як виклик, що веде до його особистого розвитку) підвищує рівень його задоволеності працею.

Емпіричним висновком дослідження є рекомендація менеджерам впливати на формування сприятливого соціально-психологічного клімату на робочому місці, оскільки позитивна оцінка персоналом клімату зробить їх більш задоволеними своєю працею. Керівники підприємств повинні знати, що для підвищення рівня задоволеності молодих працівників своєю професійною діяльністю вони повинні підвищити відчуття важливості праці, а для жінок – ще

й почуття безпеки на робочому місці. Крім того задоволеність працею суттєво впливає на якість життя молодого персоналу. Цей факт підтверджує, що професійна діяльність є однією з найважливіших сфер людської діяльності. Перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані з залученням більшої кількості чинників, що мають вплив на задоволення працею та життям різних команд.

### Список використаних джерел

1. Хмелевська А. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. № 1 (56). С. 107–113
2. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 1(06). С. 24–31.
3. Bańka A. Psychologia organizacji. Psychologia. Podręcznik akademicki. Gdańsk: GWP, 2000. T.3. P. 321–350.
4. Kowalik S. Jakość życia psychicznego. Jakość rozwoju a jakość życia. Częstochowa: WSP, 2000. P. 11–32.
5. Sleepsova E.V. Optymalizacja klimatu społeczno-psychologicznego w kolektywnym. *Gospodarka i biznes: Teoria i praktyka*. 2017. №8. P. 72-75
6. Юринець З. В. Самоменеджмент: Підручник. Львів: СПОЛІОМ, 2015. 360 с
7. Brzeziński J. Metodologia badań psychologicznych. Warszawa: PWN, 1999. 604 p.
8. Харрингтон Дж. Х. Управление качеством в американских корпорациях. Москва: Экономика, 1990. 272 с.

### References

1. Khmelevska A. (2015). Metodychni polozhennya shchodo diahnostuvannya ta korektsiyi sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpryyemstvi [Methodical provisions for diagnosing and correcting the socio-psychological climate at the enterprise]. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen*, № 1 (56), pp. 107–113 [in Ukrainian].
2. Bazaliyska N., Mykytyuk S. (2017). Udoskonalennya sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na promyslovomu pidpryyemstvi [Improving the socio-psychological climate at an industrial enterprise]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya*, № 6, pp. 24–31 [in Ukrainian].
3. Bańka A. (2000). Psychologia organizacji. Psychologia. Podręcznik akademicki. Gdańsk: GWP, T. 3, pp. 321–350 [in Polish].
4. Kowalik S. (2000). Jakość życia psychicznego. Jakość rozwoju a jakość życia. Częstochowa: WSP, pp. 11–32 [in Polish].
5. Sleepsova E.V. (2017). Optymalizacja klimatu społeczno-psychologicznego w kolektywnym. *Gospodarka i biznes: Teoria i praktyka*, №8, pp. 72-75 [in Polish].
6. Yurynets Z. V. (2015). Samomenedzhment: Pidruchnyk [Self-management: Textbook]. Lviv: SPOLOM [in Ukrainian].
7. Brzeziński J. (1999). Metodologia badań psychologicznych. Warszawa: PWN, 604 p. [in Polish].
8. Kharrington D. K. (1990). Upravleniye kachestvom v amerikanskikh korporatsiyakh [Quality management in American corporations]. Moskva: Ekonomika. 272 p. [in Russian]