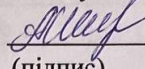


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Рішенням засідання кафедри
психології та здоров'я людини
Протокол № 4 від 30.03.2026 р.
завідувач кафедри

 **Антоніна ШЕВЧЕНКО**
(підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВА-
НОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ
ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія. Організаційна психологія»

Виконавець:

Морозов Євгеній Сергійович,
студент 5 курсу, групи 053-22-1Б(з)

Керівник:

Алексєєва Олена Іванівна, кандидат
психологічних наук, старший викладач кафедри
психології та здоров'я людини Білоцерківського
національного аграрного університету

Біла Церква – 2026

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра психології та здоров'я людини

Рівень вищої освіти бакалаврСпеціальність 053 ПсихологіяОсвітня програма Психологія. Організаційна психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

к.пс.н., Шевченко А.М.«26» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ
Морозову Євгенію Сергійовичу

1. Тема роботи: «Психологічні особливості формування згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій».

керівник роботи: Алексєєва Олена Іванівна, кандидат психологічних наук.

затверджені наказом БНАУ від «11» листопада 20 25 року № 238/3

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 20 26 р.

3. Вихідні дані до роботи: наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з проблем організаційної психології, психології управління, соціальної психології, психології колективу та міжособистісної взаємодії; дослідження, присвячені проблемі згуртованості трудового колективу, психологічного клімату, командоутворення та використання тренінгових технологій у професійній діяльності; результати емпіричного дослідження, проведеного серед працівників трудового колективу; дані психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня згуртованості колективу, особливостей міжособистісних відносин, комунікативних здібностей, соціально-психологічного клімату, рівня довіри, взаємодії та ефективності тренінгових технологій у формуванні колективної згуртованості.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні основи дослідження згуртованості трудового колективу, а саме: поняття згуртованості трудового колективу в сучасній психологічній науці, соціально-психологічний клімат як

умова розвитку згуртованості колективу, тренінгові технології як психологічний засіб формування згуртованості трудового колективу.

2. Здійснити емпіричне дослідження згуртованості трудового колективу та описати його результати.

3. Обґрунтувати особливості розвитку згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій.

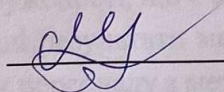
5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Алексеева О. І., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету	15.10.2025	15.01.2026
2	Алексеева О. І., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету	10.02.2026	22.03.2026

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

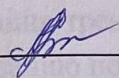
№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	вересень	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	Вересень-жовтень	Виконано
3	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень-листопад	Виконано
4	Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	Жовтень- грудень	Виконано
5	Виконання розділу 1	Грудень-січень	Виконано
6	Виконання розділу 2	Лютий-березень	Виконано
7	Формулювання висновків	квітень	Виконано
8	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	Виконано
9	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент



Є. С. Морозов

Керівник роботи



О. І. Алексеева

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 61 сторінка, 1 таблиця, 2 рисунки, 2 додатки, 34 літературних джерела.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити психологічні особливості згуртованості трудового колективу, а також визначити можливості використання тренінгових технологій як ефективного психологічного засобу її формування й розвитку.

Об'єкт дослідження: згуртованість трудового колективу як соціально-психологічне явище.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування згуртованості трудового колективу, зокрема роль соціально-психологічного клімату та можливості використання тренінгових технологій у процесі розвитку згуртованості.

Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань дослідження було використано комплекс взаємодоповнювальних методів, що забезпечили цілісний аналіз проблеми згуртованості трудового колективу.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх безпосереднього використання в діяльності практичних психологів, керівників, фахівців з управління персоналом та організаційного розвитку з метою підвищення рівня згуртованості трудових колективів і оптимізації соціально-психологічного клімату в організаціях.

Результати емпіричного дослідження можуть бути використані для діагностики рівня групової згуртованості та особливостей психологічного клімату в трудових колективах різного профілю. Застосування методики «Визначення індексу групової згуртованості за Сішпором» і тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер) дозволяє своєчасно виявляти проблемні зони у міжособистісній взаємодії, рівень інтегрованості працівників і наявність емоційної напруженості, що є важливим для прийняття управлінських рішень.

Отримані результати можуть бути впроваджені у практику психологічного супроводу персоналу з метою зниження рівня міжособистісних конфліктів, підвищення емоційної єдності, взаємної довіри та відповідальності за спільний результат. Використання тренінгових технологій на основі результатів дослідження сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, підвищенню мотивації працівників і ефективності командної роботи.

Ключові слова: згуртованість трудового колективу, соціально-психологічний клімат, міжособистісна взаємодія, командоутворення, тренінгові

технології, групова взаємодія, комунікативні навички, професійна діяльність, ефективність колективу, психологічна сумісність, мотивація працівників.

ABSTRACT

Qualification work: 61 pages, 1 table, 2 figures, 2 appendices, 34 literary sources.

Purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically study the psychological features of the cohesion of the labor collective, as well as to determine the possibilities of using training technologies as an effective psychological means of its formation and development.

Object of the study: cohesion of the labor collective as a socio-psychological phenomenon.

Subject of the study: psychological features of the formation of cohesion of the labor collective, in particular the role of the socio-psychological climate and the possibilities of using training technologies in the process of developing cohesion.

To achieve the set goal and implement the research tasks, a complex of complementary methods was used, which provided a holistic analysis of the problem of cohesion of the labor collective.

The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their direct use in the activities of practical psychologists, managers, specialists in personnel management and organizational development in order to increase the level of cohesion of labor collectives and optimize the socio-psychological climate in organizations.

The results of the empirical study can be used to diagnose the level of group cohesion and the features of the psychological climate in labor collectives of various profiles. The use of the methodology "Determination of the group cohesion index according to Sishore" and the test for assessing the psychological climate in the collective (A. Fiedler) allows you to timely identify problem areas in interpersonal interaction, the level of integration of employees and the presence of emotional tension, which is important for making managerial decisions.

The results obtained can be implemented in the practice of psychological support of personnel in order to reduce the level of interpersonal conflicts, increase emotional unity, mutual trust and responsibility for the common result. The use of training technologies based on the results of the study contributes to the formation of a positive socio-psychological climate, increasing employee motivation and the effectiveness of teamwork.

Keywords: teamwork cohesion, socio-psychological climate, interpersonal interaction, team building, training technologies, group interaction, communication skills, professional activity, team effectiveness, psychological compatibility, employee motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.....	12
1.1. Поняття згуртованості трудового колективу в сучасній психологічній науці.....	12
1.2. Соціально-психологічний клімат як умова розвитку згуртованості колективу.....	17
1.3. Тренінгові технології як психологічний засіб формування згуртованості трудового колективу.....	24
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.....	34
2.1. Організація емпіричного дослідження та методики вивчення згуртованості трудового колективу.....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження згуртованості трудового колективу.....	39
2.3. Розвиток згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій.....	44
Висновки до розділу 2.....	48
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	55
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах соціально-економічних трансформацій, зростання конкуренції, нестабільності ринку праці та підвищених вимог до ефективності професійної діяльності особливої актуальності набуває проблема формування згуртованості трудового колективу. Сучасні організації дедалі частіше стикаються з необхідністю швидкої адаптації до змін, оптимізації внутрішніх процесів і забезпечення психологічної стійкості персоналу. За таких умов саме згуртований трудовий колектив виступає важливим ресурсом стабільності, результативності та сталого розвитку організації.

Згуртованість трудового колективу є складним соціально-психологічним феноменом, який відображає рівень інтегрованості працівників, характер міжособистісних відносин, емоційну єдність, спільність цінностей і цілей, а також готовність до співпраці та взаємної підтримки. Високий рівень згуртованості сприяє підвищенню ефективності командної роботи, зниженню конфліктності, зміцненню психологічного благополуччя працівників і формуванню позитивного соціально-психологічного клімату. Натомість недостатня згуртованість може призводити до зростання напруженості, професійного вигорання, зниження мотивації та продуктивності праці [12].

Особливої значущості проблема згуртованості трудового колективу набуває в умовах підвищеного психоемоційного навантаження, соціальної нестабільності та кризових явищ, які впливають на професійну діяльність працівників. У таких умовах колектив виконує не лише виробничу, а й важливу психологічну функцію, забезпечуючи підтримку, відчуття приналежності та емоційної безпеки. Саме тому дослідження психологічних особливостей формування згуртованості є актуальним завданням сучасної організаційної психології.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених проблемам групової динаміки, соціально-психологічного клімату та командної

взаємодії, питання цілеспрямованого формування згуртованості трудового колективу потребує подальшого наукового осмислення, особливо в аспекті використання ефективних психологічних засобів впливу. У цьому контексті особливу увагу привертають тренінгові технології, які зарекомендували себе як дієвий інструмент розвитку міжособистісної взаємодії, комунікативних навичок, емоційної компетентності та командної співпраці [21].

Актуальність дослідження також зумовлена практичними потребами сучасних організацій у науково обґрунтованих програмах психологічного супроводу персоналу. Розуміння психологічних особливостей формування згуртованості та умов ефективного використання тренінгових технологій дозволяє розробляти цілеспрямовані психологічні заходи, спрямовані на оптимізацію соціально-психологічного клімату, підвищення ефективності командної роботи та забезпечення психологічного благополуччя працівників.

Таким чином, актуальність теми «Психологічні особливості формування згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій» зумовлена як теоретичною значущістю проблеми згуртованості у сучасній психологічній науці, так і практичною необхідністю впровадження ефективних психологічних інструментів розвитку згуртованих, психологічно здорових і результативних трудових колективів в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Об'єкт дослідження: згуртованість трудового колективу як соціально-психологічне явище.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування згуртованості трудового колективу, зокрема роль соціально-психологічного клімату та можливості використання тренінгових технологій у процесі розвитку згуртованості.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити психологічні особливості згуртованості трудового колективу, а також визначити можливості використання тренінгових технологій як ефективного психологічного засобу її формування й розвитку.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні основи дослідження згуртованості трудового колективу, а саме: поняття згуртованості трудового колективу в сучасній психологічній науці, соціально-психологічний клімат як умова розвитку згуртованості колективу, тренінгові технології як психологічний засіб формування згуртованості трудового колективу.

2. Здійснити емпіричне дослідження згуртованості трудового колективу та описати його результати.

3. Обґрунтувати особливості розвитку згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій.

Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань дослідження було використано комплекс взаємодоповнювальних **методів**, що забезпечили цілісний аналіз проблеми згуртованості трудового колективу.

Теоретичні методи дослідження включали аналіз, синтез, узагальнення та систематизацію наукових джерел з проблем згуртованості трудового колективу та використання тренінгових технологій у психологічній практиці.

Емпіричні методи дослідження передбачали використання психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня згуртованості та особливостей соціально-психологічного клімату трудового колективу, а саме: методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором», тест оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер).

Методи математико-статистичної обробки даних включали кількісний аналіз результатів, обчислення відсоткових показників, а також кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона, який застосовувався з метою виявлення взаємозв'язку між рівнем групової згуртованості та психологічним кліматом трудового колективу.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про згуртованість трудового колективу як складне багатовимірне соціально-психологічне явище, що формується під впливом міжособистісних,

організаційних і психологічних чинників. У межах дослідження теоретично обґрунтовано взаємозв'язок між згуртованістю трудового колективу та соціально-психологічним кліматом, що сприяє уточненню ролі емоційних і комунікативних процесів у формуванні групової єдності. Показано, що психологічний клімат виступає не лише умовою, а й важливим механізмом розвитку згуртованості, впливаючи на характер взаємодії, рівень довіри та залученості працівників у спільну діяльність.

Теоретичну цінність має обґрунтування тренінгових технологій як ефективного психологічного засобу формування та розвитку згуртованості трудового колективу. У роботі узагальнено наукові підходи до використання тренінгу в організаційному середовищі та розкрито психологічні механізми його впливу на емоційні, ціннісно-нормативні й поведінкові компоненти згуртованості.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх безпосереднього використання в діяльності практичних психологів, керівників, фахівців з управління персоналом та організаційного розвитку з метою підвищення рівня згуртованості трудових колективів і оптимізації соціально-психологічного клімату в організаціях.

Результати емпіричного дослідження можуть бути використані для діагностики рівня групової згуртованості та особливостей психологічного клімату в трудових колективах різного профілю. Застосування методики «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» і тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер) дозволяє своєчасно виявляти проблемні зони у міжособистісній взаємодії, рівень інтегрованості працівників і наявність емоційної напруженості, що є важливим для прийняття управлінських рішень.

Отримані результати можуть бути впроваджені у практику психологічного супроводу персоналу з метою зниження рівня міжособистісних конфліктів, підвищення емоційної єдності, взаємної довіри та відповідальності за спільний результат. Використання тренінгових технологій на основі результатів дослідження сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного

клімату, підвищенню мотивації працівників і ефективності командної роботи.

Крім того, матеріали дослідження можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої освіти під час викладання дисциплін із соціальної, організаційної та управлінської психології, а також у процесі підготовки та підвищення кваліфікації практичних психологів і менеджерів. Запропоновані теоретичні узагальнення й емпіричні результати можуть слугувати основою для розробки навчальних і методичних матеріалів, спрямованих на розвиток навичок ефективної командної взаємодії.

Таким чином, практичне значення отриманих результатів полягає у їх прикладній спрямованості, можливості використання в реальній організаційній практиці та сприянні підвищенню психологічного благополуччя працівників і результативності функціонування трудових колективів.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було представлено під час участі у Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти «Молодь – аграрній науці і виробництву» (18 березня 2026 року) на якій опубліковано наукові тези:

1. Страту Є.А., Морозов Є.С., Шевченко А.М. Розвиток згуртованості трудового колективу засобами тренінгових технологій як психологічний ресурс підвищення ефективності праці.. Актуальні питання законодавства, *Ad linguas et culturas per cognitionem* (до мов і культур через пізнання) та «Психологія організаційного розвитку та управління персоналом»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. 18 березня 2026 року. Білоцерківський НАУ. С. 177-180.

Експериментальна база дослідження: ТОВ «Білоцерківський хлібокомбінат».

Структура та обсяг роботи. Робота структурована логічно та складається з вступу, двох основних розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Для покращення наочності та полегшення сприйняття матеріалу у тексті використано 2 рисунки та 1 таблиця.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

1.1. Поняття згуртованості трудового колективу в сучасній психологічній науці

Проблема згуртованості трудового колективу посідає провідне місце в сучасній соціальній та організаційній психології, оскільки вона безпосередньо пов'язана з ефективністю функціонування організацій, якістю міжособистісної взаємодії працівників та результативністю їхньої професійної діяльності. Умови сучасного ринку праці, зростання вимог до командної роботи, необхідність швидкої адаптації до змін та підвищення психологічної стійкості персоналу актуалізують проблему формування згуртованих трудових колективів [12].

Рівень згуртованості визначає характер взаємин між членами колективу, впливає на інтенсивність комунікації, готовність до співпраці, взаємної підтримки та відповідальності за спільний результат. Згуртований трудовий колектив сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату, зниженню міжособистісних конфліктів, підвищенню задоволеності працею та професійної мотивації працівників, а також позитивно позначається на їх психологічному благополуччі.

У наукових дослідженнях згуртованість розглядається як складне, багатовимірне соціально-психологічне явище, що формується в процесі міжособистісної взаємодії членів колективу та відображає ступінь їхньої єдності, інтегрованості й залученості до спільної діяльності. Вона охоплює емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти, поєднуючи позитивне ставлення до членів групи, спільність цінностей і цілей, а також готовність діяти узгоджено в межах професійних завдань [22].

Таким чином, згуртованість трудового колективу постає не лише як

показник міжособистісних відносин, а і як важливий психологічний ресурс організації, що забезпечує її стабільність, адаптивність та ефективний розвиток у сучасних соціально-економічних умовах.

Як зазначає К. Левін у своїх працях, група є динамічною цілісністю, у якій поведінка кожного члена визначається не лише його індивідуальними характеристиками, а й системою взаємовідносин усередині групи. Саме в цьому контексті згуртованість розуміється як результат дії групових сил, що утримують індивіда в межах колективу та спонукають його до спільної діяльності [13].

На думку Дж. Морено, згуртованість колективу тісно пов'язана з системою міжособистісних симпатій та антипатій, які складаються між членами групи. У працях ученого підкреслюється, що високий рівень позитивних міжособистісних виборів сприяє підвищенню згуртованості та соціальної стабільності колективу, тоді як переважання негативних взаємодій знижує ефективність групової діяльності [14].

Суттєвий внесок у вивчення проблеми згуртованості зробив Л. Фестінгер, який визначав згуртованість як сукупність сил, що діють на членів групи та спонукають їх залишатися в ній. У працях ученого наголошується, що до таких сил належать привабливість групи для її членів, задоволеність міжособистісними стосунками та значущість спільних цілей. Таким чином, згуртованість розглядається не лише як емоційна єдність, а і як мотиваційний чинник групової поведінки [3].

У сучасній організаційній психології згуртованість трудового колективу часто пов'язується з ефективністю виконання професійних завдань. Так, на думку Е. Шейн, згуртованість колективу формується в межах організаційної культури та підтримується спільними цінностями, нормами і правилами поведінки. У його працях підкреслюється, що саме поділювані цінності створюють відчуття єдності та приналежності до організації [32].

Українські науковці також приділяють значну увагу дослідженню згуртованості трудових колективів. Зокрема, Л. Карамушка зазначає, що

згуртованість колективу є інтегральною характеристикою групи, яка відображає ступінь єдності її членів, готовність до співпраці та взаємної підтримки. У працях дослідниці наголошується, що згуртований колектив характеризується високим рівнем довіри, відкритості комунікації та спільною відповідальністю за результати діяльності [29].

На думку О. Креденцер, згуртованість трудового колективу доцільно розглядати як поєднання емоційного, когнітивного та поведінкового компонентів. Емоційний компонент проявляється у позитивному ставленні членів колективу один до одного, когнітивний – у спільності уявлень, цілей та норм, а поведінковий – у готовності до кооперації та спільного розв'язання професійних завдань [15].

Отже, узагальнюючи наукові підходи, можна зробити висновок, що згуртованість трудового колективу в сучасній психологічній науці розглядається як складне соціально-психологічне утворення, що формується під впливом міжособистісних відносин, спільних цілей, цінностей та умов професійної діяльності. Високий рівень згуртованості є важливою передумовою ефективного функціонування трудового колективу та створює психологічні умови для успішного впровадження тренінгових технологій.

У психологічній науці згуртованість трудового колективу розглядається не як статична характеристика, а як динамічне утворення, що може проявлятися на різних рівнях розвитку групи. Рівень згуртованості відображає ступінь інтегрованості членів колективу, характер їхньої взаємодії та міру прийняття спільних цілей і цінностей.

У наукових працях, зокрема в межах групової динаміки, виділяють низький, середній та високий рівні згуртованості. Низький рівень згуртованості характеризується формальним об'єднанням працівників, відсутністю емоційної єдності, слабкою ідентифікацією з колективом та переважанням індивідуальних інтересів над груповими. У таких колективах часто спостерігається недостатня взаємодія, низький рівень довіри та підвищена конфліктність [16].

Середній рівень згуртованості проявляється у наявності окремих позитивних міжособистісних зв'язків, частковому прийнятті групових норм і цінностей, а також у готовності до співпраці в межах професійних завдань. Для цього рівня характерна ситуативна єдність, яка посилюється під час виконання спільних завдань, але може знижуватися за умов зростання напруженості або організаційних змін.

Високий рівень згуртованості характеризується стійкою єдністю членів колективу, високим рівнем довіри, взаємної підтримки та відповідальності за спільний результат. Як зазначається у працях Л. Фестінгера, за високого рівня згуртованості члени групи відчують сильну привабливість до колективу, ідентифікують себе з ним та демонструють готовність докладати додаткових зусиль задля досягнення спільних цілей [17].

У межах соціально-психологічного підходу також розрізняють зовнішній (формальний) та внутрішній (психологічний) рівні згуртованості. Зовнішній рівень пов'язаний зі структурними характеристиками групи, формальними ролями та організаційними вимогами, тоді як внутрішній рівень відображає емоційну єдність, систему міжособистісних відносин і глибину психологічної інтеграції членів колективу.

Таким чином, рівні згуртованості трудового колективу відображають якісні відмінності у характері групової взаємодії та ступені психологічної єдності працівників. Усвідомлення рівня згуртованості є важливим для вибору адекватних психологічних впливів, зокрема тренінгових технологій, спрямованих на розвиток командної взаємодії та підвищення ефективності колективної діяльності.

Формування згуртованості трудового колективу є складним і багатофакторним процесом, що зумовлюється сукупністю психологічних чинників, які визначають характер міжособистісної взаємодії, рівень групової єдності та ефективність спільної діяльності. У сучасній психологічній науці наголошується, що згуртованість не виникає спонтанно, а формується

поступово в процесі професійної взаємодії, спільного розв'язання завдань і розвитку соціально-психологічних відносин між членами колективу.

На думку К. Левіна, поведінка особистості в групі визначається дією «поля сил», яке формується взаємодією індивідуальних та групових чинників. У цьому контексті згуртованість виступає результатом балансу між особистісними потребами працівників і вимогами групи, що сприяє інтеграції індивіда в колектив та його включенню в спільну діяльність [17].

Одним із провідних психологічних чинників формування згуртованості є спільність цілей і цінностей трудового колективу. Як зазначає Е. Шейн, саме поділювані цінності, норми та переконання створюють основу для формування відчуття приналежності до організації та сприяють консолідації працівників. Коли члени колективу усвідомлюють значущість спільної мети та розділяють організаційні цінності, зростає рівень їхньої відповідальності та готовності до співпраці [42].

Важливим психологічним чинником згуртованості є міжособистісні відносини, зокрема рівень взаємної довіри, симпатії та емоційної підтримки. У працях Дж. Морено підкреслюється, що позитивні соціометричні зв'язки сприяють підвищенню згуртованості групи, тоді як міжособистісна напруженість і конфлікти знижують рівень групової єдності. Довіра між членами колективу створює психологічну безпеку, необхідну для відкритого обміну думками та ефективної взаємодії [14].

Суттєву роль у формуванні згуртованості відіграє стиль керівництва та управлінської взаємодії. На думку Р. Лайкерта, демократичний стиль управління, заснований на участі працівників у прийнятті рішень та підтримці з боку керівника, сприяє розвитку згуртованості та позитивного соціально-психологічного клімату. Авторитарні методи керівництва, навпаки, можуть призводити до зниження рівня довіри та формування формальної, а не реальної згуртованості [23].

Не менш важливим чинником є характер комунікації в колективі. Ефективна, відкрита та конструктивна комунікація забезпечує обмін

інформацією, зменшує ймовірність виникнення непорозумінь і сприяє узгодженню дій членів групи. Як зазначає К. Роджерс, емпатійне слухання та прийняття є важливими умовами розвитку довірливих міжособистісних відносин, що безпосередньо впливають на згуртованість колективу [30].

Українські дослідники також наголошують на значущості психологічних чинників згуртованості трудового колективу. Так, Л. Карамушка зазначає, що згуртованість формується під впливом соціально-психологічного клімату, рівня організаційної культури, задоволеності працею та можливостей професійної самореалізації працівників. У працях авторки підкреслюється, що сприятливий психологічний клімат є необхідною умовою для розвитку взаємної підтримки та командної взаємодії [29].

Крім того, до психологічних чинників формування згуртованості належать індивідуально-психологічні особливості працівників, такі як комунікативні здібності, рівень емпатії, соціальна відповідальність, мотивація до спільної діяльності та орієнтація на групові цінності. Поєднання цих характеристик у межах колективу створює передумови для ефективної кооперації та взаєморозуміння.

Отже, психологічні чинники формування згуртованості трудового колективу мають комплексний характер і охоплюють спільність цілей та цінностей, міжособистісні відносини, стиль керівництва, особливості комунікації, соціально-психологічний клімат та індивідуальні характеристики працівників. Усвідомлення та цілеспрямований розвиток зазначених чинників створює психологічне підґрунтя для використання тренінгових технологій як ефективного засобу формування згуртованого трудового колективу.

1.2. Соціально-психологічний клімат як умова розвитку згуртованості колективу

У сучасних соціально-економічних умовах функціонування

організацій особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективної взаємодії між членами трудових колективів. Важливу роль у цьому процесі відіграє соціально-психологічний клімат, який визначає характер міжособистісних стосунків, рівень задоволеності працею, психологічне благополуччя працівників та ступінь згуртованості колективу. Саме тому вивчення соціально-психологічного клімату як чинника розвитку згуртованості колективу є одним із ключових напрямів соціальної та організаційної психології.

Соціально-психологічний клімат колективу розглядається як інтегральна характеристика системи міжособистісних відносин, що формується в процесі спільної діяльності та спілкування членів групи. У науковій літературі дане поняття трактується як сукупність емоційно-психологічних станів, домінуючих настроїв, ціннісних орієнтацій, норм і установок, які визначають загальний психологічний фон життєдіяльності колективу. Він відображає ступінь психологічного комфорту чи дискомфорту, що переживають члени групи у процесі взаємодії [1].

На думку дослідників, соціально-психологічний клімат формується під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. До об'єктивних належать умови праці, характер організації діяльності, система управління, стиль керівництва, матеріальне та моральне стимулювання. Суб'єктивні чинники включають індивідуально-психологічні особливості членів колективу, їхні ціннісні орієнтації, рівень комунікативної компетентності, мотивацію до спільної діяльності, а також особливості міжособистісного сприйняття та взаєморозуміння [14].

Важливим аспектом соціально-психологічного клімату є його емоційна складова, яка проявляється у домінуванні позитивних або негативних емоційних станів у колективі. Позитивний клімат характеризується атмосферою доброзичливості, взаємної підтримки, довіри, відкритості та поваги між членами групи. У такому середовищі знижується рівень міжособистісних конфліктів, зростає задоволеність працею,

підвищується готовність до співпраці та взаємодопомоги. Натомість негативний соціально-психологічний клімат супроводжується напруженістю, недовірою, формальним характером взаємин, що негативно позначається на ефективності діяльності колективу та психологічному стані його членів.

Соціально-психологічний клімат тісно пов'язаний із поняттям згуртованості колективу. Згуртованість розглядається як ступінь єдності групи, що проявляється у силі міжособистісних зв'язків, спільності цінностей, цілей і норм поведінки, а також у готовності членів колективу діяти разом для досягнення спільного результату. Високий рівень згуртованості сприяє формуванню почуття приналежності до групи, розвитку колективної ідентичності та підвищенню відповідальності за спільну справу.

Позитивний соціально-психологічний клімат виступає необхідною умовою розвитку згуртованості колективу, оскільки саме він створює психологічні передумови для встановлення довірливих міжособистісних відносин. У сприятливому кліматі члени колективу схильні до відкритого обміну думками, емоціями та переживаннями, що сприяє кращому взаєморозумінню та прийняттю один одного. Це, у свою чергу, знижує ймовірність виникнення міжособистісних конфліктів і підвищує рівень групової згуртованості [5].

Важливу роль у формуванні соціально-психологічного клімату та згуртованості колективу відіграє стиль керівництва. Демократичний стиль управління, що передбачає залучення працівників до прийняття рішень, підтримку ініціативи та врахування думки кожного члена колективу, сприяє створенню атмосфери довіри та взаємної поваги. За таких умов зростає відчуття значущості кожного працівника, що позитивно впливає на згуртованість групи. Авторитарний стиль, навпаки, часто призводить до формування напруженого клімату, зниження мотивації та ослаблення міжособистісних зв'язків.

Не менш важливим чинником розвитку соціально-психологічного клімату є характер комунікації в колективі. Відкритість інформаційних

потоків, наявність зворотного зв'язку, можливість вільного обговорення проблем і труднощів сприяють формуванню довіри між членами групи. Ефективна комунікація дозволяє своєчасно виявляти та вирішувати конфліктні ситуації, що позитивно впливає на загальний психологічний стан колективу та рівень його згуртованості.

Соціально-психологічний клімат також впливає на мотиваційну сферу працівників. У сприятливому психологічному середовищі зростає внутрішня мотивація до праці, підвищується зацікавленість у досягненні спільних цілей, формується позитивне ставлення до організації та колективу загалом. Це сприяє розвитку командної роботи, посиленню взаємної відповідальності та готовності підтримувати один одного в складних ситуаціях, що є важливими показниками згуртованості колективу [10].

У контексті сучасних викликів, зокрема соціальної нестабільності та підвищеного рівня стресу, значення соціально-психологічного клімату як чинника згуртованості колективу суттєво зростає. Психологічно сприятливе середовище виконує компенсаторну функцію, знижуючи негативний вплив зовнішніх стресорів та сприяючи збереженню психологічного здоров'я працівників. Згуртований колектив із позитивним кліматом здатний ефективніше адаптуватися до змін, долати кризові ситуації та забезпечувати стабільність організаційного функціонування.

На думку Г. Дмитренко, соціально-психологічний клімат є визначальним чинником характеру взаємодії між членами колективу. Він відображає специфіку міжособистісних відносин, які можуть набувати як позитивного, доброзичливого та кооперативного характеру, так і проявлятися у формі напруженості, конфліктності та ворожості [4].

Соціально-психологічний клімат також істотно впливає на сприйняття лідерства в колективі. Саме він зумовлює уявлення членів групи про відкритість, справедливість та ефективність управлінських дій керівництва, а також про рівень підтримки й організованості, яку вони відчують у процесі спільної діяльності [13].

Важливою складовою соціально-психологічного клімату є усвідомлення та прийняття членами колективу спільної місії, цілей і завдань. Від якості психологічної атмосфери залежить ступінь орієнтації групи на досягнення спільного результату та готовність її учасників діяти узгоджено.

Крім того, соціально-психологічний клімат визначає ставлення працівників до професійної діяльності. Він впливає на рівень задоволеності роботою, сформованість мотивації до досягнення високих результатів та прагнення до професійного розвитку.

Соціально-психологічний клімат може мати як сприятливий, так і несприятливий характер, що суттєво позначається на ефективності діяльності колективу та рівні задоволеності працею його членів. У цьому контексті він розглядається як важливий компонент організаційної культури та виступає об'єктом цілеспрямованого дослідження і вдосконалення з метою оптимізації функціонування організацій і трудових колективів.

Соціально-психологічний клімат формується в результаті спільної діяльності людей і їхньої взаємодії в групі. Його проявами є колективний настрій, домінуючі думки, самопочуття, оцінка умов життя та праці, а також рівень самооцінки кожного члена колективу.

Зазначені характеристики знаходять відображення у системі взаємин, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків і розв'язанням спільних завдань. Члени колективу, відрізняючись індивідуальними соціально-демографічними та професійними ознаками (віком, статтю, освітою, професією, національністю, соціальним походженням), формують соціальну мікроструктуру групи, яка безпосередньо впливає на особливості соціально-психологічного клімату. Водночас психологічні риси особистості можуть як сприяти, так і перешкоджати формуванню почуття єдності та згуртованості колективу.

З психологічної точки зору соціально-психологічний клімат постає як інтегральна характеристика системи міжособистісних відносин у групі, що відображає сукупність умов, які або сприяють, або ускладнюють успішний

розвиток групи та особистісне зростання її членів [25].

У науковому дискурсі це поняття використовується для опису соціально-психологічного стану груп, що виникає у процесі взаємодії між людьми, та розкриває психологічний вимір їхніх взаємовідносин.

Ключовим чинником, що зумовлює соціально-психологічний клімат колективу, є його структурна організація. У структурі соціально-психологічного клімату доцільно виокремлювати два взаємопов'язані блоки: ставлення членів колективу до професійної діяльності та систему їхньої міжособистісної взаємодії.

Міжособистісні взаємини у трудовому колективі охоплюють, з одного боку, взаємодію між колегами, а з іншого — відносини в межах управлінської вертикалі, зокрема у системі «керівник — підлеглий». Усі види взаємин аналізуються крізь призму двох базових параметрів психічного настрою — предметного та емоційного.

Предметний настрій відображає спрямованість уваги працівника та специфіку його сприйняття різних аспектів професійної діяльності, зокрема змісту праці, організаційних умов, завдань і вимог, що висуваються у процесі роботи.

Емоційний настрій характеризує суб'єктивне ставлення особистості до зазначених аспектів діяльності та проявляється у відчуттях задоволеності або незадоволеності умовами праці, характером взаємодії в колективі та загальною психологічною атмосферою [18].

У результаті дослідження соціально-психологічного клімату було виокремлено два рівні функціонування колективу, які відрізняються за ступенем стабільності та динамічності.

Перший рівень характеризується відносною сталістю та визначається як статистичний. Він відображає стійкі міжособистісні взаємини членів колективу, їхній інтерес до професійної діяльності та взаємодії з колегами. У цьому аспекті соціально-психологічний клімат розглядається як стабільний стан колективу, що має тривалий і відносно незмінний характер.

Стійкість даного рівня проявляється у здатності колективу до самозбереження навіть за наявності труднощів і проблем, які можуть виникати в процесі його функціонування. Формування такого соціально-психологічного клімату є складним і тривалим процесом, однак після його становлення він відзначається високою здатністю до підтримання.

Другий рівень соціально-психологічного клімату має динамічний характер і відзначається мінливістю та коливаннями. На його формування впливають численні психологічні чинники, зокрема настроїв, установок, судження та інші індивідуально-психологічні особливості членів колективу.

Цей рівень визначається як психологічна атмосфера колективу. Її характеристики пов'язані з короткочасними, ситуативними змінами та меншою мірою усвідомлюються учасниками групи. Водночас саме вони значною мірою зумовлюють емоційний стан, працездатність і загальну активність членів колективу впродовж робочого дня [19].

Таким чином, аналіз сутності поняття «соціально-психологічний клімат» дає підстави стверджувати, що воно має багатоаспектний характер. Подальше теоретичне дослідження даної проблематики потребує врахування різних підходів, аспектів і визначень цього феномена.

Узагальнюючи викладене, можна зазначити, що соціально-психологічний клімат є відображенням стану взаємин і комунікації між окремими членами та структурними підрозділами соціальної організації, яке проявляється у формі домінуючого настрою, психоемоційного стану, системи поглядів і установок. Усе це безпосередньо впливає на результативність діяльності, рівень дисципліни та інші показники функціонування колективу.

Соціально-психологічний клімат колективу формується як сукупність емоційних, психологічних і соціальних явищ, що переважають у певній групі. Він визначає характер взаємин між її членами та істотно впливає на їхню здатність до ефективної спільної діяльності.

Отже, соціально-психологічний клімат є важливою умовою розвитку згуртованості колективу, оскільки визначає характер міжособистісних

взаємин, емоційний фон спільної діяльності та рівень психологічного комфорту її учасників. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату сприяє посиленню згуртованості, підвищенню ефективності спільної діяльності та забезпеченню психологічного благополуччя членів колективу. У зв'язку з цим проблема оптимізації соціально-психологічного клімату набуває особливої значущості як для наукових досліджень, так і для практики управління організаціями.

1.3. Тренінгові технології як психологічний засіб формування згуртованості трудового колективу

У сучасних умовах функціонування організацій, що характеризуються динамічними соціально-економічними змінами, зростанням конкуренції, невизначеністю та підвищеним психоемоційним навантаженням на працівників, особливої актуальності набуває проблема формування та підтримки згуртованості трудового колективу. Згуртованість виступає важливим соціально-психологічним чинником ефективності спільної діяльності, оскільки забезпечує узгодженість дій членів колективу, сприяє конструктивній взаємодії, взаємній підтримці та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату. Високий рівень згуртованості колективу також позитивно впливає на психологічне благополуччя працівників, знижує рівень стресу, емоційного вигорання та міжособистісних конфліктів, підвищуючи задоволеність професійною діяльністю та організаційну лояльність [22].

Водночас ускладнення умов професійної діяльності, дистанційні та змішані формати роботи, а також зовнішні кризові чинники актуалізують потребу в цілеспрямованому психологічному впливі, спрямованому на зміцнення внутрішніх ресурсів організації. У цьому контексті згуртований трудовий колектив розглядається як один із ключових факторів стійкості організації до зовнішніх викликів, її здатності адаптуватися до змін і

зберігати ефективність функціонування.

Одним із найбільш дієвих психологічних засобів розвитку згуртованості трудового колективу є використання тренінгових технологій. Тренінг як форма активного соціально-психологічного впливу забезпечує залучення учасників до процесу спільної діяльності, сприяє розвитку навичок ефективного спілкування, взаєморозуміння та співпраці. Завдяки поєднанню групових вправ, дискусій, рольових ігор та рефлексивного аналізу власного досвіду тренінгові технології створюють умови для самопізнання, усвідомлення особливостей міжособистісної взаємодії та корекції неефективних моделей поведінки. У результаті цього відбувається формування довіри між членами колективу, посилення відчуття спільності та відповідальності за досягнення загальних цілей, що є основою згуртованого та психологічно здорового трудового колективу.

Тренінгові технології в психології розглядаються як цілісна система методів і прийомів активного навчання, спрямованих на розвиток особистісних, соціально-психологічних та професійних компетентностей учасників. На відміну від традиційних форм навчання, тренінг ґрунтується на принципах активності, суб'єктності та партнерської взаємодії, що забезпечує високий рівень залученості учасників у навчально-розвивальний процес. Його характерною особливістю є орієнтація не лише на передачу теоретичних знань, а насамперед на формування практичних умінь і навичок через безпосередній досвід, групову взаємодію, усвідомлення власних переживань, рефлексію та систематичний зворотний зв'язок [34].

У процесі тренінгової роботи створюються умови для активного пізнання учасниками себе та інших, що сприяє глибшому розумінню міжособистісних відносин у групі. Завдяки використанню інтерактивних методів – групових дискусій, рольових ігор, вправ на співпрацю та командну взаємодію – учасники отримують можливість безпечно експериментувати з новими моделями поведінки та аналізувати їхню ефективність у контексті професійної діяльності.

У контексті роботи з трудовими колективами тренінг виступає спеціально організованим психологічним простором, у якому створюються

сприятливі умови для:

- усвідомлення учасниками особливостей власної поведінки та поведінки інших членів колективу, а також впливу індивідуальних дій на групові процеси;
- розвитку навичок ефективного спілкування, зокрема активного слухання, конструктивного висловлення думок, емоційної саморегуляції та асертивної поведінки;
- формування довіри та взаємної підтримки як основи позитивного соціально-психологічного клімату в колективі;
- корекції деструктивних моделей взаємодії, зниження рівня напруженості, конфліктності та міжособистісних бар'єрів у професійному спілкуванні.

Завдяки поєднанню навчального компонента з особистісним переживанням групового досвіду тренінгові технології сприяють не лише індивідуальному розвитку учасників, а й оптимізації взаємодії в колективі загалом. Таким чином, тренінгові технології поєднують у собі навчальний, розвивальний і корекційний потенціал, що робить їх ефективним психологічним засобом формування згуртованості трудового колективу та підвищення результативності спільної діяльності.

Згуртованість трудового колективу розуміється як інтегративна соціально-психологічна характеристика групи, що відображає ступінь єдності її членів, характер міжособистісних взаємин, рівень емоційної близькості, а також спільність цінностей, цілей і норм професійної діяльності. Вона формується у процесі тривалої взаємодії працівників та виявляється у їхній готовності діяти узгоджено, підтримувати один одного й орієнтуватися на досягнення спільного результату. Високий рівень згуртованості трудового колективу сприяє зниженню рівня міжособистісної та рольової конфліктності, підвищенню внутрішньої мотивації до спільної діяльності, розвитку взаємної відповідальності та формуванню стійкого почуття приналежності працівників до організації [20].

З психологічної точки зору згуртованість має багатокомпонентну структуру, яка охоплює емоційний, ціннісно-нормативний та поведінковий компоненти, взаємопов'язані між собою та такі, що взаємно підсилюють один одного.

Емоційний компонент відображає рівень симпатії, довіри, прийняття та психологічної підтримки між членами колективу. Він виявляється у позитивному емоційному ставленні працівників один до одного, відчутті психологічної безпеки, готовності відкрито висловлювати власні думки та переживання. Розвинений емоційний компонент є підґрунтям формування сприятливого соціально-психологічного клімату та зниження напруженості у професійній взаємодії.

Ціннісно-нормативний компонент пов'язаний зі спільними уявленнями членів колективу про цілі організації, професійні цінності, правила та стандарти поведінки. Він визначає ступінь узгодженості індивідуальних установок із груповими нормами та корпоративною культурою загалом. Наявність спільних ціннісних орієнтацій сприяє формуванню єдиного бачення професійних завдань, підвищує передбачуваність поведінки членів колективу та зміцнює групову єдність.

Поведінковий компонент згуртованості проявляється у реальній готовності працівників до співпраці, взаємодопомоги, колективного прийняття рішень та відповідальності за спільний результат діяльності. Він відображає практичну реалізацію емоційних зв'язків і ціннісних орієнтацій у повсякденній професійній взаємодії та спільній діяльності [22].

Саме зазначені компоненти згуртованості трудового колективу можуть виступати об'єктом цілеспрямованого психологічного впливу в процесі тренінгової роботи. Завдяки використанню тренінгових технологій створюються умови для розвитку довіри та емоційної підтримки, формування спільних ціннісних орієнтацій і відпрацювання ефективних моделей групової взаємодії, що в сукупності сприяє підвищенню рівня згуртованості колективу та ефективності його функціонування.

Ефективність тренінгових технологій у формуванні згуртованості

трудового колективу зумовлена дією низки взаємопов'язаних психологічних механізмів, які активізуються в умовах спеціально організованої групової взаємодії. Саме завдяки цим механізмам тренінг забезпечує не лише короточасні зміни у поведінці учасників, а й сприяє формуванню стійких позитивних трансформацій у системі міжособистісних відносин колективу.

Передусім важливу роль відіграє механізм групової динаміки, який активізується в процесі спільної діяльності, виконання групових завдань та обговорення отриманого досвіду. У тренінговому середовищі відбувається інтенсифікація міжособистісної взаємодії, що дозволяє учасникам усвідомити особливості групових процесів, рольову структуру колективу та характер неформальних відносин. Завдяки створенню атмосфери психологічної безпеки учасники отримують можливість без ризику негативних наслідків експериментувати з новими способами спілкування та співпраці, що сприяє подоланню стереотипних і неефективних моделей поведінки та розвитку більш конструктивних форм взаємодії.

Важливе значення має також механізм соціальної ідентифікації, який полягає у поступовому ототожненні учасниками себе з групою та усвідомленні власної належності до неї. У процесі виконання спільних вправ і завдань, спрямованих на досягнення загальної мети, формується відчуття єдності та спільності інтересів, що знаходить відображення у розвитку групової ідентичності. Відчуття «ми» сприяє зміцненню емоційних зв'язків між членами колективу, підвищенню рівня довіри та відповідальності за спільний результат, що є однією з ключових умов формування згуртованості.

Не менш значущим у процесі тренінгової роботи є механізм рефлексії, який забезпечує усвідомлення учасниками власного внеску у групову взаємодію, аналіз особистих реакцій, установок і стилів поведінки. Рефлексивне обговорення досвіду дозволяє виявити причини труднощів у спілкуванні, усвідомити вплив індивідуальних дій на групові процеси та окреслити шляхи вдосконалення взаємодії. Регулярний і конструктивний зворотний зв'язок у межах тренінгу сприяє підвищенню рівня відкритості,

взаєморозуміння та прийняття між членами колективу, що позитивно позначається на соціально-психологічному кліматі групи [13].

Таким чином, поєднання механізмів групової динаміки, соціальної ідентифікації та рефлексії забезпечує комплексний вплив тренінгових технологій на емоційні, ціннісні та поведінкові аспекти згуртованості трудового колективу, сприяючи формуванню стійких позитивних змін у системі міжособистісних відносин і підвищенню ефективності спільної діяльності.

У практиці організаційної психології застосовуються різні види тренінгів, спрямованих на формування та зміцнення згуртованості трудового колективу. Вибір конкретних тренінгових технологій залежить від цілей організації, особливостей професійної діяльності, рівня розвитку колективу та наявних соціально-психологічних проблем. Найбільш поширеними й ефективними в контексті розвитку згуртованості є тренінги командоутворення, соціально-психологічні тренінги, тренінги вирішення конфліктів та тренінги розвитку емоційного інтелекту.

Тренінги командоутворення спрямовані насамперед на формування навичок співпраці, узгодженості дій та відповідальності за спільний результат діяльності. У процесі таких тренінгів учасники виконують завдання, що потребують координації зусиль, розподілу ролей і взаємної підтримки, що сприяє усвідомленню значущості кожного члена колективу для досягнення загальної мети. Командоутворювальні тренінги сприяють розвитку довіри, підвищенню згуртованості та формуванню позитивного ставлення до спільної діяльності.

Соціально-психологічні тренінги орієнтовані на розвиток комунікативної компетентності, емпатії та навичок конструктивної міжособистісної взаємодії. У межах таких тренінгів учасники опановують ефективні способи вербального й невербального спілкування, вчать активно слухати, адекватно виражати власні почуття та враховувати позицію інших. Це сприяє зниженню комунікативних бар'єрів, покращенню взаєморозуміння та формуванню позитивного емоційного фону в колективі.

Тренінги вирішення конфліктів мають на меті формування у працівників умінь конструктивного реагування на конфліктні ситуації та запобігання їх ескалації. Учасники знайомляться з основними причинами виникнення конфліктів, типами конфліктної поведінки та стратегіями їх розв'язання. Відпрацювання практичних навичок переговорів, пошуку компромісу та взаємовигідних рішень сприяє зниженню рівня напруженості в колективі та підтриманню сприятливого соціально-психологічного клімату.

Тренінги розвитку емоційного інтелекту спрямовані на підвищення здатності працівників усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, а також розпізнавати емоційні стани інших членів колективу. Розвинений емоційний інтелект сприяє підвищенню рівня емпатії, толерантності та психологічної чутливості у міжособистісній взаємодії, що є важливою передумовою формування довіри та згуртованості в трудовому колективі [16].

Застосування зазначених тренінгових технологій у комплексі забезпечує цілісний вплив на емоційні, ціннісні та поведінкові аспекти групової взаємодії, що дозволяє досягти стійких позитивних змін у соціально-психологічному кліматі колективу, підвищити ефективність спільної діяльності та зміцнити психологічну стійкість організації в цілому.

Ефективність тренінгових технологій як психологічного засобу формування згуртованості трудового колективу значною мірою залежить від дотримання низки психологічних і організаційних умов, які забезпечують результативність тренінгового впливу та стійкість отриманих змін. Недотримання цих умов може істотно знизити ефективність навіть методично добре побудованої тренінгової програми.

Однією з ключових умов є добровільність участі працівників у тренінгу. Усвідомлена та внутрішньо мотивована участь сприяє активному залученню учасників у тренінговий процес, відкритості до саморозкриття та прийняття зворотного зв'язку. За умов примусової участі можливий опір, формальне виконання завдань і зниження рівня довіри в групі, що негативно

позначається на формуванні згуртованості.

Важливою умовою є створення атмосфери психологічної безпеки, яка передбачає відсутність осуду, повагу до індивідуальних особливостей кожного учасника, конфіденційність отриманої інформації та прийняття різних точок зору. Психологічно безпечне середовище сприяє зниженню тривожності, підвищенню рівня відкритості та формуванню довіри між членами колективу, що є необхідною передумовою розвитку згуртованості.

Важливу роль у забезпеченні ефективності тренінгових технологій відіграє професійна компетентність тренера, яка включає не лише володіння методичним інструментарієм, а й здатність керувати груповою динамікою, своєчасно реагувати на прояви напруженості чи конфліктів, підтримувати конструктивну атмосферу взаємодії. Компетентний тренер виступає фасилітатором групових процесів, сприяючи активній участі всіх членів колективу та досягненню поставлених цілей тренінгу.

Суттєвою умовою результативності є також орієнтація тренінгової програми на реальні потреби конкретного колективу. Урахування специфіки професійної діяльності, рівня розвитку групи, наявних проблем і запитів працівників дозволяє зробити тренінг більш релевантним і практично значущим, що підвищує мотивацію учасників та ефективність засвоєння нових навичок [27].

Окрім зазначених умов, важливим завданням є забезпечення перенесення набутих у процесі тренінгу знань і навичок у повсякденну професійну діяльність. Це досягається шляхом закріплення отриманого досвіду, обговорення можливостей його практичного застосування, а також підтримки змін з боку керівництва та організаційного середовища. Саме перенесення тренінгових результатів у реальні робочі ситуації сприяє стабілізації позитивних змін, підвищенню рівня згуртованості трудового колективу та забезпеченню довгострокового ефекту від використання тренінгових технологій.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретико-методологічного аналізу проблеми згуртованості трудового колективу встановлено, що дане поняття є одним із ключових у сучасній соціальній та організаційній психології. Згуртованість розглядається як складне, багатовимірне соціально-психологічне утворення, що формується в процесі міжособистісної взаємодії членів колективу та відображає ступінь їхньої єдності, інтегрованості й залученості до спільної професійної діяльності. Вона виступає не лише показником якості міжособистісних відносин, а й важливим психологічним ресурсом організації, що забезпечує її стабільність, адаптивність і ефективність функціонування в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

У межах аналізу наукових підходів до розуміння згуртованості трудового колективу з'ясовано, що у працях зарубіжних і вітчизняних учених (К. Левін, Дж. Морено, Л. Фестінгер, Е. Шейн, Л. Карамушка, О. Креденцер та ін.) згуртованість трактується як результат дії групових сил, системи міжособистісних відносин, спільності цінностей і цілей, а також організаційних і психологічних умов діяльності. Узагальнення цих підходів дозволило розглядати згуртованість як динамічне утворення, що може проявлятися на різних рівнях розвитку групи та змінюватися під впливом цілеспрямованих психологічних впливів.

Встановлено, що структура згуртованості трудового колективу включає взаємопов'язані емоційний, ціннісно-нормативний і поведінковий компоненти. Емоційний компонент відображає рівень довіри, симпатії та психологічної підтримки між членами колективу; ціннісно-нормативний – спільність уявлень, норм і цілей професійної діяльності; поведінковий – готовність до співпраці, взаємодопомоги та відповідальності за спільний результат. Саме ці компоненти можуть бути об'єктом цілеспрямованого психологічного впливу.

У ході аналізу з'ясовано, що соціально-психологічний клімат є однією з провідних умов розвитку згуртованості трудового колективу. Сприятливий клімат, який характеризується доброзичливістю, довірою, відкритістю комунікації та емоційною підтримкою, створює психологічні передумови для формування почуття приналежності до колективу, зниження конфліктності та підвищення ефективності спільної діяльності. Водночас несприятливий клімат ускладнює міжособистісну взаємодію та негативно впливає на рівень згуртованості.

Теоретичний аналіз показав, що формування згуртованості трудового колективу є багатофакторним процесом, зумовленим спільністю цілей і цінностей, характером міжособистісних відносин, стилем керівництва, особливостями комунікації, соціально-психологічним кліматом та індивідуально-психологічними характеристиками працівників. Усвідомлення та ціле-спрямований розвиток цих чинників є важливою передумовою підвищення рівня згуртованості.

Обґрунтовано, що тренінгові технології виступають одним із найбільш ефективних психологічних засобів формування згуртованості трудового колективу. Вони забезпечують активне залучення учасників до спільної діяльності, розвиток навичок ефективного спілкування, взаєморозуміння та співпраці, а також сприяють корекції деструктивних моделей взаємодії. Ефективність тренінгового впливу зумовлюється дією механізмів групової динаміки, соціальної ідентифікації та рефлексії, які забезпечують стійкі позитивні зміни у системі міжособистісних відносин колективу.

Визначено, що результативність використання тренінгових технологій значною мірою залежить від дотримання низки психологічних і організаційних умов, зокрема добровільності участі, створення атмосфери психологічної безпеки, професійної компетентності тренера, орієнтації тренінгової програми на реальні потреби колективу та забезпечення перенесення набутих навичок у повсякденну професійну діяльність.

Таким чином, теоретичний аналіз проблеми згуртованості трудового колективу створює наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження та практичного використання тренінгових технологій як ефективного психологічного засобу розвитку згуртованого, психологічно здорового та результативного трудового колективу.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

2.1. Організація емпіричного дослідження та методики вивчення згуртованості трудового колективу

У сучасних соціально-економічних умовах розвитку організацій особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективної взаємодії між працівниками та формування згуртованих трудових колективів. Процеси глобалізації, цифровізації, трансформації форм організації праці, зростання професійних вимог і психоемоційного навантаження на персонал зумовлюють необхідність пошуку дієвих психологічних механізмів підтримки стабільності та ефективності функціонування трудових колективів. У цьому контексті згуртованість виступає важливим соціально-психологічним ресурсом, що сприяє узгодженості дій працівників, підвищенню продуктивності праці та забезпеченню психологічного благополуччя персоналу [12].

Актуальність емпіричного дослідження згуртованості трудового колективу зумовлена тим, що, незважаючи на значну кількість теоретичних

розробок у сфері соціальної та організаційної психології, рівень згуртованості конкретних колективів є змінним і залежить від особливостей організаційної культури, стилю керівництва, характеру міжособистісних взаємин і соціально-психологічного клімату. Саме емпіричне дослідження дозволяє виявити реальний стан групових процесів, рівень інтегрованості працівників і специфіку міжособистісної взаємодії в конкретному трудовому середовищі.

Особливої значущості набуває вивчення згуртованості трудових колективів в умовах соціальної нестабільності, кризових явищ і підвищеного рівня стресу, що впливають на професійну діяльність працівників. У таких умовах згуртований колектив виконує компенсаторну функцію, забезпечуючи психологічну підтримку, зниження напруженості та збереження ефективної взаємодії між його членами. Відсутність належного рівня згуртованості, навпаки, може призводити до зростання конфліктності, зниження мотивації до спільної діяльності, емоційного вигорання та зменшення результативності роботи.

Емпіричне дослідження згуртованості трудового колективу є актуальним також з огляду на практичні потреби сучасних організацій у науково обґрунтованій діагностиці соціально-психологічних процесів. Отримані емпіричні дані дозволяють не лише оцінити рівень згуртованості колективу, а й визначити психологічні чинники, що сприяють або перешкоджають її розвитку. Це створює підґрунтя для розробки та впровадження цілеспрямованих психологічних заходів, зокрема тренінгових програм, спрямованих на оптимізацію міжособистісних відносин і підвищення ефективності командної взаємодії.

Крім того, актуальність теми емпіричного дослідження зумовлюється необхідністю інтеграції теоретичних положень із практикою психологічної роботи в організаціях. Емпіричне вивчення згуртованості дозволяє перевірити теоретичні припущення щодо структури, рівнів і чинників згуртованості, а також оцінити ефективність психологічних засобів її

формування. Таким чином, емпіричне дослідження виступає важливою ланкою між теоретичними моделями згуртованості та реальними умовами функціонування трудових колективів.

Отже, актуальність емпіричного дослідження згуртованості трудового колективу визначається зростаючою потребою сучасних організацій у науково обґрунтованому аналізі соціально-психологічних процесів, спрямованих на забезпечення ефективної взаємодії, психологічної стійкості та сталого розвитку трудових колективів. Результати такого дослідження мають важливе теоретичне та практичне значення й можуть бути використані для вдосконалення психологічного супроводу персоналу та підвищення результативності організаційної діяльності.

Емпіричне дослідження було проведено на базі ТОВ «Білоцерківський хлібокомбінат». У дослідженні взяли участь 88 працівників підприємства. Добір респондентів здійснювався на засадах добровільної участі з дотриманням етичних принципів психологічного дослідження, зокрема анонімності та конфіденційності отриманих результатів.

Емпіричне дослідження згуртованості трудового колективу проводилося у три етапи, що забезпечило його послідовність, системність та наукову обґрунтованість.

Перший етап – підготовчий. На цьому етапі здійснювався теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми згуртованості трудового колективу та соціально-психологічного клімату, уточнювалися мета, завдання й програма дослідження, обґрунтовувався вибір психодіагностичних методик. Також проводилася організаційна підготовка до емпіричного дослідження та визначалися умови його проведення.

Другий етап – емпіричний. На даному етапі безпосередньо здійснювалося психодіагностичне обстеження респондентів. Для вивчення рівня згуртованості трудового колективу була використана методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» [29], яка дозволяє оцінити ступінь інтегрованості членів колективу та їхню орієнтацію на групову

взаємодію.

З метою визначення особливостей соціально-психологічного клімату у колективі застосовувався тест оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер) [16], спрямований на виявлення емоційно-психологічної атмосфери, характеру міжособистісних взаємин і рівня психологічного комфорту працівників.

Третій етап – аналітико-узагальнювальний. На завершальному етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка отриманих емпіричних даних, їх інтерпретація та узагальнення. На основі результатів дослідження формулювалися висновки щодо рівня згуртованості трудового колективу та особливостей соціально-психологічного клімату, а також визначалися перспективи подальшого психологічного впливу.

Проаналізуємо методики дослідження.

Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» широко застосовується в соціальній та організаційній психології для діагностики інтегрованості колективів.

Методика є простою у використанні, не потребує значних часових витрат та дозволяє отримати узагальнений кількісний показник рівня групової згуртованості. Опитувальник складається з п'яти запитань, кожне з яких має кілька варіантів відповідей, що відображають різні аспекти ставлення респондентів до свого колективу, міжособистісних взаємин та спільної діяльності. Відповіді кодуються у балах відповідно до ключа методики.

Максимально можливий бал – 19, мінімальний – 5 балів, що дає змогу диференціювати рівень згуртованості досліджуваної групи.

Респондентам пропонується уважно прочитати кожне запитання та обрати один варіант відповіді, який найбільш точно відповідає їхній власній думці та реальному сприйняттю ситуації в колективі. Наголошується на відсутності правильних або неправильних відповідей та на конфіденційності отриманих результатів.

Запитання методики спрямовані на діагностику ключових складових групової згуртованості:

- усвідомлення власної належності до колективу;
- привабливість групи та мотивація залишатися в ній;
- характер міжособистісних взаємин між членами групи;
- особливості взаємодії з керівником;
- ставлення до спільної діяльності.

Таким чином, методика охоплює емоційні, мотиваційні та поведінкові аспекти згуртованості, що дозволяє отримати цілісне уявлення про рівень інтегрованості колективу.

Тест оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер) дозволяє кількісно оцінити емоційно-психологічну атмосферу в групі на основі суб'єктивних уявлень її членів. Методика є простою у використанні, не потребує спеціальної підготовки респондентів та може застосовуватися як в освітніх, так і у виробничих колективах.

Метою методики є визначення рівня сприятливості або несприятливості психологічного клімату в колективі шляхом оцінювання домінуючих емоційних станів, особливостей міжособистісної взаємодії та ставлення членів групи до спільної діяльності.

Методика дозволяє виявити: ступінь доброзичливості та емоційної теплоти у взаєминах; рівень згоди та співпраці між членами колективу; задоволеність спільною діяльністю; наявність або відсутність взаємної підтримки; загальну оцінку успішності та продуктивності колективу.

Респондентам пропонується дати відповідь на 10 пунктів шкали, кожен з яких представлений у вигляді біполярних характеристик, що відображають протилежні якості психологічного клімату (наприклад, «доброзичливість – ворожість»).

Відповідь фіксується шляхом вибору одного балу від 1 до 8, який відповідає положенню знака «+» між двома полюсами шкали. Чим ближче знак розміщений до одного з полюсів, тим більш вираженою є відповідна

характеристика у колективі. Оцінювання здійснюється зліва направо.

Наголошується, що відповіді мають відображати реальне сприйняття атмосфери в колективі, а не бажаний або ідеалізований стан. Методика може проводитися анонімно, що підвищує щирість відповідей і надійність результатів.

Обробка результатів здійснюється шляхом підсумовування балів, отриманих за всіма 10 шкалами. При цьому враховується, що: чим лівіше розташований знак «+», тим нижчим є бал і тим сприятливішою є психологічна атмосфера в колективі; чим вищий загальний бал, тим менш сприятливим є психологічний клімат.

Підсумковий показник може коливатися від 10 до 80 балів і інтерпретується таким чином: 10–33 бали – високий рівень психологічного клімату (сприятлива атмосфера); 34–55 балів – середній рівень психологічного клімату; 56–80 балів – негативна оцінка психологічного клімату.

Таким чином, нижчі значення показника свідчать про позитивну, комфортну та підтримувальну атмосферу в колективі, тоді як вищі значення вказують на напруженість, емоційну холодність і проблеми у міжособистісній взаємодії.

На основі індивідуальних відповідей кожного члена колективу будується середній профіль психологічного клімату, який дозволяє охарактеризувати загальний стан емоційно-психологічної атмосфери в групі. Отримані дані можуть бути використані для порівняльного аналізу, виявлення проблемних зон у взаєминах та обґрунтування психологічних заходів, спрямованих на оптимізацію соціально-психологічного клімату та підвищення згуртованості трудового колективу.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження згуртованості трудового колективу

На основі використання методики «Визначення індексу групової

згуртованості за Сішором» було здійснено діагностику рівня інтегрованості трудового колективу. Застосування даної методики дало змогу отримати узагальнений кількісний показник згуртованості та проаналізувати емоційні, мотиваційні й поведінкові аспекти групової взаємодії.

Аналіз результатів показав, що в досліджуваному колективі переважає середній та високий рівні групової згуртованості, що свідчить про загалом сприятливі умови міжособистісної взаємодії та достатній рівень інтегрованості працівників.

Так, високий рівень групової згуртованості зафіксовано у 38,6 % респондентів. Для цієї групи характерне чітке усвідомлення власної належності до колективу, позитивне емоційне ставлення до колег, висока привабливість групи та сформована мотивація до спільної діяльності. Працівники з високим рівнем згуртованості, як правило, орієнтовані на співпрацю, взаємну підтримку та відповідальність за спільний результат (рис. 2.1).

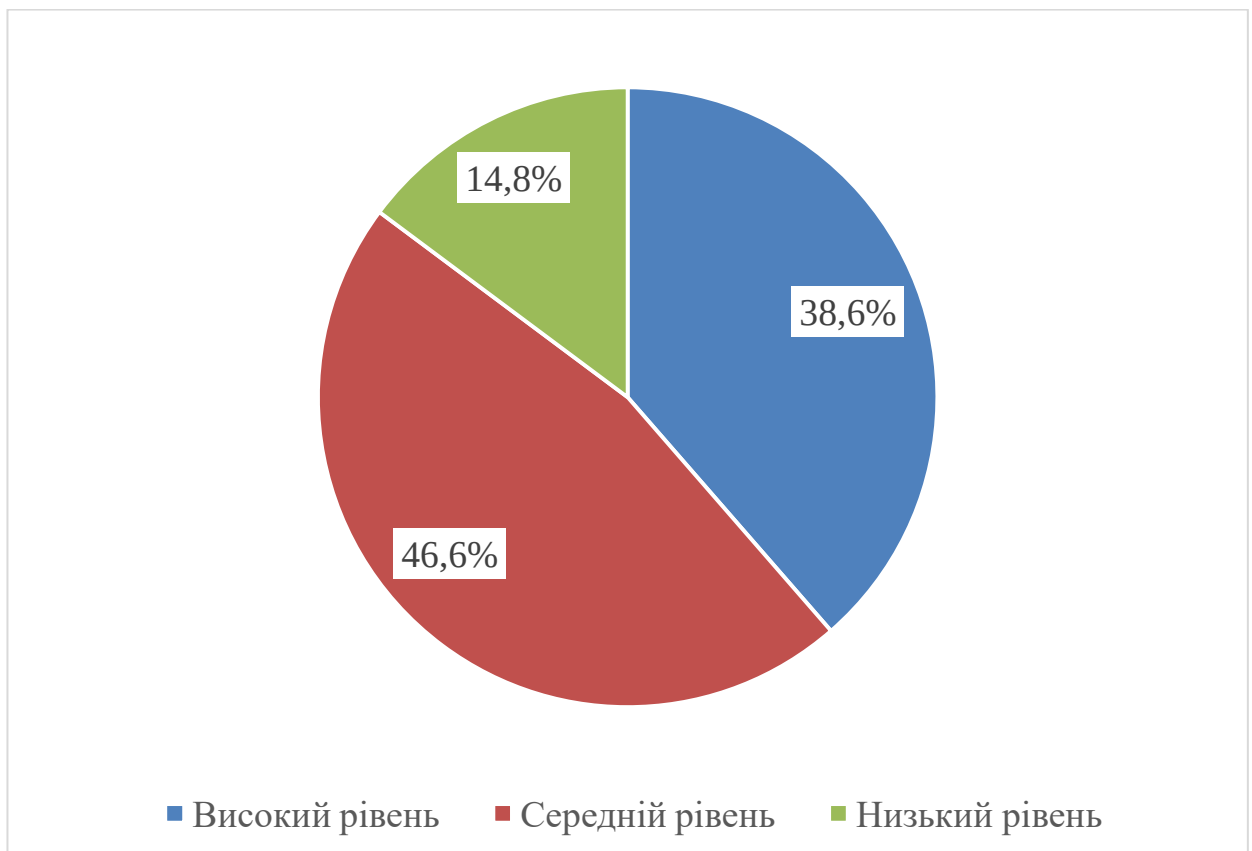


Рис. 2.1. Рівні групової згуртованості за методикою «Визначення індексу

групової згуртованості за Сішором» (у % від загальної кількості респондентів)

Середній рівень групової згуртованості виявлено у 46,6 % респондентів. Отримані дані свідчать про наявність позитивних міжособистісних зв'язків і готовність до співпраці, однак така згуртованість має переважно ситуативний характер. Вона посилюється в умовах виконання спільних завдань, але може знижуватися за наявності підвищеного навантаження, організаційних змін або напружених робочих ситуацій.

Низький рівень групової згуртованості встановлено у 14,8 % респондентів. Для цієї групи характерна слабка ідентифікація з колективом, знижена привабливість групи та обмежена готовність до активної взаємодії. У відповідях таких респондентів частіше простежується дистанційоване ставлення до колективу та орієнтація переважно на індивідуальні, а не групові інтереси.

Загалом отримані результати свідчать, що досліджуваний трудовий колектив характеризується достатнім рівнем інтегрованості, однак наявність частини працівників із середнім і низьким рівнем згуртованості вказує на доцільність подальших психологічних заходів, спрямованих на посилення командної взаємодії та розвиток згуртованості.

На основі використання тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер) було здійснено кількісну оцінку емоційно-психологічної атмосфери в досліджуваному трудовому колективі. Методика дозволила виявити суб'єктивне сприйняття працівниками характеру міжособистісних взаємин, рівня доброзичливості, співпраці, взаємної підтримки та загальної психологічної комфортності групового середовища.

Аналіз отриманих результатів засвідчив, що в колективі переважає середній та сприятливий рівні психологічного клімату, що свідчить про загалом позитивну емоційно-психологічну атмосферу, однак із наявністю окремих проблемних аспектів у взаємодії між працівниками.

Так, високий (сприятливий) рівень психологічного клімату виявлено у 32,9 % респондентів. Для цієї групи характерне переважання позитивних емоційних станів, атмосфера доброзичливості, емоційної теплоти та взаємної підтримки. Респонденти відзначають згоду у взаєминах, готовність до співпраці, зацікавленість у спільній діяльності та відчуття успішності колективу загалом (рис. 2.2).

Середній рівень психологічного клімату зафіксовано у 44,3 % респондентів. Отримані показники свідчать про відносну стабільність емоційно-психологічної атмосфери, однак із наявністю певної суперечливості у сприйнятті взаємин. Для цієї групи характерне поєднання позитивних і нейтральних оцінок, що може вказувати на ситуативні труднощі у взаємодії, періодичне зниження емоційної залученості або недостатню вираженість взаємної підтримки.

Негативний рівень психологічного клімату встановлено у 22,8 % респондентів. Представники цієї групи частіше відзначають прояви емоційної напруженості, зниження рівня доброзичливості, недостатню співпрацю та взаємні докори у взаєминах. Такі оцінки можуть свідчити про наявність прихованих або відкритих міжособистісних конфліктів, емоційної холодності та зниження психологічного комфорту в колективі.

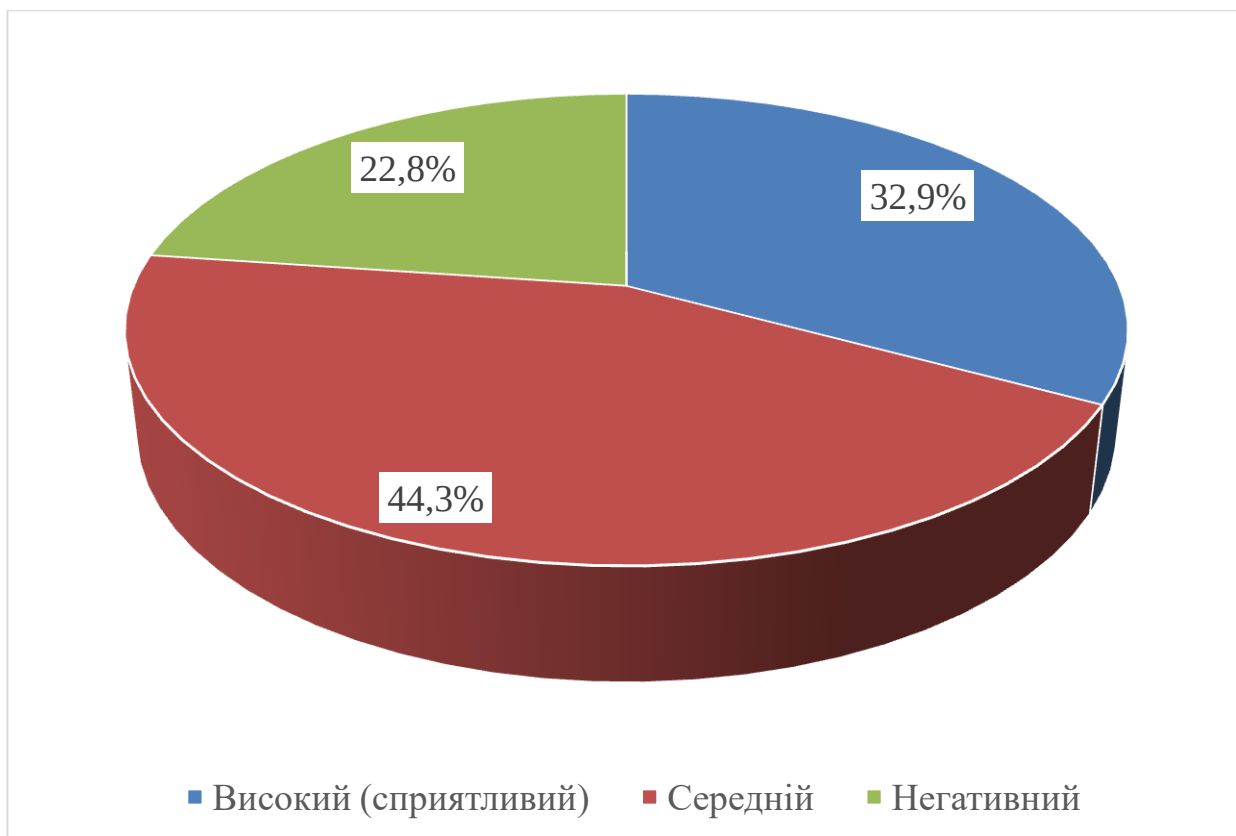


Рис. 2.2. Рівні психологічного клімату у колективі за тестом А. Фідлера (у % від загальної кількості респондентів)

Узагальнення результатів показує, що хоча загальний психологічний клімат у колективі є переважно задовільним і сприятливим, наявність майже чверті респондентів з негативною оцінкою атмосфери вказує на доцільність упровадження цілеспрямованих психологічних заходів, спрямованих на підвищення емоційної згуртованості, розвиток взаємної підтримки та оптимізацію міжособистісної взаємодії.

З метою поглибленого аналізу взаємозв'язку між рівнем групової згуртованості та психологічного клімату трудового колективу було застосовано метод кореляційного аналізу за коефіцієнтом лінійної кореляції Пірсона. Використання даного статистичного методу дозволило встановити характер і тісноту зв'язків між кількісними показниками, отриманими за методикою «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» та тестом оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер).

Кореляційний аналіз за Пірсоном є одним із найбільш поширених

методів математико-статистичної обробки результатів у соціальній та організаційній психології, оскільки дозволяє виявити лінійні взаємозв'язки між змінними та оцінити ступінь їх взаємозалежності. У межах даного дослідження він був використаний для перевірки припущення про те, що вищий рівень згуртованості трудового колективу пов'язаний із більш сприятливим психологічним кліматом.

Для проведення кореляційного аналізу використовувалися інтегральні показники: індекс групової згуртованості (за Сішором); загальний показник психологічного клімату колективу (за А. Фідлером).

Варто зазначити, що за методикою А. Фідлера нижчі значення показника відповідають більш сприятливому психологічному клімату, що було враховано під час інтерпретації кореляційних зв'язків.

У результаті проведеного кореляційного аналізу було виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем групової згуртованості та показниками психологічного клімату трудового колективу.

Отримане значення коефіцієнта кореляції Пірсона свідчить про помірний обернений кореляційний зв'язок між індексом групової згуртованості та загальним показником психологічного клімату. Це означає, що зі зростанням рівня згуртованості колективу зменшується загальний бал за методикою А. Фідлера, тобто психологічний клімат стає більш сприятливим (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Кореляційний зв'язок між рівнем групової згуртованості та психологічним кліматом колективу (за Пірсоном)

Показники дослідження	Коефіцієнт кореляції r	Характер зв'язку	Рівень значущості
Індекс групової згуртованості (Сішор) – Психологічний клімат (Фідлер)	–0,56	Помірний обернений	$p \leq 0,01$

Такий характер взаємозв'язку є логічним і теоретично обґрунтованим, оскільки згуртованість передбачає розвиток довіри, взаємної підтримки, емоційної теплоти та співпраці між членами колективу, що безпосередньо

відображається у показниках психологічного клімату.

Виявлений помірний обернений кореляційний зв'язок ($r = -0,56$) свідчить про те, що в досліджуваному трудовому колективі вищий рівень інтегрованості та згуртованості працівників поєднується з більш позитивною емоційно-психологічною атмосферою. Працівники, які відчують себе частиною колективу, орієнтовані на співпрацю та спільні цілі, як правило, більш позитивно оцінюють міжособистісні взаємини, рівень підтримки та психологічного комфорту.

Отримані результати підтверджують доцільність комплексного розгляду згуртованості та психологічного клімату як взаємопов'язаних соціально-психологічних характеристик трудового колективу. Вони також обґрунтовують необхідність використання психологічних заходів, зокрема тренінгових технологій, спрямованих одночасно на розвиток згуртованості та оптимізацію психологічного клімату в колективі.

2.3. Розвиток згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій

У сучасних умовах функціонування організацій розвиток згуртованості трудового колективу потребує цілеспрямованого, системного та науково обґрунтованого психологічного впливу. Результати емпіричного дослідження засвідчили, що, попри загалом задовільний рівень інтегрованості та психологічного клімату, у колективі наявні групи працівників із середнім і низьким рівнем згуртованості, а також прояви емоційної напруженості й недостатньої взаємної підтримки. Це актуалізує необхідність розробки та впровадження спеціальних заходів, спрямованих на розвиток згуртованості та оптимізацію міжособистісної взаємодії.

Одним із найбільш ефективних психологічних засобів розвитку згуртованості трудового колективу є тренінгові технології, які забезпечують активну участь працівників у процесі навчання, сприяють формуванню

практичних навичок взаємодії та створюють умови для усвідомлення й корекції неефективних моделей поведінки. Тренінг виступає спеціально організованим психологічним простором, у межах якого активізуються механізми групової динаміки, соціальної ідентифікації та рефлексії, що є ключовими для формування згуртованого колективу [22].

Основні напрями розвитку згуртованості трудового колективу засобами тренінгових технологій:

1. Розвиток емоційної єдності та взаємної довіри. Емоційний компонент згуртованості є базовим для формування позитивних міжособистісних відносин у колективі. Недостатній рівень довіри та емоційної підтримки знижує готовність працівників до співпраці та сприяє формуванню психологічної дистанції.

Тренінгові заходи в межах цього напрямку передбачають:

- вправи на знайомство та актуалізацію позитивного образу колективу;
- техніки розвитку довіри (вправи на взаємну підтримку, парну та групову взаємодію);
- вправи на емоційне усвідомлення та вербалізацію почуттів;
- групові обговорення, спрямовані на формування атмосфери прийняття та психологічної безпеки.

Реалізація цього напрямку сприяє зниженню емоційної напруженості, підвищенню рівня доброзичливості та формуванню позитивного емоційного фону в колективі.

2. Формування навичок ефективної комунікації та конструктивної взаємодії. Комунікативна неузгодженість, труднощі у взаєморозумінні та неефективні стилі спілкування є одними з основних чинників зниження згуртованості. Тому важливим напрямом тренінгової роботи є розвиток комунікативної компетентності працівників.

До основних тренінгових заходів належать:

- навчання навичок активного слухання;

- вправи на розвиток емпатії та розуміння позиції іншого;
- відпрацювання асертивної поведінки;
- рольові ігри, спрямовані на конструктивне висловлення думок і почуттів;
- аналіз типових комунікативних помилок у професійній взаємодії.

Розвиток ефективної комунікації сприяє зменшенню кількості міжособистісних непорозумінь, підвищенню відкритості та готовності до співпраці.

3. Оптимізація взаємодії та командної роботи. Згуртованість колективу значною мірою проявляється у готовності його членів до спільного виконання завдань і відповідальності за результат. Тренінгові технології дозволяють цілеспрямовано розвивати навички командної взаємодії.

У межах цього напрямку доцільно використовувати: командні вправи на координацію дій та розподіл ролей; завдання, що потребують колективного ухвалення рішень; вправи на усвідомлення індивідуального внеску кожного учасника; аналіз групових процесів і ролей у команді.

Такі заходи сприяють формуванню відчуття «ми», розвитку відповідальності за спільний результат та зміцненню поведінкового компонента згуртованості.

4. Розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів. Конфлікти є невід'ємною частиною групової взаємодії, проте їх неконструктивне розв'язання негативно впливає на згуртованість і психологічний клімат. Тренінг дозволяє сформулювати ефективні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях.

Конкретні тренінгові заходи включають:

- аналіз причин виникнення конфліктів у колективі;
- ознайомлення з типами конфліктної поведінки;
- відпрацювання навичок переговорів і пошуку компромісу;
- рольові ігри з моделюванням конфліктних ситуацій;

- рефлексивне обговорення ефективних способів реагування.

Цей напрям сприяє зниженню рівня напруженості, запобіганню ескалації конфліктів і підтриманню стабільних міжособистісних відносин.

5. Підвищення групової ідентичності та залученості працівників. Відчуття приналежності до колективу та ідентифікація з ним є важливими чинниками згуртованості. Тренінгові технології створюють умови для усвідомлення спільних цінностей, цілей і значущості кожного члена колективу.

Заходи цього напрямку передбачають:

- вправи на формування спільного бачення цілей і завдань;
- групове обговорення цінностей колективу;
- рефлексію особистого внеску у спільну діяльність;
- символічні вправи, спрямовані на зміцнення групової ідентичності.

Реалізація цього напрямку сприяє підвищенню організаційної лояльності, мотивації до спільної діяльності та стійкості колективу до зовнішніх викликів [2; 14; 16; 17; 20; 24; 28].

Ефективність розвитку згуртованості трудового колективу на основі тренінгових технологій забезпечується дотриманням таких умов: добровільність участі працівників у тренінгу; створення атмосфери психологічної безпеки; професійна компетентність тренера; відповідність тренінгової програми реальним потребам колективу; підтримка змін з боку керівництва та організаційного середовища.

Отже, використання тренінгових технологій як психологічного засобу розвитку згуртованості трудового колективу дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив на емоційні, комунікативні та поведінкові аспекти групової взаємодії. Комплексна реалізація запропонованих напрямів і заходів створює передумови для підвищення рівня згуртованості, оптимізації психологічного клімату та зростання ефективності спільної професійної діяльності.

Висновки до розділу 2

Результати емпіричного дослідження дали змогу всебічно охарактеризувати особливості згуртованості трудового колективу та соціально-психологічного клімату в умовах реальної професійної діяльності. Отримані дані засвідчили, що згуртованість є складним багатовимірним соціально-психологічним утворенням, яке відображає ступінь інтегрованості працівників, характер їхніх міжособистісних взаємин, рівень емоційної залученості та орієнтацію на спільну діяльність.

Організація емпіричного дослідження була здійснена з дотриманням основних наукових та етичних вимог психологічної науки. Проведення дослідження на базі ТОВ «Білоцерківський хлібокомбінат», поетапна реалізація дослідницької програми (підготовчий, емпіричний та аналітико-узагальнювальний етапи), а також добровільна участь респондентів, анонімність і конфіденційність забезпечили достовірність та надійність отриманих результатів.

Застосування методики «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» дозволило встановити, що в досліджуваному трудовому колективі переважають середній та високий рівні згуртованості. Це свідчить про загалом сприятливі умови міжособистісної взаємодії, достатній рівень ідентифікації працівників із колективом, позитивне емоційне ставлення до спільної діяльності та орієнтацію на співпрацю. Водночас наявність групи працівників із низьким рівнем згуртованості вказує на певну неоднорідність колективу та потребу у цілеспрямованому психологічному впливі.

Аналіз результатів за тестом оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер) показав, що емоційно-психологічна атмосфера в колективі загалом є задовільною та сприятливою. Переважання середнього й високого рівнів психологічного клімату свідчить про наявність доброзичливості, емоційної теплоти, співпраці та взаємної підтримки між працівниками. Разом із тим виявлення негативних оцінок психологічного клімату в частини респондентів може вказувати на прояви емоційної

напруженості, комунікативних труднощів і прихованих міжособистісних конфліктів.

Проведений кореляційний аналіз за коефіцієнтом лінійної кореляції Пірсона підтвердив наявність статистично значущого помірною оберненого зв'язку між рівнем групової згуртованості та показниками психологічного клімату трудового колективу. Встановлений взаємозв'язок свідчить про те, що зі зростанням рівня згуртованості працівників психологічний клімат у колективі стає більш сприятливим, зменшується емоційна напруженість та підвищується рівень психологічного комфорту.

Отримані результати емпіричного дослідження підтверджують доцільність розгляду згуртованості та психологічного клімату як взаємопов'язаних соціально-психологічних характеристик трудового колективу. Згуртованість виступає важливим ресурсом оптимізації міжособистісних взаємин, підвищення ефективності командної роботи та забезпечення психологічної стійкості працівників в умовах підвищеного професійного навантаження.

Виявлені особливості рівня згуртованості та психологічного клімату обґрунтовують необхідність упровадження цілеспрямованих психологічних заходів, спрямованих на розвиток емоційної єдності, взаємної довіри, ефективної комунікації та командної взаємодії. Зокрема, результати дослідження підтверджують доцільність використання тренінгових технологій як ефективного засобу розвитку згуртованості та оптимізації соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Отже, проведене емпіричне дослідження не лише дозволило оцінити реальний стан згуртованості трудового колективу та психологічного клімату, а й створило науково обґрунтоване підґрунтя для розробки практичних рекомендацій і психологічних програм, спрямованих на підвищення ефективності спільної професійної діяльності та психологічного благополуччя працівників.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення питання формування згуртованості трудового колективу на основі використання тренінгових технологій та проведеного експериментального дослідження можна сформулювати наступні висновки.

Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми згуртованості трудового колективу засвідчив її особливу значущість для сучасної соціальної та організаційної психології. Згуртованість постає як складне інтегративне соціально-психологічне явище, що формується у процесі тривалої міжособистісної взаємодії працівників та відображає рівень їхньої єдності, взаємозв'язку, психологічної залученості й орієнтації на спільну професійну діяльність. Вона відіграє важливу роль не лише у забезпеченні ефективності колективної праці, а й у підтриманні психологічної стійкості, адаптивності та стабільного функціонування організації в умовах соціально-економічної нестабільності.

Аналіз наукових підходів до розуміння згуртованості трудового колективу дозволив встановити, що у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників дане поняття розглядається крізь призму групової динаміки, міжособистісних відносин, мотиваційної привабливості групи, спільності цінностей і цілей, а також особливостей організаційного середовища. Узагальнення концепцій К. Левіна, Дж. Морено, Л. Фестінгера, Е. Шейна, Л. Карамушки, О. Креденцер та інших учених дало змогу дійти висновку, що згуртованість є динамічним утворенням, рівень якого може змінюватися залежно від етапу розвитку колективу, характеру управлінської взаємодії та умов професійної діяльності.

У ході теоретичного аналізу з'ясовано, що згуртованість трудового колективу має багатокомпонентну структуру, до складу якої входять емоційний, ціннісно-нормативний і поведінковий компоненти. Емоційний компонент відображає характер міжособистісних почуттів, рівень довіри, симпатії та психологічної підтримки між членами колективу. Ціннісно-

нормативний компонент пов'язаний зі спільністю професійних цілей, норм, правил і ціннісних орієнтацій, які регулюють групову поведінку. Поведінковий компонент проявляється у готовності працівників до співпраці, взаємодопомоги, колективного прийняття рішень і відповідальності за спільний результат. Взаємозв'язок цих компонентів забезпечує цілісність і стійкість згуртованості як соціально-психологічної характеристики колективу.

Теоретичний аналіз також засвідчив, що соціально-психологічний клімат виступає однією з ключових умов формування та розвитку згуртованості трудового колективу. Сприятливий клімат, який характеризується атмосферою доброзичливості, взаємної поваги, відкритості, емоційної підтримки та довіри, створює психологічні передумови для формування почуття приналежності до колективу, зниження конфліктності та підвищення ефективності групової взаємодії. Натомість напружений або несприятливий клімат може ускладнювати міжособистісні стосунки та гальмувати процеси групової інтеграції.

Узагальнення наукових джерел дозволило дійти висновку, що формування згуртованості трудового колективу має багатофакторний характер. На її рівень впливають спільність цілей і цінностей, стиль керівництва, якість комунікації, характер міжособистісних відносин, рівень соціально-психологічного клімату, а також індивідуально-психологічні особливості працівників. Усвідомлення та цілеспрямований розвиток зазначених чинників є необхідною умовою оптимізації групової взаємодії та підвищення ефективності колективної діяльності.

Особливу увагу в теоретичному розділі було приділено аналізу тренінгових технологій як психологічного засобу формування згуртованості трудового колективу. Обґрунтовано, що тренінгові технології забезпечують активну включеність учасників у процес спільної діяльності, сприяють розвитку навичок ефективної комунікації, взаєморозуміння, співпраці та конструктивного вирішення конфліктів. Їх ефективність зумовлена дією психологічних механізмів групової динаміки, соціальної ідентифікації та

рефлексії, що сприяють формуванню стійких позитивних змін у системі міжособистісних відносин.

Визначено, що результативність тренінгових технологій значною мірою залежить від дотримання низки психологічних і організаційних умов, зокрема добровільності участі, створення атмосфери психологічної безпеки, професійної компетентності тренера, відповідності тренінгових програм реальним потребам колективу та забезпечення перенесення набутих умінь і навичок у повсякденну професійну діяльність.

Отже, результати теоретичного аналізу підтверджують доцільність подальшого емпіричного вивчення згуртованості трудового колективу та практичного використання тренінгових технологій як ефективного психологічного інструменту розвитку згуртованого, психологічно здорового та результативного трудового колективу.

Результати проведеного емпіричного дослідження дали можливість комплексно проаналізувати стан згуртованості трудового колективу та особливості соціально-психологічного клімату в реальних умовах професійної діяльності. Отримані емпіричні дані підтвердили, що згуртованість колективу є багатовимірним соціально-психологічним феноменом, який інтегрує рівень залученості працівників до спільної діяльності, характер міжособистісних відносин, емоційне ставлення до колективу та орієнтацію на досягнення спільних професійних цілей.

Емпіричне дослідження було організоване з урахуванням наукових і етичних вимог психологічних досліджень. Поетапна структура дослідження, що включала підготовчий, емпіричний та аналітико-узагальнювальний етапи, а також дотримання принципів добровільної участі, анонімності та конфіденційності сприяли підвищенню надійності та достовірності отриманих результатів. Проведення дослідження в умовах реального виробничого середовища забезпечило його практичну значущість і можливість інтерпретації результатів з урахуванням специфіки професійної діяльності.

Застосування методики визначення індексу групової згуртованості за

Сішором засвідчило, що в досліджуваному колективі домінують середній і підвищений рівні згуртованості. Це вказує на сформоване відчуття приналежності до колективу, переважно позитивне емоційне ставлення до колег та орієнтацію більшості працівників на взаємодію і співпрацю. Водночас виявлення частини працівників із низьким рівнем згуртованості свідчить про наявність внутрішньої неоднорідності колективу та актуалізує потребу у спрямованому психологічному супроводі процесів групової інтеграції.

Аналіз результатів тесту оцінки психологічного клімату у колективі за методикою А. Фідлера показав, що емоційно-психологічна атмосфера в цілому має позитивну спрямованість і характеризується відносною стабільністю. Переважання сприятливих і помірно сприятливих оцінок свідчить про наявність доброзичливості, емоційної підтримки, готовності до співпраці та зацікавленості у спільній діяльності. Разом із тим зафіксовані окремі негативні оцінки можуть вказувати на латентну емоційну напруженість, труднощі комунікації та окремі осередки міжособистісної дисгармонії.

Застосування кореляційного аналізу з використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона дало змогу виявити статистично значущий обернений зв'язок між рівнем групової згуртованості та показниками психологічного клімату. Отримані результати свідчать, що з підвищенням рівня інтегрованості працівників зменшується загальний показник напруженості психологічного клімату, зростає відчуття психологічного комфорту та емоційної безпеки в колективі. Це підтверджує взаємозалежність зазначених соціально-психологічних характеристик та їхню взаємну детермінованість.

Узагальнення результатів емпіричного дослідження дає підстави стверджувати, що згуртованість і соціально-психологічний клімат доцільно розглядати як взаємопов'язані складові психологічного функціонування трудового колективу. Рівень згуртованості безпосередньо впливає на якість міжособистісних взаємин, ефективність командної роботи та здатність колективу протистояти професійним і емоційним навантаженням.

Виявлені особливості стану згуртованості та психологічного клімату

обґрунтовують необхідність упровадження цілеспрямованих психологічних заходів, спрямованих на розвиток емоційної єдності, зміцнення взаємної довіри, удосконалення комунікативних навичок і формування ефективної командної взаємодії. Отримані результати підтверджують доцільність використання тренінгових технологій як одного з найбільш ефективних психологічних інструментів оптимізації соціально-психологічних процесів у трудовому колективі.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження не лише дозволило об'єктивно оцінити стан згуртованості трудового колективу та особливості психологічного клімату, а й створило науково обґрунтовану основу для розроблення практичних рекомендацій і програм психологічного супроводу, спрямованих на підвищення ефективності спільної професійної діяльності та забезпечення психологічного благополуччя працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Архіпова А.І., Галайда, Т.О. Застосування психодіагностичних методів та прийомів у забезпеченні згуртованості трудового колективу. Тези 74-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2022. С. 303–315.
2. Білоконенко Г. В. Розв'язок професійної самоефективності особистості. 2019. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків. 311 с.
3. Беляєва Н. С. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. Актуальні проблеми економіки, 5. 2019. С. 144–153.
4. Бакало Н.В. Психологічні аспекти управління згуртованості трудового колективу підприємств туристичної індустрії. Бізнес-процеси в туризмі: зб. монографія., 2019. С. 95-102.
5. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : монографія. Київ: Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила». 2019. 420 с.
6. Балакіревою К. О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації. Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». 2019. 45 с.
7. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин : монографія. Львів : Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.
8. Голубєв С.М. Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу. Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, Харків. 2021. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream>.
9. Горелік М. К., Розмарина А. Л. Дослідження взаємозв'язку між мотивацією співробітників і ефективністю організації. Наукова конференція

Одеського державного екологічного університету – 2023, 10 – 17 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2023. С. 29-34.

10. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини: навчальний посібник. Луцьк: РВВ Вежа Волині, 2019. 430 с.

11. Кушнір А.В., Головіна О.І. Мотивація та стимулювання праці в умовах турбулентності. Наукова конференція Одеського державного екологічного університету. 2023, 10 – 17 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2023. С. 45 – 78.

12. Кобеля З.І., Тодорюк С.І. Згуртованість колективу в умовах карантину: вплив COVID-19 на організацію праці в Україні. Ефективна економіка. 2023. № 4. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/8046>

13. Кісіль З.Р. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 18 жовтня 2019 року). Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 312 с.

14. Калюжна Ю.В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. 3(2). С. 108–112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2019_3%282%29__17.

15. Коць М. М., Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи. 2020. №14. С. 125–129.

16. Лучик, С., Василь, Л. Дистанційна праця: проблеми мотивації. 2022. URL: <https://dspace.kmf.uz.ua/jspui/handle/123456789/2426>

17. Нієловська О. Е. Командотворення як визначальний фактор психологічного клімату в колективі. Поліський національний університет. 2023. URL: <http://ir.polissiauniver.edu.ua/handle/123456789/13439>.

18. Орлов В.Б., Бураншіна О.І. Дистанційна робота як нова реальія трудових відносин. Вісник Югорського державного університету. 2019. № S4. С. 40-46.

19. Полторак А.М. Сучасні методи підвищення згуртованості колективу. Наукова конференція Одеського державного екологічного університету 2023, 10 – 17 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2023. С. 152-164.
20. Рагра А. В. Розвиток мотивації персоналу організації. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. 176 с.
21. Рудакова С., Данилевич Н., Щетініна Л. Згуртованість колективу громадської організації під час війни. Вісн. КрНУ ім. Михайла Острогр. Вип. 6/2022 (137), 2022. С. 12-24.
22. Сімоненко О. А., Згуртованість колективу як один із важливих показників соціально-психологічного клімату організації. ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна. 2023.
23. Якименко Я. В. Розвиток згуртованості колективу організації як управлінська проблема. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. 261 с.
24. Базалійська Н., Гук П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Серія: Економіка. 2019. №21. С. 56-60.
25. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
26. Войтко С.В., Мельниченко А.А. Лідерство та антикризовий менеджмент: підручник. Київ: Політехніка. КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 194 с.
27. Калюжна Ю.В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. 3(2). С. 108-112.
28. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія. К.: Ніка-Центр, 2020. 332 с.
29. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Ковальчук О.С., Пенцак К.А. Дизайн дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної

культури освітніх організацій. Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. К. - Алчевськ: ЛАДО, 2024. Вип. 40. С. 3-9.

30. Клочко А.О. Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій: монографія. Біла Церква, 2021. 300 с.

31. Ковальський О.І., Пшик-Ковальська О.О. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). С. 88-93.

32. Мафтин Л., Предик А., Романюк С. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі сучасного загально-освітнього навчального закладу в умовах освітніх змін. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2020, № 5-6. С. 214-224.

33. Психологія освітнього менеджменту: навч.-метод. посібник / укл. Лариса Мафтин. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2021. 296 с.

34. Сидоренко В., Єрмоленко А., Горошкова Л. Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку: цифровий програмно-методичний комплекс. Біла Церква: БІНПО, 2021. 114 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором»

Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» є простою у застосуванні та складається з п'яти запитань, кожне з яких має декілька варіантів відповідей. Відповіді кодуються у балах відповідно до значень, зазначених у дужках. Максимальна сума балів – 19, мінімальна – 5 балів.

Інструкція для респондентів. Уважно прочитайте кожне запитання та оберіть один варіант відповіді, який найбільш точно відповідає Вашій думці.

Опитувальник

I. Як би Ви оцінили свою належність до колективу?

1. Почуваю себе його членом, частиною колективу (5)
2. Почуваю себе учасником у більшості видів діяльності (4)
3. Беру участь в одних видах діяльності, не беру участі в інших (3)
4. Не почуваю, що є членом колективу (2)
5. Живу та існую окремо від нього (1)
6. Важко відповісти (1)

II. Чи перейшли б Ви в іншу групу (клас), якби була така можливість?

1. Так, дуже хотів(ла) би перейти (1)
2. Скоріше перейшов(ла) би, ніж залишив(ла)ся (2)
3. Не бачу жодної різниці (3)
4. Скоріше за все, залишив(ла)ся б у своїй групі (4)

5. Дуже хотів(ла) би залишитися у своїй групі (5)
6. Важко відповісти (1)

III. Які взаємовідносини між членами Вашої групи?

1. Краще, ніж у більшості груп (3)
2. Приблизно такі ж, як у більшості груп (2)
3. Гірше, ніж у більшості груп (1)
4. Важко відповісти (1)

IV. Які у Вас взаємовідносини з викладачами?

1. Краще, ніж у більшості груп (3)
2. Приблизно такі ж, як і в більшості груп (2)
3. Гірше, ніж у більшості груп (1)
4. Важко відповісти (1)

V. Яке ставлення до навчання у Вашій групі?

1. Краще, ніж у більшості груп (3)
2. Приблизно таке ж, як у більшості груп (2)
3. Гірше, ніж у більшості груп (1)
4. Важко відповісти (1)

Опрацювання та інтерпретація результатів. Індекс групової згуртованості визначається за формулою:

$$ІГЗ = \frac{S}{n} \quad ІГЗ = nS$$

де:

S – загальна кількість балів, набрана всіма членами групи за всіма показниками;

n – кількість осіб, які брали участь у дослідженні.

Індекс групової згуртованості може коливатися в межах від 5 до 19 балів.

Рівні групової згуртованості:

- 19–15 балів – високий рівень згуртованості;
- 14–10 балів – середній рівень згуртованості;

– 9–5 балів – низький рівень згуртованості.

На підставі отриманих результатів надається узагальнена психологічна характеристика рівня згуртованості досліджуваного колективу.

Додаток Б

Тест оцінки психологічного клімату у колективі (А. Фідлер)

Інструкція: вам необхідно дати відповідь на кожен із 10 пунктів шкали. Відповідь зліва направо в балах. Вам потрібно обрати відповідний бал від 1 до 8. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі (ви поставите знак «+»), тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

Бланк до методики

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Доброзичливість									Ворожість
2. Згода									Незгода
3. Задоволеність									Незадоволеність
4. Захопленість									Байдужість
5. Продуктивність									Непродуктивність
6. Тепло									Холодність
7. Співпраця									Відсутність співпраці
8. Взаємна підтримка									Взаємні докори
9. Цікавість									Нудьга
10. Успішність									Неуспіх

Аналіз результатів. Чим лівіше розташований знак «+», тим нижчим є бал, це відповідає сприятливішій психологічній атмосфері у колективі.

Якщо підсумковий показник коливається:

- від 10 до 33 – це висока оцінка; Від 34 до 55 – середній показник;
- від 56 до 80 – це негативна оцінка.

Нижчий бал – позитивна оцінка, вищий бал – негативна оцінка.

На підставі індивідуальних відповідей або профілів, отриманих від кожного з членів колективу, створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі.

Методика може здійснюватися анонімно, що підвищує її надійність.