

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/397944>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Психология менеджмента

## ВВЕДЕНИЕ 2

### 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ 5

#### 1.1 Исследование понятия межличностных отношений в трудовом коллективе 6

#### 1.2 Факторы, влияющие на формирование межличностных отношений в трудовом коллективе 11

#### 1.3 Влияние межличностных отношений на удовлетворённость работой в трудовом коллективе 17

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 28

Проблема исследования. В современных условиях интерес к феномену межличностных отношений в трудовом коллективе продолжает расти. Прежде всего, этот вопрос определяется растущими требованиями к уровню психологической толерантности индивидов в трудовой деятельности, сложностью психологической жизни людей и непрерывным ростом их личных притязаний.

Обоснование выбора темы. Межличностные отношения в трудовом коллективе - это сложное эмоциональное и психологическое состояние профессиональной команды, которое отражает удовлетворенность сотрудников различными факторами жизни и выражает общие эмоции и удовлетворенность сотрудников своей личной организацией труда.

Рациональное отношение к другим сотрудникам обусловлено факторами внутри организации и внутри системы и относительно нейтрально по отношению к внешним воздействиям системы (формы досуга, семья и родственные факторы и т.д.), что особенно важно в современных условиях.

Актуальность исследования. Структура межличностных отношений в трудовом коллективе определяется системой взаимоотношений, сложившейся в коллективе между его членами, и может характеризоваться элементами, представляющими интеграцию общества и межличностные отношения. Через социальные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений между людьми в коллективе. Это производственные, политические, правовые, моральные и эстетические отношения.

Межличностные отношения - это взаимодействие организации и технологии, взаимоотношения между государством и ролью, взаимодействие администрации и психологии, а также взаимное понимание эмоций и логики. Они вырабатываются на основе коллективной предметной и практической деятельности и определяются материально-техническим обеспечением, организацией и управлением их важной деятельностью и другими условиями.

Единство социального и межличностного содержания, по мнению В.В. Бойко, в форме межличностных отношений (сотрудничество, конкуренция, сплоченность, совместимость, дружба, согласие) и личностных черт, определяет психологические особенности общения людей в коллективе.

Удовлетворенность горизонтальными (с коллегами) и вертикальными (с руководителями) отношениями считается важным показателем антисоциальных межличностных отношений в трудовом коллективе.

Индекс удовлетворенности горизонтальными отношениями тесно связан с частотой обсуждений вопросов, непосредственно связанных с работой в команде, а также с частотой контактов между членами команды в свободное время.

В самой формальной ситуации между людьми, так или иначе, формируются личные отношения, и они не могут не влиять на общую атмосферу в коллективе, общую индивидуальность, стиль и тональность взаимоотношений в группе.

Теоретические подходы и концепции по изучаемой проблеме исследования. Проблема межличностного общения изучалась многими исследователями-психологами, в том числе: А.А.Бодалевым, И.П.Волковым, Е.С.Кузьминым и О.И.Зотовым.

Цель исследования: проанализировать особенности взаимосвязи межличностных отношений и удовлетворенности работой в трудовом коллективе в современных условиях.

Объект исследования: межличностные отношения.

Предмет исследования: межличностные отношения и удовлетворенность работой в трудовом коллективе.  
Гипотеза исследования. В работе выдвинуто предположение о том, что на удовлетворенность работой оказывают влияние разные факторы, среди которых межличностные отношения в трудовом коллективе являются определяющими: чем лучше психологическая обстановка и межличностные отношения, тем выше степень удовлетворенности работой.

Задачи исследования:

1. Раскрыть понятие межличностных отношений в трудовом коллективе;
2. Изучить факторы, влияющие на формирование межличностных отношений в трудовом коллективе;
3. Рассмотреть влияние межличностных отношений на удовлетворенность работой в трудовом коллективе.

Методы исследования: аналитический метод, метод сравнения, метод измерений, метод описания, метод моделирования, метод наблюдения.

## 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

### 1.1 Исследование понятия межличностных отношений в трудовом коллективе

В процессе совместной работы все сотрудники должны контактировать друг с другом для координации своей деятельности. В этом случае межличностные отношения играют важную роль.

Межличностные отношения рассматриваются как совокупность взаимодействий между людьми преимущественно основанные на связях между членами общества благодаря разным видам общения: в первую очередь визуальному, лингвистическому, аффективному, а также языкам, построенным в результате развития сложных обществ.

Межличностные отношения можно объяснить как сходством характеристик членов группы, так и различиями между ними. В результате это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, так что определенная группа представляет целостность [2]

Человеческие отношения фундаментальны для индивидуального интеллектуального развития, так как благодаря им образуются как малые и простые общества (такие как село), так и крупные и сложные (как мегалополис). Человеческие отношения подразумевают связь как минимум между двумя индивидами.

Максимальное количество постоянных социальных связей, которые человек в состоянии комфортно поддерживать, называется числом Данбара. Это число находится в диапазоне от 100 до 230, чаще всего считается равным 150.

Классификация межличностных отношений

По цели:

- первичные отношения: те, что устанавливаются между людьми как сами по себе необходимые;
- вторичные отношения: те, что зарождаются в необходимости помощи или какой-либо функции, которую одно лицо выполняет в отношении другого.

По характеру:

- официальные (формальные): характеризуются наличием обязательных норм, отсутствием права выбора партнёра по общению, низкой эмоциональностью;
- неофициальные (неформальные): свойственны право выбора партнёра, широкая эмоциональная основа, отсутствие чётких норм поведения.

Роль межличностных отношений в коллективах очень важна во всех сферах совместной человеческой деятельности без исключения. Наличие положительных межличностных отношений помогает людям быть более активными в группе, тем самым повышая эффективность работы. По словам ученой Н.Н. Обозовой, существуют следующие критерии оценки совместимости и работоспособности ввиду межличностных отношений [18]:

- 1) Результат;
- 2) Эмоциональные и энергетические затраты участников;
- 3) Удовлетворенность работой.

Опосредованные отношения бывают соподчинё

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 2020. – 303 с.
2. Ануфриев А.Ф. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы. – М.: Ось-89, 2020. – 112с
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2029. – 552 с.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. СПб.: Вита, 2020. – 187 с.
5. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта; Наука, 2020. – 168 с.
6. Битянова Р.М. Социальная психология. М.: Вита, 2020. – 354 с.
7. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность. – М.: Логос, 2020. – 398 с.
8. Волков Ю.Г., Добренев В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология. – М.: Гардарики, 2020. – 512 с.
9. Грачев Г.В. Личность и общество: информационно – психологическая безопасность и психологическая защита. М.: Логос, 2020. – 397 с.
10. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.: Вита, 2020. – 456 с.
11. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2020. – 180 с.
12. Журавлев А.Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии. – 2020. – С. 97-105.
13. Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью экспресс-методики // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Е.В. Шолоховой. Е.С. Кузьмина, О.И. Зотовой В.Е. Семенова. – 2019. – С. 56-79.
14. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – М.: Кнорус, 2019. – 456 с.
15. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Вита, 2020. – 378 с.
16. Майерс Д. Социальная психология: Пер. с англ. – СПб.: Питер Ком, 2019. – 177 с.
17. Никифоров Г.С., М.А. Дмитриева, В.М. Снетков. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Вита, 2020. – 406 с.
18. Общая психология / под ред. А.В. Петровского – М.: 2020. – С. 528-593.
19. Обозов Н.Н., Пекин В.Г. Психология работы с людьми – Киев: Полит. литература Украины, 2020. – 677 с.
20. Хамйен Д. Отраслевая психология / Д. Хаймен, У. Найссер, – СПб.: ПИТЕР, 2022. – 175 с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/397944>