МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Покращення психологічного клімату в колективі

Здобувача вищої освіти
першого (бакалаврського)
рівня ПСБз-21-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія» _____ **Квітчук М.В.**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник _____ **Калениченко Р.А.**
підпис наукового керівника к.психол.н., доцент

Гарант освітньо-
професійної програми _____ **Заушнікова М.Ю.,**
підпис керівника ОПП к.психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням
кафедрипсихології, педагогіки та
суспільних дисциплін
протокол від «16» травня 2025 р. № 15

Завідувач кафедри _____ **Пєтухова І. О.,**
к.пед.н., доцент

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 7 06.06.25

(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту*

(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 84 12.06.2025

(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: С.І. Корсун

(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: М.Ю. Заушнікова

І.О. Пєтухова

І.Е. Коваленко

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології,
педагогіки тасуспільних
дисциплін

_____І. О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботуздобувача вищої освіти
Квітчук Марія Віталіївна

Тема кваліфікаційної роботи: **Покращення психологічного клімату в колективі**

Затверджена наказом ректора від 19.11.2024 № 1734

Термін подачі закінченої роботи: 30.05.2025

Цільова установка полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми діяльності психолога з формування позитивного клімату в колективі. Здійснюється короткий огляд низки теоретико-практичних підходів присвячених проблемі з формування позитивного клімату в колективі. Зокрема, розглянемо низку факторів які впливають на настрій кожного індивида, причини, які формують відносини між працівниками та інші підходи, що дозволяють виокремити чільне місце діяльності психолога з формування позитивного клімату в колективі. У такому ключі особливої актуальності набуває індивідуальний настрій кожного учасника – як мотив зі створення позитивного настрою серед працівників.

Мета роботи вивчення, аналіз, та систематизація діяльності психолога з формування позитивного психологічного клімату в колективі.

Об'єктом дослідження є індивіди які формують позитивний клімат.

Предметом дослідження є формування та досягнення настрою колективу.

База дослідження виступає ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс».

1. Вихідні дані до роботи результати психодіагностичного дослідження, тренінгова програма.
2. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиць, 23 рисунків, 0 додатків.

Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	02.09.2024	02.09.2024
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	28.01.2025	28.01.2025
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	до 25.04.2025	25.04.2025
4.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	10.05.2025	10.05.2025
5.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	до 21.10.2024	21.10.2024
6.	Попередній захист роботи	14.05.2025	14.05.2025
7.	Подача робіт на перевірку наявності академічного плагіату	25.05.2025	25.05.2025
8.	Отримання відгуку керівника роботи	11.05.2025	11.05.2025
9.	Отримання зовнішньої рецензії	05.06.2025	05.06.2025
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	06.06.2025	06.06.2025
11.	Захист роботи	11.06.2025	11.06.2025

4. Дата видачі завдання «02» вересня 2024 р.

5. Керівник кваліфікаційної роботи Калениченко Р.А.

6. Гарант освітньо-професійної програми Заушнікова М.Ю.

7. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти Квітчук М. В.

АНОТАЦІЯ

«Покращення психологічного клімату в колективі»

Метою роботи є вивчення, аналіз, та систематизація діяльності психолога з формування позитивного психологічного клімату в колективі, а також розробка рекомендацій для оптимізації цього процесу.

Завдання дослідження - аналіз сучасного стану психологічного клімату в організаціях: Визначення основних характеристик та проблем сучасного психологічного клімату в організаціях.

Предметом дослідження є формування та досягнення настрою колективу.

Об’єктом дослідження є індивіди які формують позитивний клімат.

База дослідження виступає ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс».

За результатами дослідження сформульовані висновки щодо ключових аспектів роботи психолога для формування позитивного настрою в колективі та розроблені рекомендації та інструменти управління.

Одержані результати можуть бути використані для підвищення настрою серед працівників, як в різних сферах діяльності, так і на різних рівнях управління.

Кваліфікаційна робота містить 68 сторінок, 23 рисунки, 4 таблиці, список використаних джерел з 34 найменувань, 1 додатків.

Ключові слова: позитивний клімат, робочі умови, тренінг, формування позитивного клімату, ефективність працівників.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2024

Рік захисту роботи: 2025

ANNOTATION

«Improving the psychological climate in the team»

The purpose of the work is the study, analysis, and systematization of the psychologist's activities in the formation of a positive psychological climate in the team, as well as the development of recommendations for optimizing this process.

Research task - analysis of the current state of the psychological climate in organizations: Determination of the main characteristics and problems of the current psychological climate in organizations.

The subject of the study is the formation and achievement of the mood of the team.

The object of research is individuals who form a positive climate.

The research is based on "AQUAFLEX-Plus".

Based on the results of the research, conclusions were formulated regarding the key aspects of the psychologist's work for the formation of a positive mood in the team, and recommendations and management tools were developed.

The obtained results can be used to improve the mood among employees, both in different fields of activity and at different levels of management.

The thesis includes 68 pages, 23 figures, 4 tables, a list of used sources with 34 items, 1 appendices.

Keywords: positive climate, working conditions, training, formation of a positive climate, employee efficiency.

Thess completion year: 2024

Defense year: 2025

ЗМІСТ

ВСТУП 7

Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЛІ ПСИХОЛОГА У ПОКРАЩЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ 9

1.1 Позитивний клімат в колективі: поняття та складові 9

Висновки до першого розділу……..…15

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ З ПСИХОЛОГОМ ТА ФАКТОРІВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ СТВОРЕННЮ ПОЗИТИВНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ 17

2.1 Емпіричне дослідження умов та особистого ставлення і комунікації з оточуючими працівниками задля формування сприятливого середовища в колективі 17

2.2 Аналіз результатів дослідження 20

2.3. Рекомендації для психологів щодо ефективного формування позитивного психологічного клімату в колективі…….44

Висновки до другого розділу……...…….47

ВИСНОВКИ 49

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 52

Додатоки 54

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена сучасними викликами та тенденціями в галузі організаційної психології та управління персоналом. Упродовж останніх років дедалі більше усвідомлюється, що позитивна атмосфера в колективі є ключовим чинником ефективності командної роботи та досягнення високих результатів. У сучасних компаніях і організаціях посилюється увага до психологічного клімату як важливого елементу, що впливає на продуктивність працівників, рівень їхньої мотивації та задоволеність працею. В умовах стрімких технологічних змін, зростання конкуренції та нестабільного бізнес-середовища, формування сприятливого психосоціального клімату стає необхідною умовою успішної діяльності підприємств.

У цьому контексті роль психолога набуває особливого значення, адже саме він сприяє гармонізації міжособистісних стосунків у колективі, підтримці морального стану працівників, їхньої внутрішньої мотивації, а також допомагає знижувати рівень конфліктності та стресу. Збільшення уваги до психосоціального клімату як у великих корпораціях, так і в малому та середньому бізнесі свідчить про широку актуальність цієї теми для багатьох сфер діяльності.

Розробка та впровадження ефективних підходів до створення позитивного клімату в колективі може суттєво покращити умови праці, підвищити продуктивність працівників та їхнє емоційне благополуччя. Саме тому дослідження теми ***«Покращення психологічного клімату в колективі»*** має важливе практичне та теоретичне значення в умовах сучасної управлінської та психологічної практики.

Об’єкт дослідження – психологічний клімат у колективі.

Предмет – покращення психологічного клімату в колективі.

Метою роботи є теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості з покращення психологічного клімату в колективі, а також розробити рекомендації щодо його покращення.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати теоретичні підходи до проблеми ролі психолога у покращенні психологічного клімату в колективі.
- Емпірично дослідити особливості міжособистісної взаємодії працівників з психологом та факторів, які сприяють створенню позитивного клімату в колективі.
- Розробити конкретні рекомендації для психологів щодо ефективного формування позитивного психологічного клімату в колективі.

Методи дослідження:

Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукової літератури.

Емпіричні методи:

- Тест комунікативних умінь (Л. Міхельсон).
- Тест-опитувальник самоставлення (В. В. Столін і С. Р. Пантєлєєв).
- Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем).
- Методика визначення рівня самооцінки (С. В. Ковальов).
- Індекс задоволеності працею (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса.

Практична значимість. Отримані результати можуть бути корисними для практикуючих психологів і керівників, допомагаючи вдосконалювати психологічну діяльність в організаціях.

База дослідження в даній роботі — ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс».

Результати пройшли **апробацію** на нашій Ювілейній X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства», яка відбулася на базі ДПУ 23 – 25 квітня 2025 року.

Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЛІ ПСИХОЛОГА У ПОКРАЩЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

1.1. Позитивний клімат в колективі: поняття та складові

Позитивний клімат у колективі — це сприятлива, доброзичлива психологічна атмосфера, що панує серед працівників або членів групи. Він являє собою сукупність емоцій, взаємовідносин та загального настрою, які формують робоче або соціальне середовище. У такому середовищі переважають довіра, взаємна підтримка та умови, що сприяють особистісному розвитку кожного члена колективу.

До основних складових позитивного клімату належать відкрита й результативна комунікація, дотримання принципів справедливості та взаємного визнання, а також розвиток емоційного інтелекту. Важливо також забезпечити можливість для самореалізації й особистісного зростання кожного учасника. Такий клімат заохочує креативність, підвищує ефективність роботи та сприяє задоволенню від трудової чи колективної діяльності. Він є важливою передумовою для успішного функціонування організації або команди, підвищуючи добробут і задоволення її членів.

Позитивний клімат в колективі спирається на кілька ключових чинників. Насамперед, це відкрите й ефективне спілкування, яке базується на взаєморозумінні, чесності та прийнятті одне одного. Відвертість у взаємодії дозволяє уникати конфліктів і формувати довірливу обстановку. Другим суттєвим чинником є визнання та підтримка: коли члени колективу відчувають, що їхня праця цінується, це підвищує мотивацію та зміцнює командний дух [2].

Крім того, позитивний клімат передбачає забезпечення рівних можливостей для всіх, незалежно від займаної посади чи статусу. Він також сприяє розвитку емоційної чутливості — здатності розуміти власні й чужі емоції та взаємодіяти на їх основі. Це знижує рівень конфліктності та підтримує атмосферу взаємодопомоги. Не менш важливою задачею є створення умов для можливостей розкриття потенціалу кожного з працівників. Кожен з працівників маючи змогу

розвиватися і застосовувати свої вміння, отримуватиме задоволення від праці та посилює свій внесок у спільну справу.

Отже, позитивний клімат у колективі — це один із ключових чинників, що забезпечують успішність діяльності та формування сприятливого середовища для спільної праці та взаємодії.

Теоретичне осмислення позитивного клімату в колективі ґрунтується на положеннях організаційної психології та соціальних наук. Під позитивним кліматом розуміють емоційно-психологічну атмосферу, що формується через взаємини між членами колективу, загальний настрій та внутрішню обстановку в організації. Згідно з теоріями соціальної взаємодії, такий клімат є наслідком конструктивних міжособистісних зв'язків, співпраці та взаєморозуміння. Він забезпечує сприятливі умови для ефективної роботи та підвищує рівень задоволеності персоналу [20].

Концепція організаційної культури, підкреслює значення спільних цінностей, переконань і норм у створенні позитивного середовища. Коли працівники поділяють однакові цінності та отримують підтримку від колективу, це сприяє зміцненню єдності та позитивної атмосфери. Теорії лідерства також мають вагоме значення для розуміння механізмів формування позитивного клімату. Лідери, які демонструють емпатію, повагу та підтримку, здатні створювати натхненну й сприятливу робочу атмосферу. Важливу роль при цьому відіграє комунікативна компетентність керівника, а саме вміння будувати чесні та відкриті взаємини.

Такий підхід до розуміння позитивного клімату дозволяє виокремити ключові компоненти, необхідні для його розвитку, а також визначити ефективні стратегії для вдосконалення внутрішнього середовища організації.

Позитивний клімат у колективі — це багатогранне явище, яке охоплює різні елементи психосоціального середовища в робочій сфері. Серед основних теоретичних компонентів виокремлюють довіру та взаємодію адже позитивна атмосфера базується на взаємній довірі між працівниками. Наявність довіри сприяє відкритості у спілкуванні, ефективній співпраці та зміцненню позитивних взаємин. Визнання та підтримка, вміння визнавати досягнення працівників. Коли

люди відчувають, що їхню роботу цінують, це викликає позитивні емоції та підсилює командний дух. Ефективна комунікація, прозоре, відкрите та злагоджене спілкування створює основу для взаєморозуміння й співпраці.

Сприятлива атмосфера в колективі стимулює особистісний розвиток і самореалізацію працівників. Надання можливостей для професійного навчання та кар'єрного зростання позитивно вплине на емоційний стан команди та їх мотивацію.

Важливою складовою позитивного клімату є турбота про добробут працівників, зокрема підтримка балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Такий підхід допомагає зберігати емоційну рівновагу та знижує ризики вигорання.

Узагальнюючи, можна зазначити, що позитивна атмосфера в колективі не тільки забезпечує задоволення від трудової діяльності, а й підвищує продуктивність праці та сприяє досягненню організаційного успіху.

Фактори формування позитивного клімату в колективі є багатогранні та взаємопов'язані. Лідерство відіграє вирішальну роль у формуванні сприятливої атмосфери, демонструючи приклад конструктивної поведінки та взаємодії. Відкрита та результативна комунікація сприяє ефективному обміну думками, вирішенню конфліктів і зміцненню взаєморозуміння [24].

Важливими є також визнання досягнень і система заохочень, які мотивують працівників до високих результатів та стимулюють креативність. Можливості для професійного зростання створюють відчуття перспективи й сприяють самореалізації. Зважений підхід до організації праці, врахування індивідуальних особливостей та заохочення обміну досвідом сприяють ефективній командній роботі.

Не менш значущим є фізичне та психосоціальне середовище, що включає зручне робоче місце, комфорт, а також психологічну безпеку, що є основою для підтримання позитивного клімату й доброго самопочуття працівників.

У сучасних умовах питання психосоціального середовища на робочому місці набуває все більшої актуальності серед дослідників та управлінців. Позитивний клімат у трудовому колективі – це психологічна атмосфера, що

визначається характером взаємин між працівниками та їхнім ставленням до професійних обов'язків. Створення такого клімату передбачає забезпечення умов, де панують взаємоповага, підтримка, визнання заслуг і психологічний комфорт. Саме ці умови стають основою для підвищення колективної продуктивності.

Формування позитивного клімату спирається на низку ключових складників. Серед них основну роль відіграє стиль керівництва: лідери, які дбають про благополуччя співробітників, створюють атмосферу довіри та підтримки. Важливою є й комунікація — прозорість, відкритість і взаєморозуміння значно знижують конфліктність і зміцнюють позитивні відносини у команді.

На практиці доцільно впроваджувати заходи, спрямовані на підтримку сприятливого психологічного клімату, з урахуванням особливостей конкретного колективу. Крім того, важливо інвестувати у розвиток лідерських навичок управлінського персоналу, що дозволить сформувати ефективну та злагоджену команду, в якій кожен здатен досягнути високих результатів.

Позитивна атмосфера в трудовому колективі має значний потенціал для підвищення ефективності роботи та загального добробуту працівників. Усвідомлення важливості цього аспекту, а також факторів, що на нього впливають, є одним із ключових завдань сучасного управління та стратегічного розвитку організацій.

В умовах динамічного бізнес-середовища формування сприятливого робочого клімату стає вирішальним чинником досягнення стабільності та успіху. Це зумовлює необхідність глибокого вивчення управлінцями ефективних підходів до створення здорового психосоціального середовища в колективі. У цьому контексті особливу увагу варто приділити аналізу стратегій, які сприяють формуванню позитивного клімату та мають безпосередній вплив на корпоративні результати [6].

Однією з провідних стратегій є розвиток ефективної комунікації. Забезпечення відкритого обміну інформацією на всіх рівнях організаційної структури сприяє побудові взаємної довіри, конструктивному діалогу та оперативному вирішенню конфліктів.

Не менш важливою є стратегія визнання та заохочення. Коли зусилля працівників помічають і винагороджують, це стимулює залученість, лояльність і позитивне ставлення до роботи. Керівництво повинно впроваджувати дієві механізми матеріального та нематеріального стимулювання, що підтримують атмосферу взаємоповаги та вдячності.

Важливу роль також відіграє інвестування в розвиток персоналу. Проведення тренінгів із командної взаємодії, лідерства та емоційного інтелекту сприяє підвищенню соціальної компетентності працівників і зміцненню позитивних міжособистісних відносин у колективі.

Ще одним важливим напрямом є створення гнучких умов праці та забезпечення балансу між професійною діяльністю й особистим життям. Надання можливостей для гнучкого графіка, дистанційної роботи та інших адаптивних ініціатив позитивно впливає на моральний клімат і задоволеність співробітників.

Таким чином, активна участь керівництва у формуванні позитивного клімату в колективі потребує комплексного підходу. Реалізація стратегій, спрямованих на розвиток комунікації, визнання, професійне зростання та гармонізацію умов праці, дозволяє досягти високої командної ефективності та сталого організаційного успіху.

Позитивний клімат у трудовому колективі має значний вплив на підвищення ефективності роботи та загального добробуту працівників. Усвідомлення його значення та чинників, що його формують, стає необхідним елементом сучасного менеджменту та організаційного розвитку. У сучасних умовах бізнесу створення сприятливої робочої атмосфери є одним із вирішальних факторів для забезпечення стабільності та досягнення успіху компанії. Це потребує від керівництва ретельного аналізу можливих стратегій і підходів, що сприяють формуванню позитивного психосоціального середовища.

Одним із ключових підходів у цьому напрямі є підтримка якісної комунікації та активної взаємодії всередині колективу. Відкритість у спілкуванні, обмін думками та прозорість процесів сприяють формуванню довіри між працівниками, що також допомагає вирішенню потенційних конфліктів. Ще одним важливим чинником є своєчасне визнання досягнень і заслуг працівників.

Люди з більшою охотою працюють, коли їх зусилля помічають і цінують. Системи заохочення, як морального, так і матеріального характеру, позитивно впливають на загальну атмосферу в організації.

Не менш важливо інвестувати в розвиток персоналу. Проведення навчань, тренінгів з командної роботи, розвитку комунікативних і лідерських навичок не лише покращує професійні якості працівників, а й сприяє створенню дружньої атмосфери. Також варто звертати увагу на гнучкість робочих умов. Можливість дистанційної роботи, адаптивний графік та підтримка балансу між роботою й особистим життям мають позитивний вплив на загальний настрій у колективі.

Формування сприятливого клімату має ще одну важливу перевагу — воно стимулює інноваційність. У такій атмосфері працівники не бояться ділитися ідеями, проявляють ініціативу та не уникають ризику, що вкрай важливо для впровадження нових рішень і підтримки динамічного розвитку. Позитивний клімат є тим середовищем, де народжуються творчі ідеї та формується інноваційне мислення.

Компанії, які прагнуть до інновацій, повинні використовувати позитивну атмосферу як інструмент для заохочення творчості. Винагороди за новаторські підходи, прозорість у прийнятті рішень та відкритість до нових пропозицій сприяють формуванню інноваційної корпоративної культури. Крім того, важливо забезпечити умови, за яких ці ідеї можна реалізувати: мова йде про доступ до ресурсів, створення необхідної інфраструктури, підтримку ініціативи працівників [15].

Лідери повинні впливати на емоційний фон в колективі та на своєму прикладі, своєю поведінкою показувати приклад працівникам. Вони мають проявляти емпатію, відкритість до зворотного зв’язку, підтримку ініціатив та справедливе ставлення до всіх працівників. Лідерство в умовах позитивного клімату — це не лише управління, а й уміння об’єднувати людей навколо спільних цілей, підтримувати командний дух та довірливу атмосферу.

Також необхідно враховувати важливість вміння управляти конфліктами. Керівництво має не ігнорувати, а своєчасно реагувати на суперечності, сприяти діалогу та знаходити компроміси. Це не лише знижує рівень напруги, а й укріплює

довіру до керівника. Адже атмосфера взаєморозуміння та відкритості має фундаментальне значення для ефективної роботи команди.

Підсумовуючи, варто зазначити, що позитивний робочий клімат сприяє не лише високій продуктивності, але й загальному задоволенню працею, відкриває простір для нових ідей, покращує внутрішню комунікацію та створює фундамент міцної основи для постійного розвитку організації.

Висновок до першого розділу

Отже, можна зробити висновок, що позитивний клімат у колективі є основою ефективної та результативної спільної діяльності. Атмосфера довіри, підтримки та взаєморозуміння сприяє зростанню продуктивності та підвищенню зацікавленістю працею. У цьому контексті важлива роль належить психологу, який всебічно впливає на різні сфери колективної взаємодії.

Застосовуючи професійні методики та підходи, психолог не лише досліджує психосоціальний клімат, а й активно сприяє його вдосконаленню. Проведенням індивідуальних консультацій, організацією тренінгів і семінарів, підтримкою лідерських якостей і розвитком здібностей працівників робота психолога сприяє створенню сприятливої атмосфери та налагодженню комунікації, злагодженої взаємодії та гармонізації у колективі.

Формування психологічного комфорту є необхідною умовою для підвищення ефективності діяльності та досягнення загальних цілей. Системний підхід психолога, який охоплює всі аспекти комунікації та взаємодії, дає змогу створити позитивний психосоціальний клімат, що сприяє як професійному, так і особистісному розвитку кожного члена колективу.

Діяльність психолога є ключовим чинником у вдосконаленні внутрішньої атмосфери та формуванні психологічної культури в трудовому середовищі. Посилення комунікативних зв’язків, розвиток міжособистісних умінь, вирішення конфліктних ситуацій і підтримка лідерства є прикладами результативного впливу психолога на колектив.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що аналіз і розвиток психосоціального клімату є важливим напрямом роботи психолога. Його

діяльність охоплює як оцінку клімату, так і проведення консультацій, тренінгів, підтримку лідерських якостей та інші заходи. Таким чином, позитивний психосоціальний клімат виступає основою успіху, а діяльність психолога має вирішальне значення в його створенні й підтримці.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ З ПСИХОЛОГОМ ТА ФАКТОРІВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ СТВОРЕННЮ ПОЗИТИВНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

2.1. Емпіричне дослідження умов та особистого ставлення і комунікації з оточуючими працівниками задля формування сприятливого середовища в колективі

Метою даного емпіричного дослідження є ґрунтовний аналіз і вивчення умов, що сприяють становленню позитивного клімату в колективах працівників підприємств. Основні завдання дослідження передбачають:

Визначення чинників, що впливають на позитивний клімат: дослідження ключових елементів, які відіграють вирішальну роль у формуванні сприятливого психосоціального середовища в організації.

Оцінювання результативності комунікацій: аналіз впливу комунікаційних процесів на створення позитивного клімату та вивчення дієвих стратегій спілкування.

Дослідження ролі лідерства та управління: вивчення зв’язку між стилями керівництва, особливостями управлінської політики та психологічним кліматом у трудовому колективі.

Виявлення умов, що забезпечують добробут працівників: аналіз факторів, які впливають на рівень задоволеності роботою та гармонію між професійним і особистим життям.

Розробка рекомендацій для покращення клімату в колективі: формування практичних порад для удосконалення умов праці з метою підтримки позитивної атмосфери та ефективності роботи колективу.

Дане дослідження має на меті не лише виявлення поточного стану, а й окреслення шляхів удосконалення умов праці задля формування сприятливого психосоціального клімату в організації.

У межах проведеного дослідження було опитано 27 працівників компанії ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», що здійснюють свою професійну діяльність у місті

Києві. Учасники були розподілені на відповідні категорії для подальшого аналізу умов праці та психологічного клімату в колективі.

Розподіл за статтю:

- Жінки — 11 осіб (40,7%);
- Чоловіки — 16 осіб (59,3%).

Розподіл за рівнем освіти:

- Вища освіта — 21 особа (77,8%);
- Загальна середня освіта — 3 особи (11,1%);
- Професійно-технічна освіта — 3 особи (11,1%).

Розподіл за стажем роботи:

- До 5 років — 15 осіб (55,6%);
- Від 6 до 10 років — 4 особи (14,8%);
- Від 11 до 15 років — 3 особи (11,1%);
- Від 16 до 20 років — 2 особи (7,4%);
- Понад 20 років — 3 особи (11,1%).

Розподіл за віковими категоріями:

- До 34 років — 14 осіб (51,9%);
- Від 35 до 44 років — 6 осіб (22,2%);
- Від 45 до 54 років — 4 особи (14,8%);
- 55 років і більше — 3 особи (11,1%).

На початковому етапі дослідження ми поставили за мету ознайомитися з колективом працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», проаналізувати їхні характерологічні особливості та психотипи. Усвідомлення індивідуальних рис працівників дозволяє виявити потенційні джерела напруження або небажання до взаємодії, що можуть негативно впливати на згуртованість колективу та загальний психологічний клімат в організації.

На першому етапі дослідження було зосереджено увагу на вивченні невербальної комунікативної компетентності та самоефективності працівників. Ці характеристики є ключовими для налагодження ефективної взаємодії в колективі. Невербальна компетентність дозволяє працівникам краще розуміти одне одного, тоді як високий рівень самоефективності сприяє впевненості у власних силах та

ініціативності. Обидва чинники мають суттєвий вплив на створення сприятливого робочого середовища, де панують підтримка, взаємоповага і взаєморозуміння, що, у свою чергу, сприяє формуванню позитивного клімату в колективі.

Другий етап був присвячений аналізу рівня задоволеності працівників та виявленню основних чинників, які впливають на створення позитивного психосоціального клімату. Було розкрито ключові аспекти, що формують сприятливу атмосферу в робочому середовищі, зокрема умови праці, стилі керівництва, можливості розвитку та міжособистісні взаємини.

На третьому етапі, що мав підсумковий характер, здійснено глибокий аналіз факторів, які вплинули на формування позитивного настрою в колективі. Особливу увагу приділено ролі психолога в організації, його внеску у підтримку психоемоційного стану працівників та у створення сприятливого мікроклімату. Результати аналізу дозволили виокремити основні напрямки, які сприяють покращенню психосоціального клімату та підвищенню ефективності командної роботи.

На основі викладених вище етапів і цілей дослідження для його повноцінного проведення доцільно використати комплекс дієвих психодіагностичних методик, кожна з яких дозволяє оцінити ключові аспекти, що впливають на формування позитивного психосоціального клімату в колективі:

1. Тест комунікативних умінь (Л. Міхельсон)

Мета: виявити рівень розвитку комунікативної компетентності та оцінити якість сформованих навичок спілкування. Методика дозволяє визначити, наскільки ефективно особа володіє основними прийомами взаємодії з іншими людьми.

2. Тест-опитувальник самоставлення (В. В. Столін і С. Р. Пантєлєєв)

Мета: дослідження емоційного і смислового ставлення особистості до самої себе. Це дозволяє краще зрозуміти внутрішню позицію працівника, що впливає на його взаємодію з колективом.

3. Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем)

Мета: вимірювання рівня віри у власні сили та здатності до подолання життєвих і професійних труднощів. Даний інструмент дозволяє оцінити потенціал працівників до самостійного досягнення цілей.

4. Методика визначення рівня самооцінки (С. В. Ковальов)

Мета: виявлення рівня самооцінки та її впливу на психологічне благополуччя особистості. Самооцінка є важливою складовою міжособистісної взаємодії й загального емоційного клімату в команді.

5. Індекс задоволеності працею (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Мета: визначення ступеня задоволеності працівників різними аспектами їхньої роботи (умовами праці, керівництвом, оплатою, взаєминами тощо). Методика дозволяє сформувати загальну картину задоволеності трудовим процесом і робочим середовищем.

Застосування цих методик у комплексі забезпечує глибоке розуміння психологічних особливостей колективу, дозволяє виявити приховані проблеми та сформувати рекомендації для покращення робочого клімату в організації.

2.2. Аналіз результатів дослідження

За результатами застосування методики комунікативних умінь Л. Міхельсона було отримано наступні дані.

Більшість опитаних співробітників (60%) виявили ознаки залежного стилю спілкування. Вони зазвичай прагнуть погоджувати власні погляди з думками співрозмовників, орієнтуючись на зовнішній вплив. Таким працівникам важко відмовити навіть у ситуаціях, коли це необхідно, тому вони схильні уникати комунікативних ситуацій, де потрібно виявити категоричність або дати негативну оцінку діям інших. Їм притаманна пасивність у спілкуванні, вони рідко ініціюють контакт першими, очікуючи реакції інших.

Компетентний стиль спілкування спостерігався у 20% респондентів. Ці працівники вміють адекватно реагувати на поведінку інших, демонструють впевненість і здатність будувати діалог на засадах партнерства. Вони легко вступають у контакт, можуть висловлювати позитивні оцінки, звертатися за допомогою й надавати її. За потреби вони вміють відмовити, при цьому зберігаючи контроль над емоціями, уникаючи різкості, роздратування чи негативних суджень.

Схильність до агресивного стилю спілкування виявлено у 20% опитаних. Такі працівники намагаються займати домінуючу позицію в комунікації, гостро реагують на будь-які (навіть уявні) спроби ігнорування їхніх лідерських прагнень. Їхня поведінка може здаватися неадекватною через недостатню здатність стримувати роздратування, гнів чи різкі висловлювання. Їм важко встановлювати контакти через схильність до категоричних оцінок і напружену манеру спілкування.

Ілюстрація результатів, отриманих за методикою комунікативних умінь Л. Міхельсона, наведена на рисунку 2.1.

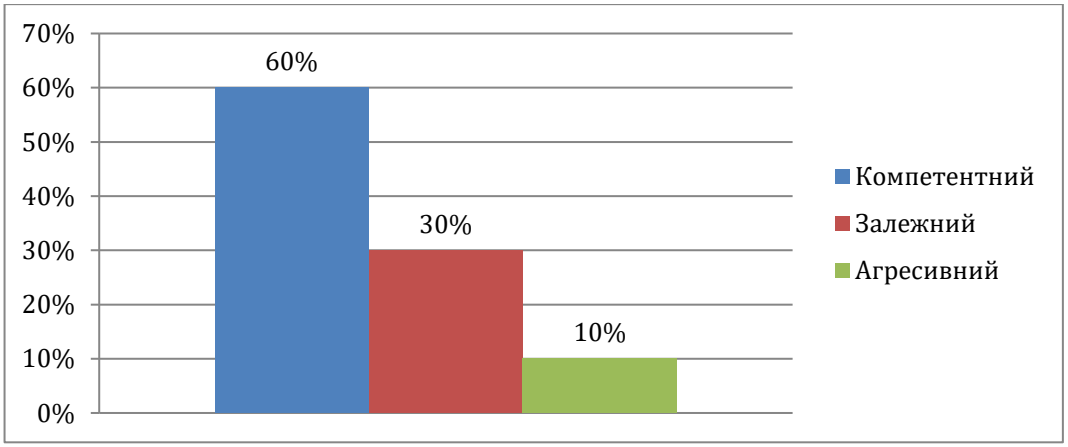

Рисунок 2.1. Результати використання методики комунікативних умінь Л. Міхельсона

Отже, переважання залежного стилю спілкування серед опитаних працівників, на нашу думку, є наслідком пережитої колективної національної травми. Тяжіння до цього стилю можна пояснити прагненням не вирізнятися, уникати самостійного прийняття важливих рішень і покладатися на більш активних та відповідальних колег. Така форма комунікативної поведінки є результатом деіндивідуалізації особистості, що цілеспрямовано впроваджувалася тоталітарним радянським режимом в Україні у XX столітті.

Острах висловлювати власну думку зберігається навіть серед молодого покоління, яке традиційно вважається рушієм прогресивних змін і поглядів.

Дослідження ключових складових, які формують самоставлення працівників, дало результати, представлені нижче. Воно проводилось із використанням методики «Тест-опитувальник самоставлення» авторства В. Століна та С. Пантелеєва.

У процесі дослідження було виявлено наступні дані. За першою шкалою опитувальника, що стосується внутрішньої щирості та відкритості, зафіксовано прояви образу «Я», особистісного ставлення до себе та моделей поведінки, які є значущими для індивіда, проте важко усвідомлюваними.

30% опитаних продемонстрували високі показники за цією шкалою, що свідчить про наявність закритості, а також труднощів або небажання особи визнавати та розкривати важливу інформацію про себе.

Окрім того, варто зазначити, що серед 30% опитаних, які продемонстрували високий рівень результатів за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість», 5% респондентів показали крайні показники цієї шкали, що вказує на схильність до прямої брехні та маніпуляцій з результатами, орієнтуючись на соціально бажані відповіді.

Для 50% опитаних співробітників характерним було домінування середніх балів за тією ж шкалою. Ці працівники готові ділитися інформацією про себе та визнають важливість чесності і відкритості в спілкуванні, проте в ситуаціях, коли вони вважають інформацію недоречною або небажаною для розкриття, вони відмовляються від цього. Такий підхід свідчить про їх помірковану позицію щодо комунікації та інформаційного обміну.

20% опитаних показали низький рівень характеристик за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість». Вони схильні до високої рефлексії та критичності, можуть відкрито озвучувати неприємні для себе або інших факти без спроб їх приховати. Результати зображено на малюнку 2.2.

Крім того, 5% співробітників продемонстрували найнижчі показники за цією шкалою. Це вказує на їхню неспроможність говорити правду або навіть мінімально відрізнятися від неї, а іноді їх підхід до ситуацій може межувати з цинізмом.

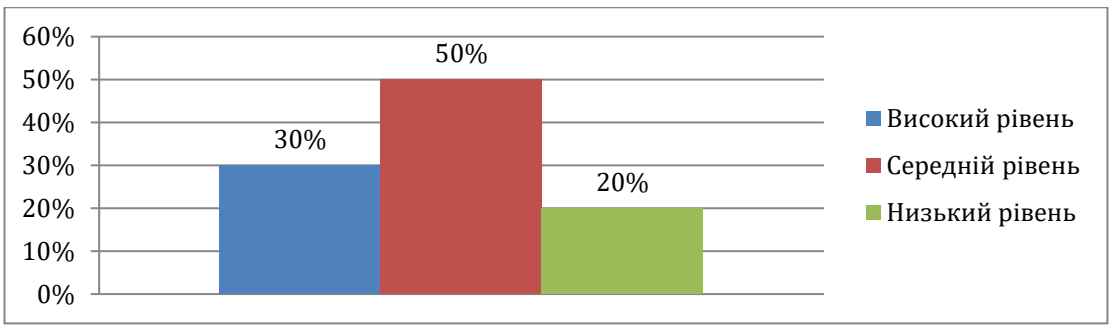

Рисунок 2.2. Результати за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість »

За другою шкалою «Самовпевненість» були отримані результати, що відображають уявлення учасників опитування про себе як про людей, які є самостійними, вольовими, енергійними, надійними та мають підстави для самоповаги.

Переважали середні та низькі показники за цією шкалою. Так, середні бали отримали 60% опитаних. Для них характерна збалансованість самооцінки: вони загалом ставляться до себе з повагою, але орієнтуються на думку авторитетних для них людей. Їхня діяльність, що базується на вольових принципах, здійснюється з урахуванням доречності ситуації.

Низький рівень показників за шкалою «Самовпевненість» виявлений у 20% опитаних. Ці співробітники часто незадоволені собою та своїми можливостями. Вони відчувають внутрішнє напруження і мають низьку впевненість у собі, що заважає їм успішно виконувати професійні обов'язки. Зазвичай вони схильні перекладати відповідальність за результат своїх дій на інших.

Високі показники за цією шкалою були зафіксовані у 20% опитаних. Вони вважають себе повністю самостійними, здатними до вираження власної волі та її реалізації, наділеними достатньою енергійністю та надійністю для успішного ведення як професійних, так і особистих справ. Результати аналізу на рисунку 2.3.

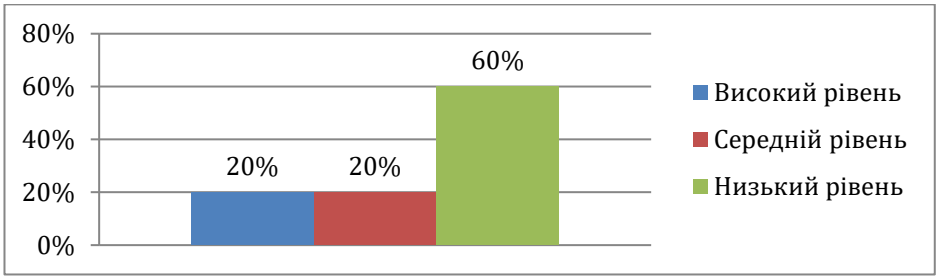

Рисунок 2.3. Результати за шкалою «Самовпевненість»

За третьою шкалою опитувальника, «Самокерівництво», серед опитаних співробітників переважали результати середнього та низького рівня.

60% опитаних продемонстрували результати, що відповідають середньому рівню. Представники цієї групи вважають, що можливості та бажання особи є важливими складовими успішної діяльності, але при прийнятті рішень та

управлінні своєю долею вони все ж повинні враховувати думку оточуючих і об'єктивні обставини.

30% респондентів показали низький рівень за цією шкалою. Ці співробітники вважають, що вони мають мало впливу на своє життя — як професійне, так і особисте. Вони вважають, що багато аспектів їхнього розвитку знаходяться поза їхнім контролем, і що вони підвладні об'єктивним обставинам, на які не можуть вплинути.

10% опитаних співробітників продемонстрували високий рівень за шкалою «Самокерівництво». Ці респонденти вважають, що мають змогу контролювати свою долю та визначати її подальший хід, обґрунтовуючи свої дії послідовністю внутрішніх спонукань та цілей. Результати за шкалою «Самокерівництво» зобразено на рисунку 2.4.

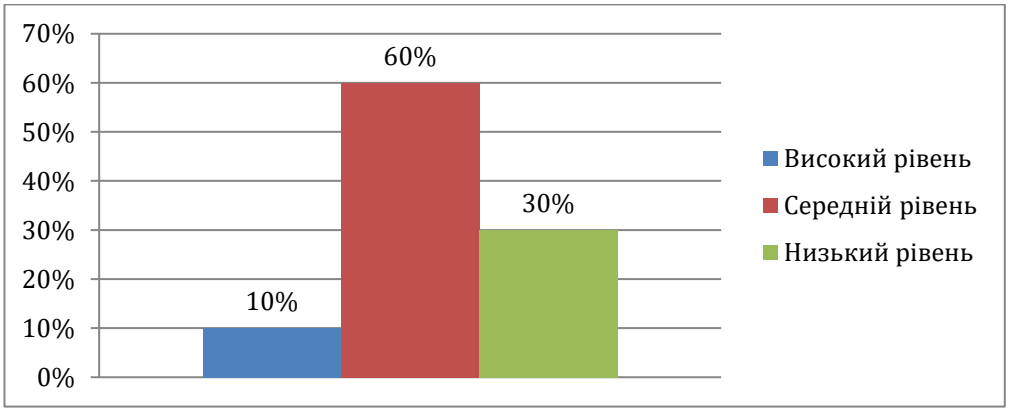

Рисунок 2.4. Результати за шкалою «Самокерівництво»

За шкалою «Дзеркальне «Я»« було оцінено, як учасники опитування сприймають відображене самоставлення.

30% опитаних співробітників продемонстрували високий рівень за цією шкалою. У представників цієї групи є впевненість у тому, що їх особистість, характер та діяльність можуть викликати повагу, схвалення, розуміння та симпатію серед оточуючих.

50% респондентів показали середні результати. Вони вважають, що гідні поваги до власної особистості та діяльності, однак вважають, що ця повага та похідні від неї характеристики (схвалення, розуміння, симпатія) повинні базуватися на конкретних діях, а не бути самоочевидними.

20% опитаних співробітників продемонстрували низький рівень за шкалою «Дзеркальне «Я»«. Ці респонденти не впевнені в тому, що їх особистість, характер та діяльність здатні викликати у оточуючих повагу, схвалення, розуміння або симпатію. Результати за шкалою «Дзеркальне «Я»« зображено на рисунку 2.5.

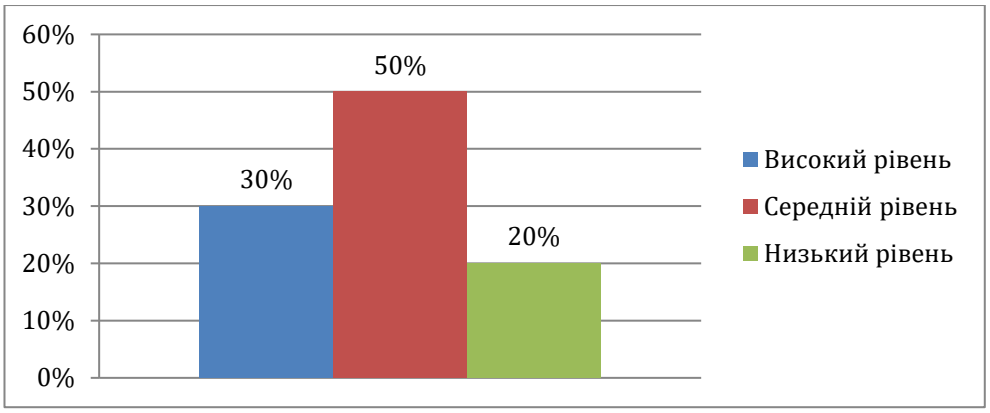

Рисунок 2.5. Результати за шкалою «Дзеркальне «Я»«

За шкалою «Самоцінність» високий рівень продемонстрували 30% опитаних співробітників. Ці респонденти відчувають цінність своєї особистості та сприймають себе як людей, які заслуговують на любов і повагу від оточуючих. 20% опитаних показали середні результати за цією шкалою. Вони вважають свою особистість загалом цінною, але більше через конкретні досягнення та вчинки, а не через сам факт існування.

Низький рівень за шкалою «Самоцінність» продемонстрували 50% респондентів. Представники цієї групи оцінюють своє «Я» з великою пересторогою, проявляючи відстороненість і байдужість до власної особистості. Графічно ці результати за шкалою «Самоцінність» можна побачити на рисунку 2.6.

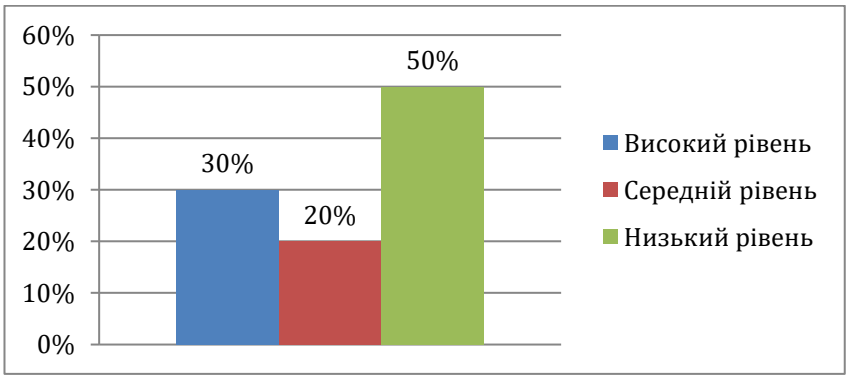

Рисунок 2.6. Результати за шкалою «Самоцінність»

Високий рівень за шкалою «Самосприйняття» продемонстрували 10% опитаних співробітників. Ці респонденти мають дружнє ставлення до себе, перебуваючи в гармонії з власною особистістю. Вони приймають себе такими, якими вони є, навіть усвідомлюючи можливі недоліки, які можуть бути помітними для інших.

30% опитаних продемонстрували середні показники за цією шкалою. Вони вважають, що своє «Я» потрібно сприймати адекватно, не вдаючись до крайнощів — занадто позитивного або надто негативного ставлення. Вони орієнтуються як на думку оточуючих, так і на власну оцінку своєї особистості.

Низький рівень за шкалою «Самосприйняття» показали 50% опитаних.

Представники цієї групи відзначають недостатність самосприйняття, невпевненість у тому, що їх особистість розвивається в правильному напрямку та заслуговує на позитивну оцінку з боку оточуючих. Графічно ці результати за шкалою «Самоприйняття» можна побачити на рисунку 2.7.

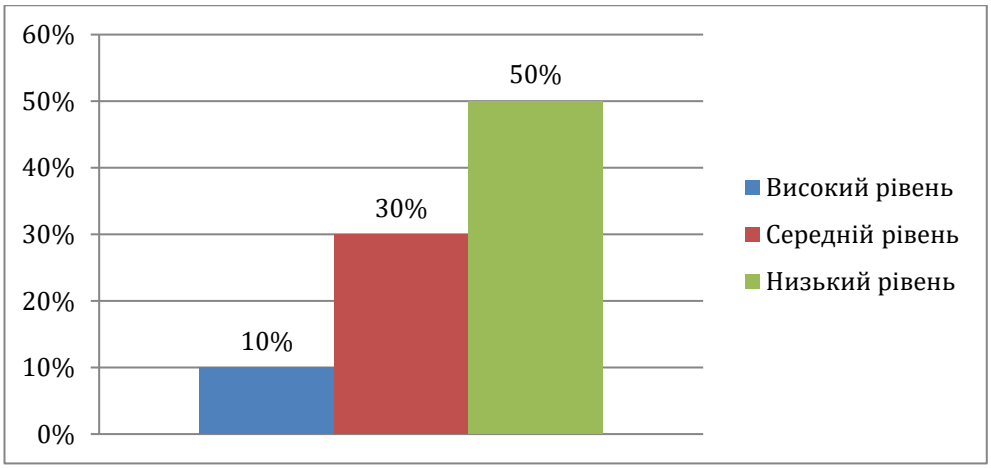

Рисунок 2.7. Результати за шкалою «Самосприйняття»

Високий рівень за шкалою «Самоприв'язаність» продемонстрували 30% опитаних співробітників. У них наявна ригідність «Я-концепції», прив'язаність і небажання змінюватися на тлі загального позитивного ставлення до себе. Це часто супроводжується прив'язаністю до неадекватного «Я»-образу.

20% опитаних співробітників продемонстрували середні показники за цією шкалою. Вони вважають, що важливо своєчасно реагувати на зміни у ставленні до себе, щоб отримати адекватну самооцінку і сформувати відповідний «Я-образ».

Низький рівень за шкалою «Самоприв'язаність» показали 50% опитаних співробітників. Вони відзначають в своїх відповідях бажання змінити себе,

прагнення до відповідності з ідеальним уявленням про себе і незадоволеність своїм поточним «Я». Результати дослідження графічно зображено на рисунку 2.8.

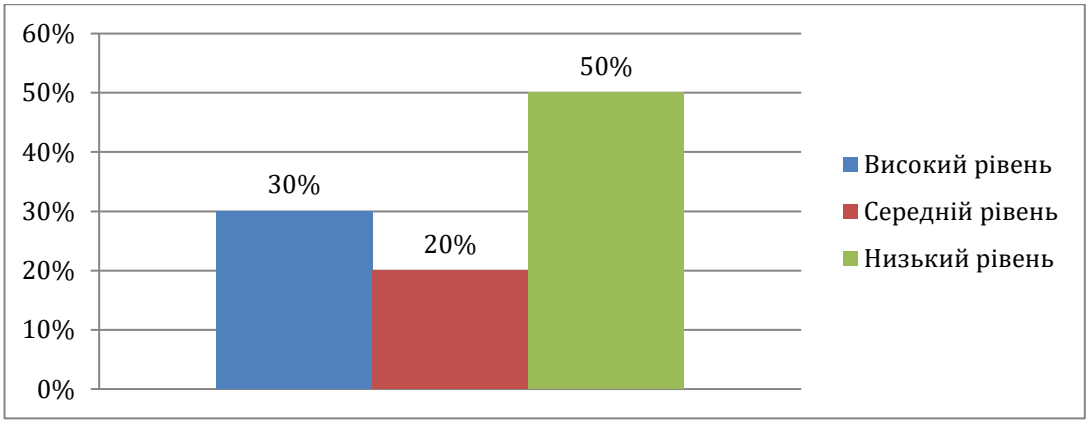

Рисунок 2.8. Результати за шкалою «Самоприв'язаність»

Високий рівень за шкалою «Внутрішня конфліктність» продемонстрували 40% опитаних співробітників. Ці співробітники характеризуються наявністю внутрішніх конфліктів, сумнівів, невдоволення собою, тривожно-депресивними станами та переживанням почуття провини.

40% опитаних співробітників продемонстрували середні показники за цією шкалою, що свідчить про підвищену рефлексію, здатність глибоко аналізувати себе, усвідомлення своїх труднощів, адекватне сприйняття свого образу та відсутність витіснення.

Низький рівень за шкалою «Внутрішня конфліктність» показали 20% опитаних співробітників. Це вказує на заперечення існуючих проблем, закритість, поверхову самовдоволеність.

Графічно ці результати за шкалою «Внутрішня конфліктність» можна побачити на рисунку 2.9.

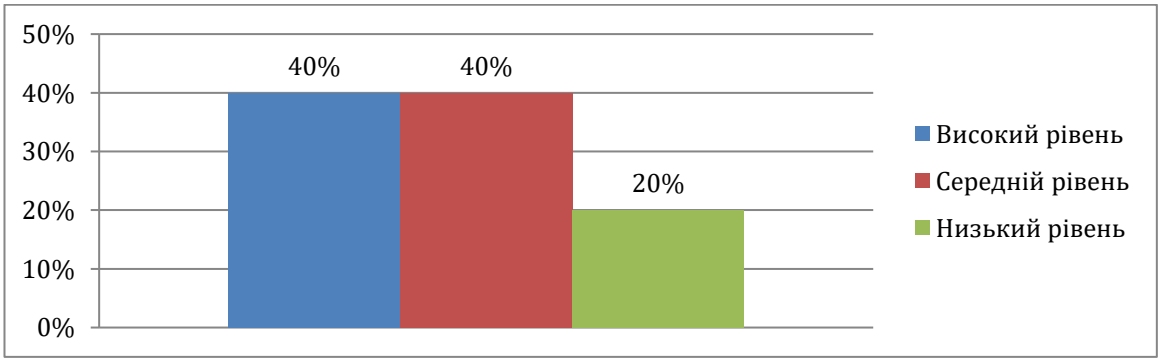

Рисунок 2.9. Результати за шкалою «Внутрішня конфліктність»

Високий рівень за шкалою «Самозвинувачення» продемонстрували 60% опитаних співробітників. Це свідчить про їх готовність ставити собі в провину свої промахи, невдачі та власні недоліки.

20% опитаних співробітників показали середні показники за цією шкалою. Це вказує на усвідомлення власних помилок і похибок, але з тяжінням до адекватного їх сприйняття і фокусу на виправленні, а не на простому рефлексуванні.

Низький рівень за шкалою «Самозвинувачення» продемонстрували 20% опитаних співробітників. Це свідчить про їх неготовність повністю усвідомлювати свою відповідальність за некоректно виконану роботу чи вчинки, а також небажання визнавати очевидну провину.

Графічно ці результати за шкалою «Самозвинувачення» можна побачити на рисунку 2.10.

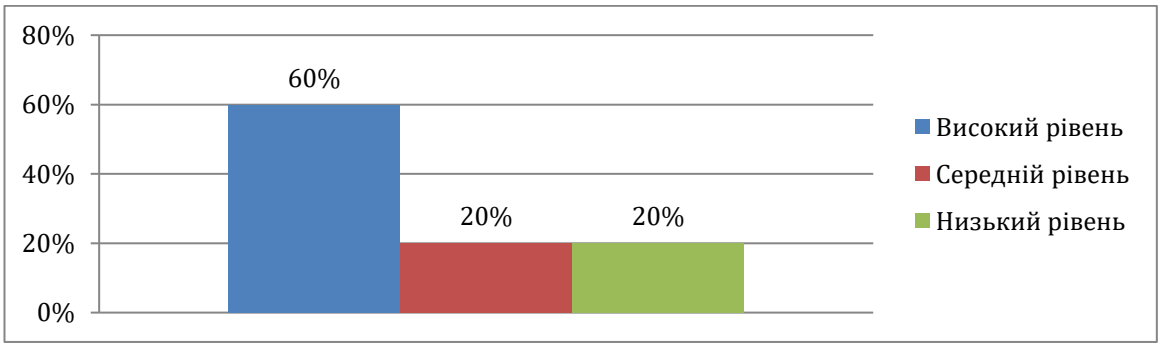

Рисунок 2.10. Результати за шкалою «Самозвинувачення»

Отже, результати дослідження вказують на наявність певних негативних тенденцій у структурі самоставлення співробітників. Більшість з них демонструють низький рівень впевненості в собі, схильність до самозвинувачень і сумнівів, що не завжди є обґрунтованими. Вони часто ухиляються від відповідальності, перекладаючи її на інших. Хоча середні показники за шкалою самоповаги свідчать про певну рівновагу, фактор аутосимпатії показує тенденцію до низьких результатів, що свідчить про відсутність позитивного самосприйняття. Водночас, високий рівень самопринижения вказує на негативне ставлення до себе.

Щодо саме ефективності, результати методики «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптованої В. Г. Ромеком) продемонстрували, що 30% опитаних мають високу самооцінку щодо своїх можливостей. Ці

співробітники виявляють впевненість у власних силах, добре планують свою діяльність, ставлять реалістичні цілі і орієнтуються на досягнення бажаних результатів. їхня діяльність зосереджена на виконанні зобов'язань і досягненні результатів у житті та професійній діяльності.

Отже, згідно з результатами опитування за методикою «Шкала самоефективності», було виявлено різні рівні самооцінки ефективності у співробітників:

1. Вищий за середній рівень (20% опитаних): Ці співробітники мають загалом позитивну оцінку своєї ефективності, проте іноді вони сумніваються в успіху своїх справ, що призводить до періодичних проявів невпевненості та страху перед невдачами.

2. Середній рівень (30% опитаних): Ці співробітники оцінюють свої можливості як середні. Вони не впевнені, що зможуть повністю реалізувати свої наміри або досягнути бажаних результатів. Це свідчить про обережне ставлення до своїх здібностей, однак без надмірного песимізму.

3. Низький рівень (10% опитаних): Для цих співробітників характерна низька впевненість у своїх силах і здібностях. Вони сумніваються в можливості досягти результатів, часто відчувають невдачу і схильні перекладати відповідальність за свої невдачі на зовнішні обставини або інші фактори.

4. Низький рівень, вказаний для останніх 10%: Ці співробітники відчувають, що їхні зусилля є неефективними, і уникають ситуацій, де можуть зазнати невдачі. Вони мають переконання, що не можуть контролювати ситуацію, що посилює їхню зневіру в ефективність власних дій.

Таким чином, співробітники, що демонструють низькі та середні рівні самооцінки своєї ефективності, виявляють тенденцію до зниження впевненості в своїх силах і мотивації, що може впливати на їхню здатність досягати успіху в професійній діяльності. Отримані результати опитування за методикою «Шкала самоефективності» зображено на рисунку 2.11.

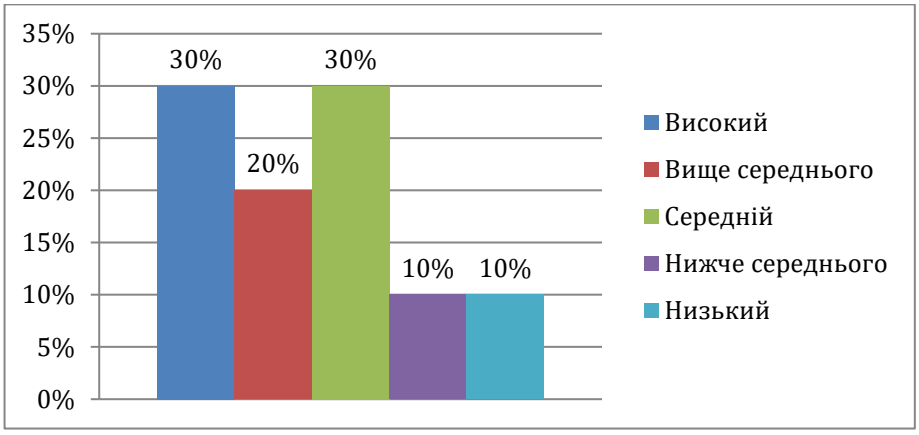

Рисунок 2.11. Результати опитування за методикою «Шкала самоефективності»

Отже, за результатами діагностики самоефективності співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», можна зробити висновок, що 50% опитаних демонструють високий або наближений до високого рівень самеоцінки своєї ефективності. Ці співробітники виявляють значну впевненість у своїх силах і здібностях, що дозволяє їм ефективно планувати свою діяльність і досягати поставлених цілей. Вони здатні чітко формулювати завдання та реалізувати їх завдяки чіткій стратегії та впевненості в своїх можливостях.

Отже, за результатами застосування методики «Визначення рівня самооцінки» (С.Ковальов), 30% опитаних демонструють високий рівень самооцінки. Для цієї групи характерна висока впевненість у своїх силах, відсутність сумнівів, і зосередженість на діяльності. Їх реакції на зауваження оточуючих є адекватними, і вони здатні тверезо оцінювати свої дії. Такі співробітники усвідомлюють важливість адекватної самооцінки для досягнення бажаних результатів, їхні цілі чіткі, реалістичні та орієнтовані на виконання зобов'язань.

50% опитаних співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» продемонстрували середній рівень самооцінки. Для цієї групи характерна ситуативність в оцінці власних успіхів та невдач. Вони іноді сумніваються, чи все роблять правильно, і схильні до періодичного переосмислення своїх дій і вчинків в різних ситуаціях. Оцінка своїх можливостей часто є недостатньо високою, що призводить до нестійкої впевненості у своїй здатності досягти бажаного результату або реалізувати наміри. Співробітники з таким рівнем самооцінки

інколи відчувають незручність у взаєминах, а також схильні до недооцінки себе та своїх здібностей, незважаючи на відсутність достатніх підстав для таких сумнівів.

20% опитаних співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» продемонстрували низький рівень самооцінки. Такий рівень свідчить про значну недостатність впевненості в своїх можливостях і здібностях. Співробітники цієї групи часто сумніваються у своїй здатності ефективно діяти, налагоджувати спілкування чи вирішувати проблеми. Вони відчувають неефективність своїх зусиль, що підсилюється мотивацією уникати невдач. Ці люди мають труднощі з контролем подій у своєму житті, перекладаючи відповідальність за свої невдачі на зовнішні фактори або обставини. Вони рідко демонструють впевненість у своїх здібностях і часто сумніваються в своїй здатності досягти успіху. Такі співробітники болісно сприймають критичні зауваження, схильні підлаштовуватися під думку інших і часто страждають від надмірної сором'язливості.

Результати опитування за методикою «Визначення рівня самооцінки» представлені на рисунку 2.12.

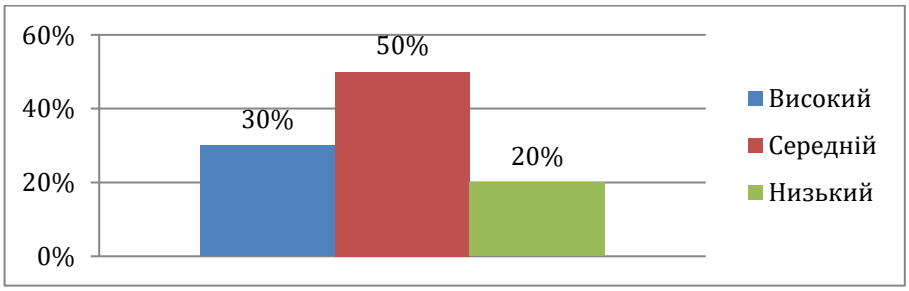

Рисунок 2.12. Результати опитування за методикою «Визначення рівня самооцінки»

Для співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» характерна перевага високих та середніх рівнів самооцінки. Такі працівники не обтяжують себе сумнівами та зосереджені на виконанні своїх обов'язків.

Згідно з результатами, отриманими за допомогою методики «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey), розробленої П. Сіслером і Ш. Грейсом, були отримані наступні показники (рисунок 2.13):

Взаємодія з колегами:

1. Наскільки ви задоволені вашою взаємодією з колегами?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже задоволені	10%	15%
Задоволені	40%	45%
Нейтрально	20%	20%
Незадоволені	20%	15%
Дуже незадоволені	10%	5%

Рисунок 2.13 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

За поданими статистичними даними можна зробити такі висновки:

Дуже задоволені та задоволені: Чоловіки виявляють більший рівень задоволеності своєю роботою, ніж жінки. 15% чоловіків оцінюють своє задоволення як «дуже задоволені», порівняно з 10% жінок. Крім того, 45% чоловіків вважають себе «задоволеними», в той час як серед жінок цей показник становить 40%.

Нейтрально: Обидві групи — жінки та чоловіки — мають схожі показники щодо нейтральних відповідей, які складають 20%.

Незадоволені та дуже незадоволені: Жінки частіше незадоволені своєю роботою порівняно з чоловіками. 20% жінок вважають себе «незадоволеними», тоді як серед чоловіків цей показник становить 15%. Дуже незадоволеними себе вважають 10% жінок та 5% чоловіків.

Отже, загальна тенденція свідчить про те, що чоловіки частіше відчувають задоволення від своєї роботи порівняно з жінками.

Керівництво та взаємодія з керівництвом (рисунок 2.14):

Як ви оцінюєте стиль управління в вашій організації?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже задоволені	15%	30%
Задоволені	45%	45%
Нейтрально	30%	20%

Статистика	Жінки	Чоловіки
Незадоволені	10%	5%
Дуже незадоволені	0%	0%

Рисунок 2.14 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

За результатами анкетування, серед жінок та чоловіків переважає позитивна оцінка стилю керівництва в організації. Більшість представників обох груп оцінюють свій досвід роботи як задовільний або навіть дуже задовільний. Жінки виявили більше нейтральних відповідей, що може вказувати на різноманітність у сприйнятті стилю керівництва в їхній групі. Водночас чоловіки демонструють більш однозначну оцінку, що може свідчити про спільне сприйняття серед них.

Загалом, відсутність відповідей «Дуже незадоволений/незадоволена» свідчить про наявність позитивних аспектів стилю керівництва в організації, які більшість працівників оцінює як задовільні. Що стосується різниці між оцінками чоловіків і жінок, то серед чоловіків більше тих, хто вважає свій досвід роботи дуже задовільним (30% порівняно з 15% серед жінок). Проте серед жінок більший відсоток нейтральних відповідей (30% проти 20% серед чоловіків). Це може вказувати на різницю в сприйнятті стилю керівництва між статями або на різницю у відчуттях на робочому місці.

Загалом, більшість працівників організації задоволені або дуже задоволені стилем керівництва, що позитивно впливає на робочий клімат та може сприяти підвищенню продуктивності й задоволеності роботою.

Як ви оцінюєте ефективність вирішення ваших питань та проблем керівництвом?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже ефективно	10%	15%
Ефективно	30%	25%
Нейтрально	45%	50%
Не дуже ефективно	15%	10%
Не ефективно	0%	0%

Рисунок 2.15 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

На основі аналізу відповідей співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» можна дійти висновку, що більшість працівників, незалежно від статі, оцінюють вирішення питань та проблем з керівництвом як «ефективне» або «нейтральне». Лише незначна частка респондентів – менше чверті – відзначає цей процес як «дуже ефективний», тоді як оцінок «неефективно» зовсім не зафіксовано.

Серед чоловіків та жінок переважають оцінки в межах середнього або помірно позитивного рівня — понад половина учасників дослідження відзначили саме такі варіанти. Водночас «дуже ефективною» взаємодію з керівництвом вважають приблизно 12,5% чоловіків і 10% жінок. Відсутність негативних оцінок свідчить про достатньо стабільне й позитивне сприйняття цього аспекту з боку колективу.

Загалом, результати опитування дозволяють стверджувати, що працівники здебільшого задоволені тим, як у компанії вирішуються питання й проблеми за участю керівництва, хоча певний потенціал для вдосконалення цього процесу все ж наявний.

Перспективи професійного зростання та кар'єрного розвитку:

Як ви оцінюєте перспективи професійного зростання та кар'єрного розвитку у межах вашої організації?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Позитивно	10%	15%
Вірогідно	30%	25%
Ніяк	15%	20%
Негативно	5	5%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	40%	35%

Рисунок 2.16 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Результати анкетування працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» свідчать про загалом позитивне сприйняття можливостей кар'єрного зростання в організації. Як чоловіки, так і жінки здебільшого оцінили цей аспект як перспективний і реалістичний.

Разом з тим, певна частина опитаних виявилася невизначеною у своїй оцінці, що може свідчити про потребу у чіткішій інформації щодо кар'єрних перспектив або про недостатню поінформованість щодо внутрішніх механізмів розвитку в межах компанії.

З огляду на специфіку дослідження, яке проводилось у межах однієї організації, можна стверджувати, що загальна атмосфера в компанії сприяє позитивному сприйняттю можливостей професійного зростання.

Щодо оцінки ефективності вирішення питань і проблем із керівництвом, працівники ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» у більшості випадків надали позитивні відповіді — переважають оцінки як «ефективно», так і «дуже ефективно».

Аналіз відповідей у розрізі статі свідчить про подібність сприйняття серед чоловіків і жінок, що підтверджує стабільний рівень задоволеності комунікацією з керівництвом. Водночас наявність нейтральних оцінок може свідчити про деякі сумніви або нестачу інформації, що варто враховувати під час удосконалення управлінських процесів у компанії.

Чи відчуваєте, що у вашій роботі розкрито ваш професійний потенціал у повній мірі?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Так	20%	45%
Не зовсім	5%	15%
Ні	45%	20%

Статистика	Жінки	Чоловіки
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	30%	20%

Рисунок 2.17 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Аналізуючи відповіді працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» щодо реалізації власного потенціалу, можна відзначити, що більшість чоловіків (45%) вважають, що їхні можливості в організації реалізовані повністю. Серед жінок аналогічну думку поділяє менша частка — близько 20%.

У той же час існує частина працівників, які вказують на часткову реалізацію свого потенціалу або відчуття його невикористаності. Зокрема, серед чоловіків таких 15%, а серед жінок — 5%. Це вказує на різні рівні задоволеності в межах колективу та потребу в індивідуалізованому підході до розкриття можливостей персоналу.

Також помітна кількість респондентів, які не змогли визначити свою позицію або утримались від відповіді (30% жінок і 20% чоловіків). Це може свідчити про неоднозначне сприйняття умов для розвитку в компанії або про недостатнє інформування працівників щодо перспектив самореалізації.

У підсумку, результати вказують на потребу в подальшому аналізі внутрішніх процесів організації з метою створення більш сприятливих умов для повноцінної реалізації потенціалу працівників.

Робоче навколишній середовище:

Дайте оцінку рівня вашого задоволення умовами робочого середовища (офісне приміщення, обладнання, інфраструктура тощо)?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже задоволені	10%	20%
Задоволені	50%	50%
Нейтрально	25%	30%
Незадоволені	15%	0%

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже незадоволені	0%	0%

Рисунок 2.18 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Аналізуючи рівень задоволеності робочим середовищем серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», можна зробити висновок, що загальна оцінка є переважно позитивною. Як чоловіки, так і жінки загалом схвально оцінюють умови праці: 50% представників обох груп зазначили, що задоволені робочим середовищем. Невелика частка висловила незадоволення — 15% серед жінок, тоді як серед чоловіків таких відповідей не було.

Це свідчить про те, що більшість працівників сприймають робоче середовище як прийнятне, однак є потреба в його подальшому вдосконаленні. Зокрема, 25% жінок вказали на нейтральне ставлення, що може сигналізувати про певні аспекти умов праці, які потребують додаткової уваги.

Також важливо враховувати, що частина респондентів утрималася від відповіді, що може бути пов’язано як із особистими міркуваннями, так і з нерозкритими в дослідженні факторами. У зв’язку з цим доцільно продовжити моніторинг стану робочого середовища та враховувати індивідуальні потреби працівників задля підвищення їх комфорту та задоволеності працею.

Як ви оцінюєте умови комфорту та безпеки на вашому робочому місці?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже добре	10%	10%
Добре	60%	40%
Задовільно	30%	40%
Незадовільно	0%	5%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	0%	5%

Рисунок 2.19 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Проаналізувавши відповіді працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» на питання про рівень комфорту та безпеки на робочому місці, можна зробити висновок, що більшість опитаних (60% жінок і 40% чоловіків) оцінили умови як «добрі». 30% жінок і 40% чоловіків вважають рівень комфорту і безпеки «задовільним». Водночас жодна з жінок не висловила незадоволення, в той час як 5% чоловіків оцінили умови як «незадовільні».

Загальна тенденція вказує на те, що більшість працівників задоволені рівнем комфорту та безпеки, проте деякі чоловіки вказують на необхідність покращення цих аспектів. Це може вказувати на потребу в додаткових заходах для вдосконалення робочого середовища для певної групи працівників.

Важливо також зазначити, що оцінка рівня комфорту та безпеки може залежати від індивідуальних потреб і очікувань працівників. Те, що одні вважають умови «добрим», для інших може бути лише «задовільним» рівнем, що відображає різноманіття поглядів на ці аспекти.

Отже, хоча більшість працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» вважають умови на своєму робочому місці прийнятними, варто зберігати відкритий канал комунікації для вирішення проблем та подальшого поліпшення робочого середовища.

Оцінка задоволення від виконаної роботи:

Як ви оцінюєте свої можливості виконувати роботу?

Оцінка власних можливостей виконання роботи буде здійснюватися за п’ятибальною шкалою:

Дуже високі – впевнений(а) у своїх здібностях і можливостях для виконання роботи.

Високі – загалом впевнений(а) у своїх можливостях, але іноді є певна невпевненість.

Середні – впевнений(а) у своїх навичках, проте інколи виникають сумніви.

Низькі – відчуває невпевненість і неуспішність у виконанні роботи.

Дуже низькі – сильно сумнівається у своїх можливостях і не вважає себе здатним(ою) виконати роботу.

Дуже високі	10%	10%

Високі	65%	55%
Середні	25%	35%
Низькі	0%	0%
Дуже низькі	0%	0%

Рисунок 2.20 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Оцінюючи статистику щодо власних можливостей виконання роботи серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», можна відзначити, що більшість працівників, незалежно від статі, оцінюють свої можливості як високі або дуже високі. Так, 65% жінок та 55% чоловіків висловили впевненість у своїх високих можливостях виконання роботи. Середній рівень оцінки дали 25% жінок та 35% чоловіків.

Це свідчить про те, що працівники компанії в основному впевнені у своїх здібностях виконувати робочі обов'язки. Це варто враховувати при організації завдань та розвитку персоналу, щоб сприяти подальшому підвищенню ефективності роботи.

Аналізуючи оцінку власних можливостей виконання роботи, можна сказати, що більшість працівників вважають свої здібності високими або дуже високими. Це позитивно, оскільки свідчить про впевненість персоналу в своїй компетентності та готовність брати на себе відповідальність.

Щодо статі, варто зазначити, що частка жінок, які вважають свої можливості високими, дещо більша порівняно з чоловіками. Це може стати позитивним аспектом для створення рівних умов для розвитку та кар'єрного зростання всіх працівників.

Ці дані можуть бути використані для планування подальших заходів розвитку персоналу та створення сприятливого робочого середовища, яке сприятиме самовдосконаленню та досягненню високих результа

Як ви оцінюєте свою роль та значущість у робочому процесі?тів.

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже важливим	0%	5%

Статистика	Жінки	Чоловіки
Важливим	30%	25%
Середньо важливим	70%	60%
Мало важливим	0%	10%
Не важливим	0%	0%

Рисунок 2.21 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Аналізуючи відчуття важливості у робочому процесі серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», можна зазначити, що більшість працівників, як жінки, так і чоловіки, оцінюють свою важливість у роботі як середню. Зокрема, 70% жінок відчувають себе середньо важливими, що більше, ніж серед чоловіків, де цей показник становить 60%.

Це вказує на те, що працівники організації вносять рівнозначний вклад у робочий процес і відчувають певний рівень важливості своєї ролі. Однак важливо продовжувати працювати над підвищенням цієї важливості та надавати можливості для подальшого розвитку, щоб зберегти високий рівень мотивації та задоволення серед співробітників.

Баланс між роботою та особистим життям:

Як ви оцінюєте можливості для досягнення балансу між вашою роботою та особистим життям?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже добре	20%	0%
Добре	25%	25%
Задовільно	40%	60%
Незадовільно	10%	10%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	5%	5%

Рисунок 2.22 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

За результатами аналізу можна зазначити, що працівники ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» в цілому оцінюють забезпечення балансу між роботою та особистим життям на середньому рівні задоволення. Враховуючи індивідуальні потреби кожного співробітника, важливо продовжувати удосконалювати підходи до створення сприятливих умов на роботі.

Також можна розглянути впровадження додаткових ініціатив та програм, які допоможуть покращити баланс між роботою та особистим життям, що, в свою чергу, може підвищити загальну задоволеність працівників і сприяти більшій ефективності їхнього внеску в організацію.

Як часто на вашій роботі ви відчуваєте стрес?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже часто	10%	0%
Часто	25%	10%
Іноді	55%	25%
Рідко	10%	60%
Ніколи	5%	5%

Рисунок 2.23 Результати опитування за методикою «Індекс Задоволеності Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Результати опитування вказують, що серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» рівень стресу в робочих умовах переважно помірний. Проте для деякої частини жінок (10%) і чоловіків (0%) стрес виникає дуже часто, що свідчить про можливу потребу в додаткових заходах підтримки та управління стресом.

З огляду на ці результати, організація може розглянути впровадження програм з управління стресом, що сприятимуть поліпшенню психологічного благополуччя працівників і зниженню рівня стресу. Це може мати позитивний вплив на загальну продуктивність і добробут співробітників.

Що стосується реалізації потенціалу, більшість чоловіків (45%) відчувають повну реалізацію свого потенціалу, тоді як серед жінок цей показник становить 20%. Частка тих, хто вважає, що їхній потенціал не зовсім реалізований, варіюється: серед жінок – 5%, серед чоловіків – 15%, що демонструє деяку різницю в сприйнятті реалізації потенціалу між групами працівників.

Що стосується задоволення робочим середовищем, більшість працівників, як чоловіків, так і жінок, задоволені своїм робочим оточенням. Половина працівників (50%) вважає своє середовище прийнятним, а лише невелика частина висловила незадоволення (15% жінок і 0% чоловіків).

Щодо рівня комфорту та безпеки на робочому місці, більшість працівників (60% жінок і 40% чоловіків) оцінюють його як «добре». Ще 30% жінок і 40% чоловіків вважають рівень «задовільним». При цьому жодна жінка не висловила незадоволення, у той час як 5% чоловіків оцінюють робоче середовище як «незадовільне».

Оцінюючи статистику щодо власних можливостей виконання роботи серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс», можна зазначити, що більшість співробітників, незалежно від статі, оцінюють свої можливості як високі або дуже високі. Так, 65% жінок і 55% чоловіків відзначають свою впевненість у високих можливостях виконання роботи. Водночас, 25% жінок і 35% чоловіків оцінюють свій рівень як середній.

Аналізуючи відчуття важливості у робочому процесі серед працівників, можна побачити, що більшість співробітників, як жінки, так і чоловіки, оцінюють свою важливість у роботі як середньо важливу. Зокрема, 70% жінок і 60% чоловіків вважають себе середньо важливими в робочому процесі.

Це свідчить про те, що працівники організації активно беруть участь у робочому процесі і усвідомлюють свою роль. Однак важливо продовжувати слідкувати за цим аспектом і надавати можливості для подальшого розвитку, щоб підтримувати високу мотивацію і задоволення працівників.

Суб'єктивні характеристики:

- взаємна довіра та вимогливість серед членів групи;
- доброзичливе ставлення і конструктивні ділові претензії;
- свобода висловлювання думок щодо справ колективу та поведінки окремих осіб; • відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих, а також визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення;
- адекватна поінформованість членів колективу про завдання та поточний стан справ у групі;
- високий рівень емоційної залученості та взаємодопомоги у разі потреби;
- усвідомлення та готовність кожного члена групи брати на себе відповідальність за стан справ у колективі.

Об'єктивні характеристики:

- високий рівень трудової дисципліни;
- низька плинність кадрів;
- високі результати діяльності;
- відсутність напруженості та конфліктів у колективі тощо.

Отож, хоча кожен колектив має свою унікальність, стиль та інтереси, згадані ознаки є майже універсальними для будь-якої групи.

2.3 Рекомендації для психологів щодо ефективного формування позитивного психологічного клімату в колективі

Враховуючи проведений нами аналіз теоретичних підходів до проблеми ролі психолога у покращенні психологічного клімату в колективі та результати емпірично дослідження особливостей міжособистісної взаємодії працівників з психологом та факторів, які сприяють створенню позитивного клімату в колективі можна констатувати наступне.

Основні фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату:

- характер виробничих відносин у суспільстві, частиною якого є група;
- організація та умови трудової діяльності;
- специфіка та особливості роботи органів управління та самоврядування;
- стиль і типи керівництва;
- соціально-психологічні, гендерні та демографічні характеристики групи;
- розмір групи та інші фактори.

Виділяють такі основні фактори, що формують соціально-психологічний клімат:

- фактори макросередовища;
- фактори мікросередовища.

Що стосується факторів макросередовища, які впливають на психологічний клімат ззовні, важливо зазначити, що жодна група не може існувати і тим більше розвиватися без взаємодії з навколишнім світом.

До таких факторів відносяться:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;
- особливості суспільно-економічної формації на певному етапі розвитку суспільства;
- особливості роботи органів управління вищого рівня;
- соціально-психологічні характеристики територіального району, де функціонує організація, і так далі.

Фактори мікросередовища мають значно більший вплив на соціально-психологічний клімат колективу. Основними з них є:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та рівень задоволення працівників цими факторами;
- особливості формальної структури колективу та її співвідношення з неформальною;
- стиль керівництва керівника колективу;
- рівень психологічної культури як керівника, так і співробітників, і так далі.

Таким чином, основними факторами, що визначають стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст і рівень задоволення працівників своєю роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; задоволення від міжособистісних стосунків у колективі; стиль керівництва, особистість керівника, а також рівень його взаємодії з працівниками.

Український психолог Н.Л. Коломінський розробив схему, в якій враховано основні чинники, що впливають на задоволеність людей роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Ця схема є корисною для керівника, оскільки допомагає запобігати конфліктам в колективі.

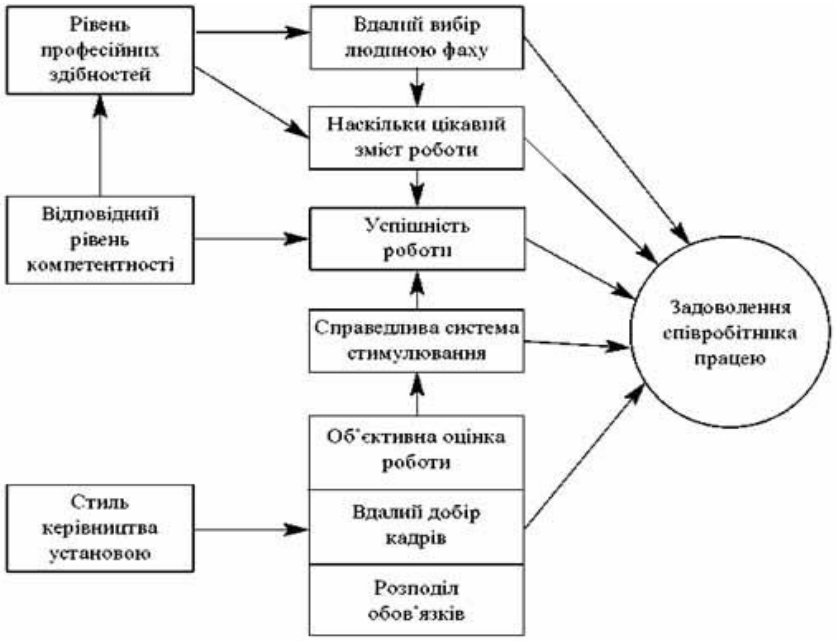

Табл. 2.1 Основні чинники, що впливають на задоволеність людей роботою, а також взаємний вплив різних компонентів

Щоб керівник сприяв згуртованості колективу, він повинен мати такі особистісні якості: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність та відповідальність.

Стосунки в колективі будуть доброзичливими та комфортними, якщо члени колективу ставитимуться один до одного з повагою та симпатією. Це є надзвичайно важливим аспектом. М. М. Обозов і Г. В. Щокін систематизували основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків у колективі.

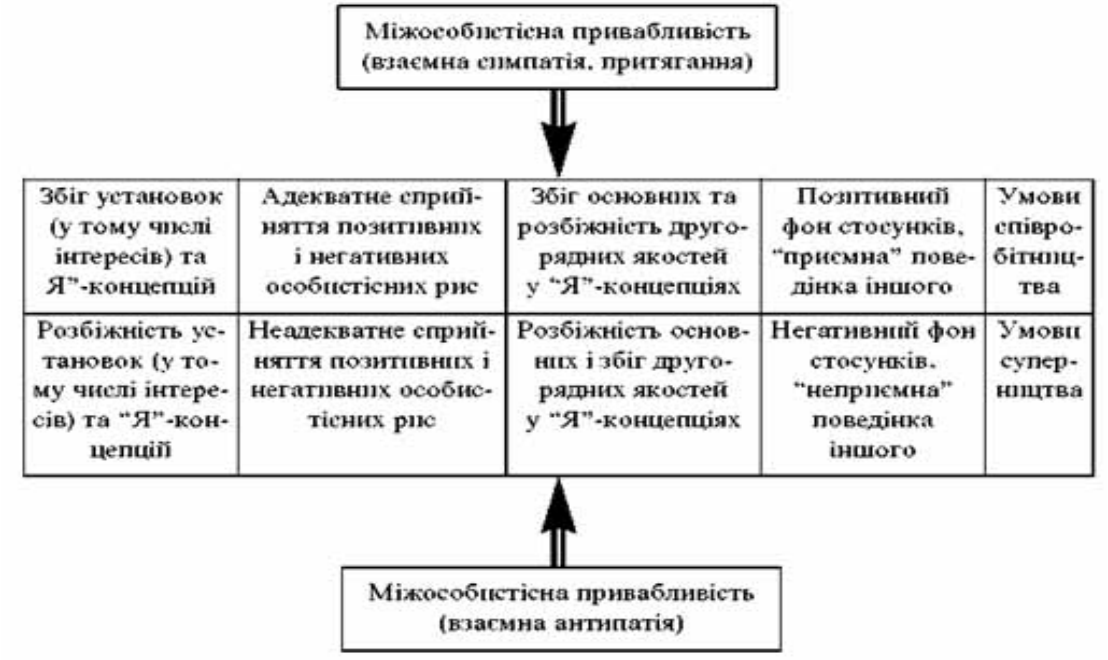

Табл. 2.2 Основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків у колективі

Для формування та покращення соціально-психологічного клімату в колективі (фірмі) рекомендується проводити тренінги, що допоможуть психологам навчити членів колективу та керівників високим стандартам взаємодії та комунікації. До найбільш ефективних форм тренінгів належать поведінковий тренінг, тренінг чутливості, рольовий тренінг, відеотренінг та інші.

Пропонуємо для розгляду модель діяльності психолога, спрямовану на покращення соціально-психологічного клімату в колективі (організації будь-якої сфери діяльності).



Табл. 2.3 Модель діяльності психолога в організації для оптимізації соціально-психологічного клімату колективу

Отож, завдяки аналізу за допомогою вивчення даних зазначених вище методик було отримано глибоке розуміння комунікативних умінь, самооцінки, самоефективності та рівня задоволеності працею серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс». Ці дані стали основою для подальших кроків у створенні позитивного та ефективного робочого середовища в організації.

Основою виступила Тренінгова програма з формування психологом позитивного клімату в колективі (див Додаток А). Вона і стала основою

Рекомендацій для психологів щодо ефективного формування позитивного психологічного клімату в колективі

Висновок до 2 розділу

Другий розділ емпіричного дослідження зосереджений на вивченні умов, особистого ставлення працівників та їх комунікації з колегами для формування сприятливого колективного середовища. У цьому розділі аналізуються методи та практики, що використовуються для розвитку міжособистісної взаємодії працівників з психологом, а також фактори, які сприяють створенню позитивного клімату в колективі, включаючи розподіл ролей. Досліджено вплив різних факторів на позитивну атмосферу в колективі, комунікативні навички, взаємодію з колегами та керівництвом, розвиток кар'єри, можливості зростання, робоче середовище та задоволеність від виконаної роботи. Оцінено вплив визначених ролей на продуктивність у різних умовах. Також проведено аналіз якості комунікативних навичок співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» у контексті їх взаємовідносин в команді. Спочатку була поставлена мета глибоко проаналізувати характеристики кожного співробітника та їх комунікативні навички, зокрема з акцентом на невербальну комунікацію та рівень самоефективності, оскільки ці аспекти є важливими для успішної взаємодії та підвищення продуктивності в колективі. Невербальна комунікація та самоефективність мають значний вплив на формування позитивного робочого клімату, сприяючи ефективному спілкуванню, взаєморозумінню та гармонії в колективі. Вони забезпечують підтримку та взаємну повагу серед працівників, що сприяє створенню здорового робочого середовища.

Для проведення повноцінного дослідження було застосовано кілька методик: «Тест комунікативних умінь» (Л. Міхельсон) для оцінки рівня комунікативної компетентності; «Тест-опитувальник самоставлення» (В. В. Столін та С. Р. Пантєлєєв) для визначення емоційного та семантичного змісту ставлення особистості до себе; «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» для вимірювання рівня віри особи у свої сили; «Визначення рівня самооцінки» (С.В.Ковальов) для оцінки рівня самооцінки; «Індекс Задоволеності

Працею» (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса для визначення рівня задоволеності працею.

Завдяки аналізу за допомогою зазначених методик було отримано глибоке розуміння комунікативних умінь, самооцінки, самоефективності та рівня задоволеності працею серед працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс». Ці дані стали основою для подальших кроків у створенні позитивного та ефективного робочого середовища в організації.

Основою виступила Тренінгова програма з формування психологом позитивного клімату в колективі (див Додаток А). Вона і стала основою Рекомендацій для психологів щодо ефективного формування позитивного психологічного клімату в колективі

ВИСНОВКИ

Створення позитивного психосоціального клімату в колективі є важливим чинником для успішної та ефективної співпраці. Формування взаєморозуміння, підтримки та довіри в сприятливій атмосфері значно підвищує продуктивність і задоволеність роботою. Роль психолога у цьому процесі полягає в комплексному впливі на різні аспекти колективної діяльності.

Психолог, використовуючи свої методи та стратегії, не лише аналізує психосоціальний клімат, але й активно працює над його поліпшенням. Індивідуальні консультації, проведення тренінгів та семінарів, підтримка лідерства та розвиток талантів — це лише деякі з інструментів, які допомагають створити сприятливе середовище для ефективної комунікації, взаємодії та гармонії в колективі. Забезпечення психологічного комфорту є необхідною умовою для підвищення загальної ефективності та досягнення спільних цілей.

Всі ці аспекти взаємодії й комунікації, які психолог інтегрує в системний підхід, дозволяють сформувати позитивний психосоціальний клімат, що сприяє як особистісному, так і професійному розвитку кожного працівника. Такий підхід, підтриманий усіма членами колективу, стає основою для успішної роботи та розвитку організації.

Дії психолога є основними для покращення внутрішнього середовища та встановлення психологічної культури в організації. Психолог фокусується на підвищенні рівня комунікації, розвитку міжособистісних навичок, вирішенні конфліктів та підтримці лідерства, що значно покращує атмосферу в колективі.

Загальний висновок свідчить, що детальне вивчення та вдосконалення психосоціального клімату в колективі є основним завданням психолога. Його роль охоплює не тільки аналіз і оцінку клімату, але й консультативну роботу, тренінги, підтримку розвитку лідерства та інші сфери. Позитивний психосоціальний клімат є основою для успіху, і психолог, виконуючи свою роль, відіграє ключову роль у його формуванні та підтримці.

Робота в другому розділі емпіричного дослідження зосереджена на умовах і особистому ставленні працівників, а також на їхній взаємодії з колегами та психологом для формування сприятливого колективного середовища. Вивчені

методи та практики налагодження міжособистісної взаємодії, фактори, що сприяють створенню позитивного клімату, а також розподіл ролей у колективі.

Досліджено, як різні чинники впливають на позитивний клімат, включаючи комунікативні навички, взаємодію з колегами і керівництвом, співпрацю з керівництвом, розвиток кар'єри, робоче середовище та задоволення від виконаної роботи. Також було проаналізовано вплив визначених ролей на продуктивність у різних умовах. Оцінено якість комунікативних навичок співробітників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» у їхніх взаємодіях.

Особливу увагу приділено вивченню невербальної комунікативної компетентності та рівня самоефективності працівників. Це було важливим, оскільки ці аспекти відіграють значну роль у успішній взаємодії та підвищенні продуктивності. Невербальна комунікація і самоефективність сприяють створенню сприятливого середовища, де працівники відчувають підтримку та взаємну повагу, що позитивно впливає на робочий клімат.

Проведений аналіз методик надав глибоке розуміння комунікативних навичок, самооцінки, самоефективності та рівня задоволеності працею серед працівників. Це дає важливу інформацію для наступних кроків щодо створення ефективного робочого середовища в організації. Висновки з тренінгу на тему «Згуртування колективу» підтверджують, що учасники, ймовірно, отримали більше розуміння важливості командної роботи і співпраці, покращили комунікаційні навички та взаєморозуміння, а також зміцнили командний дух. Якщо тренінг включав розвиток лідерських якостей, то деякі учасники вдосконалили свої лідерські вміння, що позитивно вплинуло на взаємодію і довіру в колективі.

Тренінг сприяв розвитку творчості та ініціативи серед учасників, що дозволяє припустити, що вони будуть більш схильні до нових ідей і удосконалення робочих процесів. Загалом, тренінги згуртування колективу значно покращують співпрацю, комунікацію і психологічний клімат в організації.

Тренінг для працівників ТОВ «АКВАФЛЕКС-Плюс» на тему «Формування мотиваційної готовності працівника 'Я у світі'« допомагає розвивати мотивацію та згуртованість у колективі для ефективної реалізації програми. Учасники отримали

знання про важливість мотивації для взаємодії, освоїли методи впровадження програми та розвивали плани для підвищення ефективності своєї роботи. Тренінг зміцнив взаємодію в колективі, що позитивно вплине на роботу і атмосферу в компанії.

Отже, позитивний психосоціальний клімат є основою успіху колективу, і психолог, виконуючи свою роль, відіграє вирішальну роль у його формуванні та підтримці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базова програма: працюємо з педагогами (психолого-методичний супровід) / О. Л. Дроботій, М. Л. Криво-ніс. Х.: Видавництво «Ранок», 2011. 224 с. (освіта).
2. Васильєва О. Тренінг формування команди // Психолог дошкілля. 2009. № 5.
3. Корекційні програми на допомогу практичному пси-хологу ДНЗ / уклад. О. Є. Марінушкіна, Г. В. Замазій. Х. : Вид. група «Основа», 2008. 204, [4] с. : табл. (Серія «Психологія виховання»).
4. Нижник Г. Раціональне використання часу як складова життєвого успіху // Психолог. 2011. № 5.
5. Нижник Г. Формування позитивного іміджу сучасного колективу // 2010. № 10.
6. Дубінка М. М. Психолого-педагогічні умови забезпечення ефективності міжособистісного спілкування. Рідна школа. 2007. № 4 (927). С. 33-36.
7. Смеречинська Л. Розвиток креативних здібностей // Психолог. 2011. № 5.
8. Тарасюк Н. Профілактика стресів у освітній практиці // Психолог. 2011. № 1.
9. Безпалько О., Савич Ж. Спілкуємось та діємо : навч.-метод, посіб. К. : Навчальна книга, 2002.
10. Данилко Л. Чи міцний наш колектив? // Психолог. — 2009. —№ 14(350)
11. Добрович, А.В. Вчитель з психології та психогігієнічного спілкування: Добрович А.В. М.: Просвітництво, 1987. 207 с.
13 Боятзіс, Р. Е., Маккі, А. (2005). Резонансне лідерство: оновлення себе та зв'язок з іншими через уважність, надію та співчуття. Harvard Business Press.
14. Вдович С. М., Палка О. В. Мовна підготовка як умова професійної адаптації учнів професійно-технічних навчальних закладів: навч.-метод. посіб. К.: Педагогічна думка, 2012. 136 с.
15. Рухайло М. Психологічний клімат колективу // Психолог. 2006. № 17(209).
16. . Розвивальні та корекційні заняття психолога / упор. Т. Гончаренко. К. 2004.
17. Бодальов, А.А. Психологічні умови гуманізації педагогічного спілкування. Педагогіка. 1990. № 12. С. 65-71.
18. Голман, Д. (1995). Емоційний інтелект: чому він може мати більше значення, ніж IQ. Бантам.
19. Хекман, Дж. Р., і Олдем, Г. Р. (1976). Мотивація через проектування роботи: Перевірка теор. Організаційна поведінка та продуктивність людини, 16(2), 250-279.
20. Лутанс, Ф., і Аволіо, Б. Дж. (2003). Справжнє лідерство: позитивний підхід до розвитку. В Позитивна організаційна наука (с. 241-258). Видавництво Berrett-Koehler.
21. Райан, Р. М. та Деці, Е. Л. (2017). Теорія самовизначення: основні психологічні потреби в мотивації, розвитку та самопочутті. Guilford Publications.

22. Селігман, М. Е. (2011). Flourish: нове розуміння щастя та благополуччя. Вільна преса.
23. Спрейцер Г., Сатклiфф К., Даттон Дж., Соненшайн С. та Грант А. М. (2005). Соціально вкорінена модель процвітання на роботі. Організаційна наука, 16 (5), 537-549.
24. Вжеснєвський, А., і Даттон, Дж. Е. (2001). Розробка роботи: Перегляд співробітників як активних творців своєї роботи. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.
25. Голман, Д. (1995). Емоційний інтелект. Книги Bantam.
26. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Емоційний інтелект. Уява, пізнання та особистість, 9(3), 185-211.
27. Селігман, М. Е., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Позитивна психологія: вступ. Американський психолог, 55 (1), 5-14.
28. Даттон, Дж. Е., і Хіфі, Е. Д. (2003). Сила якісних з'єднань. Позитивна організаційна стипендія, 263-278.
29. Фредріксон, Б. Л. (2009). Позитив: Першокласне дослідження показує співвідношення 3 до 1, яке змінить ваше життя. Гармонія.
30. Пінк, Д. Х. (2009). Драйв: дивовижна правда про те, що нас мотивує. Ріверхед Букс.
31. Фредріксон, Б. Л. (2001). Роль позитивних емоцій у позитивній психології: теорія розширення та побудови позитивних емоцій. Американський психолог, 56 (3), 218-226.
32. Хекман, Дж. Р., і Вагемен, Р. (2005). Теорія командного коучингу. Academy of Management Review, 30(2), 269-287.
33. Коротаєв А.А., Тамбовцева Т.С. Дослідження стилю педагогічного спілкування. Питання психології. 1990. № 2. С. 126-130.
34. Лутанс, Ф., Юссеф, К. М., і Аволіо, Б. Дж. (2007). Психологічний капітал: розвиток конкурентоспроможності людини. Oxford University Press.

Додаток А.

Тренінгова програма з формування психологом позитивного клімату в колективі

Тренінгова програма впливає на зміцнення командного духу, розвиток емоційної стійкості, впевненості у власних силах, а також формування доброзичливих взаємин між учасниками. Під час виконання вправ учасники навчаються розумінню одне одного, самовдосконалять свої вміння комунікації та самоаналізу, розвитку навичок ефективного спілкування.

Метою тренінгу є:

- створення позитивного психологічного клімату в колективі;
- виявлення спільних рис між учасниками для покращення взаєморозуміння;
- формування навичок командної роботи;
- усвідомлення кожним своєї ролі та функцій у групі;
- вдосконалення комунікативних здібностей;
- формування позитивного ставлення до успіху, добробуту та гармонії.

Необхідні матеріали:

- аркуші формату А4 за кількістю учасників, кольоровий папір, олівці, ножиці;
- картки із зображеннями;
- серветки;
- заспокійлива музика для релаксації;
- тарілки з водою;
- кубики.

Шановні колеги! Сьогоднішня зустріч присвячена темі психологічного клімату в колективі та важливості командної згуртованості.

Психологічний клімат — це система міжособистісних взаємин, характерна для певного трудового колективу, яка формує загальний емоційний фон.

Як у природі клімат може впливати на зростання рослин, так і в колективі — сприятлива атмосфера сприяє особистісному зростанню, комфортному спілкуванню та бажанню залишатися в команді. Натомість несприятливе середовище може викликати дискомфорт, знижувати мотивацію та спричиняти бажання уникати участі в спільних справах.

Формування позитивного психологічного клімату та згуртованої команди — це завдання не лише керівництва, але й відповідальність кожного члена колективу.

Клімат вважається сприятливим, якщо в колективі панують взаємоповага, турбота, довіра та взаємна вимогливість. У такому середовищі люди працюють із задоволенням, демонструють творчість і відповідальність навіть без постійного контролю. Кожен член команди почувається захищеним, залученим до спільної справи та активно взаємодіє з іншими.

1. Вправа «Привітання»

Мета: створити позитивну атмосферу, активізувати учасників.

Хід проведення:

Для привітання пропоную вам відповісти на мої запитання за допомогою жестів і рухів. Я зачитуватиму фрази, а ви виконуєте відповідні дії.

— Доброго дня, колеги, знайомі, друзі!

Нашу зустріч сьогодні проводитиму я — Литвиненко Дмитро.
Хто прийшов із гарним настроєм — помахайте рукою.
Хто мене чує — кивніть головою.
Хто бачить — підморгніть.
Любите дітей — трохи підведіться.
Найвеселіші — усміхніться всім.
Хто ввічливий — злегка вклоніться сусіду.
Хто любить читати та працює із задоволенням — похитайте головою вправо-вліво, двічі.
Хто любить командну роботу та цінує дружбу — поплескайте в долоні.
Я вас бачу — і все, що знаю, з радістю передам вам!

2. Вправа «Картки»

Мета: поділ учасників на команди.
Матеріали: картки із зображеннями предметів (квіти, фрукти, рослини).
Хід проведення:

Перед початком заняття підготуйте та перемішайте жетончики з картками (їхня кількість повинна відповідати кількості учасників). Роздайте кожному учаснику по одній картці. Коли виникне потреба поділити учасників на команди, достатньо оголосити:

- ті, у кого картка з квіткою — перша команда;
- з фруктами — друга команда;
- з рослинами — третя команда.

3. Вправа «Візьми серветок»

Мета: самопізнання та розкриття уявлень про себе.
Матеріали: упаковка паперових серветок.
Хід проведення:
Тренер передає учасникам по колу пачку серветок зі словами:
«Візьміть, будь ласка, стільки серветок, скільки вважаєте за потрібне — на випадок, якщо знадобиться».

Після того, як усі взяли серветки, тренер звертається до кожного учасника з проханням розповісти про себе стільки фактів, скільки серветок вони взяли.

4. Вправа-колаж «Дерево»

Мета: зміцнити згуртованість колективу та краще пізнати кожного учасника групи.
Матеріали: ватман із зображенням дерева (тільки стовбур), кольоровий папір, ножиці, клей, кольорові олівці.
Хід проведення:
Учасникам пропонується подивитися на дерево й замислитися:
«Як дерево не може існувати без листя, так і організація – без людей. Колектив – це його жива прикраса. Кожен із вас — частинка цього дерева».

Кожному учаснику пропонується створити символічне зображення себе — листочок, квітку чи інший елемент — таким, яким він себе бачить у цій групі. Після завершення роботи кожен приклеює свій елемент на дерево у те місце, яке, на його думку, відповідає його місцю в колективі. За бажанням можна доповнити малюнок олівцями.
Питання для обговорення:

1. Чому ви обрали саме таку форму або малюнок?

2. Чи відповідає обране вами розташування тому, як ви почуваєтесь у групі?
3. Чи дійсно ви так себе відчуваєте в цьому колективі?
4. Чи виникали труднощі під час виконання вправи?

Підсумок:

Погляньмо на наше «дерево». Який вигляд має наш колектив? Чи здається він згуртованим? Чи комфортно вам у вашому «місці» на цьому дереві?

4. Інформаційне повідомлення

Згуртованість колективу — це характеристика, яка відображає особливості міжособистісної взаємодії, спільність цінностей, єдність цілей і мотивів у процесі спільної роботи. Дружні стосунки, взаємна допомога та співпраця як у межах робочого часу, так і поза ним, формують позитивний соціально-психологічний клімат у колективі.

На формування такого клімату впливають індивідуальні та психологічні риси кожного члена колективу. Через особистісні якості людини проходять усі впливи — як професійного, так і особистого характеру. Тому не лише окремі якості важливі, а й те, як вони поєднуються у колективі.

Основна мета — досягнення гармонійних міжособистісних стосунків, балансу між формальними й неформальними зв'язками, демократичної атмосфери та психологічної сумісності серед колег.

Щоб забезпечити ефективну роботу організації, потрібно створити умови, за яких кожен працівник відчував би себе частиною команди. Ознаками такої команди є згуртованість, взаємопідтримка, відповідальність і вимогливість як до себе, так і до інших. Найкращим показником того, що колектив функціонує як команда, є позитивний соціально-психологічний клімат, за якого кожен має можливість реалізувати свої здібності та розвиватися.

5. Вправа «Будинок»

Мета: з'ясувати, як учасники розуміють поняття «колектив», поділитися досвідом.
Обладнання: зображення «Будинку».
Завдання:

Кожна група отримує завдання створити «Будинок» і заповнити його елементами за запропонованою схемою:

- Фундамент — записати власне визначення поняття «колектив»;
- Стіни/цеглинки — вказати форми та методи роботи, що сприяють згуртованості;
- Вікно — назвати чинники, які руйнують згуртованість у колективі;
- Двері (відчинені) — позначити те, що сприяє покращенню психологічного клімату;
- Сонце — охарактеризувати риси педагога, які допомагають гармонійно працювати в команді;
- Хмари — визначити, що заважає ефективній роботі в колективі;
- Дах — навести приклади прояву творчості у професійній діяльності.

Після завершення роботи**:** обговорення створених «будинків».
Висновок:

Співпраця — це основа життєздатного колективу. Лише підтримуючи одне одного та взаємодіючи, ми можемо досягати спільних результатів. І щоб бути не просто частиною колективу, а справжнім його учасником, важливо навчитися працювати разом.

6. Вправа «Квадрат»

Мета: розвинути чутливість до кожного члена команди, усвідомити цінність співпраці.

Хід вправи:

Учасники стають у коло та заплющують очі. Не відкриваючи їх, група має перебудуватися у квадрат. Зазвичай одразу виникає хаос: усі намагаються запропонувати свою ідею. Через деякий час з'являється природний лідер, який організовує процес.

Коли квадрат буде сформований, не дозволяйте відкривати очі одразу. Запитайте, чи впевнені всі, що вийшла саме квадратна фігура. Часто знаходяться ті, хто сумнівається. Квадрат повинен бути максимально точним. Лише після того, як усі погодяться, що вони утворили квадрат, дайте сигнал на відкривання очей. Після цього – коротке обговорення: проаналізуйте, як вдалося досягти результату.

Фігуру можна змінювати — створювати трикутники, кола, ромби, літери, фігури «пташиного косяка» тощо.

Після вправи:

Запропонуйте учасникам оцінити взаємодію в групі:

- Чи було вам легко домовлятись?
- Хто проявив лідерські якості?
- Хто, можливо, заважав?

У повсякденному житті рідко працюють великі групи — частіше ми маємо справу з підгрупами. Як ви зможете взаємодіяти в них — перевіримо далі.

7. Вправа «Тарілка з водою»

Мета: формувати розуміння значення взаємодопомоги та невербального спілкування у групі.

Обладнання: для кожної команди — тарілочка з водою.

Завдання:

Група з заплющеними очима мовчки передає по колу тарілку з водою. Учасники мають знайти руки партнера та попередити про передачу дотиком. Це тренує уважність, акуратність, спостережливість та розвиток мовчазної комунікації.

Обговорення після вправи:

1. Що, на вашу думку, вийшло не так?
2. Як можна було поліпшити результат?
3. Які емоції ви відчували під час виконання завдання?

8. Гра «Хмарочос»

Мета: стимулювати розвиток командної взаємодії, логіки, уяви та терплячості.

Обладнання: один складаний метр, по 2–3 дерев'яних кубики на кожного учасника (можуть бути різного розміру), кілька дерев'яних циліндрів.

Інструкція:

Усі учасники сідають у коло на підлогу, маючи перед собою по 2 кубики. Завдання — разом побудувати одну вежу («хмарочос») у центрі. Починає один гравець, кладе перший кубик, потім — наступний і так далі. Рішення, коли і як додавати свій елемент, приймають самостійно, радячись між собою.

Умови:

- башта не повинна падати — навіть якщо впаде один кубик, все починається спочатку;
- періодично ведучий вимірює висоту вежі;
- важливо коментувати хід гри та заохочувати дії, спрямовані на співпрацю.

Аналіз після гри:

- Чи сподобалась тобі ця гра?
- Чи виникали непорозуміння або образи під час виконання завдання?

9. Вправа «Дім»

Мета: усвідомлення своєї ролі в колективі, розуміння значення кожного учасника, розвиток командного духу.

Хід вправи:

Учасники об'єднуються у команди. Ведучий дає таку інструкцію:

«Уявіть, що ваша команда — це справжній дім. Ваше завдання — побудувати повноцінну, функціональну оселю. Кожен з вас має обрати, ким він буде в цьому домі: дверима, вікном, стіною, лампою, шпалерами, квіткою, диваном, телевізором чи іншим предметом. Ви можете обирати будь-яку частину інтер'єру чи екстер'єру — головне, щоб усі разом ви створили єдиний дім, де кожен елемент має свою роль. Ви можете обговорювати між собою, хто ким буде, і як найкраще побудувати свою конструкцію.»

Команда має зобразити свій «дім» фізично — стати або сісти у відповідні пози, щоб відтворити задуману композицію.

Психологічний сенс вправи:

Ця вправа допомагає учасникам замислитись над своєю роллю у групі, усвідомити важливість кожного члена команди та сформувати відчуття єдності. Вона також розвиває креативність і комунікацію.

Обговорення після вправи:

1. Як проходило обговорення всередині команди? Чи легко вам було домовлятись?
2. Чи одразу ви визначили, ким хочете бути в «домі»?
3. Чому обрали саме цю роль? Що вона для вас означає?
4. Як ви гадаєте, чи був би ваш дім повноцінним без когось із вас?

Висновок: Кожна частина будинку виконує важливу функцію. Так само і в колективі — кожен із вас відіграє унікальну, цінну роль. Без вас дім був би неповним!

10. Вправа «Малюнок "Мій колектив"»

Мета: усвідомлення учасниками рис і якостей колективу, в якому вони працюють, розвиток здатності до самоспостереження, рефлексії та емоційної оцінки стосунків у групі.

Матеріали: аркуші формату А4, кольорові олівці або фломастери, спокійна (релаксаційна) музика для фону.

Хід вправи:

Психолог звертається до учасників із такими словами:

«Кожен колектив — унікальний. Давайте зараз уявимо свій колектив у вигляді образу і передамо його через малюнок. Намалюйте, яким ви бачите свій колектив. Можливо, це буде схоже на один із запропонованих образів:»

Образи колективів:

1. Сипучий пісок. Кожен наче поруч, але сам по собі. Відсутність зв’язку між людьми, немає спільної мети чи авторитетного центру, який би об’єднував. Вітер змін легко розсіює та роз'єднує такий колектив.
2. М’яка глина. Група, яка ще тільки формується. Вона піддатлива, але потребує зусиль, підтримки лідера. Взаємодія є, але поки слабка. Присутні малі замкнені групки. Організатор не завжди може проявити себе або отримати підтримку.
3. Мерехтливий маяк. Колектив на шляху формування. Є бажання співпраці, товаришування, допомоги. Проте ініціатива з'являється спалахами, а не постійно. Уже є певна опора, але ще не вистачає стійкості та системної активності.
4. Червоне вітрило. Колектив дружній, згуртований. Є взаємна підтримка, відповідальність, авторитетні організатори. Люди цікавляться одне одним, готові допомагати. Проте не завжди готові до рішучих дій у складних ситуаціях.
5. Факел, що палає. Ідеальний, справжній колектив. Є єдність, ініціатива, відкритість, турбота, відповідальність не тільки за себе, а й за інших. Це група, яка не обмежується своїм середовищем, а веде інших за собою, як Данко.

Інструкція:

«Прослухайте опис образів колективів і поміркуйте, на який із них найбільше схожий ваш. А тепер візьміть олівці, папір і намалюйте свій колектив так, як ви його відчуваєте. Це може бути не конкретне зображення людей, а символ, форма, асоціативний образ — усе, що на вашу думку найкраще передає атмосферу вашого колективу.»

(На виконання малюнку — 10–15 хвилин)

Обговорення після вправи:

- Хто хоче поділитися своїм малюнком?
- Що саме ви зобразили? Чому?
- Який образ із запропонованих вам найкраще підійшов?
- Як ви себе почуваєте у такому колективі?
- Що, на вашу думку, можна змінити або покращити?

Висновок психолога:

«Справжній колектив — це не просто група людей, а згуртована команда, де кожен важливий. Дружба і взаємодопомога потребують постійного “горіння”, а не лише випадкових яскравих спалахів. Усвідомлення цього — перший крок до сильного, підтримуючого середовища.»

11. Вправа «Притча»

Мета: усвідомлення впливу власного ставлення на сприйняття інших людей та атмосфери в колективі; розвиток емпатії, доброзичливості та відповідальності за психологічний клімат у групі.

Хід проведення:

Психолог розповідає притчу:

До однієї оази прийшов молодий юнак, попив води й запитав у старого, який відпочивав біля джерела:

— Які люди тут живуть?

Старий у відповідь спитав:

— А які люди живуть там, звідки ти прийшов?

— Купка егоїстів з поганими помислами, — відповів юнак.

— Таких же знайдеш і тут, — мовив старий.

Згодом інший юнак підійшов до джерела, привітався й запитав:

— Які люди живуть у цьому місці?

Старий знову поставив те ж запитання:

— А які люди там, звідки ти прийшов?

— Прекрасні! Гостинні, доброзичливі. Мені боляче було з ними прощатися.

— Таких же знайдеш і тут, — відповів старий.

Один чоловік, який почув обидві розмови, звернувся до старого:

— Як ти міг дати два різні відповіді на одне й те саме питання?

Старий сказав:

— Кожен із нас бачить тільки те, що носить у своєму серці.

У наших руках — створити в колективі таку атмосферу, де кожному буде затишно, де пануватиме довіра, підтримка, любов і прийняття.

Обговорення (за бажанням):

- Що вас найбільше зачепило в цій історії?
- Яке «серце» ви приносите в свій колектив?
- Який внесок ви можете зробити у створення комфортного середовища?

12. Вправа «Побажання»

Мета: формування доброзичливої атмосфери в групі, розвиток навичок позитивної взаємодії, підтримки, уваги до інших.

Матеріали: заздалегідь підготовлене «дерево побажань» (намальоване або об’ємне) з кольоровими квітками, на яких написані короткі приємні побажання.

Хід проведення:

Психолог звертається до групи:

«Ми сьогодні багато працювали разом, навчились взаємодіяти, підтримувати один одного, ділитися думками. Я вважаю, що ми стали справжнім колективом. Подивіться, наше дерево розквітло – а його квіти – це ви, учасники цієї групи.»

«Підійдіть до дерева і оберіть собі квітку з побажанням. Нехай це побажання стане для вас маленьким натхненням на сьогодні і на майбутнє.»

Завершення:

Психолог дякує учасникам за відкритість, участь і взаємопідтримку, підбиває підсумки заняття і запрошує на наступну зустріч: «Я щиро дякую кожному з вас за сьогоднішню зустріч. Ви — чудовий колектив. Нехай ваше “внутрішнє світло” підтримує вас у будь-якій ситуації. До нових зустрічей!»