

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:

В.о. завідувача кафедри

 Ірина ДЕСНОВА

«18» листопада 2024р.

**«ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОНЦІВ
ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ»**

Кваліфікаційна робота здобувачки
вищої освіти другого (магістерського)
рівня вищої освіти освітньо-
професійної програми «Практична
психологія»

Волкової Юлії Михайлівни

Науковий керівник: Найчук В.В.,

канд.психол.н., доц.

Рецензент: **Лесніченко Н.П., PhD,**

доц.

Кваліфікаційна робота
захищена з оцінкою 90 А /
відмінно

Секретар ЕК 

Ольга РЕБРО

«20» грудня 2024р.

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПРАВООХОРОННІЙ СИСТЕМІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ.....	7
1.1. Сутність поняття “соціально-психологічний клімат” в колективі.....	7
1.2. Чинники впливу на соціально-психологічний клімат в колективі.....	13
1.3. Динаміка формування команди як ключовий фактор побудови соціально-психологічного клімату в колективі.....	21
1.4. Особливості соціально-психологічного клімату в системі правоохоронців.....	25
1.5. Особистісні якості як чинники формування соціально-психологічного клімату.....	34
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ	40
2.1. Планування та обґрунтування методів дослідження.....	40
2.2. Аналіз результатів констатувального дослідження.....	49
2.3. Програма з розвитку якостей, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату	64
Висновки до розділу 2.....	73.
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена тим фактом, що значну частину свого часу людина проводить на роботі і в робочому колективі зокрема. Це означає, що необхідно зробити її перебування на робочому місці та серед колег максимально комфортним. Особливості психологічного клімату в трудовому колективі впливають на соціальні, психологічні та виробничі процеси. Отже, можна стверджувати, що соціально-психологічний клімат трудового колективу багато в чому визначає успішність і конкурентоспроможність підприємства. Тому формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі є пріоритетним завданням кожного керівника. Це не тільки гарантує зниження рівню стресу серед працівників, але також є одним із головних факторів зростання продуктивності.

Колектив є обов'язковим елементом будь-якої професійної системи, він виконує притаманні тільки йому специфічні функції задля досягнення поставленої мети. Колективи правоохоронних органів характеризуються підвищеною відповідальністю, взаємодопомогою, відчуттям колективу і згуртованості. За сучасних умов, що спричинені військовою агресією, правоохоронці знаходяться у стані постійного стресу як вдома, так і на роботі, що може знижувати їх працездатність.

Довіру в сучасних наукових дослідженнях розглядають як інтегративний соціально-психологічний феномен, що поєднує в собі позитивні оцінки об'єкта, позитивний досвід і позитивні очікування від взаємодії з ним (від процесу взаємодії та отриманих результатів). Довіра активізує особистісну готовність суб'єкта до взаємодії з об'єктом або з іншим предметом, прискорює процес прийняття рішень і дозволяє подолати ситуації невизначеності. Три типи довіри, а саме довіра до світу,

довіра до інших людей і довіра до себе, розглядаються як різні форми прояву базової довіри.

Війна на території України вимагає від правоохоронців швидкої адаптації до мінливих умов життя, прийняття оперативних рішень в невизначених ситуаціях, вона виступає одним із чинників, які сприяють перебігу міжособистісної взаємодії, швидкому аналізу суперечливої інформації, нормалізації емоційного стану в умовах нестачі часу та психологічних ресурсів. Все це обумовлює актуальність проблеми цього дослідження **«Особливості формування соціально-психологічного клімату в системі правоохоронців за сучасних умов війни в Україні».**

Мета дослідження - розробити програму з розвитку якостей, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату

Об'єкт дослідження - соціально-психологічний клімат в колективі

Предмет дослідження — особистісні якості як умова формування позитивного соціально-психологічного клімату в правоохоронній системі.

Гіпотеза — соціально-психологічний клімат в колективі залежить від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе, яка формується через усвідомлення особистісних кордонів, сталий рівень тривожності та стресостійкості.

Об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження обумовлюють постановку наступних **завдань** дослідження:

1. Дослідити особливості соціально-психологічного клімату як соціального явища.
2. Охарактеризувати чинники впливу на формування соціально-психологічного клімату.
3. Визначити вплив особистих якостей на формування соціально-психологічного клімату в правоохоронній системі.
4. Емпірично дослідити особливості прояву особистісних якостей на формування позитивного соціально-психологічного клімату .

5. Створити та впровадити програму з розвитку якостей, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату.

Для розв'язання дослідницької проблеми був застосований комплекс **теоретичних та практичних методів**, вибір та поєднання яких зумовлені предметом, метою та завданнями дослідження. До комплексу увійшли такі методи: метод аналізу - для наукової літератури за проблемою дослідження; метод узагальнення - для узагальнення теоретичного та експериментального матеріалу та формування висновків; гіпотетичний метод — для розробки гіпотези та її підтвердження або спростування в ході дослідницької роботи; методики: “Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе» (А. Купрейченко, адаптація В. Петренко, О. Савченко), методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (авторська методика І. А. Усатова), Методика «Копінг-поведінка в стресових обставинах» (Т.А. Крюкова), “Індекс групової згуртованості Сішора”, авторський опитувальник “Саморефлексія рівня згуртованості колективу” (О. Стуліка, Ю. Волкова).

Теоретико-методологічною основою дослідження соціально-психологічного клімату виступають роботи як закордонних, так і вітчизняних вчених (Балтес Б. Б., Паркер С.Р., О'Донован Г., Лі А. С., Денніс А. Р., Янсен П., Л. Девіс, Е. Мейо, Е. Пратканіс, Максименко С.Д., Чуприна Н. Д., Скібіцька Л. І., Падафет Ю., Бабенко Т. В., Дідик А. М., Кузьмін О. Є., Бочарова С., Скібіцька Г., Хорошев Г., Щекін Г.); дослідження рівня стресостійкості та копінг-поведінки особистості (Г. Сельє , Т.Л. Крюкова, Р. Лазарус, І.О. Корнієнко, С. Фолкманом та інші); дослідження довіри як соціально-психологічного феномену (Агапченко І.В, Д. Лисенко, Крива Н.Л, А. Купрейченко, Петренко В.В., Савченко О., Кузнецов К., Шевченко С.В, Чайка Г.В., Е. Еріксон та інші)

В кваліфікаційній роботі узагальнено та проаналізовано теоретичні підходи щодо соціально-психологічного клімату як соціального явища охарактеризовано чинники впливу на формування соціально-психологічного клімату; досліджено та визначено вплив особистих якостей на формування соціально-психологічного клімату в правоохоронній системі; розроблено корекційну програму, спрямовану на розвиток якостей, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату.

Практична значущість: розроблена програма може бути використана практичними психологами при роботі із корекцією соціально-психологічного клімату в колективі.

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний зміст роботи викладено на 79 сторінках. У тексті вміщено 2 таблиці, 19 рисунків. У списку використаних джерел 59 найменувань, що охоплюють 8 сторінок.

Робота має емпіричний характер.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПРАВООХОРОННІЙ СИСТЕМІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

1.1. Сутність поняття “соціально-психологічний клімат” в колективі

Соціально-психологічний клімат колективу є соціокультурним феноменом. Він є об'єктом вивчення ряду наук і галузей знань. Актуальність вивчення зумовлена високою практичною значущістю. Перш за все, мова йде про вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності колективу та організації в цілому.

Соціально-психологічний клімат колективу є міждисциплінарним об'єктом дослідження, але більшість визначень поняття мають психологічне забарвлення. У соціології соціально-психологічний клімат досліджується в різних теоретичних парадигмах, а саме: у рамках системного, комунікативного та інтерпретаційного підходів, теорій обміну та конфлікту; теорії субкультур. Крім того, соціально-психологічний клімат колективу вивчають соціологія малих груп, соціологія праці та професій, соціологія організацій, соціологія особистості, соціологія конфлікту, мережева соціологія [32].

Поняття соціально-психологічний клімат у колективі стосується загальної атмосфери та динаміки, які впливають на те, як члени колективу взаємодіють, почуваються та працюють разом. До ключових аспектів можна віднести:

Афективний клімат: це стосується спільних емоційних переживань членів команди. Позитивний емоційний клімат може покращити співпрацю, мотивацію та загальну ефективність команди. В останні роки все більше уваги приділяється колективним емоційним переживанням робочих команд. Афективний клімат (афективний досвід, який поділяють

члени команди) став важливим фактором у розумінні того, як працюють команди та результатів, які вони дають. Багато зусиль було спрямовано на визначення процесів, через які виникає це колективне явище, а також його передумов і наслідків.

Клімат психосоціальної безпеки: це спільне переконання, що середовище команди підтримує та захищає психологічне здоров'я та безпеку її членів. Він включає такі аспекти, як довіра, взаємна повага та підтримка з боку керівництва. Клімат психосоціальної безпеки базується на інших теоріях робочого стресу та стосується корпоративного клімату для психологічного здоров'я та безпеки працівників. Дослідження показали, що сприятливий клімат психосоціальної безпеки пов'язаний із низьким рівнем прогулів і високою продуктивністю, тоді як поганий клімат пов'язаний із високим рівнем стресу на робочому місці та незадоволення роботою. Клімату психосоціальної безпеки може сприяти організаційна практика, політика та процедури, які надають пріоритет психосоціальній безпеці та добробуту працівників. Теорія має наслідки для проектування робочих місць для найкращих можливих результатів як для працівників, так і для керівництва.

Міжособистісні стосунки: якість стосунків між членами команди, включаючи довіру, спілкування та управління конфліктами, значно впливає на клімат команди. Люди рідко залишають організацію через саму організацію, але часто вони залишають через людей у цій організації. Враховуючи поточний контекст багатонаціональних організацій і віртуальних команд, вкрай важливо забезпечити для співробітників живу та позитивну атмосферу в команді, яка допомагає їм процвітати та досягати досконалості. Серед інших факторів - міжособистісні навички, емоційний інтелект і культурна компетентність працівників значно впливають на клімат у команді. Теорія самовизначення стверджує, що люди є відповідальними та внутрішньо мотивованими. Розвиток

позитивного колективного клімату розглядається насамперед як колективна ініціатива. Хоча важливо зосередитися на організаційних аспектах, що сприяють створенню клімату в команді, це дослідження вивчає індивідуальні компетенції, які сприяють сприйняттю позитивного клімату в команді. Практичні наслідки дослідження показують, що організаціям необхідно сформулювати плани розвитку навколо індивідуальних компетенцій, які мають значний вплив на створення позитивного клімату в команді.

Емоційна соціальна компетентність: здатність членів команди керувати своїми емоціями та розуміти емоції інших сприяє створенню позитивного клімату в команді. Це включає такі навички, як емпатія, емоційна регуляція та соціальна обізнаність.

Психологічна безпека: це віра в те, що можна говорити, ризикувати та робити помилки, не боячись негативних наслідків. Психологічно безпечне середовище заохочує інновації та навчання [24].

Позитивний клімат у команді та психологічна безпека тісно пов'язані між собою — одне без іншого не може існувати. У позитивному колективному кліматі члени команди піклуються один про одного, цінують таланти та внесок один одного та поважають внесок один одного в те, як команда в цілому виконує свої завдання. Цей тип сприятливого робочого середовища є невід'ємною частиною розвитку передових технологій і стає можливим завдяки психологічній безпеці. Психологічна безпека — це коли всі члени команди відчують, що вони можуть бути справжніми та вразливими, не боячись збентеження чи втрати статусу. Це дає змогу команді впевнено освоювати нові навички та вносити новаторські ідеї за допомогою чесних відгуків незалежно від рангу. У психологічно безпечному робочому місці співробітники відчують достатню підтримку, щоб рухатися швидко, бути гнучкими та професійно розвиватися.

У своїй книзі «4 етапи психологічної безпеки» Тімоті Р. Кларк [32] описує чотири ключові елементи або «етапи», необхідні для психологічно безпечного середовища:

- *Включення*: люди відчують себе прийнятими на робочому місці. Ми всі хочемо відчувати себе причетними. Ми прагнемо належати. Нас, людей, потрібно прийняти в команду, перш ніж нас почують, тому на першому етапі просто комфортно бути присутнім. Цей етап означає, що всі учасники включені та вітаються – без дискримінації щодо статі, віку, раси, соціального походження, сексуальності, нейрорізноманітності чи будь-чого іншого.

- *Навчання*: члени команди відчують себе в безпеці, навчаючись у зручний для них спосіб — вони не бояться ставити запитання, робити помилки та давати відгуки. На цій стадії члени команди можуть задавати запитання, давати та отримувати відгуки, експериментувати та робити помилки – словом, усе те, що дозволяє їм навчатися разом. Члени команди на цьому етапі будуть надавати відгуки один одному та самі проситимуть відгуки.

- *Внесок*: працівники почуваються впевнено та комфортно, вносячи власний внесок у роботу. Це означає, що члени команди відчують себе уповноваженими вносити ідеї та пропозиції, а також висловлювати занепокоєння та ризики без міжособистісного страху. Кожен член команди знає, що він може поділитися своїми внесками з командою, до якої прислухаються, оскільки їхні індивідуальні навички, компетенції та знання визнає вся команда. На цьому етапі ретроспективи та «загальноприйняті істини» стають дуже потужними практиками.

- *Виклик*: незалежно від рангу чи набору навичок, працівники відчують, що можуть сумніватися або навіть критикувати процеси та протоколи, коли бачать, що щось можна покращити. Це означає, що члени команди можуть випробувати спосіб роботи команди та винайти нові

способи роботи. Вони почуваються достатньо безпечно, щоб кинути виклик ідеям інших – навіть ідеям старших членів. Це найпотужніша «стадія» психологічної безпеки; це не тільки дозволяє новим ідеям з'явитися на поверхні та дозволяє вчитися на помилках, але й може запобігти розвитку потенційно поганих ідей [32].

Коли команда працює без ключових елементів психологічної безпеки, таланти з меншою ймовірністю будуть впроваджувати інновації та, швидше за все, підуть. Психологічно небезпечне робоче середовище може призвести до проблем із фізичним і психічним здоров'ям, виснаження та небажаної зміни команди. Без позитивного робочого клімату, який би заохочував їх, члени команди менш охоче вирішують проблеми та ризики, коли вони виникають, і менш схильні шукати підтримки, коли це необхідно. Це ставить під загрозу психічне здоров'я працівників.

Ще однією корисною моделлю є Модель розвитку команди Такмана [35], де команди «Формують», «Штурмують», «Нормують» і, нарешті, «Виконують». Лише в психологічно безпечних командах можна досягти справжньої продуктивності, оскільки цей етап вимагає від членів команди здатності визнавати помилки та вчитися на них, а також робити внески та оскаржувати ідеї. Досягти цього етапу є метою лідера команди. Команди можуть циклічно крутитися вперед і назад через нормування та штурм за мірою того, як відбуваються зміни, наприклад приєднання чи відхід членів, проблеми, з якими стикаються, або зміна командного середовища.

Професор лідерства та менеджменту у Гарвардській бізнес-школі Емі С. Едмондсон [39] описує три кроки, які повинні зробити лідери, щоб їхні працівники почувалися психологічно безпечно.

1. Підготуйте підґрунтя. Люди почуваються в безпеці, коли знають, що відбувається. Тримайте свою команду в курсі проектів, цілей і очікувань. Якщо працівники не розуміють командних цілей і того, як вони

вписуються в ці цілі, їм бракуватиме свободи волі, і вони не будуть впевнені, як їх оцінять у кінці.

2. Запросіть відгук. «Запрошення» – це саме те, що воно звучить: зробіть чіткий заклик до співробітників, щоб вони внесли свій внесок на робочому місці. Це може бути анонімно або через онлайн-форму, але нехай вона буде простою та легкою у використанні. По-друге, і найголовніше, продемонструйте, що ви відкриті до відгуків. Підкресліть важливість думок членів команди, віддаючи належне та дякуючи, коли люди діляться своїми думками та проблемами.

3. Відповідайте продуктивно. Це означає обмеження «реактивності» до певної міри, збереження спокою перед обличчям тиску та завжди врахування людей і зусиль, які лежать в основі позитивного чи негативного результату, надаючи відгуки чи коригуючи курс. Це означає не відповідати в гарячому моменті та чекати кілька годин (або довше), щоб щось обробити, перш ніж зважити. Іноді це також може означати запит на довірену другу думку щодо відгуку, яким я планую поділитися, перш ніж Я ділюся ним, щоб переконатися, що я максимально чутливий до ситуації та уважний до залучених людей [39].

Психологічно безпечне робоче середовище допомагає людям у організації використовувати найкраще для роботи. Позитивний клімат, який створює психологічна безпека в команді, дозволяє їм бути найбільш креативними та готовими до співпраці, повністю інвестуючи у організацію та розсуваючи межі для стимулювання інновацій, не хвилюючись, що їх відкинуть або закриють. Зважаючи на це, не дивно, що позитивний колективний клімат, заснований на довірі та психологічній безпеці, може привести до формування продуктивного колективу.

Створення позитивного соціального та психологічного клімату в команді передбачає сприяння цим елементам, щоб гарантувати, що члени

команди відчують цінність, підтримку та мотивацію робити свій найкращий внесок.

1.2. Чинники впливу на соціально-психологічний клімат в колективі

До факторів, що спільно сприяють створенню позитивного клімату в команді, підвищуючи як індивідуальне благополуччя, так і загальну ефективність команди відносять: лідерство та чіткі ролі, соціальну підтримку та дружні стосунки, комунікацію та психологічну безпеку, організаційне середовище та стабільність, активну безпеку та орієнтацію на завдання, інновації та адаптивність [5,16,21,29]. Розглянемо їх детальніше.

1. *Лідерство та чіткі ролі* є основоположними для створення позитивного клімату в команді. Ось більш глибокий погляд на те, як вони впливають на динаміку команди.

Ефективні лідери забезпечують чітке бачення ідеї та напрямку, допомагаючи членам команди зрозуміти цілі та завдання. Ця чіткість може мотивувати та налаштовувати команду на спільні цілі.

Підтримка та розширення можливостей: гарні лідери підтримують членів своєї команди, надаючи необхідні ресурси та заохочуючи. Вони дають можливість людям проявляти ініціативу та приймати рішення, сприяючи розвитку почуття власності та відповідальності.

Комунікація: лідери, які спілкуються відкрито та прозоро, створюють довіру в команді. Регулярний зворотній зв'язок і відкриті канали для обговорення допомагають оперативно вирішувати проблеми та підтримувати позитивну атмосферу.

Вирішення конфліктів: ефективні лідери вміють керувати конфліктами. Вони вирішують питання справедливо й конструктивно,

гарантуючи, що розбіжності не переростають і не порушують злагодю в команді.

Визначені обов'язки: коли члени команди мають чітко визначені ролі, вони знають, чого від них очікують. Це зменшує плутанину та збіги, дозволяючи кожному зосередитися на своїх конкретних завданнях.

Підзвітність: чіткі ролі забезпечують підзвітність. Кожен член команди розуміє свою відповідальність і може нести відповідальність за свою роботу, що може сприяти продуктивності та якості.

Спеціалізація та ефективність: визначені ролі дозволяють членам команди спеціалізуватися у своїх сферах знань, що сприяє підвищенню ефективності та якості роботи. Це також допомагає визначити потрібну особу для конкретних завдань.

Співпраця: знання ролей один одного допомагає членам команди зрозуміти, як їх робота вписується в загальну картину. Таке розуміння сприяє кращій співпраці та координації, оскільки кожен знає, до кого звернутися за конкретними потребами чи досвідом.

Коли лідерство та чіткі ролі ефективно реалізуються, вони створюють структуроване та сприятливе середовище. Члени команди відчують, що їх цінують і розуміють, що веде до підвищення морального духу, кращої продуктивності та більш згуртованої команди.

2. *Соціальна підтримка та дружні стосунки* мають вирішальне значення для формування позитивного клімату в колективі. Ось як вони впливають на динаміку команди.

Емоційна підтримка: члени команди, які надають емоційну підтримку один одному, допомагають зменшити стрес і тривогу. Ця підтримка може бути у формі слухання, співчуття та заохочення, що може значно підвищити моральний дух і стійкість.

Інструментальна підтримка: практична допомога, як-от допомога у виконанні завдань або надання ресурсів, може підвищити ефективність

команди та зменшити індивідуальне навантаження. Цей тип підтримки гарантує, що члени команди відчують підтримку та цінність.

Інформаційна підтримка: обмін знаннями та інформацією допомагає членам команди ефективніше виконувати свої ролі. Це також сприяє розвитку культури постійного навчання та вдосконалення.

Довіра та співпраця: дружні стосунки зміцнюють довіру між членами команди, що важливо для ефективної співпраці. Коли члени команди довіряють один одному, вони, швидше за все, будуть ділитися ідеями та працювати разом для досягнення спільних цілей.

Позитивне робоче середовище: дружня атмосфера робить робоче місце приємнішим, зменшуючи стрес і підвищуючи задоволення від роботи. Це позитивне середовище може призвести до підвищення рівня залученості та продуктивності.

Вирішення конфліктів: дружба всередині команди може сприяти більш гладкому вирішенню конфліктів. Коли члени команди мають міцні особисті зв'язки, вони, швидше за все, вирішуватимуть розбіжності дружньо та конструктивно.

Коли присутні соціальна підтримка та дружні стосунки, вони створюють сприятливе та згуртоване середовище в команді. Це не тільки покращує індивідуальне благополуччя, але й покращує загальну ефективність і продуктивність команди.

3. Спілкування та психологічна безпека є ключовими для продуктивного командного середовища. Ось яку роль вони відіграють:

Чіткість і прозорість: чітке та прозоре спілкування допомагає запобігти непорозумінням і гарантує, що всі будуть на одному боці. Це включає регулярні оновлення, чіткі інструкції та відкриті обговорення цілей і очікувань.

Активне слухання: заохочення активного слухання гарантує, що члени команди будуть почутими та цінними. Це передбачає приділяти повну увагу оратору, визнавати його думки та відповідати вдумливо.

Культура зворотного зв'язку. Конструктивний зворотний зв'язок необхідний для зростання та вдосконалення. Культура, в якій відгуки надаються та сприймаються позитивно, може допомогти членам команди розвивати свої навички та оперативно вирішувати будь-які проблеми.

Відкриті канали: відкриті канали спілкування, такі як регулярні зустрічі, чат-платформи та ящики пропозицій, дозволяють членам команди вільно ділитися своїми ідеями та проблемами.

Психологічна безпека будується на довірі та повазі. Коли члени команди довіряють один одному і відчувають повагу, вони, швидше за все, ризикнуть і діляться інноваційними ідеями, не боячись насмішок чи покарання.

Заохочення участі: Створення середовища, у якому кожен відчуває бажання брати участь і робити внесок, може призвести до більш різноманітних ідей і рішень. Це включає оцінку внеску кожного учасника та забезпечення того, щоб тихіші голоси також були почуті.

Толерантність до помилок: Психологічно безпечне середовище дозволяє членам команди робити помилки та вчитися на них. Така терпимість до помилок сприяє розвитку культури навчання та постійного вдосконалення.

Підтримуюче лідерство: лідери відіграють вирішальну роль у зміцненні психологічної безпеки, будучи доступними, виявляючи співчуття та підтримуючи членів своєї команди в труднощах.

Коли комунікація відкрита, а психологічна безпека надається пріоритету, члени команди відчувають себе більш пов'язаними, зацікавленими та мотивованими. Це веде до вищого рівня творчості, співпраці та загальної продуктивності команди.

4. Організаційне середовище і стабільність відіграють вирішальну роль у формуванні соціально-психологічного клімату колективу. Ось як вони впливають на динаміку команди:

Культура та цінності: позитивна організаційна культура, яка узгоджується з цінностями команди, може підвищити мотивацію та задоволеність роботою. Коли члени команди відчують, що їхні цінності відображені в культурі організації, вони, швидше за все, будуть залученими та відданими.

Ресурси та підтримка. Надання належних ресурсів, таких як інструменти, навчання та підтримка, дозволяє командам ефективно виконувати свої завдання. Доступ до цих ресурсів зменшує стрес і дозволяє членам команди зосередитися на своїй роботі.

Фізичне середовище: фізичний робочий простір, включаючи планування, освітлення та зручності, може вплинути на моральний дух і продуктивність команди. Зручне та добре спроектоване робоче місце може покращити співпрацю та зменшити втому.

Безпека роботи: Стабільність роботи допомагає членам команди почуватися в безпеці та зменшує занепокоєння щодо свого майбутнього. Ця безпека дозволяє їм зосередитися на своїх завданнях, не відволікаючись на невизначеність роботи.

Послідовна політика та процедури: чіткі та послідовні політики та процедури забезпечують основу, у якій команди можуть працювати ефективно. Ця узгодженість допомагає уникнути плутанини та гарантує, що всі розуміють правила та очікування.

Передбачуване робоче навантаження: стабільне та передбачуване робоче навантаження допомагає членам команди ефективно керувати своїм часом і енергією. Коли робочі навантаження збалансовані та передбачувані, це зменшує виснаження та підвищує загальну продуктивність.

Сприятливе організаційне середовище та стабільність створюють основу для позитивного клімату в команді. Члени команди, швидше за все, почуватимуться цінними, захищеними та мотивованими, що призведе до кращої продуктивності та більшого задоволення від роботи.

5. Безпека участі та орієнтація на завдання є важливими компонентами для сприяння продуктивному та згуртованому командному середовищу. Ось як вони впливають на динаміку команди:

Інклюзивне прийняття рішень: заохочення членів команди брати участь у процесах прийняття рішень гарантує, що кожен відчувається цінним і почутим. Така інклюзивність може призвести до більш інноваційних рішень і більшої відданості цілям команди.

Відкритий діалог: Створення середовища, де члени команди відчувають себе в безпеці, щоб висловити свої ідеї, проблеми та відгуки, не боячись негативних наслідків, сприяє відкритому діалогу. Ця відкритість може посилити довіру та співпрацю в команді.

Розширення повноважень: коли члени команди мають право проявляти ініціативу та брати участь в обговореннях, це сприяє розвитку почуття власності та відповідальності. Уповноважені команди з більшою ймовірністю будуть проактивними та залученими.

Лідерство підтримки: лідери, які активно шукають внесок своєї команди та виявляють вдячність за їхній внесок, допомагають створити культуру спільної безпеки. Ця підтримка може підвищити моральний дух і заохотити до постійного вдосконалення.

Чіткі цілі та завдання: чітко визначені цілі та завдання допомагають членам команди зрозуміти, над чим вони працюють. Ця чіткість може підвищити концентрацію та драйв, гарантуючи, що кожен узгоджується з місією команди.

Пріоритезація та планування. Ефективна орієнтація на завдання передбачає визначення пріоритетів завдань та ефективне планування

роботи. Такий підхід допомагає керувати робочим навантаженням і забезпечує своєчасне виконання критичних завдань.

Моніторинг продуктивності: регулярний моніторинг ефективності та надання зворотного зв'язку допомагає тримати команду на потрібному шляху. Цей моніторинг може виявити сфери для вдосконалення та відзначити успіхи, підтримуючи високий рівень мотивації.

Розподіл ресурсів: забезпечення того, щоб члени команди мали необхідні ресурси для виконання своїх завдань, має вирішальне значення. Адекватні ресурси дозволяють командам працювати ефективно та зменшують стрес, пов'язаний з обмеженнями ресурсів.

Коли безпека на основі участі та орієнтація на завдання є пріоритетними, команди, швидше за все, будуть залученими, мотивованими та продуктивними. Члени команди відчують, що їх цінують і підтримують, що підвищує задоволеність роботою та покращує загальну продуктивність.

6. Інновації та здатність до адаптації є ключовими факторами успіху команди, особливо в динамічному та конкурентному середовищі. Ось як вони впливають на динаміку команди:

Заохочення креативності: сприяння розвитку культури, у якій заохочується креативність, дозволяє членам команди мислити нестандартно та знаходити нові рішення. Цього можна досягти за допомогою мозкових штурмів, семінарів з інновацій та надання часу для творчого мислення.

Винагорода за інновації: визнання та винагорода за інноваційні ідеї та зусилля можуть мотивувати членів команди продовжувати розширювати межі. Це визнання може бути у формі похвали, заохочень або можливостей професійного зростання.

Різноманітність поглядів: об'єднання членів команди з різним досвідом і досвідом може сприяти розвитку інновацій. Різні точки зору можуть привести до більш комплексних і творчих рішень проблем.

Безперервне навчання: просування культури постійного навчання та розвитку допомагає членам команди бути в курсі останніх тенденцій і технологій. Це може включати навчальні програми, відвідування конференцій і заохочення самостійного навчання.

Гнучкість процесів: відкритість до змін процесів і підходів, коли це необхідно, допомагає командам адаптуватися до нових викликів і можливостей. Ця гнучкість може передбачати ітераційне планування, гнучкі методології та оперативне прийняття рішень.

Стійкість: розвиток стійкості всередині команди допомагає членам впоратися з невдачами та змінами. Цього можна досягти за допомогою сприятливого керівництва, виховання позитивного мислення та надання ресурсів для управління стресом.

Проактивне вирішення проблем: заохочення проактивного підходу до вирішення проблем допомагає командам передбачати та вирішувати проблеми до їх загострення. Це передбачає регулярну оцінку ризиків, планування сценаріїв і виховання мислення, орієнтованого на рішення.

Прийняття змін: культивування ставлення, яке розглядає зміни як можливість, а не загрозу, може підвищити адаптивність. Це включає в себе повідомлення про переваги змін, залучення членів команди до процесу змін і надання підтримки під час переходів.

Коли пріоритетом є інновації та здатність до адаптації, команди краще готові долати невизначеності та використовувати нові можливості. Це призводить до більш динамічної, стійкої та високоефективної команди [5,16,21,29].

1.3. Динаміка формування команди як ключовий фактор побудови соціально-психологічного клімату в колективі

Динаміка команди стосується взаємодії та стосунків між членами команди, які впливають на загальну ефективність і продуктивність команди. В науці [1, 9, 14, 47] визначено ключові елементи та фактори, які формують динаміку команди. Ефективна комунікація є основою міцної командної динаміки. Це передбачає чіткий, відкритий і чесний обмін інформацією, який допомагає запобігти непорозумінням і переконатися, що всі відповідають цілям команди. Чітко визначені ролі та обов'язки допомагають членам команди зрозуміти свої завдання та їхній внесок у досягнення цілей команди. Ця чіткість зменшує плутанину та накладання, підвищуючи ефективність. Довіра та взаємна повага між членами команди мають вирішальне значення для співпраці. Коли члени команди довіряють один одному, вони, швидше за все, будуть ділитися ідеями та підтримувати один одного. Ефективні стратегії вирішення конфліктів допомагають конструктивно вирішувати розбіжності. Швидке та справедливе вирішення конфліктів запобігає їх ескалації та порушенню гармонії в команді. Сильне керівництво забезпечує напрямок і підтримку, допомагаючи команді залишатися зосередженою та мотивованою. Лідери відіграють ключову роль у встановленні тону для динаміки команди та створенні позитивного середовища.

Що ж може вплинути на динаміку команди? [7,18, 22,56]

Склад команди: поєднання навичок, характерів і досвіду в команді може значно вплинути на її динаміку. Різноманітні команди часто привносять ширший діапазон точок зору та ідей, що може підвищити креативність і вирішення проблем.

Організаційна культура: більш широка організаційна культура впливає на динаміку команди, встановлюючи очікування щодо поведінки

та взаємодії. Культура підтримки та інклюзивності може сприяти позитивній динаміці команди.

Зовнішнє середовище: такі фактори, як організаційні зміни, ринкові умови та технологічний прогрес, можуть впливати на динаміку команди. Команди, які адаптуються та витривалі, краще підготовлені для навігації через ці зміни.

Розмір команди: розмір команди також може впливати на її динаміку. Меншим командам часто легше спілкуватися та координувати роботу, тоді як більшим командам може бути корисним ширший діапазон навичок і перспектив.

За умови сильної командної динаміки ми можемо спостерігати покращену співпрацю (сильна командна динаміка сприяє створенню середовища для співпраці, де члени команди ефективно працюють разом для досягнення спільних цілей); підвищенню продуктивності (коли члени команди добре спілкуються та розуміють свої ролі, вони можуть працювати ефективніше, що призводить до підвищення продуктивності); поліпшенню морального духу (позитивні взаємодії та взаємна підтримка всередині команди можуть підвищити моральний дух і задоволеність роботою); краще вирішення проблем (різноманітні точки зору та відкрите спілкування можуть призвести до більш інноваційних рішень і кращого прийняття рішень).

Динаміка команди охоплює широкий спектр аспектів, серед яких вирішення конфліктів, мотивація та залученість, різноманітність та інклюзивність, діяльність зі зміцнення команди, динаміка віддаленої команди. Надамо характеристику цих аспектів [10, 24,43,51].

1. Вирішення конфліктів є критично важливим аспектом підтримки здорового та продуктивного середовища в команді. До ефективних стратегій вирішення конфліктів у команді можна віднести: відкрите спілкування, активне слухання, зосередження на проблемах, а не на

особистісних якостях, визначення спільних цілей, розроблення плану дій (конкретні дії, обов'язки та часові рамки).

Серед типів командних конфліктів можна виокремити:

Конфлікти завдань: розбіжності щодо змісту та результатів завдань, які виконуються. Вони можуть бути корисними, якщо ними правильно керувати, оскільки вони можуть призвести до кращого прийняття рішень та інновацій.

Конфлікти у відносинах: особиста несумісність і суперечки. Вони, як правило, шкідливі, і їх потрібно негайно вирішувати, щоб запобігти їхньому впливу на згуртованість команди.

Конфлікти процесів: розбіжності щодо логістики виконання завдань, наприклад, ролей, обов'язків і розподілу ресурсів. Їх можна вирішити шляхом уточнення ролей і вдосконалення процесів.

Впроваджуючи ці стратегії, команди можуть ефективно керувати та вирішувати конфлікти, створюючи більш гармонійне та продуктивне робоче середовище.

2. Мотивація та залучення мають вирішальне значення для створення високоефективної та задоволеної команди. Мотивація - це внутрішній потяг, який спонукає людей до дій. На це можуть впливати різні фактори. Внутрішня мотивація: вона походить зсередини людини, керується особистим задоволенням і радістю від виконання самого завдання. Приклади включають почуття досягнення, особистісне зростання та пристрасть до роботи. Зовнішня мотивація: вона обумовлена зовнішніми винагородами, такими як зарплата, бонуси, підвищення по службі та визнання. Хоча це важливо, зовнішні мотиватори повинні доповнювати внутрішні, щоб підтримувати довгострокову мотивацію.

Залученість означає емоційну прихильність і причетність людини до своєї роботи та організації. Заангажовані співробітники, швидше за все, вийдуть за межі своїх ролей.

Коли і мотивація, і залученість високі, члени команди, швидше за все, будуть продуктивними, задоволеними та відданими своїй роботі. Ця комбінація веде до кращої продуктивності, меншої плинності кадрів і сприятливішого клімату в команді.

3. Різноманітність і залучення є важливими складовими здорового та продуктивного робочого місця. Різноманітність означає наявність відмінностей у певному середовищі. На робочому місці це може включати відмінності в расовій, етнічній приналежності, статі, віці, сексуальній орієнтації, інвалідності, освіті тощо. Різноманітна команда пропонує різноманітні точки зору, досвід та ідеї, які можуть підвищити креативність і розв'язувати проблеми.

Інклюзія – це створення середовища, де всі люди відчують, що їх цінують, поважають і підтримують. Це передбачає забезпечення того, щоб кожен мав рівний доступ до можливостей і ресурсів, а також щоб їхній внесок визнавався та цінувався. Включення виходить за рамки простої різноманітності членів; мова йде про інтеграцію їхніх точок зору та виховання почуття причетності. Різноманітні команди з більшою ймовірністю придумують інноваційні рішення, оскільки вони привносять різні точки зору та ідеї, що може призвести до більш ретельних дискусій і кращих процесів прийняття рішень. Коли працівники відчують себе включеними та цінними, вони, швидше за все, будуть залучені та віддані своїй роботі.

Коли різноманітність і інклюзивність є пріоритетними, вони створюють більш динамічне, інноваційне та сприятливе робоче середовище. Співробітники відчують, що їх цінують і поважають, що призводить до більшої задоволеності роботою, кращої співпраці та загального підвищення ефективності організації.

4. Командоутворення — це чудовий спосіб покращити співпрацю, спілкування та товариськість у команді. Воно сприяє покращенню

спілкування (дії, які вимагають командної роботи, допомагають покращити навички спілкування), покращенню довіри (спільна робота в різних умовах допомагає зміцнити довіру між членами команди), підвищенню морального духу (спільні заходи можуть підвищити моральний дух команди та задоволеність роботою), покращенню співпраці (заходи з формування команди заохочують співпрацю та зміцнюють стосунки).

1.4. Особливості соціально-психологічного клімату в системі правоохоронців

Соціально-психологічний клімат у правоохоронній системі досить своєрідний і складний. До ключових аспектів, які впливають на його формування, відносять [33, 41, 54]:

- ✓ Високий рівень стресу: співробітники правоохоронних органів часто стикаються з високим рівнем стресу через характер своєї роботи. Це включає в себе вплив травматичних подій, потребу в постійній пильності та тиск прийняття швидких рішень у критичних ситуаціях.

- ✓ Організаційні проблеми: структура та культура в поліцейських організаціях можуть сприяти стресу. Такі проблеми, як відсутність підтримки, бюрократичні перешкоди та уявна організаційна несправедливість, можуть негативно вплинути на психічне здоров'я офіцерів.

- ✓ Відносини з громадою: відносини між правоохоронними органами та громадою відіграють значну роль. Напружені відносини, особливо в контексті посиленого контролю та публічної критики, можуть збільшити психологічне навантаження на офіцерів.

- ✓ Вплив на здоров'я: кумулятивний стрес і організаційні проблеми можуть призвести до різних проблем зі здоров'ям, включаючи

депресію, тривогу, серцево-судинні захворювання та інші психосоматичні скарги.

✓ Гендерна динаміка: жінки-офіцери часто стикаються з додатковими проблемами, включаючи упередженість та дискримінаційні практики, які можуть ще більше вплинути на їхній добробут та просування по службі.

✓ Системи підтримки: Ефективні системи підтримки та втручання, такі як навчання психологічних навичок і програми психічного здоров'я, мають вирішальне значення для пом'якшення цих стресів і сприяння стійкості офіцерів[8, 13, 52].

Розуміння цих факторів має важливе значення для покращення умов праці та загального добробуту працівників правоохоронних органів, тому розглянемо їх детальніше.

Високий рівень стресу викликає серйозне занепокоєння в професії правоохоронних органів. Ось деякі ключові фактори, що сприяють цьому стресу:

Вплив травм: поліцейські часто стикаються з травматичними подіями, такими як нещасні випадки, насильницькі злочини та смертельні випадки. Цей постійний вплив може призвести до кумулятивного стресу та, у деяких випадках, до посттравматичного стресового розладу.

Позмінна робота: нерегулярний і тривалий робочий день, включаючи нічні зміни, може порушити режим сну та призвести до хронічної втоми, що посилює рівень стресу.

Прийняття рішень із високими ставками: необхідність приймати швидкі рішення з високими ставками в потенційно небезпечних для життя ситуаціях створює величезний тиск. Страх прийняти неправильне рішення може бути постійним джерелом тривоги.

Громадський контроль: Посилений громадський контроль і критика, особливо в епоху соціальних медіа, можуть посилити стрес.

Офіцери можуть відчувати, що вони постійно під мікроскопом, що може бути психічно виснажливим.

Робоче навантаження та бюрократія: адміністративний тягар, включаючи документи та процедурні вимоги, може бути величезним. Це, у поєднанні з експлуатаційними вимогами, може призвести до вигорання.

Міжособистісний стрес: конфлікти з колегами, начальством або громадськістю також можуть сприяти стресу. Ієрархічний характер правоохоронних організацій іноді може призвести до почуття безсилля або розчарування.

Усунення цих факторів стресу має вирішальне значення для благополуччя правоохоронних органів. Впровадження ефективних програм боротьби зі стресом, надання підтримки психічного здоров'я та сприяння сприятливому робочому середовищу можуть допомогти пом'якшити ці проблеми [8, 13, 52].

Організаційні проблеми в правоохоронній системі можуть суттєво вплинути на соціально-психологічний клімат. Ось кілька ключових питань:

Бюрократичні перепони: правоохоронна система часто включає складні бюрократичні процеси. Це може призвести до розчарування та відчуття неефективності серед офіцерів, які можуть відчувати себе заплутаними паперовою тяганиною та процедурними вимогами.

Відсутність підтримки: офіцери іноді можуть відчувати, що їм не вистачає належної підтримки з боку начальства або організації в цілому. Це може включати недостатні ресурси, невизнання або неадекватну підтримку психічного здоров'я.

Організаційна несправедливість: уявна несправедливість у просуванні по службі, призначеннях і дисциплінарних діях може призвести до відчуття несправедливості. Це може підірвати довіру до керівництва та негативно вплинути на моральний стан.

Жорстка ієрархія: ієрархічна структура правоохоронних органів іноді може перешкоджати комунікації та інноваціям. Офіцери нижчих рангів можуть відчувати, що їх голоси не чують, що призводить до почуття безсилля.

Проблеми з робочим навантаженням і персоналом: значне робоче навантаження та нестача персоналу можуть призвести до вигорання. Офіцери можуть почуватися перевтомленими та недооціненими, що може сприяти стресу та незадоволенню роботою.

Культурні питання: Культура в правоохоронних органах іноді може бути стійкою до змін. Це може ускладнити впровадження нових політик або практик, спрямованих на покращення робочого середовища та добробуту офіцерів.

Вирішення цих організаційних проблем вимагає узгоджених зусиль для створення сприятливого та справедливого робочого середовища. Це може включати покращення комунікації, надання відповідних ресурсів, забезпечення справедливого ставлення та сприяння культурі благополуччя та інновацій [8, 13, 52].

Громадські стосунки є найважливішим аспектом правоохоронної системи, який суттєво впливає на соціально-психологічний клімат офіцерів. Ось кілька ключових моментів:

Довіра та легітимність: зміцнення довіри з громадою є важливим для ефективної роботи поліції. Коли громадськість сприймає правоохоронні органи як законні та заслуговують довіри, співпраця зростає, що може зробити поліцейську роботу ефективнішою та менш стресовою для офіцерів.

Громадське сприйняття: те, як громада ставиться до правоохоронних органів, може вплинути на моральний стан офіцерів і їхнє задоволення від роботи. Позитивна взаємодія та підтримка громади

можуть підвищити моральний дух, тоді як негативне сприйняття та ворожість можуть призвести до стресу та розчарування.

Залучення спільноти: проактивна взаємодія з громадою, наприклад участь у місцевих заходах і програмах по охопленню, може допомогти подолати розриви та сприяти позитивним стосункам. Це також може допомогти офіцерам краще зрозуміти громаду, якій вони служать.

Культурна компетентність: Розуміння та повага до різноманітних культур у спільноті є життєво важливими. Навчання культурній компетентності може допомогти офіцерам більш ефективно та з повагою взаємодіяти з членами громади, зменшуючи непорозуміння та конфлікти.

Прозорість і підзвітність: прозорість щодо поліцейської діяльності та притягнення поліцейських до відповідальності за їхні дії може зміцнити довіру громади. Це включає чітке інформування про політику, процедури та результати розслідувань неправомірної поведінки.

Вирішення конфліктів. Ефективні навички вирішення конфліктів є важливими для врегулювання суперечок і напруженості в суспільстві. Це може допомогти запобігти ескалації ситуації та зменшити ймовірність насильства.

Покращення відносин у громаді потребує постійних зусиль і відданості як з боку правоохоронних органів, так і громади. Виховуючи взаємну повагу та розуміння, можна створити більш безпечне та сприятливе середовище для всіх учасників [8, 13, 52].

Вплив на здоров'я працівників правоохоронних органів через унікальні стреси та виклики, пов'язані з їх роботою, може бути значним. Ось деякі ключові питання, які викликають занепокоєння:

Психічне здоров'я: офіцери піддаються більшому ризику таких проблем психічного здоров'я, як депресія, тривога та посттравматичний стресовий розлад, через те, що вони часто піддаються травматичним

подіям. Стигматизація щодо звернення за підтримкою психічного здоров'я іноді може перешкодити поліцейським отримати необхідну допомогу.

Здоров'я серцево-судинної системи: високий стресовий характер роботи в поєднанні з ненормованим графіком і поганим сном може збільшити ризик серцево-судинних захворювань. Дослідження показали, що правоохоронці мають більший рівень серцево-судинних захворювань порівняно з населенням в цілому.

Порушення сну: позмінна робота та тривалі години можуть призвести до розладів сну, включаючи безсоння та апное сну. Погана якість сну може посилити стрес і негативно вплинути на загальний стан здоров'я та продуктивність.

Зловживання психоактивними речовинами: деякі офіцери можуть вживати алкоголь або інші речовини як механізм подолання стресу. Це може призвести до проблем із зловживанням психоактивними речовинами, що ще більше вплине на їх здоров'я та ефективність роботи.

Травми опорно-рухового апарату: фізичні вимоги роботи, включаючи тривале стояння, підняття важких предметів і фізичні зіткнення, можуть призвести до травм опорно-рухового апарату. Хронічний біль і травми – поширене явище серед правоохоронців.

Вигорання: хронічний стрес і велике робоче навантаження можуть призвести до вигорання, яке характеризується емоційним виснаженням, зниженням продуктивності та відчуттям відстороненості від роботи. Вигорання може мати серйозні наслідки як для психічного, так і для фізичного здоров'я.

Усунення цих наслідків для здоров'я потребує комплексного підходу, включаючи регулярні медогляди, підтримку психічного здоров'я, програми боротьби зі стресом і сприяння здоровому балансу між роботою та особистим життям [8, 13, 52].

Гендерна динаміка в правоохоронній системі створює унікальні виклики та можливості. Ось кілька ключових аспектів:

Представництво: хоча кількість жінок-офіцерів зростає, жінки все ще недостатньо представлені в багатьох правоохоронних органах, особливо у вищих рядах і спеціалізованих підрозділах.

Упередженість і дискримінація. Жінки-офіцери можуть стикатися з гендерними упередженнями та дискримінацією, які можуть проявлятися різними способами, наприклад, їх не помічають при підвищенні, отримують менш бажані призначення або зустрічають скептицизм щодо своїх можливостей.

Баланс між роботою та особистим життям: збалансувати вимоги кар'єри в правоохоронних органах із сімейними обов'язками може бути особливо складно для жінок-офіцерів, особливо в професії, яка часто передбачає ненормований робочий день і сильний стрес.

Мережі підтримки: наявність потужних мереж підтримки, як всередині організації, так і за її межами, може мати вирішальне значення для жінок-офіцерів. Програми наставництва та жіночі асоціації в правоохоронних органах можуть надати цінну підтримку та пропаганду.

Переслідування та неналежна поведінка. На жаль, сексуальні домагання та неналежна поведінка можуть бути проблемами в правоохоронних органах. Вирішення цих проблем вимагає жорсткої політики, навчання та культури, яка не терпить такої поведінки.

Можливості лідерства: просування гендерної різноманітності на керівних посадах може допомогти вирішити деякі з цих проблем. Жінки-лідери можуть служити взірцем для наслідування та захисниками інших жінок у збройних силах.

Навчання та підвищення обізнаності: навчання щодо гендерної чутливості та несвідомих упереджень може допомогти створити більш інклюзивне та сприятливе середовище для всіх офіцерів.

Поліпшення гендерної динаміки в правоохоронних органах передбачає постійні зусилля з просування рівності, підтримки різноманітності та забезпечення безпечного та шанобливого робочого місця для кожного [8, 13, 52].

Системи підтримки мають вирішальне значення для підтримки благополуччя та ефективності правоохоронних органів. Ось деякі ключові компоненти:

Послуги з питань психічного здоров'я: доступ до спеціалістів із психічного здоров'я, таких як психологи та консультанти, є важливим. Регулярні огляди психічного здоров'я та конфіденційні консультації можуть допомогти поліцейським впоратися зі стресом і травмою.

Програми підтримки колег: Програми підтримки колег включають підготовлених офіцерів, які надають підтримку своїм колегам. Ці програми можуть бути ефективними, оскільки колеги часто розуміють унікальні виклики роботи та можуть запропонувати відповідні поради та підтримку.

Підтримка сім'ї: надання підтримки сім'ям офіцерів може допомогти створити більш стабільну домашню обстановку, яка, у свою чергу, підтримує офіцерів. Це може включати сімейні консультації, групи підтримки та ресурси для подолання унікального стресу, пов'язаного з перебуванням члена сім'ї в правоохоронних органах.

Навчання та освіта: безперервне навчання з управління стресом, стійкості та стратегій подолання може озброїти офіцерів інструментами, необхідними для боротьби з тиском роботи. Це також може включати тренування з розпізнавання ознак проблем із психічним здоров'ям у них самих та їхніх колег.

Оздоровчі програми: Комплексні оздоровчі програми, які включають фізичну форму, харчування та заходи зі зменшення стресу, можуть допомогти підтримувати загальний стан здоров'я. Регулярна

фізична активність і здорове харчування важливі для подолання стресу та запобігання вигоранню.

Керування стресом під час критичних інцидентів: Подібні програми надають підтримку після травматичних інцидентів. Це може включати підведення підсумків, консультування та інші втручання, щоб допомогти офіцерам обробити та відновитися після травматичних подій.

Програми допомоги працівникам: такі програми пропонують низку послуг, включаючи консультації, фінансові поради та юридичну допомогу. Ці програми можуть допомогти офіцерам вирішити особисті проблеми, які можуть вплинути на їхню роботу та добробут.

Підтримка керівництва: підтримка керівництва має вирішальне значення. Лідери, які віддають перевагу благополуччю своїх офіцерів, надають ресурси та сприяють благополучному робочому середовищу, можуть суттєво допомогти зменшити стрес і підвищити моральний стан.

Впровадження та підтримка цих систем підтримки може допомогти створити здоровішу та стійкішу робочу силу правоохоронних органів [8, 13, 52].

1.5. Особистісні якості як чинники формування соціально-психологічного клімату

Особистісні якості відіграють значну роль у формуванні соціально-психологічного клімату будь-якої групи чи організації. До ключових факторів можна віднести [19, 27, 53, 56]:

Велику П'ятірку особистісних рис (відкритість, сумлінність, екстраверсія, приємність і невротизм), які впливають на те, як люди взаємодіють з іншими, справляються зі стресом і сприяють створенню загальної атмосфери. Велика п'ятірка рис особистості, також відома як п'ятифакторна модель (FFM), описує п'ять широких вимірів особистості.

Відкритість до досвіду: ця риса характеризується такими характеристиками, як уява, проникливість і широкий спектр інтересів. Люди з високим рівнем відкритості часто більш авантюрні та креативні, тоді як люди з низьким рівнем цієї риси можуть віддавати перевагу рутині та фамільярності.

Сумлінність: цей аспект включає високий рівень вдумливості, хороший контроль імпульсів і цілеспрямовану поведінку. Дуже сумлінні люди організовані та пам'ятають про деталі.

Екстраверсія: Ця риса включає комунікабельність, балакучість, наполегливість і високу кількість емоційної виразності. Екстраверти часто енергійні та процвітають у соціальних ситуаціях, тоді як інтроверти можуть бути більш стриманими та потребувати менше стимуляції.

Привітність: цей вимір включає такі атрибути, як довіра, альтруїзм, доброта та прихильність. Люди з високим рівнем доброзичливості, як правило, більш схильні до співпраці, тоді як люди з низьким рівнем цієї риси можуть бути більш змагальними або складними.

Невротизм: Ця риса характеризується сумом, примхливістю та емоційною нестабільністю. Люди з високим рівнем невротизму можуть відчувати перепади настрою, тривогу, дратівливість і сум. Ті, хто має низький рівень цієї риси, як правило, більш стабільні та витривалі.

Ці риси вважаються відносно стабільними з часом і можуть впливати на різні аспекти життя, включаючи стосунки, успіх у кар'єрі та загальний добробут.

Емоційний інтелект, який передбачає здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей і керувати ними. Високий емоційний інтелект може сприяти кращому спілкуванню, вирішенню конфліктів і більш позитивному соціальному середовищу. Основні компоненти емоційного інтелекту:

Самосвідомість: розпізнавання власних емоцій і того, як вони впливають на ваші думки та поведінку. Це включає усвідомлення своїх сильних і слабких сторін і впевненість у собі.

Саморегуляція: здатність контролювати або перенаправляти руйнівні емоції та імпульси та адаптуватися до мінливих обставин. Це означає бути надійним, сумлінним і відкритим до інновацій.

Мотивація: пристрасть до роботи, яка виходить за рамки грошей і статусу, керована внутрішньою амбіцією та наполегливістю для досягнення цілей. Це включає оптимізм і відданість своїй роботі.

Емпатія: здатність розуміти емоційний склад інших людей. Це передбачає ставлення до людей відповідно до їхніх емоційних реакцій, що має вирішальне значення для управління стосунками та побудови мереж.

Соціальні навички: майстерність в управлінні стосунками та створенні мереж. Це включає в себе здатність знаходити спільну мову та налагоджувати взаєморозуміння, що важливо для ефективного лідерства.

Поліпшення вашого емоційного інтелекту може призвести до кращих стосунків, покращення психічного здоров'я та більшого успіху як в особистому, так і в професійному житті.

Особисте ставлення до роботи в команді, лідерства та співпраці може значно вплинути на соціальний клімат. Позитивне ставлення сприяє сприятливому середовищу співпраці. Ставлення та переконання є основними компонентами нашої психологічної будови та відіграють вирішальну роль у формуванні нашої поведінки та взаємодії з іншими. Ставлення – це оцінка людей, предметів або ідей. Воно можуть бути позитивними, негативними або нейтральними і часто відображаються на наших почуттях, думках і поведінці. Ставлення формується через досвід, соціальні впливи та особисті роздуми. Воно можуть бути сформовані сім'єю, культурою, освітою та ЗМІ. Позитивне ставлення, таке як оптимізм і відкритість, може сприяти сприятливому середовищу співпраці.

Негативне ставлення, як-от цинізм чи упередження, може призвести до конфлікту та токсичної атмосфери. Ставлення може змінюватися з часом через новий досвід, освіту та роздуми. Когнітивний дисонанс, коли суперечливі погляди чи поведінка призводять до дискомфорту, також може спонукати до зміни ставлення.

Переконання - це визнання того, що певні речі є істинними чи реальними. Вони часто глибоко вкорінені й можуть ґрунтуватися на доказах, вірі чи культурних нормах. Переконання формуються вихованням, культурою, релігією, освітою та особистим досвідом. Вони забезпечують основу для розуміння світу та прийняття рішень. Переконання впливають на наше ставлення та поведінку. Наприклад, віра в цінність командної роботи може призвести до позитивного ставлення до співпраці та співпраці. Змінити глибоко вкорінені переконання може бути складно, але це можливо через критичне мислення, ознайомлення з новою інформацією та відкритість.

Позитивне ставлення та спільні переконання можуть підвищити згуртованість і продуктивність команди. Негативне ставлення та суперечливі переконання можуть призвести до непорозумінь і зниження морального духу. Розуміння та повага до різних поглядів і переконань може сприяти ефективному вирішенню конфліктів і сприяти створенню гармонійного середовища. Лідери з позитивним ставленням і всеохоплюючими переконаннями можуть надихати та мотивувати свої команди, сприяючи створенню позитивного організаційного клімату.

Комунікативні навички мають вирішальне значення для здорового соціального клімату. Люди, які вміють чітко висловлюватись і активно слухати, сприяють створенню більш відкритої та довірливої атмосфери. Ефективні навички спілкування необхідні для побудови міцних стосунків, сприяння співпраці та створення позитивного соціального та

психологічного клімату. До ключових аспектів комунікативних навичок відносять [13, 33]:

1. Активне слухання - повна концентрація, розуміння, реагування та запам'ятовування сказаного.
2. Ясність і стислість - висловлення повідомлення чітко й прямолінійне, без зайвих деталей.
3. Невербальне спілкування - передача повідомлень за допомогою мови тіла, міміки, жестів і тону голосу.
4. Емпатія - розуміння почуттів інших.
5. Зворотній зв'язок - надання конструктивного та шанобливого відгуку, щоб допомогти іншим покращитися.
6. Адаптивність - коригування стилю спілкування відповідно до різних ситуацій і аудиторій.
7. Наполегливість - висловлення думок, почуттів та потреб прямо, чесно та з повагою.
8. Вирішення конфліктів - вирішення суперечок конструктивним способом.

Удосконалення цих навичок може призвести до більш ефективної взаємодії, зменшення непорозумінь і створення більш позитивного середовища як особистого, так і професійного.

Емпатія допомагає розуміти та вирішувати потреби та проблеми інших, створюючи більш інклюзивне та сприятливе середовище. Співчуття та емпатія є ключовими якостями, які покращують міжособистісні стосунки та сприяють створенню позитивного соціального та психологічного клімату. Емпатія - це здатність розуміти почуття іншої людини та розділяти їх. Це означає поставити себе на місце іншого і побачити речі з його точки зору. Виокремлюють наступні види емпатії:

- Когнітивна емпатія: розуміння чужих думок і почуттів.
- Емоційна емпатія: відчуття того, що відчуває інша людина.

- Співчутливе співпереживання: не лише розуміння та почуття, але й спонукання допомогти.

Емпатія зміцнює довіру, зменшує конфлікти та покращує спілкування. Це допомагає будувати міцніші стосунки, які сприяють більшій підтримці.

Співчуття виходить за межі емпатії. Це передбачає не лише розуміння та розділення почуттів інших, але й бажання допомогти полегшити їхні страждання. Співчуття веде до просоціальної поведінки, зміцнює громадські зв'язки та сприяє культурі доброти та підтримки.

Стресостійкість і здатність до адаптації - це здатність справлятися зі змінами та відновлюватися після невдач, що є важливим для підтримки стабільного та позитивного психологічного клімату. Резистентність і адаптивність є важливими якостями, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в викликах і змінах. Стресостійкість – це здатність відновлюватися після труднощів, травм або значного стресу. Це передбачає збереження або швидке відновлення психічного здоров'я, незважаючи на важкі обставини. Ключовими компонентами є оптимізм, емоційна регуляція, навички вирішення проблем, системи підтримки.

Адаптивність - це здатність пристосовуватися до нових умов, змін або несподіваних подій. Вона передбачає бути гнучким і відкритим до нових ідей і підходів. Головні компоненти — гнучкість, відкритість, спритність до навчання, винахідливість.

Здатність до адаптації дозволяє людям використовувати нові можливості та залишатися продуктивними навіть в умовах невизначеності.

Висновки до розділу 1

Під соціально-психологічним кліматом у колективі розуміють загальну атмосферу та динаміку, які впливають на те, як члени колективу взаємодіють та працюють разом. До ключових аспектів відносять афективний клімат, клімат психосоціальної безпеки, міжособистісні стосунки, емоційну соціальну компетентність, психологічну безпеку.

Позитивний клімат у команді та психологічна безпека тісно пов'язані між собою — одне без іншого не може існувати. До факторів, що спільно сприяють створенню позитивного клімату в команді, підвищуючи як індивідуальне благополуччя, так і загальну ефективність команди відносять: лідерство та чіткі ролі, соціальну підтримку та дружні стосунки, комунікацію та психологічну безпеку, організаційне середовище та стабільність, активну безпеку та орієнтацію на завдання, інновації та адаптивність.

Соціально-психологічний клімат у правоохоронній системі досить своєрідний і складний. Динаміка команди стосується взаємодії та стосунків між членами команди, які впливають на загальну ефективність і продуктивність команди. Ефективна комунікація є основою міцної командної динаміки. Особистісні якості відіграють значну роль у формуванні соціально-психологічного клімату будь-якої групи чи організації.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

2.1. Планування та обґрунтування методів дослідження

З метою визначення особливостей впливу особистісних якостей на формування соціально-психологічного клімату в колективі правоохоронців нами було проведено емпіричне дослідження. Дослідження проводилося в три етапи:

1. Констатувальне дослідження респондентів з метою виявлення рівня прояву особистісних якостей та діагностика впливу цих якостей на формування соціально-психологічного клімату в колективі в складних життєвих обставинах.

2. Впровадження програми з розвитку якостей, які сприяють відновленню/ формуванню соціально-психологічного клімату в колективі.

3. Контрольне дослідження респондентів із діагностики змін за результатами програми.

Для проведення дослідження використовувались наступні методики: методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе» (А. Купрейченко, адаптація В. Петренко, О. Савченко), методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (авторська методика І. А. Усатова), методика «Копінг-поведінка в стресових обставинах» (Т.А. Крюкова), методика «Індекс групової згуртованості Сішора», авторський опитувальник «Саморефлексія рівня згуртованості колективу» (О. Стуліка, Ю. Волкова). Надамо характеристику вищезазначених методів дослідження.

Найчастіше дослідники розглядають довіру як соціально-психологічний феномен, що виражається в позитивному настрої та оптимістичних очікуваннях щодо результатів взаємодії з певним об'єктом

або темою. Наприклад, Д. Лисенко розглядає довіру як «соціально-психологічну установку, яка полягає в особливій установці суб'єкта до об'єкта довіри, що виникає в результаті прямої чи опосередкованої взаємодії та відображення внутрішньої позиції суб'єкта, зумовленої прогнозованою оцінкою результатів цієї взаємодії» [12, с 126].

У визначенні підкреслено оціночний характер довіри «довіри» як явища, що виявляється у «позитивному ставленні особистості до певного предмета або об'єкт, який сприймається як надійний, який дозволяє формувати позитивні прогнози та очікування від взаємодії» [14]. Довіру як інтегративний соціально-психологічний феномен досліджували українські дослідники, які виділили 4 аспекти, а саме: 1) позитивні очікування від взаємодії, 2) досвід безпеки та комфорту в процесі взаємодії, 3) сформована готовність до взаємодії; 4) очікування майбутніх вигод від контакту [10]. Важливо відзначити, що в цьому підході очікування самого процесу взаємодії та отриманих результатів.

Можна вважати і сам підхід А. Купрейченко, авторки методики, інтегративним. А. Купрейченко розглядає довіру як психологічні відносини, які передбачають зацікавленість і повагу по відношенню до об'єкта або партнера; усвідомлення того, що деякі потреби можуть бути задоволені в результаті взаємодії з ними; емоції від очікування свого задоволення; виявляти безумовну орієнтацію до доброї волі партнера, а також для виконання певних дій, які сприяють успішній взаємодії [5]. В. Петренко виділяє 4 аспекти, а саме: 1) позитивне ставлення (позитивні оцінки об'єкта); 2) позитивні емоції; 3) відповідність об'єкта потребам суб'єкта, 4) позитивні очікування результатів взаємодії.

Вчені виділяють три основні види довіри: довіра до себе, довіра до світу та довіра до інших людей [4, 6]. Основою для виділення цих трьох типів довіри є базова довіра, описана Е. Еріксоном. Вчений вважає, що довіра до світу є базовою установкою особистості, яка сформувалася в

результаті взаємодії дитини з матір'ю. Рівень її розвитку залежить від якості догляду, який надає мати. Якщо потреби дитини швидко задовольняються, у неї розвивається базова довіра до світу. Відчуття довіри до світу, що виникає на першому році життя дитини, є фундаментальним психологічним утворенням, яке істотно впливає на психічне здоров'я особистості [7]. Отже, розглянемо три основні види довіри:

Довіра до світу - це тип довіри, який проявляється у досвіді безпеки та комфорту у взаємодії суб'єкта з об'єктами зовнішнього світу в результаті ставлення до світу як безпечного та незагрозливого, такого, що забезпечує досягнення цілей, задоволення значущих потреб.

Довіра до інших - це тип довіри, який проявляється в переживаннях безпеки і спокою через ставлення до інших людей як до надійних і відповідальних, що забезпечує підтримку та стабільні позитивні стосунки з іншими, конструктивну взаємодію з ними у спільній діяльності.

Впевненість у собі - це тип довіри, який проявляється у досвіді самоповаги та власної гідності в результаті ставлення до себе як до надійного та надійного джерела інформації, що забезпечує швидке орієнтування в невизначених ситуаціях.

Авторський варіант «Методики довіри/недовіри особистості до світу, інших людей, себе» (А. Купрейченко) складається з 15 тверджень, які об'єднані в три шкали: 1) довіра до світу (4 твердження); 2) довіра до інших людей (5 тверджень), 3) впевненість у собі (6 тверджень). У методиці використовується шкала оцінок Лайкерта в таких варіантах: 1) ні, 2) швидше ні, 3) важко визначити, 4) скоріше так, 5) так.

Методику «Методологія довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, у собі» (А. Купрейченко) перекладено на українську В. Петренко, А. Савченко. Текст методики скорочено до 12 тверджень, але оригінальна структура анкети збережена. Україномовна версія методики

містить 3 шкали: «Довіра до себе» (6 тверджень), «Довіра до інших» (3 твердження), «Довіра у світі» (3 твердження). Валідація шкал опитувальника дозволила уточнити його зміст, уточнити текст та тлумачення. На основі проведених заходів інтерпретація цінностей за шкалами методики «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, в собі» (А. Купрейченко, адаптація В. Петренко, А. Савченко).

Шкала «Довіра до світу»: високі значення за шкалою свідчать, що людина позитивно сприймає навколишній світ, розуміє систему цінностей людей, толерантно ставиться до наявності різних моделей поведінки. Люди демонструють некритичну, відкриту позицію щодо подій у світі, які не виявляють страхів і тривог у контактах з іншими людьми, зберігаючи стабільність і цілісність особистості під негативним впливом навколишнього світу.

Низькі значення за цією шкалою відображають обережну позицію особистості по відношенню до оточуючого світу, який сприймається як джерело небезпеки, домінування негативних очікувань щодо світу, подій в ньому, і це заважає людині бути активною і ініціативною.

Шкала «Довіра до інших людей»: Високі значення свідчать на шкалі людина здатна формувати стійкі позитивні стосунки з іншими людьми, конструктивно взаємодіяти з іншими в конкретних ситуаціях. Людина впевнена в собі, в інших людях, здатна покластися на них у процесі взаємодія. Позицію людини можна охарактеризувати як поступливу, орієнтовану на партнера по взаємодії.

Низькі значення за шкалою відображають впевненість індивіда в тому, що інші люди можуть ним скористатися, використовувати в своїх цілях. Такі люди не схильні до співпраці, поведуться дуже обережно в спілкуванні з іншими людьми, не готові рахуватися з думкою партнера, виявляють нечутливість до поглядів оточуючих.

Шкала “Впевненість в собі”: високі значення за шкалою свідчать про те, що людина довіряє своїм почуттям, переживанням, пам'яті і логічним висновкам. Такі особистості впевнені у власній компетентності, вірять у власні сили, значення та цінність. Вони демонструють високий рівень самоприйняття, що створює відчуття захищеності, безпеки, дозволяє їм відкрито висловлювати свої почуття та думки, діяти впевнено, розраховуючи на розуміння та підтримку оточуючих. Позицію особистості можна охарактеризувати як сприйнятливість до власних потреб, цінностей і переконань, але в той же час досить гнучку по відношенню до партнера по взаємодії.

Низькі значення за цим показником свідчать про недовіру людини до своєї здатності будувати стосунки з близькими, невміння відрізнити «гарне» від «поганого». Людина демонструє невпевненість у своїй здатності орієнтуватися в критичній ситуації, передбачати дії інших людей і визнавати власні помилки.

«Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» [9] (автори С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової). Методика є інструментом для оцінки стратегій подолання стресу. Вона дозволяє визначити, які саме копінг-стратегії використовує людина в стресових ситуаціях. Масштаб негативних наслідків стресів і криз керівників залежить від того, чи адекватна їхня поведінка з подолання (копінг). Неконструктивні копінг-стратегії (наприклад, за типом утікання-ухиляння), а також їхня невелика кількість є психологічними чинниками, що спричинюються до виникнення стресу. Основні стратегії включають:

- 1.Орієнтація на задачу – активне вирішення проблеми.
- 2.Емоційно-орієнтована стратегія – управління емоціями, пов'язаними зі стресом.

3. Уникнення – уникнення стресових ситуацій або відволікання від них.

4. Соціальне відволікання — пошук підтримки у соціальному оточенні.

Опитувальник складається з переліку 48 реакцій на стресогенні події, досліджуваний обводить одну з цифр від 1 до 5, вказуючи як часто він веде себе схожим способом – ніколи; рідко; іноді; найчастіше; дуже час то. Обрахунок та пояснення результатів. Для копінгу, орієнтованого на розв’язання завдань, підраховуються наступні 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47. Для копінга, орієнтованого на афективні прояви, підраховуються наступні 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45. Для копінгу, орієнтованого на ухилення, підраховуються наступні 16 пунктів: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48. Переважаючою стратегією копінг-поведінки вважається та, за якою досліджуваний набрав найбільшу кількість балів. Ця методика допомагає зрозуміти, як людина справляється зі стресом, і може бути корисною для психологів у роботі з клієнтами.

Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості» (авторська методика І. А. Усатової) [10]. Методика діагностики рівня стресостійкості особистості, розроблена І.А. Усатовою, спрямована на оцінку здатності людини справлятися зі стресовими ситуаціями. Цей підхід дозволяє визначити, наскільки ефективно людина може адаптуватися до змін та подолати труднощі, зберігаючи при цьому психологічну рівновагу. Інструкція: «Вам необхідно відповісти на запитання, виходячи з того, наскільки часто ці твердження характерні для Вас. Відповідати потрібно на всі пункти, навіть якщо дане твердження до Вас зовсім не стосується. Позначте відповідний варіант до кожного твердження в потрібному полі. Намагайтеся не довго думати над вибором відповіді.»

Обробка даних. Перед обробкою результатів підраховується кількість набраних балів за шкалою брехні. Шкала брехні - відповідь «ніколи/ні» на питання: 11, 15, 20, 26, 29. Кожне збігання зі шкалою брехні оцінюється в 1 бал. Якщо за шкалою брехні набрано більше 3 балів — недостовірність результатів діагностики. Це свідчить про феномен соціальної бажаності, тобто про прагнення здаватися дещо кращими в очах оточуючих людей і давати відповіді, які були б більш бажаними з точки зору норм, правил і цінностей суспільства. Слід провести повторне тестування через деякий час. Подальша обробка здійснюється відповідно до ключа, підраховується загальна кількість балів, набраних у тесті.

Інтерпретація результатів проводиться відповідно до набраної кількості балів. Якщо ви набрали 0 - 11 балів - ви маєте високий рівень стресостійкості. Ви чітко визначаєте цілі та шляхи їх досягнення, вмієте і прагнете раціонально розподіляти час, можете тривалий час працювати з великим напруженням сил. Несподіванки, як правило, не вибивають вас із колії. Коло ваших інтересів досить широке.

Якщо ви набрали 12 - 23 бали - ваш рівень стресостійкості вищий за середній. Ви впевнені в собі, сильні потрясіння сприймаєте як урок у житті та вмикаєте механізми самооцінки та значущості, вмієте виявляти свої сильні сторони та швидко відновлювати свій психічний стан.

Якщо ви набрали 24 - 44 бали - ви маєте середній рівень стресостійкості. Ваш рівень стресостійкості відповідає в міру напруженому життю активної людини. Ситуації чинять чималий вплив на ваше життя, і ви їм не дуже сильно чините опір. Стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій у вашому житті.

Якщо ви набрали 45-56 балів - ваш рівень стресостійкості нижчий за середній. У вас проявляються ланцюгові реакції фізичних і розумово-психічних порушень, і ви змушені частину своїх ресурсів витрачати на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають у процесі

стресу. Вам слід якнайшвидше почати використовувати в повсякденному житті вправи з подолання стресу.

Якщо ви набрали понад 57 балів - ви маєте низький рівень стресостійкості. Ви дуже вразливі для стресу, дуже чутливі до навантажень, тому змушені більшу частину своїх ресурсів витратити на боротьбу зі стресом. Для вас характерне прагнення до конкуренції, досягнення мети, зазвичай ви не задоволені собою та обставинами і починаєте рватися до нової мети. Ви часто проявляєте агресивність, нетерплячість, відстороненість. Вам слід вжити якихось цілеспрямованих дій проти стресу, який вас долає, щоб повернути собі спокій, упевненість, працездатність.

“Індекс групової згуртованості Сішора” (<https://naurok.com.ua/metodika-viznachennya-indeksu-grupovo-zgurtovanosti-za-sishorom-53678.html>). Групова згуртованість -один із найважливіших параметрів, який вказує на ступінь інтеграції групи, її згуртованість у єдине ціле – можна визначити не лише шляхом розрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше це зробити за допомогою методики, яка складається з 5 запитань з декількома варіантами відповідей на кожне. Відповіді кодуються у балах відповідно до наведених у дужках значеннях (максимальна сума +19 балів, мінімальна – -5). Під час опитування необхідно вказувати бали. Індекс групової згуртованості класного колективу визначається за формулою:

$$S_c = \frac{S}{n}, \text{ де}$$

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

n– кількість учнів, що приймала участь в дослідженні.

Інтерпретація результатів. Рівні групові згуртованості:

15,1 балів і вище — високий,
11,6-15 балів - вище середнього,
7-11,5- середній,
4-6,9 - нижче середнього,
4 і нижче — низький.

Авторський опитувальник “Саморефлексія рівня згуртованості колективу” (О.Стуліка, Ю. Волкова). Метою опитувальника стало отримання уточнюючої інформації щодо саморефлексії учасників опитування з приводу комфортного соціально-психологічного середовища на робочому місці. Текст опитувальника:

1. Як часто Ви стикаєтеся з небезпечними чи ризиковими ситуаціями під час роботи?
2. Як часто Ви отримуєте підтримку від своїх колег у складних ситуаціях?
3. Як часто Ви комунікуєте з керівництвом щодо ваших робочих задач і труднощів?
4. Як Ви оцінюєте свою готовність до реакції на надзвичайні ситуації? (дуже готовий, готовий, нейтральний, неготовий, зовсім неготовий)
5. Як часто стресові ситуації на роботі впливають на Ваше особисте життя?
6. Чи отримуєте Ви регулярну психологічну підтримку від організації у стресових ситуаціях?
7. Як Ви оцінюєте свою здатність швидко адаптуватися до змінних обставин під час виконання обов'язків? (дуже висока, висока, середня, низька, дуже низька)
8. Як Ви оцінюєте рівень координації дій між керівництвом та підлеглими у вашій службі? (дуже високий, високий, середній, низький, дуже низький)

9. Як Ви оцінюєте рівень координації дій між співробітниками вашого колективу?

10. Чи вважаєте Ви за необхідне надання регулярної психологічної підтримки ?

Результати було інтерпретовано у відсотковому співвідношенні.

2.2. Аналіз результатів констатувального дослідження

У експериментальному дослідженні взяли участь 90 працівників правоохоронної системи кримінального розшуку м.Київа. Проведене дослідження проводилось методом анкетування у червні 2024 року та було спрямовано на виявлення особливостей формування соціально-психологічного клімату в системі правоохоронців за сучасних умов війни в Україні.

Метою дослідження стало розробити програму з розвитку якостей, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату

Гіпотеза — соціально-психологічний клімат в колективі залежать від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе.

За результатами опитувальника “Саморефлексія рівня згуртованості колективу” (О.Б.Стуліка, Ю. Волкова) було визначено наступне. У дослідженні взяли участь респонденти обох статей. Чоловіки становили 46,7% від загальної кількості учасників, а жінки – 53,3%. (див.рис.3.2.1)

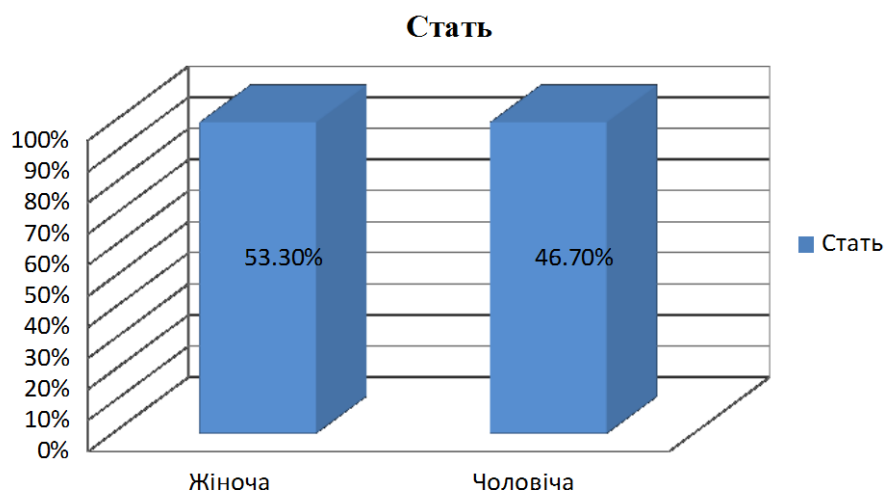


Рис. 3.2.1 Розподіл респондентів за статтю

Учасники дослідження були розподілені за віком на дві категорії. Молодшу вікову групу, яка охоплює осіб віком від 18 до 35 років, становило 43,3% респондентів. Старша вікова група, яка включає осіб віком від 36 років і старше, складала 56,7% учасників(див.рис.3.2.2)

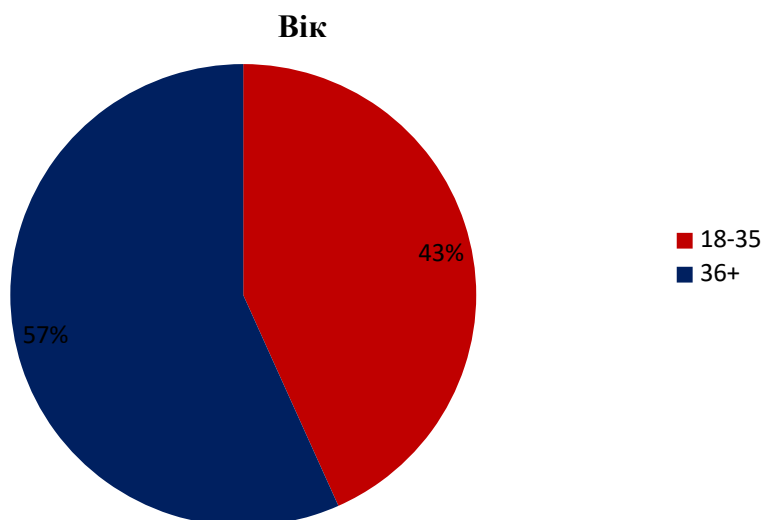


Рис. 3.2.2. Розподіл респондентів за віком

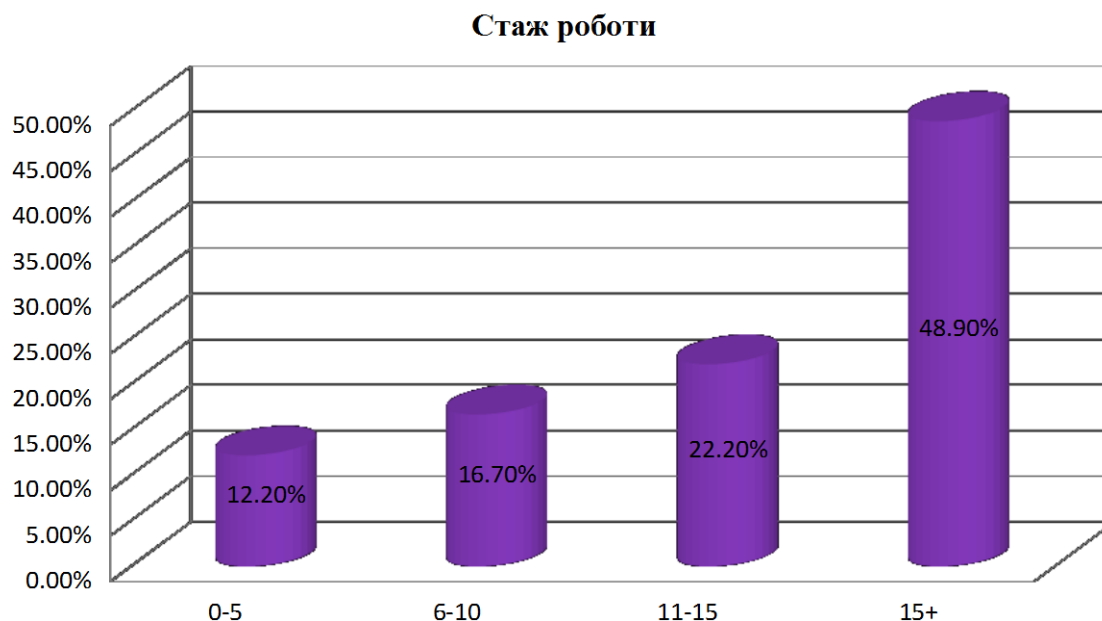


Рис. 3.2.3. Розподіл респондентів за стажем роботи

Учасники дослідження мали різний професійний стаж, що дозволило врахувати досвід роботи при аналізі даних. Зокрема, 12,2% респондентів мали стаж роботи від 0 до 5 років, 16,7% — від 6 до 10 років, 22,2% — від 11 до 15 років, і найбільша частка, 48,9%, мала понад 15 років професійного досвіду (див.рис.3.2.3)

Респонденти оцінили частоту виникнення небезпечних або ризикових ситуацій на робочому місці. Результати показали, що 13,3% учасників часто стикаються з такими ситуаціями, 47,7% — іноді, 33,3% — рідко, і лише 3,6% ніколи не мали подібного досвіду. Дані вказують на те, що більшість працівників періодично зустрічаються з ризиками під час виконання своїх обов'язків.

Більшість респондентів повідомили, що часто отримують підтримку від колег у складних ситуаціях — 62,2%. Інші 24,4% отримують підтримку іноді, 10% рідко відчують підтримку, а 3,4% ніколи не звертаються до колег за допомогою. Результати відображають високий рівень взаємодії та підтримки у робочих колективах.

Щодо комунікації з керівництвом, 55,6% респондентів зазначили, що часто обговорюють свої робочі задачі та труднощі, 24,4% роблять це іноді, 13,4% спілкуються з керівництвом рідко, а 6,6% взагалі ніколи не обговорюють свої питання з керівництвом. Це демонструє те, що більшість працівників регулярно спілкуються з керівництвом, що може сприяти ефективності роботи та зменшенню робочих стресів.

Вплив стресових ситуацій на роботі на особисте життя оцінили 18,9% респондентів як частий, 48,9% – іноді, 26,6% – рідко, а 5,6% зазначили, що ніколи не відчували впливу роботи на своє особисте життя. Аналіз підтверджує, що робочий стрес є значущим фактором, який може впливати на життя поза роботою у більшості працівників (див.табл.3.2.1)

Таблиця 3.2.1

Постійність	Як часто ви стикаєтеся з небезпечним и чи ризиковими ситуаціями під час роботи?	Як часто ви отримуєте підтримку від своїх колег у складних ситуаціях?	Як часто ви комунікуєте з керівництвом щодо ваших робочих задач і труднощів?	Як часто стресові ситуації на роботі впливають на ваше особисте життя?
Часто	13,3%	62,2%	55,6%	18,9%
Іноді	47,7%	24,4%	24,4%	48,9%
Рідко	33,3%	10%	13,4%	26,6%
Ніколи	3,6%	3,4%	6,6%	5,6%

Згідно з відповідями учасників дослідження, більшість респондентів оцінюють свою здатність швидко адаптуватися до змінних обставин як високу або дуже високу. Зокрема, 17,8% респондентів вважають, що їхня

здатність адаптуватися є дуже високою, 54,4% — високою, а 27,8% оцінюють її як середню. Жоден з опитаних не оцінив свою адаптивність як низьку чи дуже низьку. Можна стверджувати про високу готовність працівників до швидкої реакції на зміни та пристосування до нових умов у процесі роботи.

Оцінюючи рівень координації дій між керівництвом та підлеглими, респонденти надали різні відповіді. Більшість учасників оцінили цей рівень як високий — 42,2%, а 15,6% респондентів вважають його дуже високим. Ще 27,8% оцінили координацію як середню, тоді як 12,2% вважають її низькою, і лише 2,2% зазначили, що рівень координації є дуже низьким. Результати засвідчують загалом позитивну оцінку координації дій, але водночас свідчать про наявність певних проблем у комунікації та взаємодії між різними рівнями організаційної структури (див.рис.3.2.4)

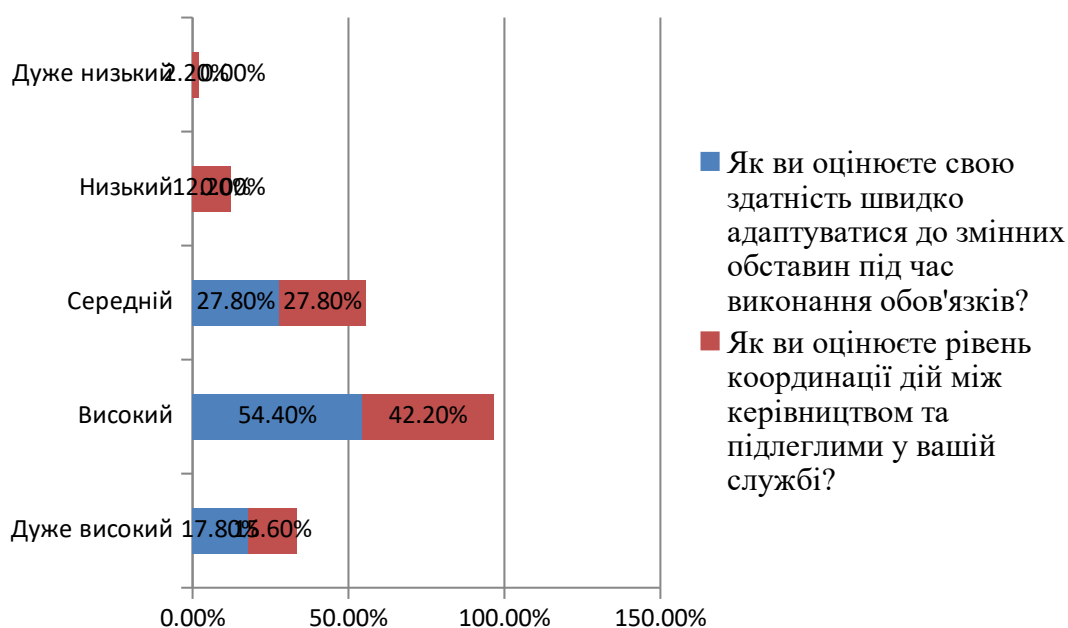


Рис. 3.2.4. Відповіді респондентів

Учасники дослідження також оцінювали свою готовність до реакції на надзвичайні ситуації. Згідно з отриманими результатами, більшість

респондентів вважають себе готовими до таких обставин: 11,1% оцінюють свою готовність як дуже високу, а 68,9% як високу. Певна частина респондентів залишилася нейтральною щодо своєї готовності — 14,4%. 5,6% респондентів вважають себе неготовими до реакції на надзвичайні ситуації, і жоден з учасників не оцінив свою готовність як зовсім неготову. Дані відображають високий рівень самовпевненості працівників у своїй здатності швидко й ефективно реагувати на критичні ситуації (див.рис.3.2.5).

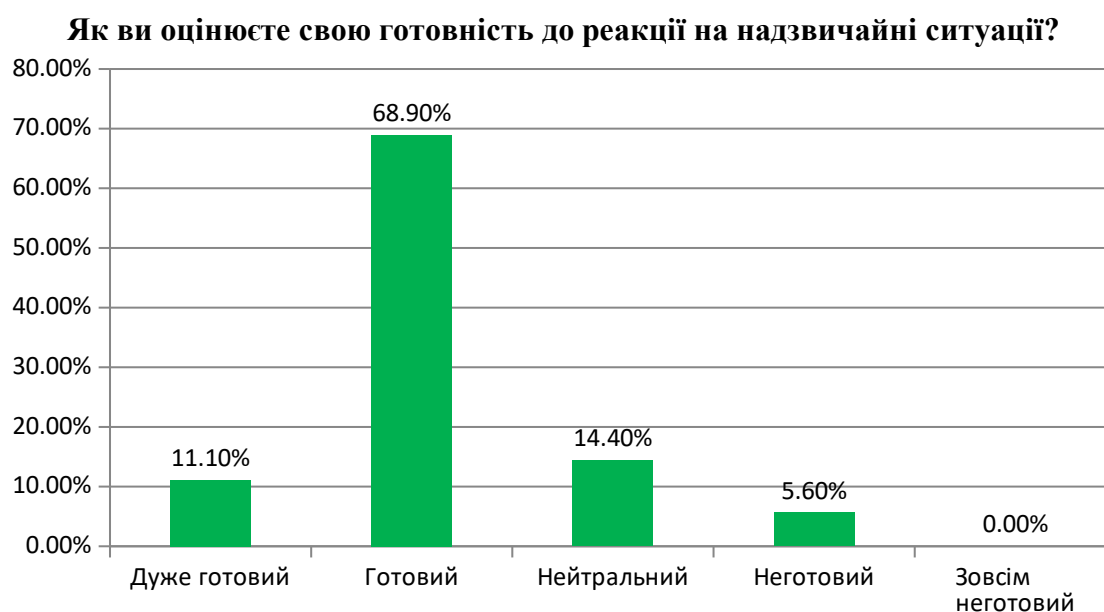


Рис. 3.2.5 Готовність до реакції на надзвичайні ситуації

Згідно з опитуванням, 27,8% респондентів вказали, що отримують регулярну психологічну підтримку від організації під час стресових ситуацій. Водночас, значна більшість — 72,2% учасників — зазначили, що не отримують такої підтримки. Аналіз даних ілюструє недостатню увагу організацій до забезпечення психологічного благополуччя працівників у стресових умовах, що може негативно впливати на їхній емоційний стан і продуктивність (див.рис.3.2.6).

Чи отримуєте ви регулярну психологічну підтримку від організації у стресових ситуаціях?

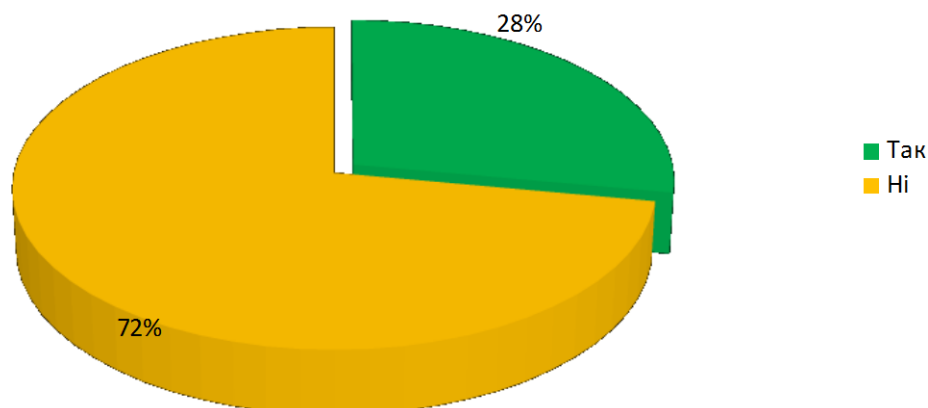


Рис. 3.2.6 Відповіді респондентів

Більшість респондентів оцінюють рівень координації дій між співробітниками свого колективу як достатній — таких було 84,4%. Проте 15,6% учасників вважають, що координація між співробітниками є недостатньою. Отримані результати розкривають загалом позитивне сприйняття взаємодії та координації в колективі, хоча існує незначна частка працівників, які вважають, що є простір для покращення командної роботи (див.рис.3.2.7).

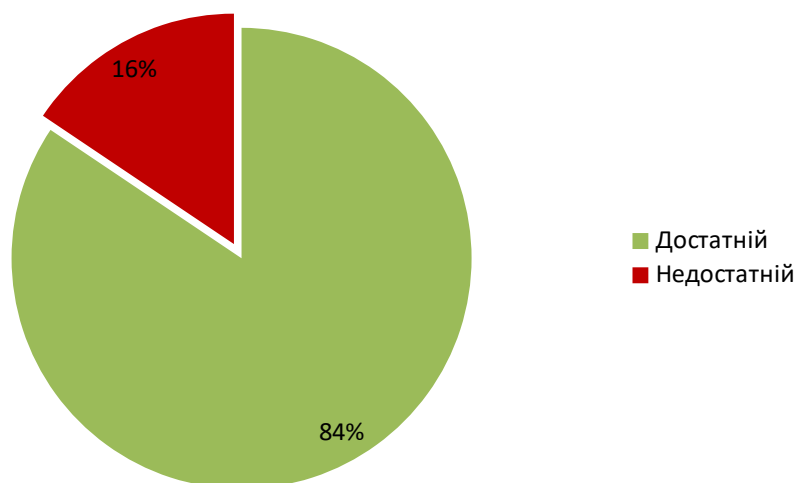


Рис. 3.2.7. Відповіді респондентів “Рівень координації дій між співробітниками свого колективу”

Більшість респондентів вважають, що регулярна психологічна підтримка є необхідною. Зокрема, 51,1% учасників віддають перевагу індивідуальній формі підтримки, а 17,8% вважають за потрібне надавати таку підтримку в груповій формі. Водночас 31,1% респондентів зазначили, що не вважають регулярну психологічну підтримку необхідною. Результати підкреслюють важливість психологічного благополуччя на робочому місці для більшості працівників, із значною перевагою індивідуальних підходів до підтримки (див.рис.3.2.8).

Чи вважаєте ви за необхідне надання регулярної психологічної підтримки?



Рис. 3.2.8. Відповіді респондентів

Згідно з результатами дослідження, більшість респондентів демонструють високий або середній рівень довіри до світу. Високий рівень довіри зафіксовано у 48,8% учасників, тоді як 47,7% мають середній рівень довіри. Лише 3,5% респондентів виявили низький рівень довіри до світу. Таким чином, переважна частина опитаних має позитивне або нейтральне ставлення до навколишнього світу, в той час як недовіра до світу є рідкісним явищем серед учасників дослідження (див.рис.3.2.9).

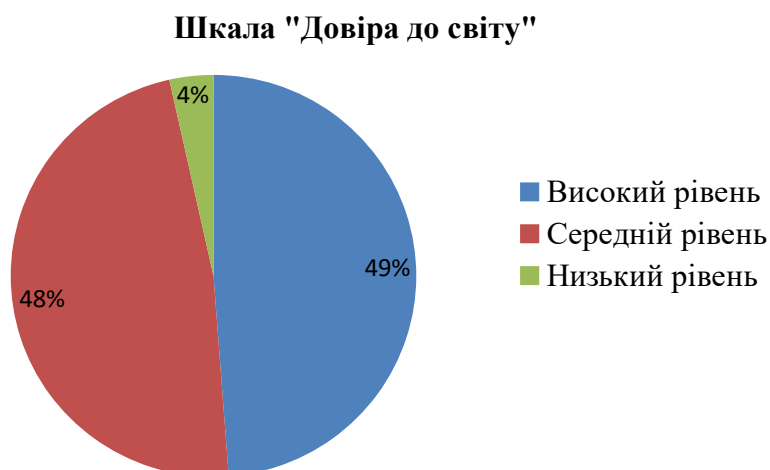


Рис. 3.2.9. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»

Результати за шкалою «Довіра до інших» показують, що 50% респондентів мають високий рівень довіри до інших людей, 33,3% — середній рівень довіри, і 16,7% оцінюють свою довіру до інших як низьку. Дані свідчать про те, що більшість учасників демонструють позитивне ставлення до інших, хоча значна частина все ж має деякі резерви щодо довіри(див.рис.3.2.10).

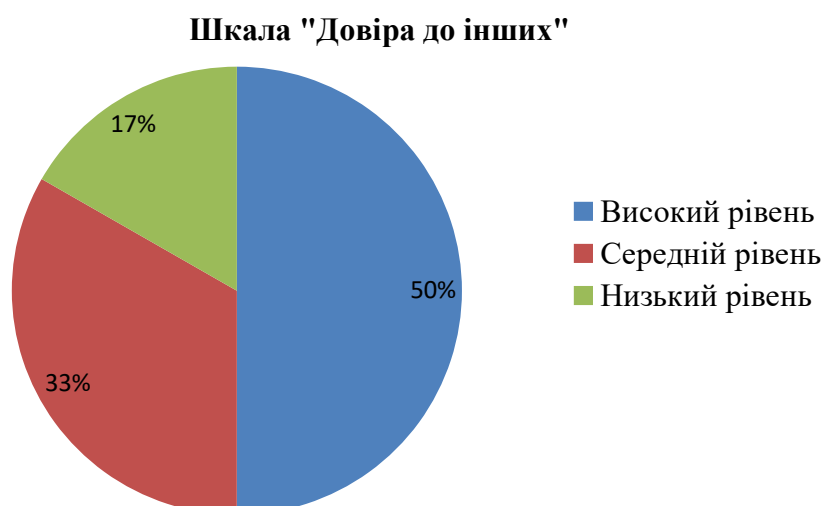


Рис. 3.2.10. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»

За результатами дослідження, жоден з респондентів не оцінив свою довіру до себе як високий рівень. Більшість учасників мають середній рівень довіри до себе — 55,6%, тоді як 44,4% респондентів виявили низький рівень довіри до себе. Основна частина учасників перебувають на середньому рівні самовпевненості, але значна частина відчуває дефіцит самодовіри (див.рис.3.2.11)

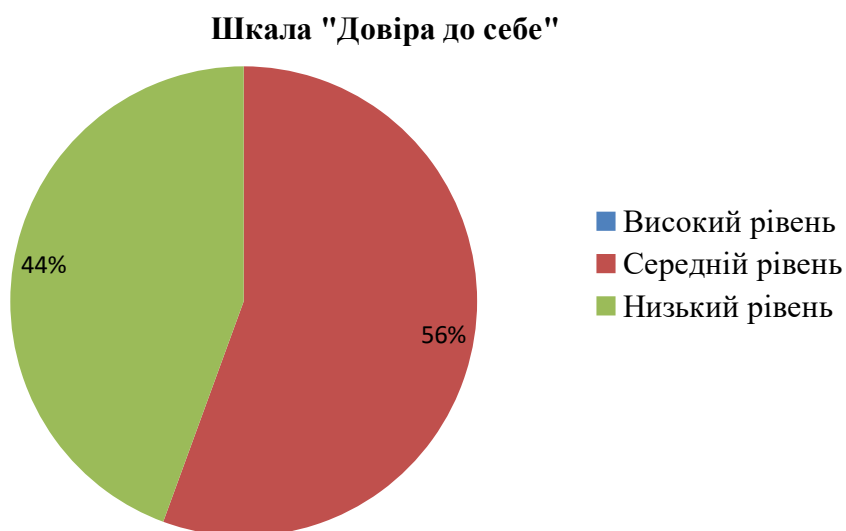


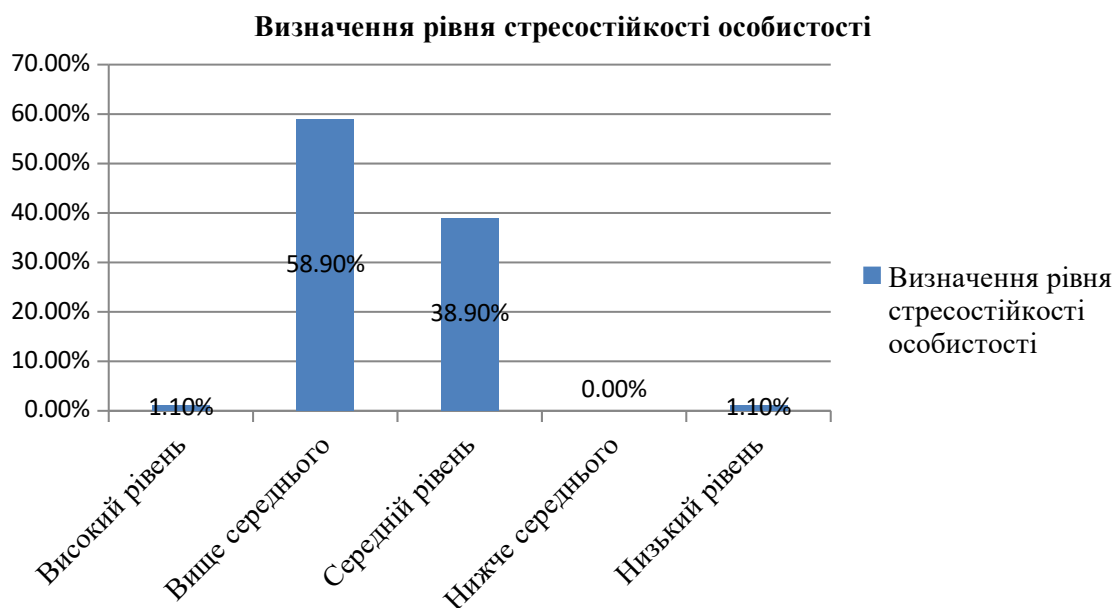
Рис. 3.2.11. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»

Згідно з результатами методики «Визначення рівня стресостійкості особистості» І.А. Усатової, розподіл респондентів за рівнями стресостійкості виглядає таким чином. Високий рівень стресостійкості (0-11 балів) продемонстрували 1,1% учасників, які чітко формулюють цілі та шляхи їх досягнення, ефективно управляють часом і витримують тривалі періоди високого навантаження. Несподіванки зазвичай не вибивають їх із колії, а їх коло інтересів залишається широким.

Рівень стресостійкості вище середнього (12-23 бали) виявили 58,9% респондентів. Ці особи проявляють впевненість у собі, сприймають значні потрясіння як можливості для навчання, використовують механізми самооцінки і знаходять значущість у складних ситуаціях, а також швидко відновлюють психічний стан і виявляють свої сильні сторони.

Середній рівень стресостійкості (24-44 бали) продемонстрували 38,9% респондентів, що свідчить про відповідність їхньої стресостійкості до напруженого життя активних людей. Для цих респондентів стресові ситуації мають помітний вплив на життя, і їх опір стресу є помірним, з тенденцією до зниження стресостійкості у міру збільшення кількості стресових ситуацій.

Нижче середнього рівень стресостійкості (45-56 балів) не був зафіксований серед респондентів, що свідчить про відсутність осіб у цій категорії. Низький рівень стресостійкості (понад 57 балів) виявили 1,1% учасників. Ці респонденти дуже чутливі до стресу і навантажень, витрачають більшість своїх ресурсів на боротьбу з ними, демонструють агресивність, нетерплячість і постійно прагнуть до нових цілей. Їм рекомендується вжити цілеспрямованих заходів для подолання стресу та відновлення психологічного спокою і працездатності.(див.рис.3.2.12)



**Рис. 3.2.12. Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості»
(авторська методика І. А. Усатової)**

Результати дослідження, проведеного за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» І. А. Усатової, показують загальну тенденцію до високої або вище середньої стресостійкості серед респондентів. Більшість учасників (58,9%) мають рівень стресостійкості вище середнього, що свідчить про їх здатність впевнено справлятися з стресовими ситуаціями та швидко відновлювати свій психічний стан. 38,9% респондентів демонструють середній рівень стресостійкості, що вказує на помірну здатність до подолання стресу.

Майже всі учасники дослідження (98,9%) мають стресостійкість на рівні середнього або вище середнього, що вказує на їхню здатність ефективно справлятися з різними стресовими ситуаціями. Лише невелика частка респондентів (2,2%) виявила низький або дуже низький рівень стресостійкості, що може бути індикатором потреби в додаткових ресурсах і методах для покращення їх здатності справлятися з стресом. Результати підкреслюють, що більшість працівників мають добру стресостійкість, але деякі особи можуть потребувати підтримки та розвитку навичок для підвищення своєї стресостійкості.

Результати дослідження за методикою «Копінг-поведінка в стресових обставинах» Т.А. Крюкової показують наступні середні значення балів для різних копінг-стратегій. Найвищий бал отримала проблемно-орієнтована копінг-стратегія, що має середнє значення 48,9 бала. Це свідчить про те, що респонденти найбільше орієнтуються на активне вирішення проблем і розв'язання стресових ситуацій. На другому місці за популярністю є копінг-стратегія, орієнтована на уникнення, з середнім значенням 39 балів, що вказує на значну частоту використання уникнення як способу подолання стресу(див.рис.3.2.13).

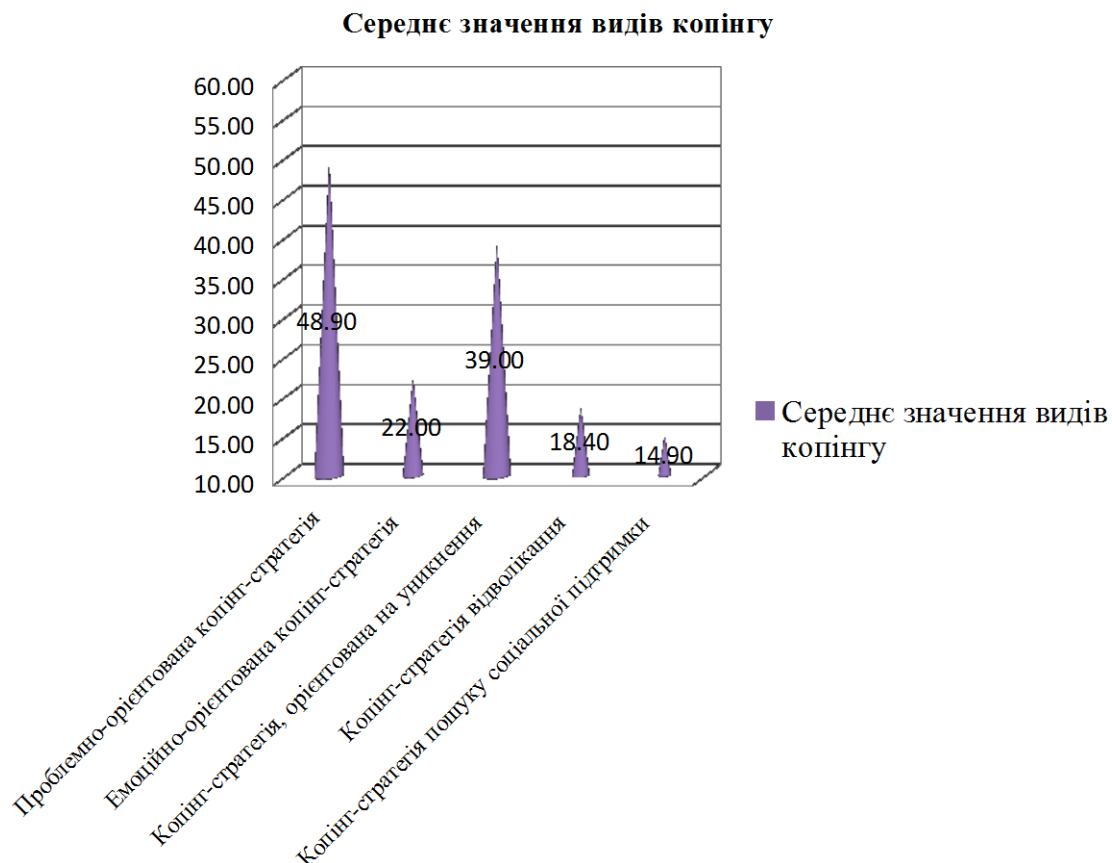


Рис. 3.2.13. Методика «Копінг-поведінка в стресових обставинах» (Т.А. Крюкова)

Емоційно-орієнтована копінг-стратегія має середнє значення 22 бали, що свідчить про меншу частоту використання емоційних методів управління стресом у порівнянні з проблемно-орієнтованими стратегіями. Копінг-стратегія відволікання отримала середнє значення 18,4 бала, що вказує на рідше застосування методів відволікання від стресових ситуацій.

Найменше балів отримала копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки з середнім значенням 14,9 бала, що свідчить про меншу частоту звернення до соціальної підтримки в стресових ситуаціях. Результати демонструють, що респонденти в основному використовують проблемно-

орієнтовані стратегії для подолання стресу, при цьому уникнення і емоційні стратегії також відіграють роль, але в меншій мірі.

Згідно з індексом групової згуртованості Сішора, отриманий результат складає 14,7 бала. Цей результат потрапляє в діапазон вище середнього (11,6-15 балів), що свідчить про досить високий рівень згуртованості групи (див.рис.3.2.14).



Рис. 3.2.14. Визначення індексу групової згуртованості Сішора

Отже, учасники групи мають добру інтеграцію та єдине ціле, що позитивно впливає на їхню взаємодію та ефективність роботи в команді. За результатами констатувального дослідження ми зробили висновок, що соціально-психологічний клімат в колективі може залежати від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе. В свою чергу ця довіра формується через усвідомлення особистісних кордонів, сталий рівень тривожності та стресостійкості. Враховуючи отримані результати, вважаємо, що програма психологічної підтримки має бути спрямована на зниження рівню тривожності, підвищення рівню

резильєнтності, формування та усвідомлення особистісних кордонів та розвиток адаптивних способів прийняття рішень в ситуації невизначеності.

2.3. Програма з розвитку якостей, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату

За результатами, отриманими під час констатувального експерименту, була розроблена та впроваджена корекційна програма, в якій взяли участь 12 досліджуваних. Корекційна програма впроваджувалася у серпні-вересні 2024 року.

Метою корекційної програми стала корекція рівня тривожності та підвищення рівню резильєнтності; корекція суверенності психологічного простору особистості та розвиток адаптивних способів прийняття рішень в ситуації невизначеності.

Основними **завданнями** корекційної програми є:

1. Зниження рівня тривожності та підвищення рівню резильєнтності.
2. Корекція суверенності психологічного простору особистості.
3. Розвиток адаптивних способів прийняття рішень в ситуації невизначеності.

Комплексна корекційна програма складена нами на основі аналізу існуючого досвіду сучасної практичної психології. Корекційна програма розрахована на 3,5 години (2 заняття по 60 хвилин, 1 заняття — 80 хвилин). По завершенню корекційної програми була проведена контрольна діагностика учасників тренінгу. Розроблена нами комплексна психологічна корекційна програма надана у повному обсязі у додатках (Додаток А). Структура корекційної програми викладена в таблиці 3.3.1.

Таблиця 3.3.1.

Структура корекційної програми

День	Час проведення	Тема	Мета	Структура
1	60хв	Стресостійкість — базова характеристика	Зниження рівня тривожності та підвищення рівню резильєнтності	1. Визначення правил групової взаємодії. 2. Знайомство з учасниками, налагодження контакту. 3. Робота з розумінням та подоланням особистісного страху. 4. Фінальна рефлексія
2	80хв	Суверенні особистісні кордони як умова психічного здоров'я	Корекція суверенності психологічного простору особистості	1. Організаційний момент, встановлення групової динаміки, вправа «Оптимістичний Олександр, бадьорий Борис...» . 2. Інформаційний блок. 3. Вправа «Мій Всесвіт». 4. Обговорення «Негативні наслідки порушених психологічних меж». 5. Вправа «Карта мого життя». 6. Фінальна рефлексія - вправа «Сокодавилка» .
3	60хв	Копінги в нашому житті	Розвиток адаптивних способів прийняття рішень в ситуації невизначеності.	1. Організаційний момент, встановлення групової динаміки, вправа вправа «Дізнайся по рукоштованню» 2.1. Робота зі способами прийняття рішень. 2.2. Вправа «Проблема та її рішення» Вправа 2.2. «Реалізація

				бажань»
				3. Фінальна рефлексія

Впровадження корекційної програми відбувалося наступним чином.

На першому етапі корекційної програми, згідно з метою, наведеною в таблиці 3.3.1, були опрацьовані наступні вправи:

1. Встановлення групових правил (5 хв). Мета - організація психологічної безпеки учасників тренінгу.

2. Знайомство з учасниками, налагодження контакту.

Вправа «Ім'я - факти» (10 хв.). Під час виконання вправи учасники познайомилися один з одним, було встановлено дружню і неформальну атмосферу. Учасникам пропонується розповісти кілька фактів про себе, починаючи зі свого імені, додатково треба було додати трохи особистої інформації.

3. Робота з подоланням особистісного страху

Вправа «Намалюй свій страх» (30-40 хв.). Учасникам пропонується намалювати свій страх і дати йому ім'я, потім учасникам пропонується кілька варіантів на вибір позбавлення від свого страху. З початку декілька учасникам було важко усвідомити свій особистісний страх, за допомогою питань та рефлексії ми змогли встановити та подолати цей страх.

4 Етап – фінальна рефлексія

Вправа 4 «Побажання у коло» (10 хв.). Учасники відповідали на поставлені питання, які спрямовані на рефлексивне обговорення саме проведеного тренінгу. Потім було запропоновано закінчити зустріч креативними побажаннями один одному або всій групі в цілому.

Другий етап програми мав наступну структуру:

1. Організаційний момент, встановлення групової динаміки (10 хв.) .

Вправа «Оптимістичний Олександр, бадьорий Борис, весела Вероніка» - в ході виконання вправи була встановлена позитивна групова динаміка.

2. Інформаційний блок (10 хв.). Було визначено поняття психологічних меж особистості, сформувано уявлення про роль цінностей в формування особистісних меж. Даний етап проходив в формі обговорення – учасники задавали питання, виказували власну думку.

3. Основна частина

3.1 Вправа «Мій Всесвіт» (15 хв). Учасникам було запропоновано намалювати власну структуру ціннісних орієнтацій в метафоричному вигляді галактики. В деяких виникли труднощі з визначенням власних цінностей. При постановці питань в ході рефлексії все ж таки всі учасники змогли чітко визначити власну систему ціннісних орієнтацій.

3.2 Обговорення «Негативні наслідки порушених психологічних меж» (15 хв). Учасники корекційної програми були об'єднані в дві групи та методом мозкового штурму формували розуміння наслідків не сформованості психологічних меж особистості. В ході обговорення були сформовані загальні, визнані всіма учасниками наслідки.

3.3 Вправа «Карта мого життя» (15 хв). Учасники малювали карту, на якій відмічали життєво необхідні речі, значущих для себе людей. В ході рефлексії для багатьох стало інсайтом розуміння відсутності кордонів між власною особистістю та особистостями близьких людей.

4. Фінальна рефлексія (10 хв)

Учасники брали участь у рефлексивній вправі «Сокодавилка». На першому стікері писали, який досвід вони отримали на занятті, на другому – над чим хочеться подумати ще, на третьому – від чого хочеться позбавитися. Всі учасники активно приймали участь у вправі. Завданням для учасників було обґрунтувати важливість формування психологічних меж, вистроїти власні комфортні кордони, визначити чи є на них надмірний вплив близьких.

Третій етап складався із наступних вправ:

1 Встановлення групової динаміки (15 хв) - вправа «Дізнайся по рукостисканню». На початку вправи всі учасники потисли один одному руки. Далі по черзі кожен учасник з зав'язаними очима визначав, хто саме тисне йому руку та, за завданням, концентрувався на власних відчуттях. Всі учасники активно включилися у виконання вправи, більшість відмітила, що коли руку тиснула людина, з якою гарні відношення – відчуття були приємні, а коли людина малознайома – неприємні, деякі учасники відчували роздратування.

2 Етап – робота зі способами прийняття рішень

Вправа 2.1. «Проблема та її рішення» (25 хв.). У вправі кожен учасник по черзі повинен запропонувати певну важку для нього проблемну ситуацію (найкращим варіантом була проблемна ситуація з особистісного досвіду). Після опису даної ситуації ми розбирали цю ситуацію за допомогою питань та обговорень. Після цього кожна ситуацію ми запропонували розбирати за схемою: спочатку встановити мету, потім необхідно виявити інтереси учасника з проблемою. За допомогою питань, учасникам вдався розбір даної ситуації і знаходження вирішення цієї проблеми. Вправа була важка для кожного учасника. Після аналізу кожної ситуації, учасники вже розуміли як це робиться і як це можна використовувати з будь-якої ситуації.

Вправа 2.2. «Реалізація бажань» (20 хв.) У вправі ми розвивали навички прийняття рішень. Необхідно було на аркуші записати всі свої бажання та вибрати із записаних бажань три найголовніших. Потім ми встановлювали мету для того, щоб це бажання виповнилося. За допомогою питань та бесід ми допомагали учасникам встановити адекватну та конструктивну мету, оцінивши їх можливості. На наступному етапі було визначено, що як потрібно поступити, щоб досягти заданої мети. Якщо учасникам важко та є певні труднощі у виборі засобів досягнення цілей, то ми проводили мозковий штурм.

3 Етап – рефлексія з рекомендаціями для учасників (10 хв.)

Учасники ділилися в колі своїми враженнями та почуттями щодо корекційної програми, відповідали на питання тренера.

Після впровадження корекційної програми було проведено контрольне дослідження сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе. з метою визначення ефективності програми.

Згідно результатам контрольного дослідження у групі респондентів відсутній низький рівень довіри до світу (3,5% до розвивальної програми) за рахунок якого підвищився середній рівень довіри до світу (було 47,7%, стало 51,2%). Показники високого рівню довіри не змінилися. (див.рис.3.3.1).

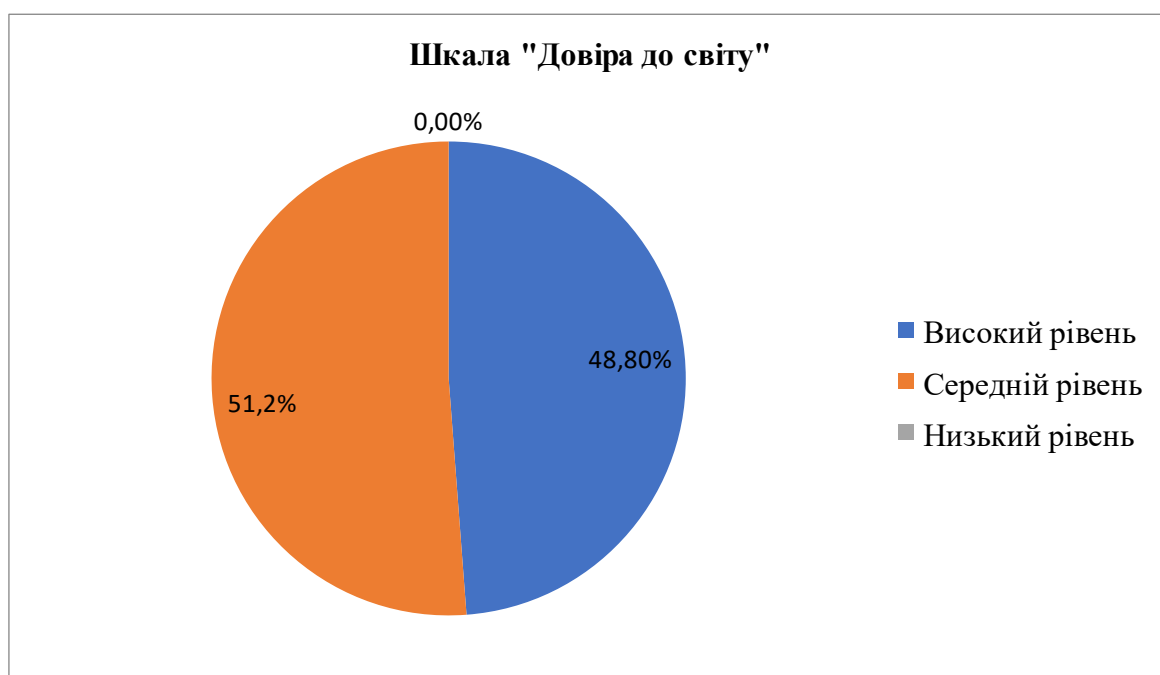


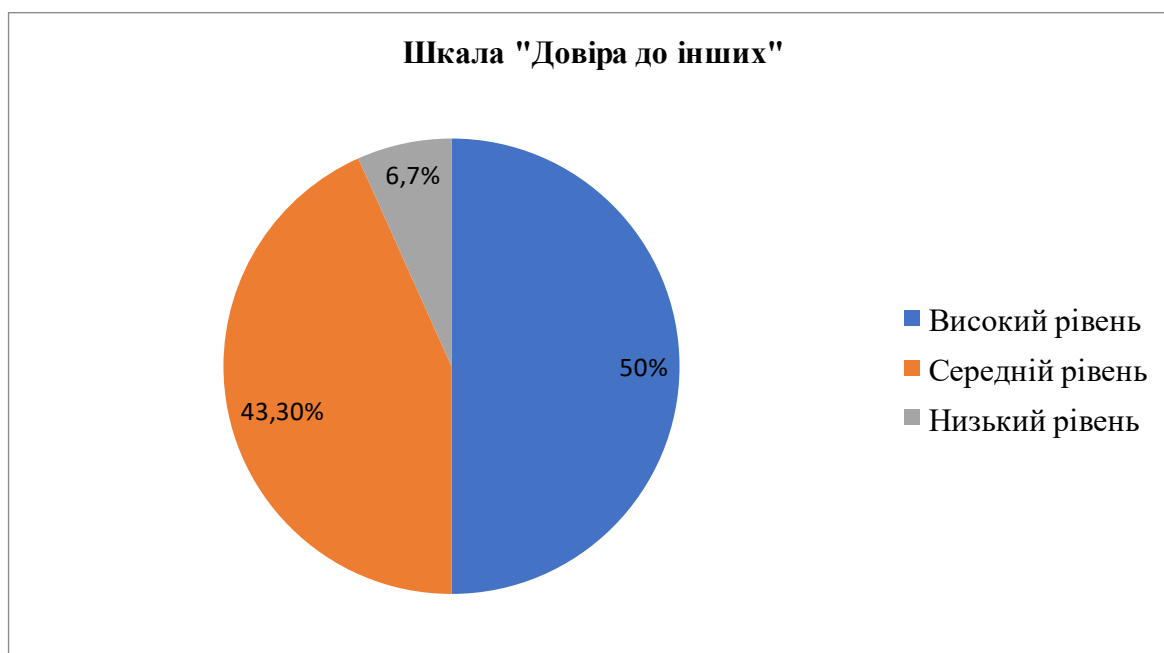
Рис.3.3.1. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»

Результати за шкалою «Довіра до інших» показують, що 50% респондентів мають високий рівень довіри до інших людей, 43,3% — середній рівень

довіри (раніше — 33, 3%), і 6,7% оцінюють свою довіру до інших як низьку (раніше 16,7%). (див.рис.3.3.2).

Рис. 3.3.2. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»

За результатами збільшився середній рівень довіри до себе (було 55,6% -



стало 71, 8%), знизився показник низького рівню довіри (було 44,4% - стало 28, 2%), високого рівню не виявлено. Вважаємо це результатом сучасної ситуації в Україні. (див.рис.3.3.3)

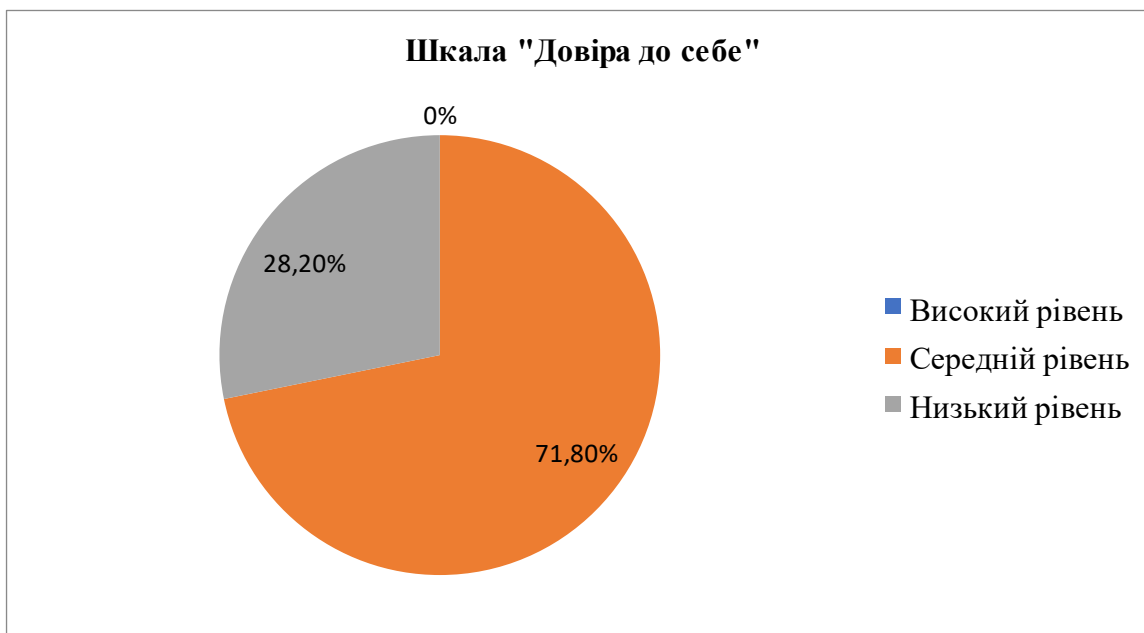


Рис. 3.3.3. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»



**Рис. 3.3.4. Методика «Визначення рівня стресостійкості особистості»
(авторська методика І. А. Усатової)**

Згідно результатів контрольного етапу дослідження за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» І. А. Усатової, розподіл респондентів за рівнями стресостійкості виглядає таким чином. Високий рівень стресостійкості продемонстрували 1,1% учасників. Рівень стресостійкості вище середнього виявлено у 61% (було 58,9%) респондентів. Середній рівень стресостійкості продемонстрували 39% (було 38,9%) респондентів. Нижче середнього рівень стресостійкості та низький рівень стресостійкості не було зафіксовано. Робимо висновок, що значущих змін зафіксовано не було, але зараз усі учасники дослідження мають стресостійкість на рівні середнього або вище середнього, що вказує на їхню здатність ефективно справлятися з різними стресовими ситуаціями (див.рис.3.3.4).

Результати дослідження за методикою «Копінг-поведінка в стресових обставинах» Т.А. Крюкової показують, що збільшилися показники проблемно-орієнтованої копінг-стратегії (було 48,9 балів — стало 54,9 балів). Зменшився показник копінг-стратегії, орієнтованої на уникнення (було 39 балів — стало 33 бали). Емоційно-орієнтована копінг-стратегія мала середнє значення 22 бали, стало 29,2 балів. Копінг-стратегія відволікання мала середнє значення 18,4 бала, стало 11,2 бали. Результати копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки з середнім значенням 14,9 бала не змінилися (див.рис.3.3.5).

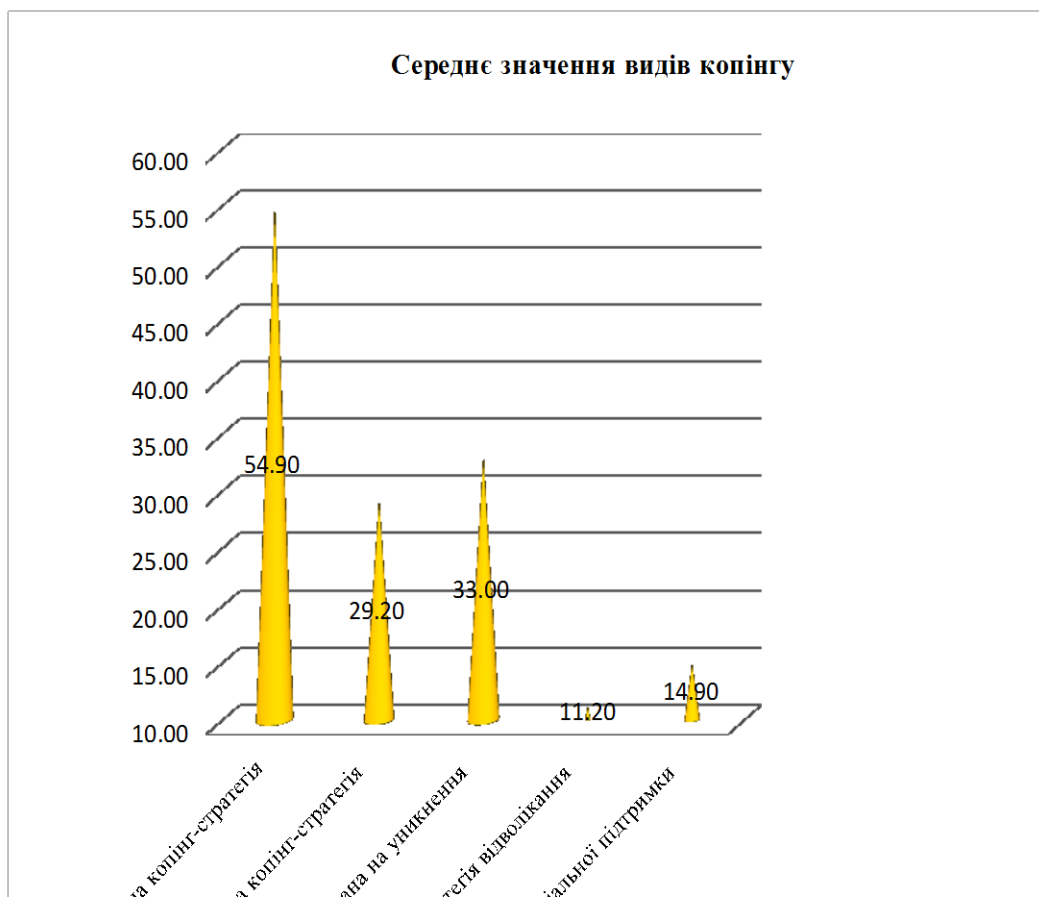


Рис. 3.3.5. Методика «Копінг-поведінка в стресових обставинах» (Т.А. Крюкова)

Таким чином робимо висновок, що гіпотеза дослідження - соціально-психологічний клімат в колективі може залежати від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе, яка формується через усвідомлення особистісних кордонів, сталий рівень тривожності та стресостійкості — підтвердилася.

Висновки до розділу 2

З метою визначення особливостей впливу особистісних якостей на формування соціально-психологічного клімату в колективі правоохоронців нами було проведено емпіричне дослідження. Дослідження проводилося в три етапи.

За результатами констатувального дослідження ми зробили висновок, що соціально-психологічний клімат в колективі може залежати від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе. В свою чергу ця довіра формується через усвідомлення особистісних кордонів, сталий рівень тривожності та стресостійкості.

Нами була розроблена та впроваджена корекційна програма, метою якої стала корекція рівня тривожності та підвищення рівню резильєнтності; корекція суверенності психологічного простору особистості та розвиток адаптивних способів прийняття рішень в ситуації невизначеності.

Результати контрольного дослідження підтвердили висунуту раніше гіпотезу дослідження.

ВИСНОВКИ

Соціально-психологічний клімат колективу є соціокультурним феноменом та стосується загальної атмосфери і динаміки, які впливають на те, як члени колективу взаємодіють, почуваються та працюють разом. Афективний клімат стосується спільних емоційних переживань членів команди. Позитивний емоційний клімат може покращити співпрацю, мотивацію та загальну ефективність команди. Клімат психосоціальної безпеки включає такі аспекти, як довіра, взаємна повага та підтримка з боку керівництва. Міжособистісні стосунки визначають якість стосунків між членами команди, включаючи довіру, спілкування та управління конфліктами, що значно впливає на клімат команди. Емоційна соціальна компетентність як здатність членів команди керувати своїми емоціями та розуміти емоції інших, сприяє створенню позитивного клімату в команді та включає такі навички, як емпатія, емоційна регуляція та соціальна обізнаність.

Психологічна безпека: це віра в те, що можна говорити, ризикувати та робити помилки, не боячись негативних наслідків. Психологічно безпечне середовище заохочує інновації та навчання. Психологічно безпечне робоче середовище допомагає людям у організації використовувати найкраще для роботи. Позитивний клімат, який створює психологічна безпека в команді, дозволяє їм бути найбільш креативними та готовими до співпраці, повністю інвестуючи у організацію та стимулюючи інновації. Зважаючи на це, не дивно, що позитивний колективний клімат, заснований на довірі та психологічній безпеці, може привести до формування продуктивного колективу. Створення позитивного соціального та психологічного клімату в команді передбачає сприяння цим елементам, щоб гарантувати, що члени команди відчують цінність, підтримку та мотивацію робити свій найкращий внесок.

До факторів, що спільно сприяють створенню позитивного клімату в команді, підвищуючи як індивідуальне благополуччя, так і загальну ефективність команди відносять: лідерство та чіткі ролі, соціальну підтримку та дружні стосунки, комунікацію та психологічну безпеку, організаційне середовище та стабільність, активну безпеку та орієнтацію на завдання, інновації та адаптивність. Коли лідерство та чіткі ролі ефективно реалізуються, вони створюють структуроване та сприятливе середовище. Члени команди відчують, що їх цінують і розуміють, що веде до підвищення морального духу, кращої продуктивності та більш згуртованої команди. Це не тільки покращує індивідуальне благополуччя, але й покращує загальну ефективність і продуктивність команди. Коли комунікація відкрита, а психологічній безпеці надається пріоритет, члени команди відчують себе більш пов'язаними, зацікавленими та мотивованими. Це веде до вищого рівня творчості, співпраці та загальної продуктивності команди.

Динаміка команди стосується взаємодії та стосунків між членами команди, які впливають на загальну ефективність і продуктивність команди. Ефективна комунікація є основою міцної командної динаміки. Це передбачає чіткий, відкритий і чесний обмін інформацією, який допомагає запобігти непорозумінням і переконатися, що всі відповідають цілям команди. Чітко визначені ролі та обов'язки допомагають членам команди зрозуміти свої завдання та їхній внесок у досягнення цілей команди.

Довіра та взаємна повага між членами команди мають вирішальне значення для співпраці. Коли члени команди довіряють один одному, вони, швидше за все, будуть ділитися ідеями та підтримувати один одного. Ефективні стратегії вирішення конфліктів допомагають конструктивно вирішувати розбіжності. Швидке та справедливе вирішення конфліктів запобігає їх ескалації та порушенню гармонії в команді. Сильне керівництво забезпечує напрямок і підтримку, допомагаючи команді

залишатися зосередженою та мотивованою. Лідери відіграють ключову роль у встановленні тону для динаміки команди та створенні позитивного середовища.

Соціально-психологічний клімат у правоохоронній системі досить своєрідний і складний. До ключових аспектів, які впливають на його формування, відносять: високий рівень стресу, організаційні проблеми, відносини з громадою, вплив на здоров'я, гендерну динаміку, системи підтримки. Розуміння цих факторів має важливе значення для покращення умов праці та загального добробуту працівників правоохоронних органів.

Особистісні якості відіграють значну роль у формуванні соціально-психологічного клімату будь-якої групи чи організації. До ключових факторів можна віднести: довіру до світу, до інших, до себе, відкритість, сумлінність, екстраверсія, приємність і невротизм, які впливають на те, як люди взаємодіють з іншими, справляються зі стресом і сприяють створенню загальної атмосфери.

З метою визначення особливостей впливу особистісних якостей на формування соціально-психологічного клімату в колективі правоохоронців нами було проведено емпіричне дослідження. Дослідження проводилося в три етапи.

За результатами опитувальника “Саморефлексія рівня згуртованості колективу” було визначено що більшість працівників періодично зустрічаються з ризиками під час виконання своїх обов'язків.

Згідно з результатами дослідження, переважна частина опитаних має позитивне або нейтральне ставлення до навколишнього світу, в той час як недовіра до світу є рідкісним явищем серед учасників дослідження. Результати за шкалою «Довіра до інших» показують, що більшість учасників демонструють позитивне ставлення до інших, хоча значна частина все ж має деякі резерви щодо довіри. Основна частина учасників

перебувають на середньому рівні самовпевненості, але значна частина відчуває дефіцит самодовіри.

Результати дослідження, проведеного за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» І. А. Усатової, показують загальну тенденцію до високої або вище середньої стресостійкості серед респондентів, але деякі особи можуть потребувати підтримки та розвитку навичок для підвищення своєї стресостійкості.

Результати дослідження за методикою «Копінг-поведінка в стресових обставинах» Т.А. Крюкової показують, що найвищий бал отримала проблемно-орієнтована копінг-стратегія. Це свідчить про те, що респонденти найбільше орієнтуються на активне вирішення проблем і розв'язання стресових ситуацій. На другому місці за популярністю є копінг-стратегія, орієнтована на уникнення, що вказує на значну частоту використання уникнення як способу подолання стресу.

Згідно з індексом групової згуртованості Сішора учасники групи мають добру інтеграцію та єдине ціле, що позитивно впливає на їхню взаємодію та ефективність роботи в команді.

За результатами констатувального дослідження ми зробили висновок, що соціально-психологічний клімат в колективі може залежати від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе. В свою чергу ця довіра формується через усвідомлення особистісних кордонів, сталий рівень тривожності та стресостійкості.

Враховуючи отримані результати, ми створили і впровадили програму психологічної підтримки, яка була спрямована на зниження рівню тривожності, підвищення рівню резильєнтності, формування та усвідомлення особистісних кордонів та розвиток адаптивних способів прийняття рішень в ситуації невизначеності.

Згідно результатам контрольного дослідження у групі респондентів відсутній низький рівень довіри до світу (3,5% до розвивальної програми)

за рахунок якого підвищився середній рівень довіри до світу (було 47,7%, стало 51,2%). Показники високого рівню довіри не змінилися

Згідно результатів контрольного етапу дослідження за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» І. А. Усатової, робимо висновок, що значущих змін зафіксовано не було, але зараз усі учасники дослідження мають стресостійкість на рівні середнього або вище середнього, що вказує на їхню здатність ефективно справлятися з різними стресовими ситуаціями.

Результати дослідження за методикою «Копінг-поведінка в стресових обставинах» Т.А. Крюкової показують, що збільшилися показники проблемно-орієнтованої копінг-стратегії, зменшився показник копінг-стратегії, орієнтованої на уникнення. Результати копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки не змінилися

Таким чином робимо висновок, що гіпотеза дослідження - соціально-психологічний клімат в колективі може залежати від сформованої довіри особистості до світу, до інших людей, до себе, яка формується через усвідомлення особистісних кордонів, сталий рівень тривожності та стресостійкості — підтвердилася.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапченко І.В. Дослідження категорії довіри у міждисциплінарному підході. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. *Психологія*. 2018. Том 23. Випуск 1 (47). С. 13-25.
2. Базалійська Н., Гук, П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. *Серія: Економіка*, 21(2). 2016. С. 56–60.
3. Базилевич Р. М. Соціально-психологічна складова якості трудового життя працівника. *Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі*: зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 252-254.
4. Бобро О.В. До проблеми визначення стресостійкості у осіб юнацького віку. *Молодий вчений*. 2021. № 3 (2). С. 189–192.
5. Виноградська Н. А. Формування технології регулювання соціально-психологічного клімату в колективі: у збірнику: Значення інтеграції науки і вирішення актуальних проблем при організації виробництва в підприємствах текстильної промисловості, 2017. С. 720-725.
6. Воронов О.І. Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах. Київ : НАДУ, 2020. 271 с.
7. Горбань Г. О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні. *Вісник Харківського національного педагогічного інституту ім. Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 44, ч. 1. С. 38-49.
8. Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 648 с. ISBN 978-611-511-062-9

9. Діагностика визначення рівня стресостійкості особистості (І.А. Усатова). URL: <http://surl.li/gtzze> (дата звернення: 15.05.2024)
10. Коваль І.В. Внесок когнітивного стилю у навчальну діяльність студентів. Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук: збірник наукових робіт учасників Міжнародної наук.-практ. конф., м. Одеса, 15–16 лютого 2019 р. Одеса : *Південна фундація педагогіки*, 2019. Ч. 1. С. 33–36
11. Ковпакова П. В. Методи і засоби формування позитивного соціально-психологічного клімату в організації державної служби // У збірнику: Наука і освіта: зберігаючи минуле, створюємо майбутнє. 2018. С. 251-253.
12. Крива Н.Л. Проблема довіри в сучасній психології. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №5. С. 128-132.
13. Куріс Ю. А., Тарасов В. М., Банах А. С. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. С. 216–224.
14. Лисенко Д.П. Довіра як соціально-психологічний феномен. Теорія і практика сучасної психології. 2018. №3. С.123-126. URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/26.pdf
15. Луцик Р. С. Оцінка впливу соціально-психологічного клімату колективу на кадровий потенціал організації. *Ефективна економіка*. 2016. №10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1473>.
16. Максимович А. Управління соціально-психологічним кліматом колективу. *Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі: зб. наук. праць*. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 221-224.
17. Максимович А. Соціально-психологічний клімат колективу та шляхи його оптимізації. *Актуальні проблеми менеджменту та*

публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки:
зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. С. 297-299.

18. Михайленко Д. Б. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. *Інноваційна економіка*, 1. 2015. С. 216–219.
19. Методика «Когнітивна орієнтація» (Дж. Рот тера) (або «Методика виміру локусу контролю»). URL: <http://surl.li/gtzuz> (дата звернення: 12.05.2024).
20. Методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» (Т.Л. Крюкова). URL: <http://surl.li/guafj> (дата звернення: 12.05.2024).
21. Наугольник Л.Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
22. Назарова Г. І., Романов А. М. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. 14(1). С. 79–84.
23. Петренко В.В. Довіра молоді до ЗМІ у період військових дій в Україні. Theoretical methods and improvement of science. Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference Bordeaux, France (December 12 – 14, 2022). 2022. С. 283-286.
24. Попова М. Значущість когнітивних стилів для різних сфер професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*. 2020. №. 46. С. 308–326
25. Попова Т. В. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність організації. У збірнику: *Наукове товариство студентів*. 2016. С.107-110.
26. Романов А. М. Дослідження факторів впливу на соціально-психологічну домінанту системи управління персоналом. *Науковий*

- вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка. 2015. №2. С. 229–233.
27. Романов А. М. Оцінка стану соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Бізнес Інформ*, 8. 2015. С. 303–308.
 28. Савченко О., Кузнецов К. Довіра як компонент економічної поведінки особистості. *Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії, перспективи*: зб. матер. Міжнародної науково-практичної конференції; 7 квітня 2020 р. К.: Університет ДФС України, 2020. С. 306-308.
 29. Савченко, О & Петренко, В & Тімакова, А. (2023). «МЕТОДИКА ДОВІРИ / НЕДОВІРИ ОСОБИСТОСТІ ДО СВІТУ, ДО ІНШИХ ЛЮДЕЙ, ДО СЕБЕ» (А. КУПРЕЙЧЕНКО): УКРАЇНОМОВНА АДАПТАЦІЯ, ВАЛІДИЗАЦІЯ ТА СТАНДАРТИЗАЦІЯ. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 16-27. [10.32782/psy-visnyk/2022.5.3](https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.5.3).
 30. Свенціцький А. Л. Соціальна психологія: підручник для бакалаврів. *Серія: Бакалавр. Базовий курс*, 2016. 408 с.
 31. Сич В. І. Дослідження психологічних особливостей організаційного клімату та корпоративної культури на підприємстві. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. *Психологічні науки*, 2. 2015. С. 204–217.
 32. Скриньковський Р. С., Павловські Г. Т. Діагностика в системі менеджменту підприємства. *Проблеми економіки*. 2016. №3. С 199–205.
 33. Фількіна Л. Ю. Роль і фактори формування соціально-психологічного клімату в організації // Молодь і наука. 2017. № 2. С. 95-98.

- 34.Хмелевська А. В. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. №1. С 107–113.
- 35.Чайка Г.В. Довіра як ключовий компонент психічного здоров'я. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. *Серія Психологія*. 2022. Т. 33 (72) № 1. С. 31-36. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.1/05>.
- 36.Шевченко С.В. Психологічні особливості довіри до себе у майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Київ, 2018. 260 с.
- 37.Шкердіна А. А. Значення ролі керівника у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2018. № 6-3. С. 402-404.
- 38.Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль, Крок, 2017. 351 с.
- 39.Abdullah, Hasan Oudah, and Hadi AL-Abrow. 2022. Predicting positive and negative behaviours at work: Insights from multi-faceted perceptions and attitudes. *Global Business and Organizational Excellence* 42: 63–80. [Google Scholar] [CrossRef]
- 40.Ahmad, Abid, Cedric Edwin, and Dave Bamber. 2022. Linking Relational Coordination and Employees' Wellbeing through Psychological Capital. *Journal of Managerial Sciences* 69: 68–88. [Google Scholar]
- 41.Ashkanasy, N. M., & Härtel, C. E. (2014). Positive and negative affective climate and culture: The good, the bad, and the ugly. In Barbera, K. M. (Ed.), *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (pp. 136–152). New York, NY: Oxford University Press. [Google Scholar](#)

- 42.Afe, Codjori Edwige Iko, Alexis Abodohoui, T. Guy Crescent Mebounou, and Egide Karuranga. 2018. Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: Evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review* 9: 299–318. [\[Google Scholar\]](#) [\[CrossRef\]](#)
- 43.Barros, Carla, Rute F. Meneses, Ana Sani, and Pilar Baylina. 2022. Workplace Violence in Healthcare Settings: Work-Related Predictors of Violence Behaviours. *Psych* 4: 516–24. [\[Google Scholar\]](#) [\[CrossRef\]](#)
- 44.Beck-Krala, Ewa. 2022. *Employee Well-Being from the Perspective of Human Resources Professionals*. Organization and Management Series; Scientific Papers of Silesian University of Technology. Gliwice: Silesian University of Technology, pp. 27–37. [\[Google Scholar\]](#)
- 45.Barsade, S. G., & Knight, A. P. (2015). Group affect. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 21–46.[CrossRef](#)[Google Scholar](#)
- 46.Barría-González, Javier, Álvaro Postigo, Ricardo Pérez-Luco, Marcelino Cuesta, and Eduardo García-Cueto. 2021. Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales De Psicología* 37: 168–77. [\[Google Scholar\]](#) [\[CrossRef\]](#)
- 47.Collins, A. L., Jordan, P. J., Lawrence, S. A., & Troth, A. C. (2016). Positive affective tone and team performance: The moderating role of collective emotional skills. *Cognition and Emotion*, 30, 167–182.[Google Scholar](#)
- 48.Chitra T, Karunanidhi S. The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-being of Female Police Officers. *J Police Crim Psychol*. 2018;36(1):8–23.

- 49.Charman S, Bennett S. Voluntary resignations from the police service: the impact of organisational and occupational stressors on organisational commitment. *Polic Soc.* 2021;32(2):159–78.
- 50.Deschênes A-A, Desjardins C, Dussault M, Walla P. Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study. *Cogent Psychology.* 2018;5(1):1426271.
- 51.Dr. Ramesh Kumar M, Svitlana Ivanytska, Tetiana Halaida. THE FEATURES FOR FORMATION OF FAVORABLE SOCIO?PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE LABOR COLLECTIVE. *Economics and Region № 1 (76) – 2020 – Yuri Kondratyuk National University*
- 52.Glisson, Charles (2015). The Role of Organizational Culture and Climate in Innovation and Effectiveness // *Hum. Serv. Organ. Manag. Leadersh. Gov.* 2015; 39(4): 245–250.doi:10.1080/23303131.2015.1087770
- 53.Jones, A., and B. Smith. 2019. The impact of vertical communication on organizational climate and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior* 42: 321–35. [**Google Scholar**]
- 54.Nathan, Ganesh. 2022. Meaningfulness at Work: Wellbeing, Employeeeship and Dignity in the Workplace. *The IUP Journal of Soft Skills* 18: 16–42. [**Google Scholar**] [**CrossRef**]
- 55.Janiukštis A, Kovaitė K, Butvilas T, Šūmakaris P. Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences.* 2024; 14(10):237. <https://doi.org/10.3390/admsci14100237>
- 56.Tim Clark: The Four Stages of Psychological Safety. Published by Berrett-Koehler Publishers. Mar 03, 2020 | 192 Pages | 5-1/2 x 8-1/2 | ISBN 9781523087686

- 57.Schafer J, Dunlap B, Mancini M, Linhorst D. Gender discrimination and family stressors: Perceptions and experiences of women police officers. *Policing*. 2024;18:paae027.
- 58.Veldman J, Meeussen L, Van Laar C, Phalet K. Women (Do Not) belong here: gender-work identity conflict among female police officers. *Frontiers in Psychology*. 2017;8(FEB):130.
- 59.Vasilyeva, I.A.. (2020). THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM AS AN OBJECT OF SOCIOLOGICAL STUDY. THE KAZAN SOCIALLY-HUMANITARIAN BULLETIN. 11. 4-8. 10.24153/2079-5912-2020-11-3-4-8.