

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
на тему: **«Психологічні аспекти прояву довіри та атракції офісних працівників»**

Виконала: здобувачка 4 курсу 07-431 групи
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми «Психологія»
Яна АНТОНЕВИЧ

Керівник: к.психол. н., доцент
Руслана БІЛОУС

Рецензент: к.психол. н., доцент
Тетяна БОРОЗЕНЦЕВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.....	6
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОЯВУ ДОВІРИ ТА АТРАКЦІЇ В ОФІСНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	6
1.1 Поняття та структура довіри в міжособистісних стосунках	6
1.2 Психологічні механізми атракції у офісних працівників	8
1.3 Вплив довіри та атракції на командну ефективність і психологічний клімат	10
Висновки до 1 розділу.....	14
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОВІРИ ТА АТРАКЦІЇ ОФІСНИХ ПРАЦІВНИКІВ	15
2.1 Методологія дослідження: вибірка, методика та інструменти оцінки.....	15
2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	17
2.3 Рекомендації щодо підвищення довіри та атракції для покращення ефективності роботи офісних працівників	26
Висновки до 2 розділу.....	29
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	33
ДОДАТКИ.....	36

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних організаційних умовах успішність діяльності компанії значною мірою залежить не лише від професійних компетенцій працівників, а й від рівня міжособистісних стосунків у колективі. Довіра та атракція виступають ключовими соціально-психологічними чинниками, що визначають ефективність командної взаємодії, формування сприятливого психологічного клімату та рівень мотивації працівників до спільної діяльності.

Довіра у міжособистісних стосунках забезпечує стабільність взаємодії, сприяє зниженню рівня конфліктності та невизначеності, підвищує відкритість у комунікації та ефективність прийняття колективних рішень. Атракція, у свою чергу, відображає ступінь позитивного емоційного ставлення працівників один до одного, що проявляється у взаємній симпатії, підтримці та готовності до співпраці. У сукупності ці чинники формують основу ефективної командної роботи, забезпечують психологічний комфорт працівників та сприяють досягненню організаційних цілей.

Актуальність даної теми зумовлена низкою сучасних тенденцій. По-перше, в умовах глобалізації та зростаючої конкуренції між організаціями підвищується значення людського капіталу як ключового ресурсу розвитку. По-друге, поширення командних форм роботи, проєктної діяльності та дистанційної взаємодії актуалізує потребу у формуванні довіри між працівниками, які часто взаємодіють у змінних або віртуальних умовах. По-третє, зростання рівня стресу та професійного вигорання серед працівників підсилює необхідність створення сприятливого психологічного клімату, де важливу роль відіграють позитивні міжособистісні стосунки.

Крім того, недостатній рівень довіри та низький рівень міжособистісної привабливості у колективі можуть призводити до зниження продуктивності праці, виникнення конфліктів, погіршення комунікації та зростання плинності кадрів. У зв'язку з цим дослідження психологічних аспектів формування

довіри та атракції набуває особливої значущості як з теоретичної, так і з практичної точки зору.

Проблематика довіри та міжособистісної атракції досліджувалася у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема таких як А. Seligman, В. Lahno, С. Parks, L. Hulbert, R. Borum, Т. Супрунець та інші, які розкривали психологічні механізми міжособистісної взаємодії, формування довіри та емоційних зв'язків у групах.

Метою роботи є вивчення психологічних аспектів формування довіри та атракції серед офісних працівників і визначення їхнього впливу на командну ефективність та психологічний клімат.

Для досягнення поставленої мети у роботі передбачено вирішення **таких завдань:**

1. Проаналізувати поняття та структуру довіри у міжособистісних стосунках.
2. Вивчити психологічні механізми атракції у офісних працівників.
3. Дослідити вплив довіри та атракції на командну ефективність і психологічний клімат у колективі.
4. Провести емпіричне дослідження рівня довіри та атракції серед офісних працівників.
5. Розробити рекомендації щодо підвищення довіри та атракції для покращення ефективності командної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами та темами. Кваліфікаційне дослідження виконано в межах теми науково-дослідної роботи кафедри психології «Становлення та розвиток особистості в умовах соціальних трансформацій» (державний реєстраційний номер 0125U001891) Херсонського державного університету.

Об'єктом дослідження є міжособистісні стосунки офісних працівників.

Предметом дослідження є психологічні аспекти прояву довіри та атракції офісних працівників.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення наукових джерел), емпіричні (анкетування, опитування, спостереження), а також методи статистичної обробки даних.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів керівниками організацій та HR-фахівцями для підвищення ефективності командної роботи, оптимізації міжособистісної взаємодії та формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Результати дослідження можуть бути використані керівниками та HR-спеціалістами для розробки програм соціальної підтримки, розвитку командних навичок та зміцнення позитивного психологічного клімату.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології від 21.05.2026 року протокол № 13, представлені у збірнику наукових праць за матеріалами XVII міжнародної науково-практичної конференції «Практична психологія у сучасному вимірі» (м. Дніпро, 21 квітня 2026 р.).

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків. Список використаних джерел налічує 25 найменувань. Обсяг роботи становить 37 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОЯВУ ДОВІРИ ТА АТРАКЦІЇ В ОФІСНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1 Поняття та структура довіри в міжособистісних стосунках

Для задоволення соціальних потреб людини необхідна взаємодія з іншими, а одним із найважливіших аспектів такої взаємодії є спілкування. У процесі комунікації особа не лише обмінюється інформацією, а й встановлює соціальні зв'язки, формує стосунки, оцінює партнерів по взаємодії. Без взаємної довіри комунікативні процеси стають обмеженими або неможливими, оскільки саме довіра до співрозмовника забезпечує відкритість, готовність до співпраці та зменшує психологічні бар'єри. Позитивні міжособистісні відносини формуються переважно на основі довіри, яка допомагає людині адаптуватися до соціального середовища, знижує рівень невизначеності та сприяє більш стабільній взаємодії [23].

А. Seligman визначає міжособистісну довіру як психічне явище, що дозволяє зменшити невизначеність і ризики при взаємодії між людьми, які не мають повного розуміння мотивів одне одного. Він підкреслює, що довіра виникає саме у ситуаціях невизначеності щодо поведінки іншої людини, коли неможливо точно передбачити її дії. У таких умовах особа стає вразливою, оскільки її сприйняття та очікування від партнера базуються на прогнозованій поведінці. Довіра, на думку А. Seligman, формує фундамент для дружніх, романтичних або професійних стосунків, а також створює основу для подальшого розвитку соціальних зв'язків [23].

Важливим аспектом виникнення довіри є її взаємність і відповідність почуттів та ставлення учасників взаємодії. В. Lahno зазначає, що довіра формується, коли особа, яка довіряє, переконана в тому, що партнер не скористається її довірою. Цей процес залежить від рівня поінформованості, попереднього досвіду спілкування та соціального контексту взаємодії [16]. Дослідження С. Parks та L. Hulbert показують, що високий рівень міжособистісної довіри підвищує готовність людини до співпраці навіть у

ситуаціях ризику, тоді як низький рівень довіри сприяє обережності та уникненню взаємодії [20].

Міжособистісна довіра виникає внаслідок синтезу когнітивних, афективних та поведінкових факторів. Когнітивний компонент пов'язаний із знанням про іншу особу, оцінкою її надійності та передбачуваності поведінки; афективний – із почуттями, емоційними реакціями та ставленням до партнера; поведінковий – із вибором стратегії взаємодії та готовністю до співпраці [10; 14]. S. Rose-Ackerman розрізняє односторонню та взаємну довіру: перша виникає в ситуації, коли лише одна сторона проявляє довіру, а друга демонструє надійність, тоді як взаємна довіра потребує зобов'язань та довіри обох сторін [21].

Дослідження W. Swar показали, що міжособистісна довіра має ситуативний і цілеспрямований характер, а її складниками є надійність, емоційна взаємодія та загальний рівень довіри. Під час оцінки довіри важливо враховувати конкретний соціальний контекст: ситуації невизначеності, ризику або обмеженого контролю, які потребують від особи прийняття рішень і готовності до вразливості [12; 24].

О. Кожем'якіна виокремлює три ключові функції міжособистісної довіри: психологічне розвантаження, зворотний зв'язок у процесі самопізнання та поглиблення взаємин. Довіра активізує комунікацію, сприяє ефективному обміну інформацією та знижує ризики конфліктів. Вона виступає як регулятор соціальних взаємин, мобілізує активність учасників взаємодії та підвищує адаптивність особи до різноманітних соціальних ситуацій. Позитивний психологічний клімат у групі формується саме завдяки високому рівню довіри, що дозволяє учасникам почуватися безпечніше, відкритіше та більш мотивованими до спільної діяльності. Тобто, довіра не лише полегшує процес спілкування, а й забезпечує інтеграцію групи, стимулюючи кооперацію і взаємопідтримку серед її членів [4; 7].

Формування довіри визначається складною взаємодією особистісних та соціальних факторів. Важливими є індивідуальні характеристики особи, такі

як моральні установки, етичні переконання, рівень емпатії, попередній досвід взаємодії та здатність прогнозувати поведінку інших. Соціальний статус особи та її позиція у групі також впливають на готовність проявляти довіру і сприймати її від інших. Крім того, довіра може мати різні типи: генералізована довіра охоплює віру у більшість людей і базується на уявленні про спільність цінностей, спільні норми поведінки та соціальні очікування, тоді як моральна довіра орієнтує особу на конкретних партнерів, визначаючи, кому можна довіряти і кому – ні. Вибірковість у довірі дозволяє людині захищати себе від можливих ризиків та невдач, водночас зберігаючи ефективність соціальної взаємодії [25].

Таким чином, міжособистісна довіра виступає багатовимірним феноменом, що інтегрує когнітивні, афективні та поведінкові аспекти взаємодії. Вона виконує одночасно психологічні, соціальні та регулятивні функції: знижує напругу, сприяє самопізнанню, поглиблює взаємини, забезпечує адаптацію до соціального середовища і стабільність соціальних зв'язків. Довіра створює основу для відкритості, готовності до співпраці та підтримує ефективну взаємодію у будь-яких соціальних контекстах, роблячи її невід'ємною складовою гармонійних міжособистісних стосунків.

1.2 Психологічні механізми атракції у офісних працівників

Атракція у робочому середовищі визначається як психологічне тяжіння або симпатія між співробітниками, що сприяє встановленню позитивних міжособистісних взаємин і ефективній командній роботі. У класичному офісі атракція проявляється через комунікацію, спільне вирішення завдань, підтримку та оцінку професійних компетенцій колег. Вона відіграє ключову роль у формуванні довіри, зменшенні психологічних бар'єрів та підвищенні продуктивності.

На психологічному рівні атракція формується під впливом таких чинників (див. Табл. 1.1):

1. Соціальна присутність і взаємодія. За теорією соціальної присутності (Social Presence Theory, J. Short) [17], людина оцінює ступінь «реальної» присутності іншої особи у спільній роботі через невербальні сигнали, комунікацію та співпрацю. У офісі це проявляється у прямому контакті, участі в нарадах, спільній роботі над проєктами, що створює відчуття психологічної близькості.
2. Позитивний досвід взаємодії [13]. Люди схильні відчувати атракцію до тих колег, з якими вже мали успішний спільний досвід. Це підтверджується концепцією когнітивної та афективної довіри: позитивні емоційні та раціональні оцінки взаємодії зміцнюють симпатію і сприяють подальшій співпраці.
3. Спільні цінності та цілі. Атракція посилюється, коли співробітники поділяють схожі професійні цінності, підходи до роботи та орієнтовані на досягнення спільних результатів. Це підкріплює психологічну близькість та сприяє формуванню командного духу.
4. Соціальна ієрархія та рольові фактори [18]. Атракція також залежить від позицій співробітників в організаційній структурі та їхнього впливу на групу. Лідери та авторитетні фахівці, які проявляють компетентність і емпатію, здатні створювати атмосферу симпатії і заохочувати відкриту комунікацію.
5. Особистісні характеристики. Високий рівень емпатії, емоційної стабільності та доброзичливості сприяє формуванню атракції. Колеги, які проявляють підтримку, готовність допомогти і позитивну оцінку роботи інших, підвищують згуртованість команди.

У класичному офісному середовищі атракція взаємопов'язана з психологічною безпекою. Коли співробітники відчують, що їх підтримують і поважають, вони більш відкрито діляться ідеями, ризикують у пропозиціях і беруть участь у колективних рішеннях.

Таблиця 1.1 – Психологічні механізми формування атракції в офісі

Механізм	Опис	Приклад в офісі
Соціальна присутність	Відчуття реальної присутності колег через комунікацію та взаємодію	Участь у нарадах, спільна робота над проектами
Позитивний досвід взаємодії	Формування симпатії на основі успішного спільного досвіду	Реалізація спільного завдання без конфліктів
Спільні цінності та цілі	Психологічне тяжіння до тих, хто розділяє професійні орієнтири	Команда з орієнтацією на клієнта та якість результату
Соціальна ієрархія	Вплив ролі та авторитету у групі на сприйняття колег	Лідери, які проявляють компетентність та емпатію
Особистісні характеристики	Вплив емоційних та моральних якостей на симпатію	Доброзичливість, готовність допомогти, емоційна стабільність

На основі табл. 1.1, з'ясовано: атракція у офісі є ключовим фактором, що підтримує довіру, сприяє командній ефективності та психологічному клімату. Розуміння психологічних механізмів атракції дозволяє керівникам та HR-спеціалістам формувати стратегії взаємодії, які посилюють згуртованість та мотивацію команди. Крім того, атракція сприяє зменшенню конфліктів і підвищує готовність співробітників до співпраці та обміну знаннями. Вона також стимулює розвиток професійних і міжособистісних навичок, що підвищує загальний рівень ефективності організації.

1.3 Вплив довіри та атракції на командну ефективність і психологічний клімат

Психологічний мікроклімат у колективі офісних працівників розглядається як сукупність емоційних, мотиваційних і міжособистісних характеристик взаємодії, що визначають продуктивність діяльності та задоволеність працею персоналу. Цей концепт включає оцінку ставлення співробітників один до одного, рівень комунікації, рівень довіри, ступінь

підтримки й відчуття психологічної безпеки, і є однією з центральних складових командної ефективності. Саме соціально-психологічний клімат стає визначальним чинником якісної взаємодії, узгодженості дій та комунікативної відкритості в команді. О. Сіленко, С. Чусова та О. Вербицька підкреслюють, що саме соціально-психологічний клімат як структура взаємозв'язків є основою для мотивації, комунікаційної ефективності та загальної продуктивності трудового колективу [6].

У структурі психологічного мікроклімату важливу роль відіграють такі соціально-психологічні феномени, як довіра та атракція, які виступають механізмами формування конструктивної взаємодії та підтримки в команді. Довіра – це очікування передбачуваної, доброзичливої та відповідальної поведінки з боку колег, що ґрунтується на попередньому досвіді комунікації, професійних нормах та соціальних цінностях. В українській психологічній науці поняття довіри досліджували такі науковці, як К. Круглов, який розглядає довіру як компонент, що суттєво впливає на соціально-психологічний клімат у колективі, визначаючи його ефективність та внутрішню згуртованість [5].

Значну увагу феномену довіри приділили й інші українські дослідники. О. Савченко, В. Петренко та А. Тімакова розробили валідизовану адаптацію методики оцінки довіри / недовіри особистості, вказуючи на її когнітивні, емоційні й поведінкові складові та важливість у міжособистісних стосунках [9]. Подібні аспекти структури довіри та вплив її рівня на соціальну взаємодію вказують Л. Коломієць, Г. Шульги та Ю. Лебед, які вивчають психологічні особливості міжособистісної довіри у майбутніх психологів і підкреслюють її роль у формуванні партнерських і безконфліктних взаємодій [15].

Психологічно-безпековий аспект довіри полягає в тому, що високий рівень довіри у колективі сприяє створенню атмосфери відкритості, зменшенню страху соціального осуду та сприянню готовності до ризикованих, але інноваційних рішень. Довіра зменшує потребу у надмірному контролі й

формалізації, активізує самостійність співробітників та їхню відповідальність, що позитивно впливає на продуктивність командної діяльності.

Атракція як емоційно-оцінний компонент міжособистісних стосунків відображає ступінь симпатії, привабливості та позитивного ставлення членів команди один до одного. В українських дослідженнях міжособистісної атракції увагу цьому феномену присвячує Ю. Шамардак, яка трактує атракцію як складову соціальної перцепції, де позитивні емоційні реакції сприяють виникненню взаємної симпатії та емоційної близькості в роботі професіоналів [11]. Також аспекти структури міжособистісної атракції як умов створення емоційних зв'язків розглядає О. Коваленко, акцентуючи увагу на те, що атракція визначається емоційними ставленнями та загальною оцінкою іншої особи як партнера по спілкуванню [3].

Атракція відіграє суттєву роль у виборі партнерів для професійної взаємодії, у формуванні мережі соціальних контактів, що підсилює емоційну підтримку та довіру у команді. Позитивне ставлення учасників колективу один до одного знижує міжособистісну напругу, підсилює згуртованість та концепцію «команди» як єдиного соціального організму, що сприяє підвищенню рівня комунікаційної відкритості та кооперації.

У поєднанні довіри та атракція створюють підґрунтя для згуртованості колективу – пінтегрального показника, що відображає ступінь єдності цілей, цінностей і дій членів команди. Згуртованість сприяє координації дій, якості комунікації, зниженню кількості конфліктів і підсилює загальну ефективність командної діяльності. Наприклад, згідно з емпіричними даними, колективи із високим рівнем довіри характеризуються більшою відкритістю у спілкуванні, вищою оперативністю прийняття рішень та кращою якістю виконання завдань.

Командна ефективність безпосередньо залежить від рівня розвитку довіри та атракції в колективі: у командах із високим рівнем довіри співробітники охоче діляться інформацією, координують дії і активно залучаються до колективних рішень. Атракція посилює ці процеси, створюючи

емоційно сприятливий фон, що підтримує професійні взаємозв'язки, мотивацію та взаєморозуміння.

Позитивний психологічний клімат, що формується на основі довіри та атракції, характеризується відкритістю, взаємною підтримкою, доброзичливістю та високим рівнем задоволеності працею. З іншого боку, недостатній рівень довіри або низький рівень атракції можуть ускладнювати функціонування колективу: виникає міжособистісна напруга, конкуренція, збільшується рівень конфліктів і знижується ефективність комунікації, що негативно впливає як на результати роботи, так і на психологічне благополуччя співробітників.

Ключову роль у формуванні довіри та атракції відіграють не лише індивідуальні психологічні характеристики членів команди, а й стиль керівництва та комунікативні компетенції менеджерів і HR-фахівців. Керівник, що демонструє відкритість, справедливість, емпатію та підтримку, значно підсилює довірчі взаємини в команді, сприяє позитивному емоційному клімату й інтеграції співробітників у спільну діяльність. Аналогічно, HR-служби, реалізуючи програми розвитку комунікативних навичок, тренінги з командоутворення та адаптації, сприяють підвищенню рівня психологічного комфорту та упереджують деструктивні процеси в колективі [9; 15].

Отже, довіра та атракція виступають центральними соціально-психологічними чинниками, що визначають ефективність командної діяльності та психологічний мікроклімат в офісному середовищі. Їхній високий рівень створює сприятливі умови для професійної самореалізації працівників, зміцнення командної згуртованості, підвищення продуктивності праці та стабільності міжособистісних стосунків, тоді як їх недостатність може призвести до деструктивних явищ, що вимагає цілеспрямованих управлінських заходів.

Висновки до 1 розділу

У першому розділі було розглянуто теоретичні аспекти психологічних механізмів взаємодії в колективі та їх вплив на ефективність роботи офісних працівників. Аналіз наукових джерел показав, що психологічні механізми атракції та довіри є ключовими чинниками формування сприятливого психологічного клімату, що забезпечує високу продуктивність та згуртованість команди. Було встановлено, що атракція у робочому середовищі сприяє підтримці взаємної симпатії, готовності до співпраці та розвитку позитивних емоційних зв'язків між працівниками, що, у свою чергу, підвищує їхню мотивацію та залученість.

Досліджено вплив довіри на командну ефективність, де довіра виступає як фундаментальна основа для безпечної комунікації, самостійності та відповідальності співробітників. Було показано, що сприятлива атмосфера забезпечує емоційну стабільність, знижує ризик конфліктів і професійного вигорання, а несприятлива – призводить до зниження продуктивності, підвищеної плинності кадрів та конфліктності.

Підкреслено важливість інтеграції сучасних теорій управління персоналом, зокрема концепцій психологічного контракту, соціальної присутності та кар'єрної адаптивності, для глибшого розуміння механізмів ефективної командної взаємодії. Було встановлено, що взаємозв'язок довіри та атракції з психологічним кліматом безпосередньо впливає на рівень згуртованості, спільної відповідальності та ефективності команди, що має практичне значення для розробки стратегій управління персоналом.

Отже, психологічні механізми атракції та довіри відіграють центральну роль у формуванні ефективної командної взаємодії та сприятливого психологічного мікроклімату офісного колективу. Їхнє розуміння та цілеспрямоване використання дозволяє керівникам і HR-спеціалістам створювати умови для високої продуктивності, мотивації та професійного розвитку співробітників.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОВІРИ ТА АТРАКЦІЇ ОФІСНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Методологія дослідження: вибірка, методика та інструменти оцінки

Для досягнення мети дослідження та виконання поставлених завдань було використано комплекс психологічних методик, що дозволяють всебічно дослідити особливості міжособистісних відносин, рівень довіри між працівниками та ступінь міжособистісної привабливості у колективі. Використання кількох взаємодоповнюючих методів забезпечило об'єктивність отриманих результатів та дало змогу здійснити комплексний аналіз досліджуваного явища.

Емпіричне дослідження проводилося на базі умовного офісного колективу. У дослідженні взяли участь 30 офісних працівників віком від 22 до 45 років (Дод. А). До вибірки увійшли співробітники різних відділів (адміністративного, фінансового, маркетингового), що дозволило отримати більш репрезентативні дані щодо особливостей міжособистісної взаємодії. Гендерний склад вибірки був змішаним. Усі респонденти брали участь у дослідженні добровільно, із дотриманням принципів конфіденційності та анонімності.

Дослідження проводилося у кілька етапів. На першому етапі було здійснено підбір діагностичного інструментарію та підготовку опитувальних матеріалів. На другому етапі безпосередньо проведено емпіричне дослідження шляхом анкетування та соціометричного опитування. На третьому етапі здійснено обробку, аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.

Однією з основних методик, використаних у дослідженні, стала соціометрія, розроблена американським психологом J. Moreno [8]. Соціометрія є ефективним методом дослідження міжособистісних відносин у групі та спрямована на виявлення структури соціальних зв'язків, симпатій, антипатій і

рівня згуртованості колективу. Вона дозволяє визначити неформальну структуру групи, виявити лідерів, ізолюваних осіб та характер взаємодії між членами колективу.

У процесі дослідження респондентам було запропоновано відповісти на запитання соціометричного характеру, зокрема обрати колег, з якими вони хотіли б співпрацювати, спілкуватися або виконувати спільні завдання. На основі отриманих відповідей було сформовано соціометричну матрицю, яка відображає систему взаємних виборів у групі, а також побудовано соціограму, що дає змогу наочно представити структуру міжособистісних зв'язків у колективі. Це дозволило оцінити рівень згуртованості, визначити ступінь інтеграції працівників та виявити потенційні проблемні зони у взаємодії.

Другою методикою, застосованою у дослідженні, стала шкала міжособистісної довіри (Interpersonal Trust Scale), розроблена J. Rotter's [22]. Дана методика спрямована на вимірювання загального рівня довіри особистості до інших людей та соціального середовища. Вона дозволяє оцінити готовність індивіда до співпраці, відкритості у спілкуванні та формування довірчих відносин.

Методика містить систему тверджень, що відображають різні аспекти соціальної взаємодії, з якими респонденти висловлюють ступінь своєї згоди або незгоди. Отримані результати дають змогу визначити рівень довіри кожного учасника дослідження (високий, середній або низький), а також оцінити загальний рівень довіри у колективі. Використання цієї шкали є доцільним, оскільки довіра виступає одним із ключових факторів ефективної командної роботи та психологічного комфорту працівників.

Третьою методикою стала анкета міжособистісної атракції (Attraction Questionnaire), запропонована D. Byrne [19]. Дана методика дозволяє оцінити рівень симпатії, емоційного прийняття та міжособистісної привабливості між членами колективу. Атракція проявляється у бажанні взаємодіяти, підтримувати контакти та співпрацювати з іншими людьми, що має безпосередній вплив на психологічний клімат у групі.

Анкета містить запитання, спрямовані на оцінку ставлення респондентів до своїх колег, рівня симпатії, готовності до взаємодії та емоційної близькості. Результати методики дозволяють визначити ступінь інтеграції працівників у колектив, виявити осіб із високим рівнем соціальної привабливості, а також тих, хто може відчувати труднощі у встановленні міжособистісних контактів.

Вибір зазначених методик зумовлений їхньою науковою обґрунтованістю та можливістю комплексного дослідження різних аспектів міжособистісної взаємодії. Соціометрія дозволяє проаналізувати структуру групових відносин, шкала міжособистісної довіри – оцінити рівень довіри між працівниками, а методика вимірювання атракції – визначити емоційний компонент взаємодії та рівень симпатії у колективі.

Обробка результатів дослідження здійснювалася із використанням методів описової статистики, зокрема визначення середніх значень, відсоткового співвідношення показників, а також порівняльного аналізу отриманих даних, що дозволило узагальнити результати та зробити обґрунтовані висновки щодо особливостей довіри та атракції серед офісних працівників.

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Першим етапом емпіричного дослідження було проведення соціометричного опитування з метою виявлення структури міжособистісних відносин у колективі, рівня згуртованості, а також визначення соціального статусу кожного працівника у групі.

У дослідженні взяли участь 30 осіб. Кожному респонденту було запропоновано обрати 3 колег, з якими вони хотіли б співпрацювати, та 3 – з якими меншою мірою бажають взаємодіяти. На основі отриманих відповідей було сформовано соціометричну матрицю та визначено індивідуальні соціометричні статуси учасників.

За результатами обробки даних було отримано такі показники (див. Табл. 2.1): лідери з високим соціометричним статусом складають 20 %, прийняті зі

середнім рівнем популярності – 47 %, ігноровані з низьким рівнем виборів – 23 %, ізольовані, у яких відсутні позитивні вибори, – 10 %.

Таблиця 2.1 – Аналіз результатів офісних працівників за соціометричним опитуванням, розроблена J. Moreno

Категорія	Опис	Відсоток
Лідери	Високий соціометричний статус	20
Прийняті	Середній рівень популярності	47
Ігноровані	Низький рівень виборів	23
Ізольовані	Відсутність позитивних виборів	10

На основі даних табл. 2.1 побудуємо гістограму розподілу офісних працівників за опитуванням, розробленим J. Moreno (рис. 2.1).

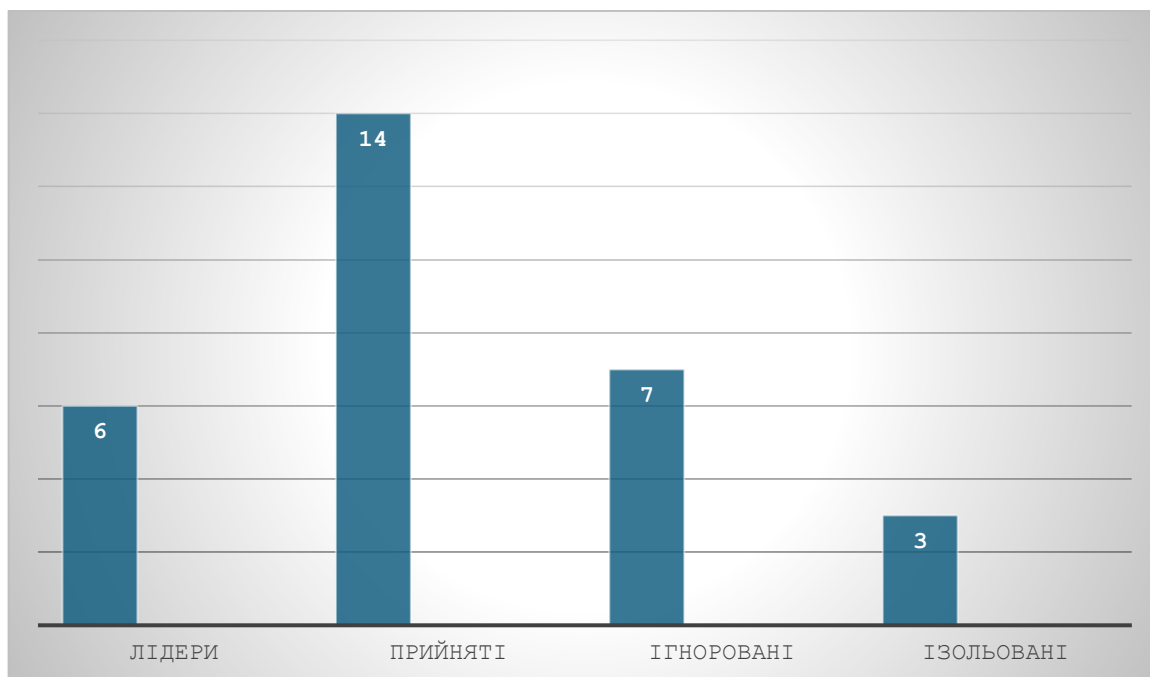


Рис. 2.1 – Гістограма розподілу офісних працівників за категоріями соціометричного статусу

Для подальшого аналізу соціометричних даних кожній категорії було присвоєно бали: лідери – 4, прийняті – 3, ігноровані – 2, ізольовані – 1. Це

дозволило кількісно відобразити соціометричний статус кожного працівника та виконати статистичну обробку даних.

Середнє значення (Mean) було розраховано як середнє арифметичне балів усіх респондентів за формулою:

$$x = \frac{\sum x_i}{n}$$

де x_i – бал, присвоєний кожному респонденту за категорією соціометричного статусу, n – загальна кількість учасників (30 осіб). Для нашого колективу обчислення виглядало наступним чином:

- Лідери (4 бали) – 20 % $\rightarrow 0,20 \times 30 = 6$ осіб
- Прийняті (3 бали) – 47 % $\rightarrow 0,47 \times 30 \approx 14$ осіб
- Ігноровані (2 бали) – 23 % $\rightarrow 0,23 \times 30 \approx 7$ осіб
- Ізольовані (1 бал) – 10 % $\rightarrow 0,10 \times 30 = 3$ особи

$$\text{Середнє значення} = \frac{(6 \cdot 4) + (14 \cdot 3) + (7 \cdot 2) + (3 \cdot 1)}{30} = 2,77$$

Мінімум і максимум були визначені на основі присвоєних балів: мінімальне значення – 1 (ізольовані), максимальне – 4 (лідери).

У цілому, отримані результати свідчать про те, що більшість працівників займають середні позиції у структурі міжособистісних відносин, що є характерним для відносно стабільного колективу. Водночас наявність групи лідерів (20%) вказує на сформовану неформальну структуру, у якій окремі особи користуються підвищеним рівнем довіри та симпатії.

Лідери колективу характеризуються високим рівнем комунікативних здібностей, відкритістю у взаємодії та готовністю до співпраці. Саме вони виступають центрами групової взаємодії, до яких найчастіше звертаються за підтримкою або порадою. Їх наявність позитивно впливає на організацію командної роботи та сприяє згуртованості колективу.

Група «прийнятих» (47%) становить основу колективу. Ці працівники мають достатній рівень соціальної інтеграції, підтримують робочі контакти з більшістю колег та ефективно включені у спільну діяльність. Вони

забезпечують стабільність функціонування колективу та виконують важливу роль у підтриманні робочих процесів.

Разом з тим було виявлено (23%), які належать до категорії «ігнорованих». Це працівники, які отримали незначну кількість виборів, що може свідчити про їхню обмежену включеність у неформальну структуру колективу або труднощі у налагодженні міжособистісних контактів.

Особливу увагу привертає група «ізолюваних» (10%), до якої увійшли 3 особи, які не отримали жодного позитивного вибору. Така ситуація може свідчити про наявність труднощів у комунікації, низький рівень довіри з боку колег або недостатню соціальну адаптацію у колективі. Ці працівники потребують додаткової уваги з боку керівництва та HR-фахівців, оскільки їх ізолюваність може негативно впливати як на їхню особисту ефективність, так і на загальний психологічний клімат у групі.

Загальний коефіцієнт згуртованості колективу (умовно розрахований як співвідношення позитивних виборів до максимально можливої їх кількості) становить 0,62, що відповідає середньому рівню згуртованості, що свідчить про наявність достатньо сприятливого психологічного клімату, однак із потенціалом для подальшого покращення.

Результати соціометричного дослідження показали, що колектив характеризується відносною стабільністю та наявністю сформованої структури міжособистісних відносин. Водночас виявлені групи ізолюваних та ігнорованих працівників вказують на необхідність впровадження заходів, спрямованих на підвищення рівня згуртованості, розвитку комунікативних навичок та покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

Другим етапом емпіричного дослідження стало визначення рівня міжособистісної довіри серед офісних працівників за допомогою шкали міжособистісної довіри, розробленої J. Rotter's. Дана методика дозволяє оцінити загальну схильність особистості довіряти іншим людям, а також визначити рівень психологічної відкритості, готовності до співпраці та соціальної взаємодії. Крім того, вона дає змогу виявити індивідуальні

особливості ставлення до колег і оцінити, наскільки працівники відчують себе впевнено у міжособистісних контактах. Результати дослідження за цією шкалою дозволяють не лише визначити поточний рівень довіри в колективі, а й прогнозувати можливі труднощі у командній взаємодії та ефективність співпраці.

За результатами обробки анкет індивідуальні бали респондентів були інтерпретовані відповідно до трьох рівнів довіри. Узагальнені результати дослідження показали, що високий рівень довіри спостерігається у 33 % учасників, середній рівень довіри – у 47 %, а низький рівень довіри – у 20 % респондентів.

Таблиця 2.2 – Аналіз результатів офісних працівників за рівнем міжособистісної довіри, розробленої J. Rotter`s

Рівень довіри	Відсоток
Високий	33
Середній	47
Низький	20

На основі даних табл. 2.2 побудуємо гістограму розподілу офісних працівників за рівнем міжособистісної довіри, розробленої J. Rotter`s (рис. 2.2).

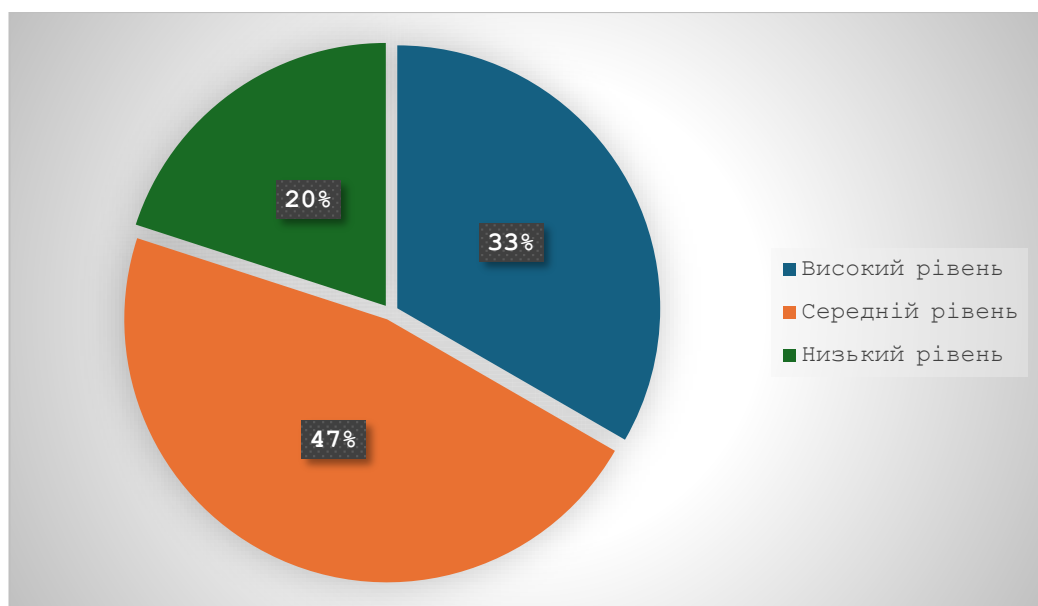


Рис. 2.2 – Гістограма розподілу офісних працівників за рівнем міжособистісної довіри

Середній груповий показник довіри (Mean) було розраховано як середнє арифметичне балів усіх респондентів, присвоєних за трирівневою шкалою: високий рівень – 3 бали, середній – 2 бали, низький – 1 бал. Для нашого колективу обчислення виглядало наступним чином:

$$\text{Середнє значення} = \frac{(0,33*3*30)+(0,47*2*30)+(0,20*1*30)}{30} = 2,13$$

Мінімальне значення рівня довіри (Minimum) – 1 бал (низький рівень), максимальне (Maximum) – 3 бали (високий рівень).

У цілому, середній груповий показник довіри становив ≈ 63 бали, що відповідає середньому рівню розвитку міжособистісної довіри у колективі. Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників (47%) мають помірний рівень довіри до колег та соціального середовища. Це означає, що вони загалом схильні до співпраці, однак у певних ситуаціях можуть проявляти обережність, особливо в умовах невизначеності або при взаємодії з новими людьми.

Високий рівень довіри, який було виявлено у 33% респондентів, характеризується відкритістю у спілкуванні, готовністю покладатися на інших та позитивним очікуванням щодо поведінки колег. Такі працівники, як правило, є більш залученими у командну діяльність, легше встановлюють міжособистісні контакти та сприяють формуванню сприятливого психологічного клімату.

Водночас 20% досліджуваних продемонстрували низький рівень довіри. Для них характерна обережність у взаємодії, схильність до дистанціювання, недовіра до намірів інших людей та знижена готовність до співпраці. Це може бути пов'язано як з індивідуально-психологічними особливостями, так і з попереднім негативним досвідом взаємодії у колективі.

Порівняння результатів із даними соціометричного дослідження показало, що працівники з високим рівнем довіри частіше займають позиції лідерів або «прийнятих» у групі, тоді як особи з низьким рівнем довіри нерідко потрапляють до категорії «ігнорованих» або «ізольованих», що підтверджує взаємозв'язок між рівнем довіри та ступенем соціальної інтеграції у колективі.

Отримані результати свідчать про те, що рівень довіри у досліджуваному колективі є достатнім для забезпечення ефективної взаємодії, однак потребує подальшого розвитку. Підвищення рівня довіри сприятиме покращенню комунікації, зниженню конфліктності та підвищенню загальної ефективності командної роботи.

Третім етапом емпіричного дослідження стало вивчення рівня міжособистісної атракції серед офісних працівників за допомогою анкети, розробленої D. Byrne. Дана методика дозволяє визначити ступінь емоційної привабливості, симпатії та позитивного ставлення між членами колективу, що є важливим показником якості міжособистісних відносин.

У результаті обробки анкет індивідуальні показники рівня атракції були інтерпретовані за трьома рівнями: високим, середнім і низьким. Загальний розподіл результатів показав, що високий рівень атракції спостерігається у 30 % респондентів, середній рівень – у 50 %, а низький рівень атракції – у 20 % учасників дослідження.

Таблиця 2.3 – Аналіз результатів офісних працівників за рівнем міжособистісної атракції, розробленої D. Byrne

Рівень довіри	Відсоток
Високий	30
Середній	50
Низький	20

На основі даних табл. 2.3 побудуємо гістограму розподілу офісних працівників за рівнем міжособистісної атракції, розробленої D. Byrne (рис. 2.3).

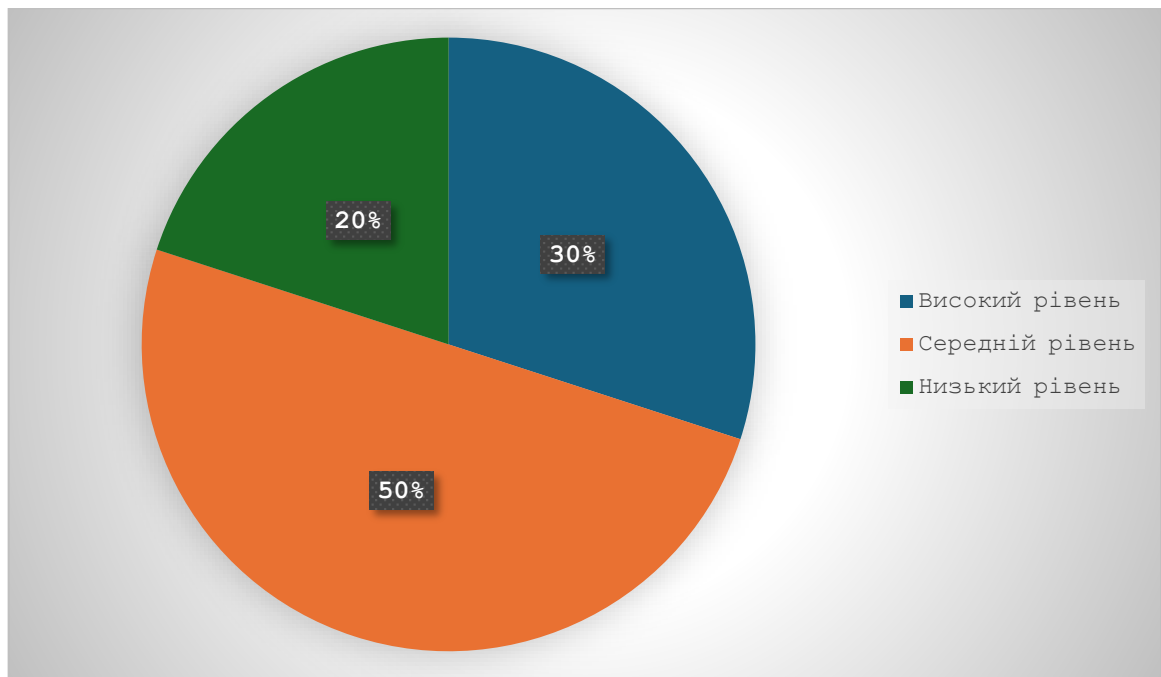


Рис. 2.3 – Гістограма розподілу офісних працівників за рівнем міжособистісної атракції

Для статистичної обробки результатів кожному рівню атракції було присвоєно бали: високий – 3 бали, середній – 2 бали, низький – 1 бал. Середнє значення (Mean) групи обчислено як середнє арифметичне всіх балів:

$$\text{Середнє значення} = \frac{(0,30 \cdot 3 \cdot 30) + (0,50 \cdot 2 \cdot 30) + (0,20 \cdot 1 \cdot 30)}{30} = 2,1$$

Мінімальне значення (Minimum) – 1 бал (низький рівень), максимальне (Maximum) – 3 бали (високий рівень).

Середній груповий показник атракції становив ≈ 68 балів, що відповідає середньому рівню міжособистісної привабливості у колективі. Отримані результати свідчать про те, що половина досліджуваних (50%) демонструє середній рівень атракції, що характеризується нейтрально-позитивним ставленням до колег, готовністю до співпраці та підтримки, однак без вираженої емоційної близькості. Такі працівники ефективно взаємодіють у межах професійних обов'язків, проте їхні стосунки залишаються переважно формальними.

Високий рівень атракції (30%) свідчить про наявність тісних міжособистісних зв'язків, взаємної симпатії та емоційної підтримки у колективі. Такі працівники частіше взаємодіють один з одним, демонструють

готовність до співпраці, взаємодопомоги та формують позитивний емоційний фон у групі. Саме ця категорія співробітників значною мірою визначає сприятливий психологічний клімат у колективі.

Водночас 20% респондентів мають низький рівень атракції, що проявляється у відсутності вираженої симпатії до колег, дистанційованості у спілкуванні та обмеженій соціальній взаємодії. Такі працівники можуть уникати неформального спілкування, рідше залучаються до командної діяльності та можуть відчувати труднощі у встановленні позитивних міжособистісних контактів.

Порівняння результатів із попередніми методиками показало, що працівники з високим рівнем атракції, як правило, мають також високі або середні показники довіри та займають більш вигідні позиції у соціометричній структурі групи (лідери або «прийняті»). Натомість низький рівень атракції часто поєднується з низьким рівнем довіри та меншою соціальною інтеграцією у колективі.

Отримані результати підтверджують, що міжособистісна атракція є важливим чинником формування психологічного клімату. Вона впливає на емоційну атмосферу в колективі, рівень задоволеності працівників взаємодією та загальну ефективність командної роботи.

Тобто, у досліджуваному колективі переважає середній рівень міжособистісної атракції, що забезпечує відносно стабільну взаємодію між працівниками, проте потребує подальшого розвитку для підвищення рівня згуртованості та емоційної залученості.

Після проведення трьох етапів емпіричного дослідження: соціометрії, оцінки міжособистісної довіри та міжособистісної атракції було отримано комплексну картину психологічного мікроклімату у досліджуваному офісному колективі з 30 учасників.

Соціометричне дослідження показало, що колектив має чітку структуру взаємозв'язків: частина працівників займає центральні позиції, демонструючи високий рівень інтеграції та впливу, інші – периферійні або ізольовані, що

свідчить про наявність потенційних зон конфлікту чи недостатньої комунікації. Виявлені соціометричні позиції дозволяють прогнозувати, які працівники можуть слугувати неформальними лідерами та позитивно впливати на згуртованість команди.

За шкалою міжособистісної довіри Роттера середній рівень довіри в групі становив ≈ 63 бали. 33% респондентів демонструють високий рівень довіри, 47% – середній, 20% – низький. Це свідчить про те, що більшість працівників відкриті до співпраці, однак існують обмеження в психологічній готовності довіряти новим або менш знайомим колегам. Високий рівень довіри у частини працівників створює основу для ефективної командної роботи та формування позитивного мікроклімату.

Результати анкети атракції Бірна показали, що середній рівень міжособистісної привабливості становить ≈ 68 балів. 30% респондентів мають високий рівень атракції, 50% – середній, 20% – низький. Це свідчить про помірний ступінь симпатії та готовності до співпраці у колективі, з переважанням формальних або нейтрально-позитивних взаємозв'язків, що потребує розвитку для посилення емоційної згуртованості.

Отримані дані свідчать, що досліджуваний колектив характеризується середнім рівнем довіри та атракції, а структура соціальних зв'язків демонструє наявність лідерів та периферійних працівників. Центральні члени колективу активно формують позитивний психологічний клімат, сприяють згуртованості та підтримують ефективну комунікацію. Натомість працівники з низьким рівнем довіри та атракції потребують додаткової підтримки, оскільки вони менш інтегровані у групу та рідше проявляють ініціативу у спільній діяльності.

2.3 Рекомендації щодо підвищення довіри та атракції для покращення ефективності роботи офісних працівників

Аналіз результатів дослідження показав, що колектив офісних працівників має середній рівень довіри та міжособистісної атракції. Це означає, що більшість співробітників готові до співпраці та взаємодії, проте

частина працівників менш інтегрована у групу, має низький рівень довіри або відчуває певну дистанцію у спілкуванні. Для підвищення ефективності командної роботи та формування позитивного психологічного мікроклімату можна запропонувати наступні рекомендації [1; 2].

1. Розвиток відкритої комунікації. Регулярні командні зустрічі, обговорення проєктів у змішаному форматі та неформальні сесії допомагають працівникам краще розуміти один одного та відкрито висловлювати свої думки. Важливо створити атмосферу, де кожен відчуває себе почутим, а помилки розглядаються не як привід для критики, а як невід’ємна частина процесу навчання та вдосконалення. Такий підхід формує довіру між членами команди, зменшує напруженість у взаємодії та створює умови для більш прозорої та ефективної комунікації. Працівники починають відчувати безпеку у спілкуванні, що стимулює обмін ідеями та спільне вирішення складних завдань.

2. Командні тренінги та соціальні активності. Спільні тренінги з розвитку комунікативних навичок, вправи на командну взаємодію, рольові ігри, а також позаробочі активності – спортивні турніри, квести чи творчі воркшопи – допомагають формувати міцні емоційні зв’язки між працівниками. Працівники, які разом проходять такі активності, частіше проявляють готовність підтримувати колег у робочих завданнях, а позитивні емоції, отримані під час спільної діяльності, підвищують рівень атракції та згуртованості колективу. Це сприяє зміцненню симпатії та взаємної підтримки, що безпосередньо відображається на ефективності командної роботи.

3. Наставництво та парна робота. Призначення досвідчених працівників наставниками для новачків або менш інтегрованих членів колективу дозволяє швидше встановити довіру та передати корпоративні цінності. Така підтримка створює відчуття безпеки та належності, стимулює неформальні зв’язки та допомагає «віддаленим» працівникам інтегруватися у групу. Парна робота у межах проєктів також сприяє більш глибокому знайомству та взаєморозумінню, що підвищує готовність до співпраці та взаємної допомоги.

4. Визнання та позитивний зворотний зв'язок. Систематичне заохочення успіхів працівників, публічне відзначення досягнень та прості слова підтримки формують позитивний психологічний клімат у колективі. Коли працівники відчують, що їхній внесок помічено та оцінено, довіра до керівництва та колег зростає, а мотивація до взаємодії та ініціативи підвищується.

5. Підтримка ініціатив та автономії. Надання працівникам можливості самостійно приймати рішення у межах своєї компетенції зміцнює довіру до колег та керівництва, підвищує відповідальність і залученість у спільну діяльність. Коли працівники відчують, що їхній вклад цінний та впливає на результат, вони активніше формують позитивні міжособистісні стосунки та готові підтримувати один одного у виконанні завдань.

6. Контроль соціальної інтеграції та корекційні заходи. На основі результатів соціометрії та оцінки атракції доцільно відстежувати, хто займає периферійні або ізольовані позиції, та впроваджувати спеціальні заходи для інтеграції таких співробітників. Це може бути участь у мікро-групах, спільних проєктах або тренінгах на командну взаємодію. Систематичне відстеження соціальної структури колективу дозволяє вчасно виявляти проблемні зони у взаємодії та запобігати формуванню конфліктів або відчуженості окремих учасників.

7. Формування корпоративної культури довіри та підтримки. Довгострокова стратегія розвитку колективу має включати створення цінностей організації, де довіра, взаємоповага та готовність підтримати колег стають нормою поведінки. Підтримка HR-фахівців у розробці політик командної взаємодії, наставництва та розвитку емоційного інтелекту сприяє зміцненню згуртованості, підвищує рівень атракції та забезпечує стабільний психологічний клімат у колективі.

Впровадження перелічених рекомендацій дозволить підвищити рівень довіри та міжособистісної атракції в колективі, що безпосередньо впливає на ефективність командної роботи, психологічний мікроклімат та задоволеність працівників роботою.

Висновки до 2 розділу

Проведене емпіричне дослідження психологічних чинників взаємодії серед офісних працівників, зокрема довіри та атракції, дозволило комплексно оцінити рівень соціальної інтеграції, структуру міжособистісних відносин та потенційну ефективність командної роботи в колективі.

Соціометричний аналіз, проведений за методикою J. Moreno, показав, що колектив має виражену структуру міжособистісних взаємодій. Лідери з високим соціометричним статусом становлять 20 % працівників, «прийняті» – 47 %, «ігноровані» – 23 %, а ізольовані співробітники – 10 %. Розрахунок середнього значення балів ($\text{Mean} = 2,77$) підтвердив наявність середнього рівня згуртованості. Коефіцієнт згуртованості 0,62 вказує на достатньо сприятливий психологічний клімат у групі, хоча наявність периферійних та ізольованих учасників сигналізує про потребу в додатковій інтеграції цих співробітників.

Визначення рівня міжособистісної довіри за шкалою J. Rotter's показало, що більшість працівників демонструють середній рівень довіри (47 %), високий рівень довіри характерний для 33 %, а низький – для 20 % респондентів. Для статистичної обробки результатів кожному рівню було присвоєно бали: високий – 3, середній – 2, низький – 1. Середнє значення групового показника довіри становить $\approx 2,13$ бали, мінімальне – 1 бал (низький рівень), максимальне – 3 бали (високий рівень). Отримані дані свідчать, що колектив загалом відкритий до співпраці та взаємодії, проте значна частка працівників із помірним або низьким рівнем довіри потребує додаткової підтримки для повноцінного залучення у командну діяльність.

Вивчення міжособистісної атракції за методикою D. Byrne виявило, що 30 % співробітників мають високий рівень емоційної симпатії та готовності до співпраці, 50 % – середній рівень, і 20 % – низький. Середнє значення групового показника атракції становить 2,1, мінімум – 1, максимум – 3. Це підтверджує, що емоційна привабливість у колективі знаходиться на помірному рівні: більшість працівників здатні до співпраці та підтримки

контактів, проте існують дисбаланси у формуванні емоційних зв'язків, що може обмежувати ефективну взаємодію окремих учасників.

Узагальнений аналіз результатів трьох досліджень показав, що психологічний мікроклімат колективу визначається як середній рівень довіри та атракції. Соціальна структура колективу включає активних лідерів та «прийнятих» співробітників, які позитивно впливають на взаємодію, а також периферійні та ізольовані позиції, що потребують спеціальних заходів інтеграції. Виявлено кореляційний взаємозв'язок: співробітники з високим рівнем довіри частіше займають лідерські позиції, а особи з низьким рівнем довіри та атракції належать до категорії «ігнорованих» або «ізольованих», що підтверджує взаємозалежність індивідуальних психологічних характеристик та соціального статусу у колективі.

Отримані дані свідчать, що колектив здатний до продуктивної командної роботи, однак існує потреба у цілеспрямованому розвитку: зміцнення довіри – через тренінги з командоутворення, розвиток комунікативних навичок, наставництво та коучинг; розвиток міжособистісної атракції – шляхом проведення спільних активностей, формування атмосфери взаємоповаги, підтримки та соціальної взаємодії; інтеграція периферійних та ізольованих працівників – через адаптаційні програми, участь у проектах з груповою відповідальністю та розвиток емоційного інтелекту.

Таким чином, результати дослідження демонструють, що ефективність команди залежить не лише від професійних навичок, а й від психологічних чинників: довіри, атракції та структури соціальних зв'язків. Впровадження цільових заходів сприятиме підвищенню згуртованості, оптимізації психологічного клімату та максимізації командної продуктивності, забезпечуючи гармонійне поєднання професійного розвитку та особистісного благополуччя всіх членів колективу.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У результаті теоретичного та емпіричного дослідження особливостей міжособистісної довіри та атракції серед офісних працівників, відповідно до поставлених завдань, сформульовано такі узагальнені висновки:

1. Теоретичний аналіз наукової літератури дозволив уточнити сутність і структуру довіри у міжособистісних стосунках. Встановлено, що довіра є багатовимірним психологічним феноменом, який включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти і виступає основою стабільної та передбачуваної взаємодії між працівниками. Вона забезпечує відчуття безпеки, відкритість у спілкуванні та впевненість у надійності партнерів по взаємодії, що є важливою умовою ефективного функціонування колективу.
2. У ході дослідження психологічних механізмів атракції з'ясовано, що вона формується під впливом таких чинників, як подібність установок і цінностей, частота взаємодії, емоційна підтримка та позитивний досвід спільної діяльності. Атракція проявляється у вигляді симпатії, емоційного тяжіння та позитивного ставлення до інших і виступає важливим чинником налагодження міжособистісних зв'язків у колективі офісних працівників.
3. Доведено, що довіра та атракція мають суттєвий вплив на командну ефективність і психологічний клімат у колективі. Їх взаємодія сприяє формуванню згуртованості, підвищує рівень задоволеності працівників роботою, покращує комунікацію та знижує рівень конфліктності. Високий рівень довіри та атракції створює сприятливе середовище для реалізації професійного потенціалу та підвищення продуктивності праці.
4. Емпіричне дослідження, проведене серед 30 офісних працівників, показало, що у колективі переважає середній рівень міжособистісної довіри та атракції. Соціометричний аналіз виявив наявність лідерів, «прийнятих» членів групи, а також периферійних та ізольованих

працівників. Результати за шкалою довіри (47 % – середній рівень, 33 % – високий, 20 % – низький; середнє значення – 2,13) та анкетною атракції (50 % – середній рівень, 30 % – високий, 20 % – низький; середнє значення – 2,10) свідчать про відносно стабільний, але не повністю збалансований психологічний клімат у колективі.

5. На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації щодо підвищення рівня довіри та атракції в колективі. Вони включають розвиток відкритої комунікації, впровадження тренінгів командоутворення, організацію спільних заходів, наставництво, визнання досягнень працівників, підтримку їхньої автономії та системний моніторинг соціально-психологічного клімату. Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню ефективності командної роботи та гармонізації міжособистісних відносин.

Перспективними напрямками подальших досліджень є вивчення впливу організаційної культури на формування довіри та атракції, аналіз ролі емоційного інтелекту у розвитку міжособистісних відносин, а також дослідження динаміки цих явищ у різних типах організацій і в умовах дистанційної або гібридної роботи.

Таким чином, мета кваліфікаційної роботи досягнута, а всі поставлені завдання виконано у повному обсязі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусyak Ю. 10 ефективних стратегій для підвищення продуктивності працівників. URL: <https://alterego.digital/ua/blog/how-to-increase-employee-productivity> (дата звернення: 27.03.2026).
2. Єремiя, Г., Підгiрна, В., Скігар, Х. Напрями підвищення ефективності системи управління трудовим колективом. Економіка та суспільство. 2022. № 38. С. 1-5.
3. Коваленко, О. Г. Атракція як феномен міжособистісного спілкування. Практична психологія та соціальна робота. 2007. №2 (95). С. 44-47.
4. Кожем'якіна О. М. Довіра як ціннісна основа соціальної взаємодії: дис. ... д-ра філос.наук: 09.00.03. Київ, 2020. 472 с.
5. Круглов, К. О. Довіра як чинник соціально-психологічного клімату виробничого колективу. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2020. Вип. 1. С. 139-145.
6. Кулешова, О., Бендель, М. Соціально-психологічний клімат колективу як основа конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. Psychology Travelogs. 2024. №15. С. 26–34.
7. Лашко О. В. Особливості довіри і саморегуляції студентів технічного вищого навчального закладу. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: збірник наукових праць. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. С. 148–152.
8. Музука О. Метод соціометрії Я. Л. Морено. URL: https://www.researchgate.net/publication/343126606_METHOD_SOCIOMETRII_A_L_MORENO (дата звернення: 21.03.2026).
9. Савченко, О., Петренко, В., Тімакова, А. Методика довіри / недовіри особистості до світу, інших людей, до себе (А. Купрейченко): україномовна адаптація, валідизація та стандартизація. Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія Психологія. 2023.
10. Супрунець, Т. А. Особливості формування і функціонування довіри та недовіри: мисленнєвий аспект. Український соціум. 2015. №3 (54). С. 48–55.

11. Шамардак, Ю., Хомич, Г. Атракція як складова перцепції у професійної діяльності психолога. *Humanitarium*. 2019. 42(1). С. 189-197.
12. Шевченко С. В. Психологічні особливості розвитку довіри до себе у майбутніх психологів: автореф. дис. ... канд.психол.наук: 19.00.07. Київ, 2018. 24 с.
13. Abbasi Z. Empirical studies of the “similarity leads to attraction” hypothesis in workplace interactions: a systematic review. *Management Review Quarterly*. 2023. Vol. 74, No 22.
14. Borum R. The science of interpersonal trust. *Mental health, law & policy faculty publications*. 2010. Vol. 574.
15. Kolomiets L., Shulga G., Lebed Y. Psychological features of interpersonal trust of future psychologists. *Personality and Environmental Issues*. 2023. Vol. 2. No 6. P. 11-17.
16. Lahno B. Three aspects of interpersonal trust. *Analyse & Kritik*. 2004. Vol. 26. P. 30–47.
17. Ling S. The Impact of social presence on purchase intentions of knowledge products among knowledge-based short video users: a moderated mediation model. *Behavioral Sciences*. 2025. Vol. 15, No 8.
18. Maier L. Saw the office, want the job: The effect of creative workspace design on organizational attractiveness. *Journal of Environmental Psychology*. 2022. Vol. 80.
19. McGinley H. A test for artifactual effects in an attitude similarity/interpersonal attraction study. *Bulletin of the Psychonomic Society*. 2013. Vol. 16, No 2. P. 137-139.
20. Parks C. D., Hulbert L. G. High and low trustee's responses to fear in a pay of matrix. *Journal Of Conflict Resolution*. 1995. Vol. 39, No 4.
21. Rose-Ackerman S. Trust, honesty, and corruption: Reflection on the state-building process. *SSRN Electronic Journal XLII*. 2001.

22. Rotter's 1967 Interpersonal Trust Scale. URL: <https://www.scribd.com/document/504497695/Rotter-1967> (date of application: 03/21/2026).

23. Seligman A. Trust and civil society. Eds. F. Tonkiss, A. Passey, N. Fenton, L.C. Hems. London, 2000. P. 12–30.

24. Swap W. C. Measurement of specific interpersonal trust: construction and validation of a scale to assess trust in a specific other. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 43, No 6.

25. Uslaner E. M. Trust as a moral value. The Handbook of Social Capital. *Oxford University Press*. 2008. P. 101–121.

ДОДАТКИ

Додаток А

Інформація про респондентів

№	Вік	Стать	Посада	Хобі	Рівень довіри до колег / соціуму
1	25	Ж	Менеджер	Читання	Середній
2	30	Ч	Аналітик	Спорт	Високий
3	27	Ж	Бухгалтер	Малювання	Середній
4	35	Ч	Керівник відділу	Риболовля	Високий
5	22	Ж	Асистент	Музика	Низький
6	40	Ч	Фінансист	Шахи	Високий
7	29	Ж	Маркетолог	Подорожі	Середній
8	33	Ч	ІТ-спеціаліст	Ігри	Середній
9	26	Ж	HR-менеджер	Танці	Високий
10	31	Ч	Менеджер	Спорт	Середній
11	28	Ж	Офіс-адміністратор	Кулінарія	Середній
12	45	Ч	Директор	Полювання	Високий
13	24	Ж	Секретар	Читання	Низький
14	36	Ч	Логіст	Авто	Середній
15	32	Ж	Бухгалтер	Йога	Високий
16	27	Ч	Програміст	Ігри	Середній
17	34	Ж	Маркетолог	Фітнес	Високий
18	23	Ч	Стажер	Музика	Низький
19	38	Ж	HR	Подорожі	Середній

20	41	Ч	Фінансовий менеджер	Риболовля	Високий
21	29	Ж	Аналітик	Читання	Середній
22	26	Ч	Менеджер	Спорт	Середній
23	37	Ж	Керівник проєкту	Йога	Високий
24	31	Ч	ІТ-спеціаліст	Ігри	Середній
25	28	Ж	Дизайнер	Малювання	Високий
26	33	Ч	Логіст	Авто	Середній
27	35	Ж	HR	Танці	Високий
28	24	Ч	Асистент	Спорт	Низький
29	39	Ж	Бухгалтер	Кулінарія	Середній
30	42	Ч	Керівник	Шахи	Високий