

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Західноукраїнський національний університет**  
**Вінницький навчально-науковий інститут економіки**

**Янкова Олена Олександрівна**

**АРТ- терапія як засіб оптимізації  
соціально-психологічного клімату в колективі**

спеціальність: 053 — Психологія  
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконав студентка групи  
ПСзм-22  
О.О. Янкова

---

ВІННИЦЯ - 2025

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ АРТ-ТЕРАПІЇ ЯК ЗАСОБУ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ.....	7
1.1. Соціально-психологічний клімат колективу: сутність, ознаки та особливості в умовах сучасних викликів .....	7
1.2. Арт-терапія як інструмент оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.....	14
РОЗДІЛ 2. ОГЛЯД ОСНОВНИХ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....	25
2.1. Теоретико-прикладний аналіз змісту визнаних методів та методик дослідження соціально-психологічного клімату в колективі.....	25
2.2. Ефективність застосування методів арт-терапії у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату колективу.....	33
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ АРТ-ТЕРАПІЇ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОМАНДИ .....	38
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	49
ДОДАТКИ.....	53

## ВСТУП

Тривала військова агресія неминує позначається на психологічному благополуччі різних верств населення, незалежно від віку, статі чи стану фізичного здоров'я. Постійна небезпека, зростання інтенсивності стресових чинників, нестабільність та невизначеність спричиняють помітне погіршення психоемоційного стану, зокрема серед працюючого населення. У професійному середовищі все частіше проявляються симптоми емоційного виснаження, підвищеної тривожності, фрустрації, професійного вигорання, що зумовлює загальне зростання напруженості в трудових колективах.

Негативна динаміка психологічного стану працівників, спричинена тривалим впливом стресу та воєнними подіями, безпосередньо впливає на соціально-психологічну атмосферу в організаціях. Це, у свою чергу, призводить до зниження ефективності діяльності, ускладнення комунікації, посилення конфліктних ситуацій та загального емоційного навантаження в колективі. Соціально-психологічний клімат виступає важливим інтегративним показником внутрішнього стану колективу – він відображає рівень довіри між працівниками, особливості міжособистісної взаємодії, згуртованість групи та рівень задоволеності професійною діяльністю. В умовах воєнного стану цей чинник стає особливо важливим для підтримання працездатності, формування психологічної стійкості та збереження психічного здоров'я персоналу.

У контексті вказаних викликів зростає потреба у використанні сучасних психологічних методик, які дозволяють знижувати рівень емоційного навантаження, зменшувати наслідки стресу та покращувати мікроклімат у колективі. Одним із дієвих інструментів є арт-терапія – метод психологічної корекції, що базується на залученні мистецьких практик для виявлення й опрацювання внутрішніх переживань, розвитку емоційної свідомості та вдосконалення комунікативних процесів у групі. Такий підхід сприяє зниженню емоційного напруження, формуванню навичок саморегуляції, посиленню командної єдності та створенню сприятливого соціально-психологічного

клімату. Тому впровадження арт-терапії у професійне середовище в умовах підвищеної психологічної вразливості є як науково обґрунтованим, так і практично доцільним.

Загалом, актуальність даного дослідження визначається необхідністю пошуку ефективних засобів гуманістично орієнтованої психологічної підтримки трудових колективів, що функціонують в умовах війни, потребують оперативної адаптації до нових викликів і збереження психічної стійкості.

**Мета дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці результативності використання арт-терапії як інструменту покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі за умов підвищеного стресу та впливу зовнішніх дестабілізуючих чинників, зумовлених війною.

**Основні завдання дослідження:**

- провести теоретичний аналіз підходів до вивчення феномену соціально-психологічного клімату в організаціях.
- з'ясувати вплив сучасних кризових обставин на психологічний стан персоналу та характер внутрішньокolleктивної взаємодії.
- розкрити можливості арт-терапії як інструменту позитивного впливу на соціально-психологічне середовище в колективі.
- проаналізувати валідні психодіагностичні методики, застосовувані для дослідження стану групової динаміки.
- емпірично оцінити результативність арт-терапії на прикладі аналізу соціально-психологічного клімату на базі підприємства ТОВ «Фруктона-ВН».
- сформулювати науково обґрунтовані висновки та запропонувати практичні рекомендації щодо вдосконалення внутрішньогрупового клімату у професійному середовищі.

**Об'єкт дослідження** – соціально-психологічний клімат у професійному середовищі.

**Предмет дослідження** – особливості впливу арт-терапевтичного підходу на процеси оптимізації внутрішньогрупової атмосфери у колективі.

**Гіпотеза дослідження** полягає в припущенні, що системне впровадження програми арт-терапії може призвести до покращення міжособистісної взаємодії, зменшення рівня психологічної напруги, агресії та конфліктності в колективі. Очікується також зростання згуртованості, емоційної врівноваженості працівників, розвитку саморегуляційних навичок і формування позитивного мікроклімату в колективі.

**Методологічна основа дослідження** включає застосування комплексу психодіагностичних методик, що дозволяють достовірно оцінити рівень згуртованості, емоційного стану та характер міжособистісної взаємодії. Зокрема, було використано такі методики:

- методика К. Сішора для визначення рівня групової згуртованості;
- методика Т. Лірі для діагностики міжособистісних стосунків;
- методика «САН» для оцінки самопочуття, активності та настрою;
- методика А. Фідлера щодо визначення соціально-психологічного клімату;
- соціометрична техніка Дж. Морено;
- методика В. В. Бойка для оцінки рівня емоційного вигорання.

**База емпіричного дослідження** – колектив агропереробного підприємства ТОВ «Фруктона-ВН» (м. Вінниця), участь у дослідженні взяли 40 із 47 працівників організації.

**Наукова новизна та прикладне значення** дослідження полягає в уточненні структури та динаміки соціально-психологічного клімату в умовах тривалої психоемоційної напруги, викликаній війною. На основі вивчення закордонного досвіду та аналізу наукових джерел обґрунтовано доцільність використання арт-терапії як ефективного методу впливу на мікроклімат колективу. Отримано емпіричні докази позитивного впливу арт-терапевтичної програми на зниження конфліктності, покращення емоційного стану та налагодження міжособистісної комунікації в трудовому колективі.

Розроблена програма, представлена у третьому розділі роботи, може бути рекомендована до практичного впровадження у трудових колективах для

зміцнення згуртованості, зниження рівня стресу та підтримання психологічної рівноваги. Запропоновані діагностичні інструменти та анкети можуть бути використані в рамках тренінгів, програм підтримки персоналу, а також у навчальних курсах, присвячених психології праці.

**Апробація результатів.** Отримані результати дослідження були представлені на Всеукраїнській науково-практичній конференції (м. Вінниця, 16-17 жовтня 2025 року) «Актуальні питання розвитку науки, економіки та соціуму в умовах війни та повоєнного відновлення».

**Структура роботи** обумовлена метою, завданнями, об'єктом й предметом магістерського дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаної літератури (35 джерел), додатків. Основний зміст роботи викладено на 47 сторінках друкованого тексту, в тому числі робота містить 5 таблиць та 4 рисунки.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ АРТ-ТЕРАПІЇ ЯК ЗАСОБУ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ

### **1.1. Соціально-психологічний клімат колективу: сутність, ознаки та особливості в умовах сучасних викликів**

У контексті воєнних подій розуміння чинників, які впливають на соціально-психологічний клімат у трудових колективах, набуває особливої актуальності. Таке розуміння дозволяє не лише глибше усвідомити, яким чином стресові навантаження, невизначеність та підвищене емоційне напруження змінюють характер взаємин між працівниками, а й сприяє розробці практичних стратегій підтримки психологічної стійкості організацій. Це, у свою чергу, може позитивно позначитися на збереженні їх ефективності та конкурентоспроможності в умовах кризових обставин.

Позиція, що обґрунтовує важливість вивчення даної тематики, базується на сучасних наукових публікаціях. Зокрема, В. Ісаченко (2023) звертає увагу на те, що розуміння механізмів впливу війни на психосоціальний стан особистості відкриває можливості для використання цих знань у професійному середовищі, з метою створення сприятливої атмосфери, стимулювання професійного розвитку, підтримки ментального здоров'я працівників і нейтралізації негативного впливу інформаційних загроз, таких як пропаганда, тиск чи дезінформація [1, с. 52]. У свою чергу, О. Кулешова (2024) підкреслює прямий зв'язок між соціально-психологічним кліматом колективу та якістю обслуговування, особливо в галузі надання послуг. Вона зазначає, що якість взаємодії між працівниками може як сприяти зростанню продуктивності, так і перешкоджати їй [2, с. 29].

Актуальність проблеми також акцентується у дослідженнях Т. Осипенко (2025), яка вважає, що соціально-психологічний клімат є фундаментальним

чинником для ефективного функціонування будь-якої організації. Під час воєнних дій його значення лише посилюється, саме клімат впливає не лише на ефективність роботи працівників, але й на рівень їх психічного благополуччя. Авторка підкреслює необхідність активної участі керівництва у впровадженні програм психологічної підтримки та заходів, спрямованих на розвиток колективної стресостійкості [3].

Для кращого розуміння сутності поняття «соціально-психологічний клімат» необхідно розглянути сам феномен «клімат колективу». У цьому контексті важливим є підхід, запропонований у дисертаційній роботі О. Фурман, яка описує соціально-психологічний клімат як систему міжособистісних взаємин у колективі, що відображає реакції та соціальні дії працівників. Авторка пропонує розглядати клімат як частину психологічного простору організації – своєрідне поле, в межах якого здійснюється діяльність людини та її взаємодія з іншими [4, с. 41].

У психологічній літературі поширена диференціація поняття «клімат колективу», зокрема виділяються: психологічний, соціально-психологічний, організаційний та інші типи. Спираючись на аналіз наукових джерел, О. Фурман виділяє два основні підходи до визначення сутності соціально-психологічного клімату, а саме:

- ставлення працівників до професійної діяльності;
- характер міжособистісних взаємин у колективі.

Структурна складова клімату через призму взаємин охоплює:

- а) ставлення до колег;
- б) ставлення до спільної діяльності;
- в) ставлення до навколишнього світу, з урахуванням системи цінностей особистості;
- г) ставлення до себе – що включає самосвідомість, самосприйняття, самооцінку [4, с. 43].

На наш погляд, одним із основних параметрів соціально-психологічного клімату є його емоційний фон. Психологічна складова клімату виявляється через

сукупність емоційних, інтелектуальних та вольових станів групи, в яких також присутній соціальний вимір. Соціально-психологічна характеристика клімату проявляється у таких групових явищах, як згуртованість, гармонійність, злагодженість, взаємна підтримка та доброзичливість. Вона визначає рівень комфорту у спільній діяльності та загальну якість міжособистісної взаємодії. Отже, сукупність цих проявів відображає моральний, психологічний і соціальний стан колективу, включаючи емоційний настрій як важливий показник внутрішньої атмосфери групи.

Соціально-психологічний клімат є одним із центральних чинників, що визначає ефективність функціонування будь-якого трудового колективу. Він впливає на рівень результативності спільної діяльності, ступінь згуртованості групи та суб'єктивне відчуття задоволеності її учасників. У сучасних дослідженнях цей феномен інтерпретується як інтегративний показник, що відображає морально-психологічний стан групи, емоційний фон у колективі, особливості міжособистісної взаємодії та характер соціальних зв'язків між його членами.

В енциклопедичних джерелах соціально-психологічний клімат визначається як соціально-психологічний стан групи, що охоплює систему міжособистісних очікувань, ціннісних орієнтацій та характер відносин між її учасниками [5].

С. Яковлева трактує цей феномен як «інтегральну характеристику міжособистісних зв'язків у групі, яка відображає сукупність психологічних умов, що або сприяють, або перешкоджають ефективній колективній діяльності та розвитку особистості» [6].

Інше визначення подають І. Турчик та Л. Щоголева, підкреслюючи, що соціально-психологічний клімат є стійким психологічним настроєм, притаманним певному колективу. Він чинить значний вплив на ставлення людей до роботи, одне до одного та до навколишнього середовища. На думку авторів, клімат варто розглядати як систему соціально-психологічних взаємозв'язків, які формуються в результаті спільної діяльності працівників і відображають рівень

інтеграції особистостей у досягненні спільних цілей. Це внутрішній стан групи, що виникає як наслідок тривалого спільного функціонування, і проявляється як стабільний психоемоційний фон, сформований у процесі міжособистісної взаємодії. Саме характер ставлення до спільної справи виступає провідним показником стану клімату, адже він визначає ступінь залученості кожного члена колективу, рівень його професійної мотивації, соціальної активності та працездатності. Усе це в подальшому впливає на загальний рівень організаційної культури установи [7, с. 229].

Отже, до провідних характеристик соціально-психологічного клімату можна віднести такі складові, як:

- емоційна атмосфера (переважаючий настрій у колективі, що впливає на комфортність робочого процесу);
- ступінь згуртованості (наявність взаємної підтримки та орієнтації на спільну мету);
- якість міжособистісних відносин (гармонійність чи напруженість взаємодії між працівниками);
- стиль керівництва (характер управлінського впливу та участі працівників у прийнятті рішень);
- зовнішні організаційні умови (матеріально-технічне забезпечення, соціальний захист, рівень стабільності).

Емоційний фон колективу відіграє важливу роль: сприятливе емоційне середовище сприяє підвищенню мотивації та продуктивності, тоді як негативний може провокувати конфлікти й знижувати загальну ефективність. Рівень згуртованості показує, наскільки працівники здатні взаємодіяти у рамках командної діяльності, а міжособистісні відносини – наскільки вони задоволені соціальними зв'язками в межах організації. Збої у спілкуванні або високий рівень конфліктності здатні істотно знижувати внутрішню стійкість колективу.

Одним із визначальних чинників у формуванні сприятливого клімату виступає стиль керівництва. Зокрема, демократична управлінська модель, за якої враховуються потреби співробітників і заохочується їхня участь у процесах

прийняття рішень, здебільшого сприяє створенню позитивної атмосфери. Водночас авторитарний підхід може викликати відчуття напруження та відчуження серед працівників.

Зовнішні умови праці також мають важливе значення, оскільки рівень матеріального забезпечення, організаційна культура та соціальна стабільність істотно впливають на загальне психологічне самопочуття працівників. Навіть за наявності доброзичливої атмосфери в колективі, несприятливі зовнішні чинники можуть підвищувати рівень емоційної напруги й знижувати задоволеність від праці.

Узагальнюючи, можна сказати, що вплив соціально-психологічного клімату на діяльність колективу має комплексний характер. Позитивна внутрішньогрупова атмосфера сприяє підвищенню рівня включеності працівників у спільну діяльність, забезпечує стабільність психоемоційного стану та підтримує високу продуктивність. Надалі доцільно зосередитися на аналізі наукових підходів до визначення сприятливого соціально-психологічного клімату.

Сприятливий, або ж здоровий соціально-психологічний клімат, у найширшому розумінні, є важливою умовою сталого розвитку суспільства, зокрема у контексті науково-технічного прогресу. Він забезпечує розкриття як соціального, так і психологічного потенціалу людини. В межах власного підходу О. Фурман виділяє три базові індикатори позитивного соціально-психологічного клімату:

- ступінь залученості індивідів у колективну діяльність;
- рівень психологічної ефективності виконуваної роботи;
- потенціал групи в цілому та кожного її члена окремо [4, с. 44].

Таким чином, сприятлива атмосфера у колективі сприяє становленню позитивної культури взаємин, є чинником особистісного зростання, а також передумовою творчої та духовної самореалізації. Серед характерних ознак такого клімату виокремлюють: задоволення від праці, домінування позитивних емоцій, взаєморозуміння між співробітниками, згуртованість, стабільність,

високий рівень продуктивності, саморегуляцію, самоорганізацію та творчу спрямованість колективної діяльності.

Згідно з позицією В. Шапара, до визначальних характеристик здорового соціально-психологічного клімату належать:

- взаємна довіра та вимогливість серед членів групи;
- доброзичлива критика, спрямована на розвиток;
- можливість вільно висловлювати власну думку під час колективних обговорень;
- відсутність адміністративного тиску та надання працівникам права на прийняття важливих рішень;
- обізнаність членів групи щодо цілей і поточного стану справ у колективі;
- задоволення від належності до колективу;
- емоційна включеність і підтримка в ситуаціях фрустрації;
- готовність кожного брати відповідальність за загальний стан справ [8].

У контексті розмежування понять «сприятливий» і «несприятливий» клімат О. Кузьмінська акцентує на значенні психологічного мікроклімату як прояву внутрішнього психічного стану групи. Він формується на основі ставлення її членів до спільної діяльності, до інших учасників колективу, а також до керівництва. Мікроклімат виражає якісну сторону міжособистісних зв'язків і є тією сукупністю психологічних умов, що або сприяють, або заважають продуктивній роботі й особистісному розвитку. У навчальному середовищі цей феномен проявляється у рівні задоволеності учасників освітнього процесу такими аспектами, як міжособистісна взаємодія, емоційна підтримка, справедливість оцінювання, та ефективність розподілу винагороди. У цілому, позитивний психологічний мікроклімат характеризується переважанням симпатії, відповідальності та взаємопідтримки у стосунках, тоді як його протилежність призводить до напруженості й частих конфліктів [9, с. 211].

Досліджуючи особливості сприятливого клімату в умовах воєнного стану, В. Ісаченко доповнює класичні ознаки новими критеріями, актуальними саме в умовах тривалого соціального напруження. Серед них:

- зниження відчуття тривожності під час перебування в колективі;
- мінімізація внутрішньої напруги в умовах ізоляції;
- наявність атмосфери довіри та прийняття, у якій кожен працівник відчувається почутим і визнаним [1].

У контексті дослідження соціально-психологічного клімату особливу увагу привертає авторська концепція І. Пономаренка, який пропонує ввести категорію «професійне благополуччя працівників». Цей феномен безпосередньо пов'язаний із внутрішньокolleктивним кліматом і є багатовимірним утворенням, що охоплює емоційне, когнітивне, мотиваційне та соціальне задоволення від професійної діяльності. Професійне благополуччя досягається внаслідок гармонійного поєднання особистісних цінностей та потреб із вимогами трудового середовища. Воно ґрунтується як на внутрішніх ресурсах особистості (резильєнтність, самоефективність, оптимізм, толерантність до невизначеності), так і на зовнішніх факторах – умовах роботи, можливостях для самореалізації та професійного розвитку. На відміну від загального психологічного стану, професійне благополуччя має свої специфічні регулятори, пов'язані з характером трудової діяльності. Його формування відбувається у процесі професійної соціалізації, що визначає систему цінностей та установок, які, врешті-решт, впливають на якість життя та самореалізацію фахівця [10, с. 85].

Отже, соціально-психологічний клімат колективу є багатовимірним явищем, яке охоплює емоційний фон, характер міжособистісних відносин, стиль управління та організаційні умови праці. Він виступає однією з основних умов, що визначають як результативність колективної діяльності, так і рівень психологічного благополуччя її учасників. Саме тому забезпечення сприятливого клімату слід розглядати як стратегічне завдання менеджменту, що сприяє зростанню продуктивності, формуванню конкурентоспроможного середовища та збереженню психічного здоров'я працівників.

## **1.2. Арт-терапія як інструмент оптимізації соціально-психологічного клімату колективу**

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, особливо в умовах воєнного стану, є критично важливою умовою для підтримання продуктивної та стабільної спільної діяльності. Ураховуючи зростання психологічних ризиків, емоційного виснаження та тривалого стресу, особливу актуальність набуває впровадження гуманістично орієнтованих підходів, зокрема використання методів арт-терапії як у груповому, так і в індивідуальному форматі. Арт-терапевтичні практики, що базуються на творчому самовираженні через музику, малювання, тілесний рух, драму тощо, створюють умови для безпечного вивільнення та опрацювання внутрішніх переживань, сприяють стабілізації емоційного стану та зміцненню почуття психологічної безпеки.

Особливо цінним є те, що ці методики дають змогу проживати травматичні або складні емоції без обов'язкової потреби їх вербалізації, що є надзвичайно важливим у роботі з працівниками, які перебувають у стані емоційного пригнічення або втрати довіри.

У широкому контексті арт-терапія розглядається як ефективний напрям психологічної корекції, що поєднує мистецькі форми з психотерапевтичними підходами. Основна мета – допомога клієнтам у розв'язанні внутрішніх конфліктів, знятті емоційного напруження, розвитку адаптивних механізмів через активну участь у творчому процесі. Цей підхід успішно застосовується при роботі з різними віковими категоріями та цільовими групами, зокрема з дорослими працівниками, підлітками, дітьми, а також людьми з особливими потребами. Завдяки своїй універсальності, гнучкості та адаптивності, арт-терапія ефективно інтегрується в систему психоемоційної підтримки в умовах війни, у тому числі в межах трудових колективів.

У своїй дисертаційній роботі А. Хіля наголошує, що традиції використання мистецтва як терапевтичного інструменту виникли ще в найдавніші часи. Однак

як окрема галузь психологічної науки арт-терапія почала формуватись лише у ХІХ столітті, коли французький психіатр Ж.-Е. Ескероль запровадив використання музики як засобу лікування психічних захворювань. Термін «арт-терапія» був офіційно введений у 1938 році британським художником А. Хіллом, який описав свій досвід застосування художніх практик під час роботи з хворими на туберкульоз [11, с. 59].

Важлива ідея арт-терапії полягає в тому, що художній процес може виступати не лише способом емоційної розрядки, а й інструментом розкриття несвідомих переживань, підтримки особистісного розвитку та внутрішньої трансформації. Арт-терапевтичний підхід базується на уявленні, що творчість є природним засобом комунікації з власним емоційним світом, який не завжди можливо або доречно виразити словами.

Згідно з Британською асоціацією арт-терапевтів, арт-терапія – це форма психотерапії, що передбачає використання художніх матеріалів як основного способу самовираження. Пацієнтам не обов'язково володіти художніми навичками, а завдання арт-терапевта полягає не в естетичній оцінці робіт, а в підтримці клієнта у його внутрішніх змінах та особистісному зростанні в безпечному середовищі [12].

А. Хіля виділяє кілька сутнісних характеристик арт-терапії як психокорекційної методики:

- вона має гнучкий характер і охоплює широкий спектр сучасних мистецьких практик, розглядаючи їх як засоби самореалізації особистості;
- у фокусі арт-терапії перебуває цілісний «образ людини» – не лише як творця продукту, а як суб'єкта внутрішньої гармонізації;
- кінцева мета – не створення мистецького твору, а досягнення внутрішньої цілісності, зменшення психологічного дискомфорту та розвиток позитивного бачення себе [11, с. 63].

Розглядаючи арт-терапію як сучасну психолого-педагогічну технологію, І. Олійник [13] пропонує диференціацію функцій, які ця методика може виконувати у практиці соціальних працівників. Відповідну візуалізацію

представлено на рис. 1.1.

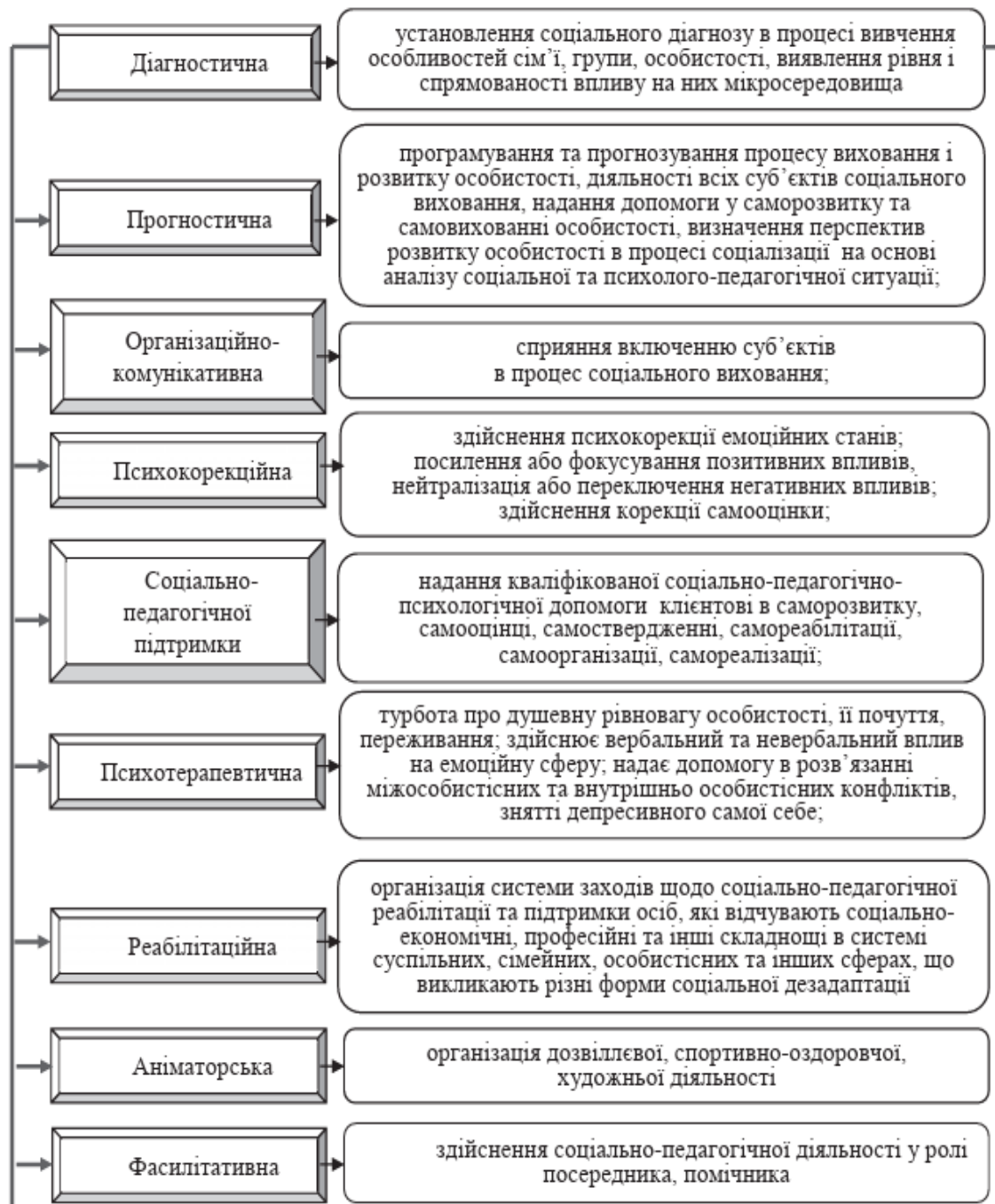


Рис. 1.1. Основні функції арт-терапії як психокорекційної методики (за І. Олійником)

Джерело: складено за даними [13]

Серед найпоширеніших форм арт-терапевтичної практики особливе місце посідають малювання та живопис, які широко використовуються, зокрема у роботі з дітьми та підлітками. Ці методи дозволяють візуалізувати емоційний

досвід, сприяють вираженню внутрішніх переживань і формуванню емоційної самосвідомості.

Методики, засновані на скульптурі та ліпленні, надають змогу через тактильну взаємодію з матеріалом (наприклад, глиною) символічно опрацьовувати внутрішні конфлікти. Фізичний контакт із творчим матеріалом активізує сенсорні канали сприйняття, що створює умови для глибшої інтеграції емоційного досвіду.

Музична терапія знижує рівень тривожності, стимулює емоційну релаксацію, а танцювальна (рухова) терапія покращує зв'язок між психічним і соматичним станом людини, допомагаючи гармонізувати внутрішній світ через рухову активність.

Як інструмент психокорекції, арт-терапія дозволяє ефективно розв'язувати широкий спектр психологічних завдань. Зокрема, вона сприяє зменшенню емоційної напруги, надаючи клієнтам можливість безпечно виразити складні або пригнічені почуття. Окрім цього, участь у творчому процесі позитивно впливає на формування впевненості в собі, розвиток емоційної саморегуляції та підвищення самооцінки.

Застосування арт-терапевтичних технік є надзвичайно багатогранним. У роботі з дітьми цей метод сприяє розвитку емоційного інтелекту, формуванню навичок соціальної взаємодії та опануванню стратегій подолання конфліктних ситуацій. У професійних колективах арт-терапія використовується як засіб зниження стресового навантаження, розвитку комунікативної компетентності, пошуку внутрішніх ресурсів і посилення згуртованості. Особливої значущості вона набуває у програмах психологічної реабілітації військовослужбовців, де сприяє зменшенню проявів посттравматичного стресового розладу, поліпшенню емоційного стану та підтримці процесів соціальної адаптації.

Узагальнені відомості про основні методи арт-терапії, їх змістові характеристики та сфери застосування, на основі провідних психологічних і педагогічних досліджень, представлено у таблиці 1.1.

## Характеристика основних методик арт-терапії

Метод арт-терапії	Зміст методики
Малювання та живопис	Метод емоційного вираження та розвитку креативності, учасники створюють спільні художні роботи, що формує почуття єдності та довіри.
Скульптура та ліплення	Метод, що дозволяє учасникам досліджувати свої внутрішні переживання через фізичний контакт із матеріалом, що сприяє розвитку терпимості та співпраці.
Музична терапія	Метод контрольованого використання звуків та музики; діяльність, яка містить відтворення, фантазування, імпровізацію за допомогою людського голосу та вибраних музичних інструментів чи прослуховування спеціально підібраних музичних творів. Сприяє зниженню емоційної напруги, формуванню позитивного настрою та згуртуванню групи.
Танцювальна терапія	Техніка, що застосовується з клієнтами, які мають емоційні розлади, порушення спілкування і міжособистісної взаємодії. Спільні танцювальні рухи допомагають зняти психологічні бар'єри та підвищити рівень енергії в колективі. Метод ефективний у груповій роботі, оскільки утворює замкнутий стійкий комплекс – «магічне коло».
Колажування	Створення спільного колажу дозволяє учасникам об'єднати свої ідеї та візуалізувати спільні цінності та цілі.
Ізотерапія	Метод, що дозволяє клієнтові відчувати й зрозуміти себе, виразити свої думки та почуття, звільнитися від негативних переживань. Цей метод є не лише відображенням несвідомості клієнта оточуючої та соціальної дійсності, але й її моделюванням.
Мандалотерапія	Техніка ізотерапії, що полягає у створенні кругових композицій – мандал. Підсвідомо створює символ власної особистості, допомагає клієнту зрозуміти себе, підвищити самоцінність і звільнитись від емоційного напруження.
Пісочна терапія	Психокорекційна, розвивальна методика, спрямована на розв'язання особистісних проблем через роботу з образами особистої та колективної підсвідомості.
Казкотерапія	Метод, що використовує казкову форму для інтеграції особистості, розвитку творчих здібностей, розширення свідомості, удосконалення способів взаємодії з оточуючим світом. Базується на цінності метафори як носія інформації.
Ігрова терапія	Психокорекційне використання гри, що здійснює вплив на розвиток особистості, сприяє взаємодії учасників, підвищенню рівня самооцінки, зняттю емоційної напруги та попередженню соціально небезпечних наслідків.

Джерело: складено автором за даними [11; 12]

Арт-терапія представлена у широкому розмаїтті форм, що адаптуються до індивідуальних потреб клієнтів, а також специфіки середовища, в якому вона застосовується. О. Осипенко серед арт-терапевтичних засобів виділяє: створення

колажів, групове малювання, музичну терапію, пісочну терапію, драматерапію, казкотерапію та письменницькі практики [3, с. 349].

У зарубіжних джерелах основними медіа арт-терапії виступають малювання, живопис, музика, танець, драма та письмо. Серед технік малювання найчастіше використовуються сліпе малювання, спіральне зображення, малювання емоцій та автопортретів [14].

I. Олійник доповнює перелік методик, зазначених у таблиці 1.1, такими сучасними засобами, як фототерапія та метафоричні асоціативні карти [13].

Фототерапія – це психотерапевтична методика, що базується на роботі з візуальними зображеннями (фотографіями, слайдами), які використовуються з метою корекції психологічних станів, розвитку емоційного інтелекту та особистісного зростання. У практиці консультування застосовуються різні техніки фототерапії:

- робота з особистими фото клієнта;
- використання знімків, зроблених іншими особами, де клієнт є об'єктом зображення;
- опрацювання автопортретів для роботи над самооцінкою;
- аналіз біографічних альбомів (родинні фото);
- робота з фотопроекціями, які провокують спонтанні асоціації й допомагають краще усвідомити внутрішній стан особистості.

Інструментом, що широко застосовується у психологічній та соціальній практиці, є метафоричні асоціативні карти. Їхня цінність полягає в тому, що вони:

1. Дозволяють обійти раціональний захист психіки та зняти психологічний опір. Завдяки універсальності образу, карти можуть бути ефективними для представників різного віку, статі та рівня розвитку.
2. Створюють умовний діалог між зовнішнім і внутрішнім світом клієнта, запускаючи процес усвідомлення глибинних переживань, асоціацій і спогадів.
3. Сприяють реконструкції травматичних подій у безпечному середовищі, активуючи процеси самоцілення, пошуку рішень і побудови майбутнього.

Варто зазначити, що всі вищезазначені методики арт-терапії можуть бути ефективно адаптовані до вирішення широкого кола психологічних завдань: від подолання дезадаптації до покращення соціально-психологічного клімату у професійних колективах. Доведено, що застосування арт-терапевтичних практик сприяє підвищенню самооцінки, розвитку емоційного інтелекту, здатності до саморегуляції, ефективному вираженню емоцій та зниженню рівня психоемоційної напруги.

Арт-терапія є універсальним засобом психологічної підтримки, який успішно застосовується як у клінічному, так і в соціальному контексті, зокрема у програмах, спрямованих на гармонізацію атмосфери в трудових колективах. Основною метою арт-терапевтичного втручання в межах професійної діяльності є стабілізація емоційного стану клієнта, формування внутрішньої рівноваги, розвиток адаптивних механізмів подолання критичних ситуацій.

У сучасній психолого-педагогічній літературі арт-терапія розглядається як інструмент інноваційної психолого-педагогічної допомоги, що сприяє формуванню креативної, здорової особистості та виконує низку функцій, серед яких: діагностична, прогностична, психокорекційна, психотерапевтична, соціально-педагогічна, фасилітативна, організаційно-комунікативна, аніматорська та реабілітаційна.

Характеристику основних завдань, які можуть бути реалізовані за допомогою різних методів арт-терапії, систематизовано у таблиці 1.2.

Аналіз функціональних можливостей різних методів арт-терапії дає підстави стверджувати про її універсальність як ефективного психокорекційного інструменту, здатного вирішувати широкий спектр індивідуальних і групових психологічних проблем. Арт-терапія широко застосовується для глибинного опрацювання внутрішніх конфліктів, що виникають у результаті психоемоційного напруження або травматичних переживань, сприяючи емоційному розвантаженню та зниженню рівня тривожності. Крім того, вона виконує значущу функцію в розвитку креативного потенціалу особистості, стимулює прояви уяви та творчої самореалізації. Через залучення до мистецької

діяльності в учасників підвищується самооцінка, формується відчуття особистісної цінності та впевненості у власних силах. Одночасно, в контексті міжособистісної взаємодії арт-терапевтичні практики сприяють гармонізації стосунків, розвитку емпатії, налагодженню комунікації та згуртованості у групі.

Таблиця 1.2.

Завдання, що реалізуються за допомогою основних методів арт-терапії

Метод арт-терапії	Психологічні завдання, що вирішуються
Малювання / живопис	Вираження емоцій, зниження тривожності, розвиток креативності, формування емоційної свідомості
Скульптура / ліплення	Опрацювання внутрішніх конфліктів, розвиток самопізнання, зниження психічної напруги
Музична терапія	Релаксація, стабілізація емоційного стану, стимулювання позитивного настрою
Танцювальна терапія	Зняття тілесних і психоемоційних блоків, розвиток цілісного сприйняття «тіло-емоція-поведінка»
Драматерапія	Проживання ролей, опрацювання міжособистісних конфліктів, підвищення самооцінки
Пісочна терапія	Робота з архетипами, опрацювання дитячих травм, розвиток образного мислення
Колажування	Візуалізація цінностей, формування командного духу, підвищення рівня саморефлексії
Ізотерапія	Вираження та трансформація глибинних емоцій, створення безпечного простору для самовираження
Мандалотерапія	Гармонізація внутрішнього стану, зняття емоційної напруги, розвиток концентрації уваги
Казкотерапія	Переосмислення особистих сценаріїв, розвиток уяви, формування особистісного сенсу
Ігрова терапія	Розвиток комунікативних навичок, зниження страхів, підвищення впевненості у собі
Фототерапія	Опрацювання самооцінки, ідентичності, біографічних переживань, формування цілісного образу «Я»
Метафоричні асоціативні карти	Обхід раціонального опору, запуск самозцілення, реконструкція травматичних подій у безпечному контексті

Джерело: складено автором за даними [11; 12]

У контексті міжособистісної взаємодії методи арт-терапії також демонструють високу ефективність. Проведення групових арт-терапевтичних сесій сприяє розвитку комунікативних навичок, емпатії, налагодженню співпраці, що позитивно впливає на соціальні зв'язки всередині колективу. Крім того, заняття допомагають учасникам зосередитися на теперішньому моменті, що сприяє зниженню рівня тривожності та емоційного виснаження. Завдяки

цьому арт-терапія не лише виконує терапевтичну функцію, але й сприяє покращенню загальної якості життя.

Таким чином, арт-терапія є ефективним інструментом психологічного впливу, що поєднує творчість із глибинною роботою над емоціями, установками та поведінковими шаблонами. У межах нашого дослідження методи арт-терапії розглядаються як дієві засоби оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі. Їх застосування створює передумови для формування довіри, емоційної відкритості, підтримки між членами групи. Результати наукових досліджень підтверджують ефективність арт-терапевтичних практик у підвищенні згуртованості та покращенні мікроклімату колективу.

Позитивні ефекти від застосування арт-терапії підтверджуються емпіричними даними. Зокрема, у дослідженні С. Забродської-Стратієнко [15], проведеному серед 40 працівників мережі кав'ярень, після восьми арт-терапевтичних сесій частка осіб з високим рівнем групової згуртованості зростає з 15 % до 35 %, а тих, хто оцінював атмосферу як доброзичливу – з 15 % до 35 %. Водночас зменшилася кількість респондентів, які сприймали клімат як недоброзичливий (з 40 % до 30 %). Подібні результати отримані і в закордонних дослідженнях. За оглядом V. Huet [16], арт-терапевтичні групи, впроваджені серед працівників медичних та соціальних установ, продемонстрували зниження рівня суб'єктивного стресу та покращення командної взаємодії, що опосередковано сприяло покращенню соціально-психологічного клімату.

Ефективність арт-терапії в контексті колективної взаємодії пояснюється її впливом на фундаментальні психологічні процеси:

1. Творчий процес активізує емоційну сферу особистості, сприяє зняттю внутрішньої напруги та формуванню позитивного емоційного тла.
2. Арт-терапія стимулює комунікацію між учасниками навіть у ситуаціях, коли вербальне спілкування є обмеженим або ускладненим.
3. Вона створює безпечний простір для самовираження, що сприяє відкритості, довірі й покращенню міжособистісних стосунків.
4. Дає змогу ідентифікувати приховані конфлікти та джерела напруженості

в групі, що дозволяє не лише покращити поточну атмосферу, але й запобігти загостренню проблем у майбутньому.

Для досягнення результативності арт-терапевтичного впливу на соціально-психологічний клімат необхідно правильно організувати весь процес. На рис. 1.2 представлено основні етапи організації арт-терапевтичної роботи, спрямованої на оптимізацію соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.



Рис. 1.2. Основні етапи організації роботи щодо оптимізації соціально-психологічного клімату колективу із застосуванням методів арт-терапії

Джерело: складено автором за даними [9; 16; 26]

Отже, соціально-психологічний клімат є важливим інтегративним чинником, що визначає ефективність колективної діяльності, рівень згуртованості групи та емоційне благополуччя її учасників. Забезпечення сприятливого клімату в умовах високого емоційного навантаження та нестабільності є пріоритетним завданням для багатьох організацій. Одним із ефективних підходів до реалізації цього завдання виступає застосування арт-терапевтичних методів. Арт-терапія сприяє зниженню рівня стресу, зменшенню психоемоційної напруги, формуванню позитивного емоційного тла в колективі, налагодженню міжособистісних взаємин і розкриттю особистісного потенціалу кожного члена групи.

## РОЗДІЛ 2

### ОГЛЯД ОСНОВНИХ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

#### **2.1. Теоретико-прикладний аналіз змісту визнаних методів та методик дослідження соціально-психологічного клімату колективу**

Дослідження соціально-психологічного клімату колективу потребує залучення комплексу взаємодоповнюючих методик, які дозволяють всебічно охопити як об'єктивні аспекти міжособистісної взаємодії, так і суб'єктивні відчуття її учасників. Це включає вивчення рівня згуртованості, характеру лідерських проявів, особливостей комунікативних процесів у групі.

Методологічна основа сучасних досліджень у цій галузі спирається на принципи системного підходу, інтегративності та достовірності емпіричних результатів. Такий підхід забезпечує підвищену валідність, надійність і обґрунтованість отриманих висновків.

У межах теоретичного рівня дослідження використовуються загальнонаукові методи, зокрема: аналіз (порівняльний, структурно-функціональний), синтез, узагальнення наукових джерел.

Емпіричну частину дослідження становить застосування психодіагностичних методик, які дають змогу об'єктивно вимірювати рівень згуртованості, емоційної напруженості, комунікативної ефективності та інших характеристик мікросередовища колективу.

Систематизована класифікація діагностичних методів, їх автори та зміст представлені у табл. 2.1.

Окремий напрям складають методи математичної та статистичної обробки емпіричних даних. Вони застосовуються для інтерпретації результатів дослідження та забезпечення їх об'єктивності. Наприклад, кореляційний аналіз використовується для виявлення взаємозв'язків між різними компонентами

соціально-психологічного клімату, такими як згуртованість, рівень конфліктності чи характер лідерства. Факторний аналіз дозволяє структурувати складові клімату та виокремити приховані змінні, що впливають на групову динаміку. Базову статистичну обробку забезпечують розрахунки середніх значень, стандартних відхилень та інших показників описової статистики.

Таблиця 2.1

## Психодіагностичні методики дослідження соціально-психологічного клімату

Методика	Автор	Що вимірює метод
Методика діагностики соціально-психологічного клімату	Ф. Фідлер	Емоційний фон у групі, задоволеність взаєминами, ступінь доброзичливості клімату
Опитувальник соціально-психологічного клімату	Л. Уманський	Згуртованість, лояльність, єдність, взаємодопомога, рівень взаємної підтримки
Методика оцінки групової згуртованості	К. Сішор	Ступінь інтегрованості групи, прихильність до колективу, орієнтація на спільні цілі
Соціометрія	Дж. Морено	Неофіційну структуру групи: симпатії, антипатії, лідерів, ізольованих членів
Методика визначення стилів поведінки у конфліктних ситуаціях	К. Томас	Стратегії поведінки у конфлікті: співробітництво, компроміс, уникнення, суперництво
Методика оперативної оцінки емоційного стану колективу (С.АН)	В.А. Доскін та ін.	Самопочуття, активність та настрої групи
Методика оцінки комунікативної толерантності	В. Бойко	Рівень прийняття неприємних партнерів, терпимість у взаємодії
Індекс психологічної безпеки команди	A. Edmondson	Відчуття довіри, відкритості, готовності висловлювати думку без страху
Методика діагностики організаційної культури (ІРІ)	К. Камерон, Р. Куїнн	Тип культури (кланова, ієрархічна, адхократична, ринкова) та вплив на клімат
Опитувальник задоволеності роботою	P. Smith, L. Kendall, C. Hulin	Ставлення до керівника, колег, умов праці, оплати
SWOT-аналіз соціально-психологічного клімату	У модифікаціях різних авторів	Сильні та слабкі сторони взаємодії, можливості й загрози в групі
Методика експертних оцінок	Класичний метод	Фактори, що впливають на клімат; оцінка управлінських рішень
Метод контент-аналізу комунікативної взаємодії	Н. Делі-Фі, Б. Берельсон та ін.	Частоту, тематику й емоційний тон комунікації

Джерело: складено автором за даними [3; 11; 36]

З урахуванням специфіки теми дослідження, доцільним є детальніший аналіз однієї з найпоширеніших методик вивчення соціально-психологічного клімату – діагностичної техніки, запропонованої Ф. Фідлером. Цей метод часто використовується у психологічних та педагогічних дослідженнях, оскільки дає змогу комплексно оцінити атмосферу у групі, зокрема такі параметри, як рівень взаємної підтримки, емоційна комфортність, задоволеність взаєминами та міжособистісна довіра. Його цінність полягає у можливості виявити чинники, що знижують ефективність групової взаємодії, а також окреслити потенційні напрями для покращення мікроклімату.

Основним інструментом дослідження виступає анкета, що передбачає самооцінювання членами колективу різних складових психологічного клімату. У її структурі відображено такі параметри, як згуртованість, лідерство, якість комунікації, рівень взаєморозуміння та загальний емоційний фон. Адаптований варіант цієї анкети подано у Додатку А. Процедура дослідження включає кілька етапів: складання анкети, індивідуальне опрацювання респондентами, аналіз результатів та формування загального висновку.

Особливість даної методики полягає у використанні семантичного диференціалу, який реалізується через десять шкал оцінювання. Респонденти виставляють оцінки у межах від одного до восьми балів, де нижчі значення свідчать про позитивніше сприйняття соціально-психологічної атмосфери. Загальний результат може коливатися в діапазоні від 10 до 80 балів: чим менший підсумковий бал, тим сприятливішою вважається ситуація в колективі. На основі індивідуальних оцінок розраховується середній показник, що відображає загальний стан мікроклімату в організації.

Аналіз результатів дозволяє сформулювати конкретні практичні рекомендації. Якщо зафіксовано високі показники сприятливого клімату – доцільно зберігати і підтримувати існуючий рівень комунікативної культури, співпраці та психологічної довіри. У випадку середніх значень варто вживати заходів, спрямованих на розвиток командної згуртованості, наприклад, організувати тренінги на комунікацію або спільне вирішення проблем. Якщо

ж результати свідчать про напруженість у стосунках або емоційний дискомфорт, необхідно проводити розширений аналіз причин, включаючи можливість корекції управлінських стилів, впровадження психологічних інтервенцій, серед яких можуть бути арт-терапевтичні програми чи командні практики.

У науковому дискурсі методика Ф. Фідлера також розглядається в контексті його теорії «контингентного» або ситуаційного лідерства. Згідно з цією моделлю, ефективність лідера залежить від ступеня відповідності між його стилем керівництва та умовами, в яких він працює. Цей підхід було предметом критичного аналізу, зокрема у роботах С. Вінні, яка наголошує на важливості так званої ситуаційної сприйнятливості. Цей термін відображає рівень контролю, який має лідер над групою, і визначається трьома основними чинниками:

1. Якість взаємин між лідером і підлеглими – рівень довіри та підтримки в команді. Вища довіра з боку колективу формує більш сприятливі умови для керівництва.

2. Структурованість завдань – ступінь чіткості у визначенні цілей і способів їх досягнення. Чітко сформульовані завдання полегшують управління, підвищуючи ефективність лідера.

3. Посадова влада – обсяг повноважень і можливостей впливу на підлеглих через систему заохочень і санкцій. Чим вища формальна влада, тим більше шансів у лідера досягти впливу в колективі.

Таким чином, методика Ф. Фідлера, крім оцінки мікроклімату, дозволяє виявити взаємозв'язок між особистісними характеристиками керівника, ситуаційними умовами та ефективністю керівництва, що є актуальним у контексті дослідження соціально-психологічного клімату організації.

Чим вищим є рівень ситуаційної сприйнятливості, тим ефективнішим буде вплив лідера на колектив, а відповідно – і якість прийнятих ним управлінських рішень. Отримання високих оцінок за трьома основними факторами, характером відносин у групі, рівнем структурованості завдань та ступенем формалізованої влади, свідчить про оптимальні умови для реалізації керівного потенціалу особистості.

На думку С. Вінні, попри інформативність, методика Ф. Фідлера має низку спірних аспектів. Зокрема, дослідниця вказує на надмірну жорсткість теоретичних положень цього підходу, що, на її переконання, не залишає альтернатив керівнику в умовах несприятливої ситуації. Так, відповідно до логіки моделі, якщо стиль управління не відповідає умовам, лідер має поступитися позицією іншому [18].

Попри зазначену критику, варто підкреслити, що методика Ф. Фідлера залишається однією з найуживаніших і найпрактичніших у галузі вивчення соціально-психологічного клімату. Вона дозволяє не лише ідентифікувати характер міжособистісної взаємодії в колективі, але й надає підґрунтя для розробки управлінських, психокорекційних і соціально-педагогічних інтервенцій з метою його покращення.

Інший важливий діагностичний інструмент – методика В. Бойка, спрямована на виявлення деструктивних установок у міжособистісному спілкуванні (див. ДОДАТОК Б). Вона дозволяє дослідити рівень прихованої та відкритої агресії в спілкуванні, а також визначити характер особистісних упереджень. Методика складається з 25 тверджень, відповіді на які дозволяють сформулювати п'ять основних показників:

1. Завуальована жорстокість – характеризує латентні негативні емоції, які особа відчуває до інших, але приховує від оточення.
2. Відкрита жорстокість – виявляється у схильності відкрито демонструвати негативне ставлення, робити критичні або різкі висловлювання.
3. Обґрунтований негативізм – формується на основі об'єктивних, але в цілому песимістичних суджень щодо окремих типів людей чи ситуацій взаємодії.
4. Схильність до бурчання – виявляється в негативному емоційному тлі, яке транслюється через узагальнення окремих негативних фактів.
5. Негативний досвід спілкування – свідчить про вплив попередніх негативних ситуацій на поточну модель комунікації індивіда.

Результати цієї методики дозволяють виявити приховані бар'єри в комунікації, знизити конфліктогенність взаємодії в групі та підібрати адекватні

психокорекційні методи.

Не менш значущою у дослідженні групової взаємодії є методика оцінки згуртованості колективу за К. Сішором (Додаток В). Вона спрямована на кількісне вимірювання рівня інтегрованості учасників у спільну діяльність, їхньої емоційної єдності та соціально-психологічного залучення до групи. Методика дозволяє виявити не лише фактичну згуртованість, але й чинники, що можуть сприяти її посиленню або, навпаки, призводити до фрагментації групи.

Опитувальник містить 5 запитань з кількома варіантами відповідей. Приклади запитань: «Наскільки ви відчуваєте свою приналежність до цієї групи?», «Чи погодились би ви перейти до іншого колективу за наявності такої можливості?», «Як ви оцінюєте взаємини у групі?», «Як ви сприймаєте стосунки з керівником?», «Яке ставлення до спільної справи у вашому колективі?». Відповіді ранжуються за шкалою, де «повністю не згоден» відповідає найнижчому балу, а «повністю згоден» – найвищому.

Після обробки результатів визначається рівень згуртованості:

- 1)  $\geq 15,1$  балів – високий рівень згуртованості;
- 2) 11,6-15 – вище середнього;
- 3) 7-11,5 – середній рівень;
- 4)  $< 7$  – низький.

Високі показники свідчать про емоційну єдність і взаємну підтримку, середні – про загальну функціональність групи з потенціалом для вдосконалення, а низькі – про наявність внутрішніх суперечностей і ризику конфліктів.

Методика К. Сішора має широке застосування в організаційній, соціальній та освітній психології. Вона дозволяє не тільки оцінити поточний стан команди, а й ефективно управляти динамікою групового розвитку. Її перевагами є простота використання, доступність для різних типів колективів, а також гнучкість у застосуванні. Водночас обмеженням є значна частка суб'єктивізму в оцінках респондентів та недостатній рівень врахування зовнішніх управлінських впливів, таких як стиль керівництва чи організаційна політика.

Таким чином, методика К. Сішора виступає дієвим психодіагностичним інструментом, що дозволяє здійснити об'єктивну оцінку рівня згуртованості трудового колективу. Вона надає змогу виявити як сильні сторони групової взаємодії, так і потенційно проблемні аспекти, що потребують цілеспрямованої психологічної або управлінської корекції. Результати, отримані за цією методикою, можуть слугувати основою для розробки комплексних програм оптимізації соціально-психологічного клімату, що в перспективі сприяє підвищенню продуктивності, ефективності та стабільності колективу.

Особливої значущості методика набуває в контексті сучасних викликів, функціонування організацій у стресогенних, кризових або бойових умовах. У таких ситуаціях згуртованість стає не лише показником ефективності взаємодії, але й чинником психологічної стійкості, здатності до колективної адаптації та збереження внутрішньої рівноваги. Методика К. Сішора дозволяє оперативно виявити рівень психологічної інтеграції учасників групи, ступінь їхньої ідентифікації з командою, довіру до лідера та готовність до спільного подолання труднощів.

Завдяки простоті застосування, чіткості інструкцій та зрозумілій системі інтерпретації результатів, ця методика є надзвичайно цінною в умовах, коли необхідна швидка діагностика, наприклад, при зміні управлінського складу, стресових інцидентах, внутрішніх реорганізаціях або підвищеному навантаженні. В умовах війни чи військової небезпеки вона може відігравати роль індикатора внутрішньої напруги та бути основою для своєчасного виявлення критичних точок у міжособистісній взаємодії.

Крім того, діагностичні дані, отримані за методикою К. Сішора, є корисними для планування програм психологічної підтримки. Серед ефективних підходів, які можуть бути рекомендовані на основі результатів, командні інтерактиви, арт-терапевтичні заняття, тренінги з розвитку емоційного інтелекту, а також оптимізація стилю керівництва. Такі заходи не лише підвищують рівень згуртованості, але й сприяють зменшенню конфліктогенності, покращенню емоційного клімату, зміцненню психологічної

резистентності працівників.

Отже, методика К. Сішора є валідним, надійним і практико-орієнтованим інструментом для всебічного вивчення згуртованості в трудових колективах. Її застосування дозволяє не лише ідентифікувати актуальні проблеми в соціально-психологічному мікросередовищі, але й створити основу для стратегічного управління його покращенням. Це набуває особливої цінності в умовах воєнного стану, коли на перший план виходить питання збереження психологічної стабільності персоналу.

Водночас для більш глибокого розуміння психоемоційного клімату колективу доцільно поєднувати вищезазначену методику з іншими психодіагностичними засобами. Однією з таких є методика оцінки емоційного стану колективу за шкалами «САН» (самопочуття – активність – настрої), яка дозволяє швидко й ефективно визначити психофізіологічний стан як окремих працівників, так і колективу в цілому.

Дана методика є цінною у контексті щоденного або періодичного моніторингу психоемоційної напруженості, втоми чи зниження мотиваційних ресурсів. Вона забезпечує зворотний зв'язок щодо базових характеристик функціонального стану особистості: фізичного та емоційного самопочуття, енергетичного потенціалу (активність) і емоційного тла (настрої). Особливої ваги методика набуває в умовах підвищеного стресу, що спостерігається в організаціях, які функціонують у прифронтових регіонах або працюють у надзвичайних умовах.

Опитувальник складається з кількох десятків пар протилежних характеристик (наприклад, «слабкість – бадьорість», «апатія – зацікавленість», «роздратування – спокій»), серед яких респондент обирає ту, що найточніше відповідає його стану, та визначає її інтенсивність на шкалі – від -3 до +3 або за семибальною шкалою. За підсумками обробки даних формуються інтегральні показники по кожному з трьох параметрів. Отримані результати дозволяють виділити благополучні, прикордонні або критичні зони емоційного стану, а також відстежити динаміку змін внаслідок психологічних втручань.

У сукупності з іншими психодіагностичними методами, методика «САН» забезпечує додаткову глибину аналізу соціально-психологічного клімату. Її використання дозволяє фахівцю не лише виявити загальний настрій групи, але й вчасно зафіксувати симптоми виснаження, тривожності чи емоційного вигорання, що дає змогу оперативно вжити превентивних заходів.

Отже, комбіноване застосування методики К. Сішора та шкал «САН» сприяє багатовимірній оцінці соціально-психологічного клімату. Такий підхід дозволяє виявити як структурно-функціональні, так і емоційно-динамічні компоненти міжособистісної взаємодії в колективі, що, в свою чергу, створює надійну основу для ефективного психокорекційного впливу, в тому числі через методи арт-терапії.

## **2.2. Ефективність застосування методів арт-терапії у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату колективу**

Проблема стресу та підвищеного рівня тривожності є актуальною для сучасної людини як у професійній сфері, так і в особистому житті. Особливо загострюється вона в умовах воєнного стану, коли емоційне виснаження, перевантаження та нестабільність стають постійним супутником повсякденності. Психоемоційні навантаження можуть виникати внаслідок низки факторів – нераціональної організації трудового процесу, надмірних вимог, нестачі соціальної підтримки, фінансових труднощів, конфліктів у колективі, а також дефіциту розуміння з боку родини.

Перші симптоми стресового стану проявляються як на фізичному, так і на психологічному рівнях. До тілесних ознак належать втрата апетиту, порушення сну, головний біль, біль у грудній клітці. Психологічні симптоми включають знижену концентрацію уваги, нестабільний емоційний стан, підвищену тривожність, дратівливість, труднощі в ухваленні рішень та ознаки емоційного виснаження.

У контексті пошуку ефективних способів подолання негативних психоемоційних проявів перспективним підходом є використання арт-терапевтичних практик. Зокрема, результати недавнього дослідження (2023 р.) підтверджують, що арт-терапія може виступати дієвим методом підтримки командного потенціалу в умовах негострої допомоги [22]. Автори дослідження зазначають, що процес командотворення, орієнтований на посилення мотивації, кооперації та внутрішньої взаємопідтримки, вимагає від учасників рефлексії та постсесійного аналізу (дебрифінгу). Залучення творчих технік сприяє покращенню взаєморозуміння, розвитку емпатії, емоційної безпеки та більш конструктивної комунікації між працівниками.

Науковці підкреслюють, що інтеграція арт-терапевтичних методів у практику командної взаємодії дозволяє формувати ідентичність групи через вияв сильних сторін кожного її учасника, розподіл відповідальності та розвиток внутрішньої мотивації. Однією з основних навичок, яка формується в такому середовищі, є так звана «емпатійна уява» – здатність до уявного прийняття погляду іншої особи, що підвищує рівень комунікабельності та здатності до колективного вирішення проблем [22].

Результати закордонних досліджень (2010 р.) також підтверджують ефективність арт-терапії у зниженні фізіологічних маркерів стресу. Так, у межах експерименту було досліджено вплив творчих занять на рівень кортизолу, гормону стресу, серед медичних працівниць ( $n = 60$ ), розділених на дві групи: експериментальну (30 осіб) та контрольну (30 осіб). Протягом трьох місяців учасниці експериментальної групи проходили арт-терапевтичну програму, що включала три етапи:

1. Визначення джерел стресу в професійному середовищі;
2. Опанування стратегій подолання стресу та тривожності;
3. Розвиток позитивного самосприйняття, робота з символами та позитивними образами.

У межах програми застосовувалися такі техніки: створення колажів, малювання, аплікації, візуалізація, ведення арт-щоденників, побудова мандал,

використання символічних образів тощо.

Після завершення курсу учасниці експериментальної групи відзначили позитивні зміни у психоемоційному стані:

- зростання впевненості в собі;
- покращення загального емоційного фону;
- зниження рівня тривожності та дратівливості;
- легше засинання;
- зменшення відчуття самотності;
- налагодження міжособистісних взаємин у колективі, підвищення довіри

та єдності [23].

Для підтвердження результатів дослідники використали два основні критерії:

1. Анкетне оцінювання рівня стресу, що охоплювало такі компоненти, як психофізіологічна втома, особливості організації праці, якість соціальної підтримки, психологічна атмосфера в колективі, наявність ризиків, суб'єктивне самопочуття та рівень задоволеності працею;

2. Вимірювання рівня кортизолу в слині як об'єктивного біомаркера стресу.

Згідно з отриманими результатами, у контрольній групі змін майже не виявлено, тоді як в експериментальній групі після проходження арт-терапевтичної програми зафіксовано суттєве зниження рівня кортизолу в усі періоди доби – ранковий, денний та вечірній ( $p < 0.05$ ). Окрім цього, значно знизився рівень суб'єктивної тривожності ( $p < 0.05$ ), що свідчить про високу ефективність застосованої арт-терапевтичної програми [23].

Отже, дослідження підтверджують, що використання арт-терапії є доцільним інструментом для зниження стресу, поліпшення психоемоційного стану та гармонізації стосунків у трудовому колективі, особливо в умовах підвищеного навантаження чи загрози. Це дозволяє підвищити як психологічну витривалість окремих працівників, так і загальну ефективність взаємодії в команді.

Узагальнення результатів проведених досліджень дозволяє зробити висновок, що арт-терапевтичні підходи мають виражений позитивний вплив на психоемоційний стан особистості. Зокрема, доведено, що арт-терапія:

- сприяє зниженню як соматичних, так і психічних проявів стресових реакцій;
- покращує здатність до емоційної саморегуляції;
- активізує процеси позитивного самосприйняття;
- зміцнює внутрішні ресурси особистості;
- стимулює ефективні міжособистісні взаємини в робочому середовищі.

Водночас варто зазначити, що ефективність арт-терапевтичного впливу значною мірою обумовлюється низкою чинників, серед яких особливу роль відіграють: рівень особистісної мотивації, готовність до саморефлексії та особистісного зростання, психологічна зрілість і відкритість до нових переживань.

Досить цінним з точки зору емпіричного підтвердження ефективності арт-терапії в контексті оптимізації соціально-психологічного клімату є дослідження, проведене у Великобританії в 2024 році командою сертифікованих арт-, драматичних і танцювально-рухових психотерапевтів [24]. У межах експерименту було реалізовано інтенсивну 12-сеансову програму під назвою «Мистецтво для блюзу», що входила до трирівневого комплексу психологічної підтримки, який включав:

- одноразові сесії з метою зниження психоемоційного напруження;
- навчально-розвивальні семінари для персоналу;
- групові заняття, орієнтовані на підтримку психічного здоров'я.

Терапевтична програма охоплювала чотири етапи: вступ до групового процесу, виявлення особистих і групових сильних сторін, опрацювання індивідуальних і колективних проблем, а також етап завершення. Методологія була побудована на інтеграції восьми основних компонентів: стимулювання активної участі, формування нових навичок, емоційне вираження, глибоке осмислення переживань, отримання нового розуміння, розвиток

міжособистісних зв'язків, експериментування з альтернативними моделями поведінки та подальша інтеграція терапевтичного досвіду.

Практичне втілення терапії здійснювалося за допомогою різноманітних творчих практик: живопис, створення образотворчих робіт, колажі, імпровізований рух, танець, ритмічні вправи, вокальна імпровізація, драматичні етюди, рольові ігри, творче письмо та поезія.

За результатами впровадження цієї програми було зафіксовано помітне зниження рівня психологічного дистресу, зменшення симптомів тривожності, депресивних проявів і посттравматичних переживань. Одночасно учасники демонстрували підвищення рівня суб'єктивного благополуччя, зростання внутрішньої стійкості, а також покращення якості командної взаємодії та комунікації.

Узагальнено можна констатувати, що арт-терапія має потужний потенціал для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. Її результати відображаються не лише у покращенні індивідуального психоемоційного стану, а й у підвищенні групової згуртованості, поліпшенні професійної взаємодії та загальної працездатності колективу.

Слід також підкреслити, що ступінь ефективності впровадження арт-терапії безпосередньо залежить від суб'єктивної готовності працівників до внутрішніх змін. Мотивація до участі, відкритість до нового досвіду та прагнення до особистісного розвитку є важливими передумовами позитивних трансформацій у контексті покращення психологічної атмосфери в команді.

### РОЗДІЛ 3

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ АРТ-ТЕРАПІЇ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОМАНДИ

Ефективне функціонування будь-якої організації значною мірою залежить від злагодженості командної взаємодії, якості міжособистісної комунікації та рівня налагодженості стосунків між працівниками і керівництвом. Одним із основних чинників, що впливають на стабільність роботи колективу, виступає позитивний соціально-психологічний клімат, саме він здатен посилювати мотивацію персоналу, знижувати ймовірність виникнення конфліктів і забезпечувати емоційно комфортне середовище праці.

У межах емпіричної частини нашого дослідження було здійснено оцінювання соціально-психологічної атмосфери в трудовому колективі агропереробного підприємства ТОВ «Фруктона-ВН». З метою вивчення рівня згуртованості працівників та якості міжособистісної взаємодії нами була застосована методика оцінки групової згуртованості, запропонована К. Сішором.

Цей психодіагностичний інструмент дозволяє не лише кількісно зафіксувати суб'єктивне сприйняття кожного працівника щодо взаємин у групі, а й отримати числові показники, придатні для порівняння між різними командами або для аналізу динаміки після впровадження психокорекційних заходів (таких як командні тренінги, арт-терапія, зміни в структурі управління тощо).

Результати методики дозволяють виявити критичні зони групової динаміки, зокрема:

- дефіцит довіри між працівниками;
- недостатній рівень внутрішньої мотивації;
- високу ймовірність виникнення конфліктних ситуацій;
- труднощі в сприйнятті або прийнятті авторитету лідера;
- емоційну фрагментацію колективу.

На противагу цьому, високі показники згуртованості свідчать про ефективну внутрішню комунікацію, стабільні й підтримувальні стосунки між колегами, менший рівень емоційного виснаження та стресу, а також нижчу плинність кадрів.

У дослідженні брали участь 40 із 47 працівників підприємства ТОВ «Фруктона-ВН», які добровільно надали згоду на участь у психологічному опитуванні. Такий обсяг вибірки забезпечує достатній рівень репрезентативності для формування загальної картини соціально-психологічного клімату в колективі.

Таблиця 3.1

Рівень розвитку згуртованості працівників ТОВ «Фруктона-ВН»  
(за методикою К. Сішора)

Рівень розвитку	Кількість осіб	Відсоток (%)
Низький	4	10 %
Нижче середнього	8	20 %
Середній	14	35 %
Вище середнього	8	20 %
Високий	6	15 %

Джерело: складено автором за результатами дослідження

Проведене емпіричне дослідження дозволило здійснити кількісно-якісну оцінку рівня згуртованості працівників агропереробного підприємства ТОВ «Фруктона-ВН» за допомогою методики К. Сішора. Згідно з отриманими результатами, було зафіксовано наступний розподіл персоналу за рівнями розвитку групової згуртованості:

1. Низький рівень згуртованості – 10 % (4 особи). Наявність цієї категорії працівників може свідчити про труднощі у взаємодії, недостатній рівень довіри до колег, схильність до індивідуальної діяльності або існування міжособистісних конфліктів. Дані особи потребують особливої уваги з боку керівництва, зокрема у напрямі психокорекції та залучення до командних процесів.

2. Нижче середнього рівень – 20 % (8 осіб). Характеризується помірною

включеністю в групову діяльність, що, хоч і не є критичним, проте може негативно позначатись на ефективності загальної командної взаємодії та емоційній атмосфері в колективі.

3. Середній рівень згуртованості – 35 % (14 осіб). Ця найчисленніша категорія працівників демонструє стабільний рівень включеності у спільну діяльність, загальну готовність до командної взаємодії. Проте існує потенціал до подальшого розвитку групової єдності, зокрема через цілеспрямовані інтервенції.

4. Рівень вище середнього – 20 % (8 осіб). Представники цієї групи відзначаються високою лояльністю до команди, відкритістю до співпраці, готовністю до підтримки колег, що є значним ресурсом для забезпечення стабільного функціонування підприємства.

5. Високий рівень згуртованості – 15 % (6 осіб). Працівники цієї групи демонструють зразковий рівень командної взаємодії, внутрішню мотивацію, відповідальність і єдність із колективом. Їхню поведінку можна розглядати як еталонну з точки зору організаційного розвитку.

Узагальнення. У цілому 70 % респондентів виявили середній або вищий за середній рівень згуртованості, що свідчить про наявність сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві. Водночас 30 % працівників, які продемонстрували низький та нижчий за середній рівень, потребують додаткової підтримки у формуванні навичок конструктивної взаємодії, розвитку довіри та емоційної залученості.

Зважаючи на діагностовану ситуацію, доцільним вбачається впровадження цілеспрямованих заходів, спрямованих на покращення соціально-психологічного клімату, а саме:

- проведення тренінгів зі стресостійкості та розвитку емоційної саморегуляції;
- реалізація програм розвитку комунікативної компетентності, емоційного інтелекту та самомотивації;
- надання психологічної підтримки співробітникам із низьким рівнем

згуртованості та вираженими труднощами адаптації в колективі.

У подальшому дослідженні соціально-психологічної атмосфери колективу було виявлено низку детермінант, що суттєво впливають на якість міжособистісної взаємодії та продуктивність спільної діяльності. Основні труднощі, ідентифіковані в процесі аналізу:

- часткова ізольованість окремих працівників;
- недостатня інтеграція до командної структури;
- слабка залученість до групової діяльності;
- ознаки авторитарної або агресивної поведінки, що підвищує ризики конфліктності.

Такі фактори можуть слугувати бар'єрами для ефективної командної роботи й вимагають втручання у вигляді індивідуальної підтримки, корекції управлінських стратегій та впровадження групових психологічних інтервенцій.

У процесі вивчення особливостей міжособистісної взаємодії у трудовому колективі ТОВ «Фруктона-ВН» було проведено соціометричне обстеження за методикою Дж. Морено [27]. Цей метод дав змогу з'ясувати особливості внутрішньогрупової структури, виявити авторитетних осіб, що виконують функції неформальних лідерів, а також ідентифікувати співробітників, які перебувають на периферії групових контактів.

Аналіз результатів засвідчив, що переважна частина працівників (близько 60 %) користуються соціальною підтримкою та мають позитивний емоційний фон у взаємодії з колегами. Це свідчить про їхню активну інтегрованість у команду та позитивний соціометричний статус. Водночас, у 10 % респондентів зафіксовано ізольоване положення в структурі міжособистісних зв'язків, що може свідчити про труднощі у процесі адаптації, низьку залученість у колективне життя або наявність комунікативних бар'єрів. Важливо створити умови для включення таких працівників до групових активностей та надати їм психологічну підтримку з метою підвищення рівня соціальної інтеграції.

Додатково виявлено, що частина співробітників демонструє низький рівень емоційної відкритості, що ускладнює вираження власних почуттів у

ситуаціях стресу. Така тенденція вказує на потребу у формуванні емоційної компетентності, що передбачає розвиток умінь розпізнавати, усвідомлювати та регулювати власні емоції. Відповідні тренінги можуть сприяти зниженню рівня емоційного напруження та покращити комунікацію між членами колективу.

З огляду на отримані результати, рекомендується впровадити цілеспрямовані заходи, зокрема тренінги з розвитку емоційного інтелекту. Йдеться про здатність працівників не лише керувати власними емоціями, а й ефективно реагувати на емоційний стан інших, що є критично важливою навичкою для сфери обслуговування.

З метою глибшого аналізу міжособистісних позицій у колективі була використана методика Т. Лірі [28], яка дала змогу дослідити як самосприйняття працівників, так і їхні уявлення про інших. За результатами діагностики, 69 % працівників орієнтуються на кооперацію, відкритість і доброзичливість у спілкуванні, що позитивно впливає на клімат у колективі. Однак виявлено й групу працівників (15 %), які демонструють ознаки агресивного або авторитарного стилю взаємодії, що створює потенційні передумови до виникнення конфліктів. У ряді випадків ці особи претендують на лідерство, однак характер їхньої поведінки може мати деструктивний вплив на колективну взаємодію.

На підставі зібраних діагностичних даних була сформульована та впроваджена психокорекційна програма, орієнтована на покращення соціально-психологічного клімату в колективі з використанням засобів арт-терапії.

Арт-терапія розглядається як ефективний психотерапевтичний інструмент, що базується на інтеграції художньої діяльності в процес корекції психоемоційного стану. Завдяки символічному відтворенню внутрішніх переживань у безпечному творчому форматі, арт-терапевтична практика сприяє емоційному розвантаженню, зниженню напруженості та поліпшенню якості міжособистісної взаємодії в колективі.

Програма містила низку вправ, спрямованих на розвиток саморефлексії, емоційної виразності та гармонізацію психологічної атмосфери. Головною

метою було створення умов для формування згуртованого, ефективного й емоційно стабільного трудового колективу.

Завдання, покладені в основу програми:

- підвищення усвідомлення значення позитивного клімату в робочій групі;
- формування навичок ефективного міжособистісного спілкування;
- розвиток конструктивних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях;
- корекція механізмів емоційного самоконтролю;
- адаптація до стресових чинників зовнішнього середовища;
- зниження рівня агресивності в комунікації;
- мотивація до впровадження здобутих навичок у професійне середовище.

Очікувані результати реалізації програми:

- розкриття внутрішнього потенціалу учасників;
- формування позитивного емоційного фону для взаємодії;
- підвищення рівня взаєморозуміння між членами групи;
- зміцнення командного духу та посилення відчуття колективної єдності.

Програма передбачала вісім групових занять, тривалістю по 60 хвилин, які проводились двічі на тиждень. Тематичне наповнення та структура занять детально представлені у додатку Д.

Основним інструментом психологічного впливу в межах реалізованої програми виступала групова арт-терапія, яка спрямовувалась на стимулювання міжособистісної взаємодії, розвиток емоційної чутливості та опрацювання внутрішньогрупового досвіду через творчу діяльність. Такий підхід дозволив не лише активізувати колективну рефлексію, а й забезпечити безпечний простір для вільного вираження почуттів, зміцнення довіри та підвищення рівня згуртованості.

Для проведення занять були використані стандартні матеріали для образотворчої діяльності: папір (формат А4 та ватмани), ручки, фломастери, прості й кольорові олівці, акварельні фарби, пензлі та ємності для води. Наявність доступного інструментарію дозволила учасникам вільно експериментувати з різними видами творчості, незалежно від їхнього

художнього досвіду.

Цілеспрямоване впровадження програми було орієнтоване на формування психологічно стабільного та злагодженого колективу, здатного підтримувати конструктивні форми взаємодії, демонструвати адаптивність до змін, високу результативність та ефективну міжособистісну комунікацію в умовах спільної діяльності.

Після завершення формувального етапу було здійснено контрольне діагностування, метою якого було виявлення змін, що відбулися внаслідок реалізації програми. Для забезпечення достовірності та коректності аналізу, дослідження проводилось із використанням тих самих психодіагностичних методик, які були застосовані на констатувальному етапі. Такий підхід дозволив забезпечити об'єктивне зіставлення динаміки показників.

Основним інструментом оцінювання результатів виступила методика К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості», яка дала змогу виявити зміни в рівні згуртованості учасників дослідження. У рамках експерименту було сформовано дві порівняльні групи: експериментальна (яка брала участь у тренінговій програмі з арт-терапевтичним компонентом) та контрольна (яка не проходила жодного цілеспрямованого втручання).

Отримані емпіричні дані продемонстрували позитивну динаміку в експериментальній групі: спостерігалось підвищення рівня групової згуртованості, активізація внутрішньогрупових комунікативних процесів та зниження рівня міжособистісної напруги. Водночас у контрольній групі суттєвих змін не виявлено, що дозволяє інтерпретувати зафіксовані результати як наслідок цілеспрямованого психокорекційного втручання.

Агреговані результати представлено в таблиці 3.2, що ілюструє динаміку змін індексу групової згуртованості до та після впливу.

На основі даних, представлених у таблиці, простежується позитивна динаміка змін рівня групової згуртованості працівників ТОВ «Фруктона-ВН» після реалізації формувального експерименту, що включав програму групової арт-терапії.

Таблиця 3.2.

Результати групової психокорекції з покращення згуртованості колективу  
(за методикою К. Сішора)

Рівень розвитку	До формувального експерименту (%)	Після формувального експерименту (%)
Низький	10%	8%
Нижче середнього	20%	15%
Середній	35%	22%
Вище середнього	25%	30%

Джерело: складено автором за результатами дослідження

Низький рівень згуртованості зменшився з 10% до 8%, що свідчить про зниження частки працівників, які раніше мали труднощі у взаємодії, почували себе ізольованими або не відчували належності до команди. Це вказує на покращення інтеграції окремих членів колективу.

Рівень нижче середнього також зменшився з 20% до 15%, що демонструє покращення соціальної взаємодії серед працівників, які до впровадження програми мали обмежену залученість у командну роботу. Водночас, частка працівників із середнім рівнем згуртованості знизилась із 35% до 22%. Така тенденція інтерпретується як перехід частини працівників до вищих рівнів згуртованості внаслідок покращення командної взаємодії.

Особливо помітне зростання відбулося на вищому за середній рівні, який підвищився з 25% до 30%, що вказує на активізацію командної співпраці, зростання довіри та відповідальності між працівниками. Найвиразніші зміни спостерігаються на високому рівні згуртованості, з 15% до 35%.

Таким чином, результати таблиці підтверджують успішність формувального етапу дослідження. Участь у програмі сприяла значному зростанню показників згуртованості, зменшенню ізоляції окремих працівників і загальному покращенню соціально-психологічного клімату в колективі. Це свідчить про доцільність подальшого впровадження арт-терапевтичних підходів у корпоративне середовище для підвищення ефективності командної взаємодії.

## ВИСНОВКИ

У процесі написання кваліфікаційної роботи нами було розглянуто теоретичні засади, методичні підходи та практичні аспекти використання арт-терапії з метою покращення соціально-психологічного клімату у колективі. Проведене емпіричне дослідження дозволило не лише глибше зрозуміти сутність міжособистісної взаємодії в організаційному середовищі, а й підтвердити ефективність впровадження психокорекційних технологій у практику роботи з персоналом.

У результаті аналізу наукової літератури встановлено, що соціально-психологічний клімат відіграє провідну роль у формуванні мотиваційної сфери працівника, підвищенні його психологічної стійкості та адаптивності, а також у забезпеченні продуктивності колективної діяльності. Сприятливий клімат в організації пов'язаний із такими чинниками, як рівень згуртованості, комунікативна відкритість, емоційна підтримка, доброзичливість між учасниками взаємодії.

На основі аналізу сучасних психодіагностичних методик було обґрунтовано доцільність використання комплексу взаємодоповнюючих інструментів: методики К. Сішора для оцінки згуртованості, методики Ф. Фідлера для вивчення соціально-психологічного клімату, соціометрії Дж. Морено, методики Т. Лірі для дослідження міжособистісних стосунків, а також методики «САН» для оцінки емоційного стану працівників. Комплексний підхід дозволив виявити як ресурси колективу, так і «зони напруженості», що потребували психокорекційної роботи.

У межах практичної частини було проведено діагностичне обстеження соціально-психологічного клімату на підприємстві ТОВ «Фруктона-ВН». Результати засвідчили, що переважна частина працівників має середній та вищий за середній рівень згуртованості. Водночас у колективі було виявлено працівників із низьким рівнем соціальної інтегрованості, труднощами у встановленні комунікативних контактів, а також працівників з вираженими

авторитарними та агресивними установками, що вказує на потенційні ризики зниження ефективності командної взаємодії.

З метою покращення ситуації було розроблено та впроваджено арт-терапевтичну програму, спрямовану на гармонізацію емоційного стану працівників, розвиток навичок конструктивної взаємодії, зниження рівня тривожності та агресивності, а також підвищення рівня згуртованості в колективі. Програма включала 8 занять із використанням методів групової арт-терапії, таких як малювання, колаж, символічне зображення, творче письмо, візуалізація.

Результати контрольного зрізу, проведеного після завершення програми, підтвердили її ефективність. У експериментальній групі зафіксовано зростання кількості працівників із високим рівнем згуртованості (з 15% до 35%) та зменшення кількості працівників із низьким і нижче середнього рівнями згуртованості (з 30% до 23%). Зросли показники емоційного комфорту, покращились міжособистісні взаємини, знизився рівень тривожності та конфліктності.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна сформулювати такі основні висновки:

1. Соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником ефективності функціонування трудового колективу, впливає на емоційне благополуччя працівників, їхню мотивацію та здатність до продуктивної співпраці.

2. Застосування психодіагностичних методик дозволяє комплексно оцінити рівень згуртованості, якість комунікації, особливості міжособистісних взаємин і визначити напрямки для оптимізації командної взаємодії.

3. Арт-терапія є дієвим інструментом психологічної корекції, який сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, розвитку емоційного інтелекту, зниженню психоемоційного напруження та покращенню командної згуртованості.

4. Результати експериментального впровадження арт-терапевтичної

програми в умовах реального трудового колективу підтверджують її високу ефективність, практичну значущість та можливість широкого застосування у сфері організаційної психології.

Проведене дослідження засвідчило потенціал арт-терапії як ефективного засобу підвищення адаптивності колективу до зовнішніх стресових умов, зокрема в умовах воєнного часу, коли емоційна стабільність, підтримка та згуртованість набувають особливої ваги. Отже, застосування творчих методів у роботі з персоналом є доцільним і перспективним напрямом сучасної практичної психології.