

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра Психології

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

 Карсканова С. В.

«_12_» _06_____ 2026 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття рівня вищої освіти «бакалавр»

зі спеціальності 053 «Психологія»

на тему «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ОРГАНІЗАЦІЇ»

Виконала: студент(ка) групи

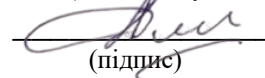
 Петрова О.О.
(підпис)

Керівник роботи:

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології

(посада, науковий ступень вчене звання)

 Карсканова С.В.
(підпис)

Миколаїв 2026 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра психології

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Гарант освітньої програми

Чугуєва І.Є.

(підпис)

«_25_» __02_____2026 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Студента/ки **Петрової Ольги Олегівни**

1. Тема роботи: **«Соціально-психологічний клімат організації»**

Керівник роботи канд. психол. наук, доцент **Карсканова Світлана Вікторівна**
Затверджені наказом ректора №198-уч від «25» лютого 2026 року

2. Термін подання роботи: 5.06.2026.

3. Вихідні дані по роботі: спеціальна наукова і методична література та інші матеріали з психології, передовий практичний досвід.

4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів):
Теоретичні основи соціально-психологічного клімату організації. Емпіричні дослідження соціально-психологічного клімату в поліції міста Херсон.

5. Перелік презентаційних матеріалів: презентація доповіді по роботі у форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 11 слайдів, з висвітленням таких питань як назва, об'єкт предмет, мета і завдання роботи (2 слайди), використані методи емпіричного дослідження (1 слайд), теоретичні узагальнення з теми дослідження (2 слайди), результати емпіричного дослідження, їх демонстрація (рисунки, таблиці), аналіз та інтерпретація (5 слайдів), висновки (1 слайд).

6. Дата видачі завдання 25 лютого 2026 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

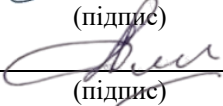
Н о м е р	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Формулювання теми роботи	10.02.2026	
2.	Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.	15.02.2026	Список використаної літератури має включати не менше 30 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років).
3.	Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.	25.02.2026	Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)
4.	Написання Розділу 1. Подання на перевірку	01.03.2026	Розділ 1. (15-20 сторінок)
5.	Підготовка та проведення емпіричного дослідження.	15.03.2026 - 31.03.2026	
6.	Статистична обробка отриманих результатів	01.04.2025- 07.04.2025	
7.	Написання Розділу 2. Подання на перевірку	10.04.2026 – 10.05.2026	Розділ 2 (15-20 сторінок)
8.	Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку.	10.05.2026 – 15.05.2026	Загальний обсяг основного тексту роботи 40 – 50 сторінок (без списку літератури і додатків).
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	01.06.2026 – 05.06.2026	
10.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	08.06.2026 – 12.06.2026	
11.	Подання роботи для перевірки на академічну доброчесність	10.06.2026 – 12.06.2026	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	12.06.2026 – 14.06.2026	
13.	Захист роботи	15.06.2026- 20.06.2026	

Студент

Керівник роботи



 (підпис)



 (підпис)

Петрова О.О.

Карсканова С.В.

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичні основи та емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату в поліції міста Херсон. Проведено аналіз сучасних підходів до вивчення даної проблематики з використанням надійних психодіагностичних методик та методів математичної статистики для підтвердження достовірності отриманих результатів.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, організація, чинники, правоохоронні органи.

Петрова, О. О. Соціально-психологічний клімат організації: кваліфікаційна робота бакалавра зі спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв : НУК ім. адм. Макарова, 2026. 49 сторінок.

ANNOTATION

The qualification work presents the theoretical foundations and empirical research of the socio-psychological climate in the police of the city of Kherson. An analysis of modern approaches to the study of this issue is carried out using reliable psychodiagnostic methods and methods of mathematical statistics to confirm the reliability of the results obtained.

Keywords: socio-psychological climate, organization, factors, law enforcement agencies.

Petrova, O. O. Socio-psychological climate of the organization: qualification work of a bachelor in the specialty 053 "Psychology". Mykolaiv: NUK im. adm. Makarov, 2026. 49 pages.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	9
1.1. Поняття та сутність соціально-психологічного клімату в організації.....	9
1.2. Структура та компоненти соціально-психологічного клімату.....	13
1.3. Чинники, що впливають на формування соціально-психологічного клімату.....	17
1.4. Особливості соціально-психологічного клімату в правоохоронних органах.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПОЛІЦІЇ МІСТА ХЕРСОН.....	28
2.1. Організація та методи дослідження.....	28
2.2. Аналіз результатів дослідження соціально-психологічного клімату в підрозділі.....	33
2.3. Рекомендації щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в поліцейському колективі.....	43
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Соціально-психологічний клімат є одним із ключових чинників ефективного функціонування будь-якої організації. Особливої актуальності ця проблема набуває в установах із підвищеним рівнем стресу та жорсткою ієрархічною структурою – зокрема, у правоохоронних органах. Поліція як інститут, що виконує соціально значущі функції в умовах постійної психоемоційної напруги, потребує сприятливого внутрішнього середовища для збереження працездатності особового складу та забезпечення якісного виконання службових обов'язків.

Актуальність дослідження зумовлена кількома чинниками. По-перше, в умовах воєнного стану в Україні правоохоронні органи зазнають значного психологічного навантаження, що безпосередньо позначається на міжособистісних стосунках у колективі та загальній атмосфері підрозділу. По-друге, місто Херсон – прифронтна територія, де поліцейські щодня працюють в екстремальних умовах, що робить вивчення соціально-психологічного клімату саме цього підрозділу особливо важливим і практично значущим. По-третє, недостатня увага до психологічного стану службовців може призводити до професійного вигорання, зниження мотивації, зростання конфліктності та плинності кадрів.

Проблема соціально-психологічного клімату в організаціях досліджувалась багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Зокрема, вагомий внесок у розробку цієї теми зробили Г. Андрєєва, К. Платонов, Б. Паригін, В. Шепель, А. Лутошкін та інші. У контексті правоохоронної діяльності психологічні особливості службових колективів вивчали О. Бандурка, В. Барко, Я. Кондратьєв та ін. Попри значний обсяг наукових праць, питання соціально-психологічного клімату в поліції в умовах збройного конфлікту залишається малодослідженим.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічний клімат організації.

Предмет дослідження – особливості соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічний клімат у колективі поліції міста Херсон і розробити рекомендації щодо його оптимізації.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння поняття соціально-психологічного клімату організації.
2. Визначити структуру, компоненти та чинники формування соціально-психологічного клімату.
3. Розкрити специфіку соціально-психологічного клімату в правоохоронних органах.
4. Провести емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон.
5. Розробити практичні рекомендації щодо покращення психологічної атмосфери в досліджуваному колективі.

Гіпотеза дослідження: соціально-психологічний клімат у підрозділі поліції міста Херсон характеризується підвищеним рівнем конфліктності та зниженою згуртованістю колективу внаслідок тривалого впливу стресогенних чинників, пов'язаних із роботою в умовах воєнного стану.

Методи дослідження. Для досягнення мети та реалізації завдань використано такі методи:

- *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукової літератури з проблеми дослідження;
- *емпіричні* – авторська анкета для вивчення загальних характеристик клімату, методика визначення індексу групової згуртованості Сішора, тест діагностики стратегій поведінки в конфлікті К. Томаса, методика оцінки психологічного клімату в колективі А. Лутошкіна;
- *методи обробки даних* – кількісний та якісний аналіз отриманих результатів. Для підтвердження статистичної значущості отриманих результатів використано непараметричний критерій χ^2 Пірсона.

Вибірка дослідження складає 30 осіб – працівники підрозділу поліції міста Херсон (6 жінок та 24 чоловіки).

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані результати та розроблені рекомендації можуть бути використані керівниками поліцейських підрозділів для оптимізації соціально-психологічного клімату та підвищення ефективності роботи колективу в умовах підвищеного стресового навантаження.

Дані про апробацію. Матеріали дослідження публікувалися: на I Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні студії: Науковий пошук і практичний досвід» (Миколаїв, 23 квітня 2026 року); на II Наукових читаннях «Актуальні питання теорії та практики медсестринства, громадського здоров'я та психології в умовах сучасності», присвячених Дню здоров'я (Миколаїв, 07 квітня 2026 року).

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 65 сторінок, з них 49 основного тексту.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Поняття та сутність соціально-психологічного клімату в організації

Проблема соціально-психологічного клімату є однією з центральних у сучасній організаційній та соціальній психології. Інтерес до неї зумовлений насамперед тим, що психологічна атмосфера в колективі безпосередньо впливає на ефективність спільної діяльності, психічне здоров'я працівників, їхню мотивацію та задоволеність працею. Як підкреслюється в сучасній науковій літературі, соціально-психологічний клімат як фактор ефективності колективу відображає реальний стан взаємин у групі та виступає одним із резервів підвищення результативності спільної діяльності [12]. Розуміння сутності цього феномену є необхідною передумовою для його діагностики та цілеспрямованого формування.

У науковій літературі поняття «соціально-психологічний клімат» не має єдиного загальноприйнятого визначення, що пояснюється складністю та багатоаспектністю самого явища [23]. Різні дослідники розставляють акценти на тих чи інших його складових залежно від власних теоретичних позицій та завдань дослідження.

Одним із перших поняття соціально-психологічного клімату у вітчизняній науці почав розробляти Б. Паригін, який визначав його як переважний та відносно стійкий психічний настрій колективу, що знаходить різноманітні форми прояву в усій його життєдіяльності [22]. Вчений підкреслював, що клімат є інтегральним утворенням, яке відображає загальний психологічний стан групи та характер взаємин між її членами. Важливим є те, що клімат не зводиться до простої суми індивідуальних психічних станів – він є якісно новим явищем, яке виникає у процесі взаємодії людей у групі [23].

К. Платонов розглядав соціально-психологічний клімат як психологічний стан, що відображає характер взаємин між членами колективу, їхнє ставлення до умов праці та до організації загалом. На його думку, клімат є динамічним явищем: він може змінюватися під впливом різноманітних чинників – як зовнішніх (умови праці, стиль керівництва, соціально-економічна ситуація), так і внутрішніх (особистісні якості членів колективу, характер міжособистісних стосунків, рівень групової згуртованості) [13].

У сучасній українській психології соціально-психологічний клімат розглядається як системне, багатовимірне явище. Зокрема, Л. Орбан-Лембрик визначає його як відносно стійкий емоційно-психологічний стан групи, що відображає характер взаємин між її членами і виявляється у ставленні людей один до одного, до спільної справи, до навколишнього середовища [21]. Дослідниця наголошує, що «клімат є водночас і результатом групового розвитку, і умовою подальшого функціонування колективу. Важливою є думка про те, що сприятливий соціально-психологічний клімат виступає одним із ключових чинників, що забезпечують не лише ефективність діяльності організації, але й психологічне благополуччя кожного її члена» [22, с. 236].

Схожу позицію займає і Л. Карамушка, яка розглядає соціально-психологічний клімат у контексті організаційної психології як сукупність психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [13]. При цьому дослідниця підкреслює, що «клімат має подвійну природу: з одного боку, він є відображенням об'єктивних умов праці та організаційної структури, а з іншого – продуктом суб'єктивного сприйняття цих умов членами колективу» [13, с. 67]. Це розмежування між об'єктивним та суб'єктивним вимірами клімату є принципово важливим для його діагностики, особливо в таких організаціях, як органи Національної поліції, де об'єктивні умови служби є надзвичайно специфічними.

Подібну думку висловлює і І. Кулініч, який наголошує на тому, що соціально-психологічний клімат є не просто сукупністю певних явищ, а

якісною характеристикою міжособистісних стосунків у колективі [16]. Він формується поступово, у процесі спільної діяльності та міжособистісної взаємодії, і набуває відносної стійкості, визначаючи певний стиль відносин у групі.

Н. Олійник, аналізуючи питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації, акцентує увагу на тому, що клімат виступає одночасно і продуктом, і умовою функціонування колективу [20]. Дослідниця підкреслює, що цілеспрямована робота з поліпшення клімату є не лише можливою, а й необхідною, оскільки організації, що ігнорують цей аспект управлінської діяльності, неминуче стикаються зі зниженням ефективності та зростанням плинності кадрів.

У підручнику «Основи соціальної психології» за редакцією М. Слюсаревського соціально-психологічний клімат трактується як інтегральна характеристика системи міжособистісних стосунків у групі, яка відображає ступінь задоволеності її членів основними параметрами спільної життєдіяльності [23]. Такий підхід дає змогу розглядати клімат не лише як стан, а як динамічний процес, що постійно відтворюється у груповій взаємодії.

Варто звернути увагу й на розмежування понять «соціально-психологічний клімат» та «організаційний клімат», яке здійснюється в сучасній науці. Якщо соціально-психологічний клімат є характеристикою переважно малої групи і відображає безпосередні міжособистісні стосунки між її членами, то організаційний клімат є ширшим поняттям, що охоплює сприйняття працівниками організаційних процедур, практик і політик. Водночас обидва поняття тісно взаємопов'язані: організаційний клімат створює загальне тло, на якому формується соціально-психологічний клімат конкретних підрозділів і груп. У цьому контексті заслуговує на увагу дослідження Л. Карамушки та А. Шевченко, присвячене діагностиці організаційної культури освітніх організацій, де показано, що організаційна культура та клімат є взаємопов'язаними, хоча й відмінними феноменами [15].

Я. Амурова та М. Момот, аналізуючи чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі, зазначають, що він є показником зрілості колективу і включає такі риси, як цілеспрямованість, згуртованість та задоволеність спільною працею [1]. Дослідниці підкреслюють, що «соціально-психологічний клімат у колективі є важливим чинником оптимізації професійної діяльності групи. Динаміка соціально-психологічних процесів, що формують клімат, суттєво залежить від того, в яких умовах вони відбуваються» [1, с. 20].

Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити кілька ключових підходів до розуміння сутності соціально-психологічного клімату. Перший підхід – емоційно-оцінювальний – розглядає клімат насамперед як емоційний стан колективу, що відображає загальний настрій його членів та їхнє емоційне ставлення до різних аспектів спільної діяльності [22]. В межах цього підходу основним показником клімату є переважаючий емоційний тон групи – позитивний чи негативний.

Другий підхід – міжособистісний – звертає увагу на якості міжособистісних стосунків у групі. Прихильники цього підходу вважають, що клімат є насамперед характеристикою системи взаємин між членами колективу – рівня довіри, взаємодопомоги, поваги, наявності чи відсутності конфліктів [9; 14]. Третій підхід – діяльнісний – розглядає клімат через призму ставлення членів колективу до спільної діяльності, рівня їхньої мотивації, задоволеності змістом праці та відчуття причетності до спільної справи [16; 33]. Четвертий підхід – інтегральний – об'єднує попередні та розглядає соціально-психологічний клімат як складний, багатовимірний феномен, що включає емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти і відображає загальний характер взаємодії людей у колективі [1; 21]. Саме інтегральний підхід є найбільш поширеним у сучасній організаційній психології.

Важливим для розуміння природи соціально-психологічного клімату є розмежування між його сприятливим і несприятливим станами. Як зазначає Є. Іванов «несприятливий соціально-психологічний клімат проявляється через

напружені міжособистісні відносини, відчуження працівників, конфліктні ситуації та трудові колізії. Наслідком цього є погіршення загальної діяльності підприємства, зниження мотивації до праці, зменшення продуктивності, зростання плинності кадрів і послаблення трудової активності персоналу. У свою чергу, для сприятливого соціально-психологічного клімату характерні взаємодопомога, відповідальність і взаємна вимогливість, що позитивно впливає на ефективність функціонування всього колективу. З огляду на це, соціально-психологічний клімат трудового колективу може розглядатися як один зі значущих факторів і потенційних резервів підвищення продуктивності праці» [12, с. 67].

Отже, узагальнюючи різні підходи до визначення поняття соціально-психологічного клімату, можна стверджувати, що це – відносно стійкий емоційно-психологічний стан колективу, який формується у процесі спільної діяльності та міжособистісної взаємодії його членів і відображається у характері міжособистісних стосунків, ставленні до праці та організації, загальному настрої групи. Соціально-психологічний клімат є динамічним явищем: він може цілеспрямовано формуватися та змінюватися під впливом керівництва, організаційних умов і власних зусиль членів колективу.

1.2. Структура та компоненти соціально-психологічного клімату

Розуміння структури соціально-психологічного клімату є необхідною умовою для його комплексного вивчення та цілеспрямованого формування. Більшість дослідників розглядають соціально-психологічний клімат як багатокomпонентне утворення, складові якого перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовпливі. Аналіз наукових підходів до структурування цього феномену дозволяє виокремити його основні компоненти та рівні.

У дослідженнях Я. Амурової, М. Момот, Л. Орбан-Лембрик структура соціально-психологічного клімату розглядається переважно через виокремлення трьох основних компонентів: емоційного, когнітивного та

поведінкового [1; 21]. Кожен із них відображає певний аспект психологічного стану колективу та виконує специфічну роль у загальній системі групових взаємин. Дослідники динамічних процесів у малій групі підкреслюють, що саме взаємодія цих трьох компонентів визначає загальний характер соціально-психологічного клімату та його вплив на ефективність спільної діяльності [8].

Емоційний компонент є базовим у структурі соціально-психологічного клімату. Він відображає переважаючий емоційний тон колективу – загальний настрій, що панує в групі, та емоційне ставлення її членів один до одного, до праці та до організації загалом. Саме емоційний компонент визначає, наскільки комфортно відчуває себе людина в колективі, чи відчуває вона підтримку та захищеність, чи, навпаки, напруженість і тривогу. Я. Амурова та М. Момот підкреслюють, що емоційний компонент клімату виявляється насамперед у наявності або відсутності взаємних симпатій між членами групи, у рівні емоційної відкритості та готовності до співпереживання [1]. Позитивний емоційний фон у колективі сприяє зниженню рівня тривожності, підвищенню стресостійкості та загальному психологічному благополуччю працівників, а його відсутність – один із передвісників синдрому емоційного вигорання.

Когнітивний компонент відображає систему уявлень, оцінок та переконань членів колективу щодо один одного, щодо характеру взаємин у групі та щодо організації загалом [22; 23]. Він включає усвідомлення кожним членом групи особливостей спільної діяльності, розуміння цілей і завдань організації, оцінку справедливості розподілу обов'язків та винагород, а також уявлення про норми та правила взаємодії в колективі [13; 16]. Когнітивний компонент виступає своєрідним «фільтром», через який члени колективу сприймають та інтерпретують організаційну реальність. Від того, наскільки адекватними та узгодженими є ці уявлення, значною мірою залежить характер міжособистісної взаємодії в групі. Важливого значення когнітивний компонент набуває у контексті формування організаційної ідентичності, про що йдеться у дослідженнях психологічних особливостей професійно-правової ідентичності правоохоронців [27].

Поведінковий компонент виявляється у реальних діях та вчинках членів колективу у процесі спільної діяльності [1; 8]. Він охоплює стилі міжособистісної взаємодії, способи вирішення конфліктних ситуацій, готовність до взаємодопомоги та співпраці, характер комунікації між членами групи [9; 14]. Поведінковий компонент є найбільш доступним для зовнішнього спостереження, оскільки виявляється у конкретних, видимих формах поведінки людей у колективі. Водночас він є похідним від емоційного та когнітивного компонентів: реальні вчинки людей визначаються їхніми емоційними станами та когнітивними оцінками ситуації [21].

Усі три компоненти перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовпливі. Позитивний емоційний фон сприяє формуванню адекватних і доброзичливих уявлень про інших членів колективу, що, своєю чергою, зумовлює конструктивну та кооперативну поведінку. І навпаки – деструктивна поведінка окремих членів групи може негативно впливати на емоційний стан колективу та спотворювати когнітивні оцінки.

Поряд із компонентною структурою, у науковій літературі виокремлюють також рівні соціально-психологічного клімату. Л. Орбан-Лембрик розрізняє два основних рівні клімату: статичний та динамічний. Статичний рівень – це відносно стала складова клімату, що відображає усталені, стійкі характеристики системи міжособистісних стосунків у колективі. Цей рівень формується протягом тривалого часу і є достатньо стійким до ситуативних впливів. Він визначається насамперед стійкими особистісними характеристиками членів колективу, складом групи, особливостями організаційної структури та корпоративної культури [21].

Динамічний рівень – це та частина клімату, що змінюється залежно від поточної ситуації, настрою та стану членів колективу. Він відображає щоденні коливання загального психологічного тону групи та є більш чутливим до ситуативних чинників [21]. Динамічний рівень клімату нерідко позначають поняттям «психологічна атмосфера» – на відміну від власне клімату, вона є більш мінливою і може суттєво змінюватися протягом одного робочого дня.

Важливим аспектом структури соціально-психологічного клімату є його показники – конкретні характеристики, за якими можна оцінити стан клімату в тому чи іншому колективі. З. Кісіль виокремлює такі основні показники соціально-психологічного клімату: «створенні в соціальній групі позитивного психологічного клімату, спрямованого на зміцнення згуртованості колективу, зростання задоволення його членів своєю діяльністю» [15, с. 11]. Зазначені показники можуть бути використані як основа для розробки діагностичного інструментарію вивчення клімату у підрозділах поліції.

Окремої уваги заслуговує питання про суб'єктивні та об'єктивні складові соціально-психологічного клімату. З одного боку, клімат є об'єктивним явищем, оскільки він реально існує незалежно від того, чи усвідомлюють його наявність члени колективу. З іншого боку, він завжди опосередкований суб'єктивним сприйняттям: те, яким є клімат для конкретної людини, значною мірою залежить від її індивідуальних особливостей, досвіду та очікувань [12]. І. Кулініч підкреслює, що «об'єктивна складова клімату включає реальні умови праці, організаційну структуру, характер розподілу функцій та відповідальності, а суб'єктивна – відображає те, як ці умови сприймаються та оцінюються конкретними людьми» [16, с. 214].

Структуру соціально-психологічного клімату можна також розглядати через систему стосунків, що складаються в організації. Виокремлюють такі види стосунків, що утворюють клімат: ділові (функціональні) стосунки – взаємодія у процесі виконання службових обов'язків, координація зусиль, розподіл завдань і відповідальності; міжособистісні стосунки – неформальна взаємодія між членами колективу, особисті симпатії та антипатії, дружні зв'язки; стосунки між особистістю та групою – відчуття приналежності до колективу, ідентифікація з групою, прийняття групових норм; стосунки між керівником і підлеглими – стиль управління, характер зворотного зв'язку, рівень довіри та поваги у вертикальних взаєминах [8; 21; 23]. Гармонійне поєднання всіх видів стосунків є запорукою формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Н. Тарасова у своєму дослідженні впливу соціально-психологічного клімату підрозділу на мотивацію діяльності працівників поліції зазначає, що «створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу» [33, с. 178]. У таких умовах особливої значущості набуває характер вертикальних стосунків – між керівником і підлеглими, – оскільки саме вони значною мірою визначають загальний клімат підрозділу.

Отже, соціально-психологічний клімат є складним, багатокомпонентним утворенням, що включає емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти, має статичний та динамічний рівні, а також об'єктивну та суб'єктивну складові. Його структура відображає всю систему міжособистісних стосунків у колективі – як формальних, так і неформальних, як вертикальних, так і горизонтальних. Комплексне розуміння структури соціально-психологічного клімату є необхідною основою для його діагностики та цілеспрямованого вдосконалення.

1.3. Чинники, що впливають на формування соціально-психологічного клімату

Соціально-психологічний клімат організації не виникає стихійно – він формується під впливом цілої системи чинників, які перебувають у складній взаємодії між собою. Знання цих чинників є необхідною умовою для цілеспрямованого управління кліматом у колективі та його оптимізації. У науковій літературі існують різні підходи до класифікації чинників, що впливають на соціально-психологічний клімат, однак більшість дослідників виокремлюють дві основні групи: зовнішні (макросередовищні) та внутрішні (мікросередовищні) чинники.

Зовнішні чинники – це умови, що існують поза межами конкретного колективу, але суттєво впливають на його психологічну атмосферу. До них належать загальна соціально-економічна та політична ситуація в країні, стан ринку праці, особливості галузі, в якій функціонує організація, а також соціокультурні норми та цінності суспільства [22; 23]. В умовах соціальної нестабільності, економічної кризи чи збройного конфлікту зовнішні чинники набувають особливої ваги, оскільки загальна суспільна напруга неминуче проникає у внутрішнє середовище організації та позначається на психологічному стані її членів. Особливої актуальності це набуває в контексті діяльності правоохоронних органів в умовах воєнного стану в Україні. Як зазначає В. Навроцька, патрульна поліція в цей період зазнає суттєвого впливу зовнішніх стресогенних чинників, що безпосередньо позначається на внутрішній атмосфері підрозділів та характері міжособистісних стосунків у них [19].

Організаційно-управлінські чинники пов'язані з особливостями структури та управління організацією. До них належать: стиль керівництва, характер організаційної культури, система мотивації та стимулювання праці, умови та режим роботи, чіткість розподілу функцій і відповідальності, якість організації праці та інформаційного обміну. В. Барко у своїй монографії з психології управління персоналом органів внутрішніх справ наголошує на тому, що ефективне управління є ключовою умовою формування здорового морально-психологічного клімату в підрозділах, і проактивний підхід керівника до роботи з персоналом є запорукою його успіху [3].

Особливе місце серед організаційно-управлінських чинників посідає стиль керівництва. Як переконливо доводить Г. Зубченко у своєму дослідженні впливу стилю керівництва на соціально-психологічний клімат у колективі організації, стиль керівництва є одним із найпотужніших чинників, що визначають соціально-психологічний клімат [11]. Демократичний стиль керівництва, що передбачає залучення членів колективу до прийняття рішень, відкритість комунікації та повагу до особистості кожного працівника, як

правило, сприяє формуванню сприятливого клімату. Авторитарний стиль, навпаки, може породжувати напруженість, страх і пригніченість у колективі, що негативно впливає на загальну психологічну атмосферу [21].

Важливим організаційно-управлінським чинником є також система мотивації та організаційна культура. О. Миронова та О. Мазоренко у своєму дослідженні доводять, що організаційна культура як фактор мотивації персоналу в умовах військового стану безпосередньо пов'язана із соціально-психологічним кліматом. Вони зазначають: «одним із факторів мотивації персоналу, який дозволить досягти цілей підвищення морального духу, згуртованості персоналу, зменшення плинності кадрів та покращення адаптації нових працівників, є формування ефективної організаційної культури» [18]. У свою чергу М. Висоцький зазначає, що «поліпшення організаційної культури досягається через відкритість і прозорість, даючи можливість кожному висловлювати свої думки і побоювання, тим самим сприяючи зниженню напруженості та стресу» [6, с. 111].

Соціально-психологічні чинники пов'язані безпосередньо з характеристиками членів колективу та особливостями їхньої взаємодії. До цієї групи належать: психологічна сумісність членів групи, характер міжособистісних стосунків, рівень групової згуртованості, наявність неформальних лідерів та характер їхнього впливу на групу, рівень конфліктності та способи вирішення конфліктів. Психологічна сумісність є одним із базових соціально-психологічних чинників формування клімату. Вона передбачає взаємну відповідність психологічних характеристик членів групи – темпераменту, характеру, цінностей, інтересів, стилів спілкування. Висока психологічна сумісність членів колективу сприяє виникненню взаємних симпатій, злагодженості у спільній діяльності та зниженню конфліктності.

Рівень групової згуртованості також є потужним чинником соціально-психологічного клімату. Як зазначають дослідники Л. Горностай, М. Слюсаревський, згуртований колектив характеризується відчуттям єдності та спільності, готовністю підтримати одне одного у складних ситуаціях,

орієнтацією на спільні цілі [8; 23]. Згуртованість і клімат перебувають у відносинах взаємозалежності: з одного боку, згуртованість є важливим показником сприятливого клімату, а з іншого – сама сприяє його зміцненню.

Окремо слід зупинитися на ролі міжособистісних конфліктів як чинника соціально-психологічного клімату. Т. Дуткевич у навчальному посібнику з конфліктології зазначає, що «конфлікти є невід'ємною частиною життя будь-якого колективу, однак їх вплив на клімат може бути як деструктивним, так і конструктивним залежно від характеру конфлікту та способів його вирішення» [9, с. 249]. Н. Партико у своєму дослідженні психології конфліктів підкреслює, що «вміння конструктивно врегульовувати суперечності є однією з ключових умов підтримання здорового психологічного клімату в організації» [25, с. 65]. Деструктивні конфлікти, що супроводжуються взаємними образами, порушенням норм взаємодії та відмовою від співпраці, суттєво погіршують психологічну атмосферу в колективі. Конструктивні ж конфлікти, що завершуються прийнятним для всіх сторін рішенням, можуть сприяти вдосконаленню групових норм та зміцненню відносин між членами колективу [14].

І. Сорока підкреслює, що позитивний соціально-психологічний клімат виступає важливим засобом профілактики конфліктів у колективі. «До ознак позитивного соціально-психологічного клімату належать: взаємодовіра та висока взаємовимогливість у групі; ділова критика; вільне висловлювання власної думки; відсутність тиску керівників на підлеглих; достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації; задоволеність працею та належністю до групи; вміння взяти на себе відповідальність за стан справ у групі тощо» [31, с. 152]. Водночас своєчасне та конструктивне вирішення конфліктів є необхідною умовою збереження та зміцнення сприятливого клімату.

Л. Карамушка та Т. Дзюба у своїй монографії з психології управління конфліктами в організації показують, що системна робота з конфліктами є

одним із ключових напрямів управління соціально-психологічним кліматом [14].

Особистісні чинники пов'язані з індивідуальними психологічними характеристиками членів колективу. До них належать: рівень емоційного інтелекту та стресостійкості, ціннісні орієнтації, комунікативні здібності, рівень тривожності, особистісна зрілість. Особливу роль серед особистісних чинників відіграє синдром емоційного вигорання – складний психофізіологічний феномен, який визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження, виражається в депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, нестачі енергії й ентузіазму, втрати здібностей бачити позитивні результати своєї праці, негативній установці відносно роботи і життя взагалі [17, с. 111]. Л. Водянка, Д. Суховецька та А. Занюк наголошують, що профілактика емоційного вигорання є важливим інструментом збереження сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі [7].

О. Льошенко та В. Кондратьєва наголошують, що емоційне вигорання окремих членів колективу може суттєво погіршувати загальний соціально-психологічний клімат, оскільки вигорілі працівники нерідко виявляють підвищену дратівливість, знижену мотивацію та схильність до конфліктів [17]. У свою чергу, несприятливий клімат є одним із потужних чинників, що прискорюють розвиток синдрому емоційного вигорання у членів колективу. О. Вавринів та Р. Яремко, аналізуючи особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій, підкреслюють, що між несприятливим соціально-психологічним кліматом і вигоранням існує двосторонній зв'язок, що може запускати замкнене коло взаємного погіршення. «Відсутність життєвих ресурсів, зневіра в собі та неприйняття себе, а часто і своєї професії провокують виникнення професійного вигорання» [4, с. 14].

Серед особистісних чинників важливе місце посідає також рівень стресостійкості членів колективу. Р. Валєєв та Ю. Герасимчук, аналізуючи стресори в роботі поліцейського, підкреслюють, що здатність членів колективу ефективно опановувати стрес безпосередньо впливає на психологічну

атмосферу в підрозділі [5]. Дослідження науковців Р. Задорожньої, В. Тимофєєвої, Н. Фісун доводять, що низька стресостійкість окремих працівників може призводити до підвищення загального рівня напруженості в колективі та погіршення якості міжособистісної взаємодії. На важливість психологічного подолання стресу у правоохоронній діяльності вказують і їхні дослідження впливу стресу на професійну діяльність працівників Національної поліції: «присутність стресу на постійній основі у роботі поліцейського є абсолютно розповсюдженим фактором. Проте, під час стрільби фактор стресу та споріднених з ним переживань для працівника Національної поліції може призвести до негативних або ж руйнівних факторів» [10, с. 273].

Важливою складовою особистісних чинників є також проблема подолання професійного вигорання у ризиконебезпечних середовищах. І. Пасічник та В. Демидюк, досліджуючи особливості подолання професійного вигорання у середовищі військовослужбовців, роблять висновки, що значною мірою застосовні і до поліцейського середовища: особистісна стійкість, наявність підтримки в колективі та відчуття сенсу в своїй роботі є ключовими захисними чинниками [26]. М. Висоцький додає, що «стратегічне зосередження організації на створенні підтримуючих систем – менторства, психологічної допомоги, зміцнення командного духу – може запобігти небажаним наслідкам вигорання та сприяти формуванню сприятливого клімату» [6, с. 34].

Чинники, пов'язані з характером та умовами праці, відображають специфіку конкретної діяльності та її вплив на психологічний стан членів колективу. До них належать: рівень інтенсивності та навантаження, ступінь небезпеки та ризику, характер виконуваних завдань, наявність чіткої регламентації діяльності, рівень фізичної та психоемоційної напруги [3; 10]. Для правоохоронних органів цей блок чинників є особливо значущим, оскільки Г. Чухраєва у своєму дослідженні психологічного забезпечення оперативно-розшукової діяльності Національної поліції підкреслює, що «стреси та дистреси в психологічній діяльності працівників поліції мають системний характер і потребують відповідних організаційних заходів» [35, с. 211].

Узагальнюючи аналіз чинників формування соціально-психологічного клімату, можна представити їх у вигляді системи, що охоплює чотири рівні: макрорівень – загальносуспільні, економічні та культурні умови, в яких функціонує організація; організаційний рівень – особливості структури, управління та культури організації; груповий рівень – характеристики конкретного колективу: склад, згуртованість, норми, характер міжособистісних стосунків; індивідуальний рівень – психологічні характеристики окремих членів колективу, їхня стресостійкість, комунікативні здібності, рівень вигорання. Усі чотири рівні перебувають у постійній взаємодії, і зміни на будь-якому з них неминуче позначаються на загальному кліматі колективу. Саме тому ефективне управління соціально-психологічним кліматом вимагає комплексного підходу, що враховує чинники усіх рівнів одночасно.

1.4. Особливості соціально-психологічного клімату в правоохоронних органах

Правоохоронні органи як специфічний вид організації мають низку характерних рис, що суттєво відрізняють їх від інших видів установ та безпосередньо впливають на формування соціально-психологічного клімату в їхніх колективах. Розуміння цих особливостей є необхідною передумовою для адекватної діагностики клімату в поліцейських підрозділах та розробки ефективних заходів щодо його оптимізації. Як зазначає Г. Чухраєва, «професійна діяльність поліцейських характеризується складністю, багатовимірністю, інтенсивним та експресивним характером, що вимагає від кожного працівника мобілізації значних психологічних ресурсів» [35, с. 45]. Ця специфіка накладає відбиток на характер міжособистісних стосунків у колективі та на загальну психологічну атмосферу підрозділу.

Перша особливість – жорстка ієрархічна структура та чітка регламентація діяльності. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію», поліція функціонує на засадах суворої субординації, чіткого розподілу повноважень та

обов'язків, безумовного виконання наказів керівництва [29]. З одного боку, така структура забезпечує організованість і злагодженість дій у критичних ситуаціях. З іншого боку, вона може суттєво обмежувати ініціативність та самостійність працівників, знижувати відчуття особистої причетності до прийняття рішень та породжувати психологічну дистанцію між керівниками та підлеглими. В. Барко підкреслює, що саме від стилю управлінської взаємодії у підрозділах значною мірою залежить загальний соціально-психологічний клімат [3].

Л. Карамушка підкреслює, що в організаціях з жорсткою ієрархічною структурою особливої значущості набувають вертикальні стосунки між керівником і підлеглими [13]. Авторитарний стиль управління, що нерідко зустрічається у правоохоронних структурах, може породжувати психологічну напруженість, страх перед помилкою та зниження мотивації у підлеглих. Г. Зубченко у своєму дослідженні наочно демонструє, що зміна стилю керівництва з авторитарного на демократичний здатна суттєво покращити соціально-психологічний клімат навіть у тих колективах, де він тривалий час залишався несприятливим [11].

Друга особливість – постійний вплив стресогенних чинників на працівників поліції. Поліцейська діяльність є однією з найстресогенніших професій, що пов'язано з постійним ризиком для життя та здоров'я, необхідністю приймати швидкі рішення в умовах невизначеності, регулярним контактом із жертвами злочинів та насильства, підвищеною відповідальністю за результати діяльності. Р. Валєєв та Ю. Герасимчук систематизують стресори в роботі поліцейського, поділяючи їх на операційні (пов'язані з безпосереднім виконанням службових обов'язків), організаційні (пов'язані з управлінськими та адміністративними аспектами роботи), зовнішні (пов'язані з суспільним середовищем) та персональні (пов'язані з особистим життям працівника) [5].

В умовах воєнного стану в Україні стресогенне навантаження на працівників поліції суттєво зростає. Поліцейські підрозділи, що функціонують у прифронтових зонах, зокрема у місті Херсон, зазнають впливу екстремальних

чинників – постійної загрози обстрілів, необхідності забезпечувати публічний порядок в умовах бойових дій, роботи з постраждалим мирним населенням. Л. П'янківська зазначає, що в таких умовах у поліцейських надзвичайно зростає ризик розвитку синдрому емоційного вигорання, а тому психологічна профілактика стає невід'ємною частиною організації службової діяльності: «ризик появи «вигорання» може бути зменшений шляхом упровадження інноваційних перетворень як на рівні МВС України та Національної поліції України, так і безпосередньо самим працівником поліції, а психологічна профілактика – має здійснюватися комплексно і бути організаційно спрямованою» [24, с. 1366].

Третя особливість – висока поширеність синдрому професійного вигорання серед працівників поліції. О. Вавринів та Р. Яремко у своєму дослідженні особливостей професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій підкреслюють, що поліцейські належать до групи підвищеного ризику щодо розвитку цього синдрому [4]. Л. Водянка, Д. Суховецька та А. Занюк наголошують, що «своєчасна профілактика та корекція вигорання є необхідною умовою підтримання здорового психологічного клімату в колективі» [7, с. 50].

Н. Сургунд у своєму дослідженні профілактики професійного вигорання у поліцейських підкреслює, що феномен синдрому вигорання є невід'ємною частиною професійної діяльності поліцейських, які постійно перебувають під тиском фактора ризику, змушені виконувати завдання в умовах недостатньої інформації та дефіциту часу [32]. І. Пасічник та В. Демидюк, аналізуючи досвід подолання вигорання у середовищі військовослужбовців, висновки яких є актуальними і для поліцейських, підкреслюють вирішальну роль колективної підтримки та сприятливого психологічного клімату у профілактиці цього феномену [26].

Четверта особливість – специфіка конфліктів у поліцейських колективах. О. Бандурка та В. Друзь підкреслюють, що конфлікти в правоохоронних органах мають певну специфіку, зумовлену жорсткою ієрархічністю та чіткою

регламентацією діяльності [2]. Зокрема, особливого значення набувають конфлікти по вертикалі – між керівниками та підлеглими, – оскільки в умовах суворої субординації вони нерідко набувають прихованого характеру та можуть тривалий час залишатися невирішеними, поступово руйнуючи психологічну атмосферу в підрозділі. Дослідження О. Чернякової та О. Гришко щодо впливу професійного вигорання на поведінку поліцейських у конфліктних ситуаціях свідчать про те, що між рівнем вигорання та схильністю до деструктивних стратегій поведінки в конфлікті існує статистично значущий зв'язок. Отримані дані наукових досліджень доводять, що «погіршення психоемоційного стану поліцейських супроводжується зниженням ефективності їхньої поведінки у конфліктних ситуаціях» [34, с. 182]. Це підкреслює важливість системної роботи з профілактики вигорання як засобу зниження конфліктності та покращення соціально-психологічного клімату.

П'ята особливість – специфічна роль психологічного забезпечення в поліцейських підрозділах. Відповідно до Наказу МВС України від 06.02.2019 р. № 88, в системі Національної поліції України передбачена система психологічного забезпечення, спрямована на підтримку та поліпшення психологічного клімату в колективах, психологічне супроводження діяльності поліцейських [28]. Зазначений нормативний документ закріплює порядок організації психологічного забезпечення поліцейських та визначає основні напрями роботи психолога в підрозділі, серед яких – вивчення та оптимізація соціально-психологічного клімату. Як зазначається у навчальному посібнику «Професійно-психологічна підготовка поліцейських», психологічна служба поліції здійснює регулярний моніторинг психологічного стану особового складу, проводить діагностику соціально-психологічного клімату в підрозділах та розробляє відповідні рекомендації для керівників [30].

Н. Тарасова у своєму дослідженні впливу соціально-психологічного клімату підрозділу на мотивацію діяльності працівників поліції доходить важливого висновку про те, що соціально-психологічний клімат є одним із основних критеріїв для правильної мотивації працівників підрозділів поліції

[33]. Сприятливий клімат забезпечує не лише психологічний комфорт членів колективу, але й підвищує їхню професійну мотивацію, відповідальність та готовність до виконання складних службових завдань. Дослідження Я. Посохової психологічних особливостей професійно-правової ідентичності правоохоронців також підтверджують, що відчуття причетності до колективу та сприятливий соціально-психологічний клімат є важливими чинниками формування стійкої професійної ідентичності поліцейського [27].

Шоста особливість – специфічний гендерний склад поліцейських колективів. Традиційно правоохоронні органи є переважно чоловічими організаціями, хоча в останні роки, у тому числі в умовах реформування Національної поліції України, частка жінок у поліції поступово зростає [30].

Отже, соціально-психологічний клімат у правоохоронних органах формується під впливом специфічних чинників, пов'язаних із жорсткою ієрархічністю організаційної структури, постійним стресогенним навантаженням, підвищеним ризиком розвитку синдрому професійного вигорання, специфікою конфліктів, регламентованою системою психологічного забезпечення та особливим гендерним складом колективів. Усе це зумовлює необхідність особливого підходу до вивчення та оптимізації соціально-психологічного клімату в поліцейських підрозділах, з урахуванням специфіки їхньої діяльності та умов функціонування. Зазначені особливості будуть враховані в емпіричному дослідженні, проведеному на базі підрозділу поліції міста Херсон.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПОЛІЦІЇ МІСТА ХЕРСОН

2.1. Організація та методи дослідження

Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон було організоване та проведене відповідно до основних принципів наукового психологічного дослідження: об'єктивності, системності, комплексності та етичності. У цьому підрозділі детально описано мету, завдання, вибірку, методи та процедуру проведення дослідження.

Мета емпіричного дослідження – визначити рівень та особливості соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон шляхом комплексного застосування психодіагностичних методик та встановити статистично значущі зв'язки між його основними показниками.

Відповідно до мети були визначені такі завдання емпіричного дослідження:

1. Дослідити рівень згуртованості колективу підрозділу поліції міста Херсон за допомогою методики визначення індексу групової згуртованості Сішора.
2. Визначити переважаючі стратегії поведінки працівників у конфліктних ситуаціях за допомогою тесту К. Томаса.
3. Оцінити загальний рівень соціально-психологічного клімату в досліджуваному підрозділі за допомогою методики А. Н. Лутошкіна.
4. Дослідити суб'єктивне сприйняття соціально-психологічного клімату працівниками за допомогою авторської анкети.

Дослідження проводилося на базі підрозділу Національної поліції міста Херсон. Вибірку склали 30 осіб – працівники досліджуваного підрозділу, які дали згоду на добровільну участь у дослідженні.

Гендерний склад вибірки: 24 чоловіки (80%) та 6 жінок (20%), що відповідає типовому гендерному розподілу в поліцейських підрозділах України. Така диспропорція зумовлена специфікою правоохоронної діяльності та традиційно чоловічим характером поліцейської професії.

За віковим складом досліджувані розподілилися таким чином:

- від 22 до 30 років – 10 осіб (33,3%);
- від 31 до 40 років – 14 осіб (46,7%);
- від 41 до 50 років – 6 осіб (20%).

За стажем служби у підрозділі:

- до 3 років – 8 осіб (26,7%);
- від 3 до 7 років – 13 осіб (43,3%);
- понад 7 років – 9 осіб (30%).

Дослідження проводилося у три етапи.

Перший етап – підготовчий – передбачав визначення мети та завдань дослідження, підбір та підготовку психодіагностичного інструментарію, узгодження умов проведення дослідження з керівництвом підрозділу, отримання інформованої згоди учасників. На цьому етапі також було розроблено авторську анкету для дослідження соціально-психологічного клімату в поліцейському підрозділі.

Другий етап – діагностичний – передбачав безпосереднє проведення психодіагностичного обстеження. Дослідження проводилося у груповій та індивідуальній формах у зручний для учасників час, поза межами виконання службових обов'язків. Кожному учаснику було гарантовано конфіденційність отриманих даних та роз'яснено мету дослідження. Загальний час проведення діагностики з одним учасником складав приблизно 40–50 хвилин.

Третій етап – аналітичний – передбачав кількісну та якісну обробку отриманих даних, статистичний аналіз результатів із застосуванням критерію χ^2 Пірсона, інтерпретацію результатів та формулювання висновків і рекомендацій.

Опишемо психодіагностичний інструментарій

Методика 1. Авторська анкета дослідження соціально-психологічного клімату в поліцейському підрозділі

Авторська анкета була розроблена спеціально для цього дослідження з метою отримання інформації про суб'єктивне сприйняття працівниками різних аспектів соціально-психологічного клімату в підрозділі. Анкета складається з 20 запитань, згрупованих у чотири блоки:

Блок 1 – «Загальна оцінка клімату» (5 запитань) – спрямований на виявлення загального суб'єктивного сприйняття психологічної атмосфери в підрозділі. Досліджуваним пропонувалося оцінити загальну атмосферу в колективі, рівень комфортності перебування в ньому та бажання продовжувати службу в цьому підрозділі.

Блок 2 – «Міжособистісні стосунки» (5 запитань) – дозволяє оцінити якість горизонтальних взаємин між колегами: рівень взаємної довіри, готовності до взаємодопомоги, характер неформального спілкування.

Блок 3 – «Стосунки з керівництвом» (5 запитань) – спрямований на вивчення характеру вертикальних взаємин у підрозділі: стилю керівництва, рівня справедливості у ставленні до підлеглих, якості зворотного зв'язку.

Блок 4 – «Задоволеність умовами праці» (5 запитань) – дозволяє оцінити рівень задоволеності працівників умовами та змістом службової діяльності, рівнем навантаження та матеріальним забезпеченням.

Відповіді на запитання анкети фіксуються за 5-бальною шкалою Лікерта: від 1 («зовсім не згоден / зовсім незадоволений») до 5 («повністю згоден / повністю задоволений»). Загальний показник клімату обчислюється як середнє арифметичне всіх відповідей і може набувати значень від 1 до 5: від 1,0 до 2,4 – несприятливий клімат; від 2,5 до 3,4 – помірний клімат; від 3,5 до 5,0 – сприятливий клімат. Анкета наведена у Додатку А.

Методика 2. Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора

Методика групової згуртованості Сішора (Seashore Group Cohesiveness Index) є широко використовуваним інструментом для вимірювання рівня

згуртованості малих груп. Вона дозволяє кількісно оцінити ступінь єдності та спільності членів колективу, їхню ідентифікацію з групою та бажання залишатися її частиною.

Методика складається з 5 запитань із варіантами відповідей, кожній із яких присвоєно певну кількість балів. Загальний індекс групової згуртованості обчислюється шляхом підсумовування балів за всіма запитаннями і може набувати значень від 0 до 19 балів. Інтерпретація результатів здійснюється за такою шкалою:

- 15,1–19 балів – високий рівень згуртованості;
- 11,6–15 балів – вище середнього рівень згуртованості;
- 7–11,5 балів – середній рівень згуртованості;
- 4–6,9 балів – нижче середнього рівень згуртованості;
- до 4 балів – низький рівень згуртованості.

Методика Сішора є надійним та валідним інструментом, простим у застосуванні та обробці, що робить її особливо зручною для дослідження в умовах обмеженого часу, характерних для поліцейських підрозділів [9]. Бланк методики наведений у Додатку Б.

Методика 3. Тест діагностики стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях К. Томаса (адаптація Н. В. Гришиної)

Тест К. Томаса є одним із найбільш поширених інструментів для діагностики переважаючих стратегій поведінки особистості в конфліктних ситуаціях. В основі методики лежить двовимірна модель регулювання конфліктів, що враховує два параметри: ступінь наполегливості у відстоюванні власних інтересів та ступінь орієнтації на інтереси іншої сторони.

Відповідно до цієї моделі виокремлюють п'ять основних стратегій поведінки в конфлікті:

Суперництво (конкуренція) – прагнення досягти своїх цілей за рахунок інших, відстоювання власної позиції без урахування інтересів іншої сторони.

Пристосування – принесення власних інтересів у жертву заради задоволення інтересів іншої сторони, відмова від власної позиції.

Компроміс – взаємні поступки обох сторін конфлікту, часткове задоволення інтересів кожної з них.

Уникнення – відмова від активної участі у вирішенні конфлікту, уникнення конфронтації.

Співробітництво – спільний пошук рішення, що повністю задовольняє інтереси обох сторін конфлікту.

Методика складається з 30 пар тверджень, з яких досліджуваний обирає те, що найбільше відповідає його звичайній поведінці в конфліктній ситуації. Підрахунок балів здійснюється за ключем, результатом є профіль переважаючих стратегій поведінки у конфлікті. Методика є надійним і широко апробованим інструментом, що активно використовується у дослідженнях міжособистісних стосунків у правоохоронних органах. Бланк методики наведений у Додатку В.

Методика 4. Методика оцінки психологічного клімату в колективі А. Н. Лутошкіна

Методика А. Н. Лутошкіна є класичним інструментом для оцінки загального рівня соціально-психологічного клімату в колективі. Вона дозволяє отримати узагальнений показник клімату на основі суб'єктивних оцінок членів групи.

Методика являє собою полярну шкалу, що складається з 8 пар протилежних характеристик психологічної атмосфери в колективі (наприклад: «дружелюбність – ворожість», «злагодженість – неузгодженість», «задоволеність – незадоволеність» тощо). Кожна пара характеристик оцінюється досліджуваним за шкалою від -3 до +3, де негативні значення відповідають несприятливим характеристикам клімату, а позитивні – сприятливим.

Загальний показник клімату обчислюється як середнє арифметичне оцінок за всіма шкалами і може набувати значень від -3 до +3:

- від +3 до +1 – сприятливий психологічний клімат;
- від 0 до +1 – помірно сприятливий клімат;

- від 0 до -1 – помірно несприятливий клімат;
- від -1 до -3 – несприятливий психологічний клімат.

Перевагою методики Лутошкіна є її простота, компактність та можливість отримання як індивідуальних, так і групових показників клімату. Бланк методики наведений у Додатку Г.

Для підтвердження статистичної значущості отриманих результатів використовувався непараметричний критерій χ^2 Пірсона (хі-квадрат). Цей критерій є одним із найбільш поширених непараметричних статистичних методів і застосовується для порівняння розподілів частот у двох або більше незалежних вибірках.

Статистичний аналіз здійснювався шляхом порівняння розподілів відповідей у групах чоловіків та жінок за основними показниками соціально-психологічного клімату. Критичне значення χ^2 при рівні значущості $p \leq 0,05$ та відповідній кількості ступенів свободи визначалося за статистичними таблицями. Якщо отримане емпіричне значення $\chi^2_{\text{емп}}$ перевищувало критичне $\chi^2_{\text{крит}}$, відмінності між групами визнавалися статистично значущими.

Таким чином, організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження відповідають поставленій меті та завданням, забезпечують комплексний підхід до вивчення соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон і дозволяють отримати достовірні та науково обґрунтовані результати.

2.2. Аналіз результатів дослідження соціально-психологічного клімату в підрозділі

Відповідно до визначених мети та завдань емпіричного дослідження, було проведено комплексну психодіагностику соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон. У цьому підрозділі представлено результати застосування чотирьох методик дослідження та їх статистичний аналіз із застосуванням критерію χ^2 Пірсона.

Авторська анкета дозволила отримати загальну картину суб'єктивного сприйняття соціально-психологічного клімату працівниками підрозділу за чотирма блоками. Загальний показник клімату за анкетой склав 3,1 бала (за шкалою від 1 до 5), що відповідає помірному рівню соціально-психологічного клімату.

Результати за окремими блоками анкети представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Результати авторської анкети дослідження соціально-психологічного клімату

Блок анкети	Середній бал	Рівень
Блок 1. Загальна оцінка клімату	3,3	Помірний
Блок 2. Міжособистісні стосунки	3,4	Помірний
Блок 3. Стосунки з керівництвом	2,8	Помірний
Блок 4. Задоволеність умовами праці	2,9	Помірний
Загальний показник	3,1	Помірний

Аналіз результатів за окремими блоками дозволяє зробити такі висновки.

Блок 1 «Загальна оцінка клімату» отримав найвищий середній бал серед усіх блоків – 3,3, що свідчить про те, що більшість працівників загалом позитивно оцінюють психологічну атмосферу в підрозділі. Зокрема, 16 осіб (53,3%) відзначили, що відчують себе комфортно у своєму колективі (оцінки 4–5 балів), тоді як 7 осіб (23,3%) дали нейтральні оцінки (3 бали) та 7 осіб (23,3%) висловили незадоволеність загальною атмосферою (оцінки 1–2 бали). Показово, що питання про бажання продовжувати службу саме в цьому підрозділі отримало дещо нижчі оцінки порівняно з іншими питаннями блоку, що може свідчити про наявність певних чинників незадоволеності, які не пов'язані безпосередньо з міжособистісними стосунками.

Блок 2 «Міжособистісні стосунки» отримав найвищий середній бал серед усіх блоків – 3,4, що є позитивною характеристикою горизонтальних взаємин у підрозділі. 18 осіб (60%) відзначили готовність колег надати допомогу у складних ситуаціях, а 17 осіб (56,7%) позитивно оцінили загальний характер

міжособистісних стосунків у колективі. Водночас питання про атмосферу взаємної довіри отримало дещо нижчі оцінки: лише 14 осіб (46,7%) повністю або переважно погодилися з тим, що в колективі панує атмосфера довіри, тоді як 9 осіб (30%) дали нейтральні оцінки та 7 осіб (23,3%) – негативні. Це свідчить про те, що, незважаючи на загалом задовільний рівень горизонтальних стосунків, питання взаємної довіри залишається актуальним для досліджуваного підрозділу.

Блок 3 «Стосунки з керівництвом» отримав найнижчий середній бал – 2,8, що вказує на певну напруженість у вертикальних взаєминах між керівниками та підлеглими. Лише 11 осіб (36,7%) позитивно оцінили стиль керівництва та характер взаємодії з керівниками, тоді як 10 осіб (33,3%) висловили незадоволеність і 9 осіб (30%) зайняли нейтральну позицію. Особливо низькі оцінки отримало питання про відкритість керівника до пропозицій та зворотного зв'язку від підлеглих: середній бал за цим питанням склав лише 2,5. Це може бути пов'язано зі специфікою авторитарного стилю управління, характерного для правоохоронних структур, та жорсткою ієрархічністю організаційної культури.

Блок 4 «Задоволеність умовами праці» отримав середній бал 2,9, що також відповідає помірному рівню. 13 осіб (43,3%) висловили задоволеність змістом своєї службової діяльності, тоді як 10 осіб (33,3%) – незадоволеність. Найнижчі оцінки отримало питання про прийнятність рівня робочого навантаження: середній бал за цим питанням склав 2,4, що є близьким до межі несприятливого показника. Це цілком відповідає специфіці діяльності поліцейського підрозділу в прифронтовому місті в умовах воєнного стану, де навантаження на кожного працівника є надзвичайно високим.

Порівняльний аналіз результатів за гендерною ознакою показав певні відмінності між групами чоловіків та жінок. Жінки в цілому дещо вище оцінили рівень міжособистісних стосунків у колективі (середній бал 3,7 проти 3,3 у чоловіків), тоді як чоловіки дещо вище оцінили задоволеність умовами праці (3,0 проти 2,7 у жінок). Найбільш вираженими виявилися гендерні відмінності у

блоці «Стосунки з керівництвом», де жінки дали значно нижчі оцінки (середній бал 2,3 проти 2,9 у чоловіків).

Результати застосування методики Сішора дозволили встановити рівень групової згуртованості в досліджуваному підрозділі. Середній індекс групової згуртованості (ІГЗ) по вибірці склав 10,3 бала, що відповідає середньому рівню згуртованості колективу.

Розподіл досліджуваних за рівнями згуртованості представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розподіл досліджуваних за рівнем групової згуртованості (методика Сішора)

Рівень згуртованості	Діапазон балів	Кількість осіб	%
Високий	15,1 – 19	3	10,0
Вище середнього	11,6 – 15	8	26,7
Середній	7,0 – 11,5	14	46,7
Нижче середнього	4,0 – 6,9	4	13,3
Низький	До 4	1	3,3

Як видно з таблиці 2.2, майже половина досліджуваних (46,7%) демонструє середній рівень групової згуртованості. Показники вище середнього зафіксовано у 26,7% учасників, тоді як низький та нижче середнього рівні – у 16,6% досліджуваних. Лише 10% учасників (3 особи) демонструють високий рівень згуртованості.

Аналіз відповідей на окремі запитання методики Сішора дозволяє деталізувати отримані результати. Найвищі оцінки отримало запитання про ставлення до служби у групі: більшість досліджуваних (56,7%) відзначили, що ставлення до служби у їхньому підрозділі є не гіршим, ніж у більшості колективів. Водночас запитання про бажання перейти до іншої групи виявило, що 8 осіб (26,7%) хотіли б перейти до іншого підрозділу або висловили

невпевненість у цьому питанні, що є тривожним показником для рівня ідентифікації з колективом.

Порівняльний аналіз показників згуртованості за гендерною ознакою показав, що середній ІЗ у чоловіків (10,5) є дещо вищим, ніж у жінок (9,3). Ця відмінність може бути пов'язана з тим, що жінки як меншість у переважно чоловічому колективі відчують певну психологічну дистанцію від групи та меншу ідентифікацію з нею.

Середній рівень згуртованості, зафіксований у досліджуваному підрозділі, є характерним для правоохоронних колективів, що функціонують в умовах підвищеного стресового навантаження. З одного боку, спільна діяльність в екстремальних умовах може сприяти зближенню членів колективу. З іншого – хронічний стрес, втома та емоційне вигорання можуть підривати основи групової єдності та знижувати рівень згуртованості.

Застосування тесту К. Томаса дозволило визначити переважаючі стратегії поведінки працівників підрозділу в конфліктних ситуаціях. Результати представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розподіл переважаючих стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях (тест Томаса)

Стратегія поведінки	Кількість осіб	%
Уникнення	9	30,0
Суперництво	7	23,3
Компроміс	7	23,3
Пристосування	5	16,7
Співробітництво	2	6,7

Аналіз результатів тесту Томаса виявив, що найпоширенішою стратегією поведінки у конфліктних ситуаціях серед працівників досліджуваного підрозділу є уникнення – її обрали 9 осіб (30,0%). На другому місці з однаковими показниками розташувалися стратегії суперництва та компромісу –

по 7 осіб (23,3% кожна). Стратегія пристосування є переважаючою для 5 осіб (16,7%). Найменш поширеною виявилася стратегія співробітництва – лише 2 особи (6,7%) надають перевагу цій стратегії поведінки в конфлікті.

Переважання стратегії уникнення в досліджуваному колективі є характерним явищем для правоохоронних організацій із жорсткою ієрархічною структурою. В умовах суворої субординації та регламентованості відносин, де відкрите вираження незгоди може мати негативні наслідки для кар'єри, працівники нерідко обирають уникнення як найбільш безпечну стратегію поведінки у конфліктних ситуаціях. Водночас, хоча уникнення і дозволяє уникнути гострої конфронтації, воно не вирішує суперечності по суті, що може призводити до накопичення напруженості та погіршення психологічного клімату в колективі.

Суттєва частка осіб із переважаючою стратегією суперництва (23,3%) свідчить про наявність конкурентних відносин у підрозділі, що також може бути чинником, який негативно впливає на соціально-психологічний клімат. Низька представленість стратегії співробітництва (6,7%) є тривожним показником, оскільки саме ця стратегія вважається найбільш конструктивною для підтримання сприятливого психологічного клімату та ефективної спільної діяльності.

Аналіз гендерних відмінностей у стратегіях поведінки в конфлікті виявив певні особливості. Серед жінок найпоширенішими стратегіями є пристосування (2 особи, 33,3%) та уникнення (2 особи, 33,3%), тоді як стратегія суперництва не є характерною для жодної з досліджуваних жінок. Серед чоловіків домінує уникнення (7 осіб, 29,2%), на другому місці – суперництво (7 осіб, 29,2%). Обидві особи зі стратегією співробітництва є чоловіками.

Ці результати узгоджуються з даними досліджень, що свідчать про те, що жінки в переважно чоловічих правоохоронних колективах частіше обирають адаптивні стратегії поведінки (уникнення, пристосування) для уникнення конфронтації та збереження стосунків.

Методика Лутошкіна дозволила отримати узагальнений показник соціально-психологічного клімату на основі оцінок восьми полярних характеристик психологічної атмосфери в підрозділі. Результати представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати оцінки психологічного клімату за методикою А. Н. Лутошкіна

Шкала	Середня оцінка
Дружелюбність – Ворожість	+0,8
Злагодженість – Неузгодженість	+0,7
Задоволеність – Незадоволеність	+0,5
Захопленість – Байдужість	+0,4
Продуктивність – Непродуктивність	+0,9
Теплота – Холодність	+0,6
Співробітництво – Відсутність співробітництва	+0,5
Взаємна підтримка – Недоброзичливість	+0,7
Загальний показник клімату (ЗПК)	+0,6

Загальний показник клімату за методикою Лутошкіна склав +0,6 бала, що відповідає помірно сприятливому рівню соціально-психологічного клімату (діапазон від 0 до +1). Цей результат є узгодженим із даними авторської анкети та методики Сішора, підтверджуючи загальну тенденцію до помірно позитивного стану психологічної атмосфери в досліджуваному підрозділі.

Аналіз окремих шкал виявляє певну нерівномірність у показниках різних характеристик клімату. Найвищу оцінку отримала шкала «Продуктивність – Непродуктивність» (+0,9), що свідчить про те, що, попри певні труднощі у міжособистісних стосунках, члени колективу загалом позитивно оцінюють ефективність своєї спільної діяльності. Це може бути пов'язано з чіткою регламентацією службових обов'язків та високим рівнем професійної відповідальності, характерним для поліцейських.

Дещо нижчі оцінки отримали шкали «Задоволеність – Незадоволеність» (+0,5), «Захопленість – Байдужість» (+0,4) та «Співробітництво – Відсутність співробітництва» (+0,5). Відносно низький показник за шкалою «Захопленість – Байдужість» свідчить про певну втрату ентузіазму та мотивації у частини членів колективу, що може бути ознакою розвитку синдрому емоційного вигорання. Показник за шкалою «Співробітництво» є узгодженим із результатами тесту Томаса, де стратегія співробітництва виявилася найменш поширеною серед досліджуваних.

Порівняльний аналіз показників за методикою Лутошкіна у групах чоловіків та жінок показав, що загальний показник клімату у жінок (+0,4) є дещо нижчим, ніж у чоловіків (+0,7). Найбільш вираженими є гендерні відмінності за шкалами «Задоволеність» (жінки – +0,2, чоловіки – +0,6) та «Теплота» (жінки – +0,3, чоловіки – +0,7), що може свідчити про те, що жінки відчують більший дискомфорт у цьому переважно чоловічому середовищі.

Для перевірки статистичної значущості гендерних відмінностей за всіма показниками дослідження було застосовано непараметричний критерій χ^2 Пірсона. Відповіді досліджуваних за анкетною були згруповані у три категорії: «позитивна оцінка» (4–5 балів), «нейтральна оцінка» (3 бали) та «негативна оцінка» (1–2 бали). Показники методики Сішора групувалися за рівнями згуртованості (високий/вище середнього, середній, нижче середнього/низький), показники тесту Томаса – за типами стратегій поведінки (конструктивні: співробітництво, компроміс; нейтральні: пристосування; деструктивні: уникнення, суперництво), показники методики Лутошкіна – за рівнями клімату (сприятливий, помірно сприятливий, несприятливий).

Статистичний аналіз проводився за кожним блоком авторської анкети та за загальними показниками всіх трьох методик. Результати представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Результати статистичного аналізу гендерних відмінностей (критерій χ^2 Пірсона)

Показник	$\chi^2_{\text{емп}}$	$\chi^2_{\text{крит}}$ ($p \leq 0,05$)	Значущість
Блок 1. Загальна оцінка клімату	2,14	5,99	Не значущі
Блок 2. Міжособистісні стосунки	3,47	5,99	Не значущі
Блок 3. Стосунки з керівництвом	6,34	5,99	Значущі
Блок 4. Задоволеність умовами праці	4,12	5,99	Не значущі
Рівень згуртованості (Сішор)	3,21	5,99	Не значущі
Стратегії поведінки в конфлікті (Томас)	4,67	5,99	Не значущі
Загальний показник клімату (Лутошкін)	4,23	5,99	Не значущі

Як видно з таблиці 2.5, статистично значущі гендерні відмінності виявлено лише за одним показником – блоком 3 «Стосунки з керівництвом» авторської анкети ($\chi^2_{\text{емп}} = 6,34 > \chi^2_{\text{крит}} = 5,99$ при $p \leq 0,05$, $df = 2$). За показниками методики Сішора ($\chi^2_{\text{емп}} = 3,21$), тесту Томаса ($\chi^2_{\text{емп}} = 4,67$) та методики Лутошкіна ($\chi^2_{\text{емп}} = 4,23$) статистично значущих гендерних відмінностей не виявлено, оскільки в усіх випадках $\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{крит}} = 5,99$. Це означає, що рівень групової згуртованості, переважаючі стратегії поведінки в конфлікті та загальна оцінка психологічного клімату є подібними в обох гендерних групах і не залежать від статі досліджуваних.

Конкретніше: жінки значно критичніше оцінюють стосунки з керівництвом порівняно з чоловіками. Серед жінок 4 особи з 6 (66,7%) дали негативні оцінки стосункам з керівництвом, тоді як серед чоловіків негативні оцінки висловили лише 6 осіб із 24 (25,0%). Цей результат може бути пов'язаний із тим, що жінки в переважно чоловічій правоохоронній організації стикаються з більшими труднощами у вертикальній комунікації, відчуваючи певну упередженість або недостатню увагу з боку керівництва.

За всіма іншими показниками статистично значущих гендерних відмінностей не виявлено ($\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{крит}}$ при $p \leq 0,05$), що свідчить про те, що

загальний стан соціально-психологічного клімату однаково сприймається представниками обох гендерних груп.

Узагальнення результатів усіх чотирьох методик дослідження дозволяє скласти комплексну характеристику соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон.

За всіма використаними методиками отримано узгоджені результати, що свідчать про помірно сприятливий рівень соціально-психологічного клімату в досліджуваному підрозділі. Цей рівень характеризується такими особливостями.

Горизонтальні міжособистісні стосунки між колегами є відносно задовільними – більшість працівників відзначають готовність колег надати підтримку та загалом позитивно оцінюють характер неформального спілкування в підрозділі.

Рівень групової згуртованості є середнім, що свідчить про наявність певного відчуття єдності в колективі, яке, однак, не є достатньо стійким та глибоким. Значна частина працівників не повністю ідентифікує себе з колективом та не виключає можливості переходу до іншого підрозділу.

Вертикальні стосунки між керівниками та підлеглими є найбільш проблемною складовою соціально-психологічного клімату підрозділу. Саме цей аспект отримав найнижчі оцінки за авторською анкетой та виявив статистично значущі гендерні відмінності.

Переважає стратегія уникнення у поведінці в конфліктних ситуаціях та низька частка стратегії співробітництва свідчать про недостатньо розвинену культуру конструктивного вирішення конфліктів у підрозділі.

Відносно низькі показники за шкалами «Захопленість» та «Задоволеність» методики Лутошкіна, а також низькі оцінки рівня робочого навантаження в авторській анкеті вказують на ознаки емоційного виснаження у частини членів колективу, що може бути проявом синдрому професійного вигорання.

Таким чином, соціально-психологічний клімат у підрозділі поліції міста Херсон характеризується помірно сприятливим рівнем із низкою проблемних аспектів, що потребують цілеспрямованої психологічної роботи та управлінських заходів. Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу дослідження про те, що соціально-психологічний клімат у підрозділі поліції міста Херсон характеризується підвищеним рівнем конфліктності та зниженою згуртованістю колективу внаслідок тривалого впливу стресогенних чинників, пов'язаних із роботою в умовах воєнного стану.

2.3. Рекомендації щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в поліцейському колективі

На основі результатів емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон було розроблено систему практичних рекомендацій, спрямованих на його оптимізацію. Рекомендації адресовані трьом цільовим групам: керівникам підрозділу, психологу служби та безпосередньо членам колективу. Вони охоплюють чотири основні напрями роботи, що відповідають виявленим проблемним аспектам клімату.

Напрямок 1. Оптимізація стосунків між керівниками та підлеглими

Оскільки вертикальні стосунки між керівниками та підлеглими виявилися найбільш проблемною складовою соціально-психологічного клімату підрозділу (середній бал 2,8 за авторською анкетой, статистично значущі гендерні відмінності за критерієм χ^2 Пірсона), першочергову увагу слід приділити саме цьому напрямку роботи.

Рекомендації для керівника підрозділу:

1. Запровадження регулярного зворотного зв'язку. Керівнику підрозділу рекомендується запровадити практику регулярних індивідуальних зустрічей із підлеглими (не рідше одного разу на місяць) для обговорення результатів службової діяльності, проблем та пропозицій кожного працівника. Такий

формат спілкування сприяє формуванню відчуття причетності підлеглих до прийняття рішень та підвищує рівень їхньої довіри до керівництва.

2. Впровадження елементів демократичного стилю управління. Не відмовляючись від необхідної в правоохоронних органах дисципліни та субординації, керівнику рекомендується практикувати залучення досвідчених підлеглих до обговорення службових питань, що не стосуються оперативної діяльності. Спільне вироблення рішень щодо організації роботи підрозділу, розподілу завдань та форматів взаємодії сприяє підвищенню мотивації та відчуття особистої відповідальності у підлеглих.

3. Забезпечення справедливості та прозорості в оцінюванні. Керівнику рекомендується запровадити чіткі та прозорі критерії оцінювання роботи підлеглих, які були б відомі всім членам колективу. Справедлива та публічна оцінка результатів праці є одним із ключових чинників формування сприятливого психологічного клімату.

4. Особлива увага до гендерної рівності. Враховуючи статистично значущі відмінності у сприйнятті стосунків з керівництвом між чоловіками та жінками, керівнику рекомендується приділяти особливу увагу рівному ставленню до всіх членів колективу незалежно від статі. Жінки-поліцейські повинні мати рівний доступ до інформації, однакові можливості для висловлення думки та отримання підтримки.

5. Формування культури відкритої комунікації. Керівнику рекомендується публічно демонструвати готовність вислуховувати думки підлеглих та реагувати на їхні пропозиції. Навіть якщо пропозиція не може бути реалізована, важливо пояснити причини відмови, що формує відчуття поваги та значущості кожного члена колективу.

Напрямок 2. Підвищення рівня групової згуртованості

Середній рівень групової згуртованості ($ПЗ = 10,3$ за методикою Сішора) та недостатній рівень ідентифікації частини працівників із колективом потребують цілеспрямованої роботи з укріплення групової єдності.

Рекомендації для психолога служби:

1. Проведення командоутворюючих заходів (тімбілдингу). Психологу служби рекомендується організувати та провести серію командоутворюючих заходів, спрямованих на зміцнення відчуття групової єдності та розвиток навичок ефективної взаємодії в команді. Такі заходи можуть включати рольові ігри, групові вправи на взаємодовіру та спільне вирішення проблемних ситуацій, адаптованих до специфіки поліцейської діяльності.

2. Розвиток корпоративних традицій. Рекомендується ініціювати розробку та впровадження спільних традицій підрозділу – відзначення значущих дат та досягнень, ритуалів привітання нових членів колективу тощо. Спільні традиції формують відчуття приналежності до групи та зміцнюють групову ідентичність.

3. Організація спільного дозвілля. За можливості рекомендується організовувати спільні неформальні заходи для членів підрозділу поза межами службової діяльності. Неформальне спілкування сприяє зближенню людей, формуванню міжособистісних симпатій та зміцненню горизонтальних зв'язків у колективі.

4. Формування субгруп підтримки. У великих підрозділах рекомендується сприяти формуванню невеликих груп психологічної підтримки (по 4–6 осіб), члени яких могли б регулярно зустрічатися для обговорення поточних проблем та надання взаємної підтримки. Такий формат є особливо актуальним в умовах воєнного стану, коли психоемоційне навантаження на кожного поліцейського є надзвичайно високим.

Рекомендації для членів колективу:

1. Активна участь у житті підрозділу. Кожному члену колективу рекомендується активніше брати участь у спільних заходах підрозділу, виявляти ініціативу у вирішенні спільних проблем та підтримувати колег у складних ситуаціях. Згуртованість є результатом не лише зовнішніх управлінських зусиль, але й активної позиції кожного члена групи.

2. Розвиток неформальних зв'язків. Членам колективу рекомендується докладати зусиль для розширення та зміцнення неформальних контактів із

колегами – виявляти щирий інтерес до їхнього стану та справ, пропонувати допомогу та підтримку в позаслужбових ситуаціях.

Напрямок 3. Розвиток культури конструктивного вирішення конфліктів

Переважає стратегія уникнення (30,0%) та суперництва (23,3%) при вкрай низькій частці стратегії співробітництва (6,7%) свідчить про необхідність цілеспрямованої роботи з розвитку конструктивних навичок вирішення конфліктів у членів досліджуваного колективу.

Рекомендації для психолога служби:

1. Проведення тренінгу конструктивного вирішення конфліктів. Психологу служби рекомендується розробити та провести тренінг з конфліктології, орієнтований на специфіку поліцейської діяльності. Тренінг має включати теоретичний блок (ознайомлення з природою та видами конфліктів, стратегіями поведінки в конфлікті), практичний блок (відпрацювання навичок конструктивного вирішення конфліктів у рольових іграх та кейсах) та рефлексивний блок (аналіз власного конфліктного досвіду).

2. Навчання технікам медіації. Рекомендується ознайомити членів колективу з базовими техніками медіації – конструктивного посередництва у вирішенні конфліктів. Навички медіації є особливо цінними для неформальних лідерів підрозділу, які можуть відігравати важливу роль у попередженні та врегулюванні конфліктів.

3. Індивідуальне консультування. Психологу рекомендується проводити індивідуальні консультації з працівниками, які демонструють деструктивні стратегії поведінки в конфлікті (суперництво, уникнення), з метою усвідомлення ними наслідків цих стратегій та розвитку більш конструктивних альтернатив.

Рекомендації для керівника підрозділу:

1. Своєчасне реагування на конфліктні ситуації. Керівнику рекомендується не ігнорувати конфліктні ситуації між підлеглими, а своєчасно реагувати на них – спочатку надаючи сторонам конфлікту можливість вирішити

його самостійно, і лише у разі потреби – виступаючи посередником або залучаючи психолога.

2. Формування норм конструктивної взаємодії. Керівнику рекомендується особистим прикладом демонструвати культуру конструктивного вирішення розбіжностей – відкрито обговорювати проблеми, визнавати власні помилки та шукати рішення, прийнятні для всіх сторін.

Напрямок 4. Профілактика професійного вигорання та психологічна підтримка

Ознаки емоційного виснаження, виявлені в частини членів колективу (низькі показники за шкалами «Захопленість» та «Задоволеність» методики Лутошкіна, низькі оцінки рівня навантаження в авторській анкеті), а також специфіка діяльності підрозділу в умовах воєнного стану, зумовлюють необхідність системної роботи з профілактики професійного вигорання.

Рекомендації для психолога служби:

1. Регулярний моніторинг психологічного стану особового складу. Психологу рекомендується проводити регулярну (не рідше одного разу на квартал) діагностику рівня стресу та ознак вигорання у членів колективу із використанням стандартизованих методик. За результатами моніторингу слід своєчасно виявляти осіб із підвищеним ризиком вигорання та організовувати для них відповідну психологічну допомогу.

2. Проведення групових сесій психологічного розвантаження. Рекомендується організувати регулярні (1–2 рази на місяць) групові сесії психологічного розвантаження – дебрифінги після складних оперативних ситуацій, групи підтримки, сесії релаксації та психоемоційного відновлення. Такі заходи є особливо важливими для поліцейських, що перебувають у прифронтовій зоні та регулярно зіштовхуються з екстремальними ситуаціями.

3. Навчання технікам саморегуляції. Психологу рекомендується провести серію навчальних занять із практичних технік психологічної саморегуляції – дихальних вправ, технік м'язової релаксації, методів когнітивної переструктуризації та управління стресом. Оволодіння цими техніками

дозволяє поліцейським самотійно справлятися з психоемоційним навантаженням у повсякденній службовій діяльності.

4. Індивідуальна психологічна підтримка. Психологу служби рекомендується забезпечити доступність індивідуальних психологічних консультацій для всіх членів колективу на добровільній та конфіденційній основі. Важливо створити атмосферу довіри та безпеки, за якої поліцейські не боятимуться звертатися по психологічну допомогу через побоювання негативних наслідків для кар'єри.

Рекомендації для керівника підрозділу:

1. Оптимізація розподілу службового навантаження. Враховуючи, що низькі оцінки рівня навантаження є одним із проблемних аспектів клімату підрозділу, керівнику рекомендується переглянути підходи до розподілу службових завдань із метою забезпечення більш рівномірного навантаження на всіх членів колективу та виключення систематичного перевантаження окремих працівників.

2. Забезпечення можливостей для відпочинку та відновлення. Керівнику рекомендується, у межах службових можливостей, створювати умови для повноцінного відпочинку підлеглих між змінами, забезпечувати своєчасне надання відпусток та сприяти тому, щоб працівники мали час та можливість для відновлення психоемоційних ресурсів.

3. Публічне визнання досягнень. Керівнику рекомендується регулярно публічно відзначати досягнення та заслуги підлеглих – як у форматі офіційного заохочення, так і у форматі усної подяки перед колективом. Визнання є потужним мотиваційним чинником, що протидіє розвитку байдужості та вигорання.

Рекомендації для членів колективу:

1. Дотримання балансу між службою та особистим життям. Кожному члену колективу рекомендується приділяти увагу підтриманню здорового балансу між службовими обов'язками та особистим життям. Важливо мати хобі

та сфери діяльності поза межами служби, які забезпечують емоційне відновлення та є джерелом позитивних переживань.

2. Звернення по психологічну допомогу за потреби. Членам колективу рекомендується не ігнорувати ознаки емоційного виснаження та своєчасно звертатися по психологічну допомогу до психолога служби або до інших фахівців.

3. Взаємна підтримка в колективі. Членам колективу рекомендується виявляти увагу до психологічного стану своїх колег та надавати їм підтримку у складних ситуаціях. Відчуття того, що поряд є люди, на яких можна покластися, є одним із найпотужніших захисних чинників проти розвитку професійного вигорання.

Узагальнена програма заходів з оптимізації соціально-психологічного клімату

На основі викладених рекомендацій пропонується узагальнена програма заходів з оптимізації соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон, що охоплює три часові горизонти реалізації (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

Програма заходів з оптимізації соціально-психологічного клімату

Захід	Відповідальний	Терміни
Проведення тренінгу з конфліктології	Психолог служби	1–2 місяці
Індивідуальні зустрічі керівника з підлеглими	Керівник підрозділу	Щомісяця
Групові сесії психологічного розвантаження	Психолог служби	1–2 рази на місяць
Навчання технікам саморегуляції	Психолог служби	2–3 місяці
Командоутворюючі заходи (тімбілдинг)	Психолог служби	3–6 місяців
Моніторинг рівня вигорання	Психолог служби	Щоквартально
Розробка критеріїв оцінювання роботи	Керівник підрозділу	1–2 місяці
Впровадження практики публічного визнання досягнень	Керівник підрозділу	Постійно
Повторна діагностика клімату	Психолог служби	Через 6 місяців

Реалізація запропонованих рекомендацій та програми заходів дозволить цілеспрямовано впливати на виявлені проблемні аспекти соціально-

психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон та сприятиме переходу від помірно сприятливого до сприятливого рівня клімату, що, своєю чергою, підвищить ефективність спільної діяльності, знизить рівень конфліктності та захистить членів колективу від негативних наслідків тривалого стресового навантаження.

ВИСНОВКИ

Бакалаврська робота присвячена теоретичному обґрунтуванню та емпіричному дослідженню соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон. За результатами проведеного дослідження сформульовано такі висновки.

Соціально-психологічний клімат є складним, багатокomпонентним явищем, що відображає відносно стійкий емоційно-психологічний стан колективу, який формується у процесі спільної діяльності та міжособистісної взаємодії його членів. Аналіз наукової літератури показав, що у сучасній психологічній науці існують різні підходи до розуміння сутності цього феномену – емоційно-оцінювальний, міжособистісний, діяльнісний та інтегральний. Найбільш поширеним і продуктивним є інтегральний підхід, який розглядає соціально-психологічний клімат як складне, багатовимірне утворення, що включає емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти.

Структура соціально-психологічного клімату включає три основні компоненти – емоційний, когнітивний та поведінковий, – які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовпливі. Клімат має статичний та динамічний рівні, а також об'єктивну та суб'єктивну складові. Його показниками є задоволеність членів колективу міжособистісними стосунками та умовами праці, рівень згуртованості, характер вертикальних і горизонтальних взаємин, рівень конфліктності та ступінь ідентифікації з групою.

Формування соціально-психологічного клімату відбувається під впливом системи взаємопов'язаних чинників, які діють на чотирьох рівнях: макрорівні (загальносуспільні умови), організаційному рівні (структура та управління організацією), груповому рівні (характеристики конкретного колективу) та індивідуальному рівні (психологічні особливості членів колективу). Серед ключових чинників виокремлено стиль керівництва, психологічну сумісність членів колективу, рівень групової згуртованості, характер міжособистісних конфліктів та рівень стресового навантаження.

Соціально-психологічний клімат у правоохоронних органах має специфічні особливості, зумовлені жорсткою ієрархічною структурою та чіткою регламентацією діяльності, постійним впливом стресогенних чинників, підвищеним ризиком розвитку синдрому професійного вигорання, специфічним гендерним складом колективів та особливим характером конфліктів. В умовах воєнного стану в Україні ці особливості набувають ще більшої гостроти, оскільки поліцейські прифронтових міст, зокрема Херсона, зазнають впливу надзвичайно потужних зовнішніх стресогенних чинників.

Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату проводилося на базі підрозділу поліції міста Херсон. Вибірку склали 30 осіб – 24 чоловіки (80%) та 6 жінок (20%). Для дослідження було використано комплекс методик: авторська анкета, методика визначення індексу групової згуртованості Сішора, тест діагностики стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях К. Томаса та методика оцінки психологічного клімату А. Лутошкіна. Для статистичної обробки даних застосовано непараметричний критерій χ^2 Пірсона.

За результатами комплексної психодіагностики встановлено, що соціально-психологічний клімат у підрозділі поліції міста Херсон характеризується помірно сприятливим рівнем. Загальний показник клімату за методикою Лутошкіна склав +0,6 бала, за авторською анкетой – 3,1 бала, індекс групової згуртованості за методикою Сішора – 10,3 бала (середній рівень). Ці результати є узгодженими між собою та свідчать про наявність певного позитивного підґрунтя для міжособистісної взаємодії в колективі при одночасній наявності низки проблемних аспектів, що потребують цілеспрямованої роботи.

Виявлено такі проблемні аспекти соціально-психологічного клімату досліджуваного підрозділу. По-перше, вертикальні стосунки між керівниками та підлеглими є найбільш проблемною складовою клімату – цей блок отримав найнижчі оцінки за авторською анкетой (2,8 бала). По-друге, рівень групової згуртованості є середнім, що свідчить про недостатньо розвинену групову ідентичність. По-третє, у структурі поведінки в конфліктних ситуаціях

переважають деструктивні стратегії – уникнення (30,0%) та суперництво (23,3%), тоді як стратегія співробітництва є найменш поширеною (6,7%). По-четверте, відносно низькі показники за шкалами «Захопленість» та «Задоволеність» методики Лутошкіна вказують на ознаки емоційного виснаження у частини членів колективу.

Статистичний аналіз із застосуванням критерію χ^2 Пірсона виявив статистично значущі гендерні відмінності за показником «Стосунки з керівництвом» ($\chi^2_{\text{емп}} = 6,34 > \chi^2_{\text{крит}} = 5,99$ при $p \leq 0,05$). Жінки значно критичніше оцінюють якість вертикальних взаємин у підрозділі порівняно з чоловіками: 66,7% жінок дали негативні оцінки стосункам з керівництвом проти 25,0% чоловіків. За іншими показниками статистично значущих гендерних відмінностей не виявлено.

Висунута гіпотеза дослідження підтвердилася частково. Соціально-психологічний клімат у підрозділі поліції міста Херсон дійсно характеризується зниженою згуртованістю колективу та переважанням деструктивних стратегій поведінки в конфлікті, що є наслідком тривалого впливу стресогенних чинників, пов'язаних із роботою в умовах воєнного стану. Водночас рівень конфліктності не є критично високим – більшість конфліктів у досліджуваному колективі набувають прихованого характеру через переважання стратегії уникнення, що не означає їхнього конструктивного вирішення.

На основі результатів дослідження розроблено систему практичних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію соціально-психологічного клімату в підрозділі поліції міста Херсон за чотирма напрямками: оптимізація стосунків між керівниками та підлеглими; підвищення рівня групової згуртованості; розвиток культури конструктивного вирішення конфліктів; профілактика професійного вигорання та психологічна підтримка. Рекомендації адресовані трьома цільовим групам – керівнику підрозділу, психологу служби та членам колективу – та передбачають конкретні заходи з визначенням відповідальних осіб та термінів реалізації.

Таким чином, результати проведеного дослідження підтверджують актуальність вивчення соціально-психологічного клімату в поліцейських підрозділах, особливо в умовах воєнного стану в Україні. Реалізація розроблених рекомендацій сприятиме переходу від помірно сприятливого до сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в досліджуваному підрозділі, що, своєю чергою, підвищить ефективність спільної діяльності, знизить рівень конфліктності та забезпечить психологічне благополуччя членів колективу. Перспективою подальших досліджень є вивчення динаміки соціально-психологічного клімату в поліцейських підрозділах у різних регіонах України в умовах воєнного стану, а також розробка та апробація комплексних програм психологічного супроводу колективів правоохоронних органів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амурова Я. В., Момот М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 3. С. 7–12.
2. Бандурка О. М., Друзь В. А. Конфліктологія : навч. посіб. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1997. 356 с.
3. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.
4. Вавринів О., Яремко Р. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2022. № 2. С. 10–16.
5. Валєєв Р. Г., Герасимчук Ю. В. Стресори в роботі поліцейського: підходи західних науковців. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2019. № 3 (87). С. 220–234.
6. Висоцький М. О. Стрес і вигорання у професійній діяльності правоохоронців: проблеми та шляхи подолання. *Психологічні читання : зб. матеріалів ІХ наук.-практ. конф. молодих вчених*. Харків : ХНУВС, 2023. Т. 1. С. 33–35.
7. Водянка Л., Суховерхова Д., Занюк А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 3. С. 49–53.
8. Динамічні процеси в малій групі: соціально-психологічний аспект : монографія / Л. П. Горностай та ін. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. 252 с.
9. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посіб. Кам'янець-Подільський : КПНУ, 2017. 398 с.
10. Задорожня Р., Фісун Н., Тимофєєва В. Вплив стресу на професійну діяльність працівників Національної поліції. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 2. С. 270–273.

11. Зубченко Г. Вплив стилю керівництва на соціально-психологічний клімат у колективі організації : кваліфікаційна робота. Бориспіль : БІНПО, 2023. 107 с.
12. Іванов Є.В. Соціально-психологічний клімат як фактор ефективності колективу. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені академіка Степана Дем'янчука. Серія: Педагогіка та психологія.* 2025. № 2. С. 63-67.
13. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
14. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Психологія управління конфліктами в організації : монографія. Київ : Наук. світ, 2009. 266 с.
15. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.
16. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 415 с.
17. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* 2021. № 10. С. 105–112.
18. Миронова О., Мазоренко О. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу в умовах військового стану. *Економіка та суспільство.* 2023. № 52. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-52-6.
19. Навроцька В. Окремі аспекти діяльності патрульної поліції у період воєнного стану. *Молодий вчений.* 2022. № 6. С. 121–136.
20. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений.* 2017. № 4. С. 725–728.
21. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2013. 445 с.
22. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ : Либідь, 2004. 576 с.
23. Основи соціальної психології : підручник / за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : НАПН України, 2021. 688 с.

24. П'янківська Л. В. Особливості психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» у працівників поліції. Журнал «Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»). 2024. № 3 (31). С. 1355–1368.
25. Партико Н. В. Психологія конфліктів : навч. посіб. Львів : Львівська політехніка, 2019. 132 с.
26. Пасічник І. Д., Демидюк В. М. Особливості подолання професійного вигорання у середовищі військовослужбовців. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. 2023. № 16. С. 45–52.
27. Посохова Я. С. Психологічні особливості професійно-правової ідентичності правоохоронців (на прикладі поліцейських підрозділів України) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. 23 с.
28. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ МВС України від 06.02.2019 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text> .
29. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
30. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : навч. посіб. / за заг. ред. Я.М.Когута. Львів : ЛьвДУВС, 2022. 404 с.
31. Сорока І. А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. *Правовий вісник Університету «Крок»*. 2016. № 2. С. 150–154.
32. Сургунд Н. Профілактика професійного вигорання у поліцейських в умовах Covid-19. *Psychology Travelogs*. 2022. Вип. 1. С. 45–52.
33. Тарасова Д. Вплив соціально-психологічного клімату підрозділу на мотивацію діяльності працівників поліції. Актуальні напрями практичної

психології і психотерапії : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : ХНУВС, 2020. С. 175–179.

34. Чернякова О., Гришко О. Вплив професійного вигорання на поведінку поліцейських у конфліктних ситуаціях. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2026. № 9. С. 176-183.

35. Чухраєва Г. В. Психологічне забезпечення оперативно-розшукової діяльності Національної поліції України : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 412 с.

36. Чухраєва Г.В. Стреси та дистреси в психологічній діяльності працівників поліції. *Вісник Харківського національного університету*. Вип. 59. Харків, 2016. С.94-97.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторська анкета дослідження соціально-психологічного клімату в поліцейському підрозділі

Шановний учаснику дослідження!

Просимо Вас взяти участь у дослідженні соціально-психологічного клімату у Вашому підрозділі. Анкета є анонімною, результати будуть використані виключно у наукових цілях. Будь ласка, відповідайте щиро.

Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5, де:

- 1 – зовсім не згоден / зовсім незадоволений
- 2 – скоріше не згоден / незадоволений
- 3 – важко відповісти / нейтрально
- 4 – скоріше згоден / задоволений
- 5 – повністю згоден / повністю задоволений

Загальні відомості (не обов'язково):

Стать: _____ Вік: _____ Стаж служби: _____

БЛОК 1. ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА КЛІМАТУ						
№	Твердження	1	2	3	4	5
1	У нашому підрозділі панує доброзичлива атмосфера.					
2	Я почуваюсь комфортно у своєму колективі.					
3	Загалом я задоволений психологічною атмосферою в підрозділі.					
4	Я хотів би продовжувати службу саме в цьому підрозділі.					
5	Я пишаюсь тим, що є частиною цього колективу.					

БЛОК 2. МІЖСОБИСТІСНІ СТОСУНКИ						
№	Твердження	1	2	3	4	5
6	Мої колеги готові допомогти мені у складних ситуаціях.					
7	У нашому колективі панує атмосфера взаємної довіри.					
8	Я можу розраховувати на підтримку колег під час виконання службових завдань.					
9	Стосунки між колегами в нашому підрозділі є доброзичливими.					
10	У нашому колективі прийнято відкрито обговорювати проблеми.					

БЛОК 3. СТОСУНКИ З КЕРІВНИЦТВОМ						
№	Твердження	1	2	3	4	5
11	Керівник нашого підрозділу ставиться до підлеглих з повагою.					
12	Керівник справедливо оцінює роботу кожного співробітника.					
13	Керівник відкритий до пропозицій та зворотного зв'язку від підлеглих.					
14	Я відчуваю підтримку з боку керівництва у складних ситуаціях.					

15	Між керівником та підлеглими існують відносини взаємної довіри.					
----	---	--	--	--	--	--

БЛОК 4. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ УМОВАМИ ПРАЦІ						
№	Твердження	1	2	3	4	5
16	Я задоволений змістом своєї службової діяльності.					
17	Рівень робочого навантаження у нашому підрозділі є прийнятним.					
18	Умови праці в нашому підрозділі є задовільними.					
19	Я відчуваю, що моя праця є важливою та значущою.					
20	Загалом я задоволений своєю службою в цьому підрозділі.					

Дякуємо за участь у дослідженні!

Додаток Б

Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора

Інструкція: Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та оберіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашій думці. Обведіть або підкресліть обрану відповідь.

1. Як би Ви оцінили свою приналежність до цієї групи?	
5 – Відчуваю себе її членом, частиною колективу	
4 – Беру участь у більшості видів діяльності	
3 – Беру участь в одних видах діяльності і не беру участі в інших	
2 – Не відчуваю себе членом групи	
1 – Існую окремо від неї	
Ваша відповідь (обведіть бал): _____	

2. Чи хотіли б Ви перейти до іншої групи, якби така можливість з'явилася?	
1 – Так, дуже хотів би	
2 – Скоріше так, ніж ні	
3 – Не знаю, мені байдуже	
4 – Скоріше ні, ніж так	
5 – Ні, ні в якому разі	
Ваша відповідь (обведіть бал): _____	

3. Які взаємини між членами Вашої групи?	
5 – Краще, ніж у більшості колективів	
4 – Приблизно такі самі, як і в більшості колективів	
3 – Важко сказати	
2 – Гірше, ніж у більшості колективів	
1 – Набагато гірше, ніж у більшості колективів	
Ваша відповідь (обведіть бал): _____	

4. Які взаємини між членами групи та керівником?	
5 – Краще, ніж у більшості колективів	
4 – Приблизно такі самі, як і в більшості колективів	
3 – Важко сказати	
2 – Гірше, ніж у більшості колективів	
1 – Набагато гірше, ніж у більшості колективів	
Ваша відповідь (обведіть бал): _____	

5. Яке ставлення до справи (служби) у Вашій групі?	
5 – Краще, ніж у більшості колективів	
4 – Приблизно таке саме, як і в більшості колективів	
3 – Важко сказати	
2 – Гірше, ніж у більшості колективів	
1 – Набагато гірше, ніж у більшості колективів	
Ваша відповідь (обведіть бал): _____	

Індекс групової згуртованості (ІГЗ) = сума балів за всіма 5 запитаннями.

Сума балів	Рівень згуртованості
-------------------	-----------------------------

15,1 – 19	Високий рівень
11,6 – 15	Вище середнього
7 – 11,5	Середній рівень
4 – 6,9	Нижче середнього
До 4	Низький рівень

Загальна сума балів: _____ Рівень згуртованості: _____

Додаток В

Тест діагностики стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях К. Томаса

Інструкція: У кожній з наведених пар суджень оберіть те (А або Б), яке найбільшою мірою відповідає Вашій типовій поведінці в конфліктній ситуації. Поставте позначку у відповідній колонці.

№	Твердження А	Твердження Б	А	Б
1	Інколи я даю змогу іншим взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання.	Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.		
2	Я намагаюся знайти компромісне рішення.	Я намагаюся врегулювати його з урахуванням інтересів іншої людини та моїх власних.		
3	Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого.	Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.		
4	Я намагаюся знайти компромісне рішення.	Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.		
5	Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.	Я намагаюся зробити все, щоб уникнути непотрібної напруженості.		
6	Я намагаюся уникнути виникнення неприємностей для себе.	Я намагаюся досягти свого.		
7	Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб мати час подумати.	Я вважаю, що можна поступитися чимось, щоб досягти іншого.		
8	Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого.	Я перш за все намагаюся ясно визначити, в чому полягають усі порушені інтереси та питання.		
9	Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.	Я докладую зусиль, щоб досягти свого.		
10	Я твердо прагну досягти свого.	Я намагаюся знайти компромісне рішення.		
11	Перш за все я намагаюся ясно визначити, в чому полягають усі порушені інтереси та питання.	Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.		
12	Зазвичай я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.	Я даю змогу іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.		
13	Я пропоную середню позицію.	Я наполягаю, щоб все було зроблено по-моєму.		
14	Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.	Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів.		
15	Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.	Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.		
16	Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.	Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.		
17	Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого.	Я намагаюся зробити все, щоб уникнути непотрібної напруженості.		
18	Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на	Я даю змогу іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо		

	своєму.	він також іде мені назустріч.		
19	Перш за все я намагаюся ясно визначити, в чому полягають всі порушені інтереси та питання.	Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб мати час як слід обдумати його.		
20	Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.	Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.		
21	Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.	Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.		
22	Я намагаюся знайти позицію, що знаходиться між моєю позицією та точкою зору іншої людини.	Я відстоюю свої бажання.		
23	Як правило, я занепокоєний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.	Іноді я надаю іншим можливість взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.		
24	Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я намагаюся іти йому назустріч.	Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.		
25	Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів.	Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.		
26	Я пропоную середню позицію.	Я майже завжди занепокоєний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.		
27	Зазвичай я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.	Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.		
28	Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого.	Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.		
29	Я пропоную середню позицію.	Думаю, що не завжди варто хвилюватися через розбіжності, що виникають.		
30	Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.	Я завжди займаю таку позицію у спірному питанні, щоб ми разом із іншою зацікавленою особою могли досягти успіху.		

Ключ до тесту Томаса:

Стратегія	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Пристосування
Відповіді (№ питання / літера)	3А,6Б,8А,9Б,10А,13Б,14Б,16Б,17А,22Б,25А,28А	2Б,5А,8Б,11А,14А,19А,20А,21Б,23А,26Б,28Б,30Б	2А,4А,7Б,10Б,12Б,13А,18Б,20Б,22А,24Б,26А,29А	1А,5Б,6А,7А,9А,12А,15Б,17Б,19Б,23Б,27А,29Б	1Б,3Б,4Б,11Б,15А,16А,18А,21А,24А,25Б,27Б,30А
Кількість відповідей					

Переважаюча стратегія (найвищий бал): _____

Додаток Г

Методика оцінки психологічного клімату в колективі А. Н. Лутошкіна

Інструкція: Оцініть психологічну атмосферу у Вашому колективі. Для цього прочитайте пари протилежних характеристик і позначте будь-яким знаком (×) ту клітинку, яка найбільшою мірою відповідає ситуації у Вашому підрозділі.

Шкала: від +3 (повністю відповідає лівій – позитивній характеристиці) до -3 (повністю відповідає правій – негативній характеристиці). Значення 0 означає нейтральну позицію.

Позитивна характеристика	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Негативна характеристика
Дружелюбність								Ворожість
Злагодженість								Неузгодженість
Задоволеність								Незадоволеність
Захопленість								Байдужість
Продуктивність								Непродуктивність
Теплота								Холодність
Співробітництво								Відсутність співробітництва
Взаємна підтримка								Недоброзичливість

Підрахунок: Загальний показник клімату (ЗПК) = середнє арифметичне оцінок за всіма 8 шкалами.

$$\text{ЗПК} = (\text{сума всіх балів}) / 8 = \underline{\hspace{2cm}}$$

Значення ЗПК	Характеристика клімату
+3 до +1	Сприятливий психологічний клімат
0 до +1	Помірно сприятливий клімат
0 до -1	Помірно несприятливий клімат
-1 до -3	Несприятливий психологічний клімат

Загальний показник клімату: _____

Характеристика: _____