

**Міністерство освіти і науки України
Херсонський державний університет
Факультет психології, історії та соціології
Кафедра психології**

**ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ В КОМЕРЦІЙНИХ ТА НЕКОМЕРЦІЙНИХ
(ДЕРЖАВНИХ) ОРГАНІЗАЦІЯХ**

**Кваліфікаційна робота (проєкт)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»**

**Виконала: студентка 4 курсу 431 групи
спеціальності 053 Психологія
першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти
Киричук Євгенія**

**Керівник: к.психол.н., доцент
Крупник Іван**

**Рецензент: к. психол. н., доцент,
доцент кафедри психології і туризму
Київського національного лінгвістичного університету
Світлана БАБАТІНА**

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОБЛЕМАТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ У КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ	6
1.1. Аналізування концепцій щодо розуміння поняття психологічної сумісності	6
1.2. Особливості соціально-психологічного клімату трудового колективу	10
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОМЕРЦІЙНИХ ТА НЕКОМЕРЦІЙНИХ (ДЕРЖАВНИХ) ОРГАНІЗАЦІЯХ	15
2.1. Опис та обґрунтування використання психодіагностичних методик і процедури проведення емпіричного дослідження	15
2.2. Аналізування та інтерпретація отриманих результатів емпіричного дослідження	18
ВИСНОВКИ	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	28
ДОДАТКИ	31
Додаток А. «Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету»	31

ВСТУП

Актуальність дослідження. Психологічна сумісність в колективі – це ключовий аспект успішної співпраці та ефективного функціонування організації. Вона відображає, наскільки працівники взаємодіють та як відносяться один до одного на рівні психологічних факторів, таких як цінності, вірування, мотивація, стиль спілкування та роботи.

Важливість психологічної сумісності виявляється у кількох ключових аспектах. По-перше, вона сприяє покращенню якості комунікації в колективі. Коли серед співробітників наявна психологічна сумісність, вони легше розуміють один одного, спільно обговорюють та приймають рішення, що сприяє збільшенню продуктивності та спільної роботи.

По-друге, психологічна сумісність підтримує та стимулює співпрацю в колективі, коли колеги відчувають психологічну сумісність, вони схильні до підтримки один одного та готові працювати в команді над спільними завданнями.

По-третє, психологічна сумісність допомагає зменшити конфлікти в організації, коли співробітники розуміють і підтримують один одного, конфлікти стають меншими та рідше виникають, що насамперед сприяє підтримці позитивної атмосфери та збереженню гармонії в колективі.

Отже, ми можемо сказати, що у комерційних підприємствах, де важливий результат і досягнення бізнес-цілей, психологічна сумісність стає критично важливою. Співробітники, які можуть працювати разом у гармонійному оточенні, зменшують конфлікти та покращують комунікацію, що сприяє підвищенню продуктивності. Крім того, така атмосфера сприяє мотивації працівників і забезпечує їхнє задоволення від роботи, що важливо для збереження професійних фахівців.

У некомерційних (державних) організаціях, де акцент робиться на соціальних цілях та спільних інтересах громади, психологічна сумісність важлива для досягнення цих цілей, що вимагає ефективної роботи в команді

та спільної спрямованості на розв'язання соціальних проблем. Команди, які відчувають психологічну сумісність, можуть легше працювати над досягненням спільних завдань та сприяти позитивному впливу на громаду. Також важливо взаємодіяти з громадою та іншими зацікавленими сторонами, і психологічна сумісність може допомогти зберегти довіру та сприяти спільним ініціативам.

Зазначені положення обумовлюють актуальність теми кваліфікаційного проєкту: **«Психологічна сумісність як передумова ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях».**

Мета дослідження: теоретично та емпірично дослідити психологічну сумісність як передумову ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати науково-психологічні концепції щодо розуміння поняття психологічної сумісності.
2. Визначити особливості соціально-психологічного клімату трудового колективу.
3. Описати та обґрунтувати використання психодіагностичні методики та процедуру проведення емпіричного дослідження.
4. Емпірично дослідити психологічну сумісність як передумову ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях.

Об'єкт дослідження: психологічна сумісність трудового колективу.

Предмет дослідження: психологічна сумісність як передумова ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях.

Вивченням особливостей та чинників соціально-психологічного клімату займалися Я. В. Амурова, І. М. Бикова, С. М. Голубев, Ю. В. Лукаш, С. В. Парасюк, Р. В. Сагайдак-Нікітюк. Дослідження поняття психологічної сумісності можна спостерігати у наробітках А. П. Дебреньок, А. Мормуль, І.

Ю. Самохвалова, Ю. П. Тесліцький, А. В. Федорук, Д. Р. Чепель, А. Черкаський, І. Є. Щербина та інші.

Методи дослідження: теоретичні (аналізування та узагальнення науково-психологічних концепцій, порівняння та ототожнення концепцій, що стосуються вивчення психологічної сумісності в організаціях); **емпіричні** (експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (О. С. Михалюк і А. Ю. Шалито), методика вивчення темпераменту (опитувальник Г. Айзенка), методика «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томас), методика «Спрямованість особистості» (Б. Басса)).

Практичне значення дослідження: важливість значення для теорії та практики управління, оскільки воно дозволить краще розуміти, яким чином психологічна сумісність впливає на ефективність роботи організацій у різних сферах – від бізнесу до громадських та державних ініціатив.

Перспектива подальших досліджень: майбутнє вивчення може включати аналіз внутрішніх процесів команд, ефективність комунікації, зменшення конфліктів, покращення мотивації працівників та їхнє задоволення від роботи, а також вплив на результативність організації. Ці аспекти можуть бути вивчені на різних рівнях – від індивідуального до колективного.

Структура кваліфікаційної роботи: вступ, два розділи, загальні висновки, список використаних джерел і додатки. Обсяг роботи становить 31 сторінку та включає у себе 3 таблиці та 5 малюнків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОБЛЕМАТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ У КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

1.1. Аналізування концепцій щодо розуміння поняття психологічної сумісності

Психологічна сумісність важлива в різних сферах життя, включаючи особисті стосунки, робочі відносини, дружбу і багато інших аспектів. Коли люди відчують психологічну сумісність, вони частіше взаємодіють без конфліктів і можуть досягати спільних цілей більш успішно.

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» [17].

У наукових працях психологічна сумісність визначається як властивість тривалої взаємодії між двома або більше особистостями, при якій особливості їхнього характеру не призводять до серйозних конфліктів, які потребують зовнішнього втручання для вирішення [6].

А. Черкаський зазначає, що сумісність в основному пов'язана із міжособистісними відносинами, тоді як поняття «спрацьованість», яке часто асоціюється зі сумісністю, вказує на відповідність діяльнісних характеристик суб'єктів. Оскільки діяльність та міжособистісні відносини є взаємопов'язаними аспектами одного процесу взаємодії, іноді спрацьованість розглядається як синонім сумісності. Звертається увага на те, що сумісність відображає психологічну єдність суб'єктів у сфері відносин і виражається у високій позитивній оцінці один одного та встановлених відносин, на основі однієї або кількох їхніх характеристик [19].

На думку І. Є. Щербини: «...поняття психологічної сумісності визначається як взаємна відповідність певних індивідуальних властивостей учасників групи». У відповідності до цього визначають, що сумісність – трикомпонентна структура взаємодії, яка включає поведінковий, афективний та когнітивний компоненти, що допомагають розуміти і досліджувати феномен сумісності в різних контекстах та областях, включаючи міжособистісні відносини, комунікацію, спільну діяльність та багато інших [20].

Поведінковий компонент відображає те, які дії та вчинки виявляються у взаємодії між людьми. Включає в себе не лише зовнішню поведінку, але й вербальну та невербальну комунікацію, а також результати діяльності, які можуть включати спільні проекти, спільну роботу тощо [20].

Афективний компонент відноситься до емоційного стану і почуттів людей у взаємодії. Він включає в себе різноманітні емоції, які можуть бути сприятливими (позитивними) або негативними, і відображає емоційну реакцію на взаємодію [20].

Когнітивний компонент охоплює всі психологічні процеси, пов'язані з пізнанням та розумінням навколишнього світу і самих себе. Включає в себе знання, уявлення, сприйняття, судження та інші когнітивні процеси, які впливають на взаємодію [20].

Зарубіжні дослідники вказують, що у психології та спілкуванні існують різні види сумісності, кожен з яких вказує на різні аспекти взаємодії між людьми:

- фізична сумісність, яка вказує на те, наскільки фізично комфортно двоє людей існують поруч один з одним; може включати аспекти, такі як сексуальна сумісність, здатність бути разом без фізичного дискомфорту тощо;

- психологічна сумісність, що вказує на відповідність між особистісними рисами, цінностями, інтересами та стилями життя двох людей;

- психофізіологічна сумісність, що вивчає взаємодію між фізичними та психологічними аспектами взаємодії; може включати аспекти, такі як реакція на стрес, спільний рівень енергії, біоритми та інші фізіологічні фактори;

- соціально-психологічна сумісність, що відноситься до того, наскільки добре двоє людей взаємодіють у соціальному оточенні; може включати аспекти, такі як здатність спільно діяти в групі, розуміння соціальних ролей та навички комунікації.

- функціональна сумісність, що оцінює, наскільки двоє людей доповнюють один одного в різних аспектах життя, що може включати аспекти, такі як поділ обов'язків у побуті, фінансовий управління, спільне вирішення проблем тощо [21].

У своєму теоретичному дослідженні А. В. Федорук вказувала, що рівні психологічної сумісності відображають різні аспекти взаємодії та сумісності між особами, особливо в професійному контексті [14]:

- психофізіологічна сумісність (I рівень) відноситься до схожості природних фізіологічних характеристик осіб, таких як емоційна стійкість, тип нервової системи, фізична витривалість та працездатність. Особи з подібними фізіологічними характеристиками можуть бути більш придатними для виконання конкретних завдань та роботи разом;

- психологічна сумісність (II рівень) враховує ідентичність психологічних властивостей, які сформовані наслідком виховання і навчання, що може включати в себе подібність особистісних рис, які сформовані впродовж життя та можуть відображати загальні цінності та стилі життя;

- соціально-психологічна сумісність (III рівень), де важливою є схожість особистісних властивостей, які сприяють соціальній взаємодії та спільності світосприйняття, що включає в себе спільні цінності, комунікативні навички, політичні погляди та інші аспекти, які допомагають ефективно співпрацювати в соціальних контекстах.

I. Ю. Самохвалова на основі власного дослідження психологічної сумісності, як засіб підвищення ефективності взаємодії спортсменів зазначає, що важливою є психологічна сумісність в спортивних колективах з огляду на такі аспекти [11]:

1. Загальні ціннісні орієнтації. Коли члени команди мають спільні цінності та цілі, це стимулює спільні зусилля та сприяє спільному успіху. Психологічна сумісність допомагає створити спортивне середовище, в якому цінності кожного спортсмена співзвучні зі спільними цілями команди.

2. Міцні відносини. Психологічна сумісність сприяє розвитку міцних відносин між членами команди. Гармонійні стосунки підвищують рівень довіри та сприятливу атмосферу для спільного навчання та розвитку.

3. Психологічні особливості. Розуміння психологічних особливостей кожного спортсмена в команді дозволяє підлаштувати комунікативну поведінку та взаємодію під їхні потреби та схильності, що може включати адаптацію тренувань, способів мотивації та підтримки.

Ю. П. Теслінський визначає різні аспекти психологічної сумісності, які визначають особливості взаємодії між особами: компліментарність потреб (означає, що в психологічно сумісних стосунках потреби одного партнера доповнюють потреби іншого, створюючи гармонію у задоволенні цих потреб), конгруентність потреб (у цьому випадку обидва партнери мають схожі потреби і здатні задовольняти їх через однакові міжособистісні відносини), компліментарність навичок (вказує на те, що партнери взаємно компенсують один одного, доповнюючи недостатньо розвинені навички і здібності іншого), компліментарність знань (партнери мають різні знання та досвід, що дозволяє кожному з них вчитися від іншого і розвивати свої знання), спільність цінностей (партнери мають загальну систему цінностей та правил поведінки, що сприяє спільному розумінню та гармонійній взаємодії) [13].

На думку А. Мормуль та Н. Скрипник: «Під психологічною сумісністю характерів розуміють взаємодію трьох основних психологічних типів працівників: лідерів, творчих особистостей та відомих працівників» [7].

А. П. Дебреньок зазначає на актуальність виокремлення етапів розвитку психологічної сумісності в групі, які відображають зміни у взаємодії та стосунках між її членами [4]:

- Поверхневі емоційні зв'язки, стосунки. На цьому початковому етапі в групі формуються перші контакти та емоційні зв'язки між її членами, що може бути як стадія, коли люди знайомляться, встановлюють перші контакти та взаємодіють, але ще не мають глибоких стосунків або спільних цінностей.

- Формування спільних цінностей групи. На даному етапі учасники групи починають розуміти та приймати спільні цінності та цілі групи. Вони можуть спільно працювати над досягненням цих цілей і розвивати більш глибокі стосунки на основі спільних ідей і цінностей.

- Цінності групи приймаються усіма її членами. На завершальному етапі психологічної сумісності всі члени групи приймають та ідентифікуються зі спільними цінностями, цілями та структурою групи, що може призвести до більш глибоких та стійких стосунків у групі, де кожен відчуває себе частиною її спільності.

Отже, психологічна сумісність – це концепція, яка вказує на те, наскільки дві або більше людей взаємодіють, розуміють один одного і відчувають гармонію у своїх відносинах. Дана сумісність базується на різних аспектах психологічного взаємодії, таких як емоційне сприйняття, комунікація, взаєморозуміння, спільні цінності та цілі, а також здатність до розв'язання конфліктів.

1.2. Особливості соціально-психологічного клімату трудового колективу

Соціально-психологічні особливості трудового колективу визначаються великою мірою взаємодією та взаємовідносинами між його членами.

С. М. Голубєв зазначає: «Трудовий колектив є особливим об'єктом управління. З одного боку він виступає як організаційна одиниця (підрозділ підприємства), а з іншого – як соціальна (об'єднання людей)» [3].

Р. В. Сагайдак-Нікітюк разом зі своїми колегами вважають, що для регулювання взаємин у трудовому колективі керівник повинен враховувати різні соціально-психологічні умови, що впливають на самопочуття та працездатність працівника, такі як: психологічна сумісність (умови для оптимального поєднання особистісних якостей працівників, сприяння безконфліктному спілкуванню та спільному вирішенню професійних завдань), згуртованість трудового колективу (полягає у єдності цінностей, цілей та мотивів діяльності в колективі), рівень ідентифікації, висока трудова мотивація, емоційна підтримка, стиль керівництва, ефективна комунікація, організація сумісної діяльності, характер виконуваної діяльності [10].

С. В. Парасюк зазначає: «Соціально-психологічний клімат – це результат сумісної діяльності людей, їх міжособистісних взаємодій. Він виявляється у таких групових ефектах, як настрої та думка колективу, індивідуальне самопочуття та оцінка умов життя та роботи особистості у колективі» [9].

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» [15].

На думку А. І. Нечепуренко, соціально-психологічний клімат в організації визначається багатьма факторами, включаючи як макросередовище, так і мікросередовище. У макросередовищі важливими є

економічна стабільність, соціокультурні та політичні фактори, законодавство та соціальні тренди. У мікросередовищі важливими є організаційна культура, організаційні процедури та політика, лідерство та керівництво, системи комунікації, завдання та робочий процес [8].

Д. Р. Семенова та О. П. Крупський вказують, що прийнято виокремлювати три основні зони соціально-психологічного клімату [12]:

1. Соціальний клімат, що охоплює аспекти, пов'язані з усвідомленням цілей та завдань у колективі; визначає, наскільки ефективно і гармонійно працівники спільно працюють над спільними цілями.

2. Моральний клімат, що відображає моральні цінності, які є прийнятними в даному колективі; включає в себе поняття справедливості, етики та загальних моральних норм.

3. Психологічний клімат, що відноситься до неофіційних робочих відносин, які складаються між працівниками, що вступають у безпосередній контакт один з одним.

У дослідженні І. М. Бикової виокремлюється декілька типів соціально-психологічного клімату в колективі [2]:

- Сприятливий, стійкий тип. У цьому типі клімату у колективі встановлюється баланс між діловим та емоційним ставленням співробітників. Колектив має сформоване активне ділове ядро, і відсутні явні або приховані угруповання. У цьому типі клімату відсутні виражені конфлікти та негативне ставлення одних до інших, багато співробітників задоволені своєю професією.

- Сприятливий, нестійкий тип. У такому кліматі спостерігається нестійкість в соціально-психологічному кліматі колективу. Дана нестійкість обумовлена протиріччями між діловим та емоційним ставленням співробітників, а також між активними співробітниками та тими, хто не підтримує загальні думки.

- Середньосприятливий, проблемний тип. У цьому типі клімату існують протиріччя, як в ділових, так і в міжособистісних відносинах в

колективі. Тут можуть існувати явні або приховані угруповання, що можуть вплинути на надійність колективу.

- Несприятливий тип. У цьому типі клімату в колективі панує негативна атмосфера. Спостерігаються виражені конфлікти та розриви між співробітниками, що може призвести до зниження загальної працездатності колективу.

Я. В. Амурова та М. А. Момот зазначають, що соціально-психологічний клімат є важливим аспектом в управлінні організацією та визначається системою емоційно-психологічних станів у колективі. Психологічний стан колективу сформований під впливом різних чинників, і деякі з найважливіших чинників, що впливають на соціально-психологічний клімат, включають: типи поведінки в конфліктних ситуаціях (як учасники колективу реагують на конфлікти та як вони вирішують їх, може суттєво впливати на соціально-психологічний клімат); ставлення до колективу та до окремих осіб (як кожен член організації ставиться до колективу в цілому і до інших членів, може визначити атмосферу в колективі); відносини між конкретними людьми (взаємодія між окремими членами колективу, їхні взаємовідносини, комунікація та спілкування можуть суттєво впливати на загальний клімат) [1].

Соціально-психологічний клімат оцінюється С. С. Хлестовою через три основні аспекти, які допомагають краще розуміти внутрішню динаміку колективу та його загальний стан. Психологічний аспект відображає психологічний стан колективу, включаючи емоційний стан, ступінь готовності працівників виконувати завдання, їхню вольову готовність, інтелектуальну активність та інші психологічні аспекти. Чим вище ступінь психологічної готовності та емоційної стійкості працівників, тим сприятливіший психологічний аспект соціально-психологічного клімату [16].

Соціальний аспект враховує, наскільки клімат відповідає соціальним вимогам суспільства. Він оцінює, наскільки колектив відповідає політичним,

моральним, естетичним та іншим соціальним стандартам. Даний аспект відображає роль організації або колективу в суспільстві [5].

Соціально-психологічний аспект оцінює значущість показників, які є важливими для функціонування колективу як соціального об'єкта. Він включає такі аспекти, як згуртованість колективу, взаємодопомогу, взаємовиручку, єдність, задоволеність роботою та інші фактори, які впливають на внутрішні відносини у колективі [18].

Отже, сприятливий соціально-психологічний клімат сприяє підвищенню задоволення працівників, підвищенню продуктивності та сприяє створенню здорової та дружньої робочої атмосфери в організації. Управління цими чинниками може бути ключовим завданням для керівництва в будь-якому колективі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОМЕРЦІЙНИХ ТА НЕКОМЕРЦІЙНИХ (ДЕРЖАВНИХ) ОРГАНІЗАЦІЯХ

2.1. Опис та обґрунтування використання психодіагностичних методик і процедури проведення емпіричного дослідження

Для проведення емпіричного дослідження щодо визначення психологічної сумісності як передумови ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях нами було обрано наступні психодіагностичні методики:

1. Експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (О. С. Михалюк і А. Ю. Шалито)

Дана методика виявлення емоційного, поведінкового і когнітивного компонентів відносин у колективі базується на трьох основних критеріях: привабливості, бажанні працювати разом та рівні знань про особливості членів колективу.

Емоційний компонент (привабливість) вимірюється за допомогою питань, спрямованих на визначення, наскільки працівники в колективі сприймають один одного як приємних або прийнятних. Відповіді на ці питання допомагають виявити, які відносини складаються в колективі, наскільки вони позитивні або негативні з емоційної точки зору.

Поведінковий компонент (бажання працювати разом) оцінюється шляхом питань, спрямованих на визначення, чи бажають працівники співпрацювати або працювати разом. Відповіді на ці питання вказують на наявність або відсутність бажання працівників працювати в колективі та готовність до співпраці.

Когнітивний компонент (знання про особливості членів колективу) оцінюється через змінну «знання про особливості членів колективу».

Відповіді на ці питання вказують на рівень інформованості працівників про інших членів колективу, їхні особливості і характеристики.

Застосування цих трьох критеріїв дозволяє розширити розуміння внутрішньої динаміки колективу і виявити ключові аспекти, які впливають на емоційний стан, бажання співпрацювати та рівень інформованості про співробітників в організації.

2. Методика вивчення темпераменту (опитувальник Г. Айзенка)

Методика Г. Айзенка призначена для оцінки трьох основних характеристик особистості: екстраверсії, інтроверсії і нейротизму (емоційної стабільності). Вона базується на опитувальнику, який включає 57 запитань. З цих запитань, 24 оцінюють екстраверсію, інші 24 – нестабільність-стабільність, і 9 запитань відносяться до шкали відвертості і вірогідності результатів дослідження.

«Екстраверсія-інтроверсія» відображає рівень екстраверсії чи інтроверсії особистості. Екстраверти характеризуються вираженими процесами збудження в головному мозку та схильністю до соціальних та емоційних стимулів. Інтроверти, навпаки, схильні до глибоких роздумів, уникають великої соціальної активності і шукають внутрішню рефлексію.

«Нейротизм» (емоційна стабільність оцінює рівень емоційної стабільності або нестабільності особистості. Особи з високим рівнем нейротизму схильні до емоційних коливань, тривожності та депресії. Тим часом особи з низьким рівнем нейротизму більш стійкі емоційно і менше схильні до внутрішніх конфліктів.

3. Методика «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К.Томас)

К. Томас запропонував двовимірну модель для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, яка базується на двох основних вимірах: кооперація (відображає наскільки особа спрямована на співпрацю та врахування інтересів інших людей, що задіяні в конфлікті) і напористість (вказує на акцент на захисті власних інтересів в конфлікті).

Опитувальник, розроблений К. Томасом, включає в себе 12 суджень про поведінку індивіда в конфліктній ситуації, які можуть бути використані для виявлення типових форм поведінки в конфліктах. Дані судження поділені на 30 пар для аналізу різних аспектів поведінки в конфлікті.

Даний тест може бути використаний для вивчення та аналізу типів поведінки в конфлікті як у групових, так і в індивідуальних налаштуваннях. Його можна також поєднувати з іншими методиками для більш глибокого вивчення конфліктних ситуацій та інтерперсональних відносин.

4. Методика «Спрямованість особистості» (Б. Басса)

Для аналізу сучасної особистісної спрямованості використовується орієнтаційна анкета, розроблена Б. Бассом у 1967 році. Анкета включає 27 питань, кожне з яких має три варіанти відповідей, що відповідають трьом різним типам особистісної спрямованості (спрямованість на себе, на спілкування, на справу). Учасник дослідження має обрати відповідь, яка найкраще відображає його думку або відповідає його переконанням, а також вибрати відповідь, яка найменше відображає його думку або найменше відповідає його переконанням.

Проведення дослідження проводилося онлайн за допомогою гугл-форм, з метою визначення особливостей та порівняння психологічної сумісності як передумови ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях. Опитування проводилося на базі двох організацій: ТОВ РУШ (комерційна організація спрямована на розрібну торгівлю), Благодійна організація «Благодійний фонд «Новий університет»» (некомерційна). У дослідженні взяли участь 50 осіб, по 25 респондентів з кожної організації. Під час проведення нами не враховувалися показники соціального та фінансового стану особистості, релігійні та політичні вподобання, освіта тощо. Середній вік респондентів становить 26 років, розподіл за статевою ознакою представлений на рисунку 2.1.

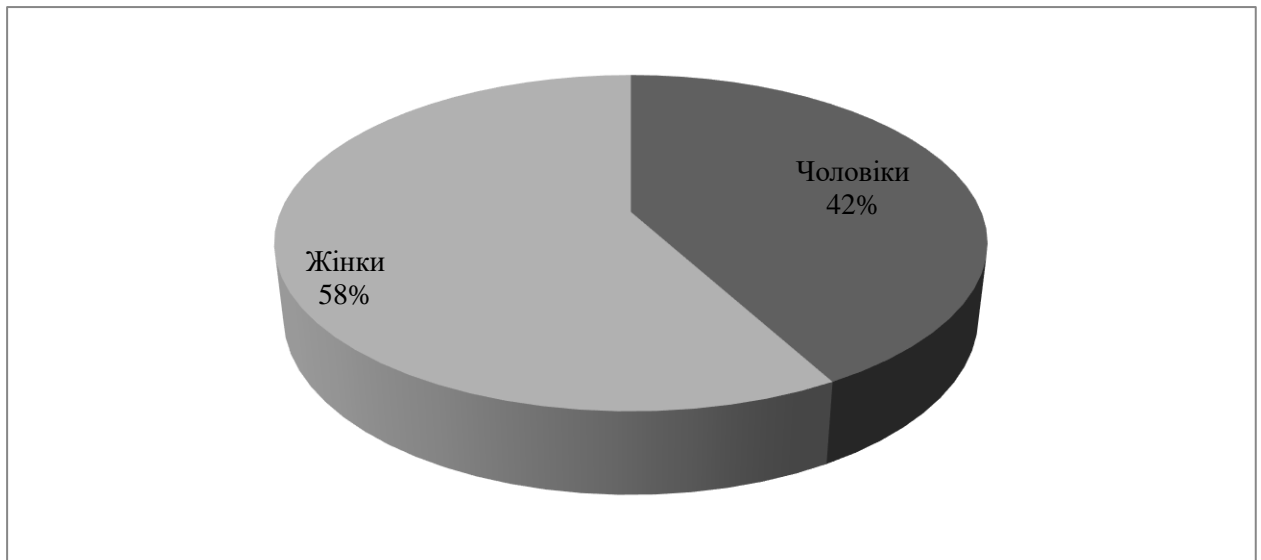


Рис. 2.1. Статевий розподіл респондентів

У дослідженні взяли участь 29 жінок (58%) і 21 чоловіків (42%). Гіпотеза емпіричного дослідження полягає у тому, що психологічна сумісність працівників позитивно впливає на ефективність їхньої діяльності.

2.2. Аналізування та інтерпретація отриманих результатів емпіричного дослідження

1. Проведення експрес-методики по вивченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (О. С. Михалюк і А. Ю. Шалито).

Отримані показники були підраховані окремо за кожною із груп і були представлені у вигляді рисунку 2.2.

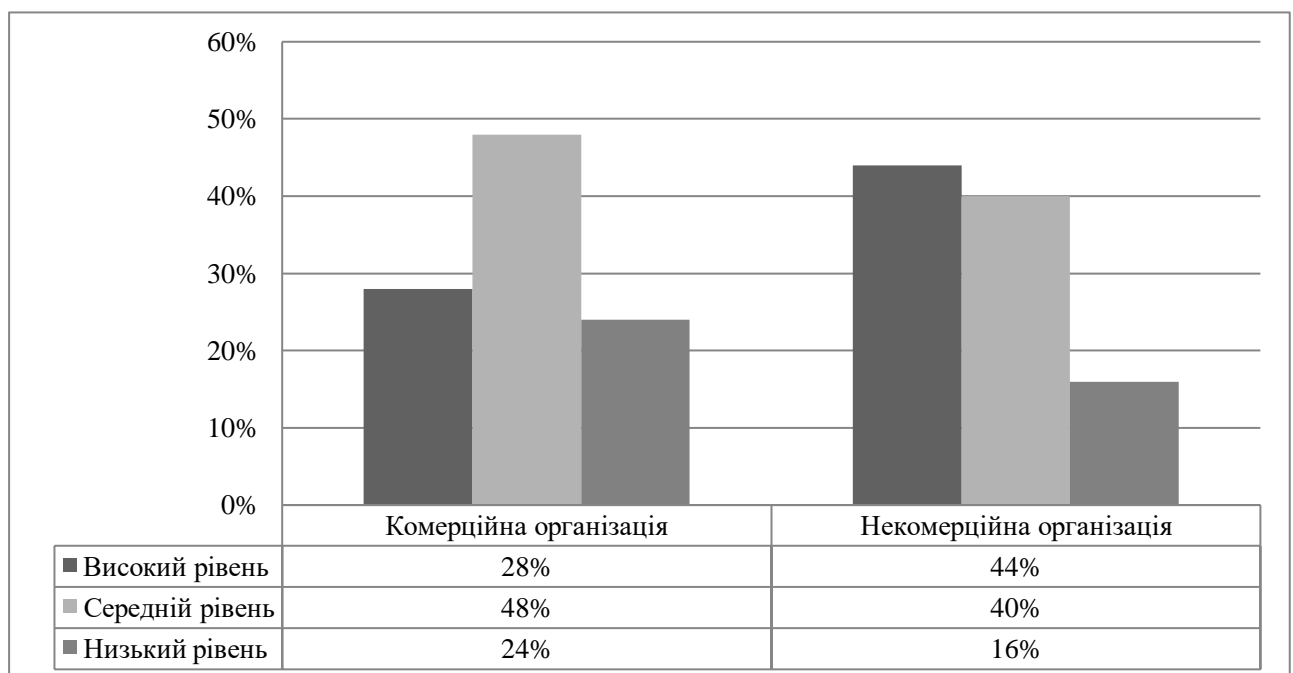


Рис. 2.2. Показники соціально-психологічного клімату в трудовому колективі

За даними рисунку ми можемо спостерігати, що високий рівень соціально-психологічного клімату в колективі домінує більше у некомерційній організації (44%), ніж у комерційній (28%), що характеризується позитивними міжособистісними відносинами, взаємоповагою та співпрацею між колегами. У такому оточенні працівники відчують підтримку один одного, створюються умови для відкритого спілкування та конструктивного вирішення проблем. Розуміння та підтримка спільних цілей сприяють створенню позитивного психологічного клімату, що сприяє якій та ефективній праці.

Середній рівень соціально-психологічного клімату в колективі домінує більше у комерційній організації (48%), ніж у некомерційній (40%), що може вказувати на те, що в колективі існують як позитивні, так і негативні аспекти взаємодії між працівниками. Відносини можуть бути нейтральними або містити елементи конфліктів, але водночас вони не досягають критичного рівня, який впливає на загальний комфорт та робочий процес.

Низькі показники соціально-психологічного клімату в колективі домінує більше у комерційній організації (24%), ніж у некомерційній (16%), що свідчить про наявність значних труднощів та конфліктів у трудовому колективі. Працівники можуть відчувати недостатню підтримку, атмосфера може бути напруженою, а конфлікти можуть впливати на продуктивність та загальний емоційний стан працівників.

2. Проведення методики вивчення темпераменту (опитувальник Г. Айзенка).

Отримані показники екстраверсії-інтроверсії-нейротизму представлені у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Показники екстраверсії-інтроверсії-нейротизму

	Комерційна організація	Некомерційна організація
Інтроверсія	68%	40%
Екстраверсія	32%	60%
Емоційна стійкість	76%	84%
Емоційна нестійкість	24%	16%

Нами було проведене групування отриманих результатів для виявлення показників типів темпераменту і представлені на рисунку 2.3.

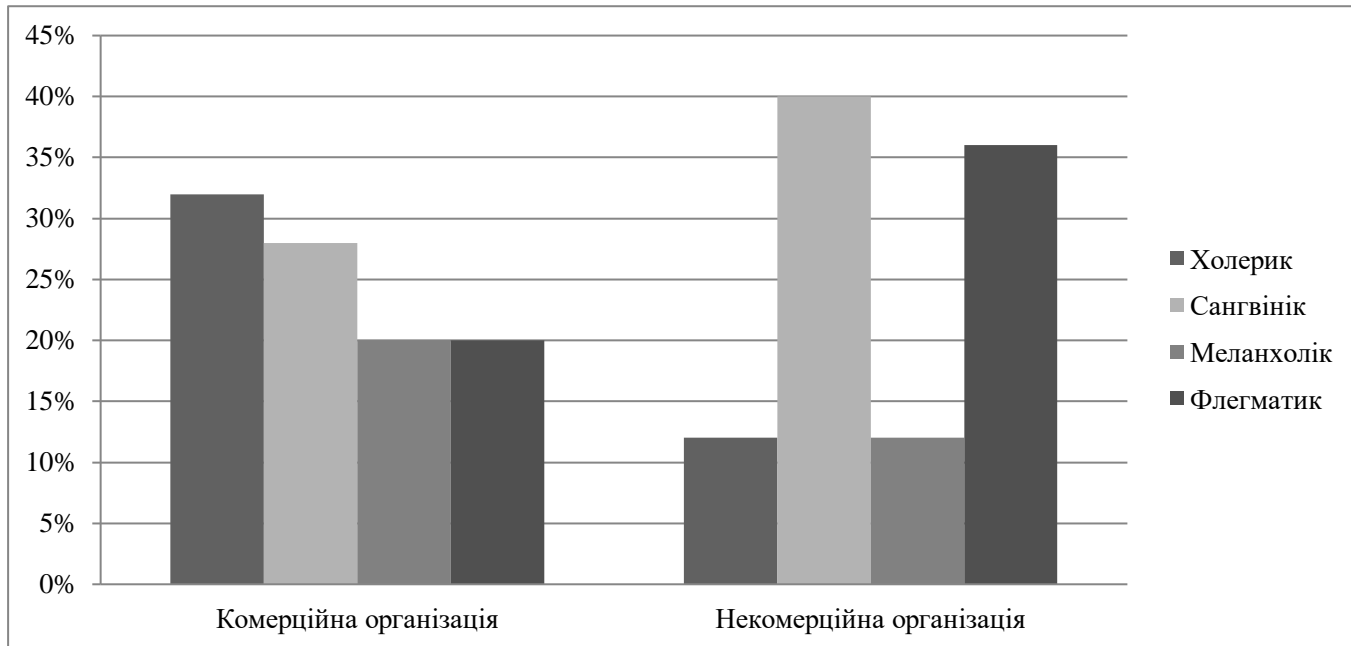


Рис. 2.3. Показники типів темпераменту

На основі діаграми можна спостерігати, що у комерційній організації домінують особи з типом темпераменту як холерик (32%), що характеризується високим рівнем активності, енергії та лідерськими якостями. Вони схильні до активних дій, шукають нові враження та виявляють високу емоційність. Однак такі люди можуть легко роздратовуватися та швидко реагувати на події.

У некомерційній організації домінуючими є такі типи темпераменту як сангвінік (40%) і флегматик (36%). Сангвінік характеризується своєю спокійністю, оптимізмом, енергійністю та схильністю до товарищескості. Даний тип особистості легко вступає в контакт з іншими, емоційно стійкий та насолоджується новими враженнями. Натомість, флегматик вирізняється своєю збалансованістю, спокоєм та обережністю. Він володіє властивістю

бути витриманим, уникати різких емоцій, розсудливо вирішувати завдання та відзначається надійністю і стабільністю в емоційному відношенні. Флегматики здатні добре переносити стресові ситуації.

3. *Проведення методики «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К.Томас).*

Отримані показники щодо проявів різних стратегій поведінки під час конфліктних ситуацій представлені у вигляді таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Показники типів поведінки під час конфліктних ситуацій

Стратегії	Комерційна організація	Некомерційна організація
Суперництво	12%	0%
Співпраця	16%	48%
Компроміс	12%	36%
Уникнення	32%	4%
Пристосування	28%	12%

У ході аналізу виявлено, у комерційній організації домінуючими стратегіями поведінки у разі виникнення конфліктів є уникнення (32%) і пристосування (28%). Уникнення конфлікту може виявлятися через зневаження його значення та спробу ухилитися від проблеми, сподіваючись на її саморозв'язання. Іншими словами, особа може ігнорувати конфлікт та уникає його активного врегулювання.

З іншого боку, стратегія пристосування включає в себе такі методи, як компроміс, активне слухання та співпраця. Компроміс полягає в пошуку спільних рішень, задовольняючи інтереси обох сторін. Активне слухання передбачає ретельне розуміння точки зору іншої сторони, а співпраця спрямована на спільне вирішення конфлікту та досягнення взаємовигідного результату.

У некомерційній організації спостерігається виявлено домінування стратегій компромісу і співпраці. Компроміс – це підхід, при якому сторони

готові здійснити певні поступки та угоджуються на середньому варіанті для задоволення обох інтересів, що може включати в себе відступи чи поступки в певних аспектах конфлікту. Хоча цей підхід дозволяє швидко вирішити конфлікт, він також може мати свої обмеження, такі як ризик втрати ключових позицій або перенесення проблеми у майбутнє.

Співпраця, або колаборація, передбачає активну співпрацю сторін для досягнення взаємовигідного та довгострокового рішення. Даний підхід базується на зосередженні на спільних інтересах та взаємній відповідальності. Співпраця сприяє побудові позитивних взаємин та зниженню ризику виникнення подібних конфліктів у майбутньому, але може вимагати більше часу та ресурсів.

4. Проведення методики «Спрямованість особистості» (Б. Басса).

Отримані результати спрямованості особистості у комерційній організації представлені на рисунку 2.4.

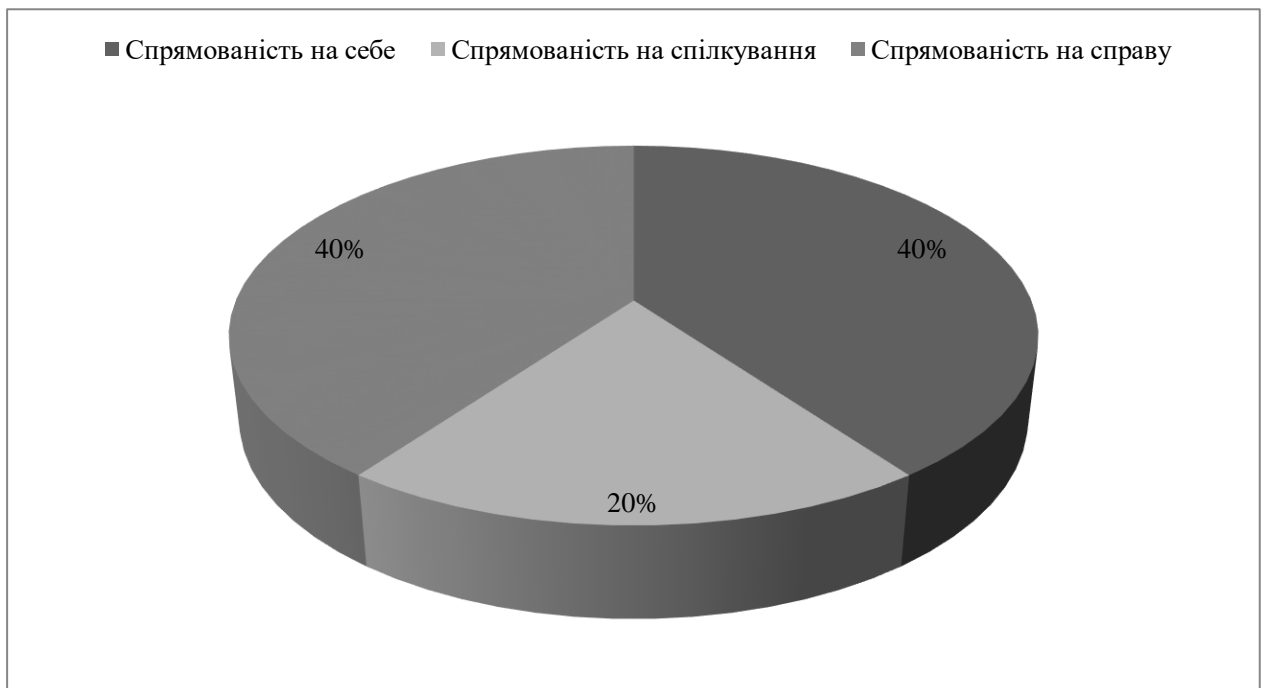


Рис. 2.4. Показники спрямованості особистості у комерційній організації

Виявлено, що серед досліджуваних комерційної організації домінує спрямованість особистості на себе (40%) і на справу (40%). Спрямованість особистості на себе вказує на тенденцію індивіда акцентувати увагу на

власних потребах, інтересах та задоволенні власних бажань. Така характеристика може виявлятися у різних аспектах життєдіяльності особистості і мати вплив на її стосунки з оточуючими та участь у соціальних взаємодіях.

Особистість, спрямована на себе, часто орієнтована на власні цілі та досягнення. Такі особи можуть виявляти виражену самостійність, самодостатність і незалежність у прийнятті рішень. Вони можуть прагнути до особистого успіху та визнання, а також мають тенденцію забезпечувати своє благополуччя і комфорт.

Спрямованість особистості на справу означає акцентуацію уваги та енергії на досягненні конкретних завдань, цілей і результатів. Така характеристика вказує на тенденцію індивіда зосереджуватися на діловому аспекті діяльності, використовуючи свої зусилля для досягнення певних результатів.

Особа, спрямована на справу, зазвичай відзначається високою працьовитістю, визначеними планами та системним підходом до вирішення завдань. Вона може бути метушливою, наполегливою та орієнтованою на результат. Даний тип особистості зазвичай добре справляється з організацією своєї роботи, встановленням пріоритетів та використанням ресурсів для досягнення мети.

Отримані результати спрямованості особистості у некомерційній організації представлені на рисунку 2.5.



Рис. 2.5. Показники спрямованості особистості у некомерційній організації

Визначено домінування спрямованості на спілкування у некомерційній організації. Спрямованість особистості на спілкування вказує на тенденцію індивіда активно взаємодіяти з оточуючими, приділяти увагу міжособистісним відносинам і проявляти інтерес до спілкування з іншими людьми.

Особистості, спрямовані на спілкування, часто відзначаються такими рисами, як емпатія, висока соціальна чутливість, вміння слухати та виражати свої думки. Вони можуть бути відкритими до нових знайомств, активно взаємодіяти в групових ситуаціях та проявляти ініціативу у встановленні контактів.

Нами також було проведене кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнту Пірсона, у ході чого було встановлено, що особи, які визначають високий рівень соціально-психологічного клімату у колективі, схильні демонструвати спрямованість на спілкування ($r=0,53$ при $p \leq 0,05$) та частіше за все обирають стратегію співпраці у разі виникнення конфліктних ситуацій ($r=0,49$ при $p \leq 0,01$). У той час, як люди, що мають занижкі показники оцінювання атмосфери у колективі, більше спрямовані на себе ($r=0,71$ при $p \leq$

0,05) і обирають стратегію уникнення конфліктів ($r=0,45$ при $p \leq 0,01$). Також визначено, що такі особи є переважно холериками. Отримані результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Показники кореляційного аналізу досліджуваних параметрів

Некомерційна організація		
Параметри	Високий рівень соціально-психологічного клімату	Низький рівень соціально-психологічного клімату
Спрямованість на спілкування	0,53*	-
Стратегія співпраці	0,49**	-
Комерційна організація		
Спрямованість на себе	0,02*	0,71*
Стратегія уникнення	-	0,45**

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,01$

Дане дослідження дало змогу визначити, що у некомерційній організації працівники більш високо оцінюють взаємостосунки у колективі і орієнтовані на спілкування, що виражається в обранні ними конструктивних способів вирішення конфліктів. Така поведінка може пояснюватися їхніми типами темпераменту (сангвініки і флегматики), а також сферою діяльності організації, а саме благодійністю.

ВИСНОВКИ

Обрання нами тематики кваліфікаційної роботи: «Психологічна сумісність як передумова ефективної діяльності в комерційних та некомерційних (державних) організаціях», дало змогу досягти наступних висновків:

1. Визначено, що психологічна сумісність – це ключовий аспект взаємодії між індивідами або групами, що передбачає ефективну комунікацію, взаєморозуміння та співпрацю. Успішна взаємодія базується на таких складових, як емоційна гармонія, розвинуті комунікаційні навички, взаємна повага, спільні цінності та цілі, гнучкість, толерантність, довіра і взаємна відповідальність. Зазначені фактори сприяють створенню позитивного емоційного клімату та сприятливого середовища для спільного досягнення цілей.

2. Вказано, що соціально-психологічний клімат трудового колективу – це складний аспект взаємодії між працівниками, який формує атмосферу в колективі та впливає на їхні взаємини та емоційний стан. Високий рівень соціально-психологічного клімату характеризується наявністю спільних цінностей та цілей у колективі, де працівники діляться спільними напрямками розвитку. Взаємоповага та довіра виступають важливими складовими, створюючи основу для позитивних міжособистісних відносин.

3. За допомогою обраного діагностичного інструментарію нами було визначено ключові відмінності психологічної сумісності працівників у комерційних та некомерційних організаціях, що полягають у тому, що працівники недержавних установ високо оцінюють атмосферу у трудовому колективі, на відміну від комерційних.

Також було визначено, що працівники некомерційних організацій більше орієнтовні на спілкування та схильні обирати стратегію співпраці і компромісу під час конфлікту, у той час як у комерційній фахівці демонструють орієнтацію на справу та уникнення конфліктних ситуацій.

На нашу думку отримані результати можуть пояснюватися особливостями діяльності організації, їхніми особистісними характеристиками, а саме типом темпераменту.

Перспективу подальших досліджень ми вбачаємо у розширенні дослідження, а саме на його спрямованість на виявлення взаємозв'язку між типом керівництва у компанії та психологічною сумісністю працівників та їхньою задоволеністю умовами праці. Отримані результати нададуть змогу розробити тренінгові та корекційні заняття для підвищення групової згуртованості трудового колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амурова Я. В., Момот М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія.* №2. 2023. С. 17-20.
2. Бикова І. М. Соціально-психологічний клімат в колективі бізнес-організації: теоретичні аспекти. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПНУ Актуальні проблеми психології*, т. ІХ, вип.10. С. 241-251.
3. Голубєв С. М. Соціально-психологічні особливості рольової структури трудового колективу. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали міжнар. науково-практ. конф., 30– 31 трав. 2019 р. : тези допов.* Х.: ДІСА ПЛЮС, 2019. С. 303–304.
4. Дебреньюк А. П. Психологічна сумісність військових операторів радіолокаційних станцій під час виконання службових завдань в особливих умовах.. дис.... канд. психол. наук: 2018, 75 с.
5. Лукаш Ю. В. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність праці колективу. *Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених «Трансформація менеджменту в умовах глобальної макроекономічної нестабільності Я» (м. Миколаїв, 15-17 березня 2023 р.)* 2023. С. 60-61.
6. Максименко С. Д., Зайчук В. О., Клименко В. В., Папуча М. В., Соловієнко В. О. Загальна психологія. Підручник для студентів вищих навчальних закладів, за загальною редакцією академіка С. Д. Максименка. 2-ге видання. Вінниця. 2004. 115 с.
7. Мормуль А., Скрипник Н. Підбір кадрів з урахування біосоціальної сумісності співробітників як інструмент менеджменту. *Розвиток форм і методів сучасного менеджменту в умовах глобалізації: Матеріали 5-ї міжнародної наук.-практ. конф.* Дніпро: Друкарня ДДАЕУ, 2017. С. 123-125.

8. 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.
9. Парасюк С. В. Соціально-психологічний клімат трудового колективу як об'єкт управлінської діяльності. *Розвиток системи управління організацією : матеріали Всеукраїнської науковопрактичної онлайн-конференції з міжнародною участю (19-20 травня 2022 року)*. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. С. 160.
10. Сагайдак-Нікітюк Р. В. Соціально-психологічні умови, що впливають на психологічний клімат у трудовому колективі. *Збірник матеріалів XIV науково-практичної конференції «Управління якістю в фармації»*. 2020. С. 158.
11. Самохвалова І. Ю. Урахування психологічної сумісності, як засіб підвищення ефективності взаємодії гравців жіночої волейбольної команди аграрного університету. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Сер. «Педагогічні науки»*. ЧНПУ. Чернігів, 2018. Вип. 155. С. 215-218.
12. Семенова Д. Р., Крупський О. П. Вплив спеціальних умов на соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. *Виклики та проблеми сучасної науки: зб. наук. пр.* Дніпро, 2023. Т. 1. С. 438.
13. Теслицький Ю. П. Психологічна сумісність гравців як передумова спортивного успіху у волейбол. *Молодий вчений*. №1. 2017. С. 277-280.
14. 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.
15. Хитрич Т. В. Психологічний клімат колективу: від теорії до практики. *Актуальні проблеми освіти і науки: досвід та сучасні технології*. 2020. С. 227-231.

16. Хлєстова С. С. Соціально-психологічний клімат майбутніх лікарів психологів в умовах медичного закладу вищої освіти. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*. Вип. 34. С. 224-227. 2021.

17. 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.

18. Чепурний В. А. Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності підприємства. *Стратегічні пріоритети розвитку економіки, обліку, фінансів та права в Україні та світі*. 2020. С. 53.

19. Черкаський, А. Психологічна діагностика сумісності і спрацьованості в управлінських командах. *Психологічні перспективи*, №39. 2022. С. 382–393.

20. Щербина І. Є. Методичні підходи до вирішення проблеми психологічної сумісності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. Вип. 19. С. 256-270.

21. Thompson A., Strickland A. *Strategic Management: Concept and Cases*, Business Publications. Alabama, Univ., 1987. P. 34-43.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Киричук Євгенія Олександрівна, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

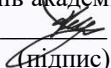
– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
- надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
- не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
- своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
- не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
- підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
- поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
- не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
- відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
- запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
- не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
- не підроблювати документи;
- не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
- не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки ;
- не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
- не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
- не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
- не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
- не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

29.09.2020

Дата


(підпис)

Киричук Євгенія
(ім'я, прізвище)