

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота -
магістерський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ
МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ**

Виконала: здобувачка 2 курсу
заочного відділення магістратури
галузь знань: 05 «Соціальні та
поведінкові науки» спеціальність
053 «Психологія»

Чумаченко Васирина Ігорівна

Керівник: к. юрид. н., доцент, доцент
кафедри психології Геращенко О.С.

Рецензент: канд. психол. н.,
доц. доцент кафедри психології
Рєпнова Т.П.

Одеса – 2024

АНОТАЦІЯ

Чумаченко В.І. «Психологічні особливості взаємозв'язку міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі». Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Магістерський дослідницький проект на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2024 рік.

Ця робота присвячена теоретичному та практичному вивченню психологічних особливостей взаємозв'язку міжособистісних відносин і соціально-психологічного клімату в колективі. У ході дослідження виявлено тісний зв'язок між стратегіями міжособистісної взаємодії та індивідуальними стилями спілкування членів колективу з характеристиками соціально-психологічного клімату в робочій групі. З'ясовано, що ефективність комунікації й міжособистісних відносин позитивно корелюють із сприятливим соціально-психологічним кліматом, що відзначається високим рівнем взаємопідтримки й згуртованості. Навпаки, у колективах з низьким рівнем розвитку міжособистісних відносин спостерігається знижений рівень групової єдності та соціально-психологічного клімату.

Запропоновано «Перцептивно-орієнтований тренінг з формування навичок міжособистісних відносин», впровадження якого сприятиме покращенню комунікації серед членів колективу, а також оптимізації соціально-психологічного клімату.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури, що налічує 64 найменувань.

Ключові слова: психологічні особливості, міжособистісні відносин, стилі міжособистісного спілкування, соціально-психологічний клімат, колектив, тренінг.

ANNOTATION

Chumachenko V.I. "Psychological features of the relationship between interpersonal relations and the social and psychological climate in the team." Qualifying scientific work on manuscript rights. Master's research project for obtaining an educational degree "Master" in specialty 053 "Psychology". Odesa Law Academy National University, Odesa, 2024.

The work is devoted to the theoretical-applied study of the psychological features of the relationship between interpersonal relations and the social-psychological climate in the team. According to the results of the conducted research, a close mutual connection of the strategy of interpersonal relations and individual styles of interpersonal interaction of team members with the characteristics of the socio-psychological climate in the team was revealed. It was established that a high degree of effectiveness of communication and interpersonal relations is interconnected with a healthy, prosperous social and psychological climate in this team, which is characterized by a high level of reciprocity and cohesion. In a team with a low level of interpersonal relations development, there is a lower level of group cohesion and social-psychological climate in the team.

"Perceptually oriented training on the formation of interpersonal skills" is proposed, the implementation of which will contribute to the improvement of communication among team members, as well as the optimization of the social and psychological climate.

The work consists of an introduction, two chapters, conclusions, a list of used literature, which includes 64 titles.

Key words: psychological features, interpersonal relations, styles of interpersonal communication, socio-psychological climate, team, training.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	16
1.1. Характеристика етапів, бази та вибірки дослідження.....	16
1.2. Обґрунтування методів та методик дослідження.....	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОМОЗВ'ЯЗКУ МІЖСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....	23
2.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження психологічних особливостей взаємозв'язку міжособистісних відносин та соціально- психологічного клімату в колективі.....	23
2.1.1. Результати дослідження за методикою «Вивчення психологічного клімату в колективі».....	23
2.1.2. Результати дослідження за соціометричним методом.....	27
2.1.3. Вивчення міжособистісних відносин в колективах.....	29
2.2. Перцептивно-орієнтований тренінг з формування навичок міжособистісних відносин.....	34
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49

ВСТУП

Актуальність теми дослідження.

У сучасному житті важко переоцінити роль і значення міжособистісних відносин, які історично є необхідною умовою буття людей. Без міжособистісних відносин немає формування особистості людини і взагалі неможлива її повноцінне життя та діяльність. Так, само сумісне існування людей, об'єднаних у різноманітні колективи, є основою їх соціальної природи і тісно пов'язане із міжособистісним спілкуванням.

Загалом міжособистісні відносини - це спілкування та взаємодія людей, включених у різні соціальні групи, у яких завжди розгортається взаєморозуміння для людей, встановлюються ті чи інші взаємовідносини, має місце певне взаємне звернення і вплив. Саме тому міжособистісні стосунки є таким процесом, який має розглядатися як система людина – людина у всій багатоаспектній динаміці її функціонування.

Міжособистісні стосунки в соціальних групах відзначаються складною багатогранною природою. Вони включають як індивідуальні риси особистості, такі як емоційність, волюву силу та інтелектуальні здібності, так і суспільні цінності та норми, які людина приймає та втілює. Взаємодія між людьми є способом, за допомогою якого особистість розкривається та реалізує свої якості, відображаючи водночас те, що вона засвоїла від суспільства.

Зазвичай у таких стосунках люди прагнуть досягти певних цілей, які можуть бути схожими або кардинально відрізнятися. Мотиви, що рухають учасниками комунікації, впливають на ці цілі, і для їх досягнення особи застосовують різноманітні моделі поведінки. Кожна особистість розвиває свою здатність спілкування як об'єкт та суб'єкт взаємодії, удосконалюючи способи, що відповідають її соціальному становленню та індивідуальним якостям.

Соціально-психологічний клімат у колективі є потужним мотиватором для підвищення трудової активності. Позитивна атмосфера в колективі сприяє

задоволенню працівників, спрямовує їх на досягнення високих цілей і створює сприятливе середовище для творчості. Як часто кажуть, людина почувається щасливою, коли з гарним настроєм вирушає на роботу і з таким самим настроєм повертається додому. Спільне обговорення робочих питань знижує стрес, підвищує інноваційний потенціал колективу, дозволяє більш ефективно вирішувати комплексні завдання, зменшує наслідки нечіткого розподілу обов'язків і недоліків у керівництві та запобігає міжособистісним конфліктам.

Виходячи з наведеного, актуальність теми магістерського дослідницького проекту визначається наступними аспектами:

- практичною необхідністю соціально-психологічного супроводу професійної діяльності, ефективність якої багато в чому визначається емоційним кліматом та міжособистісними відносинами у працюючій групі;
- необхідністю оптимізації комунікативної взаємодії та психопрофілактики конфліктних відносин у працюючих групах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Сучасні дослідження міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі охоплюють дуже широкий спектр питань та напрямків. У цьому спектрі виділяються вивчення особливостей встановлення комунікативного контакту, ефективних технологій та стилів спілкування, міжособистісних конфліктів та комунікативних шляхів їх вирішення, взаємозв'язку комунікативного та соціального статусу членів колективу, рівня взаємозв'язку групової згуртованості в колективі та особливостей комунікативної взаємодії, впливу процесів розподілу й прояву лідерства на формування соціально-психологічного клімату в групі тощо [1; 3; 4; 6; 12; 27; 35; 37; 43; 46; 54; 57; 63].

Разом з тим, актуальними залишаються більш ранні наукові пошуки про місце та роль взаємовідносин між людьми та ролі у функціонуванні великих та малих груп соціально-психологічного клімату в них. Так, вчені багатьох поколінь довели, що людина стає особистістю, формуючись у процесі соціальної взаємодії та засвоєння певних соціальних цінностей. Одночасно

вона сама стає носієм особистісно прийнятої моделі світогляду та певної системи ціннісних орієнтацій і відносин [16; 21; 28; 31; 40; 43; 48; 58; 64]. Психологічні відносини, що з'являються під час взаємодії людини з людиною, мають двосторонній взаємний характер і виступають як взаємини двох суб'єктів [19; 43; 48;]. Саме «взаємини» стають тією категорією, яка найбільше відповідає специфіці предмета соціальної психології як науки про різні форми міжособистісних взаємин. Це означає, що змістовна характеристика соціально-психологічного клімату колективу визначається станом взаємин її членів.

Взаємодії між людьми, що виникають у процесі спілкування або спільної діяльності, прийнято називати суспільними відносинами. Вони можуть бути різноманітними: виробничими, політичними, правовими, моральними, релігійними, психологічними та іншими.

Ці відносини поділяють на офіційні та неофіційні, залежно від організаційного контексту їх виникнення. Офіційні взаємодії мають формальну санкцію, часто оформляються документами і контролюються суспільними або інституційними органами. Натомість неофіційні відносини можуть підтримуватися організацією, але не підлягають документальному регулюванню [17; 24; 31].

Також розрізняють ділові й особисті (міжособистісні) відносини. Перші пов'язані з професійною або освітньою діяльністю, а другі зазвичай виникають через особисту взаємодію і можуть включати як оцінні аспекти (наприклад, захоплення чи популярність), так і дієві, що базуються на безпосередньому контакті та задоволенні потреби в спілкуванні [32; 43].

Розрізняють види відносин між людьми, такі як: товариство, дружба, любов, байдужість, ворожнеча, ненависть, а також ділові відносини [46]. Розглянемо деякі з них. Так, товариство - найдавніший і найтрадиційніший вид взаємин людей. Він виникнув тоді, коли між людьми могло ще не бути соціальної протистояння та конкуренції і коли їм разом доводилося добувати собі їжу, завзято підтримуючи та допомагаючи один одному у боротьбі за своє

буття. І далі люди постійно прагнули розвинути та зміцнити такі відносини один з одним.

Дружба – це особливий тип глибоких людських стосунків, які зазвичай виникають між людьми схожого віку та статі. Основною рисою таких відносин є психологічна єдність і постійна потреба у взаємопідтримці. Друзі завжди готові допомогти одне одному, особливо в складні моменти життя, коли потрібно вирішити особисті проблеми. Це є відмінністю дружби від товариства, хоча обидва види стосунків мають подібний рівень психологічної близькості та взаємозалежності. Дружба дозволяє довіряти один одному найпотаємніше, без страху покладатися на підтримку у будь-яких ситуаціях, гарантуючи, що друг не залишить у біді [1].

Найвище людське почуття, найглибший вид відносин між людьми – кохання. Люди люблять дітей та батьків, є любов до вітчизни, до Бога, до людини протилежної статі. Перші два види любові ґрунтуються на традиційних родинних зв'язках і побутовій моралі, вони виникають між людьми, які живуть однією сім'єю, відповідають один за одного, піклуються, присвячують себе один одному [21].

Негативні особисті стосунки можуть включати байдужість, ворожнечу та ненависть. Байдужість є досить поширеним явищем в особистих стосунках, і існують певні причини цього явища в сучасному світі. Багато людей настільки поглинені своїми проблемами - як особистими, так і професійними, - що часто не вистачає часу на підтримку та розвиток здорових людських відносин поза межами сім'ї чи роботи.

Особливістю сучасної вільно-ринкової цивілізації є те, що її розвиток, особливо в країнах, що розвиваються, може мати значний руйнівний потенціал. Відомо, як відчужено та самотньо можуть почуватися люди у сучасному світі, про що неодноразово писали прогресивні філософи, зокрема Е. Фромм у своїй роботі "Втеча від свободи" [61].

Байдужість і відчуження, у свою чергу, часто переходять у ворожнечу і ненависть, що зумовлене як біологічною природою людини, так і

конкретними соціально-економічними умовами її життя. Ворожнеча й ненависть, як правило, виникають серед менш освічених і культурних верств населення, які не знаходять інших способів вирішення своїх проблем, окрім агресії. Це явище значно рідше зустрічається в країнах з традиціями демократії та високим рівнем культури.

Деякі дослідники вважають, що одним із факторів виникнення ворожнечі та ненависті є агресивний інстинкт, успадкований від тварин. У мозку як тварин, так і людей є певні нервові центри, що відповідають за агресивну поведінку. Проте психологічно здорові й виховані люди можуть цілком контролювати свої агресивні імпульси [40; 60].

Ділові відносини людей включають партнерство, співробітництво і конкуренцію. Під партнерством мають на увазі такі відносини, у яких люди взаємодіють друг з одним на рівні права, виконуючи спільну роботу. Кожен із них у цьому випадку здійснює покладені на нього функції самостійно та незалежно від інших. Співробітництвом називається така спільна діяльність людей, за якої люди взаємно залежні один від одного і також вирішують одне спільне для них завдання. Конкуренція є змагання один з одним, при якому учасники переважно стурбовані тим, щоб перевершити інших і виграти [43].

Для дослідження цікавими є три основні підходи до вивчення теорії особистості та міжособистісних відносин: теорія З. Фрейда, К. Юнга та теорія Е. Берна. Психоаналітичну теорію, розроблену З. Фрейдом і дуже популярну на заході, можна віднести до психодинамічних теорій, які не є експериментальними. Вони охоплюють усе життя людини і для опису її особистості використовують внутрішні психологічні характеристики індивіда, зокрема його потреби та мотиви. За Фрейдом, лише невелика частина того, що відбувається в душі людини і визначає її як особистість, є свідомо осмисленою [50].

Аналітична психологія К. Юнга дозволяє краще зрозуміти соціальний аспект поведінки людини у її взаємодії з іншими [55]. Ще одним підходом до розуміння людської поведінки є трансакційний аналіз, розроблений Е. Берном,

який зосереджується на застосуванні цього методу в повсякденному житті людини [9].

У контексті теми кваліфікаційної роботи важливим є провести короткий аналіз сучасних досліджень соціально-психологічних особливостей групи, колективу та соціально-психологічного клімату. Базою успіху будь-якої сучасної колективної діяльності є взаємини співробітництва та взаємодопомоги на противагу конфронтації та конфлікту. Колектив як цілісна організація не виключає утворення функціональних мікрогруп. Вони можуть складатися під впливом спільності інтересів та явищ індивідів, їх стосунків до колективних цілей, особистих симпатій та уподобань. Особистість, входячи до складу колективу, відчуває вплив з боку офіційної думки та виховного впливу з боку всього колективу, а також членів мікрогрупи, товаришів та друзів. Ці впливи можуть йти в одному руслі, але можуть бути суперечливими, що є причиною прихованих або відкритих конфліктів між колективом в цілому та мікро групою [7; 16].

За думкою французьких соціальних психологів Д. Анзье та Ж. Мартена, мала група має такі характеристики: а) обмежена кількість учасників, що дозволяє кожному сформувати індивідуальне уявлення про інших і бути сприйнятим усіма; б) спільне активне досягнення певної постійної мети, яку вважають загальною метою групи, що відповідає індивідуальним інтересам її членів; в) формування підгруп через явні симпатії та антипатії; г) висока взаємозалежність між учасниками, що об'єднує їх почуттям солідарності та моральної єдності, навіть поза контекстом спільних дій; д) розподіл ролей серед членів групи; е) розробка загальних правил і формування специфічної групової культури [56].

Розвиваючи уявлення про групу як систему кооперативно пов'язаних осіб, М. Дойч підкреслює, що «поняття групи означає психологічну єдність членів групи, які мають спільні інтереси та цілі, а не просто об'єктивно взаємозалежних» [60]. Для того, пояснює М. Дойч, щоб деякі збори індивідів перетворилися на групу, необхідне дотримання як мінімум чотирьох умов. По-

перше, індивіди мають бути переконані в існуванні один одного. По-друге, вони зобов'язані мати деякі мотиви, цінності чи інтереси, здійснення яких вони бачать допустимою через кооперативну взаємодію. По-третє, така взаємодія має розвиватися та будуватися так, щоб стимулювати у кожного потребу та надалі контактувати на основі кооперації. По-четверте, індивіди мають розцінювати групу як особливу цілісність [60].

Український соціолог і психолог Є.І. Головаха обґрунтував, що у структурі спільної діяльності, спілкування виступає формою організації взаємодії людей, що є динамічною складовою діяльності колективного суб'єкта [14; 15]. На думку автора та інших науковців, галузь міжособистісних відносин пов'язана з самоствердженням особистості в межах колективу та реалізацією потреби у спілкуванні, а також ступенем задоволеності власною професійною діяльністю, формальним і неформальним статусом [15; 33; 40].

У науковій літературі соціально-психологічний клімат визначають як стійку і переважну атмосферу або психічний настрій у колективі, який проявляється як у взаєминах між людьми, так і в їхньому ставленні до спільної діяльності [45]. Клімат в робочому колективі має значний вплив на емоційний стан його учасників, що, в свою чергу, суттєво позначається на продуктивності та якості виконуваної роботи. Цей вплив однаково виражений у різних типах колективів, незалежно від кваліфікації працівників. Наприклад, він виявляється як у групах із працівниками низької кваліфікації, так і серед колективів, де працюють високоосвічені фахівці, що займаються інтелектуальною діяльністю [42; 48].

Характерно, що у науковій та науково-популярній літературі поряд із терміном «соціально-психологічний клімат», вживалися, як відомо, і такі: «морально-психологічна обстановка», морально-психологічні умови», «соціологічний мікроклімат», «психологічний настрій», «соціально-психологічна атмосфера» тощо [27; 36; 38; 39]. Це різноманіття визначень говорить не тільки про частоту слововживання, і, тим самим про велике смислове навантаження на даний термін, але і про деяку реальну значущість

даної термінології, що виражає щось суттєве не тільки для відповідної галузі науки, але перш за все для самого соціального життя.

Соціально-психологічний клімат у колективі впливає на самопочуття індивіда, його здатність до праці та життєву активність. Коли людина потрапляє до групи, де панує радісне збудження, вона неминуче «заражається» цим настроєм, навіть якщо раніше відчувала сум. І навпаки, перебуваючи в хорошому настрої, вона починає відчувати сум чи пригніченість, потрапивши в коло людей, які переживають горе чи нудьгу [27].

Соціально-психологічний клімат - це не абстракція, він формується через процеси міжособистісних взаємин у колективі і здійснює вплив на кожного через ці взаємини. Тому шанобливе ставлення колективу та керівника до кожної особистості є основою позитивного клімату в групі. Кожна людина прагне до визнання та поваги, і коли це є, вона відчуває радість, навіть якщо вона прихована, або відчуває щастя [10].

Мистецтво створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі полягає в умінні поєднувати вимогливість та повагу у відносинах з іншими. Такий підхід сприяє створенню продуктивного та дружнього середовища, де кожен член колективу відчувається щасливим [7].

У сучасних умовах важливою якісною характеристикою будь-якого колективу є його здатність до функціонування команди. Команда - група людей (зазвичай, невелика), яка реалізує певне завдання і в якій виявляється синергетичний ефект, значимість якого полягає в тому, що результат зусиль членів команди виявляється більшим за арифметичну суму тих результатів, які могли б отримати члени команди, працюючи порізно. Команда характеризується міцними зв'язками між членами колективу, що виникають на основі загальних ціннісних орієнтацій, позитивно забарвлених неформальних відносин [11; 27].

Отже, слід зазначити, що у психологічній науці досить широко вивчені соціально-психологічні аспекти формування та функціонування колективу, його природи та структури. Найважливіше значення надається соціально-

психологічному клімату як стійкій духовній атмосфері, психічному настрою колективу, що впливає на формування настрою його членів і істотно впливає на продуктивність праці та якість роботи цього колективу. У зв'язку з цим істотне значення надається такому унікальному і багатоплановому соціально-психологічному явищу як міжособистісні відносини, які є суб'єктивно переживаними взаємозв'язками людей, виявляються у взаємних впливах в процесі спільної роботи і спілкування. Найбільш продуктивною, з погляду досягнення результатів колективу організації, є команда як унікальна форма групової інтеграції людей з розгалуженою системою взаємовідносин і взаємозв'язків.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження соціально-психологічних явищ у двох різних колективах встановити психологічні особливості взаємозв'язку міжособистісних відносин і соціально-психологічного клімату в колективі. Розробити психологічні заходи для оптимізації міжособистісної взаємодії у колективі.

Завдання дослідження:

1. Узагальнити сучасні теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі.
2. Розробити програму та методологічний інструментарій емпіричного дослідження.
3. Здійснити емпіричне дослідження психологічних особливостей взаємозв'язку міжособистісних відносин і соціально-психологічного клімату в колективі.
4. Розробити програму та методичний алгоритм «Перцептивно-орієнтованого тренінгу з формування навичок міжособистісних відносин» який сприятиме покращенню комунікації та міжособистісної взаємодії серед членів колективу.

Об'єкт дослідження - соціально-психологічний клімат та міжособистісні відносини в колективі.

Предмет дослідження - психологічні особливості взаємозв'язку міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі.

Методологічну основу дослідження становить поєднання теоретичних, загальнонаукових та спеціальних наукових методів, застосування яких забезпечило обґрунтованість і достовірність результатів наукового пошуку. Основними принципами дослідження є принципи психології: принцип розвитку, принцип детермінізму, принцип системності, а також принцип єдності свідомості та діяльності, що знаходять своє відображення в концепціях розвитку та саморозвитку особистості. Важливими аспектами є положення суб'єктно-діяльнісного підходу до спілкування (О. Добрович, Л. Карамушка, М. Каган, О. Коваленко та ін.) та компетентнісна парадигма професійної діяльності (Н. Бібік, С. Добротвір, О. Лебедев, О. Шелтен та ін.).

У дослідженні застосовано інтегрований теоретико-методологічний підхід, що спирається на міждисциплінарні зв'язки соціальних та психологічних наук. Це дозволило здійснити комплексний аналіз предмету дослідження, сприяючи не лише поглибленню знань щодо міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі, але й відкриваючи можливості для впровадження здобутих емпіричних даних і рекомендацій у практичну діяльність трудових та інших колективів.

Для проведення емпіричного дослідження були застосовані такі методи наукового пізнання: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення науково-теоретичних та дослідних даних, систематизація наукової літератури та сучасних практичних розробок); емпіричні (спостереження, бесіда, анкетування, психодіагностичне тестування, вивчення результатів діяльності); методи математичної статистики.

Психодіагностичний комплекс дослідження склали такі методики: "Вивчення психологічного клімату в колективі", «Соціометричний метод», «Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі».

Елементи наукової новизни полягають у розширенні уявлення про те, що психологічні особливості міжособистісних відносин та індивідуальні стилі

міжперсональної взаємодії членів колективу мають тісний зв'язок із соціально-психологічним кліматом у колективі. Зокрема, встановлено, що в колективі, якому властиві оптимально виражені показники за стилями міжособистісних відносин, сформовано здоровий, благополучний соціально-психологічний клімат, що характеризується високим рівнем взаємності та згуртованості. В колективі з нижчими показниками міжособистісних відносин виявляється менш сприятливий соціально-психологічний клімат. Несприятливий клімат в колективі зумовлює більш виражений прояв нещирості, скептицизму, недостатню відвертість і наполегливість. У взаєминах між людьми проявляється байдужість та непричетність до колективних інтересів, сухість та жорсткість, низький рівень емпатії та готовності прийти на допомогу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у опрацюванні одного з найважливіших питань соціальної психології – оптимізації міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі. Отримані результати та висновки розширюють відомості про взаємозв'язок різних типів відносин у колективі з характеристиками емоційного настрою та атмосфери у ньому. На основі результатів дослідження розроблено програму та методичний алгоритм «Перцептивно-орієнтованого тренінгу з формування навичок міжособистісних відносин», впровадження, якого сприятиме оптимізації міжособистісного спілкування в колективах.

Публікації автора за темою дослідження.

Основні теоретичні та практичні положення дослідження обговорювалися на науково-практичному круглому столі «Сучасна юридична психологія: виклики та перспективи» (м. Одеса, 15 листопада 2024 р.). Тема доповіді: «Дослідження взаємозв'язку міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату у виробничих колективах».

Структура та обсяг роботи.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (64 найменування). Основний зміст кваліфікаційної роботи викладений на 48 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Характеристика етапів, бази та вибірки дослідження.

Дослідження психологічних особливостей взаємозв'язку міжособистісних відносин і соціально-психологічного клімату в колективі було організовано і проведено у 4 етапи. На першому етапі було визначено мету і завдання дослідження, здійснено аналіз стану вивчення проблеми, підібрані адекватні методи дослідження. На другому етапі дослідження було проведено емпіричне дослідження з предмету дослідження в двох виробничих колективах. На третьому етапі здійснено узагальнення результатів емпіричного дослідження. На четвертому етапі розроблено відповідні методичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісних взаємин у колективі.

Базою дослідження було обрано Механозбиральний універсальний завод м. Ізмаїл. Загалом на підприємстві працює більше 150 осіб. У його структурі декілька виробничих та адміністративних підрозділів. Наше дослідження проводилося у двох самостійних виробничих підрозділах (цехах). В дослідженні взяли участь по 30 осіб з кожного підрозділу. Вибірка дослідження формувалась випадковим чином, її склали загалом 60 осіб у віці 25-60 років, з них 22 жінок та 38 чоловіків. Деякі професійні та статево-вікові ознаки вибіркової сукупності подані в табл. 1.1.

Як бачимо з табл. 1.1, жінок у співвідношенні з чоловіками у колективах обох підрозділів трохи більше третини. Більшість досліджуваних в обох колективах у віці від 35 до 50 років. У першому підрозділі робочий склад протягом останніх 4 – 5 років практично не змінювався, крім виходів на пенсію, декретних відпусток тощо. У другому підрозділі велика плинність кадрів, за останні два роки змінилося два керівники.

Таблиця 1.1**Статеві-вікові та професійні ознаки вибірки дослідження**

Ознаки		Кількість досліджуваних (у %)
Вік	від 25 до 35 років	28%
	від 35 до 50 років	52%
	старше 50 років	20%
Стать	чоловіча	63%
	жіноча	37%
Досвід роботи	до 3 років	26%
	від 4 до 10 років	32%
	більше 10 років	42%

1.2. Обґрунтування методів та методик дослідження

Для дослідження соціально – психологічного клімату та міжособистісних взаємин у колективах двох виробничих підрозділів були використані такі методики:

1. Методика "Вивчення психологічного клімату в колективі".
2. Соціометричний метод.
3. Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі.

Методика «Вивчення психологічного клімату в колективі» дозволяє оцінити рівень розвитку групи як колективу та відстежити зміну цього рівня з часом. Для оцінки основних аспектів психологічного клімату класу використовувалася карта-схема, запропонована О.М. Лутошкіним. Вона містить дві колонки: зліва описані риси колективу, що вказують на сприятливий психологічний клімат, а праворуч – характеристики колективу з несприятливим кліматом. Оцінити виразність цих якостей можна за допомогою семибальної шкали, яка розташована посередині аркуша (бланк

анкети наведено в додатку 1). Методика складається з 14 пар пропозицій, і респонденту пропонується оцінити прояв кожної характеристики у колективі за шкалою від +3 до -3.

Використовуючи схему, необхідно прочитати перш пропозицію зліва, потім - праворуч і після цього знаком "+" відзначити в середній частині листа ту оцінку, яка найбільше відповідає істині. При цьому потрібно мати на увазі, що оцінки означають:

+3 – властивість проявляється у колективі завжди;

+2 – властивість проявляється здебільшого;

+1 – властивість проявляється досить часто;

0 - ні ця, ні протилежна властивість не з'являється досить ясно або те й інше виявляються однаковою мірою;

-1 - досить часто проявляється протилежна властивість;

-2 – властивість проявляється здебільшого;

-3 – властивість проявляється завжди.

Існує кілька методів підрахунку результатів. Перший метод передбачає визначення рівня психологічного благополуччя в колективі за загальною сумою балів: від 42 до 20 балів – високий рівень благополуччя; від 19 до 0 – середній; від -1 до -20 – байдужість; від -21 до -42 – низький рівень.

Другий метод полягає в обчисленні оцінок для лівої частини питань 1-14, сума яких дорівнює А, та оцінок для правої частини всіх питань, сума яких дорівнює У. Різниця $Z = A - U$ дозволяє зробити висновки: якщо Z дорівнює нулю або має негативне значення, це вказує на виражену неприємну атмосферу в колективі з точки зору індивідів. Якщо Z більше 25, то психологічний клімат є сприятливим. Якщо менше 25, клімат є нестійко сприятливим. Для визначення середньо групової оцінки психологічного клімату використовується спеціальна формула:

$Z = \sum C_i / N$, де N - Число членів групи.

Відсоток людей, які оцінюють клімат як несприятливий, визначається за такою формулою:

$n (Ci-) / N \times 100\%$, де $n (Ci-)$ – кількість людей, які оцінюють клімат колективу як несприятливий, N – кількість членів групи [44].

Для дослідження кількісних характеристик соціальних взаємодій у групі використовувався соціометричний метод, або соціометрична процедура, вперше запропонована Д. Морено. Соціометрія - це система методів, яка дозволяє визначити кількісні показники переваг, байдужості або неприязні серед учасників під час міжособистісної взаємодії. Результати соціометричного аналізу широко використовуються для оцінки самопочуття особистості в групі, структури первинних колективів, а також для вивчення методів і форм розподілу авторитету та влади в малих групах, діагностики рівня активності учасників тощо. Соціометричний метод включає аналіз осмислених відповідей членів групи на низку запитань, наприклад: «З ким би ти хотів поїхати в подорож?» або «З ким би ти працював над виробничим завданням?» [47].

Соціометричні критерії - це питання, що охоплюють різні аспекти діяльності та спілкування осіб у колективі. Вони можуть стосуватися виконання різних завдань, навчання, участі в громадських справах, відпочинку або спільного проведення часу. Існують сильні та слабкі критерії вибору. Сильні критерії відображають найбільш важливі й значущі для індивіда аспекти його життя, тоді як слабкі критерії пов'язані з тимчасовими, ситуативними факторами.

Суттєве значення для точності експерименту має кількість виборів, які мають у своєму розпорядженні досліджувані. Вибори можуть бути вільними ("Назви тих співробітників, яких ти зазвав би до себе на день народження") та фіксованими ("Назви тих п'ять співробітників, яких ти зазвав би до себе на день народження").

В обох випадках опитуваного зазвичай просять установити черговість й послідовність свого вибору, дотримуючись порядку переваги. Порядок виборів має значення при аналізі характеру та закономірностей міжособистісного спілкування. У групах кількістю 10-15 осіб більш доречно

кількість виборів не звужувати, а в групах до 30-40 осіб краще допустити робити 3-5 виборів.

Результати відповідей заносяться в так звані матриці вибору, кількість яких відповідає числу критеріїв. Матриця вибору служить основою для соціометричного аналізу. Для зручності обробки даних кожному учаснику колективу присвоюється номер, який використовується протягом усіх етапів експерименту. Існує близько 30 індексів, які, за даними соціометричної літератури, здатні охарактеризувати рівень міжособистісного спілкування в групі та деякі групові характеристики, такі як згуртованість, інтегративність, конфліктність тощо.

З даних матриці, можна визначити величину соціометричного статусу будь-якого члена групи. Вона дорівнює сумі отриманих даним членом групи виборів, поділеної на число членів без одного:

$$C \quad \bullet \quad \frac{\sum_{i=1}^N (R_i^+ - R_i^-)}{N-1}$$

R_i^+ - позитивні вибори, отримані і-членом,

R_i^- - Негативні.

Можливий розрахунок позитивного та негативного соціометричного статусу в групах малої чисельності.

Індекс групової "згуртованості" в соціометрії визначається як співвідношення кількості взаємних виборів між учасниками групи до максимально можливої кількості взаємних виборів у цій групі. Це значення дозволяє оцінити, наскільки учасники групи взаємно обирають один одного, що є показником їх соціальної та емоційної інтеграції. Чим вище цей індекс, тим більш згуртованою є група, що зазвичай свідчить про високий рівень довіри та взаєморозуміння серед її членів.

Цей показник дозволяє визначити не лише ступінь згуртованості, але й

здатність групи до ефективної колективної діяльності, що важливо в контексті соціальних та психологічних досліджень.

$$C_{гр} \bullet \frac{K}{\sum BB}$$

$\sum BB$ – масимально возможное число взаимных выборов;
 $C_{гр}$ – показник групової згуртованості; K – загальна кількість взаємних виборів, зроблених членами цієї групи (встановлюється по соціоматриці);

$$\sum BB \bullet \frac{n(n-1)}{2}$$

де n – число членів групи.

Показник оптимальної групової згуртованості – 0,6-0,7 [47].

Під час взаємодії з оточенням особистість виявляється у стилі міжособистісної взаємодії. Для визначення іміджу використовуємо **Методику діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі**. Досліджуваним пропонувався опитувальник, що містить 128 питань стосовно різних характеристик міжособистісного спілкування. Після завершення опитування, підраховуються бали за 8 варіантами міжособистісної взаємодії. Для цього використовується ключ, що дозволяє визначити 16 номерів тверджень, що відповідають кожному варіанту взаємодії. Результати діагностики підраховуються за 8 шкалами-октантами:

1. Владний-лідуючий.
2. Незалежний-домінуючий.
3. Прямолінійно-агресивний.
4. Недовірливий - скептичний.

5. Покірно - сором'язливий.
6. Залежний - слухняний.
7. Співпрацюючий - конвенційний.
8. Відповідально - великодушний.

При інтерпретації враховується значення кожного з 8 октантів Я-реального і Я-ідеального. Характеристики, що не виходять за межі 8-ми балів, властиві гармонійним особистостям. 8 балів – акцентуація властивостей, що виділяються даним октантом. 14-16 балів – труднощі соціальної адаптації. Низькі (0-3) скритність та нетовариські [28; 44].

Для забезпечення більшої обґрунтованості та достовірності висновків, отриманих у ході дослідження, були використані методи статистичної обробки експериментальних даних. За допомогою статистичних технік було здійснено вимірювання випадкових величин, обґрунтування розрахункових методів щодо них та визначено статистично значущі відмінності між психічними і поведінковими явищами, що досліджувалися. Для аналізу значущих розбіжностей порівнюваних показників і вивчення їх взаємозв'язків використовували t-критерій Стюдента та коефіцієнт кореляції Пірсона [25]. Отримані експериментальні матеріали були оброблені за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення SPSS Statistics 23.0 для Windows, призначеного для психологічних досліджень.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

2.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження психологічних особливостей взаємозв'язку міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі.

2.1.1. Результати дослідження за методикою «Вивчення психологічного клімату в колективі».

Наше дослідження проводилося паралельно у двох виробничих колективах, які ми умовно назвали «підрозділ №1» та «підрозділ №2». У кожному колективі учасникам було присвоєно порядкові номери, під якими вони проходили тестування під час дослідження.

За методикою вивчення психологічного клімату у колективі у підрозділі №1 отримано такі результати. Найчастіше у колективі переважає бадьорий, життєрадісний тон настрою, доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії, членам колективу подобається проводити час разом, брати участь у спільній діяльності.

Успіхи та невдачі товаришів по роботі викликають співпереживання у членів колективу. У скрутні хвилини для колективу настає емоційне єднання. У колективі є доброзичливе ставлення до нових членів колективу, допомагають їм освоїться, в більшості випадків існує справедливе ставлення до всіх членів колективу. Підтримують слабких, виступають на захист.

Обробка даних: сума відповідей за результатами всіх 30 анкет склала:

$$\sum 30 = 740.$$

Обчислення коефіцієнта сприятливості клімату:

$$K = \sum \setminus N = +740 \setminus 30 = +24,6.$$

Таким чином отримали результати вивчення психологічного клімату в підрозділі №1, які подані у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати вивчення психологічного клімату в підрозділі №1

Досліджувані підрозділу 1	Кількість балів
1	31
2	19
3	25
4	36
5	12
6	38
7	26
8	37
9	29
10	21
11	8
12	25
13	17
14	22
15	24
16	26
17	37
18	29
19	21
20	8
21	26
22	37
23	29
24	19
25	25
26	36
27	17
28	24
29	16
30	26
1	740
До 1	24,6

Узагальнивши дані, за рівнем благополуччя психологічного клімату отримуємо табл. 2.2 .

Таблиця 2.2

Результати вивчення психологічного клімату в підрозділі №1

Кількість	Висока міра благополучч я	Середній ступінь благополучч я	Байдужість	Низький ступінь благополучч я
Кількість осіб.	22	8	-	-
%	73,33%	26,67%	-	-

Отриманий результат відповідає наступній характеристиці колективу: коефіцієнт рівний +24,6 свідчить про високий рівень сприятливості соціально – психологічного клімату, колектив активний, сповнений енергії. Таким чином, на підставі результатів дослідження переважна більшість членів колективу підрозділу №1 вважає високою мірою благополучним свій колектив.

За результатами анкетування співробітників із вивчення психологічного клімату в підрозділі №2 отримано дані, наведені в табл. 2.3. Як бачимо, у колективі підрозділу № 2 психологічний клімат нестійко сприятливий. Ступінь благополуччя практично в межах середнього рівня, проте деякі члени колективу оцінюють його як байдужий і неблагополучний. І якщо в цілому в колективі переважає доброзичливість у відносинах, вони з повагою ставляться до думки інших, а в підрозділі переважно відзначається справедливе ставлення до всіх членів колективу, то за іншими властивостями психологічного клімату показники найчастіше негативні. Особливо члени колективу підрозділу №2 виражено виявляють байдужість до тіснішого спілкування, виражають негативне ставлення до спільної діяльності, у важкі дні колектив «розкисає»,

проявляється розгубленість, сварки, колектив оцінюється як інертний, пасивний, його нелегко підняти на спільну справу.

Таблиця 2.3

Результати вивчення психологічного клімату у підрозділі №2

Досліджувані підрозділу 2	Кількість балів
1	8
2	12
3	-6
4	0
5	-14
6	-8
7	16
8	-10
9	2
10	-17
11	2
12	2
13	-20
14	2
15	-4
16	8
17	22
18	-6
19	0
20	8
21	4
22	-5
23	0
24	-7
25	8
26	22
27	8
28	-12
29	-7
30	2
2	36
До 2	1,2

Узагальнивши дані, за рівнем благополуччя психологічного клімату підрозділі №2 отримуємо таблицю 2.4.

Таблиця 2.4

Результати вивчення психологічного клімату у підрозділі №2

Кількість	Висока міра благополуччя	Середній ступінь благополуччя	Байдужість	Низький ступінь благополуччя
Кількість осіб.	4	14	10	2
%	13,33%	46,67%	33,33%	6,67%

Загалом 40% відсотків членів колективу підрозділу № 2 оцінюють клімат як байдужий та неблагополучний.

2.1.2. Результати дослідження за соціометричним методом.

У процесі соціометрії досліджуваним в обох колективах було запропоновано питання, які передбачають як позитивний вибір індивідом когось – чи з членів колективу, і негативний вибір:

1. З ким із членів колективу Ви б хотіли співпрацювати?
2. З ким із членів колективу Ви не хотіли б співпрацювати?

У цьому етапі проведення методики було складено матриці з внесеними до неї виборами, тобто позитивними (+), негативними (-), взаємними виборами, взаємними винятками. Проаналізувавши соціоматрицю, дійшли такого висновку, що в підрозділі № 1 і підрозділі № 2 у колективі є кілька мікрогруп. Кожна з таких груп має свого лідера. Також є люди, які не входять до жодного з угруповань, тобто. ізольовані. Однак у підрозділі №2 таких людей набагато більше.

Індекс групової згуртованості у підрозділі № 1 склав - *С_{гп 1}* склав 0,64.

У підрозділі № 2 індекс групової згуртованості - $C_{gr\ 2} = 0,35$.

Методом статистичних розрахунків виявлення значущості різниці середніх величин двох експериментальних груп з використанням t -критерію Стюдента були встановлені такі порівняльні дані середніх величин результатів досліджень за методикою вивчення психологічного клімату та соціометрії у підрозділах №1, №2 (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Порівняльний аналіз результатів дослідження соціально -психологічного клімату в колективах підрозділів №1,2

Результати з	Критерій різниці t	Рівень значущості p
Методики вивчення психологічного клімату в колективі (за коефіцієнтами сприятливості клімату K1 та K2)	2,57	0,05
Соціометричного методу (за індексами групової згуртованості C_{gr 1} і C_{gr 2})	2.14	0,04

Дані табл. 2.5 свідчать про наявність значимих достовірних відмінностей за результатами проведених методик дослідження соціально-психологічного клімату в двох різних колективах, (рівень значущості $p < 0,05$). Отже, в результаті дослідження за методикою вивчення психологічного клімату та соціометричного методу в колективах двох підрозділів встановлено, що в підрозділі №2 рівень групової згуртованості нижче за норму і в цілому клімат достовірно менш сприятливий за більшістю складових соціально-психологічного клімату. У підрозділі №1 соціально-психологічний клімат значно відрізняється від підрозділу №2 та характеризується як сприятливий та згуртований.

2.1.3. Вивчення міжособистісних відносин в колективах

З метою дослідження взаємозалежності соціально-психологічного клімату в колективі і особливостей міжособистісних відносин між членами цього колективу було проведено дослідження стилів та особливостей міжперсональної взаємодії у двох експериментальних групах. Для цього було проведено тест інтерперсональної діагностики Т. Лірі. Опитування проводилося одночасно для Я реального та Я ідеального типу спілкування. Отримані дані наведено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Середні дані за шкалами методики Т. Лірі з вивчення стилю міжособистісної взаємодії у колективах підрозділів №1, 2

Стиль Група	Владн. Лідиру ючий	Незал. Доміну ючий	Прям. Агресив ний	Незад. Скептич ний	Покірно Сором'я зл.	Заздр. Слухня ний	Співпра цюючий	Відпов. Велико душн.
підрозд іл №1	<u>8,8</u> 8,6	<u>7,4</u> 6,6	<u>8,2</u> 7,6	<u>5,6</u> 4,6	<u>6,7</u> 4,5	<u>5,4</u> 3,5	<u>8,1</u> 7,7	<u>7,2</u> 8,4
підрозд іл №2	<u>6,4</u> 9,2	<u>5,8</u> 7,2	<u>4,4</u> 7,6	<u>10,8</u> 2,6	<u>7,4</u> 5	<u>5,8</u> 4,2	<u>4,5</u> 8,6	<u>5</u> 9,2

Примітка: верхні цифри - відповідають Я реальному, а нижні - Я ідеальному.

З аналізу даних, наведених у таблиці видно, що владно-лідуючий стиль відносин помірковано виражений у колективі підрозділу №1 (8,8 балів). За таких показників члени колективу виявляють впевненість у собі, толерантність до критики. У колективі підрозділу №2 виявлено нижчі (6,4 бали).

За Незалежно-домінуючим стилем відносин виявлено середні показники у підрозділі №1 (7,4 бали), що відповідає гармонійному поєднанню рис, що виділяються цим октантом. У підрозділі №2 найнижчі показники (5,8 балів). Обидва ці стилі характеризують неконформні тенденції в особистості.

Наступні два стилі характеризуються схильністю до конфліктних проявів. Прямолинійно-агресивний тип спілкування не є характерним для членів колективу обох. Найбільша виразність до щирості, безпосередності, наполегливості у підрозділі №1 (8,2), найменше у підрозділі №2 (4,4). За недовірливо-скептичним типом спілкування найвищі показники у підрозділі №2 (10,8 балів), найнижчі – у підрозділі №1 (5,6 балів). Високі бали характеризують вкрай уразливий та недовірливий модус до оточуючих із вираженою схильністю до критицизму і, ймовірно, те, що члени колективу підрозділу №1 критично налаштовані до інших, говорить про те, що також надмірно критично ці співробітники ставляться до самих себе.

Для наступних чотирьох типів спілкування характерна наявність конформних установок, податливість думки оточуючих, схильність до компромісів, конгруентність у контактах з оточуючими.

За покійно-сором'язливим типом всі групи показали помірно виражені бали. За залежно-слухняним типом показники за двома підрозділами практично рівні (5,4- 5,8 балів), що свідчить про низьку залежність членів колективу від інших, недостатня потреба у допомозі та визнанні.

По співпрацюючому стилю помірні бали показали члени колективу підрозділу №1 (8,1 бали), що є оптимальним проявом дружелюбності, прагнення до співпраці. У підрозділі №2 цей показник відповідає – 4,5 балам.

За відповідально-великодушним типом помірно-гармонійні результати виявлено в підрозділі №1 (7,2 бали). Низькі показники (5 балів) у підрозділі №2.

Статистична обробка результатів цього дослідження дала такі коефіцієнти значущості відмінностей міжособистісної взаємодії Я реального в

колективах двох групах досліджуваних з використанням t -критерію Стьюдента (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Порівняльний аналіз результатів дослідження типу міжособистісних відносин у колективах підрозділів №1,2

Стиль	Владн. Лідеруючий	Незал. Домінуючий	Прям. Агресивний	Незад. Скептичний	Покірно Сором'язл.	Заздр. Слухняний	Співпрацюючий	Відпов. Великодушн.
Критерій різниці t	1,67	1,72	2,33 *	2,28 *	1,24	1,12	2,22 *	2,10*

* - відмінності статистично значущі

Таким чином, встановлено достовірно значущі відмінності в стилях міжособистісного спілкування в колективах підрозділів №1 та №2 з прямолінійно-агресивного, незадоволено-скептичного, співпрацюючого та відповідально-великодушного октанів (при $p < 0,05$). Тобто в колективі з несприятливим кліматом більш виражений прояв нещирості, скептицизму, недостатня відвертість і наполегливість, прагнення співпраці у досягненні цілей. У взаєминах між людьми проявляється байдужість та непричетність до колективних інтересів, сухість та жорсткість, низький рівень готовності прийти на допомогу, недостатня емпатія.

Встановлено такі коефіцієнти кореляції типу міжособистісної взаємодії Я реального з рівнем сприятливості психологічного клімату в колективі за методикою вивчення психологічного клімату в колективі (табл. 2.8).

Як очевидно з цієї таблиці для підрозділу №1 значущими є коефіцієнти кореляції всіх типів міжособистісного взаємодії крім незадоволено-скептичного, покійно-сором'язливого і відповідально-великодушного. Для

підрозділу №2 значущими є коефіцієнти кореляції перших п'яти типів міжособистісної взаємодії.

Таблиця 2.8

**Кореляція типу міжособистісної взаємодії Я реального з рівнем
сприятливості психологічного клімату у колективі**

Стиль/ Підрозділ	Владн. Лідируючий	Незал. Домінуючий	Прям. Агресивний	Незад. Скептичний	Покірно Сором'язл.	Заздр. Слухняний	Співпрацюючий	Відпов. Великодушн.
підрозділ №1 (r)	0,35	-0,42	0,48	-0,16	0,23	0,36	0,48	0,22
підрозділ №2 (r)	0,39	0,32	0,38	-0,44	-0,36	0,14	0,19	0,28

Важливим показником нашого емпіричного дослідження є розбіжність стилів спілкування для Я реального і Я ідеального. У нормі зазвичай немає великих розбіжностей Я ідеального і Я реального. Помірна (неконфліктна) розбіжність із перевищенням значення октантів Я ідеального розглядається як необхідна умова для подальшого зростання особистості, вдосконалення. Присутність вираженого внутрішньоособистісного конфлікту виявляється вагомою розбіжністю показників Я ідеального і реального, що є свідченням високої психологічної незрілості особистості.

Як видно з табл. 2.9, менша різниця між Я реальним та Я ідеальним спостерігається в колективі підрозділу №1, - максимальне значення (2,2) для покірно-сором'язливого типу. Значно велика різниця Я ідеального і реального в колективі підрозділу №2. Практично, за всіма типами відносин (крім незалежно-домінуючого і залежно-слухняного) у них спостерігаються високі

значення. Наприклад, для недовірливо-скептичного різницю становить 8,2, для відповідально-великодушного –4,2.

Таблиця 2.9

Різниця Я є реального і Я ідеального типу взаємодії

Стиль/ Підрозділ	Владн. Лідеру ючий	Незал. Доміну ючий	Прям. Агресив ний	Недов. Скепти чний	Підкор. Сором'я зл.	Заздр. Слухня ний	Співпра цюючий	Відпов. Велико душн.
підрозділ №1	0,2	0,8	0,6	1	2,2	1,9	0,4	-1,2
підрозділ №2	-2,8	-1,4	-3,2	8.2	2,4	1,6	-4,1	-4.2

В результаті проведеного дослідження, за допомогою порівняльного аналізу соціально-психологічного клімату та стилів міжособистісних взаємин у колективах двох виробничих підрозділів встановлено, що в колективі підрозділу №1 більшості членів колективу властиві оптимально виражені показники за всіма стилями міжособистісних відносин, що свідчить про високий ступінь ефективності міжперсональної взаємодії. Завдяки цьому у підрозділі №1 сформовано здоровий, благополучний соціально-психологічний клімат, що характеризується високим рівнем взаємності та згуртованості.

І, навпаки, в колективі підрозділу №2 рівень групової згуртованості нижчий за норму і в цілому клімат менш сприятливий за більшістю складових соціально-психологічного клімату.

Таким чином, на підставі аналізу результатів проведеного дослідження можна зробити висновок про те, на формування структури та характеру соціально-психологічного клімату в колективі істотний вплив надають міжособистісні відносини та безпосередньо індивідуальні стилі міжперсональної взаємодії членів колективу. Поряд із вищевикладеним ми в

жодному разі не виключаємо наявності залежності соціально-психологічного клімату і від таких факторів як характер діяльності, стиль та особливості керівника підрозділу, специфіка самої професійної діяльності колективу, структура особистісної та ціннісно-мотиваційної сфери членів колективу та інших факторів. На наш погляд, це предмет подальших досліджень у галузі вивчення соціально-психологічних явищ колективу.

2.2. Перцептивно-орієнтований тренінг з формування навичок міжособистісних відносин

Однією з важливих умов успішної роботи колективу та встановлення довірливих взаємин є добре знання членами групи один одного та ситуації, що складається в колективі. Це знання називається поінформованістю. Високий рівень поінформованості передбачає, що члени колективу знають основні завдання, які стоять перед ними, результати виконаної роботи, як позитивні, так і негативні аспекти діяльності, а також правила і норми поведінки. Важливою складовою є також взаємне знання учасників колективу. Ефективність колективної роботи оцінюється через успішне вирішення всіх завдань, поставлених перед ним.

Для підтримки сприятливого психологічного клімату в колективі необхідно постійно працювати, зокрема керівникам. Однак також важливо, щоб кожен працівник засвоїв і виконував базові принципи спілкування в колективі: бути ввічливим, стриманим, справедливим, поважати гідність інших, допомагати тим, хто опинився у скрутному становищі, не використовувати чужі невдачі для власної вигоди тощо.

На сучасному виробництві ділові відносини для людей значною мірою носять знеособлений, сухуватий характер. Втім багато людей, зокрема молодь і жінки, переживають цю обставину і можуть страждати від сухості таких формальних службових відносин [27; 37]. Це повною мірою стосується і одного з досліджуваних нами колективів – підрозділу №2. Тому велика увага

має приділятися неформальним службовим стосункам. Тільки клімат у трудовому колективі може компенсувати емоційну сухість і більше жорсткість об'єктивної боку ділових відносин.

З метою формування оптимального стилю міжособистісного спілкування пропонується проведення перцептивно-орієнтованого тренінгу. Загалом, різновиди тренінгу на практиці психологічного впливу можна певним чином класифікувати відповідно до трьох базисних аспектів спілкування – перцептивного, інтерактивного, комунікативного.

Ключовою формою соціально-психологічного тренінгу є форма перцептивно-орієнтованого тренінгу, оскільки соціальна перцепція має особливу регулятивну функцію у спілкуванні, що у своє чергу, як встановлено нашим дослідженням впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. Визначальне місце перцептивно-орієнтованого тренінгу у загальній сукупності активних методів соціально-психологічного впливу впливає з регулятивної ролі перцепції у процесі міжособистісного спілкування.

Перцептивно-орієнтований тренінг має будуватися з урахуванням продуктивного та репродуктивного компонентів спілкування. Репродуктивні завдання та аспекти у межах спілкування мають на увазі стандартні, алгоритмізовані характеристики спілкування, що відрізняються стійкістю мотивів, заданістю цілей, фіксованістю загальної послідовності операцій. Продуктивні аспекти та завдання становлять нестандартну, неформалізовану, неалгоритмізовану сторону спілкування та характеризуються породженням нових мотивів, операцій та їх послідовностей. Реалізація цих завдань передбачає підключення творчого потенціалу особистості.

Соціально-психологічний тренінг, особливо перцептивно-орієнтований, у разі проблемності спілкування має враховувати глибинне та поверхове спілкування з виділенням глибинних, зовнішніх, операційних, поведінкових аспектів спілкування. У цьому тренінгу необхідний облік суб'єкт-суб'єктної та суб'єкт-об'єктної схем спілкування [44].

У разі суб'єкт-об'єктного спілкування лише один із партнерів виступає у

повноправній ролі суб'єкта, другому партнеру відводиться роль об'єкта впливу та маніпуляції з боку першого. Це - спілкування за типом розпоряджень і наказів, тобто спілкування при домінуванні одного з партнерів. Суб'єкт-суб'єктне спілкування характеризується рівністю психологічних позицій учасників, обоюдною активністю сторін, при якій будь-яка не тільки зазнає впливу, а й сама однаково впливає на іншу, взаємним проникненням партнерів у світ почуттів та переживань один одного [43]. Головний результат тренінгу – нові знання, вміння, досвід у галузі спілкування описаних типів.

Особливо цінним є зворотній зв'язок у перцептивному процесі. У самому загальному вигляді під зворотним зв'язком у схемах спілкування людей треба розуміти канал зворотного зв'язку та інформацію, що проходить по ньому (інформацію зворотного зв'язку). Канал зворотного зв'язку виходить учасниками спілкування: особистістю, її об'єктом впливу, який у моменту активізації зворотного зв'язку виконує функції комунікатора та індивідуума, та суб'єктом впливу, який після впливу на об'єкт переходить у режим очікування та прийому, акцентується як реципієнт. У разі опосередкованої передачі до нього входять фізичні засоби передачі [48].

Інформація зворотного зв'язку виходить від індивіда-об'єкта впливу, сприймається індивідуумом-носієм впливу та несе у собі характеристики результатів, наслідків впливу. Соціальний зворотний зв'язок типу індивід-індивід визначають як міжособистісний зворотний зв'язок. Він грає домінуючу роль соціально-психологічному тренінгу. Відповідно до засобів передачі цього зворотного зв'язку він розподіляється на вербальний і невербальний.

При зворотному зв'язку в процесі сприйняття себе та іншого використовують такі джерела перцептивних утворень. При самосприйнятті:

1. Сприйняття себе через співвіднесення (ідентифікацію), порівняння себе коїться з іншими.
2. Сприйняття себе через результати своєї діяльності.
3. Сприйняття себе через сприйняття себе іншими.
4. Сприйняття себе через спостереження своїх душевних станів.

5. Безпосереднє сприйняття особистого зовнішнього вигляду.

При сприйнятті іншого перелік джерел сприйняття можна сформулювати як:

1. Сприйняття іншого через співвіднесення (ідентифікацію, розрізнення) іншого із собою.
2. Сприйняття іншого через те, як його сприймають інші.
3. Сприйняття іншого через сприйняття результатів своєї діяльності.
4. Безпосереднє сприйняття зовнішнього вигляду іншого.
5. Сприйняття іншого через експлікацію своїх внутрішніх станів [45].

Як правило індивід у міжособистісній ситуації прагне, щоб:

- 1) бути правильно зрозумілою іншими;
- 2) позитивно виглядати у їхніх очах;
- 3) отримувати зворотний зв'язок щодо адекватності та схвалення своєї поведінки;
- 4) на основі цих даних бути переконаною у тотожності отриманих результатів своєму задуму, орієнтованому на ідеальний "Я-образ" [45].

З рахуванням наведеного, нами було розроблено **«Перцептивно-орієнтований тренінг з формування навичок міжособистісних відносин»**

Цілі тренінгу: виробити стратегію та навички спілкування, вміння поводитися в соціумі та сприяти формуванню здорового соціально-психологічного клімату в колективі.

Кількість занять - 8, рекомендована кількість учасників - 12-15 осіб. Періодичність проведення занять - 1 раз на тиждень, тривалістю кожного заняття - 1,5-2 години.

Діагностичні процедури: методика Леонгарда, тест Кеттелла, Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі.

Засіб фіксації ефективності занять: Анкета «Відверто кажучи...».

Нижче подається алгоритм та короткий опис запропонованого «Перцептивно-орієнтованого тренінгу з формування навичок міжособистісних відносин».

Заняття 1

Ведучий: «Розпочнемо з того, що кожен по черзі назве своє ім'я та розповість кілька слів про себе. Перед цим ми попросимо кожного взяти табличку і написати на ній своє ім'я. Це не обов'язково має бути ваше справжнє ім'я, ви можете обрати будь-яке інше. Якщо ви вирішите змінити ім'я, коли будете презентувати себе, вкажіть і справжнє, а також поясніть, чому вибрали інше. Через кілька занять ми зможемо запам'ятати, як звати один одного, і більше не будемо потребувати табличок. Можливо, ті імена, які ви вибрали сьогодні, більше не знадобляться, але в разі потреби, кожен зможе знову використати свою табличку та поділитися чимось про себе під новим ім'ям. Починаємо.»

Вчимося розслаблятися

Ведучий розповідає про те, що у випадках напруги, тривоги чи «стисненості», можна допомогти собі, застосовуючи прості техніки розслаблення, які не лише покращують самопочуття, але й створюють умови для більш обдуманого та спокійного поведінки, що не шкодить інтересам інших. Потім ведучий пропонує три вправи для релаксації:

«Займемо зручну позу. Спина розслаблена, підтримується спинкою стільця, руки лежать на колінах. Можна закрити очі. Зробимо десять повільних глибоких вдихів і видихів. Під час вдиху рахуватимемо до семи, а при видиху – до дев'яти. Можна й не рахувати, головне, щоб вам було зручно. Починаємо».

По закінченню вправи ведучий пропонує обговорити, що учасники відчували та пережили, виконуючи вправу. Ведучий може продемонструвати, як можна описати свої відчуття.

«Інший метод розслаблення – це так зване «чарівне слово». Коли ми хвилюємось, можемо подумки вимовити це слово і відчувати себе спокійніше. Це може бути будь-яке слово, яке допомагає вам: спокій, тиша, прохолода і так далі. Головне, щоб воно працювало для вас. Давайте спробуємо».

Після вправи ведучий запитує, яке слово кожен вибрав і що відчув.

«Ще один спосіб заспокоїтися – це уявити ситуацію, яка викликає

хвилювання, і подумки вимовити кілька тверджень, що ви спокійні і впевнені. Це мають бути позитивні твердження, наприклад, «Я спокійний», а не «Я не хвилююсь». Починаємо».

По завершенню вправи ведучий запитує, хто які слова обрав і що відчув, а також просить поділитися, які ситуації згадалися.

Ця вправа сприяє розвитку навичок саморегуляції, створенню комфортної атмосфери в групі, а також сприяє більш відкритому висловлюванню почуттів учасниками.

«Очі в очі»

Ведучий звертає увагу на те, що в повсякденному житті люди часто задовольняються поверхневими контактами, не прагнучи зрозуміти, що відчувають і переживають інші. Після цього він пропонує учасникам вправу: протягом 3-5 хвилин вони повинні дивитись в очі іншим учасникам, намагаючись встановити зоровий контакт з кожним. Після виконання вправи ведучий запитує учасників про їхні відчуття під час вправи і про те, кому було важко встановити зоровий контакт і чому. Ця вправа сприяє глибшому та довірчому контакту між учасниками на етапі знайомства.

Далі ведучий ознайомлює групу з правилами поведінки, які поширюються також на нього самого. Після оголошення правил ведучий розкриває плакат з цими правилами, який буде висіти на заняттях. Учасники дають обіцянку дотримуватись цих правил, вимовляючи слово «обіцяю».

Заняття 2

Колективний рахунок (розігрівуюча психотехніка)

Техніка «щодня» передбачає, що учасники групи стоять у колі, опустивши голови вниз, не дивлячись один на одного. Їхнім завданням є по черзі називати числа натурального ряду, прагнучи дістатися до найбільшого числа без помилок. Існують три основні умови: по-перше, учасники не знають, хто розпочне рахунок і хто скаже конкретне число (домовленості між

учасниками заборонені); по-друге, жоден учасник не може називати два числа підряд; по-третє, якщо число буде назване одночасно двома чи більше учасниками, потрібно почати рахунок заново з одиниці. Загальна мета групи — поступово збільшувати досягнуте число, одночасно зменшуючи кількість спроб.

Ведучий наголошує, що учасники повинні вміти слухати себе та відчувати настрій інших, аби зрозуміти, коли потрібно промовчати, а коли можна озвучити число. У деяких випадках, учасники, не домовляючись, починають називати числа по черзі. Ведучий може похвалити групу за згуртованість, але при цьому запропонувати відмовитись від такого методу. Досвід показує, що більш згуртовані групи краще справляються з цією справою.

Заняття 3

Зіпсований телефон (розігрівуюча психотехніка)

Учасники стають у лінію один за одним, обличчям до ведучого. Той стоїть позаду, так що всі повернуті до нього спинами. Ведучий дає сигнал, наприклад, легким хлопком по плечу, і просить першого учасника повернутися до наступного, передаючи йому певний предмет (це може бути будь-що: коробка сірників, пістолет, волейбольний м'яч тощо). Кожен учасник передає предмет наступному, і так по ланцюгу до останнього. Останній учасник має назвати предмет. Всі рухи здійснюються мовчки, лише за допомогою жестів. Якщо потрібно, учасники можуть попросити повторити дію, але вони не можуть повертатися, поки не отримають «сигнал» від попереднього учасника, який лясне їх по плечу.

Друкарська машинка (групова взаємодія, тренінг особистісного зростання)

Усі учасники стають у лінію чи коло. Групі дається завдання прочитати чотиривірш (пропозиція, словосполучення тощо), наприклад:

«За сонцем хмаронька пливе,
Червоні поли розстилає»

Але не хором, а в такий спосіб: учасники послідовно вимовляють по одній літері, пробіл - вся група робить бавовну руками, переклад каретки - туплять ногою. Коми і крапки теж можна якось позначити. Той, хто помилився вибуває, коли залишається три людини вся група починає спочатку.

Заняття 4

Для розігріву використовуємо техніки: або нестандартне вітання, або зіпсований телефон, «Вогні, що біжать».

Кільце (тренінг особистісного зростання, адекватність)

Обладнання для вправи: для кільця можна використовувати сердечник від ізоленти або щось яскраве, наприклад, шпильку. Учасники залишають кімнату, а ведучий розміщує кільце в такому місці, щоб воно було видно. Це може бути цвях, шийка пляшки або стіл, на якому вже є різні предмети. Шпильку можна приколотися до штори. Після цього група повертається в кімнату і починає мовчки шукати кільце. Коли учасник знаходить предмет, він сідає на своє місце, не демонструючи знахідки іншим. Кількість шукачів зменшується, і тим складніше знайти предмет, особливо останньому учаснику, який це робить.

Асоціації

У цій вправі один учасник (ведучий), який вибирається добровільно, виходить із кімнати. Інші учасники загадують когось із тих, що залишилися в групі. Ведучий має відгадати, хто саме був загаданий, ставлячи питання, що ґрунтуються на асоціаціях. Всі питання повинні бути однотипними і стосуватися характеристик особи, наприклад:

- На який час доби схожий цей учасник?
- На який час року?
- На яку погоду?
- На який день тижня?

- На який колір веселки?

Ця вправа допомагає учасникам краще зрозуміти, як давати конструктивний зворотний зв'язок і бути готовими до отримання такого зворотного зв'язку в інших ситуаціях, оскільки всі питання мають бути побудовані таким чином, щоб не зачіпати самолюбство і не образити людину.

Заняття 5

15 слів (самоконтроль)

Ця вправа передбачає, що ведучий пропонує учаснику назвати 15 слів, що починаються на певну літеру. Якщо між словами є пауза більше 5 секунд, учасник мусить виконати одне присідання. Важливо, щоб учасник перебував перед групою, і його відповідальність — уникати затримок у часі, щоб не виконувати фізичне завдання.

Такий тип вправи має на меті сприяти розвитку швидкості реакцій і покращенню концентрації, а також підвищенню фізичної активності в груповій роботі. Крім того, це може бути веселим способом змішати інтелектуальну активність з фізичними вправами, що допомагає підвищити енергію та настрій учасників.

Колективна арифметика (співпраця)

Беруть участь 4 особи. Кожен із учасників бере картку з нескладною арифметичною дією, наприклад $100 \cdot 100$. Отримані результати кожної картки складаються. Називається одержана сума. Час – 60 секунд. Ведучий може створювати перешкоди, кожні 15 секунд гучним голосом оголошуючи час, що залишився.

Свій простір

Один з учасників групи (названий "протагоніст") за бажанням стає в центрі кола. Ведучий просить його уявити себе "світилом", а решта учасників – "планетами", що розташовуються на різній відстані. Протагоніст, повернувшись до групи, просить учасників встати на таку відстань від нього,

яка відображатиме уявлену дистанцію у міжособистісних стосунках. Коли всі учасники займуть свої місця, ведучий запитує протагоніста, чи комфортно йому в такому просторі, чи не хоче він внести зміни.

Рекомендується обмежувати кількість учасників у якості «світил» трьома, оскільки так легше контролювати вправу. Обговорення результатів не дозволяється, але можна поділитися враженнями про те, як відчувається дистанція з іншими учасниками, яка роль її змінює, і чи хочеться її збільшити чи зменшити. Останнє бажано обговорювати в загальному, без згадування конкретних людей.

Заняття 6

Бавовни (групова взаємодія)

Учасники групи постають у лінію, колону, коло. По команді, починаючи з першого, кожен учасник послідовно робить одну бавовну. Бавовна повинна йти одна за одною. Один учасник робить лише одну бавовну, ні більше, ні менше. Оптимальний час виконання групою із 20 осіб становить 3 секунди.

Гра «Крокодил»

Ведучий розповідає учасникам, що багато людей переживають через можливість виглядати смішними чи безглуздими в очах інших, і запитує, кому знайоме це почуття. Після цього пропонується гра, метою якої є подолання цього страху. Група ділиться на дві команди. Перша команда загадує слово або словосполучення, яке може стосуватися звичайних предметів повсякденного використання, а друга команда обирає учасника (найкраще, щоб це був доброволець), якому повідомляється загадане слово. Цей учасник має відобразити слово через міміку та жести, а його команда повинна вгадати, що саме було згадано.

Обидві команди по черзі загадують слова. Після того, як більшість учасників спробує зобразити слово, можна обговорити власні відчуття під час виконання цієї вправи.

Заняття 7

Хто гальмо? (баланс механізмів збудження та гальмування)

Маленька річ лежить на столі посередині. Двоє кладуть провідні руки з різних боків від предмета на однаковій відстані. Ведучий називає різні числа. Коли називається парне число, слід схопити предмет.

«Гарячий стілець»

Ведучий пропонує учасникам тренінгу обговорити один одного. Для цього учасникам рекомендовано висловлювати свої враження в такій формі: «Коли ти робиш або говориш таке, у мене виникають такі почуття, і мені здається, що це може бути так-то». Важливо використовувати тільки досвід, здобутий під час тренінгу, і уникати слів на кшталт «подобається», «добре», «погано».

Один з учасників, за бажанням, сідає в центр кола. Після того, як усі висловляться, цей учасник коротко розповідає, які почуття виникли в нього, коли говорили про нього. Обговорення проходить по черзі, а сісти на «гарячий стілець» учасник може лише за власним бажанням. Наприкінці обговорення учасники діляться враженнями про те, як змінилися їхні почуття один до одного після виконаної вправи.

Заняття 8

Телеграми

Ведучий дає учасникам групи аркуші «бланків телеграм», на яких зазначені імена всіх учасників. Учасники повинні написати найкраще, що вони дізналися про інших та про себе. Після цього ведучий збирає «телеграми» в спеціальну папку, аби під час наступної вправи перевірити, чи не містять вони образливих або грубих висловлювань. Якщо такі будуть виявлені, ведучий повертає їх авторам з проханням переписати. Питання перегляду «телеграм» обговорюється завчасно.

Я реальний – Я ідеальний очима інших

Матеріали: папір, кольорові олівці.

Учасників просять намалювати себе в трьох варіантах: таким, яким вони є насправді, таким, яким вони хочуть бути, і таким, яким їх бачать інші люди. Після цього ведучі організовують обговорення, в ході якого учасники намагаються зрозуміти, чому існують розбіжності між тим, якими вони хочуть бути, якими їх бачать інші та якими вони є насправді. Також обговорюється питання, чи могли б ці розбіжності бути більшими, якби вправу виконували на початку групи, і чому.

Завершення тренінгу

Заключне слово ведучого та роздача «телеграм».

ВИСНОВОК

Узагальнення сучасних теоретико-методологічних підходів до вивчення міжособистісних відносин і соціально-психологічного клімату в колективі свідчить, що міжособистісне спілкування є важливим компонентом діяльності, оскільки воно передбачає взаємодію людей і є необхідною умовою для нормального функціонування колективу. Міжособистісні відносини - це взаємозв'язки між людьми, які мають суб'єктивний вимір, оскільки вони переживаються індивідуально, і об'єктивний вимір, оскільки вони проявляються в способах взаємного впливу на учасників взаємодії в процесі діяльності та спілкування. Це система установок, орієнтацій, очікувань, стереотипів та інших диспозицій, через які люди сприймають і оцінюють один одного. Диспозиції цих відносин опосередковуються змістом і цілями спільної діяльності, а також організацією взаємодії. Саме ці фактори формують соціально-психологічний клімат у колективі.

У психологічній науці досить широко вивчені соціально-психологічні аспекти формування та функціонування колективу, його природи та структури. Найважливіше значення надається соціально-психологічному клімату, як стійкій духовній атмосфері, психічному настрою колективу, що впливає формування настрою його членів та істотно впливає на продуктивність праці та якість роботи цього колективу. У зв'язку з цим суттєве значення надається такому унікальному і багатоплановому соціально-психологічному явищу як міжособистісні відносини, які є суб'єктивно переживаними взаємозв'язками для людей, об'єктивно що у характері і методах взаємних впливів, наданих людьми одне одного в процесі спільної роботи і спілкування.

Для емпіричного вивчення предмета дослідження та реалізації його мети було розроблено програму та методологічний інструментарій дослідження. Використано інтегрований теоретико-методологічний підхід на основі

міжпредметних зв'язків соціальних та психологічних наук, що дозволило системно та комплексно проаналізувати предмет дослідження. Дослідження проводилось з використанням теоретичних (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення науково-теоретичних та дослідних даних, систематизація наукової літератури та сучасних практичних розробок) та емпіричних (спостереження, бесіда, анкетування, психодіагностичне тестування, вивчення результатів діяльності) методів наукового пізнання, а також методів математичної статистики.

За результатами проведеного емпіричного дослідження психологічних особливостей взаємозв'язку міжособистісних відносин та соціально-психологічного клімату в колективі виявлено тісний взаємний зв'язок стратегії міжособистісних відносин та індивідуальних стилів міжперсональної взаємодії членів колективу з характеристиками соціально-психологічного клімату в колективі.

Шляхом порівняльного аналізу соціально-психологічного клімату та стилів міжособистісних взаємин у колективах двох виробничих підрозділів встановлено, що високий ступінь ефективності міжперсональної взаємодії та оптимально виражені показники за стилями міжособистісних відносин в колективі взаємопов'язані зі здоровим, благополучним соціально-психологічним кліматом у цьому колективі, який характеризується високим рівнем взаємності та згуртованості.

І, навпаки, в колективі з низьким рівнем розвитку міжособистісних відносин виявляється нижчий рівень групової згуртованості, соціально-психологічний клімат в такому колективі менш сприятливий за більшістю складових. Встановлено, що в колективі з несприятливим соціально-психологічним кліматом більш виражений прояв нещирості, скептицизму, недостатня відвертість і наполегливість, прагнення співпраці у досягненні цілей. У взаєминах між людьми проявляється байдужість та непричетність до колективних інтересів, сухість та жорсткість, низький рівень готовності прийти на допомогу, недостатня емпатія.

Враховуючі взаємозв'язок міжособистісних відносин та індивідуальних стилів міжперсональної взаємодії із соціально-психологічним кліматом колективу умовою оптимізації соціально-психологічного клімату є вдосконалення комунікативних навичок та міжособистісних відносин членів колективу. Для цього було розроблено та запропоновано «Перцептивно-орієнтований тренінг з формування навичок міжособистісних відносин», який складається з восьми занять по 1,5-2 години кожне. Впровадження зазначеного тренінгу сприятиме покращенню комунікації, міжособистісної взаємодії серед членів колективу, а також оптимізації соціально-психологічного клімату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абетка соціальних комунікацій : довідник. Укл. Г. В. Горбенко; за наук. ред. Л. Г. Масімової. К.: Жнець, 2014. 152 с.
2. Алексеєнко Т.Ф. Явища мобінгу та булінгу в стосунках групи і особистості. Шлях освіти : наук.-метод. журн. 2012. № 2. С. 12-16.
3. Амурова Я.В., Момот М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2023. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/203/289>
4. Базалійська Н. Удосконалення психологічного клімату на промисловому підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. 1(06). С. 24–31.
5. Базалійська Н. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка. 2016. 21(2). С. 56–60.
6. Беляєва Н. А. Оцінювання психологічного клімату в колі на підприємствах торгівлі та його впливу на процес управління організацією. Актуальні проблеми економіки. 2017. №5 С. 144–153.
7. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : навч. посібник / Балабанова Л.В., Сардак О.В. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
8. Бацевич Ф. Основи комунікативної лінгвістики: Підручник. К.: Видавничий центр «Академія», 2004. 344 с.
9. Берн Е. Ігри, у які грають люди / пер. з англ. К. Меншикової. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 256 с.
10. Варій М. Й. Загальна психологія: підруч. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 1007 с.
11. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. Вісник економіки транспорту і промисловості. Серія : Соціально-економічні питання. 2012. №40. С. 292–295.

12. Вітюк Н.Р. Психологія професійної комунікації: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ: Місто-НВ, 2008. 104 с.
13. Гірник А. М. Основи конфліктології . Київ: Києво-Могилянська академія, 2010. 80 с.
14. Головаха Є. І. Зміни інтегральних показників соціального самопочуття і морально-психологічного стану населення України в роки незалежності. Українське суспільство: Моніторинг Соціальних Змін. Київ, 2018. (Інститут соціології НАН України), 2018. С. 302-305.
15. Головаха Є.І., Паніна Н.В. Психологія людського взаєморозуміння (2-е вид., зі змінами та доп). Київ: Ін-т соціології НАН України, 2014. 223 с.
16. Горностай П.П. Групова взаємодія у світлі психологічних парадигм. Наукові студії із соціальної та політичної психології: Збірник статей НАПН України, Ін-т соц. та політ. Психології / Ред. рада: М.М. Слюсаревський (голова), В.Г . Кремень, С.Д. Максименко та ін. Вип. 35. К. : Міленіум, 2015. С. 113–126.
17. Гринчук О. Проблема спілкування в структурі підготовки менеджера до управлінської діяльності. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія Івано-Франківськ: Плай, 2002. Вип.7, ч. 2. С. 143–150.
18. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. 3-є. вид., випр. і доп. К.: Знання, 2017. 559 с.
19. Діденко О. В. Особливості використання невербальних засобів комунікації у професійній діяльності викладача. Актуальні питання теорії і практики психолог-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: Тези доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції. Хмельницький, 21-22 квітня 2015 р. Хмельницький: ХНУ, 2015. С. 74–75.
20. Драгомирецька Н. М. Комунікативна діяльність в контексті професійної діяльності державного службовця. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Одеса: Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2003. Вип. 4 (16). С. 4–15.
21. Єрмоленко А.М. Комунікативна практична філософія: підручник. К.:

Лібра, 1999. 488 с.

22. Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви. Харків, Видавничий двір «Ін-Юре» 2020. 263 с.

23. Карамушка Л. М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації. Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал. Київ : Логос, 2016. № 4 (7). С. 14-22.

24. Кіслов Д. В. Термінологія комунікацій: теоретичний дискурс та його практичне використання. Державне управління: удосконалення та розвиток № 3, 2013. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=551>.

25. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. Київ: Освіта України. 2009. 288 с.

26. Кличковський С.О. Дослідження взаємозв'язку деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом підприємства. Український психологічний журнал. КНУ імені Тараса Шевченка. К. Міленіум, 2018. №3(9). 180 с. С. 49-60.

27. Кличковський С.О. Соціально-психологічні особливості формування психологічного клімату на підприємстві у кризовий період. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київський національний університет імені Тараса Шевченка, МОН України. Київ, 2020. 241 с.

28. Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України : метод. посіб. К.: Видавничий дім “Освіта України”, ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с.

29. Корніяка О.М. Психокорекція і розвиток комунікативної компетентності представників соціономічних професій. Проблеми освіти: Наук.зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. К.,

2013. Вип. 77. Ч.2. С.84 –91.

30. Кукло О. Є. Розвиток комунікативної компетентності курсантів під час навчання у ВНЗ як складова успішної майбутньої професійної діяльності. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2015. Вип. 20, ч. 1. С. 122–128.

31. Культура фахового мовлення: Навчальний посібник / За ред. Н.Д. Бабич. Чернівці: Книги ХХІ, 2006. 496 с.

32. Кухта І. В. Іншомовна компетентність у контексті формування комунікативної культури студентів у процесі вивчення іноземної мови. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2008. № 4. С. 27-32.

33. Луцик Т.Р. Оцінка впливу соціально-психологічного клімату колективу на кадровий потенціал організації // Ефективна економіка: Електр. наук. фахове видання. – 2012. – №10 // www.economy.nayka.com.ua.

34. Максименко С.Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід: монографія. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 592 с.

35. Максименко С.Д., Заброцький М.М. Технологія спілкування (комунікативна компетентність вчителя : сутність і шляхи формування). К.: Главник, 2005. 112 с.

36. Максимович А. Соціально-психологічний клімат колективу та шляхи його оптимізації. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки. 2020. С. 297–299. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/38889>

37. Марциняк-Дорош О. Дослідження психологічного клімату на підприємстві. Молодий вчений, 2017 Вип. 9 (49), С. 98-101. 45.

38. Мафтин Л., Предик А., Романюк С. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі сучасного загальноосвітнього навчального закладу в умовах освітніх змін. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2020. № 5–6 (99–100). С. 214–224.

39. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі. Управління розвитком . 2009. № 16. С. 86–88.
40. Москалець В.П. Психологія особистості: навч. посібник. К.: Видавництво «Центр учбової літератури», 2013. 262 с.
41. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч. – практ. посіб. К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. 311 с.
42. Назарова Г. Дослідження домінант соціально-психологічного клімату. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки, 2015. Вип. 14 (1). С.79–84.
43. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації: навч. посібник. Чернівці: Книги-XXI, 2010. 528 с.
44. Психологічна енциклопедія / упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидань, 2008. 424 с.
45. Психологічний словник / [авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергєєнкова; ред. Н.А. Побірченко]. Київ: Науковий світ, 2007. 274 с.
46. Психологія і етика ділового спілкування: підручник для вузів / Лавриненко В.М. та ін. Київ: Культура і спорт, 2018. 279 с.
47. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О.С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с.
48. Савчин М. В. Соціальна психологія : навч. пос. Дрогобич: Відродження, 2000. 274 с.
49. Тест оцінки психологічного клімату у колективі Фідлера. URL: <https://vseosvita.ua/library/testocinki-psihologicnogo-klimatu-u-kolektivi219794.html>
50. Фройд З. Вступ до психоаналізу. Переклад з німецької: Петро Таращук. Київ: Основи, 1998. 709 с.
51. Хмелевська А. Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції психологічного клімату на підприємстві Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. Праць. Одеса: Одеський національний

економічний університет. 2015. Вип. 1. № 56. С. 107–113.

52. Чечель А. Шляхи формування позитивного психологічного клімату в колективі підприємства. Державне управління, 2015. Вип. 4 (13), С.79–81.

53. Чорна Л.Г. Рольова взаємодія членів малої групи: питання методик і проблема методів дослідження // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2015. Вип. 42. С. 182–188.

54. Шетеля Н.І. Соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури та мистецтв: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / НАПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. К., 2015. 21 с.

55. Юнг К. Г. Аналітична психологія. Київ: Вид. «Центр учбової літератури», 2022. 250 с.

56. Anzier D. The Skin-Ego (The History of Psychoanalysis Series). Éditeur : Routledge, 2015. 356 p.

57. Aspekte interkultureller Kommunikationsfähigkeit. Eds. A. Knapp-Pottchoff, M. Leidtke. München, 1997.

58. Bachman Lyle F. and Palmer Adrian S. The Construct Validation of Some Components of Communicative Proficiency // TESOL Quarterly. 1982. Vol. 16. September. № 3. P. 449-465.

59. Canal M. From Communicative Competence to Communicative Language Pedagogy. Richards J. and Schmidt R. (eds.) Language and Communication. London: Longman, 1983. P. 2-27.

60. Deutsch N. The constructive and destructive processes. New Haven and London, 1973. P. 13-17.

61. Fromm, E. Escape from freedom. New York: Holt, Reinhart and Winston. 303 p.

62. Hymes D.H. On communicative competence. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1971. 213 p.

63. Indahyati N., & Sintaasih D. K. The relationship between organizational

justice with job satisfaction and organizational citizenship behavior. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences. 2019. № 6 (2). P. 63–71.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n2.611>

64. Nancy B.-R. Communication: Competencies and contexts. N.Y.: Random House, 1985. 385 p

