

# РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ

*Є. О. Киричук*

Херсонський державний університет, [kirichukevgenia@gmail.com](mailto:kirichukevgenia@gmail.com)

*Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент І. Р. Крупник*

*Постановка проблеми.* У сучасному світі організації виявляють все більше зацікавленості в підвищенні ефективності своєї діяльності. Психологічна сумісність між співробітниками є одним з ключових аспектів, який може впливати на результативність організаційного процесу. Однак, незважаючи на значущість цього фактора, досліджень, спрямованих на вивчення ролі психологічної сумісності в контексті ефективності діяльності організацій, досить обмежено.

Отже, ключовою проблемою є нестача систематичного аналізу впливу психологічної сумісності на ефективність організаційного функціонування. Це створює прогалини в розумінні та управлінні цим аспектом, що може обмежувати можливості організацій до досягнення своїх стратегічних та операційних цілей.

Тому дослідження яке висвітлено у статті мало на меті розглянути і проаналізувати роль психологічної сумісності в контексті ефективності діяльності організацій з метою визначення її впливу на результативність та розробки практичних рекомендацій щодо покращення цього аспекту управління.

*Основний матеріал дослідження.* Психологічна сумісність є ключовим аспектом міжособистісних відносин, що визначається гармонійністю, взаєморозумінням та взаємоприйняттям між людьми. Дане поняття відображає рівень злагодженості, співпраці та взаємопідтримки між індивідами в рамках спільної діяльності, будь то на робочому місці, в особистих стосунках або у групових взаємодіях.

Д. Р. Чепель вказує, що: «Сумісність визначається як гармонійна взаємодія людей при виконанні спільної діяльності. В якості ознак сумісності виступають: висока продуктивність членів групи, точність і узгодженість дій, надійність колективної роботи, швидкість оволодіння новими спільними діями, стабільність виконання спільних дій» [5].

Психологічна сумісність включає в себе такі аспекти, як емпатія, взаємне сприйняття, довіра, відкритість до спілкування, адаптивність до різних стилів особистості тощо. Вона може бути важливим чинником для досягнення колективних цілей та підвищення продуктивності у групових або організаційних зусиллях [1; 3].

Соціально-психологічний клімат трудового колективу визначається взаємозв'язком кількох факторів, які впливають на сприйняття та взаємодію між працівниками. Комунікація відіграє ключову роль, сприяючи відкритому обміну інформацією та підтримці в колективі. Стиль керівництва також важливий: дієвий та підтримуючий лідер може сприяти позитивному клімату. Високий рівень довіри між працівниками сприяє співпраці та взаємопідтримці. Взаємодія та підтримка в колективі також є ключовими, формуючи сприятливі умови для спільної роботи. Різноманітність індивідуальних характеристик та думок може збагатити колектив, сприяючи креативності та інноваціям [2].

На основі здійсненого теоретичного Т. В. Хитрич вказує: «...він являє (соціально-психологічний клімат) собою полі функціональне соціально-психологічне утворення, яким опосередкується будь-яка діяльність колективу (групи). Специфіка його полягає в тому, що він являє собою інтегральну і динамічну характеристику психічних станів усіх членів колективу» [4].

У контексті організаційного середовища, психологічна сумісність між співробітниками може сприяти покращенню комунікації, підвищенню морального духу, зниженню конфліктів та створенню сприятливого клімату для спільної праці, що може мати велике значення для успішності організації, оскільки сприяє формуванню здорового робочого середовища та підтримці позитивного організаційного культуру.

Аналізуючи все вищесказане, нами було проведено емпіричне дослідження за допомогою низки методик, а саме: експрес-методика діагностики психологічного клімату в трудовому колективі (О. Михалюк і А. Шалито), методика вивчення темпераменту (опитувальник Г.Айзенка), методика «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К.Томас), методика «Спрямованість особистості» (Б. Басса). В опитуванні взяли участь 50 осіб, представники організацій: комерційної та некомерційної.

У ході дослідження нами було визначено, що у некомерційних організаціях спостерігається вищий рівень соціально-психологічного клімату, що становить 44%, у порівнянні з комерційними підприємствами, де цей показник становить 28%. Аналізуючи особливості конфліктної поведінки, було виявлено, що у сфері комерційної діяльності переважними стратегіями вирішення конфліктів є уникнення (32%) і пристосування (28%), у той час, як у некомерційних організаціях відзначається переважання стратегій компромісу та співпраці. Серед досліджених комерційних організацій виявлено, що пріоритетними є спрямованість особистості на себе (40%) і на справу (40%). У некомерційних організаціях встановлено перевагу спрямованості на спілкування.

На основі отриманих показників і кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнту Пірсона було встановлено, що особи, які визначають високий рівень соціально-психологічного клімату у колективі, зазвичай виявляють спрямованість на спілкування та частіше обирають стратегію співпраці у разі виникнення конфліктних ситуацій. Натомість люди, що мають занижені показники оцінювання атмосфери у колективі, більше спрямовані на себе і вибирають стратегію уникнення конфліктів. Такі особи, як правило, характеризуються холеричним темпераментом.

Результати дослідження вказують, що у некомерційних організаціях працівники більш високо оцінюють взаємовідносини у колективі і орієнтовані на спілкування, що виражається в обранні ними конструктивних способів вирішення конфліктів. Така поведінка може бути пояснена їхніми типами

темпераменту, такими як сангвінік або флегматик, а також специфікою діяльності організації, зокрема, її благодійною спрямованістю.

*Висновки.* Вивчення взаємозв'язку між рівнем психологічної сумісності між працівниками та ефективністю діяльності організації. Дослідження можуть допомогти визначити, як ці взаємозв'язки впливають на продуктивність, задоволеність роботою та інші аспекти організаційного функціонування.

Важливим аспектом є розробка надійних методів вимірювання психологічної сумісності між співробітниками для подальшого застосування в практиці управління персоналом. Дослідження також можуть визначити вплив організаційної культури на психологічну сумісність та ефективність організації, а також аналізувати вплив різних факторів, таких як лідерство та комунікація.

#### **Література:**

1. Крупник І.Р., Тавровецька Н.І. Мотивація до успіху та превалюючі стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях здобувачів фахової передвищої освіти. *«Габітус» науковий фаховий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. 2023 .№ 51. С. 88-92
2. Нечепуренко А.І. Роль соціально-психологічних методів у розвитку менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. Харків, 2014. № 1 (17). С. 68-75.
3. Федорук А. В. Особливості психологічної сумісності і спрацьованості в колективах. *Світ економічної науки: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції економічного спрямування*. Вип. 21. Тернопіль, 2020. С. 86.
4. Хитрич Т. В. Психологічний клімат колективу: від теорії до практики. *Актуальні проблеми освіти і науки: досвід та сучасні технології*. 2020. С. 227-231.
5. Чепель Д. Р. Особливості психологічної сумісності в команді. *Наука, освіта, суспільство: інструменти і механізми сучасного інноваційного розвитку : Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26–27 березня 2021 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. Київ : ГО «Інститут інноваційної освіти», 2021. С. 61.*