

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
Кафедра педагогічної та вікової психології

На правах рукопису

СОРОКА АЛЕКСАНДРА ПАВЛІВНА

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ: РОЛЬ
ПСИХОЛОГА**

Спеціальність: 053 «ПСИХОЛОГІЯ»
Освітньо-професійна програма Психологія
Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»

Науковий керівник:
КОРДУНОВА НАТАЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА,
кандидат психологічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № _____
засідання кафедри педагогічної та вікової
психології, від _____ 2025 р.

Завідувач кафедри

_____ проф. Гошовський Я.О.

ЛУЦЬК - 2025

АНОТАЦІЯ

Сорока А.П. Психологічне забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі: роль психолога

Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія», освітньо-професійної програми Психологія. – Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2025.

У першому розділі здійснено аналіз науково-теоретичних підходів до розуміння характеристик професійної діяльності та вимог до ролі психолога в колективі та особливості соціально-психологічного клімату в професійному колективі, який забезпечений психологічним супроводом та без нього.

У другому розділі обґрунтовано емпіричне вивчення проблеми та здійснено дослідження впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат в колективі та проведено аналіз впливу психологічного супроводу на емоційні стани працівників, розділ містить опис практичних рекомендацій превенції формування позитивного настрою в колективі та розкрито інтегративний підхід у супроводі психологом колективу на принципах позитивності.

За результатами дослідження сформульовані висновки.

Результати дослідження мають практичне значення і можуть бути використані психологами для створення програм, спрямованих на формування позитивного настрою та підтримки емоційного благополуччя працівників. Одержані результати можуть бути використані як матеріал для розробки тренінгових програм практикуючими організаційними психологами з корекції соціально–психологічного клімату у професійній групі з метою формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Ключові слова: *колектив, позитивний настрій, психолога вплив, соціально-психологічний клімат, професійна група.*

ABSTRACT

Soroka A.P. Psychological support of a positive socio-psychological climate in the work team: the role of a psychologist

Work for the degree of Bachelor in specialty 053 “Psychology”, educational and professional program Psychology - Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, 2025.

The first section analyzes the scientific and theoretical approaches to understanding the characteristics of professional activity and requirements for the role of a psychologist in a team and the peculiarities of the socio-psychological climate in a professional team with and without psychological support.

The second section substantiates the empirical study of the problem and studies the impact of psychological support on the socio-psychological climate in the team and analyzes the impact of psychological support on the emotional states of employees, the section contains a description of practical recommendations for the prevention of the formation of a positive mood in the team and reveals an integrative approach to the psychological support of the team on the principles of positivity.

Conclusions were formulated based on the results of the study.

The results of the study are of practical importance and can be used by psychologists to create programs aimed at creating a positive mood and supporting the emotional well-being of employees. The obtained results can be used as material for the development of training programs by practicing organizational psychologists to correct the socio-psychological climate in a professional group in order to form a positive socio-psychological climate in the team.

Keywords: team, positive mood, psychological influence, socio-psychological climate, professional group.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ	
1.1. Психологічна характеристика професійної діяльності та вимоги до ролі психолога в колективі.....	9
1.2. Психологічні особливості впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат в професійному колективі	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ПСИХОЛОГА У ПСИХОЛОГІЧНОМУ СУПРОВОДІ ПРОФЕСІЙНОГО КОЛЕКТИВУ	
2.1. Організація та методи дослідження.....	27
2.2. Дослідження впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат в колективі	28
2.3. Вплив психологічного супроводу на емоційні стани працівників	36
2.4. Розробка практичних рекомендацій з формування позитивного настрою в колективі на принципах позитивності	43
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Актуальність дослідження. У контексті інтенсивного розвитку науково-технічного прогресу та соціальних трансформацій, що супроводжуються значними психологічними й соціальними наслідками, особливого значення набувають питання, пов'язані з підтриманням сприятливого соціально-психологічного середовища в колективах організацій. Однією з актуальних проблем сучасного трудового середовища є відсутність систематизованого психологічного супроводу колективів, який би забезпечував гармонійні взаємини та позитивну атмосферу на засадах інтегративного підходу. Такий супровід має на меті сприяти формуванню стійких, взаємопідтримувальних стосунків між членами колективу, знижуючи рівень міжособистісних конфліктів і професійного вигорання.

Наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів засвідчують, що соціально-психологічний клімат є багаторівневим соціально-психологічним утворенням, яке поєднує психологічні, соціальні та соціально-психологічні компоненти. Психологічні компоненти охоплюють емоційний стан, взаємні симпатії та антипатії між працівниками; соціальні – характер міжособистісної взаємодії, ступінь довіри та згуртованості; а соціально-психологічні – рівень єдності, задоволеності умовами праці та загальний позитивний настрій у колективі.

Присутність психолога в колективі організації особливим чином задає формування структурної композиції вибудови стосунків в групі, із застосуванням науково-практичних підходів до організації, планування і конкретних напрямків супроводу з метою впливу на соціально-психологічний клімат в колективі та загалом для покращення індивідуальної, командної та організаційної діяльності компаній.

Серед дослідників психологічного супроводу колективу, формування позитивного настрою особистості виокремлюють таких вчених, як: В.В. Кузьмін, Г.А. Харченко, Ю.М. Боровий, В.Г. Яковенко, В.І. Куделя, Н.Г. Челядінова, О.О. Пшик-Ковальська, О.І. Ковальський; Л. Карамушка, С. Максименко, Н. Чепелєва, Т. Яценко, О. Склень, В. Зливков, О. Koponenko, A. Ivanchenko, T. Gaivoronska, T. Khitrova, S. Semenko та ін.

Забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату є важливим стратегічним завданням для будь-якої організації, адже саме він значною мірою визначає якість професійної діяльності, стабільність трудового колективу та рівень мотивації його членів. Центральну роль у цьому процесі виконує психолог, який водночас є посередником, консультантом і координатором між адміністрацією та співробітниками. Його діяльність спрямована на створення сприятливого робочого середовища, забезпечення психологічного комфорту працівників, а також формування довірливих і конструктивних стосунків у колективі.

Формування позитивного настрою в колективі є важливим завданням сучасної організації, яке значно впливає на її ефективність та успішність. У цьому контексті ключову роль відіграє психолог, який виступає посередником між керівництвом і працівниками, допомагаючи створювати здорову робочу атмосферу та підтримувати психологічний добробут.

Позитивний психологічний клімат є основою успішної роботи організації. Він забезпечує задоволення працівників спільною діяльністю, стимулює ефективність праці та позитивно впливає на працівників. Водночас несприятливий психологічний клімат призводить до зниження продуктивності та виникнення негативних емоційних станів. Таким чином, необхідність ґрунтовного вивчення та практичного впровадження механізмів впливу психолога на формування позитивного настрою в колективі обумовлена потребою своєчасного запобігання конфліктам, стресам та вигоранню, а також розвитком позитивного соціально-психологічного клімату як важливого чинника ефективної діяльності організації. Саме тому дослідження цієї проблематики є актуальним, адже воно сприяє вдосконаленню психологічного супроводу трудових колективів і формуванню настановленої на доброзичливість та продуктивність атмосфери на засадах позитивності.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічний клімат трудового колективу.

Предмет дослідження – психологічні засоби та форми роботи психолога з формування та підтримання позитивного настрою в колективі.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити роль психолога у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату, визначити ефективні психопрофілактичні та психокорекційні заходи для підтримки позитивного настрою в трудовому колективі.

Визначення предмету та мети дослідження потребує вирішення **завдань**:

1. Визначити психологічні характеристики професійної діяльності та вимоги до ролі психолога в колективі.
2. Розглянути психологічні особливості впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат в професійному колективі.
3. Визначити та експериментально дослідити особливості впливу психолога на соціально-психологічний клімат колективу та прояви настрою.
4. Запропонувати практичні рекомендації превенції формування позитивного настрою в колективі на принципах позитивності.

Теоретико-методологічна основа дослідження. В основу дослідження покладено загальні положення про психологічний супровід колективу, вплив травматичних подій на суб'єктивне благополуччя особистості (В.В. Кузьмін, Г.А. Харченко, Ю.М. Боровий, В.Г. Яковенко, В.І. Куделя, Н.Г. Челядінова, О.О. Пшик-Ковальська, О.І. Ковальський та ін.); теорії професійного стресу (Л. Карамушка, Т. Зайчикова, А. Погрібна, І. Астремська, Т.Сох, A Griffiths, Glenn A.Roberts й ін.); психологічні основи виникнення синдрому професійного вигорання (С. Максименко, Н. Чепелєва, Л. Карамушка, Х. Дж. Фрейденбергер, Є Каширина, І. Забродська, Т. Колтунович та ін.); особливості прояву особистістю агресії (В. Босько, М. Міщенко, А. Кульчицька, Т. Федотова та ін.); процесуальний підхід у дослідженні (Т. Поджіо, Н. Шмиголь, І. Збродська, Л. Карамушка та ін.). профілактика та корекція професійного вигорання (К. Дзюба, І. Фарафонова, А. Боярська-Хоменко, Т. Твердохліб, І. Прокопенко, Я. Чеботова, Т. Левін, Т. Яценко).

Методи дослідження. Для реалізації поставлених у дослідженні завдань було застосовано комплекс методів, що охоплюють як теоретичний, так і емпіричний рівні аналізу досліджуваного феномену. На теоретичному етапі використано методи аналізу, синтезу, узагальнення, порівняння та інтерпретації наукових джерел, що дозволило систематизувати існуючі теоретичні та

практичні підходи до вивчення проблеми позитивного настрою в колективі та ролі психолога у цьому процесі. Емпіричний блок включав використання психодіагностичних методик, зокрема: опитувальника «Емоційне вигорання» [23], який дав змогу виявити рівень емоційного виснаження серед працівників колективу; методики «СПСК» (соціально-психологічна самооцінка колективу) для визначення ступеня інтеграції та згуртованості колективу; експрес-методики оцінки СПК в трудовому колективі [23], що дозволила отримати загальну характеристику емоційно-психологічної атмосфери в організації. Для опрацювання й узагальнення результатів застосовували методи кількісного та якісного аналізу: кореляційний аналіз, який дав змогу виявити взаємозв'язки між досліджуваними показниками; U-критерій Манна-Уїтні для визначення статистично значущих відмінностей між групами; порівняльний аналіз для співставлення даних груп респондентів; а також графічні методи візуалізації для наочного представлення отриманих результатів.

Обробка кількісних результатів здійснювалась із використанням статистичного програмного забезпечення «Statistica 6.0 for Windows», що забезпечило достовірність та об'єктивність висновків.

База дослідження. Дослідження проводилося у професійних колективах з наявністю та відсутністю штатного психолога в організації. Загальну вибірку дослідження склали 98 працівників, 58 з яких увійшли до експериментальної групи респондентів, установ міста Луцьк.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у: визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. У роботі проведений ґрунтовний теоретичний аналіз досліджуваної проблеми. Розкриті основні підходи до визначення предмету дослідження. Обґрунтовані етапи та методологія дослідження.

Практична значущість дослідження. полягає у можливості використання запропонованих заходів у діяльності психологічних служб організацій та установ різних форм власності. Розроблена програма може бути використана для підвищення емоційної стійкості, мотивації та профілактики вигорання персоналу.

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ

1.1 Психологічна характеристика професійної діяльності та вимоги до ролі психолога в колективі

У ситуації невизначеності (ковід, війна) сучасної реальності актуальною є спрямованість професійної діяльності психолога на формування нової для нашої спільноти культури діяльності в контексті реалізації проєкту розвитку професійного колективу. Такий підхід передбачає вміння вирішувати проблеми, виявляти причини труднощів, виявляти способи подолання проблемних моментів у тій чи іншій нестандартній ситуації професійної діяльності. Забезпечення вирішення подібних питань у діяльності професіонала-психолога можливо при вибудовуванні професійного розвитку особистості в логіці компетентнісного підходу.

Ключового значення в цьому випадку набуває ціннісно-сміслова складова діяльності психолога, яка ґрунтується на мотивах, особистісних інтересах і базових установах. Система спрямованості є системоутворюючим елементом професійної діяльності психолога. Фахівець в сфері психології точно знає свої індивідуальні особливості і ті особливості, в яких вони виявляються на різних стадіях професійного розвитку. Цінність цих знань полягає в оцінці сильних сторін особистості, а саме, які здатні сприяти успішності в роботі, або навпаки, більше слабкі, які слід розвивати, щоб виключити можливість перевантажень та нервового виснаження під час роботи [16]. Незаперечним є факт необхідності для економіки та сучасного суспільства у фахівцях, які здатні демонструвати не тільки професійні навички та знання, а також мають особисті якості, які сприяють конструктивним змінам в колективі організації. Ключові позиції в забезпеченні змін визначаються сформованими компетентностями високопрофесійного фахівця-психолога.

Розуміючи, що прояв компетенцій є значущим показником професійної діяльності, в наукових працях дослідників розглядається неоднозначно. Неоднозначність пропонованого підходу пов'язана з тим, що структура професійної діяльності дуже різноманітна в різних областях. У своїх публікаціях А.Я. Цюприк компетентність розглядає як те, наскільки є сформованою соціальна практика [55]. З іншого боку, О. Герасименко, А. Демченко розуміють під компетентністю те, наскільки адекватною є спосіб виконання професіоналом посадових обов'язків [8]. А. Колот, О. Герасименко, А. Шевченко у своїх наукових працях це поняття розуміють, як рівень навченості спеціальним і індивідуальним формам активності [26]. О. Чуловська в своїх працях розкриває компетенцію, як здатність виконувати що-небудь добре, з високим ступенем саморегуляції, саморефлексії, а також високою адаптивною швидкістю реакцій на можливі варіації обставин [58]. Вивчаючи праці Іванової В.В., Мочан Т.М., Коврей Д.Й, можна говорити про те, що вчені розглядають компетенції людини як прояв внутрішніх, потенційних і психологічних новоутворень [16]. Затонацька Т., Герасименко О. під компетентностями розуміють «змістовні узагальнення теоретичних та емпіричних знань, представлених у формі понять, принципів, смислоутворюючих положень», під компетенціями – «узагальнені способи дій, що забезпечують продуктивне виконання професійної діяльності» [15].

На основі аналізу спеціальної літератури, під моделлю компетенцій розуміється список компетенцій з певними показниками проявів даних компетенцій у професійній діяльності. Модель включає в себе ті компетенції, які найбільш актуальні для конкретної організації, а також відповідного етапу розвитку. Ефективність моделі полягає в розробці профілів компетенцій, набором компетенцій для різних рівнів напрямів діяльності психолога.

Аналізуючи психолого-педагогічну літературу [57; 16; 55; 20; 8; 15; 26; 58] з проблеми дослідження груп базових компетенцій, нами виявлено група соціальних і особистісних компетенцій. Соціально-особистісна компетентність – це сукупність компетенцій, що стосуються самої людини як особистості і взаємодії людини з іншими людьми, групою і суспільством. *Дана група компетенцій включає в себе наступні.*

Особистісні компетенції, які розглядаються як бажання зберегти психічне і фізичне здоров'я, забезпечуючи безперервний професійний розвиток як потребу в самопізнанні, саморозвитку, самореалізації. Компетенції складаються із: готовності працювати самостійно, вміння розпоряджатися своїм часом, планувати і організовувати заходи; готовність до постійного саморозвитку, вміння будувати особистісний та професійний розвиток та стратегію навчання.

Комунікативність. Дана компетенція розуміється, як вміння вибудовувати спілкування, усне і письмове, в тому числі різними мовами та через Інтернет та інші цифрові технології [55]. Включає в себе: володіння професійними методами спілкування; вміння побудови міжособистісних відносин; працювати в групі, конструктивно опановувати конфліктні ситуації, поважати точку зору іншої людини.

Інформаційна компетентність. Дана компетентність розглядається як здатність використовувати в своїй практичній діяльності мультимедійні технології, а також рівень розуміння своїх реальних можливостей і мати певну міру критичності в сприйнятті професійно-важливої інформації. Включає в себе: здатність самостійного збору, збереження, аналізування, обробки і перетворення інформації, а саме здатність робити висновки, вибудовування прогнозів, аналіз та синтез різноманітної інформації тощо. А також уміння вільного володіння програмним забезпеченням для ПК і оргтехнікою.

Структура даних компетенцій у професійній діяльності психолога в організації включає і наявність властивостей особистості, таких як висока ступінь навчання, здатність до самоорганізації, рівень самостійності, готовність взяти на себе відповідальність, вміння виявити самоконтроль і самостійно планувати свою діяльність, готовність реалізувати власний особистий потенціал, можливість виконати доручення з високим ступенем надійності, керівництво загальнолюдськими цінностями, толерантність та загальна культура.

Відповідно до положень професійного стандарту психолога, основна мета його професійної діяльності полягає в організації та забезпеченні психолого-педагогічного супроводу колективу, створенні сприятливих умов для ефективного виконання працівниками їхніх посадових обов'язків, а також у

формуванні здорового соціально-психологічного клімату в організації задля досягнення її основних функціональних завдань [57].

До ключових функцій психолога належать: супровід командної взаємодії та забезпечення психологічного комфорту в колективі; проведення психологічної експертизи умов праці на предмет їх відповідності психологічним потребам працівників; організація та підтримання безпечного, доброзичливого середовища; здійснення консультативної, діагностичної, корекційної та просвітницької роботи з персоналом; а також профілактика можливих психоемоційних порушень у процесі професійної діяльності.

Вищесказане зумовлює важливість розвитку різного роду компетенцій, властивих психологам. Важливу роль у професійній діяльності психолога в колективі організації відіграє «комунікативна толерантність», яка за своєю природою є інтегративною [21]. Ця здатність включає такі складові, як виховання, сформований і набутий досвід спілкування, сформована культура, складно організована ціннісна сфера особистості, виражені в даний момент актуальні потреби, а також індивідуальні інтереси, особистісні установки, існуючі особливості типології характеру, який базується на певних властивостях темпераменту, емоційний стиль реагування та певна для особистості специфіка когнітивного стилю і мислення. У психологічних дослідженнях багатьох авторів виявлено, що комунікативна толерантність [6; 7; 12] особистості у випадку, якщо вона виражена на достатньо високому рівні, є показником наявності виражених здібностей до прояву самоконтролю та самокорекції. Індивід із досить високим рівнем комунікативної толерантності, яка проявляється в його поведінці, є більш врівноваженим в щоденних реакціях, готовий до відкритого діалогу і має хорошу сумісність з іншими людьми [36].

Важливим елементом професійного психолога є його здатність до комунікації. Професійна компетентність є областю професійної діяльності та продовжує розширювати систему знань, що дозволяє здійснювати високопродуктивну професійну діяльність. Професійна діяльність психолога відноситься до типу «Людина-Людина», і її особлива роль в ефективній

реалізації полягає в психологічних здібностях, які дозволяють плідно взаємодіяти і керувати в професійному просторі.

Нині не існує єдиного підходу до розуміння психологічної компетентності як чіткої структури професійної діяльності [3; 61]. Н. В. Чепелева, Н. І. Пов'якель в своїх дослідженнях вивчали психологічну компетентність, як сукупність знань і психологічних навичок [56]. Вміння оцінювати, оцінювати психологічні умови позитивних взаємин особистості і колективу та обирати раціональні методи спілкування, здатність сприймати психологічну інформацію, розуміти її, мотивувати інших – включає її в особистий план, будує на її основі систему відносин і визначає здатність приймати відповідні психологічні рішення [37].

Отже, термін «психологічна компетентність» виходить за межі психологічної грамотності, і необхідно включати елементи, які здійснюють професійний вплив на сприйняття і використання психологічної інформації, і навіть на особисті установки. З вищесказаного можна виділити модель психологічних здібностей, де блоковими складовими є: психологічні знання, «Я-концепція», активність, саморегуляція, професійна самосвідомість [37].

В. Г. Панок вважає, що психологічна компетентність складається з кількох взаємопов'язаних підструктур [35]. Соціально-психологічна компетентність; самопсихологічна компетентність; психоутворення та комунікабельність. Багато дослідників єдині у своїй думці, що таке визначення є цілком повним та найбільш перспективним для подальшого вивчення цього явища [56].

Успішність розвитку методів управління у системі «людина-людина» залежить від якості рівня розвитку психологічної компетентності. Високий рівень професійної компетентності психолога передбачає знання вікових особливостей персоналу, закономірностей їх поведінки та результативної міжособистісної взаємодії. Водночас, у тих трудових колективах, де не беруть до уваги індивідуальні особливості мотиваційної сфери працівників, особливості їх поведінки та специфіку професійної взаємодії, показники задоволеності працею можуть бути низькими. Це, у свою чергу, призводить до формального виконання службових обов'язків, зростання ризику розвитку синдрому емоційного вигорання та зниження позитивного емоційного фону в колективі.

Як вказує С. С. Доброскок для вищого рівня комунікативного контакту характерне взаємне розкриття без внутрішнього страху, спільні переживання, що передбачає наявність щирості, відкритості, взаємна довіра між партнерами; надію на особистісний розвиток, а завдяки максимальній довірі формується максимальна самовіддача [12]. У праці Ю. Я. Карпюк показано, що толерантність, по суті, є одним з механізмів конструктивного раціонального спілкування [21]. У дослідженнях факторів ефективної контактної взаємодії, вказується на високу значимість поділу прав і відповідальності рівною мірою між усіма партнерами комунікативної взаємодії та розвитку відносин [36].

Мірою просування до глибших стадій контакту партнери знаходять досвід узгодженого розуміння суті ситуації, розпізнають і приймають індивідуальні особливості один одного. Розглянута С. М. Забаровською гіпотеза передбачає таку організацію взаємних впливів, що забезпечить не лише встановлення, а й постійне вдосконалення контакту навіть між учасниками комунікацій, спочатку не схильними до зближення та довіри [14]. Призначення контакту в процесі комунікації полягає у взаємній згоді учасників комунікативного процесу щодо факту існування один одного, відбувається класифікація «Я – Ти», «Ми – Вони», тим самим відбувається підтвердження факту формування певних відносини один з одним [42]. Міжособистісне спілкування може виявитися як продуктивним, так і достатньо деструктивним, тобто, або сприяє продуктивній взаємодії, або перешкоджає; характеризується як на орієнтацію на встановлення доброзичливих відносин, готовності до співробітництва та взаємовигідної активності, так і гальмуючи зазначені процеси. У том випадку, коли між учасниками комунікації встановлюються відносини, засновані на взаєморозумінні та взаємному прийнятті, таке спілкування сприятиме продуктивній активності [51].

У зазначеному випадку фактором ефективності комунікації є розуміння потреб іншого учасника, що реалізується в сукупності емоційно-чуттєвої, з одного боку, та інтелектуальної сфери, з іншого. Розуміння може бути реалізовано як «відчуття» іншого суб'єкта, і як прояв емпатійного співпереживання. Іншим важливим фактором є процес осмислення, рефлексії

поглядів іншої людини, ідентифікація її цінностей, незважаючи на прийняття чи неприйняття їх. На такій основі можливе виникнення угоди про можливість спільних цілей, схожих установок і, отже, спільних мотивів для включення в процес спілкування [42].

Л.І. Мамчур виділяє різні типи діалогів, які «дозволяють суб'єктам виявляти толерантність саме як особистісну властивість і створюють основу для розгляду умов ефективного професійного спілкування» [33]. Діалогічна навичка, як вона вважає, це достатньо складне і багатогранне явище. Важливо враховувати, що особливості діалогічного спілкування і прояв здатності до цієї форми комунікації, визначають її в якості засобів формування комунікативної толерантності. Внаслідок професійного розвитку, виникають більш затребувані у практиці технології, що базуються на діалогічній природі, такі як забезпечення проєктної роботи, що включають різні формати обговорення суті питання, дискусійного пошуку рішень, досягнення узгодженості діяльності.

Вивчення вченими якостей толерантності виділяє науці інструментарій її кількісного виміру. Для побудови процесу формування комунікативної толерантності потрібно кваліфікувати, як ця властивість виражена у конкретній людини-співрозмовника, і, виходячи з цього, проводити вибір конкретних цілей, і, що важливо, змісту і певних форм організації праці в колективі. Толерантність має стати важливим принципом у професійній взаємодії в колективі.

Системно значущий елемент психологічної компетентності, який визначається фактором розвитку, ми розглядаємо професійно важливі якості психолога, і найперше всього: здатність до рефлексії, здатність до співпраці, емпатія і чутливість. Здатність психолога до рефлексії подій, що відбуваються, власних дій, думок і почуттів в ході виконання професійних обов'язків. Вказана властивість забезпечує адекватне та конструктивне ставлення психолога до власної професійної діяльності та ефективність діяльності у колективі. Рефлексією визначається те, як професіонал відноситься до своїх досягнень, до самого себе, як проявляється ставлення до предмету його професійної діяльності – іншої людини [51].

Висока ступінь вираженості рефлексії у професіонала-психолога у професійній сфері проявляється в наступних індикаторах: виражена професійно-особистісна позиція, активне прагнення до особистісного і професійного розвитку; здатність адекватно проводити оцінку ефективності реалізованих заходів психологічного супроводу, володіння методами математичної статистики для оцінки достовірності та об'єктивності.

Виявляючи увагу до актуальних змін у діяльності, психолог розуміє свою роль у особливостях перебігу цього процесу. Головною ознакою професіоналізму є прояв творчого підходу, який дозволяє гнучко враховувати специфіку різних ситуацій.

У відповідності з вищесказаним проглядається цінність такої складної особистісної якості, як гнучкість. Процес розвитку особистості професіонала можна пояснити важливістю вибору засобів та конкретних способів забезпечення спілкування у відповідності з віковими і індивідуальними особливостями працівників [10].

Потреба у творчому та гнучкому спеціалісті посилюється запитом соціальної ситуації, що виникла на сучасному етапі в умовах невизначеності. Такий спеціаліст повинен бути готовим до участі в інноваційних процесах і передбачати виражену готовність до самореалізації у виникаючих складних ситуаціях. Якщо індивідуальність і нестандартність психолога обумовлюється творчим потенціалом, відповідно здатність до гнучкості розуміється як адекватна трансляція своєї особи як професіонала [33]. Під особистісною властивістю «гнучкість» мається на увазі вираженість і ефективність психічних процесів з когнітивної переробки інформації, здатність здійснювати перенесення раніше набутого досвіду. Гнучкість передбачає здатність відстежити своєчасні проблеми з одночасною диференціацією ключових позицій учасників [49].

Співчуття як професійно важлива якість психолога передбачає проникнення, співчуття до переживань іншої людини. З точки зору міжособистісної взаємодії і сприйняття важливо говорити про здатність психолога емоційно реагувати на проблеми працівників колективу. Чутливість

тут важлива. Це виражає здатність поставити психологу себе на місце іншого працівника і подивитися на події з його позиції [4].

Прояв емпатії та чутливості з боку психолога означає, що специфіка поведінки іншого розуміється і враховується, а його провідна стратегія професійної поведінки формується гнучкіше. Здатність до конструктивного спілкування з працівниками колективу організації значною мірою пов'язана з тим, наскільки чутливо і в який мірі емоційно психолог здатний зрозуміти, що ховається за фактами, які повідомляються йому. Важливо зрозуміти стан іншого, з'ясувати специфіку його настрою та відповідно до цього налаштувати свій стан на сприйняття емоцій іншого [10].

У списку професійно важливих якостей психолога товариськість займає важливе місце, що дозволяє йому вибудовувати відносини з усіма членами колективу. Здатність психолога до міжособистісної комунікації і професійного спілкування виражається як готовність встановлювати та підтримувати ефективні комунікації і вибудовувати взаємини з керівництвом організації та усіма працівниками колективу. Показовим індикатором є затребуваність психологічних послуг зі сторони якомога більшої кількості працівників.

Аутопсихологічна компетентність [59], по суті, представляє собою найважливіше психологічну умову забезпечення розвитку особистісного потенціалу. Вказана характеристика включає в себе рефлексивне сприйняття особистістю індивідуальних властивостей і засноване на цьому розуміння можливих способів поведінки з урахуванням наявних знань з приводу тієї або іншої життєвої ситуації. Високий рівень аутопсихологічної компетентності припускає потенціал для ефективного самоврядування, яке спирається на наявні внутрішні ресурси [59]. Аутопсихологічна компетентність є результатом такого унікального виду психологічної діяльності, який прийнято розглядати як внутрішньоособистісна активність. Предметом цього роду діяльності стає саморозвиток та самовдосконалення суб'єкта, коли він знаходить цілісність власного «Я».

Структурні елементи аналізованої нами аутопсихологічної компетентності вивчаються у межах системно-діяльнісного підходу. У в цьому контексті

виділяється регуляторний рефлексивний компонент, який забезпечує здатність особистості реалізовувати адекватну самооцінку, а також проводити запуск самоконтролю в результаті виявлених у ході аналізу проблемних областей можливих ресурсів для їх подолання. Іншим обов'язковим компонентом є проєктивні дії, що забезпечують можливість планувати, на основі чого можна розвивати самоперетворюючу діяльність. Далі виділяється інтракомунікативний блок, що є регулюючим внутрішнім діалогом. За цілеспрямовані зміни особистості відповідає конструктивний компонент аутопсихологічної компетентності. Діяльнісно-організаційні елементи визначають розвиток ресурсів особистісного зростання. І, нарешті, прогностичний компонент дозволяє суб'єкту передбачити і прогнозувати розвиток своїх якостей і властивостей [59]. Поступальний розвиток перелічених елементів аутопсихологічної компетентності представляє собою архіскладне завдання. Процес саморозвитку, як правило, є досить важкою працею, вимагає відмови від звичних стратегій поведінки, а також ломки звичної і комфортної картини реальності. У такому складному контексті постає питання про формування звички позитивного мислення, що забезпечує особистості стан внутрішньої цілісності та сталості [32].

Комунікативна компетентність як важлива якість психолога теж відображена у основних компетенціях професії. Далі розглянемо, як комунікативну компетентність інтерпретують Т. Кадолба, І. М., Шаповал пропонуючи розуміти процес спілкування за допомогою прогностного відтворення моделі поведінки іншого учасника комунікації з врахуванням розуміння наявних особистісних особливостей [19]. Цікаво, що Н. М. Гончарук, Л. А. Онуфрієва розуміють комунікативну компетентність як володіння не тільки навичками спілкування, але і більш глибокими комунікативними здібностями, які забезпечують ефективний прояв комунікативних навичок в несподіваних соціальних ситуаціях [9]. Т. Кадолба, І. М. Шаповал вважають, що комунікативна компетентність – це сформована здатність активно слухати, яка забезпечує розуміння партнера з комунікації, а також «здатність регулювати емоційну напругу під час спілкування, комунікативні знання, які також необхідні для успішного спілкування, комунікативні навички, які мають всі люди, що

живуть в суспільстві» [19]. Г. А. Кошонько визначає комунікативну компетентність особистості як невід'ємну характеристику, що включає інтегрований набір знань, навичок в області вербальних і невербальних засобів спілкування, а також закономірностей міжособистісної взаємодії і особистісних якостей суб'єкта. дозволяючи спілкуватися і сприяючи досягненню порозуміння і ефективного рішення проблем спілкування [29]. О. М. Рибалко має на увазі під комунікативною компетентністю вміння, знання та навички, необхідні для розуміння її мовної програми та співрозмовника, що відповідають колу, цілі та ситуації спілкування [43]. С. В. Шевченко, Н. М. Фалько розглядають складові комунікативної компетентності в якості вміння взаємодіяти. У цьому складно організованому процесі автори виділяють три компоненти: комунікативно-організаторські навички (такі як здатність ставити цілі та домагатися їх реалізації, організація ходу своєї комунікації); соціально-психологічні навички (побудова відносин, формування адекватної самооцінки під час спілкування, адаптація під специфічні умови ситуації і індивідуальні риси співрозмовника); інтегративні навички (здатність орієнтуватися в поточній ситуації, використання технік переконання, активного слухання та інших комунікативних технологій) [60]. Н. Коструба вважає, що напрямок розвитку комунікативних навичок має як необхідну передумову здатність вирішувати різної складності мовні завдання [27]. Цей процес має універсальну структуру, властиву задачі: «мета, умови, спосіб вирішення, результат, в силу чого до таких завдань відносять опис, пояснення, доказ, переконання» [27]. Творче мислення у психологів, теж підпадає під компетенції [34; 62]. Під творчим мисленням розуміють таке продуктивне рішення проблемних ситуацій, яке базується на творчій уяві. Проблема розвитку творчого мислення традиційно знаходиться в фокусі уваги психологів, разом з тим, не дивлячись на стійкий інтерес, ця тема є не тільки теоретично, але й, що важливо для професійного консультування, практично невирішеною [62]. Ми вважаємо суттєвим той факт, що вітчизняні автори визначають творче мислення у обов'язковому зіставленні відмінностей продуктивного та репродуктивного способів мислення та вирішення проблем

[34]. Творчістю має бути пронизаний весь консультаційний день, все, що робиться на сесії. Обов'язкові компоненти сесії слід поповнити творчістю.

Нерозривно з творчим мисленням в психології пов'язане поняття «емоційного інтелекту». На думку науковців [50; 44], «емоційний інтелект описує безліч дискретних емоційних здібностей, які поділяються на чотири групи, перша з яких спирається на сприйняття та оцінку емоцій. Інша виділена група передбачає розумовий процес зіставлення емоцій не тільки одну з одною, але, що важливіше, зі сформованими когнітивними поняттями і існуючими уявленнями. Третя група включає розуміння та міркування про емоції. А далі необхідно відзначити, що емоційний інтелект припускає в результаті не просто здатність до розпізнавання та визначення емоцій, а й прогнозування динамічних характеристик емоційних проявів. У силу цього складається четвертий фактор емоційного інтелекту, який забезпечує регулювання емоційною сфери. Таким чином, запропонована модель виявляє собою цілу сукупність здібностей, що дозволяють пояснити внутрішню структуру емоційного інтелекту, а також механізм його прояву [44]. Міжособистісні навички поділяються на емоційну самосвідомість, на процес самоактуалізації у процесі спілкування. Емоційний інтелект виділяють в якості чинника, що, визначає успіх, який визначає сукупність здібностей та навичок, що представляють сукупність знань, використовуваних для ефективності в життєвих ситуаціях. [50].

Модель пояснення емоційного інтелекту була створена Гоулменом. Вважається, що ця модель розкриває щось більше загальне, чим просто емоційний інтелект. Гоулмен прирівнює емоційний інтелект і характер і робить екстраординарні висновки для прогнозуючої здатності даної моделі [за 44].

Також безперечним плюсом, на нашу думку, є той факт, що дана модель торкається виключно емоційних аспектів, без домішки когнітивних.

Таким чином, в якості ключового складника процесу змін у професійному колективі повинна бути розглянута професійна діяльність психолога.

Отже, професіограма виявляє узагальнені нормативні показники психологічної структури професійної діяльності. Проводиться аналіз об'єктивних та психологічних характеристик праці, завдяки яким можна виділити професійно

важливі якості, які суттєво важливі та потрібні для рішення задач з врегулювання соціально-психологічного клімату в колективі організації.

1.2. Психологічні особливості впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат в професійному колективі

Соціально-психологічний клімат (СПК) зазвичай визначають як відносно стійкий емоційний стан групи, що відображає реальні умови роботи, особливості трудової діяльності та характер міжособистісних стосунків у колективі [40]. Інша точка зору вбачає СПК як якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється у сукупності психологічних станів, які або сприяють, або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та розвитку особистості в колективі [5]. Таким чином, під соціально-психологічним кліматом розуміють психологічний відгук на соціально-економічні (умови праці, форми стимулювання) та психологічні (мотиви, норми, ціннісні орієнтації) чинники, що проявляється в емоціях і настроях членів колективу.

СПК можна розуміти як загальний стан спільноти, що відображає її здатність досягати поставлених цілей. Принциповою характеристикою СПК є те, що він охоплює всі особисті, групові та соціальні чинники, пов'язані з умовами праці, і відображає психічний стан трудового колективу [22; 63]. Варто також відзначити різницю між термінами «соціально-психологічний клімат» та «психологічна атмосфера»: перший термін відображає стабільні характеристики явища, а другий – ситуативні, мінливі риси.

СПК можна розглядати на двох рівнях. Перший рівень – це стабільні взаємини між членами колективу, їх інтерес до роботи та до колег. Він є постійним і стійким, що дозволяє підтримувати позитивний клімат протягом тривалого часу. Створити сприятливий СПК на цьому рівні простіше, якщо його підтримувати на певному рівні, але його формування вимагає значного зусилля та досвіду. На цьому рівні члени команди відчують стабільність своїх ролей та статусів у системі відносин, тому зміни в його характеристиках відбуваються рідше і є плановими [18; 22].

Такий клімат сильно впливає на результати колективних та індивідуальних дій, ефективність членів групи, різноманітність і кількість їх продуктів діяльності, яка менш чутлива до зовнішніх впливів і змін.

Поняття «психологічна атмосфера» влучно характеризує емоційно-психологічний стан колективу в короткотривалі проміжки часу, зокрема впродовж робочого дня. Будь-які зміни в цій атмосфері активно сприймаються працівниками, впливають на їхнє самопочуття, настрій і поведінкові реакції, що особливо помітно в емоційно чутливих осіб [18; 22].

Фаховий психолог, який працює в організації, має можливість цілеспрямовано впливати на загальний психологічний настрій колективу, застосовуючи дієві психологічні методи. Це дозволяє корегувати соціально-психологічну атмосферу в позитивному напрямі, сприяти формуванню доброзичливої комунікативної взаємодії та організовувати якісний психологічний супровід працівників. Зміни, що відбуваються в настроях і відносинах між членами колективу, стають більш виразними, усвідомленими та активно переживаються кожним. Співробітники прагнуть адаптуватися до нових умов, що поступово призводить до трансформації як психологічної атмосфери, так і загального соціально-психологічного клімату.

На думку О. Сімоненко, соціально-психологічний клімат є своєрідним інтегральним показником психологічного стану колективу, який охоплює як індивідуальні, так і групові психічні стани. Водночас він є не просто сумою окремих емоційних станів, а їх системною, цілісною характеристикою [47].

Структура СПК передбачає наявність двох взаємопов'язаних складових: ставлення членів колективу до професійної діяльності та до міжособистісного спілкування й взаєморозуміння. Обидва компоненти включають емоційні й об'єктивні характеристики, а взаємодія між ними реалізується на двох рівнях: горизонтальному – між співробітниками, та вертикальному – між керівниками і підлеглими.

Водночас формується стійка структура СПК, до складу якої входять: а) ставлення до соціального оточення та прийнятої системи цінностей професійної

спільноти; б) самооцінка, що включає уявлення особистості про себе, впевненість у власних силах і значущість у професійному середовищі [47].

Соціально-психологічний клімат (СПК) має різні прояви та є змінною характеристикою професійної діяльності, яка змінюється в залежності від виробничих умов, робочого графіка, емоційного стану учасників, інтенсивності розумового навантаження та інших чинників.

На основі аналізу наукових досліджень можна виділити кілька ключових факторів, що впливають на формування СПК колективу. Серед них: мікро- та макросередовище; мікроклімат; особистісна значущість роботи; приємність праці; специфіка діяльності; психологічна єдність в колективі (на психофізіологічному, психологічному та соціально-психологічному рівнях); ефективність команди; характер внутрішньоорганізаційного спілкування; стиль керівництва. Глобальне макросередовище як чинник СПК охоплює умови, що характеризують загальний стан суспільства. Економічна та політична стабільність впливають на СПК у трудових колективах та сприяють загальному благополуччю їхніх учасників. Локальне макросередовище включає характеристики конкретної організації, в якій працює колектив. Воно залежить від таких факторів, як розміри організації, узгодженість функціональних ролей, ієрархізація структури, владна централізація, роль працівників в регулюванні ресурсів та розподілі ресурсів.

Суттєвий вплив на СПК має рівень задоволеності роботою, який визначається тим, наскільки робота є творчою, різноманітною, цікавою та відповідає професійним амбіціям особистості, а також тим, чи дає вона можливість реалізувати та розвивати свій потенціал. Зростанню активності членів колективу як фактора, що впливає на позитивність СПК, сприяє задоволеність соціально-психологічною атмосферою колективу, система матеріальної та моральної мотивації, соціальне забезпечення, узгоджений з працівником графік роботи який його задовольняє, режим праці, охорона праці, розвиток безпечного особистісного простору професійний розвиток, можливості просування по службі, внаслідок чого підвищується рівень професіоналізму,

компетентність в професійній діяльності, діловий характер стосунків і позитивна специфіка командної діяльності як по вертикалі, так і по горизонталі [18].

Привабливість роботи для працівника обумовлюється тим, наскільки її умови відповідають його очікуванням і дають змогу реалізувати власні інтереси та задовольнити особисті потреби, а саме: забезпечення сприятливих умов праці та справедливого рівня заробітної плати; можливість комунікації і формування дружніх стосунків у колективі; досягнення особистих цілей, визнання й авторитету, можливість отримувати повноваження та впливати на інших; творча, цікава робота з перспективою професійного та особистісного зростання і самореалізації [17]. Суттєвий вплив на (СПК) у колективі має також характер діяльності. Взаємозалежність завдань, нечіткий розподіл обов'язків, низька професійна відповідність ролі або психологічна несумісність учасників можуть посилювати напругу та конфліктність у стосунках. Одним із провідних чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є психологічна сумісність працівників. Йдеться про здатність членів трудового колективу плідно співпрацювати на основі гармонійного поєднання особистісних характеристик і взаємного прийняття. Вчені виокремлюють три основні рівні прояву сумісності між людьми [64]: психофізіологічний – передбачає узгодженість особливостей сенсорних систем та темпераменту учасників взаємодії; психологічний, відображає подібність рис характеру, мотиваційної структури, моделей поведінки; соціально-психологічний, стосується відповідності соціальних ролей, ціннісних орієнтацій та інтересів членів групи [46; 11].

На думку науковців, ефективна командна робота можлива лише за умов високого рівня мотивації, наявності сприятливих психофізіологічних властивостей у працівників, взаємної довіри, різноманітності індивідуальних особливостей, чітко визначених цілей і можливості для особистого самовираження. Так звана спрацьованість колективу — це результат психологічної сумісності, яка забезпечує максимально ефективне виконання завдань за умови мінімальних витрат ресурсів завдяки налагодженій взаємодії та скоординованій діяльності. Як підкреслюють О. І. Склень, С. Д. Максименко, Л.

М. Карамушка та Л. М. Зайчикова [46; 48], надзвичайно важливим аспектом є підтримка позитивної комунікації у вертикальному напрямку, тобто в системі «керівник-підлеглий».

Окрім того, якість комунікації всередині колективу безпосередньо впливає на загальний психологічний клімат. Нестача повної та достовірної інформації стосовно робочих питань створює сприятливий ґрунт для виникнення чуток, непорозумінь та конфліктних ситуацій. Низький рівень сформованості комунікативних компетентностей спричиняє комунікативні бар'єри та ускладнює взаємодію між співробітниками. Використання ж психологічних технік — таких як активне слухання, конструктивна критика, прийоми рефлексивного діалогу — здатне суттєво покращити якість міжособистісного спілкування, посилити позитивне ставлення одне до одного та підвищити продуктивність спільної діяльності в колективі [38]. Стиль керівництва відіграє провідну роль у формуванні сприятливого СПК. Основні стилі, що описуються в науковій літературі, такі: 1. Демократичний – сприяє командній роботі, підтримує дружню атмосферу та взаємодовіру. 2. Авторитарний – націлений на виробничі потреби і, якщо виправданий, може бути ефективним у стресових ситуаціях (спорт, військові об'єднання). 3. Ліберальний – зазвичай приводить до зниження продуктивності, оскільки супроводжується недостатнім контролем.

Застосування демократичного стилю у забезпеченні керівництва організацією (колективом) є найбільш оптимальним щодо продуктивності функціонування колективу та налагодження позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Переважна більшість питань вирішується відкрито, колегіально. Кожен працівник відчуває свою причетність до розвитку організації і, одночасно, відповідальність за створення колективного продукту діяльності, якість виконуваної діяльності та мікроклімат в колективі.

Авторитарний стиль застосовується керівником, який орієнтований на потреби організації і мало враховує особистісні потреби працівників. Проте, при авторитарному стилі важливо враховувати інтереси працівників, пояснювати свої рішення і обґрунтовувати їх, що покращує атмосферу в колективі. Відсутність взаємної поваги і довіри, жорсткий контроль і критика можуть погіршити СПК,

викликати комунікативні бар'єри і сприяти зростанню плинності кадрів. Однак, в окремих випадках, скажімо в надзвичайних ситуаціях, військових колективах, спортивних організаціях він може виправдовувати своє застосування і сприяти нормалізації соціально-психологічному клімату колективу.

Стиль керівництва колективом з ознаками ліберальності найбільш адекватний у застосуванні до взаємодії у творчих колективах. Проте, за своїми менеджмент-ознаками перепади у контролі від надмірного до повної його відсутності, від вивчення продуктів діяльності кожного працівника до повної незацікавленості до результатів діяльності колективу, попустительство у відношенні норм і правил функціонування колективу може призвести до втрати контролю за діяльністю організації, що в свою чергу, негативно вплине на соціально-психологічний клімат у колективі [38]. Керівник, який висуває надмірні вимоги, публічно критикує працівників, більше карає, ніж заохочує, недооцінює їхній внесок у роботу, а також погрожує звільненням чи позбавленням премій, створює нездоровий робочий клімат. Такий підхід, особливо коли ігнорується думка підлеглих і не беруться до уваги їхні потреби та інтереси, формує атмосферу страху й оборонної позиції серед працівників. Це веде до зниження частоти контактів, утворення комунікативних бар'єрів, виникнення конфліктів, а також бажання співробітників залишити організацію, що зрештою негативно впливає на якість та ефективність роботи [23].

Однак навіть при застосуванні авторитарного стилю управління результати можуть бути позитивними, якщо керівник враховує інтереси колективу і обґрунтовує свої рішення і пояснює свої дії. Це сприяє формуванню довірчих і стабільних стосунків із підлеглими, що створює конструктивну робочу атмосферу навіть за умов жорсткого керівництва.

Сприятливий СПК характеризується такими ознаками, (Kumar M.Dr. Ramesh, Ivanytska S., Halaida T.) [18]: узгодженість цінностей команди із суспільними; взаємна довіра, підтримка; відповідальність і задоволеність роботою. Несприятливий СПК супроводжується особистою вигодою перед суспільними інтересами, низькою мотивацією та негативною поведінкою.

СПК є індикатором ефективності спільної діяльності, міжособистісної взаємодії та внутрішньої структури колективу. Тому важливо досліджувати його вплив на емоційне вигоряння працівників, адже сприятливий клімат сприяє високій ефективності та згуртованості команди, тоді як несприятливий послаблює результати і може спричиняти стресові ситуації [18].

Для оцінки СПК використовують комплексний підхід: тестування, анкетування, аналіз кадрового руху та продуктивності.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ПСИХОЛОГА У ПСИХОЛОГІЧНОМУ СУПРОВОДІ ПРОФЕСІЙНОГО КОЛЕКТИВУ

2.1. Організація та методи дослідження

Метою дослідження було виявлення впливу супроводу психолога на соціально-психологічні фактори професійного середовища та формування позитивного настрою в колективі. Завдання магістерського дослідження передбачали досягнення цілей, досягнення яких проводилося у декілька етапів: 1. Формування двох груп колективів, зокрема тих, що мають штатного психолога, та тих, які працюють без психологічного супроводу. 2. Оцінка актуальних соціально-психологічних факторів професійного середовища: індивідуальні риси колективу; соціально-психологічні характеристики співробітників, пов'язані з робочим середовищем, зокрема потреби мотивації та задоволеність працею. 3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між симптомами та факторами професійного середовища в умовах психологічного супроводу і без нього.

Дослідження здійснювалося в професійних колективах, частина з яких мала у своєму складі штатного психолога, а інша функціонувала без такого фахівця. Загальна вибірка становила 98 осіб, серед яких 58 працівників увійшли до експериментальної групи – представників установ міста Луцька, віком від 24 до 38 років, зі стажем професійної діяльності від одного до десяти років у складі відповідних колективів.

Аналізуючи наукові джерела, було з'ясовано, що вплив психолога на формування позитивного настрою та соціально-психологічного клімату в колективі варто розглядати не лише крізь призму індивідуальних якостей персоналу, а передусім крізь особливості соціально-психологічного середовища організації. Зокрема, роль психолога в цьому контексті полягає в активному регулюванні міжособистісної взаємодії, попередженні емоційного вигорання та підтримці стабільного психологічного комфорту в колективі.

Для реалізації дослідницьких завдань та отримання емпіричних даних було використано низку психодіагностичних методик, серед яких:

1. Методика «Емоційне вигорання» [28] – спрямована на виявлення стадій та проявів синдрому професійного вигорання. Ця методика враховує як об'єктивні умови праці, так і суб'єктивні фактори, такі як психологічний клімат у колективі та організаційні недоліки.

2. Методика оцінки рівня інтеграції «СПСК» – соціально-психологічна самооцінка колективу [28] – передбачає оцінку рівня сформованості та згуртованості групи як єдиного колективу. Методика складається із 75 тверджень (70 робочих і 5 контрольних), за допомогою яких оцінюються такі риси колективу, як відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відкритість, організованість та інформованість.

3. Експрес-методика оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі [28] – дозволяє робити періодичні оцінки психологічного стану в колективі, моніторити ефективність різних мотиваційних та інтегративних заходів. Методика фокусується на емоційних, поведінкових та когнітивних компонентах колективних взаємин.

Методики містять твердження, які пов'язані з професійною діяльністю, процесом праці, соціально-психологічними особливостями самих працівників. Результати дослідження аналізувалися за допомогою методів описової статистики, перевірки оптимальності розподілу за шкалами опитувальників, а також проведення кореляційного аналізу. Це дозволило визначити позитивні та негативні соціально-психологічні фактори професійного середовища та в порівнянні груп з наявністю психологічного супроводу і без нього.

2.2. Дослідження впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат в колективі

У дослідженні використаний комплекс методик, спрямованих на вивчення соціально-психологічного клімату та згуртованості колективу. Основною метою стало дослідження міжособистісних відносин у професійних спільнотах, які

відрізняються наявністю або відсутністю штатного психолога. Це дозволило виділити два полярних типи колективів: оптимальний (висока згуртованість, взаємопідтримка, інформованість про колег) та колектив з дисфункціональними робочими відносинами (низька згуртованість, брак підтримки, наявність латентних конфліктів та деструктивної комунікації). Для визначення характеристик кожного з цих типів середовища було використано «Методику виявлення ступеня інтеграції» та «Експрес-методику оцінки соціально-психологічного клімату у трудовому колективі».

Загалом досліджено чотири колективи із загальною кількістю 98 осіб. Два колективи показали дублюючі результати, тому до подальшого аналізу відібрали групу з більшою чисельністю для визначення рівня емоційного вигорання. Результати третього колективу виявилися суперечливими за шкалою достовірності, тому він також був виключений з другого етапу дослідження. Після завершення опитування дані було оброблено відповідно до методики [43]. Середня оцінка за кожним показником відображає загальний рівень розвитку колективу, і як наслідок – рівень соціально-психологічного клімату.

Надалі, означення результатів діагностики будуть представлені наступним чином, рис. 2.1: *перший колектив* – в штатному розписі якого є психолог, який активно здійснює психологічний супровід для покращення індивідуальної, командної та організаційної діяльності компанії, *другий колектив* – в якому не відкрита посада штатного психолога і він функціонує без фахового психологічного супроводу. За аналізом кожної із шкал методики було виявлено особливості, які характеризують відмінності між колективами за ознакою наявності чи відсутності психологічного супроводу:

1. Відповідальність. Показники відповідальності у першому колективі виявилися на рівні 3,4 бала, що вказує на середній рівень розвитку цього показника. Це свідчить про те, що працівники першої групи загалом ставляться серйозно до виконання своїх обов'язків та готові брати на себе відповідальність. Наявність штатного психолога позитивно впливає на усвідомлення кожним членом команди важливості власного внеску у загальний результат. У другому колективі відповідальність виявилася на низькому рівні, що може пояснюватися

відсутністю підтримки в емоційно-психологічних питаннях, недостатнім впливом на формування цінності результатів праці та розуміння наслідків небального виконання завдань.

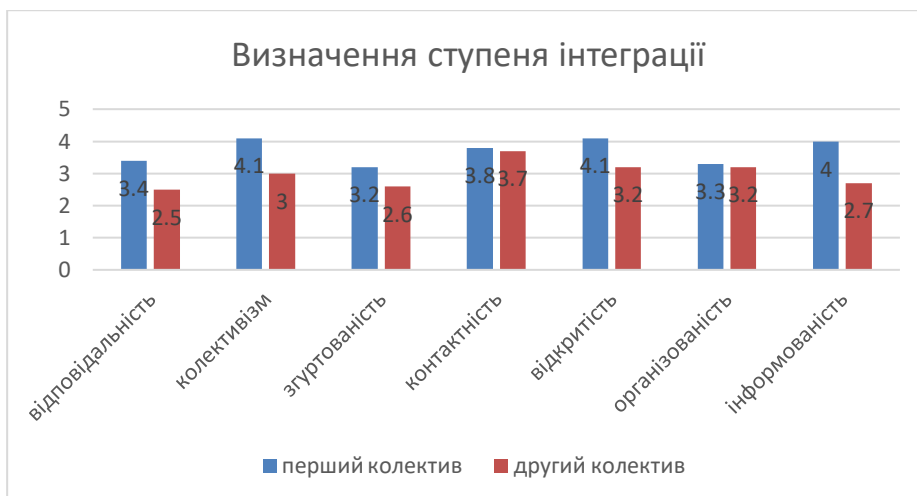


Рис. 2.1. Результати дослідження інтеграції колективу в залежності від психологічного супроводу

2. Колективізм. Перший колектив характеризується високим рівнем колективізму — 4,1 бала, що свідчить про згуртованість, спільну роботу над вирішенням проблем та загальну взаємну підтримку. Штатний психолог допомагає усунути можливі конфлікти, сприяти розвитку міжособистісної довіри, що є основою для ефективного колективізму. У другій групі цей показник значно нижчий, оскільки відсутність психологічного супроводу створює складнощі для спільного розв'язання завдань, зменшує готовність допомагати один одному та сприяє домінуванню індивідуальних інтересів над груповими.

3. Згуртованість. У другому колективі рівень згуртованості є низьким, що впливає на єдність та злагодженість дій у вирішенні важливих питань. Без психолога на підприємстві виникає проблема відсутності сильної інтеграційної ланки, яка могла б об'єднати співробітників, допомогти подолати внутрішні суперечності, зміцнити соціальні зв'язки між членами групи. У першому колективі, де згуртованість виражена краще, працівники спільно вирішують конфлікти та підтримують один одного завдяки психологічному супроводу, що робить їхню діяльність більш продуктивною.

4. Відкритість. У першому колективі рівень відкритості також виявився високим — 4,1 бала. Це демонструє готовність членів команди ділитися ідеями, досвідом, відкрито обговорювати робочі процеси. Робота психолога допомагає усувати страхи, пов'язані з критикою, підтримувати довіру між працівниками, що сприяє створенню комфортного робочого середовища. Натомість, у другому колективі відкритість частково обмежена, що може призводити до прихованих конфліктів, відсутності щирого зворотного зв'язку і небажання ділитися досвідом.

5. Інформованість. У першому колективі працівники мають легкий доступ до необхідної інформації, що є результатом високої організованості та підтримки, яку надає штатний психолог. Інформованість досягла високого рівня, сприяючи продуктивності та швидкому обміну даними у професійному середовищі. Відсутність психологічного супроводу у другому колективі ускладнює доступ до інформації, що може бути пов'язане з внутрішніми бар'єрами у комунікації, страхом звернення по допомогу до колег та загальною нестачею відкритості у колективі.

6. Контактність і організованість залишаються на середньому рівні в обох колективах, що свідчить про стабільний, але недостатньо розвинутий рівень комунікаційних процесів. Середня контактність означає, що працівники мають базовий рівень взаємодії, достатній для обміну інформацією та виконання поточних завдань. Проте в разі виникнення проблем або змін у робочих процесах, такої контактності може бути недостатньо для повноцінного вирішення питань.

Організованість також знаходиться на середньому рівні, що дозволяє підтримувати базову дисципліну в колективі, однак без впливу штатного психолога цей рівень може залишатися незмінним. Це означає, що в колективі є загальноприйняті норми, проте не вистачає активного впровадження нових підходів до управління завданнями та підвищення організаційних навичок.

За результатами оцінювання рівня розвитку окремих типів відносин у колективах можна відзначити високі показники за такими категоріями, як колективізм і відкритість (рис. 2.1), які у першому колективі досягли позначки

4,1 бала, що відповідає дуже високому рівню розвитку. Це означає, що працівники цієї групи здатні активно співпрацювати, проявляючи солідарність у процесі вирішення робочих завдань і обговоренні стратегічних питань. Також високий рівень відкритості свідчить про готовність членів колективу до обміну думками, підтримки один одного та чесного зворотного зв'язку, що значно сприяє побудові довірливих та відкритих комунікативних зв'язків.

Контактність також показала високі результати, зокрема, у першому колективі рівень контактності становить 3,8 бала, а у другому – 3,7 бала. Такий показник у двох групах відображає бажання працівників до налагодження стабільних, продуктивних стосунків з колегами, готовність взаємодіяти та ефективно співпрацювати. Високий рівень контактності є важливим показником взаємної підтримки, що допомагає створювати здорову та продуктивну робочу атмосферу. Відповідальність у першому колективі також продемонструвала відносно високий рівень і становить 3,4 бала. Це свідчить про серйозне ставлення до виконання професійних обов'язків, здатність до самоконтролю та готовність взяти на себе обов'язки для досягнення загальних цілей. Такий рівень відповідальності є позитивним сигналом для керівництва, оскільки він забезпечує стабільну та надійну роботу команди.

Водночас у другому колективі виявлено низькі показники за такими критеріями, як відповідальність, згуртованість та інформованість. Рівень відповідальності в другій групі свідчить про певні прогалини у розумінні працівниками важливості виконання своїх обов'язків, що може призводити до зниження якості роботи та недостатньої надійності у вирішенні робочих завдань. Низький рівень згуртованості вказує на відсутність єдності у команді, труднощі у досягненні спільних рішень та наявність бар'єрів у налагодженні командної співпраці, що суттєво впливає на загальну атмосферу у колективі. Також низька інформованість говорить про обмежений доступ працівників до професійної інформації та недостатню обізнаність щодо поточних робочих процесів, що може спричинити труднощі в орієнтації та адаптації до робочих умов, а також уповільнити виконання завдань.

На підставі отриманих середніх оцінок за критеріями можна стверджувати, що перший колектив є значно розвиненішим та більш інтегрованим завдяки психологічному супроводу, який створює сприятливий клімат для співпраці, відповідальності та колективізму. Другий колектив, де рівень розвитку оцінюється як низький, демонструє прогалини у сфері відповідальності, згуртованості та інформованості, що робить його менш адаптованим до спільного вирішення завдань та менш орієнтованим на колективні інтереси.

У науковій літературі психологічний клімат розглядається як комплекс умов і процедур, що забезпечують організаційний вплив, спрямований на підвищення індивідуальної продуктивності, задоволеності та зростання мотивації членів колективу. Значення психологічного клімату вивчається на індивідуально-особистісному рівні, оскільки він визначає готовність кожного працівника до самореалізації у професійному середовищі та здатність ефективно взаємодіяти з іншими. У цьому контексті наявність психолога у першому колективі допомагає створити умови, сприятливі для професійного зростання, тоді як відсутність такого фахівця у другому колективі знижує ефективність взаємодії та задоволеність працівників.

Таким чином, отримані результати показують помітний контраст між двома колективами за рівнем розвитку ключових характеристик міжособистісних відносин. Перший колектив демонструє високий рівень колективізму, відкритості, контактності та відповідальності, що вказує на наявність сприятливого соціально-психологічного клімату, тоді як другий колектив виявляє труднощі з відповідальністю, згуртованістю та інформованістю, що вказує на потребу у додатковій роботі для покращення психологічного клімату та ефективності командної роботи.

Аналіз розвитку колективів за методикою оцінки рівня інтеграції та розвитку дозволив виявити помітну різницю між двома групами. Отримані результати, представлені у таблиці 2.1, свідчать про наявність середнього рівня розвитку у першому колективі (3,9 бала) та низького рівня розвитку у другому колективі (2,86 бала). Важливо зазначити, що перший колектив функціонує за умови забезпечення психологічного супроводу, оскільки в ньому працює

штатний психолог, тоді як у другому колективі психологічний супровід відсутній. Це впливає на загальний соціально-психологічний клімат, рівень взаємодії та задоволеність працівників, що підкреслює роль психологічної підтримки як одного з вагомих факторів успішної командної роботи.

Методика також дозволяє здійснити оцінку розвитку колективу, класифікуючи результати за певними критеріями: ідеальний (понад 5,0 балів), дуже високий (4,5–4,9 бала), високий (4,0–4,4 бала), середній (3,0–3,9 бала), низький (2,5–2,9 бала) та дуже низький рівень (менше 2,4 бали).

За цими критеріями перший колектив показав середній рівень розвитку (3,9 бала), що є позитивним показником у порівнянні з другим колективом, який продемонстрував низький рівень (2,86 бала) – на межі переходу до дуже низького рівня. Це вказує на недостатню інтеграцію та можливі проблеми у сфері комунікації, відповідальності та мотивації у другому колективі, табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Оцінка розвитку колективів з психологічним супроводом та без штатного психолога за методикою виявлення ступеня інтеграції

Оцінка розвитку колективу	Колектив з супроводом психолога	Колектив без супроводу психолога
Бали	3,9	2,86
Рівень	середній	низький

За допомогою «Експрес-методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі» методики було виділено три основні компоненти відносин: Когнітивний компонент відображає групову ідентичність через розуміння приналежності до певного колективу; емоційний компонент проявляється через відчуття приналежності до групи; поведінковий компонент визначає реакції членів колективу у межах групової ідентичності.

У першому колективі показники за всіма трьома компонентами наближаються до +1, що свідчить про оптимальний СПК. У другому ж колективі показники близькі до нуля, а поведінковий компонент є найнижчим, що сигналізує про нестабільність у поведінці та взаєминах працівників, (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі з психологічним супроводом та без штатного психолога

Відносини в колективі:	Колектив з супроводом психолога	Колектив без супроводу психолога
когнітивний компонент	0,84	0,47
емоційний компонент	0,88	0,39
поведінковий компонент	0,81	0,36

Результати аналізу психологічного клімату та рівня інтеграції в двох колективах вказують на значні відмінності у соціально-психологічній атмосфері, що впливають на взаємодію, підтримку та загальну продуктивність кожної групи. У першій групі, забезпеченій штатним психологом, середні значення наближаються до максимально позитивного рівня (+1) та коливаються в межах від 0,81 до 0,88. Така рівномірність свідчить про збалансовані міжособистісні відносини, стабільний колективізм і готовність співпрацювати, що формує сприятливий соціально-психологічний клімат. Наявність штатного психолога посилює ці показники, забезпечуючи підтримку для вирішення конфліктів, подолання стресу і створення відкритого середовища для самореалізації.

Натомість, у другій групі, яка функціонує без психологічного супроводу, результати значно нижчі та наближаються до значення, що характеризується як суперечливе або невизначене (+0,39). Найнижчий показник виявлено у поведінковому компоненті, що свідчить про наявність у групі конфліктних моментів і розбіжностей у діях її членів. Це може створювати дискомфорт у колективі, оскільки знижується узгодженість у виконанні завдань. Хоча когнітивний компонент у другій групі оцінений порівняно високо, що означає прийнятний рівень виконання професійних обов'язків, емоційний і поведінковий компоненти демонструють недостатній рівень розвитку. Ці два аспекти є критично важливими, адже вони відповідають за мотивацію, взаємну підтримку і витривалість у вирішенні завдань, особливо в умовах підвищеного навантаження або стресу. Відсутність психологічної підтримки робить цей колектив більш вразливим до розладів у комунікаціях та зниження командної ефективності.

Для інтерпретації результатів використовувалася шкала оцінок психологічного клімату, яка поділяє показники на такі категорії: значення від -1 до -0,33 вказують на негативний, несприятливий клімат; діапазон від -0,33 до +0,33 характеризує клімат як суперечливий або невизначений; оцінка від +0,33 до +1 означає позитивний, сприятливий соціально-психологічний клімат. Отже,

середній результат для першої групи (+0,88) наближається до верхніх меж позитивної оцінки, що свідчить про міцні внутрішні зв'язки, згуртованість та готовність колективу до взаємопідтримки. Для другої групи середній бал +0,39 лише дещо перевищує межу суперечливого рівня, що сигналізує про нестабільний психологічний клімат та загальну невизначеність у групових відносинах.

Таким чином, діагностика показує, що перша група, де є психологічний супровід, характеризується сприятливим СПК, в якому спостерігається високий рівень колективної інтеграції. Ознаками цього є згуртованість, висока відповідальність, колективізм, відкритість, хороша поінформованість та організованість. Позитивні значення когнітивних, емоційних і поведінкових компонентів свідчать про стабільний і гармонійний колектив, в якому працівники здатні ефективно виконувати свої обов'язки та підтримувати один одного навіть у складних ситуаціях. Натомість у другій групі, де відсутній психологічний супровід, результати демонструють низький рівень розвитку відповідальності, згуртованості, колективізму і контактності, а також емоційної та поведінкової нестабільності. Це вказує на недостатню інтеграцію, невизначеність у міжособистісних відносинах та обмежену підтримку в професійних ситуаціях, що створює загрозу для згуртованості та продуктивності колективу в довготривалій перспективі. Отже якісне виконання професійних обов'язків штатним психологом відіграє важливу роль у формуванні позитивного настрою в колективі шляхом створення позитивного морально-психологічного клімату в колективі з метою формування безпечного психологічного простору особистості в колективній взаємодії.

2.3. Вплив психологічного супроводу на емоційні стани працівників

Дослідження особливостей емоційних станів працівників проведено із застосуванням методики, що дозволяє визначити рівень професійних деформацій, спричинених як внутрішніми, так і зовнішніми факторами колективу. Діагностика емоційного вигорання дозволяє виявити розвиток

вигорання поступово, поетапно, за такими фазами: «напруга», «резистенція» та «виснаження», рис. 2.2 та 2.3, 2.4. На першій стадії, «Напруга», у працівників проявляються ознаки тривожно-депресивної симптоматики з проявами індивідуально-особистісних переживань, що виражається незадоволенням собою і умовами праці.



Рис. 2.2. Результати фази «Напруга» за кількістю осіб у групах



Рис. 2.3. Результати фази «Резистенція» за кількістю осіб у групах

У першій групі, забезпеченій психологічним супроводом, ознаки «Напруги» зафіксовано у 1 співробітника, тоді як у групі без психологічної підтримки ця стадія сформована у 3 працівників. В процесі формування фази перебуває 1 особа з першої групи та 4 особи з другої. У решти працівників (26 осіб з першої та 23 особи з другої групи) симптоми цієї фази не виявлені. Середні показники в обох групах лишаються в межах норми, що свідчить про низький ризик розвитку професійних деформацій серед більшості працівників.

Друга фаза – «Резистенція» – характеризується активним розвитком психологічного захисту. У цьому стані працівники починають несвідомо обмежувати емоційні витрати, що відображається у спробах мінімізувати вплив стресових чинників. У групі з оптимальним кліматом цю стадію зафіксовано у 1

працівника, у групі без психолога – у 4 осіб. Ще 2 працівники першої групи та 5 другої групи перебувають у процесі формування фази. Водночас, для 25 і 21 працівника відповідно стадія «Резистенції» не характерна. Середні показники за цією фазою у групі з несприятливим кліматом відповідають значенням, що вказують на її формування, що підтверджує важливість соціально-психологічного клімату для психоемоційного благополуччя.



Рис. 2.4. Результати фази «Виснаження» за кількістю осіб у групах

Заключна фаза, «Виснаження», настає в разі тривалого впливу стресу, що призводить до глибокої втоми та втрати інтересу до роботи. У першій групі ця фаза сформувалася у 1 працівника, тоді як у другій групі її виявлено у 4 осіб. У стадії формування «Виснаження» перебувають 2 особи з першої групи та 6 з другої. Решта працівників (25 осіб з першої та 20 з другої групи) не показали ознак цієї фази. Середні значення за цією фазою вказують на формування вигорання у працівників другої групи, що підтверджує складність їх психологічного стану у зв'язку з нестабільним кліматом. Дані результати можуть бути представлені у вигляді графіків, які наочно демонструють кількість осіб на кожній стадії вигорання у досліджуваних групах. Зокрема, для фази «Напруга» абсолютна більшість працівників (49 осіб) не показали проявів емоційної напруги, лише 4 особи перебувають на сформованій стадії. Аналогічні показники спостерігаються для фази «Резистенція», де у 46 працівників фаза не сформована, а 5 осіб пройшли повний цикл формування фази. На стадії формування перебувають ще 7 працівників, що становить потенційну зону ризику.

Таким чином, виявлено значну різницю у фазах розвитку емоційного вигорання між колективом із психологічним супроводом і колективом, де такої підтримки немає. Перший колектив, у якому є штатний психолог, показав суттєво нижчі показники емоційного вигорання на всіх етапах. У групі без психологічної підтримки, натомість, кількість осіб у фазах «Резистенція» та «Виснаження» помітно вища. Ці відмінності вказують на необхідність психологічного супроводу для забезпечення здорового психоемоційного клімату, що знижує ризики вигорання, сприяє підвищенню професійної стабільності й задоволення працівників від їхньої діяльності.

На рисунку 2.4 чітко видно різницю між групами учасників дослідження, проте більшість із них демонструє невиражену фазу емоційного вигорання, що становить 45 працівників. Ще 8 осіб перебувають у процесі формування цієї фази, що свідчить про наявність емоційного дефіциту, а також погіршення загального самопочуття. У 5 працівників вже зафіксована стадія виснаження, що вказує на необхідність термінового застосування адекватних методів психологічного втручання, зокрема, технологій зниження рівня виснаження та їх профілактики.

Результати дослідження працівників у групах з оптимальним та не оптимальним соціально-психологічним кліматом, представлені в таблиці 2.3, рис. 2.5 відображають середні значення за симптомами та фазами емоційного вигорання.

Таблиця 2.3

Психологічні особливості взаємозв'язку психологічного супроводу та емоційного реагування членів колективу

Фази	Симптоми	Колектив з супроводом психолога	Колектив без супроводу психолога
Фаза напруженості	1. Переживання психотравмуючих обставин	6,6	8,9
	2. Незадоволеність собою.	4,3	9,8
	3. «Загнаність у клітку»	3,9	6,4
	4. Тривога і депресія	4,5	8,4
Всього по фазі «Напруженість»		19,3	33,5
Фаза резистентності	1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування.	8,1	12,6
	2. Емоційно-моральна дезорієнтація.	4,6	9,2
	3. Розширення галузі економії емоцій.	6,3	10,5
	4. Редукція професійних обов'язків.	6,5	12,3

Всього по фазі «Резистентність»		25,5	44,6
Фаза резистентності	1. Емоційний дефіцит.	7,9	9,4
	2. Емоційна віддаленість.	6,6	11,1
	3. Особистісна віддаленість (деперсоналізація).	5,5	7,5
	4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.	4,5	9,2
Всього по фазі «Виснаження»		24,5	37,2

У працівників, які працюють без психологічного супроводу в умовах несприятливого психологічного клімату, спостерігаються вищі показники симптомів у фазі «Резистенція». Це свідчить про схильність до емоційного дефіциту та виснаження, що сприяє розвитку вигорання. Це підвищує ймовірність переходу до фази «Виснаження», що свідчить про наявність труднощів у професійній діяльності, які можуть проявлятися як емоційна віддаленість і, навіть, призводити до розвитку психосоматичних і вегетативних розладів. Аналіз середніх показників та кількості працівників з ознаками емоційного реагування показує, що рівень вигорання значно вищий серед співробітників групи без психологічного супроводу та з несприятливим СПК.



Рис.2.5. Вплив психологічного супроводу на емоційне реагування працівників та СПК

У порівнянні, працівники іншої групи, які отримують психологічну підтримку, демонструють значно нижчий рівень вигорання. У обох групах було виявлено лише кілька осіб із вираженими симптомами емоційного вигорання: 3 особи з колективу з оптимальним кліматом і 5 осіб з колективу з не оптимальним кліматом. Зокрема, в колективі з не оптимальним кліматом на стадії формування фази «Резистентність» та «Виснаження» середнє значення становить 44,6 і 37,1.

Симптоми, що проявляються у цій стадії, включають неадекватне вибіркове емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукцію виконання професійних обов'язків, а також емоційний дефіцит і емоційну віддаленість. Працівники також можуть страждати від психосоматичних та психовегетативних порушень, які можуть негативно вплинути на їхнє здоров'я та продуктивність праці. Такі результати підкреслюють важливість розуміння емоційного вигорання у контексті загального психологічного клімату на робочому місці та необхідність застосування психологічних методів для підтримки благополуччя працівників.

У колективі, який має характеристики неоптимального психологічного клімату спостерігається підвищений рівень симптомів фази «Резистенція», що, у свою чергу, призводить до розвитку емоційного дефіциту та виснаження. Цей стан, вірогідно, також сприяє зростанню показників у фазі «Виснаження», що відображає труднощі, які пов'язані з їхньою професійною діяльністю, зокрема емоційну віддаленість, а також виникнення психосоматичних і вегетативних розладів. Загальні середні арифметичні показники та кількість працівників з ознаками емоційного вигорання вказують на те, що рівень вигорання в колективі з оптимальним соціально-психологічним кліматом (де працює штатний психолог) є нижчим у порівнянні з показниками колективу, що не має психологічного супроводу. Можна зробити висновок, що у працівників другої групи вищий рівень емоційного вигорання не стільки обумовлений умовами праці, скільки негативним соціально-психологічним кліматом.

Таким чином, результати дослідження емоційного вигорання серед працівників з різними соціально-психологічними кліматами дозволяють зробити важливі висновки. Загальний стан досліджуваних за результатами діагностики

емоційного вигорання є позитивним, оскільки більшість учасників не демонструють ознак вигорання.

Для оцінки статистичної значущості даних було обрано критерій кореляції Манна-Уїтні. Цей критерій призначений для аналізу відмінностей між двома вибірками за рівнем певної кількісно вимірювальної ознаки. Він дозволяє виявити різниці між невеликими групами і має вищу потужність у порівнянні з критерієм Розенбаума. Обсяг вибірки може бути різним (в нашому дослідженні – 28 та 30 осіб), проте він не повинен суттєво відрізнятися. Цей метод визначає, наскільки мала зона перехресних значень між двома наборами даних. Чим менша ця область, тим вища ймовірність того, що виявлені відмінності є достовірними. Іноді такі відмінності називають різницями в розташуванні двох вибірок (Welkowitz J. et al.). Емпіричне значення критерію показує, наскільки великою є зона збігу між рядами: чим менше значення $U_{\text{емп}}$, тим вище ймовірність статистичної значущості відмінностей. Якщо $U_{\text{емп}}$ перевищує $U_{\text{кр}}$ на рівні 0,01, то нульова гіпотеза (H_0) приймається; якщо ж $U_{\text{емп}}$ менше $U_{\text{кр}}$ на тому ж рівні, H_0 відхиляється. Таким чином, менше значення U свідчить про вищу достовірність виявлених відмінностей, табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Статистична значущість результатів емоційного реагування
в групах з психологічним супроводом та без такого

Фази вигорання	$U_{\text{емп}}$
Фаза напруженості	356
Фаза резистентності	269*
Фаза виснаженості	218**
Кореляційна оцінка рівнів інтеграції	
Рівень Відповідальності	252*
Рівень Колективізму	261*
Рівень Згуртованості	232**
Рівень Контактності	311
Рівень Відкритості	252*
Рівень Організованості	299
Рівень Поінформованості	258*
$U_{\text{кр } 0,01, (p \leq 0,01)}=248$ та $U_{\text{кр } 0,05, (p \leq 0,05)}=290$	

Різниця у результатах між двома досліджуваними групами не виявила статистично значущих відмінностей і має випадковий характер за шкалами «Напруження», «Контактність» і «Організованість». Проте, була виявлена

різниця з 5% похибкою за шкалами «Резистенція», «Відповідальність», «Колективізм», «Відкритість» та «Інформованість». Ці результати є достовірними, проте потребують подальшого детального аналізу на більшій вибірці досліджуваних. Статистично значуща різниця результатів, що має рівень $p \leq 0,01$, була зафіксована за шкалами «Виснаження» та «Згуртованість». Це є переконливим свідченням існування суттєвих відмінностей між колективом з оптимальним СПК, де працює штатний психолог, і колективом без психологічного супроводу.

Отже, можемо констатувати, що у працівників колективу, який не має в штаті психолога (або не користується послугами соціально-психологічної служби) виявлено несприятливий клімат і наявні ознаки емоційного вигорання у спеціалістів прояви емоційного вигорання виражені сильніше, ніж у колег із сприятливим кліматом, в штаті якого працює психолог, формуючи позитивні настрої в колективі.

2.4. Розробка практичних рекомендацій з формування позитивного настрою в колективі на принципах позитивності

Як показує досвід, XXI століття стає не стільки періодом комп'ютеризації, цифрової мережевої інформації та біотехнології, скільки періодом методів практичної психології. Такий факт простежується через оптимізацію величезного інтересу людей до самовдосконалення, особистісного зростання, трансформації, вирішення особистісних проблем та криз з метою збереження ментального особистісного здоров'я. Саме у теперішньому часі створилися умови, коли наукова психологія та практична психологія, теорія та психотехніка формуються у нову цілісну дисципліну, яка буде наділена ефективністю, стрункістю, багатовимірністю та інтегративністю.

Принцип позитивності в психологічній практиці передбачає реалізацію двох ключових аспектів: орієнтацію як фахівця, так і працівника на позитивний досвід [45]. На початковому етапі психологічної роботи важливо виявити позитивні значення навіть у складних ситуаціях, що дозволяє особистості,

можливо вперше, побачити свої труднощі в новому світлі [1; 25; 13]. Психолог, опираючись на факти і реальність, життєвий досвід, мудрість та повсякденні знання, може створити основи для конструктивної трансформації.

Багаторічний досвід роботи з працівникам та застосування кейс-менеджменту демонструють, що дотримання принципу позитивності має значний вплив на підвищення соціальної ефективності як окремих осіб, так і груп, а також сприяє поліпшенню їх внутрішнього психологічного комфорту і загального задоволення життям, підтримуючи при цьому ментальне здоров'я [2; 24]. Часто під час роботи психолога об'єктами його уваги стають особистості та колективи, які переживають стан, що самі сприймають як проблемний чи психологічно дискомфортний. Вміння фахівця помічати й акцентувати позитивні моменти навіть у таких ситуаціях може стати відправною точкою для подолання кризових явищ, сприяючи поступовому переходу до більш стабільного, врівноваженого психологічного стану через формування позитивного налаштування та підтримку [39]. Позитивне емоційне підкріплення у взаємодії з працівниками виступає ефективним засобом психологічної допомоги. Проте реалізація принципу позитивності не зводиться лише до демонстрації постійної доброзичливості чи надмірного оптимізму. Цей підхід охоплює кілька важливих послідовних етапів роботи психолога з працівниками організації, які забезпечують якісну підтримку та створюють умови для розвитку позитивного клімату в колективі. Необхідне усвідомлення психологічного стану працівника чи групи; прояв емпатії; спільне визначення цілей і завдань; практичне впровадження рішень.

Важливо вважати кризові стани як особливі можливості для розвитку як особистості, так і колективу. Однак слід враховувати кілька факторів, які дозволяють розглядати ці кризи як ситуації, що потребують соціально-психологічного втручання [31; 54; 65; 30]:

Таким чином, принцип позитивності в психології стає важливим елементом у формуванні стратегії роботи з працівниками, сприяючи їх розвитку та покращенню якості життя. Принцип позитивності не лише регулює взаємодію між фахівцем і працівником, а й допомагає психологу розвивати свої професійні

навички, зберігаючи баланс між усвідомленням власних можливостей і потребами особистості. Це дозволяє створити динамічний процес, де підтримка та розвиток особистості стають пріоритетом, сприяючи її позитивній трансформації [45].

У предметній області психологічна практична робота щоразу передбачає унікальний внутрішній світ людини, а в аспекті методу та стратегії – щоразу максимальна увага та унікальний підхід, оригінальне методичне та психотехнічне інструментування взаємодії у позитивному контексті як реалізації методологічного принципу позитивності інтегративної психології.

ВИСНОВКИ

Реалізація завдань магістерського дослідження, досягнення поставленої мети та застосування адекватних методів дослідження дозволили зробити наступні висновки:

1. У ситуації невизначеності (ковід, війна) сучасної реальності актуальною є спрямованість професійної діяльності психолога на формування нової для нашої спільноти культури діяльності в контексті реалізації проєкту розвитку професійного колективу. Такий підхід передбачає вміння вирішувати проблеми, виявляти причини труднощів, виявляти способи подолання проблемних моментів у тій чи іншій нестандартній ситуації професійної діяльності. Ключового значення в цьому випадку набуває ціннісно-сміслова складова діяльності психолога, яка ґрунтується на мотивах, особистісних інтересах і базових установках. Система спрямованості є системоутворюючим елементом професійної діяльності психолога. Професійна діяльність психолога в організаційному середовищі передбачає цілеспрямований вплив на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Важливим аспектом такої роботи є підтримка розвитку особистісних, комунікативних і професійно-ділових якостей працівників, а також формування в них гнучких соціальних навичок і етичних моделей поведінки, необхідних для ефективної взаємодії в команді та досягнення спільних цілей.

2. Незаперечним є факт необхідності для економіки та сучасного суспільства у фахівцях, які здатні демонструвати не тільки професійні навички та знання, а також мають особисті якості, які сприяють конструктивним змінам в колективі організації. Ключові позиції в забезпеченні змін визначаються сформованими компетентностями високопрофесійного фахівця-психолога, який здатний формувати позитивний настрій в колективі. В професійних колективах, де не враховують унікальність мотивації до умов трудової діяльності, поведінки колективних відносин і значущості формування позитивного настрою засобом психологічної діяльності.

3. СПК є інтегральним показником ефективності та стабільності колективу. Він відображає позитивний або негативний настрій в колективі через якість

міжособистісної взаємодії, рівень задоволеності роботою і є основою для ефективної діяльності. Здатність керівника зрозуміти необхідність психологічного супроводу колективу організації сприятиме врахуванню всіх перелічених факторів і допоможе сформувати здорову робочу атмосферу, яка сприятиме досягненню високих результатів діяльності у позитивній атмосфері колективу.

4. Результати аналізу психологічного клімату та рівня інтеграції в двох колективах вказують на значні відмінності у соціально-психологічній атмосфері, що впливають на настрій працівників, взаємодію, підтримку та загальну продуктивність кожної групи. У першій групі, забезпеченій штатним психологом, середні значення наближаються до максимально позитивного рівня (+1) та коливаються в межах від 0,81 до 0,88. Така рівномірність свідчить про збалансовані міжособистісні відносини, стабільний колективізм і готовність співпрацювати, що формує позитивний настрій і сприятливий соціально-психологічний клімат. Наявність штатного психолога посилює ці показники, забезпечуючи підтримку для вирішення конфліктів, подолання стресу і створення відкритого середовища для самореалізації працівників.

Натомість, у другій групі, яка функціонує без психологічного супроводу, результати значно нижчі та наближаються до значення, що характеризується як суперечливе або невизначене (+0,39) і характеризуються негативними настроями працівників. Найнижчий показник виявлено у поведінковому компоненті, що свідчить про наявність у групі конфліктних моментів і розбіжностей у діях її членів. Це може створювати дискомфорт у колективі, оскільки знижується узгодженість у виконанні завдань. Хоча когнітивний компонент у другій групі оцінений порівняно високо, що означає прийнятний рівень виконання професійних обов'язків, емоційний і поведінковий компоненти демонструють недостатній рівень розвитку. Ці два аспекти є критично важливими, адже вони відповідають за мотивацію, взаємну підтримку і витривалість у вирішенні завдань, особливо в умовах підвищеного навантаження або стресу. Відсутність психологічної підтримки робить цей колектив більш вразливим до розладів у комунікаціях та зниження командної ефективності. Статистично значуща різниця

результатів, що має рівень $p \leq 0,01$, була зафіксована за шкалами «Виснаження» та «Згуртованість». Це є переконливим свідченням того, що існують суттєві відмінності між колективом з оптимальним соціально-психологічним кліматом, де працює штатний психолог, і колективом без психологічного супроводу.

5. Для попередження формування негативних настроїв працівників важливими є кілька умов: забезпечення колективу штатним психологом, який сприятиме розвитку здорового робочого середовища, ефективне управління та підтримка з боку керівництва, можливості для професійного розвитку та самовираження. Позитивний соціально-психологічний клімат, де є взаємна підтримка та довіра, здатний сформувати позитивний настрій в колективі.

6. Якісне виконання професійних обов'язків штатним психологом відіграє важливу роль у формуванні позитивного настрою в колективі шляхом створення позитивного морально-психологічного клімату в колективі з метою формування безпечного психологічного простору особистості в колективній взаємодії. Психолог, керуючись принципом позитивності, створює простір для довіри, де працівник може відчувати себе зрозумілим та підтриманим.

У процесі формування позитивного настрою в колективі психолог сприяє трансформації переходу колективу з кризового стану до високого ступеню інтеграції за рахунок виокремлення позитивних складових функціонування організації де методичним інструментом у процесі взаємодії з окремими членами колективу він керується позитивною установкою у побудові взаємин.

Застосування принципу позитивності в роботі психолога зумовлюється тим, що особистість, яка перебуває у гармонії з позитивними емоційними станами, зазвичай демонструє вищий рівень життєвої активності, прагнення до самореалізації та активної участі у різних сферах — професійній, творчій, соціальній. Колектив, у якому панує позитивний соціально-психологічний клімат, стає не лише простором психологічного комфорту для його учасників, а й важливим чинником забезпечення високої продуктивності спільної діяльності та досягнення організаційних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Український педагогічний журнал*. 2022. № 4. С. 121-130. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130>.
2. Артеменко І. Е. Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. Вип. 1 (8). 2014. С. 12- 17.
3. Барінова Л. Я. Психологічна компетентність в структурі особистості сучасного Психолога. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2017. Том 22. Випуск 3 (45). С. 6-12. URL : <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4f184feb-e464-42ef-a11d-b05800a6f1b5/content>
4. Білова М. Е., Коваль, Г. Ш., Кременчуцька, М. К. Психологічна проникливість як складова професійної компетентності майбутніх психологів. *Габітус. Загальна психологія. Історія психології. Випуск 16*. 2020. С. 71-75. URL : DOI <https://doi.org/10.32843/2663- 5208.2020.16.11>
5. Боярська-Хоменко А.В., Твердохліб Т.С., Прокопенко І.А., Чеботова Я.В. Візуальне мистецтво як засіб профілактики та подолання емоційного вигорання педагогів. Методичні рекомендації до проведення семінару-практикуму / За ред. І.А. Прокопенко. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 2019. 52 с.
6. Вдович С .М., Зельман Л.Н. Формування комунікативної толерантності майбутніх психологів у закладі вищої освіти. *Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)* № 1(35) 2024. С. 68-81. URL : [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1 \(35\)-68-81](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1 (35)-68-81)
7. Вдовіченко О. В., Кондратьєва І. П., Балла Л. В. Психологічні особливості толерантності майбутніх психологів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2022. № 1 (103). С. 64–77. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/DOMTP_SNU/article/view/388

8. Герасименко , О., Демченко, А. Компетентності сучасних менеджерів: дефініція, дизайн моделі, інструментарій удосконалення. *Економіка та суспільство*. Вип. 59. 2024. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-101>
9. Гончарук Н. М., Онуфрієва Л. А. Психологічний аналіз рівнів побудови комунікативних дій. *Psycholinguistics. Психолінгвістика*. Вип. 24(1). 2018. С. 97–117. URL: <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-97-117>
- 10.Грішин Е. Резильєнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2021. Вип. 64. С. 62–81.
- 11.Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Київ : Психолог. № 8. 2013. С. 24-25.
- 12.Доброскок С. С. Психологічний супровід розвитку комунікативної толерантності майбутніх психологів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 1. С. 57–61. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/196/282>
- 13.Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни. Міністерство освіти і науки України. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-videmocijnogo-vigorannya-pid-chas-vijni>
- 14.Забаровська С.М. Сутність поняття та основні компоненти емоційної компетентності особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. № 1. 2024. С. 50-55. URL : DOI <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.9>
- 15.Затонацька Т., Герасименко О. Організаційне навчання як інструмент забезпечення компетентності персоналу: аспект ефективності. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. No 1. С. 169–174. URL : DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-7-24>
- 16.Іванова В.В., Мочан Т.М., Коврей Д.Й. професійна компетентність як пріоритетна вимога сьогодення у фаховій підготовці здобувачів освіти. *Інноваційна педагогіка: загальна педагогіка та історія педагогіки. Теорія і*

методика професійної освіти. Випуск 67. Том 1. 2024. С. 168- 171. URL : DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/67.1.36>

17. Ігумнова О., Шлінчак Т., Особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Науковий журнал «Психологічні травелогі»*, № 2. 2023. С. 51 – 61.
18. Kumar M.Dr. Ramesh, Ivanytska S., Halaida T. Особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*. Полтава: ПНТУ, Т. (1(76). 2020. С. 92-98. URL: doi: <https://doi.org/10.26906/EiR>. 2020.1(76).1922
19. Кадолба Т., Шаповал І. М. Комунікативна компетентність як професійно важлива якість особистості психолога. *Психологічне здоров'я особистості в умовах пандемії: діагностика, консультування, терапія: Наук. часопис каф. практичної психології (Зб. наук. робіт студентів, молодих учених і фахівців-практиків)*. Кривий Ріг: Видво «Криворізький державний педагогічний університет», 2021. С. 57–63.
20. Калашникова, Л. В., & Руденко, Ю. Ю. Характеристика стадіальності впровадження компетентнісного підходу в освітню теорію та практику. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Т. 2. 2023. С. 29–38. URL : <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2023-2-4>
21. Карпюк Ю. Я. Комунікативна толерантність як детермінанта професійної компетентності сучасного психолога. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5. Т. 1. С. 94–99. URL: http://lib.pnu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/2249/1/5-1_2019-93-99.pdf
22. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки*. Т.1. Ч. 24. 2009. С. 196–209.
23. Кирилишин В. 11 видів деформацій педагога та управлінця. Управління освітою. 2018. 07 липня. URL : <https://osvitaua.com/2018/08/65951/> (дата звернення 12.09.2023).

- 24.Коваленко І.Е. Інформаційно-аналітичний супровід підтримки ментального здоров'я українських освітян в умовах воєнного стану. *Імідж сучасного педагога*. 2024. № 4(217). URL: DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-4\(217\)-106-110](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-4(217)-106-110)
- 25.Козлова І. В. Позитивна психологія як один з напрямів сучасної науково-дослідної діяльності в психології. *Психологічна газета*. 2017. № 2. С. 8-14.
- 26.Колот А., Герасименко О., Шевченко А. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «Індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. URL : DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
- 27.Коструба Н. Когнітивно-стильова характеристика комунікативної компетентності студента. *Психологічні перспективи*. 2020. Вип. 35. С. 68–82.
- 28.Коцан, І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини : навчальний посібник.; за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : РВВ “Вежа” Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
- 29.Кошонько Г. А. Професійна комунікативна компетентність психолога як умова його успішної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 2 (10). С. 102–114.
- 30.Куделя В.І., Яковенко В.Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 81–82. С. 290–297.
- 31.Кузьмін В.В. Соціально-психологічні аспекти управління кар'єрними стратегіями персоналу та його мотивацією в умовах війни. *Габітус*. Вип. 63. 2024. С. 184- 190.
- 32.Левицька Л. Тренінгові технології розвитку комунікативної компетенції психологів. *Psychology Travelogs*, Т. 1. 2024. С. 149–158. URL : <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-14>

- 33.Мамчур Л.І. Комунікативні засади професійного розвитку педагога ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 84 с.
- 34.Моляко В. О. Розробка нових психологічних методологічних принципів дослідження діяльності суб'єкта в екстремальних та катастрофічних умовах. *Функціонування творчого мислення в умовах інформаційної невизначеності: матеріали XXIV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 23 травня 2024 року / за ред. В. О. Моляко. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. С. 6-12. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742710/1/МОНОГРАФІЯ_Моляко_2024_.pdf*
- 35.Панок В. Г. Концепція національної соціально-психологічної служби. *Педагогіка і психологія*. № 2. 1994. С. 3—10.
- 36.Перепелюк Т. Д., Терзі Н. М. Толерантність як чинник самосвідомості сучасної молоді у полікультурному суспільстві. *Психологічний журнал*. 2019. № 2. С. 58–66. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/182639>
- 37.Пов'якель Н. І., Блохіна І. Психологічні передумови становлення позитивної Я-концепції як базової компоненти професійного самовизначення психолога. *Психологія: Зб. наук. пр.* Київ : НПУ, 2010. Вип. 2 (5). С. 177–183.
- 38.Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. 430 с
- 39.Полторак А. С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. №38. 2023. С. 132-138. URL: DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-20](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20)
- 40.Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник: Навч. посіб. Київ: Каравела, 2020. 418 с.
- 41.Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. Вип. 4. № 2. С.

- 88–93. URL: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.088> (дата звернення: 19.10.2024).
42. Раєвська Я., Солякова О. Розвиток емоційної компетентності особистості: теоретичний дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2021. Вип. 3 (52). С.127-132.
43. Рибалко О. М. Комунікативні здібності психологів та їх вплив на професійну діяльність. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2018. Т. 5. Вип. 17. С. 53–62.
44. Сафін О., Джулай А., Горенко М. Емоційний інтелект як предиктор різних аспектів регуляції у професійній діяльності психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. Вип. 64(6). 2022. С. 78–84. URL : <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-64-6-78-84>
45. Селігман М., Шелдон К. Позитивна психологія: наука про щастя та добробут. Київ : Наш формат, 2020. 384 с.
46. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітньої організації: гендерні аспекти: навч. посібник для студентів ВНЗ. За наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Л.М. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
47. Сімоненко, О. Оптимізація соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК», (1(69))*. 2023. С. 231–244. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-231-244>
48. Склень О. І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежнорятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 198 с.
49. Станіславська Д.І. Резильєнтність особистості як чинник збереження психічного здоров'я. *Перспективи розвитку сучасної психології : збірник наукових праць*. Переяслав : УГСП, 2022. Вип. 11. С. 237–242.

- 50.Тесленко М. М., Тесленко І. В. Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Т. 1. 2024. 155–162. URL : <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-21>
- 51.Тихонович В. Причини виникнення та управління міжособистісними конфліктами в команді. *Психологічні травелоги*. № 3. 2024. С. 57–69. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-3-6>
- 52.Федотченко І. Г., Калениченко Р. А. Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України : зб. матер. VII Міжнародної конференції, 14 листопада 2024 року / Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт.* Київ : Ліра-К, 2025. С. 686 – 689. URL : <https://repository.knuba.edu.ua/handle/123456789/14903>
- 53.Фредріксон Б.Л. Позитивна психологія: дослідження добра та щастя. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2013. № 1109. С. 50-55.
- 54.Харченко Г.А., Боровий Ю.М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХП»*. Серія «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства». 2013. № 53(1026). С. 178–181.
- 55.Цюприк А.Я. Формування інтегральної компетентності соціального працівника в умовах цифрового суспільства. *Публічне управління та соціальна робота. Том 2*. 2023. С. 64-68. URL: DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-2-10>
- 56.Чепелєва Н. В., Пов'якель Н. І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. *Психологія: Збірник наукових праць*. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. Вип. 3. С. 35-41.
- 57.Черемис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. *Вища освіта України*. 2006. № 2. с. 84-88.
- 58.Чуловська О. Корпоративне навчання: чому важливе в будь-якій компанії та як його організувати? URL: <https://happymonday.ua/korporatyvne-navchannya> (дата звернення: 09.02.2024).

59. Шевцова О. М. Аутопсихологічна компетентність як фактор особистіснопрофесійного розвитку майбутніх психологів. *Психолого-педагогічні особливості розвитку особистості в освітньому просторі : збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції, 17-18 травня 2017 р., Мукачево / Ред.кол.: Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. Мукачево : Вид-во МДУ, 2017. С. 187- 189.*
60. Шевченко С. В., Фалько, Н. М. Розвиток комунікативної компетентності майбутніх психологів. *Габітус*. 2020. № 2 (18). С. 143–148. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/11087>
61. Шель Н. В. Розвиток професійної компетентності майбутніх психологів: виклики сьогодення. *Наукові перспективи*. № 2(44) 2024. С. 1384- 1397. URL : DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2\(44\)-1384-1397](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2(44)-1384-1397)
62. Шепельова М. В., Ваганова Н. А., Гулько Ю. А. Проблеми розвитку творчого мислення. *Психолого-педагогічні координати розвитку особистості, 2-3 червня, Полтава, Україна*. 2022. С. 44-48.
63. Юдчиць Ю. До проблеми професійної деформації. *Журнал прикладної психології*. № 2. 2008. С. 17–22.
64. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 16(61), 10. 2021. URL : [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16\(61\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10)
65. Яковенко В.Г., Куделя В.І., Челядінова Н.Г. Застосування деяких аспектів психології управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 80. С. 247–255.
66. Яценко Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. Київ : Главник, Част. 1 та 2. 2008. С. 368.
67. Kononenko O., Ivanchenko A., Gaivoronska T., Khitrova T., Semenko S., Kuzmin V. Psychological and Social-Communication Aspects of HR Management Career in Wartime, Including Stress, Motivation, Will and

Efficiency of Working Conditions. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*.

Vol. 84. 2024. P. 206–223. URL : [https:// doi.org/10.33788/rcis.84.14](https://doi.org/10.33788/rcis.84.14)

ДОДАТКИ

Додаток А

Тренінг: Формування позитивного настрою в колективі

Мета: Розвинути позитивний емоційний фон у колективі, зміцнити довіру між учасниками, покращити комунікацію та сприяти створенню дружньої атмосфери.

Тривалість: 2-3 години

Учасники: 15 осіб (співробітники однієї команди/підрозділу).

Матеріали:

- Аркуші паперу, маркери, ручки.
- Стікер-листочки різних кольорів.
- Проектор (за потреби).

Програма тренінгу

1. Вступна частина (20 хвилин)

1. Привітання.

Тренер представляється, розповідає про мету тренінгу, правила роботи (добродія, конфіденційність, активність).

2. Розминка «Криголам: 3 факти про себе».

Учасники називають три факти про себе (два правдивих і один вигаданий), а колектив вгадує, який факт вигаданий.

Мета: Створення легкої та невимушеної атмосфери.

2. Основна частина (2 години)

2.1. Вправа «Коло підтримки» (20 хвилин)

- Учасники сідають у коло. Кожен по черзі передає м'який м'ячик наступному, висловлюючи комплімент або дякуючи за щось.
- Мета:* Підвищення рівня взаємної довіри та позитиву.

2.2. Вправа «Мій колектив у кольорах» (30 хвилин)

- Учасникам дають аркуші та кольорові стікери. Завдання: зобразити колектив у вигляді малюнка, використовуючи кольори для опису емоцій. Після завершення кожен коротко пояснює свій малюнок.
- Мета:* Візуалізація емоційного стану та сприйняття групи.

2.3. Вправа «Що робить мене щасливим?» (20 хвилин)

- Учасники записують на стікерах свої джерела радості, як у житті, так і в роботі. Стікери приклеюють на загальний плакат із написом: «Джерела позитиву нашого колективу». *Мета:* Виявлення загальних інтересів і позитивних факторів.

2.4. Групова гра «Будуємо позитив» (30 хвилин)

- Завдання: створити «вежу позитиву». Учасники записують позитивні риси чи сильні сторони своїх колег на кубиках (можна використати Jenga або імпровізовані коробочки). Потім кубики складають у «вежу». *Мета:* Усвідомлення сильних сторін колективу та кожного окремого члена.

3. Завершальна частина (30 хвилин)

- Рефлексія «Скринька настрою».**
Учасники пишуть свої враження від тренінгу на стікерах та вкладають у «скриньку».
- План дій «Як підтримувати позитив?».**
Групове обговорення ідей для збереження позитивного настрою після тренінгу.
Мета: Сформувати конкретні кроки для зміцнення позитивної атмосфери.
- Заключне слово тренера.**
Подяка учасникам за активність, вручення пам'ятних сувенірів (за бажанням).

Очікувані результати:

- Покращення емоційного клімату в колективі.
- Підвищення довіри та взаємної підтримки між працівниками.
- Формування мотивації до збереження позитиву в робочій атмосфері.

Додаток Б

Таблиця 1

Таблиця: Психологічні рекомендації щодо саморегуляції та самопрофілактики формування позитивного настрою та емоційного стану працівників

Категорія рекомендацій	Рекомендації	Очікуваний результат
Емоційна регуляція	- Практикувати техніки релаксації (дихальні вправи, медитація). - Контролювати негативні емоції через самоспостереження. - Вести щоденник емоцій.	Зниження рівня стресу, контроль емоцій.
Когнітивна саморегуляція	- Застосовувати техніки позитивного мислення. - Використовувати афірмації та внутрішній діалог. - Зосереджуватись на можливостях, а не на проблемах.	Оптимізм, підвищення впевненості.
Самотивація	- Ставити чіткі цілі та створювати план дій. - Визначати власні мотиви та внутрішні ресурси. - Заохочувати себе за досягнення.	Підвищення мотивації та продуктивності.
Соціальна підтримка	- Будувати позитивні стосунки з колегами. - Шукати підтримку у разі труднощів. - Брати участь у спільних заходах.	Зміцнення соціальних зв'язків, почуття приналежності.
Фізична активність і здоровий спосіб життя	- Регулярні фізичні вправи. - Збалансоване харчування. - Повноцінний сон.	Підвищення енергії, зниження стресу.
Організація робочого процесу	- Планувати робочий день, уникати перевантаження. - Чергувати роботу з відпочинком. - Організовувати комфортне робоче місце.	Підвищення продуктивності, запобігання вигоранню.
Підтримка інтересів і самореалізації	- Розвивати професійні навички. - Вивчати нові хобі. - Участь у творчих проектах.	Відчуття успіху, розвиток особистості.

Ця таблиця допоможе структурувати основні психологічні підходи до підтримки позитивного емоційного стану працівників на особистому та професійному рівні.

Таблиця 2

Таблиця: Психологічні рекомендації щодо саморегуляції та самопрофілактики формування позитивного настрою та емоційного стану працівників

Методи	Зміст
Короткий відпочинок	Головна умова якісного відпочинку — повне розслаблення та відволікання від роботи. Нестача свіжого повітря викликає гіпоксію, що спричиняє головний біль і сонливість.
Релаксація	Виконання дихальних і фізичних вправ дозволяє контролювати емоції, знижувати напруження та гнів. Рекомендується застосовувати ці вправи регулярно та в стресових ситуаціях.
Можливість вираження емоцій у конструктивному руслі	Стримування емоцій може призвести до емоційної напруги та погіршення здоров'я. Важливо навчитися конструктивно виражати гнів та невдоволення для підтримки психологічного балансу.
Формування нового, індивідуального погляду на обставини	Перегляд режиму дня та планування завдань допомагає знизити стрес. Рекомендується дотримуватися графіка, займатися спортом, медитувати та розподіляти завдання за пріоритетністю.
Хобі-терапія	Заняття улюбленими справами у вільний час сприяє психологічному відновленню, знижує рівень тривожності та підвищує рівень задоволення життям.
Спортивні заняття	Регулярна фізична активність сприяє зняттю напруги, покращує загальне самопочуття та підвищує стресостійкість.
Позитивне мислення	Використання технік позитивного мислення, афірмацій та візуалізації допомагає підтримувати оптимістичний настрій та підвищувати мотивацію.

Ця таблиця відображає основні психологічні методи, спрямовані на підтримку емоційної рівноваги та створення позитивного настрою на робочому місці.

Таблиця 3

Техніки релаксації

Назва методу	Опис проведення
Вправа «Поплавець в океані»	Вправа доречна, коли ви відчуваєте напругу або коли вам необхідно контролювати себе, а ви боїтесь, що «вийдете з-під контролю». Уявіть, що ви – маленький поплавець у величезному океані. У вас немає мети, компаса, карти, руля, весел. Ви рухаєтеся туди, куди несуть вітер і океанські хвилі. Велика хвиля може накрити вас, але ви знов і знов випірнете на поверхню. Відчуєте рух хвилі, тепло сонця, краплі дощу і подушку моря, що підтримує вас. Прислухайтеся до себе, до того, які ще відчуття виникають, коли ви уявляєте себе маленьким поплавцем у великому океані.
Вправа «Драбинка»	Для виконання цієї вправи знадобляться аркуш паперу і простий олівець. 1. Подумайте і напишіть 5-10 відповідей на питання «Що мене турбує і примушує хвилюватися?». 2. На зворотному боці аркуша намалюйте драбинку, що складається з 5-10 сходинок (скільки відповідей – стільки і сходинок). 3. Розташуйте на сходинках свої тривоги відповідно до того, з якою силою випереживаєте їх. 4. А тепер спробуйте підніматися уявними сходинками і вчитися справлятися з хвилюванням. Для цього заплющить очі, уявіть ситуацію і спробуйте розслабитися.
	Щоб релаксаційні вправи, були більш ефективними, слід пам'ятати три правила: Перед тим, як відчути розслаблення, необхідно напружити м'язи. Вправу виконують стоячи, сидячи, у русі. Учасники максимально високо піднімають плечі, відводять їх якнайдалі назад і опускають. Напругу слід виконувати плавно, поступово, а розслаблення – швидко, щоб краще відчути контраст. Напругу слід здійснювати на вдиху, а розслаблення – на видиху. Техніку легко освоїти, необхідні лише щоденні тренування тривалістю 5-10 хвилин.

Додаток В

Кореляційні зв'язки між складовими за трьома методиками

