

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Строкатюк Оксани Миколаївни

УДК 159.922:343.81

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Психологічний аналіз феномену соціальної лінії (на прикладі державної
установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»)

053 «Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи:

Кулаковський Тарас Юрійович

кандидат психологічних наук, доцент

Висновок кафедри _____
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « _____ » _____ 20 ____ року

Завідувач кафедри психології

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистила
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____
за шкалою ECTS _____
за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Строкатюк О.М. Психологічний аналіз феномену соціальної лінії (на прикладі державної установи (на прикладі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»). – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2023.

У кваліфікаційній роботі досліджено проблему наявності соціальної лінії в колективі.

Метою дослідження є визначення передумов виникнення феномену соціальної лінії в колективі, теоретичне обґрунтування та психологічний аналіз умов та чинників.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у вирішенні важливого наукового завдання: психологічний аналіз соціальної лінії у сучасному колективі, систематизація основних умов та чинників, що впливають на це явище.

Практична значимість полягає у психологічному аналізі умов та чинників, що впливають на виникнення соціальної лінії в колективі та визначенні теоретико-методологічних основ дослідження соціальної лінії в колективі, які можуть бути використані у роботі з колективами та членами колективів практичними психологами установ.

У першому розділі «Теоретичні засади дослідження особливостей феномену соціальної лінії» проаналізовано сутність явища соціальної лінії та середовище виникнення цього феномену.

У другому розділі «Методичні підходи дослідження соціальної лінії в колективі» визначено основні методи, умови і особливості організації та проведення досліджень.

У третьому розділі «Емпіричне дослідження феномену соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)» здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження та сформовано основні рекомендації.

Ключові слова. Соціальна психологія, соціальна психіка, соціальна ліній, ефект Рінгельмана, група, колектив, експеримент, продуктивність праці, координаційні втрати, мотиваційні втрати, рекомендації.

ANNOTATION

Strokatiyk O. Psychological analysis of the phenomenon of social laziness (on the example of the state institution «Berdychiv correctional colony (№ 70)»). Qualification work on manuscript rights. Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 - psychology. - Polissya National University, Zhytomyr, 2023.

The qualification work investigates the problem of social laziness in a team.

The purpose of the study is to determine the prerequisites for the emergence of the phenomenon of social laziness in the team, theoretical substantiation and psychological analysis of conditions and factors.

The scientific novelty and theoretical significance of the study is to solve an important scientific task: psychological analysis of social laziness in a modern team, systematization of the main conditions and factors that affect this phenomenon.

The practical significance of the study lies in the psychological analysis of the conditions and factors influencing the emergence of social laziness in the team and the definition of the theoretical and methodological foundations of the study of social laziness in the team, which can be used in the work with teams and team members by practical psychologists of institutions.

The first section «Theoretical Foundations of the Study of the Peculiarities of the Phenomenon of Social Laziness» analyzes the essence of the phenomenon of social laziness and the environment of this phenomenon.

The second chapter «Methodological Approaches to the Study of Social Laziness in a Team» identifies the main methods, conditions, and features of organizing and conducting research.

In the third section «Empirical study of the phenomenon of social laziness in the staff of the state institution «Berdychiv Correctional Colony (№70)» the results of the empirical study are analyzed and the main recommendations are formulated.

Keywords. Social psychology, social psyche, social laziness, Ringelman effect, group, collective, experiment, labor productivity, coordination losses, motivational losses, recommendations.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ	11
1.1. Соціально-психологічна характеристика феномену соціальної лінії як предмету психологічного дослідження	11
1.1.1. Соціальна лінія як предмет вивчення в соціальній психології	11
1.1.2. Соціально-психологічна характеристика групи як середовища виникнення феномену соціальної лінії	15
1.2. Психологічний аналіз обставин виникнення соціальної лінії в колективі	21
1.2.1. Теоретичні основи дослідження соціальної лінії в колективі	21
1.2.2. Психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на виникнення соціальної лінії в колективі	23
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ В КОЛЕКТИВІ	31
2.1. Теоретичний аналіз методів дослідження соціальної лінії в колективі та особливості його організації	31
2.1.1. Психологічна оцінка історії експериментів та досліджень на прояв соціальної лінії	31
2.1.2. Методичні підходи до організації емпіричного дослідження соціальної лінії в теоретичному аспекті	34
2.2. Організація емпіричного дослідження в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»	38

	6
2.2.1. Особливості організації емпіричного дослідження прояву соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»	38
2.2.2. Загальна характеристика учасників дослідження на прояв соціальної лінії	42
Висновки до розділу 2	44
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ В КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «БЕРДИЧІВСЬКА ВИПРАВНА КОЛОНІЯ (№70)»	45
3.1. Характеристика результатів емпіричного дослідження феномену соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»	45
3.1.1. Визначення тенденцій та закономірностей виникнення соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»	45
3.1.2. Психологічний аналіз результатів проведеного експерименту в державній установі «Бердичівська виправна колонія (№70)»	56
3.2. Визначення практичних рекомендацій щодо боротьби з проявами соціальної лінії в колективі	59
3.2.1. Попередження прийняття в колектив людей схильних до проявів соціальної лінії	59
3.2.2. Рекомендації профілактики розвитку соціальної лінії у сформованому колективі	64
Висновки до розділу 3	76
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасності кожен керівник, організатор, менеджер колективу має отримувати максимально ефективний результат своєї діяльності, щоб бути конкурентоздатним та отримати успіх в майбутньому від своєї справи. Успіх будь-якого колективу неминуче пов'язаний з взаємодією та міжособистісними зв'язками людей. Відсутність професійності людських ресурсів або неможливість їх ефективної взаємодії в колективі, часто ставить під загрозу не лише можливість виконання конкретного завдання, а й існування усієї справи. Тому є необхідність в наукових дослідженнях, що спрямовані на вивчення особливостей функціонування і співпраці людей в колективі та закономірностей виникнення соціальної лінії.

Вивчення соціально-психологічних характеристик членів колективу як окремих індивідів та колективу як різновиду соціальної групи, де тісно пов'язані міжособистісні зв'язки (О.А. Бакаленко, П.П. Горностай, Л.П. Журавльова, Т.В. Коломієць, Т.В. Можаровська, О.І. Кудерміна, Т.Ю. Кулаковський, М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко, Н.В. Хазратова) дозволило встановити психологічні закономірності, структуру та етапи розвитку колективу та індивідуальні особливості членів колективу в процесі діяльності як учасників міжособистісних зв'язків.

В процесі взаємодії людей відбувається вплив людини на колектив та навпаки. Психологічними та особистісними умовами та чинниками, які є передумовою виникнення соціальної лінії в колективі є зайва кількість людей в колективі, відсутність або перекладання власної відповідальності, неможливість ідентифікувати внесок кожного у результат, відсутність або низька мотивація, не здорова конкуренція або суперництво.

Комплексний підхід до дослідження феномену соціальної лінії в колективі дозволяє попередити виникнення в колективі цього явища або виявити чинники та умови, що призводять до цього феномену в колективі та їх усунути. З огляду на те, що дана проблема є соціально важливою та актуальною в сучасному світі й зумовило вибір теми нашого дослідження, а саме: «Психологічний аналіз

феномену соціальної лінії (на прикладі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»).

Мета дослідження: визначення передумов виникнення феномену соціальної лінії, теоретичне обґрунтування та психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на виникнення соціальної лінії, емпіричне дослідження закономірностей виникнення соціальної лінії та побудова теоретичної моделі запобігання виникненню явища соціальної лінії в колективі.

Відповідно до мети та предмета визначено **завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми виникнення соціальної лінії в колективі: причини, чинники, механізми та роль цього ефекту у функціонуванні та взаємодії колективу.
2. Проаналізувати досвід проведення експериментальних досліджень явища.
3. Провести емпіричне дослідження закономірностей виникнення соціальної лінії в колективі
4. Побудувати теоретичну модель запобігання виникненню соціальної лінії в колективі.

Об'єкт дослідження – феномен соціальної лінії в колективі.

Предмет дослідження – чинники виникнення соціальної лінії в колективі.

Гіпотеза дослідження. Систематичним чинником та умовою неефективної взаємодії та роботи колективу є соціальна ліній. Соціально-психологічними умовами виникнення соціальної лінії в колективі є системна взаємозалежність багатьох змінних одночасно, а саме: мотиваційні втрати, координаційні втрати, розмір колективу, склад групи, групові норми, згуртованість, конфліктність, соціальний статус та функціональні ролі її членів, гендерні відмінності, суперництво тощо.

Теоретико-методологічною основою дослідження є положення про належність колективу до соціальної групи (О.А. Бакаленко, П.П. Горностай, О.І. Кудерміна, М.М. Слюсаревський, В.О.), особливості міжособистісних зв'язків в групах (Л.П. Журавльова, Т.В. Коломієць, Т.В. Можаровська) та

психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на виникнення соціальної лінії в колективі.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань використовувався комплекс методів: теоретичні (аналіз та узагальнення наукових літературних джерел), емпіричні (бесіда, анкетування, експеримент, спостереження) та статистичні методи математичної обробки даних. Було сформовано власну анкету з інтерпретованими питаннями, відповідно до предмету дослідження, для підтвердження на практиці уже досліджених раніше закономірностей відомими науковцями.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилось протягом травня – червня 2023 року у державній установі «Бердичівська виправна колонія (№70)». До вибірки увійшли співробітники державної установи (35 жінок та 35 чоловіків), які займалися за своїми посадовими обов'язками роботою з документами. Загальна вибірка складала 70 осіб.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: *вперше* досліджується соціальна лінія у сучасному колективі; на теоретичному рівні систематизовано основні сучасні умови та чинники, що впливають на виникнення соціальної лінії в колективі (мотивація, відповідальність, ідентифікація, гендерні відмінності, суперництво тощо); *встановлено*, що соціальна лінія як передумова неефективної діяльності колективу є небажання людини проявляти свою активність, якщо у неї немає впевненості в тому, що вона отримає ідентифікацію за виконання завдання та соціальне схвалення; *сформовано* теоретичну модель запобігання виникненню соціальної лінії в колективі.

Практична значущість одержаних результатів полягає у психологічному аналізі умов та чинників, що впливають на виникнення соціальної лінії в колективі та визначенні теоретико-методологічних основ дослідження соціальної лінії в колективі, які можуть бути використані у роботі з колективами та членами колективів практичними психологами установ.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження були представлені для обговорення на 5 міжнародних науково-практичних конференціях: «Молодь у сучасній психології» (м. Суми, Україна; 20 квітня 2023 року), «Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації» (м. Житомир, Україна; 22-23 червня 2023 року), «Аксіопсихологічні вектори розвитку сучасної освіти» (м. Тернопіль, Україна; 19-20 жовтня 2023 року), «Теоретичне і практичне застосування результатів сучасної науки» (м. Рівне, Україна; 27 жовтня 2023 року), «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (м. Запоріжжя, Україна; 27-28 жовтня 2023 року).

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 4 публікаціях.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 71 найменування (з них 9 джерел – іноземних авторів). Загальний обсяг складає 87 сторінок, основний зміст роботи викладено на 72 сторінках. Робота містить 6 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ

1.1. Соціально-психологічна характеристика феномену соціальної лінії як предмету психологічного дослідження

1.1.1. Соціальна лінія як предмет вивчення в соціальній психології

Кожна людина перебуває дуже часто у взаємодії з іншими людьми. Така взаємодія може бути як особистим вибором кожного, так і обов'язком, коли ми не можемо уникнути цього процесу, оскільки нас змушують певні обставини життя. Тому вивчення поведінки людей, з точки зору психології, є постійним безперервним явищем, оскільки ми можемо визначити певні причинно-наслідкові зв'язки та пояснити їх.

Саме соціальна психологія, яка є досить новою наукою, націлена на вивчення цих закономірностей та особливостей поведінки людей. Думки та наукові ідеї багатьох вчених об'єднанні в цій галузі психологічної науки. Науковці стверджують, що соціальна психологія є самостійною та своєрідною наукою, яка є окремою від інших наук, що вивчає поведінку людини в групі [60, с. 8].

Наука соціальної психології має свою історію та свої особливі підходи до вивчення поведінки людини і групи, а саме: психологічний підхід та соціологічний підхід. Наявність двох підходів зумовлена тим, що вивчення соціальної поведінки, зазвичай, було на рівні особистості, а не групи, оскільки, деякі науковці вважали, що група не може мати власну загальну психологію. Але, незважаючи на ці ідеї, окремо розвивався інший підхід, де вчені наголошували, що соціальна поведінка не може бути пояснена в площині поведінки лише окремого індивіда [22, с. 4-5].

Соціальна психологія постійно буде розвиватися, поглиблювати і розширювати свій предмет, паралельно розв'язуючи різноманітні завдання, оскільки світ і суспільство постійно змінюється [5, с. 20]. Соціальна психологія досить молода наука, тому перед нею стоїть велика кількість важливих завдань та викликів, наприклад, щодо аналізу груп [59, с. 8]. Соціальна психологія є наукою, що вивчає функціонування особистості як суб'єкта соціальної спільноти в процесі спілкування та приналежність до соціальних груп, вплив соціального середовища на темпи і вектори психічного розвитку людини [62, с. 18].

Відомо, що соціальна психологія має призначення більш практичне та функціональне, ніж просто пізнавальне: люди постійно докладали зусиль, щоб використовувати знання про соціально-психологічні особливості задля поліпшення власного життя. У зв'язку із цим в соціальній психології постійно відбувався і продовжує відбуватися пошук різних прийомів соціально-психологічного впливу, стратегії формування відносин у різних ситуаціях, механізмів управління поведінкою людей [23, с. 5].

Соціальна психологія вивчає та аналізує психічні явища під час взаємодії людей у суспільних групах різного розміру, а саме: закономірності формування та поширення чуток, моди, смаків, суспільних настроїв, питання міжособистісних взаємин, психологічної сумісності, групової атмосфери, ставлення людини до людини, значення лідера в групі, місце особистості у групі, відносини між членами сім'ї тощо [65, с. 113].

Об'єктом вивчення в соціальній психології, в загальному значенні, є соціальна психіка, а саме: групові та соціальні взаємовідносини, соціальний вплив, соціальна думка людей тощо. Іншими словами можна сказати, що соціальна психіка являє собою функціональну цілісність, що керує процесом групової діяльності та поведінкою. Соціальну психіку також можна назвати сукупністю соціально-психологічних явищ, мотиваційних, когнітивних, перцептивних процесів та емоційних проявів при взаємодії членів групи у соціальному просторі і часі [13, с.22]. Виявлено, що коли люди збираються разом, вони здатні до дуже особливої та вимірюваної самоорганізації [36, с. 122].

Одним із таких проявів соціальної психіки є явище соціальної лінії. З цим явищем ми часто зустрічаємось у повсякденному житті чи на роботі. Прояви цього явища виникали або у людей з якими ми взаємодіяли, або навіть у кожного з нас особисто. Ми іноді навіть не замислюємося, що наша поведінка, поведінка інших людей, у тій чи іншій ситуації, є вираженням певних психологічних закономірностей. Можливо, ми не знаємо як це явище називається, як воно виникає, як впливає на нашу взаємодію з іншими, але однозначно ми відчували це явище в нашому житті.

Щоб зрозуміти сутність та особливості соціальної лінії, нам потрібно розглянути окремо поняття, з точки зору думок вчених та психологів. Цей феномен в багатьох літературних джерелах називають в різних інтерпретаціях, а саме: соціальна лінія, соціальне байдикування, ефект Рінгельмана, ефект дармоїда, ефект паразита, а також ефект халявника. Останні два терміни більш точно відображають специфіку цього явища [22, с. 31]. Особлива властивість функціонування групи полягає в тому, що саме в цьому середовищі можливий прояв різних групових ефектів [56, с. 75].

В сучасному світі, в процесі управління колективами та групами, менеджери різних ланок все частіше почали звертати увагу на причини виникнення явища соціальної лінії, а також почали шукати методи боротьби із цим явищем. Людина, що працює в команді, групі чи колективі показує коефіцієнт корисної дії набагато менше, ніж якщо б він працював сам, при чому, це не залежить від складності завдання. Кожен з нас іноді міг помічати, що виконуючи яку-небудь роботу в парі чи в групі, ви викладаєтеся не на всі свої сили. Проте, коли ви працюєте без допомоги, то ви викладаєтеся на повну і робите навіть більше, ніж потрібно [2].

Є багато цікавого та сучасного теоретичного матеріалу, де розкрито та проаналізовано цей вид психологічної поведінки людей, яка є не найкращою поведінкою індивідів. Тому важливо знайти пояснення значення цього феномену та висвітлити ключові особливості. Розглянемо термін соціальна лінія на основі думок різних науковців та дослідників цього явища в (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Підходи до визначення феномену в різних інтерпретаціях
(за матеріалами узагальнення літературних джерел)**

Застосований термін	Визначення	Автор або джерело
Ефект Рінгельмана	груповий ефект, зменшення середнього індивідуального внеску в групову роботу зі збільшенням кількості членів групи.	Вікіпедія [9]
Соціальні лінощі	феномен, при якому люди докладають менше зусиль у тому випадку, коли вони об'єднують свої анонімні зусилля заради спільної мети, ніж в разі індивідуальної відповідальності, коли видно вклад кожного окремо в спільну справу.	Старовойтенко Н.В., Білик Л.І., Осипенко В.І., Чемерис І.А., Ключка С.І. [48, с. 163-164]
Соціальні лінощі	зниження індивідуальних зусиль при роботі в групі, робота не на повну силу.	Козлова О.А. [22, с. 30]
Соціальна лінь	груповий ефект у соціальній психології, один з механізмів функціонування групи, який полягає в тому, що зі збільшенням чисельності групи продуктивність її членів зменшується.	Веб-сайт [18]
Ефект Рінгельмана	коли людина працює в групі, вона витрачає менше зусиль, ніж якщо робить те саме поодиноці, чим більше учасників у команді, тим менший середній внесок кожного її члена.	Веб-сайт [14]
Ефект Рінгельмана	зі збільшенням кількості членів групи відбувається зменшення середнього індивідуального внеску в групову роботу.	Тодорчук Олександр [42]
Соціальні лінощі	коли ж у людини з'являється можливість «загубитися в натовпі» і внаслідок цього зменшується турбота про оцінку.	Шахова О.Г. [70, с. 59]
Соціальні лінощі	прагнення витрачати менше зусиль, перекладаючи частину роботи на інших членів групи.	Сурякова М.В., Панфілова Г.Б., Склянська О.В. [60, с. 89]

Переглянувши перелік визначень, що сформували різні науковці, можна зробити висновок, що підходи до тлумачення поняття соціальна лінь різні, але наявні спільні ознаки, а саме: від кількості людей в групі залежить продуктивність та швидкість їхньої роботи. За своїм наповненням визначення до поняття є цікавими, незвичайними, неординарними і унікальними. З огляду на визначення, можна зрозуміти чому зараз питання соціальної ліні цікавить не лише психологів, а і менеджерів та соціологів.

1.1.2. Соціально-психологічна характеристика групи як середовища виникнення феномену соціальної лінії

Міжособистісні стосунки складаються в реальних умовах життя та діяльності людей, у процесі їх взаємодії. На тому, як розвиваються стосунки, істотно позначаються різні чинники, що визначають успішність таких контактів або ускладнюють їх формування [37, с.37]. В залежності від характеру міжособистісної взаємодії (її конструктивності, гармонійності, ефективності тощо) найчастіше і залежить суб'єктивне відчуття щастя. Тому актуальною є проблема пошуку шляхів оптимізації міжособистісної взаємодії [25, с.30].

Кожна людина є соціальною. Ця сутність розкривається в необхідності бути частиною будь-якої групи, яка відрізняється одна від одної розміром та соціальним призначенням у суспільних відносинах. Тому група є одним із основних об'єктів дослідження та вивчення у соціальній психології, її аналізу приділяють багато уваги. Ви не зможете зрозуміти людину, вивчити її шлях розвитку, не аналізуючи її належність до конкретних груп.

Групова взаємодія є фундаментальним поняттям соціальної психології груп, оскільки розглядає великий спектр процесів і станів, у яких перебувають групи різної величини, рівня розвитку, спрямування тощо. Група бере участь у вирішенні багатьох групових завдань (професійних, навчальних тощо), в основі яких знаходиться опрацювання групового психологічного матеріалу (обмін інформацією, емоціями і діями між учасниками). Група опрацьовує внутрішню і зовнішню інформацію, яка надалі стає здобутком групи. Також відбувається обмін емоціями та почуттями при взаємодії. Іноді можна бачити порушення нормальної взаємодії. Такі порушення супроводжуються розладами групової взаємодії, які можуть виникати, коли є рівновага в групі або коли рівноваги немає. Наявність рівноваги не означає, що процес функціонування групи обов'язково буде спокійним і продуктивним, оскільки може бути відсутність між усвідомленими і неусвідомленими чинниками взаємодії [12, с.72].

Відомо, що первинною ланкою, що поєднує людину із суспільством є соціальна група. Одна і та ж людина може бути учасником багатьох соціальних груп [3, с. 113]. Ще з народження кожна людина входить до різних спільнот, а пізніше – професійні групи. Дослідження та аналіз психологічних процесів у цих групах є ключовим завданням соціальної психології [64, с.8]. Існує багато теорій та концепцій у галузі психології соціальних груп, де є багато потрібних та унікальних ідей [43, с. 6].

В соціальній психології група означає об'єднання людей, що є суб'єктом («носієм») групової психіки, а отже характеризується спільними інтересами, потребами мотивами, настроями, ціннісними орієнтаціями, системою настановлень тощо [44, с. 255]. Об'єднання людей незалежно від того, якого виду зв'язки виникають між її членами, можна назвати групою. Але не кожне об'єднання людей є групою [24, с. 40]. Групою є, наприклад, сім'я, група студентів, колектив установи. Певна кількість людей, що скупчилася в черзі до банківської установи і деякий проміжок часу разом чекають своєї черги, не є групою. Не зважаючи на те, що в цих людей однакова мета і вони одночасно виконують однакову діяльність, їхні цілі і діяльність не можна назвати спільними, тому вони не об'єднані.

Група сама по собі не є простою сумою учасників, які входять до її складу, а з моменту свого психологічного утворення є самостійним цілісним формуванням, із власними характеристиками членів групи, власними етапами становлення та закономірностями функціонування [54, с.138-139]. Групу розглядають як певну спільноту людей, що входять до типових для них видів і форм діяльності, мають певну спільну систему відносин, поведінка та діяльність яких контролюється спільними цілями, нормами, цінностями [21, с.166]. Для людини діяльність у групі – це, як правило, діяльність на людях, тобто в присутності інших членів групи. Тому дослідження діяльності в умовах груп починається з вивчення впливу інших людей на поведінку індивіда [22, с. 25].

Різні науковці мають різні підходи до класифікації соціальних груп. Їх можуть розрізнити: за способом утворення, за кількістю учасників, за цілями та характером стосунків, за цілями та характером взаємодії, за ступенем емоційно-когнітивної ідентифікації тощо [28, с.102]. У нашому дослідженні нас цікавить, в першу чергу, розмір групи або іншими словами кількість учасників групи, цілі та характер стосунків.

За першою підставою групи поділяють на малі та великі, де мала група – це відносно стійке, нечисленне за складом, пов'язане загальними інтересами та цілями об'єднання людей, у якому здійснюється особистий, безпосередній контакт між учасниками [28, с.102]. Великі групи теж мають загальні цілі та інтереси, але вона надто велика, щоб усі учасники могли в ній контактувати. За цілями та характером стосунків групи поділяють на первинні та вторинні. Первинні базуються не тільки на особистих контактах, але й на високому ступені ототожнення кожного члена з групою в цілому, на емоційному залученні учасників у групові справи (наприклад, сім'я або спортивна команда). Вторинні групи, як правило, створюються для досягнення певної мети і спираються на схематизовану систему стосунків, що регулюється певними правилами (наприклад, колектив установи) [28, с.104].

На підставі вище вказаного, можна зробити висновок, що колектив установи є одним із прикладів соціальної групи і являє собою особливий якісний стан малої групи, що досягла найвищого рівня соціально-психологічної зрілості (ступеня розвитку її соціальних та психологічних характеристик) [28, с.123]. Макаренко А.С. зазначив: «Колектив – це соціальний живий організм, який через те і організм, що він має органи, що там є повноваження, відповідальність, співвідношення частин, взаємозалежність, а якщо нічого цього немає, то немає і колективу. А просто юрба або зборище» [61, с. 352].

Мала група, що розглядається як вищий рівень становлення групи, що відрізняється високим рівнем згуртованості, єдності, глибокою ідентифікацією і відчуттям відповідальності за результати спільної діяльності визначається

поняттям колектив [40, с. 586]. Колективом називається вищий рівень розвитку групи, де міжособистісні стосунки якої об'єднані спільною діяльністю, а сама групова діяльність має значення як для кожного члена групи, так і для суспільства вцілому [50, с. 124]. Колектив дійсно необхідно вивчати з точки зору психології, оскільки функціонування колективу є досить складним процесом.

Кожен колектив має свій розвиток. Виділяють наступні стадії розвитку колективу [28, с.125]:

1. *Притирання* – люди придивляються один до одного, відбувається взаємодія у звичних формах, вирішальну роль у згуртуванні групи на даній стадії відіграє керівник.
2. *Конфліктна стадія* – утворюються окремі конкуруючі мікрогрупи, відкрито висловлюються розбіжності, набувають великого значення особисті взаємини, показують сильні і слабкі сторони осіб, боротьба за лідерство і пошуки компромісів, можливе виникнення протидії між керівником і підлеглими.
3. *Стадія експериментування* – відбувається зростання потенціалу і можливостей колективу, виникає бажання й інтерес працювати краще.
4. На цій стадії з'являється *досвід успішного вирішення проблем*, до яких підходять і реалістично і творчо одночасно, кожен з учасників цінує свою приналежність до групи.
5. На останній стадії всередині колективу формуються *міцні зв'язки*, людей приймають і оцінюють по вчинках, особисті розбіжності між ними швидко усуваються, колектив досягає високого рівня згуртованості, організованості, відчуття відповідальності, що дозволяє перейти на рівень самоврядування.

Також для різносторонньої соціально-психологічної характеристики колективу установи слід зазначити, що існує два типи малих груп: формальні і неформальні. Формальні групи створені наказом керівника установи для виконання конкретних завдань, там взаємодія учасників має офіційний характер, а кожен з них має посадову інструкцію, де зазначені права, обов'язки та

відповідальність кожного індивіда. Коли в групі сформувалася певна система міжособистісних зв'язків, то виникають неформальні групи, де учасники об'єднуються на основі дружби, інтересів та симпатій. У багатьох випадках така група може мати на свого члена вплив, однаковий або більший за формальну структуру. Дуже важливою ознакою життя колективу є реалізація групових норм, які становлять сукупність вироблених і встановлених групою правил і вимог, що регулюють поведінку індивідів. Тому потрібно розуміти, що наявність в установі неформальних груп може мати як позитивний так і негативний характер і від цього буде залежати продуктивність організації. [4, 75-76с.].

Колектив є сильним та дієвим, якщо він згуртований. [48, с.165]. Потрібно відчувати спільність в колективі, коли ви будете працювати однаково і при цьому доповнювати один одного на принципах рівності. Є два види ефективного співробітництва. Перший – між людьми, що мають однаковий спосіб мислення та різними навичками, які взаємно доповнюються. Другий – між людьми з (приблизно) однаковими навичками, але геть різними способами мислення, які теж доповнюють один одного [51, с. 92-93].

Узагальненим показником стосунків у колективі є його соціально-психологічний клімат, який являє собою сукупність ставлень членів групи до умов і характеру спільної діяльності, до колег, до керівника. Це якісна сторона взаємних відносин, що проявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які або сприяють або перешкоджають ефективній та результативній діяльності та розвитку членів групи в широкому спектрі. Ключовими проявами цього показника є: згуртованість, взаємна сумісність, рівень ідентифікації [28, с.125].

У літературі часто застосовують поняття «морально-психологічний клімат», «соціально-психологічний клімат», «моральна атмосфера», «духовна атмосфера» тощо [33, с. 95]. Необхідно, щоб соціально-психологічний клімат завжди розглядали як вимогу до трудової діяльності організації. Коли він комфортний, то він підвищує ефективність діяльності, а некомфортний буде завжди знижувати продуктивність роботи всієї організації [57, с. 307-308].

Під психологічним кліматом найчастіше розуміють цілісний стан групи, відносно стійкий і типовий для групи емоційний настрій, що показує реальну ситуацію трудової діяльності та особливості міжособистісних відносин [46, с. 110]. Джон Медіна зазначив, що «психологічно безпечне середовище, де співробітники довіряють одне одному, - це ключовий інгредієнт для продуктивності команди» [34, с. 49].

Задля реалізації основної мети групи і на підтримку внутрішньої групової єдності спрямована взаємна активність членів групи. У цьому процесі використовується два види діяльності:

- ✓ направлена діяльність на досягнення основної соціальної мети, задля якої сформована група (інструментальна діяльність);
- ✓ направлена діяльність всередину групи заради єднання, вирішення конфлікту, розвитку емоційних зв'язків (експресивна діяльність) [13, с. 86].

Більш звичною вважається думка, особливо не серед науковців, а серед звичайних людей нашого суспільства, що колективна, групова діяльність більш продуктивна та результативна, ніж індивідуальні зусилля. Дійсно, у багатьох випадках, особливо якщо мова йде про фізичну роботу, праця може мати чудовий результат. Можливо побудувати будинок або вирити котлован набагато легше й простіше, чим поодинці. Українське прислів'я говорить: «Гуртом і батька легше бити». Проте тут не все так однозначно. Давно вже визначено, що робота групи не завжди більш ефективна, ніж діяльність індивіда або окремо працюючих людей. В момент праці людей групою, а особливо великою групою, ймовірність того, що знизяться індивідуальні зусилля й люди стануть працювати не на повну силу зростає. Цей феномен одержав в соціальній психології назву соціальних лінощів [22, с. 30]. Ось ми і визначили, що соціальна лінь як явище виникає лише у середовищі групи. Тому до вивчення особливостей цього явища та ознак його проявів потрібно підходити з точки зору психології групи вцілому.

1.2. Психологічний аналіз обставин виникнення соціальної лінії в колективі

1.2.1. Теоретичні основи дослідження соціальної лінії в колективі

Відмінний результат роботи колективу не означає просту суму зусиль усіх членів колективу. Усупереч поширеній думці, ніби «колектив – це сила», насправді у членів групи може бути менше підстав добре працювати над виконанням колективних завдань [4, с. 80]. Ефект Рінгельмана описаний у соціальній психології як один з ефектів функціонування групи. В літературі ще відома назва – соціальне байдикування. Простими словами цей ефект описують в наступному вигляді: при збільшенні членів групи до певної кількості ефективність роботи групи зменшується. Можливо, тому що, кожен учасник групи починає думати щось на кшталт: «Нас багато, нехай це зробить хтось інший, а не я» [71].

Для подальшого аналізу явища соціальної лінії необхідно ознайомитися з історичним відкриттям даного феномену. Феномен став відомий завдяки дослідженням французького вченого-аграрія Макса Рінгельмана, який вивчав продуктивність праці в сільському господарстві. Для проведення експерименту він у випадковому порядку набрав групу людей і просив їх виконати певну роботу. В першому випадку це було підняття ваги, а у другому – перетягування каната. Він порівнював відносну ефективність тваринної, людської й машинної тяги при переміщенні вантажів [22, с. 31].

Тоді було визначено, що люди тягли вантаж із середньою силою в 63 кг, якщо діяли поодиночі. Вченого здивувало, що група із двох людей мала середню тягу тільки 118 кг, де втрата була 8 кг. Група із трьох людей тягла із середньою силою 160 кг, при цьому втрата була 29 кг. Було визначено, група з восьми людей прикладала зусилля на 256 кг нижче своїх потенційних можливостей. Проте, коли працювали коні, інша велика рогата худоба або машини, то втрат у силі не було. Учений пояснив це явище тим, що при спільній роботі декількох людей

відсутня належна координація їх дій, у результаті чого знижується ефективність їх спільної праці [22, с. 31].

Це дослідження було здійснено майже століття тому, але актуальність свою воно не втратило. Ще у 1913 році французький професор сільськогосподарської інженерії Максиміліан Рінгельман виявив, що колективна працездатність групи не перевищує половини від суми працездатності її членів. Тобто зі збільшенням чисельності групи продуктивність її групи зменшується. Є думка, що такі експерименти були проведені до 1913 року, але опубліковано було в 1913 році. Виявилося, що якщо продуктивність однієї людини прийняти за 100 %, то двоє разом в середньому піднімуть вагу, яка не вдвічі більша, а становить лише 93% сумарної ваги, піднятої двома окремо працюючими людьми. Якщо група з трьох осіб, то виявиться 85 %. З восьми осіб – лише 49%. Відомо, що під час перетягування канату спостерігалася та ж закономірність: збільшення кількості людей знижувало їхню продуктивність [15].

Було описано, що людина підсвідомо розуміє, що крім неї робота залежить і від інших учасників, тому, як наслідок, відбувається розподіл відповідальності за результат. Тут можна сказати і про перекладання зобов'язань на іншого. В результаті проведених експериментів вчений Максиміліан Рінгельман вивів таку формулу:

$$C=100-7(K-1)$$

C – середній індивідуальний внесок учасників у роботу,

K – кількість членів групи

Він зміг з'ясувати взаємозв'язок між продуктивністю праці і кількістю людей, які приймають в ній участь. Ці дослідження офіційно стали початком вивчення феномену соціальної лінії та дали поштовх наступним поколінням науковців для подальшого вивчення проявів цього явища. Дуже важливо було зрозуміти як можна мінімізувати прояви соціальної лінії в роботі будь-якої групи чи конкретного колективу, оскільки результат будь-якої справи залежить від взаємодії людей та їх продуктивності.

1.2.2. Психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на виникнення соціальної лінії в колективі

Успіхи та невдачі у нашій професійній діяльності залежить від ефективності роботи колективу. Проблема впливу групи на продуктивність діяльності окремої особи або продуктивність роботи в групах завжди цікавила соціальних психологів. Немає однозначної думки серед фахівців, яким чином процеси, що відбуваються у групі, впливають на поведінку індивіда. Необхідно завжди зважати на той факт, що групи створюють умови для отримання та накопичення власного досвіду, сприяють розвитку самосвідомості, спрямовують індивіда на активну позицію, самовираження, а також активізують несвідомі страхи, сприяють виникненню небажаних соціальних ефектів [27].

Загалом, наявність феномену соціальних ліній у колективі впливає багато різних причин: розмір колективу, склад групи, групові норми, згуртованість, конфліктність, соціальний статус та функціональні ролі її членів, гендерні відмінності тощо [53, с. 70].

Теоретично ефективність діяльності і окремого члена групи, і групи загалом перебуває в залежності від таких складових процесу, як вимоги завдання і людські ресурси. Вимоги завдання містяться в самих його умовах і передбачають певні шляхи та кроки, необхідні для вирішення, які неможливо упустити. Людські ресурси включають в себе всі необхідні в цій роботі знання, здібності, уміння, засоби, які має у своєму розпорядженні колектив. На практиці продуктивність діяльності часто реалізується по-іншому. Наявність можливості виконати завдання ще не означає, що це буде виконано. Тому види продуктивності діяльності бувають: потенційна продуктивність та реальна продуктивність. Реальну продуктивність можна описати спрощеною формулою:

$$\text{Реальна дія} = \text{Потенційна дія} - \text{Втрати у процесі дії}$$

До психологічних факторів реальної продуктивності відносять вплив на ефективність діяльності особи присутності інших людей і аналогічний вплив на неї членів групи, що разом здійснюють діяльність [44, с. 401-402].

Ефект Рінгельмана або соціальна лінь може бути усвідомлюваним явищем в колективі або виникнути стихійно. Причин виникнення соціальної ліні в колективі може бути багато, але саме вище вказані фактори їх змогли узагальнити. Уже давно було доведено, що є деякі люди, які дуже чутливі до присутності інших людей фізично та морально в момент виконання діяльності. Коли страх оцінки збільшується, виникає соціальна фасилітація, коли ж загубленість у натовпі та анонімність зменшують страх оцінки, результатом буде соціальна лінь, або зниження мотивації до діяльності [15].

У такому випадку емоції заважають нам досягнути бажаного результату. Не спрацьовує емоційний інтелект, оскільки, міжособистісне спілкування здійснюється не тільки на раціональному рівні, а й на емоційному [7, с. 12-15]. Валерія Козлова визначила, що «емоційний інтелект повертає важелі управління ситуацією в наші руки, дає доступ до сховища раціональних знань у нашому мозку і знімає блоки, які заважають нам їх використовувати» [7, с. 14].

Вплив членів групи на учасника групи залежить від характеру завдань, що виконуються. Щоб спрогнозувати характер групових дій і відповідно групової продуктивності, І. Стайнер запропонував спеціальну класифікацію групових завдань.

Основні параметри цієї класифікації представлено в наступних питаннях:

- ✓ Чи може завдання бути поділеним на складові частини?
- ✓ Що важливіше: кількість виробленого чи якість дії?
- ✓ Яким чином індивідуальний внесок співвідноситься з груповим продуктом?
- ✓ Як члени групи взаємозалежать від результатів своєї діяльності? [44, с. 405]

Три можливі відповіді на останнє запитання дають три варіанти групових завдань, що характеризується *співпрацею, суперництвом або співпрацею і суперництвом водночас*. Вони є ключовими у вивченні чинників, що впливають на виникнення соціальної ліні в колективі [44, с. 401-402]. Співпраця є тоді, коли всі члени колективу однаковою мірою поділяють спільний успіх і спільну поразку і коли вся група зацікавлена в досягненні колективної мети. Якщо переважає

суперництво, то це ситуація, коли кожному членові колективу краще від того, що він отримає більший результат, ніж будь-який інший її учасник. За таких умов ефективність діяльності буде на низькому рівні. Якщо співпраця і суперництво одночасно, то це створює дилему. В такому випадку член групи особисто не дбає про досягнення групової мети, але й особисті цілі також відсутні. В цьому випадку також не буде дієвої роботи на спільний результат [44, с. 404-405].

Завдяки класифікації І. Стайнера стало можливим класифікувати більшість наявних у природі завдань і хоча б частково запланувати групову дію та її ефективність. Адитивні унітарні завдання здаються, на перший погляд, найпростішими під кутом зору досягнення максимальної групової продуктивності, оскільки індивідуальні внески об'єднують, складаємо – і отримуємо групову ефективність, і що більше людей у групі, тим ефективність вища. Але насправді груповий результат не означає звичайну суму зусиль усіх членів колективу. Втрати групової продуктивності у процесі вирішування таких завдань можна пояснити: мотиваційними втратами та координаційними втратами.

Формула виконання таких завдань у наступному вигляді [44, с. 404-405]:

$$\text{Групова продуктивність} = \text{Потенційна продуктивність} - \text{Мотиваційні втрати} \\ - \text{Координаційні втрати.}$$

Мотиваційні втрати – це схильність перекладати роботу на інших, коли особистий внесок не вимірюється окремо, а процес виконання групового завдання дає змогу кожному частково ухилитися від здійснення власного внеску. Явище соціальної лінії взаємозалежне від чисельності колективу: чим він більший, тим менше кожен докладає власних зусиль для досягнення групового результату, тим більшими виявляються мотиваційні втрати. Важливо розуміти, яке мислення в кожного індивіда, коли різна кількість учасників колективу чи групи при виконанні певної роботи. З психологічної точки зору кількість учасників колективу по різному впливає на індивіда [44, с. 404-405].

Причини зниження мотивації:

- ✓ Зі збільшенням розміру групи зменшується віра людини в те, що інші члени групи зможуть успішно виконати поставлене завдання, що призводить до зниження зусиль;
- ✓ Сприйняття людиною того, що інші члени групи не докладають максимальних зусиль порівняно з тим, коли вона працює наодинці і щоб не виділятися від інших членів групи зменшує свої зусилля теж [71].

Напрямок потребово-мотиваційного компоненту проявляється у відображенні соціальних потреб та власного переконання у їх задоволенні на основі звичок та навичок у процесі розвитку особистості. Потребово-мотиваційний компонент екологічної свідомості актуалізується під дією потреби особистості, волі та її емоцій [38, 127с.]. Мотивація побудована на двох чинниках: потреби – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чогонебудь, і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе. Потреби можуть бути первинні (фізіологічні) і вторинні (психологічні). Винагороди бувають внутрішні, які отримують у процесі роботи, від змісту трудового процесу, відчуття самоповаги, а також зовнішні, які спричиненні заробітною платою, просуванням за службовою ієрархією, кабінетом, службовим авто, додатковою відпусткою [31, с. 80-81].

Існує інша унікальна та незвична думка, що мотивація виникає після початку здійснення роботи, найважче завжди почати, оскільки Джефф Гейден вважає, що «мотивація – це гордість, яку дарує вам виконана робота, і яка насправді живить наше бажання гарувати» [11, с. 22].

Соціальна лінь проявляється у тому, що люди докладають менше зусиль, коли працюють в колективі, вони покладаються на своїх колег при виконанні різних завдань. Але, зазвичай, кожен учасник цієї групи вважає, що викладається повністю. Дійсно може бути так, що учасник групи проявляє соціальну лінь

ненавмисно [18]. Таку поведінку людей можна легко пояснити з психологічної сторони.

Коли людина працює одна, то їй немає на кого розраховувати і вона викладається максимально, працюючи на результат. Проте, якщо людина працює в команді, то його хід думок та мислення дуже відрізняється. Працівник сподівається на інших, працюючи в колективі, на те, що хтось щось зробить за нього, що йому вдасться не доробити або не працювати на повну. Людина в групі вважає, що ніхто не помітить, що вона працює не якісно або не допрацьовує. Часто буває, що керівникам задля отримання максимального результату, краще не групувати своїх працівників, інакше вони, навпаки, розслабляються. Так побудоване життя, що в колективі багато паразитів, які не працюють, але майстерно вміють робити вигляд ефективної діяльності. Проте хтось дійсно може працювати з усіх сил, але його праці не помічають і часто не цінують [2].

Координаційні втрати – члени колективу можуть докладати зусилля неодноразово або не скоординовано [44, с. 408]. Головною причиною координаційних втрат може бути втрата контролю керівника над колективом. Відомо, що головною метою контролю є: сприяння до зближення фактичних і бажаних результатів виконуваних робіт, тобто забезпечення досягнення цілей [31, с. 90].

Соціальні лінощі проявляються у тому випадку також, коли люди, що працюють у групах, не несуть особистої відповідальності за результати своєї роботи. Винятками можуть бути колективи, які або виконують надзвичайно важку, привабливу або цікаву роботу, або які об'єднують людей, пов'язаних дружніми відносинами [4, с. 80].

Поняття відповідальності тісно переплетене з іншими психологічними поняттями, соціальною та юридичною, філософським трактуванням. Дуже важливо продовжувати вивчати ці поняття, оскільки завжди було актуальним формування зрілої позиції людини, яка здатна брати на себе відповідальність, особистісно зростати та ефективно управляти власним життям [45, с.240].

Важливе значення має чи хоче працівник отримати професійний успіх та самореалізуватися на роботі. Професійна самореалізація особистості розглядається як характеристика всього її життєвого шляху в професійній сфері від початку професійного життя до практичного виходу на пенсію [1, с. 10]. Так, наприклад, Т.Ю. Кулаковський та О.Г. Кулаковська встановили, що «існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем мотивації досягнення та стажем державної служби» [29].

Однією із важливих причин виникнення соціальної лінії, що входять до складу мотиваційних втрат є деіндивідуалізація, тобто, стан анонімності, що виникає у членів групи в процесі спільної діяльності. Цей стан проявляє себе в двох формах [22, с. 31-32]:

а) індивіди стають непомітними у великій групі, де людина впевнена, що на її діяльності не зосереджують увагу інші і не оцінюють результат роботи, тому можна працювати як-небудь. Відомо, що для багатьох людей важливо, щоб їх діяльність помітили й оцінили. В умовах групи люди вважають, що зусилля залишаться непоміченими. Тому не дивно, що коли дослідники обіцяли випробуванім, що буде визначено особистий внесок кожного в спільній діяльності, тоді соціальні лінощі не виявлялися;

б) будучи анонімним, людина може цілеспрямовано хитрити й ухилятися від роботи, міркуючи в тому розумінні, що «нехай працюють інші» або що «робота не вовк, у ліс не втече». Самосвідомість, в умовах відсутності оприлюднення персонального внеску, у більшості майже відключається, що дозволяє людям порушувати або взагалі не дотримуватись моральних норм. Кожен член групи може розраховувати проявити себе на повну силу лише при розподілі досягнень групи, тому зрозуміло, що ділити в підсумку буде нічого. Навіть, якщо лише одна людина із групи буде ухилятися від продуктивної участі в спільній діяльності, в інших членів групи виникне цілком слушний сумнів про те, чи варто якісно працювати, якщо хтось уникає роботи і хоче обдурити інших. Може вистачити лише підозри, що інші працюють несумлінно, щоб ефект соціальних лінощів у групі набув великих масштабів [22, с. 31-32].

Люди, які спеціально в колективі не роблять якісно роботу або уникають є маніпуляторами. Вони вдаються до маніпуляцій з різних причин. Еверетт Шостром виділяє такі причини маніпулятивної поведінки: недовіра; не визнання власної слабкості; тенденція уникати ризику; тенденція уникати близькості з іншими людьми; бажання одержати схвалення тощо [5, с. 33].

Ця людина в колективі, яка є маніпулятором, одразу поводить як відданий та надійний співробітник. Всі захоплюються ним, і часто колеги або керівник, не помічають, що у сфері роботи ця людина постійно щось недопрацьовує. Рідко така людина є одним із найпродуктивніших працівників, бо не має бажання робити якусь роботу, якщо її може зробити хтось за неї, але з гордістю може привласнити здобутки виконаної роботи [16, с. 51].

Роботодавець прагне знайти найбільш ефективного працівника для виконання конкретних завдань з урахуванням усього комплексу поставлених вимог [20, с.36]. Роботодавець, який часто буде помічати соціальні лінощі у себе в колективі може поступово замінити людей на штучний інтелект. Закордоном ця тенденція почала зростати, багато професій намагаються замінити роботами.

В часи сьогодення відбувся успішний запуск чатбота ChatGPT і стрімкий розвиток генеративного штучного інтелекту. В Україні також схвалено Концепцію розвитку штучного інтелекту, в якій визначаються мета, принципи та завдання розвитку технологій штучного інтелекту в Україні як одного з пріоритетних напрямів у сфері науково-технологічних досліджень [26]. Бізнес-лідери у приватному спілкуванні між собою часто висловлюють думку, що хочуть вирішити управлінські проблеми за допомогою технологій [11, с. 24].

Цікаві прогнози щодо майбутнього ринку праці зробив британський економіст Енді Голдейн. Протягом останніх століть розумові здібності були більш цінними, ніж емоційні навички та вміння працювати руками. Зараз відбувається навпаки: емоційні (соціальні) навички, такі як емпатія, вміння налагоджувати стосунки, переконувати стають дедалі важливішими [41]. Тому сучасні працівники мають розвивати емоційний інтелект, щоб підготуватися до конкуренції з роботами.

Висновки до розділу 1

В ході дослідження було встановлено, що соціальна психологія вивчає феномен соціальної лінії. Це досить молода наука, але вона має важливе практичне значення для сучасного життя кожної людини. Соціальна психологія націлена на вивчення психологічної поведінки людей. Соціальна лінія є проявом такої поведінки індивідів в групі чи конкретному колективі, тому логічно, що галузь соціальної психології охоплює дослідження про психологічну поведінку груп та групові феномени.

Колектив є середовищем, де виникає явище соціального байдикування. Визначено, колективом є група людей, що об'єднані спільною діяльністю та мають єдині цілі, що відповідають цілям суспільства. Важливою ознакою колективу є суспільна значущість цілей та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів. Це дає підстави розглядати колектив як один із найважливіших об'єктів вивчення соціальної психології.

Максиміліан Рінгельман виявив вперше, що зі збільшенням чисельності групи продуктивність її групи зменшується. Це дало поштовх вивчати виникнення соціальної лінії в колективі. З'ясовано, що ефективність діяльності члена колективу і колективу загалом перебуває в залежності від координаційних та мотиваційних втрат. Колектив формується шляхом узгодження інтересів організації і персоналу, де є умова досягнення цілей розвитку установи при задоволенні потреб працівника. Наймання працівника являє собою своєрідну угоду, кожен із сторін прагне укласти її вигідно для себе.

Люди мають займатися самоосвітою, саморозвитком та самомотивацією, оскільки наявність роботи дає можливість бути незалежними та мати свободу в діях. Люди повинні постійно розвиватися, тому що технології можуть автоматизувати рутинні завдання, що може позбавити людей роботи. Вже є перспективи застосування таких технологій у сфері маркетингу, обслуговуванні клієнтів, ІТ, юридичних послугах.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ В КОЛЕКТИВІ

2.1. Теоретичний аналіз методів дослідження соціальної лінії в колективі та особливості його організації

2.1.1. Психологічна оцінка історії експериментів та досліджень на прояв соціальної лінії

Емпіричне дослідження у сфері психології організувати та втілити в життя досить проблематично, оскільки потрібно дослідити те, що ми не можемо потримати в руках чи побачити на власні очі. Ще важче провести дослідження тих явищ, які ще за довго до нас були вивчені та досліджені. Тобто, нам необхідно на основі нашого дослідження підтвердити уже відомі та доведені закономірності певних психологічних явищ. Тому важливо проаналізувати як організовували та проводили експерименти на виявлення соціальної лінії в минулому відомі науковці.

Історія феномену соціальної лінії є досить давньою, оскільки про відкриття цього явища було відомо давно. Існування соціальної лінії було доведено та продемонстровано в численних експериментах. Було продовжено дослідження явища соціальної лінії, проведено подальшу роботу у вивченні цього феномену іншими дослідниками на основі інформації, що відкрив Максиміліан Рінгельман.

Ефект соціальної лінії також досліджували Б. Латайне, К. Вільям, Ст. Харкінс, Дж. Суїні та інші. В експериментах Суїні було встановлено, що випробувані крутять педалі велотренажера більш інтенсивно, якщо думають, що важливі їх індивідуальні результати, а не результати всієї групи [15]. Б. Латайне описав феномен свідка у 1979 році. Він провів ряд експериментів і довів, що сама кількість свідків трагічної події перешкоджає наданню допомоги з боку будь-кого

з них. Виявлено закономірність – ймовірність отримання допомоги вище, коли людина знаходиться в малій групі, і набагато нижче, якщо вона знаходиться в оточенні великої кількості людей [15].

Група вчених під керівництвом Алана Інграма (1974) довела, що дійсно існує ефект соціальної лінії. Коли піддослідні вважали, що тягнуть лямку самотужки (вони із зав'язаними очима ставали на першу позицію спеціально збудованого пристрою), то розвивали зусилля на 18% більше, ніж тоді, коли думали, що їм допомагають від двох до п'яти осіб, що стоять позаду [53, с. 85].

Інші вчені встановили, що шум, що здіймали шість піддослідних, яким наказали «аплодувати і кричати якомога голосніше» лише в два з половиною рази перевищував шум, що здіймала одна людина. Такий результат міг пояснюватися поганим координуванням акустичних зусиль, тому Латайне змусив піддослідних повірити в те, що вони галасують та аплодують разом з іншими, хоча насправді вони робили це сам на сам. Дослідники зав'язували очі шести піддослідним, розміщували їх півколом і одягали їм навушники, через які вони чули гуркіт овації. Піддослідні не могли чути ні самих себе, ні інших. В різних варіантах експерименту їм наказували кричати і плескати в долоні сам на сам або разом з групою [53, с. 85].

Люди, яким розповідали про цей експеримент, вважали, що у групі піддослідні мають кричати голосніше, оскільки будуть менше соромитися. Насправді проявилися соціальні лінощі: коли учасники експерименту вірили, що разом з ними кричать та аплодують п'ятеро інших, вони галасували на третину менше, ніж тоді, коли галасували наодинці. Цікаво, що піддослідні, що плескали в долоні сам на сам і в групі не сприймали себе як «ледарів», тому що вважали, що вони аплодували однаково гучно і в тій, і в іншій ситуації. Тобто, всі можуть бути згодні з фактом наявності лінощів, однак ніхто не визнає, що ледарював саме він [53 с. 85].

Під час перетягування каната вимірювався момент докладання зусиль за допомогою динамометра. Було виявлено: коли окремих член групи тягне канат

сам, то робить це із середньою силою 63кг. Група із двох осіб мала середню силу тяги лише 118кг, а не 126, як можна було планувати, із трьох – 160кг замість 189. Група з восьми осіб доклала зусилля на 256кг нижче від своїх потенційних можливостей. Цікаво, що учасники експерименту були переконані: в обох випадках вони тягнуть канат однаково. Отже, при збільшенні чисельності групи втрати продуктивності зростають [44, с. 408].

Трохи по іншому на вивчення явища соціальної лінії поглянули сучасні дослідники, що вивчали фасилітацію й гальмування. Вони дійшли висновку, що «ефект Рингельмана» можна пояснити не так відсутністю координації, як відсутністю бажання працювати на повну силу в умовах групи. Тому й з'явилося сучасне поняття «соціальні лінощі». У всіх варіантах проведених експериментів групової дії виникали соціальні лінощі, старання людей безпідставно знижувалися в процесі збільшення групи. Цікаво, але всі учасники досліджень були щиро переконані, що виконували завдання експериментів однаково як поодинці, так і в групі, тобто ледарем ніхто себе не визнавав [22, с. 31].

Після великої кількості досліджень науковці дійшли до висновків, що людина психологічно реагує на присутність реальну або уявну іншої людини, на оточуючих. В ході цих досліджень вчені намагалися визначити причини, чинники та закономірності цього явища. Мабуть, історія таких експериментів буде продовжуватися стільки часу, скільки буде існувати колектив. Вивчення явища соціальної лінії в колективі працівників або в іншій групі є необхідним, оскільки іноді справа чи бізнес всього життя людини може залежати від взаємодії чужих людей. Важливо розуміти, який результат діяльності необхідно очікувати. Це питання може цікавити як керівника великої компанії, так і звичайного менеджера найнижчої ланки управління. Крім того, питання соціальної лінії може цікавити звичайного головного лікаря або ж директора ліцею, а найголовніше – кожного з нас. Особливо зараз, в період війни, люди, не зважаючи на свої посади та обов'язки, мають діяти на загальний результат, щоб наша держава розвивалася, оскільки всі громадяни є її частиною [39, с. 306].

2.1.2. Методичні підходи до організації емпіричного дослідження соціальної лінії в теоретичному аспекті

Оскільки явище соціальної лінії є досить узагальненим, залежить від багатьох чинників (мотивації, самоідентифікації члена колективу, клімат колективу, вплив організатора на колектив, наявність неформальних груп у колективі тощо), то підхід до дослідження ефекту соціальної лінії має бути комплексним та має наступні етапи [5, с. 26-28]:

- ✓ Етап первинного аналізу проблеми (визнання наявності проблеми, формування завдання);
- ✓ Планово-підготовчий (підбір та аналіз методів та методики що будуть використовуватися, умови та особливості проведення, характеристику вибірки досліджуваних);
- ✓ Етап практичної роботи (збір емпіричних даних, аналіз та інтерпретація результатів дослідження);
- ✓ Звітно-підсумковий етап (складання рекомендаційної психологічної характеристики);
- ✓ Етап самоаналізу, групової рефлексії та саморозвитку.

Комплекс наукових методів збору, обробки й аналізу соціально-психологічних даних дає змогу здійснити цілі та виконати завдання соціально-психологічного дослідження. Ключовими джерелами інформації про соціально-психологічні явища є факти реальних вчинків і поведінки особистості й групи, особливості індивідуальної та групової свідомості, характеристики продуктів матеріальної і духовної діяльності учасників комунікативного процесу, ситуації соціальної взаємодії тощо [13, с. 27-28].

Соціально-психологічне дослідження, користуючись як загальною, так і спеціальною методологією, має базуватися на таких принципах: принцип історизму; принцип об'єктивності; принцип системності; принцип розвитку; принцип гуманізму; принцип активності і творчої діяльності; принцип зворотного зв'язку у сфері взаємодії та групових процесів. Ці принципи

базуються на розумінні сутності соціально-психологічного відображення як явища соціального за змістом і психічного за формою та способом регуляції. До ключових методів соціально-психологічного дослідження належать: спостереження, опитування, тестування, метод групової оцінки особистості, метод експерименту, метод вивчення документів, метод соціометрії [5, с. 26].

Основним методом дослідження взаємовідносин у колективі є спостереження. Воно дає можливість змістовно вивчити життя групи, її структуру, рівень розвитку, статус окремих членів. Плідними при вивченні колективів є різні форми анкетування, опитування, інтерв'ю, результати яких дозволяють мати уявлення про цінності групи, думки її членів про різні аспекти життя колективу [53, с. 74]. Метод спостереження являє собою метод тривалого, планомірного, цілеспрямованого опису психічних особливостей людини, що проявляються в її діяльності та поведінці, на основі їх безпосереднього сприймання за допомогою зору та слуху [5, с. 26].

Метод опитування є надзвичайно поширеним у соціально-психологічних дослідженнях як груп так індивідів і застосовується для з'ясування думок та уявлень респондентів стосовно різних соціальних ситуацій. За допомогою опитування дослідник отримує інформацію про інтереси, погляди та мотиви особистості. Опитування ґрунтується на безпосередній (бесіда, інтерв'ю) чи опосередкованій (анкетування) соціально-психологічній взаємодії дослідника й опитуваного (респондента) [13, с. 28].

Метод анкетування (опитування) дає змогу зібрати достатню кількість матеріалу за відносно коротким часом. Його недоліком може бути нещирість або не здатність респондента об'єктивно оцінювати ситуацію.

При дослідженні соціальної лінії є дієвим метод експерименту, що являє собою метод, під час проведення якого експериментатор впливає на об'єкт дослідження у відповідності з метою та завданнями дослідження. Бесіда, анкетування, інтерв'ю, проєктивні та непроєктивні тести є додатковими

емпіричними методами [5, с. 27]. Експеримент втілюється в реальність як організована дослідником взаємодія між досліджуваним та експериментальною ситуацією з метою встановлення закономірностей цієї взаємодії та змінних, від яких вона залежить [13, с. 27].

Відомо про метод соціометрії, що є цікавим способом вивчення проявів феномену соціальної лінії. Започаткований він американським соціальним психологом Джекобом (Якобом) Морено (1892—1974) для дослідження емоційно-психологічних відносин у малій соціальній групі. Метод спрямований на опитування кожного учасника малої групи задля встановлення можливості його участі або неучасті в певному виді спільної діяльності або ситуації [5, с. 28].

Соціально-психологічні дослідження здійснюються на трьох рівнях [5, с. 28]:

1. Експериментально-емпіричний, на якому здійснюється збір емпіричного матеріалу, необхідного для подальшого аналізу.
2. Теоретичний, де узагальнюються результати емпіричних досліджень, створюються концептуальні моделі соціально-психологічних процесів.
3. Філософсько-методологічний рівень надає узагальнення результатів дослідження, дозволяє виділити основні чинники та закономірності.

Вказані рівні дослідження показують закономірність побудови та проведення соціально-психологічного дослідження. Дуже важливим питанням у проведенні такого дослідження є проблема етики психологічних досліджень. Вона є актуальною для сучасної соціальної психології [5, с. 28].

При дослідженні явища соціальної лінії можна застосовувати не лише експерименти на використання фізичних можливостей людини, а також і різні методики на виявлення тих чи інших чинників, що можуть призвести до виникнення соціальної лінії. Що стосується безпосередньо до методик, які можна використати при дослідженні колективу на ефект соціальної лінії, то можна застосувати формулу Рінгельмана та різні методики дослідження. Методик є

досить багато, але кожен методик необхідно підбирати відповідно до особливостей колективу [35, 11 с.]. Різні методики допоможуть виявити причини настання такого явища в колективі або попередити, а розрахунок за формулою Рінгельмана дозволить нам підібрати оптимальну кількість учасників в наш колектив.

Для діагностики дослідження мотиваційної сфери можна застосувати тест «Діагностика мотивації до успіху» та «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (за Т. Елерсом), тести на визначення креативності особистості (тест Є. Торранса, тест С. Медника, тест В. Меде й К. Піорковського), методика «Ієрархія потреб» (модифікація І. О. Акиндінової), опитувальник А. О. Реана «Мотивація успіху і страх невдачі» тощо [47, с. 102].

Застосовують Методику дослідження стилю керівництва трудовим колективом (А.Л. Журавльов, В.Г. Щокін). Ця методика широко використовується у кадровому менеджменті, у процесі відбору керівного персоналу. Використовується у дослідженнях, спрямованих на оптимізацію виробничих відносин та соціально-психологічного клімату у колективі, підвищення продуктивності праці. Доцільно використовувати методику для діагностики міжособистісних проблем взаємодії керівника та підлеглих. Галузі використання методики – психологія управління, психологія праці, кадровий менеджмент, психологія професійного відбору та навчання [52, с. 217-218].

Також можна застосувати Методику вивчення акцентуацій особистості К.Леонгарда (модифікація Х.Шмішека). Підходить для обліку акцентуацій характеру в процесі навчання, професійного відбору, психологічного консультування, профорієнтації. При проведенні дослідження з'являється можливість простежити поведінкові риси, емоційні, ментальні, схильність до алкоголізму, ризик розвитку депресії, реакцію емансипації, ступінь конформності тощо. Опитувальник складається з 88 питань, 10 шкал, які відповідають певним акцентуаціям характеру [52, с.217-218].

2.2. Організація емпіричного дослідження в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

2.2.1. Особливості організації емпіричного дослідження прояву соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Кожен з нас зустрічався з проявами явища соціальної лінії у себе в колективі. Будь-який колектив відчував пізніше на собі наслідки цього феномену у вигляді поганих, неякісних та невчасних результатів праці. Зазвичай, соціальну лінію більш ідентифікують як явище, яке виникає при виконанні фізичної праці. Якщо розглянути історію досліджень цього феномену, то ми побачимо, що всі експерименти проводили за допомогою виконання фізичної роботи, застосовували силу, швидкість та інші фізичні можливості людини [53, с. 85]. Проте цей феномен стосується будь-якого виду діяльності, як фізичної так і розумової. Особливості діяльності людей в наш час призвели до необхідності дослідження соціальної лінії в середовищі інтелектуальної діяльності. Дуже цікаво було спробувати перенести дослідження з площини фізичної роботи в більш розумову і підтвердити вже вивчені до нас закономірності виникнення соціальної лінії в колективі.

Державна установа «Бердичівська виправна колонія (№70)» є дуже специфічною бюджетною установою, яка функціонує на підставі свого Положення про державну устанovu «Бердичівська виправна колонія (№70)». Колонія є установою закритого типу та відповідно до законодавства здійснює правозастосовні та правоохоронні функції. Навіть в таких установах при виконанні завдань та функцій має місце соціальна лінія. Наша тема дослідження актуальна та співзвучна для будь-якої групи людей та будь-якого колективу, тому вивчення цього явища дійсно є необхідним навіть в державній установі.

Наше дослідження побудоване та проведено у вигляді певних етапів. На першому етапі здійснено первинний аналіз проблеми. На цьому етапі визначено, що питання соціальних ліній є актуальним для колективу державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)» і потребує вирішення. На цьому етапі

сформовані два головні завдання дослідження, а саме: підтвердити на практиці чинники, що активують прояв соціальної лінії в колективі, які були встановлені науковцями раніше (розмір колективу; координаційні втрати; мотиваційні втрати - згуртованість, конфліктність, соціальний статус та функціональні ролі її членів, гендерні відмінності, відповідальність, ідентифікація в групі тощо) та сформулювати основні рекомендації щодо попередження виникнення соціальної лінії в колективі або боротьби з явищем соціальної лінії в колективі).

Наступний етап - планово-підготовчий. Підбір та аналіз методів та методики що будуть використовуватися, які є актуальними для використання в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)». Визначено основні умови та особливості проведення, характеристику вибірки досліджуваних. Для нашого дослідження ми застосуємо метод опитування та експеримент. Ми не застосовуємо конкретну методику, тому що явище соціальної лінії є комплексним і залежить від різних чинників, а кожен із них аналізувати за допомогою конкретної методики є досить об'ємним процесом та займає багато часу.

Було сформовано анкету для письмового опитування, питання якої адаптовані до нашого дослідження. Анкетування (опитування) повинно відповідати таким вимогам: запитання протягом всієї процедури мають залишатися незмінними; перед початком необхідно провести інструктаж про порядок заповнення анкети; наявність гарантії анонімності; запитання анкети повинні бути чіткими, лаконічними та зрозумілими; запитання мають враховувати індивідуально-психологічні особливості респондента: вік, стать, рівень освіти, схильності й переваги тощо [13, с. 27-28].

Питання були складені на виявлення координаційних та мотиваційних втрат. Стосовно змісту питань на координаційні втрати, то вони були побудовані з акцентом на термін виконання та на необхідність зовнішнього контролю за виконанням роботи працівника, чи потрібний для виконавця зовнішній контроль чи працівникам властивий самоконтроль. Питання термінів досить важливе,

оскільки явище соціальної лінії впливає на швидкість отримання виконаної роботи.

Питання на координаційні втрати наступні:

- ✓ Ви виконаєте завдання і здасте результати в перший день його отримання, хоча у Вас буде місяць на виконання;
- ✓ Ви виконаєте і здасте результати завдання в останній день здачі, хоча у Вас буде місяць на виконання;
- ✓ Ви виконаєте завдання і здасте результати в терміни, які будуть погоджені з керівником групи, хоча у Вас офіційно буде місяць на виконання.

Інша частина питань складена з акцентом на мотиваційні втрати. Вони стосувалися різних чинників, що могли впливати на мотивацію: віра працівника у ефективну роботу колег, віра в себе, значення відповідальності, відчуття самореалізації, ідентифікація виконавця, потреба професійного успіху, значення персональної відповідальності.

Питання на мотиваційні втрати наступні:

- ✓ Ви відчуваєте зменшення віри в те, що інші члени групи виконавців зможуть успішно виконати поставлене завдання, тому знижуєте свої зусилля, щоб не виділятися;
- ✓ Ви зменшуєте свої зусилля при виконанні завдання, ніж якби Ви працювали наодинці, оскільки Ви вважаєте, що інші члени групи не докладають максимальних зусиль теж;
- ✓ Ви зменшуєте зусилля при виконанні завдання в групі, оскільки Ви не визначені відповідальною особою за загальний результат;
- ✓ Ви відчуваєте почуття самореалізації, коли найкраще виконуєте роботу з усіх учасників групи, якщо Ви ідентифіковані як виконавець;
- ✓ Ви вважаєте, що якісне виконання Вами завдання в групі учасників забезпечить Вам професійний успіх, хоча Ви не ідентифіковані як виконавець;
- ✓ Ви відчуваєте необхідність швидко та якісно виконувати завдання в групі, оскільки Вас ідентифікували як виконавця і попередили про персональну відповідальність;

✓ Серед учасників групи виконавців Ви хочете відчувати особисту значимість.

На цьому етапі було також визначено, що буде проведений експеримент, після отримання інформації за допомогою опитування. Особливістю експерименту є інтелектуальна складова. Важливість нашого експерименту полягає в тому, що ми можемо на основі отриманих даних після опитування, підтвердити наші попередні висновки. На основі даних опитування потрібно визначити пікові показники, що впливають на координаційні та мотиваційні втрати. В ході експерименту цю інформацію необхідно застосувати, врахувати та мінімізувати прояв цих чинників. Метод експерименту має перевагу в тому, що дослідник сам ініціює явища, які його цікавлять. Експеримент здійснюється як організована дослідником взаємодія між досліджуваним та експериментальною ситуацією з метою встановлення закономірностей цієї взаємодії та змінних, від яких вона залежить [13, с. 27-28].

Наступний етап нашого дослідження є практичний, оскільки відбувається збір емпіричних даних, опрацювання даних, аналіз та інтерпретація результатів дослідження. Спілкування з респондентами, безпосереднє проведення анкетування, зведення даних, побудова таблиць та гістограм на основі даних.

Звітно-підсумковий етап спрямований на формування рекомендаційної психологічної характеристики для зацікавлених користувачів, а саме: начальнику державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)» та начальнику відділу по роботі з персоналом. Формування висновків та підбір конкретних пропозицій та рекомендацій щодо попередження виникнення явища соціальної лії або боротьби з цим явищем, що базуються на закордонному досвіді, дослідженнях наших науковців та наших особистих висновках.

Заключним етапом є етап самоаналізу, групової рефлексії та саморозвитку. Цей етап є важливим для самого дослідника. Ми можемо проаналізувати свою роботу, отримати відгуки від учасників дослідження, зрозуміти чи все вдалося втілити в реальність, що було заплановано. Ми можемо визначити для себе напрям куди рухатися далі у своєму розвитку та самоосвіті.

2.2.2. Загальна характеристика учасників дослідження на прояв соціальної лінії

Державну установу «Бердичівська виправна колонія (№70)» очолює начальник, який призначається на посаду і звільняється з посади Міністром юстиції України у встановленому законодавством порядку. До складу установи входять відділи, групи та самостійні посадові особи: начальник установи, керівництво (перший заступник начальника установи; три заступника начальника установи та помічник начальника установи), відділ нагляду і безпеки, відділ охорони, відділ фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, відділ соціально-виховної та психологічної роботи, сектор для тримання чоловіків, засуджених до довічного позбавлення волі, відділ по роботі з персоналом, відділ інженерно-технічних засобів охорони, зв'язку та інформатизації, відділ з інтендантського та господарського забезпечення, канцелярія, група по контролю за виконанням судових рішень, відомча пожежна охорона, група з охорони праці, юридична група, оперативна група, група контрольно-аналітичної роботи, група режимно-секретної роботи, група з мобілізаційної роботи, фахівець (з питань цивільного захисту), гараж.

Загалом 230,5 штатних одиниць є в установі. На час проведення дослідження в установі обліковувався 221 співробітник, тому для дослідження явища соціальної лінії не було проблем підібрати учасників для дослідження. Але певні особливості були враховані при відборі, щоб експеримент був успішним. Експеримент полягав у здійсненні розрахунку Бюджетного запиту державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)» на 2024 рік. Щоб зрозуміти за яким принципом були підібрані респонденти, необхідно розкрити сутність експерименту.

Отже, оскільки установа є розпорядником коштів державного бюджету нижчого рівня, то вона фінансується з державного бюджету України. Для того, щоб для колонії було виділено кошти на її функціонування, кожного року установа складає Бюджетний запит. Щороку Міністерство юстиції України

надсилає лист з вимогою про надання розрахунків потреби у видатках з обґрунтуваннями, з метою своєчасного формування бюджетного запиту на утримання органів і установ Державної кримінально-виконавчої служби України на наступний рік та наступні за плановим два бюджетні періоди у визначений термін. І виявилось, що кожного разу цей документ подається до Міністерства юстиції України із запізненням та з великою кількістю помилок, хоча часу для виконання достатньо і це завдання виконує 19 працівників з різних відділів та структурних одиниць. Після виявлення порушень розрахунки відправляють назад в колонію на доопрацювання.

В цьому випадку установа в особі керівника втрачає свій авторитет в міністерстві, формується недовіра до розрахунків, які подає колонія. Тому установа не отримує в повній мірі кошти, які необхідні для діяльності установи. Фінансове забезпечення колонії має важливе значення, крім того, зараз кожна гривня бюджету країни має бути при можливості збережена. Ця ситуація має ознаки впливу соціальної лінії при виконанні цього завдання, тому це питання варте уваги. Ця ситуація і була основою дослідження. Що стосується учасників експерименту, то це 19 працівників, які щороку готують розрахунки до Бюджетного запиту державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)».

Для опитування було визначено 70 респондентів – 35 чоловіків та 35 жінок. При виборі учасників опитування було враховано три основні ознаки:

1. В цій кількості обов'язково враховані 19 працівників, які кожного року готують Бюджетний запит установи, щоб додатково провести аналіз результатів їхнього опитування і врахувати отримані дані в експерименті.
2. Обов'язково в опитуванні беруть участь жінки та чоловіки в рівній кількості, щоб визначити присутність взаємозалежності між гендерними відмінностями та виникненням явища соціальної лінії.
3. Респонденти у своїй діяльності обов'язково мають відношення до роботи з документами.

Врахування інших ознак для проведення дослідження не було обов'язковим.

Висновки до розділу 2

Виявлено, що феномен соціальної лінії досліджували велика кількість вчених, яких цікавили причини та чинники, які призводили до виникнення цього явища. Продовжили справу Рінгельмана багато креативних дослідників, а саме: Б.Латайне, К. Вільям, Ст. Харкінс, Дж.Суїні, Алан Інграм та інші. Вони підтвердили дослідження Максиміліана Рінгельмана та доповнили його результати. Було доведено, що цей ефект не лише можна вирішити за допомогою формули, яку запропонував дослідник, але й залежить від інших змінних, що додалися з часом.

Визначено, що соціально-психологічне дослідження має базуватися на таких принципах: принцип історизму; принцип об'єктивності; принцип системності; принцип розвитку; принцип гуманізму; принцип активності і творчої діяльності; принцип зворотного зв'язку у сфері взаємодії та групових процесів. Встановлено, що до основних методів соціально-психологічного дослідження належать: спостереження, опитування, тестування, метод групової оцінки особистості, метод експерименту, метод вивчення документів, метод соціометрії.

Явище соціальної лінії є досить комплексним, його виникнення в колективі залежить від багатьох чинників, тому підхід до дослідження ефекту соціальної лінії теж має бути комплексним. Проведення дослідження феномену соціальної лінії в державній установі «Бердичівська виправна колонія (№70)» відбувалося в певній послідовності: первинний аналіз проблеми; планово-підготовчий етап; практична робота; звітно-підсумковий етап; етап самоаналізу, групової рефлексії та саморозвитку.

Визначено для проведення дослідження 70 респондентів, які обиралися за певними ознаками: рівна кількість жінок та чоловіків; респонденти на роботі працюють з документами; обов'язкова участь 19 працівників, що кожного року беруть участь у складанні Бюджетного запиту.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ В
КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «БЕРДИЧІВСЬКА ВИПРАВНА
КОЛОНІЯ (№70)»

3.1. Характеристика результатів емпіричного дослідження феномену соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

3.1.1. Визначення тенденцій та закономірностей виникнення соціальної лінії в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Хороший груповий результат, уже доведено за допомогою формули Рінгельмана, не означає суму зусиль усіх виконавців завдання. Втрату групової продуктивності можна пояснити мотиваційними та координаційними втратами [44, с. 401-402]. Щоб підтвердити або спростувати цей факт у нашій проблемі, було застосовано метод опитування за допомогою анкетування, де в якості засобу для збору інформації використовувався спеціально оформлений список питань – анкета [65, с. 91].

При організації дослідження явища соціальної лінії в колективі державної установи, необхідно було спочатку визначити, на основі якої взаємної роботи колективу можна відстежити прояв соціальної лінії. В ході спілкування з керівником установи, було визначено, що процес складання щороку Бюджетного запиту є дуже важливим. Він виконується групою людей з різних відділів, але приносить досить багато проблем установі. Цю роботу виконує 19 співробітників, які про важливість виконання завжди повідомлені, але чомусь вони розрахунки подають із запізненням. Ця ситуація дійсно схожа на прояв соціальної лінії, її і потрібно було дослідити.

Перед проведенням експерименту на складання Бюджетного запиту, було проведено опитування 70 респондентів на виявлення чинників, що сприяють

виникненню соціальної лінії в колективі. Різні науковці, досліджуючи питання соціальної лінії, виокремили основні чинники та закономірності, які призводять до прояву цього явища в колективі. Тому питання були інтерпретовані до нашої ситуації та складені самостійно на підставі уже відомих наукових даних. Опитування було проведено в два етапи. Спочатку було досліджено 19 співробітників, які щороку готували Бюджетний запит. Потім було досліджено ще 51 особа, щоб загальна кількість досліджених становила 70 співробітників. Саме ця кількість була визначена, щоб можна було порівняти відповіді 35 чоловіків та 35 жінок. В опитуванні взяли спочатку участь 19 працівників виправної колонії, які є фактично виконавцями розрахунків по Бюджетному запиту щороку [58].

Всі дані анкетування було зібрано, систематизовано та згруповано для подальшого аналізу. У дослідженні на першому етапі опитування прийняли участь 7 жінок та 12 чоловіків. Однакову кількість чоловіків та жінок в цій ситуації ми не могли залучити, оскільки нам необхідно було провести дослідження саме в тому складі виконавців, які щороку проводили розрахунок Бюджетного запиту. Анкетування відбувалося анонімно, так як виконавці діючі працівники колонії, а питання стосувалися якості та швидкості виконання завдань.

Досліджуючи можливі координаційні втрати при виконанні завдань працівниками, були сформовані питання таким чином, щоб зрозуміти який стан згуртованості працівників під час виконання роботи. Відомо, що дії виконавців можуть бути скоординовані, нескоординовані або неодночасні [44, с. 408].

Ми визначили, що на підставі зведених результатів анкетування респондентів-жінок в частині координаційних втрат, із семи жінок, які складають 100% опитаних, три особи буде працювати скоординовано та під чіткими вказівками керівника групи, буде притримуватися графіка подання результатів або інших механізмів контролю, які становлять 43%. Чотири особи будуть працювати не скоординовано, уточнювати додатково про термін виконання у керівника групи не будуть, але швидше за все зроблять роботу в перші дні

отримання завдання, що складає 57% від опитаних. На останній день, згідно анкетування, ніхто з опитаних респондентів-жінок справу залишати не буде [58]. Отже, при виконанні завдання дійсно можуть бути присутні координаційні втрати, що зменшує можливість отримати виконане завдання якісно та швидко. Ці дані зображені в таблиці (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Показники координаційних втрат працівників
державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Респонденти-жінки Показники	Респондент №13	Респондент №14	Респондент №15	Респондент №16	Респондент №17	Респондент №18	Респондент №19	Всього «Так» Чол./%	Всього «Ні» Чол./%
Ви виконаєте завдання і здасте результати в перший день його отримання, хоча у Вас буде місяць на виконання (нескоординовано)	Так	Ні	Ні	Так	Ні	Так	Так	4 57%	3 43%
Ви виконаєте і здасте результати завдання в останній день здачі результатів, хоча у Вас буде місяць на виконання (нескоординовано)	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	0 0%	7 100%
Ви виконаєте завдання і здасте результати в терміни, які будуть погоджені з керівником групи, хоча у Вас офіційно буде місяць на виконання (скоординовано)	Ні	Так	Так	Ні	Так	Ні	Ні	3 43%	4 57%

Такі ж питання були поставлені респондентам-чоловікам. Ми визначили на підставі зведених результатів анкетування респондентів-чоловіків в частині координаційних втрат, що із дванадцяти чоловіків, які складають 100% опитаних, п'ять осіб будуть працювати скоординовано та під чіткими вказівками керівника групи, будуть дотримуватися графіка подання результатів або інших механізмів

контролю, які становлять 42%. Сім осіб будуть працювати не скоординовано, уточнювати додатково про термін виконання у керівника групи не будуть, що становить 58%. Крім того, швидше за все зробить роботу в перші дні отримання завдання лише одна особа, що складає 8% від опитаних. На останній день, згідно анкетування, відкладе справу 6 осіб, що становить 50% [58]. Отже, при виконанні завдання переважають нескоординовані дії працівників, тому координаційні втрати, скоріш за все будуть присутні, що унеможливило отримати ефективне виконання роботи. Ці дані зображені в таблиці (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Координаційні втрати працівників
державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»**

Показники Чоловіки- респонденти	Ви виконаєте завдання і здасте результати в перший день його отримання, хоча у Вас буде місяць на виконання (нескоординовано)	Ви виконаєте і здасте результати завдання в останній день здачі результатів, хоча у Вас буде місяць на виконання (нескоординовано)	Ви виконаєте завдання і здасте результати в терміни, які будуть погоджені з керівником групи, хоча у Вас офіційно буде місяць на виконання (скоординовано)
Респондент №1	Ні	Так	Ні
Респондент №2	Ні	Так	Ні
Респондент №3	Ні	Ні	Так
Респондент №4	Ні	Ні	Так
Респондент №5	Ні	Так	Ні
Респондент №6	Ні	Ні	Так
Респондент №7	Так	Ні	Ні
Респондент №8	Ні	Ні	Так
Респондент №9	Ні	Так	Ні
Респондент №10	Ні	Так	Ні
Респондент №11	Ні	Ні	Так
Респондент №12	Ні	Так	Ні
Всього «Так»	1 8%	6 50%	5 42%
Всього «Ні»	11 92%	6 50%	7 58%

Після опрацювання таблиць можна зробити висновок, що 58% респондентів з усіх опитаних, у виконанні групового завдання будуть працювати незлагоджено, нескоординовано, самостійно уточнювати в керівника групи

терміни подання більшість працівників не буде. Працівники, що будуть додатково консультуватися з керівником групи, з метою уточнення термінів подачі результатів виконання роботи, становить 42% [58].

Якщо аналізувати цей показник в площині жінок та чоловіків окремо, то співвідношення скоординованих та нескоординованих працівників практично однакове, тому ми не можемо підтвердити те, що жінки менше проявляють соціальну ліню у роботі в частині часу виконання завдань, ніж чоловіки. Можна лише зауважити, що жінки не будуть відкладати роботу на останній день, а спробують виконати якнайшвидше. Відобразимо вище вказану інформацію про опитаних чоловіків та жінок, яку ми отримали в ході опитування у вигляді діаграми (рис. 3.1).

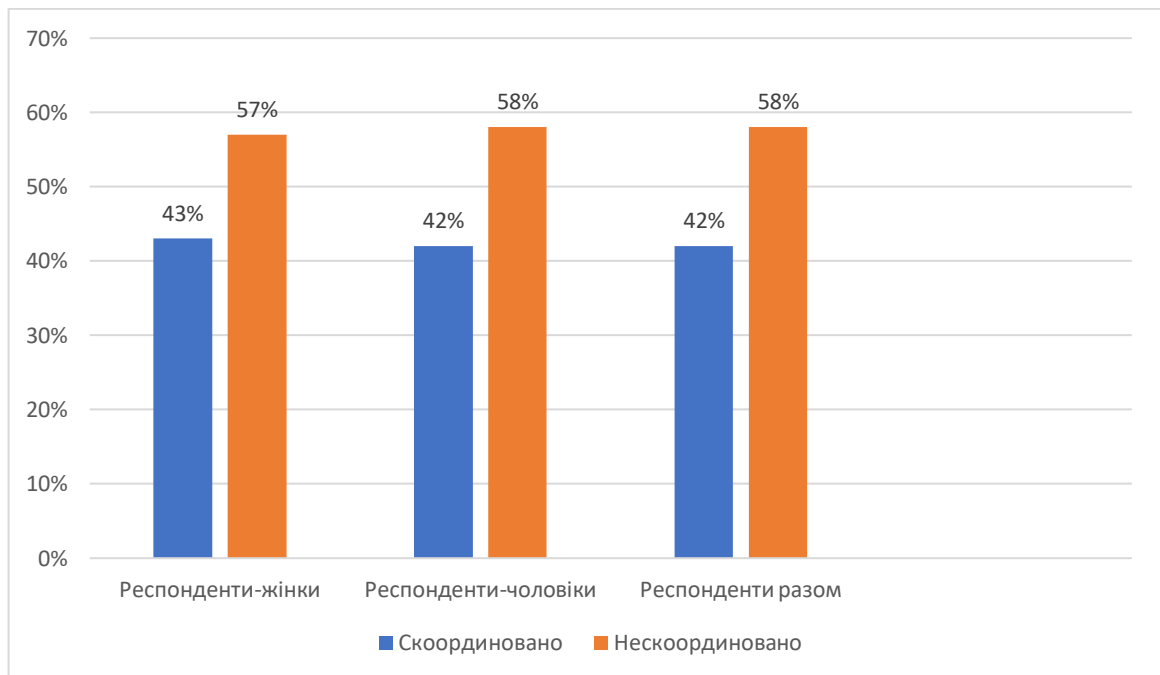


Рис. 3.1. Показники координаційних втрат працівників
ДУ «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Отже, ми дійсно спостерігаємо високий рівень координаційних втрат при виконанні завдання групою. На практиці невідомо коли працівник виконає завдання точно. Термін в анкеті був один місяць, тобто, в будь-який час цього місяця працівник має право виконати роботу. Для того, щоб керівник групи міг точно бути впевненим, що термін установа не порушить, необхідно додатково розробити механізм контролю за виконавцями, створити графік виконання робіт

для кожного працівника окремо та визначити дату виконання завдання групою. Ці дії допоможуть згуртувати групу та спрогнозувати швидкість виконання завдання.

Проведемо аналіз мотивації та мотиваційних втрат, оскільки це друга складова формули групової продуктивності. В цій складовій соціальна лінг проявляється максимально яскраво. Тому дослідимо дані, що отримані в процесі анкетування респондентів-жінок та опитаних респондентів-чоловіків. Аналізуючи дані, можна побачити, що серед жінок найбільше значення для мотивації є персональна відповідальність 86%, відчуття особистої значимості 71%, самореалізація 71%. Крім того, жінки мають високий рівень самомотивації 71%. За рахунок високого показника самомотивації, що присутня у жінок, то особиста ідентифікація для жінок не має серйозного значення і становить 0% [58]. Дану зведену інформацію про чинники, що відображають можливість мотиваційних втрат можна побачити у таблиці (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Мотиваційні втрати працівників
державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»**

Показники	Респонденти-жінки				Респонденти-чоловіки				Разом респонденти			
	Так		Ні		Так		Ні		Так		Ні	
	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	
Думка оточуючих	1	14%	6	86%	6	50%	6	50%	7	37%	12	63%
Недовіра до учасників групи	0	0%	7	100%	10	83%	2	17%	10	53%	9	47%
Особиста ідентифікація	0	0%	7	100%	9	75%	3	25%	9	47%	10	53%
Самореалізація	5	71%	2	29%	11	92%	1	8%	16	84%	3	16%
Самомотивація	5	71%	2	29%	4	33%	8	67%	9	47%	10	53%
Персональна відповідальність	6	86%	1	14%	10	83%	2	17%	16	84%	3	16%
Особиста значимість	5	71%	2	29%	10	83%	2	17%	15	79%	4	21%
Всього респондентів, чол. / %	7 / 100%				12 / 100%				19 / 100%			

В опитаних чоловіків ми виявили, що притаманним їм для наявності мотивації є необхідність у самореалізації 92%, персональна відповідальність 83%, особиста значимість в процесі діяльності 83%, недовіра до можливостей учасників 83%. Рівень самомотивації дуже низький становить 33%. В цьому випадку чоловіки при виконанні завдань не можуть самі себе мотивувати, для них обов'язковими є мотивація зі сторони, чого не скажеш про жінок. У цьому випадку підтверджено в опитуванні закономірність, що чоловіки можуть проявляти соціальну ліню сильніше, ніж жінки у сфері мотивації до виконання завдання [18].

Коли аналізувати респондентів без поділу за гендерною відмінністю, то для мотивації найвищими показниками персональна відповідальність 84%, відчуття самореалізації 84% та особиста значимість 79%. Самомотивація до праці знаходиться на низькому рівні, що призводить до того, що в більшості випадків при виконанні завдання працівників треба мотивувати додатково та контролювати [58]. Можна зобразити у вигляді діаграми для кращого сприйняття (рис. 3.2).

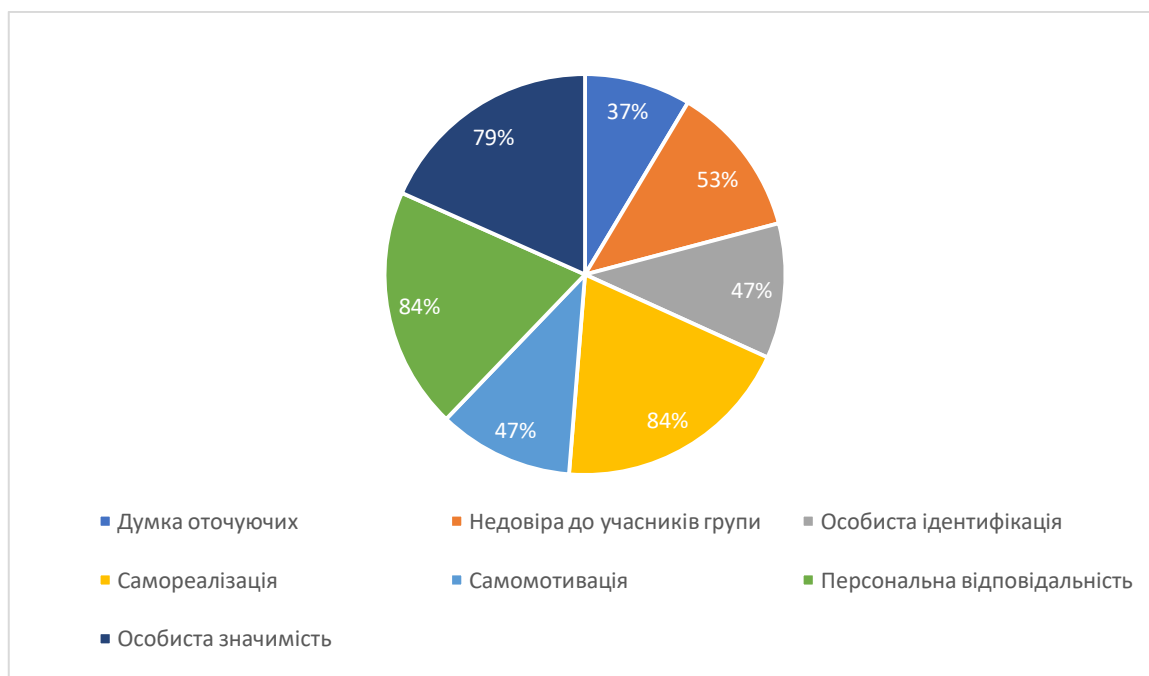


Рис. 3.2. Показники мотиваційного потенціалу у працівників
ДУ «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Отже, ми підтвердили в процесі першого етапу анкетування, що для працівників колонії дуже важливими чинниками, що сприяють якісному виконанню роботи, є чітка координація виконання завдань та наявність підстав для мотивації.

Для отримання висновків дослідження з меншою похибкою, проведено другий етап опитування. Додатково проведено опитування 51 співробітника, а в загальній кількості опитаних - 70 співробітників, а саме: 35 чоловіків та 35 жінок. Спочатку розглянемо результати працівників на координаційні втрати (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Показники координаційних втрат працівників
державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Респонденти	Чоловіки		Жінки		Разом	
	Так	%	Так	%	Так	%
Показники						
Ви виконаєте завдання і здасте результати в перший день його отримання, хоча у Вас буде місяць на виконання (нескоординовано)	6	17%	15	43%	21	30%
Ви виконаєте і здасте результати завдання в останній день здачі результатів, хоча у Вас буде місяць на виконання (нескоординовано)	17	49%	14	40%	31	44%
Ви виконаєте завдання і здасте результати в терміни, які будуть погоджені з керівником групи, хоча у Вас офіційно буде місяць на виконання (скоординовано)	12	34%	6	17%	18	26%
Разом скоординовано	12	34%	6	17%	18	26%
Разом нескоординовано	23	66%	29	83%	52	74%
Всього	35 осіб / 100%		35 осіб / 100%		70 осіб / 100%	

Було визначено, що на підставі зведених результатів анкетування 70 осіб в частині координаційних втрат, що із 35 чоловіків, які складають 100% опитаних, дванадцять осіб будуть працювати скоординовано та під чіткими вказівками

керівника групи, будуть дотримуватися графіка подання результатів або інших механізмів контролю, які становлять 34%. Двадцять три особи будуть працювати не скоординовано, уточнювати додатково про термін виконання у керівника групи не будуть, що становить 66%. Крім того, швидше за все зробить роботу в перші дні отримання завдання лише 6 осіб, що складає 17% від опитаних. На останній день, згідно анкетування, відкладе справу 17 осіб, що становить 49%. Отже, при виконанні завдання переважають нескоординовані дії працівників, тому координаційні втрати, скоріш за все будуть присутні, що унеможливило отримати ефективного виконання роботи.

Що стосується 35 опитаних жінок, то шість осіб будуть працювати скоординовано та під чіткими вказівками керівника групи, будуть дотримуватися графіка подання результатів або інших механізмів контролю, які становлять 17%, а 29 осіб працюватимуть нескоординовано. Відобразимо вище вказану інформацію про опитаних чоловіків та жінок, яку ми отримали в ході опитування у вигляді діаграми (рис. 3.3).

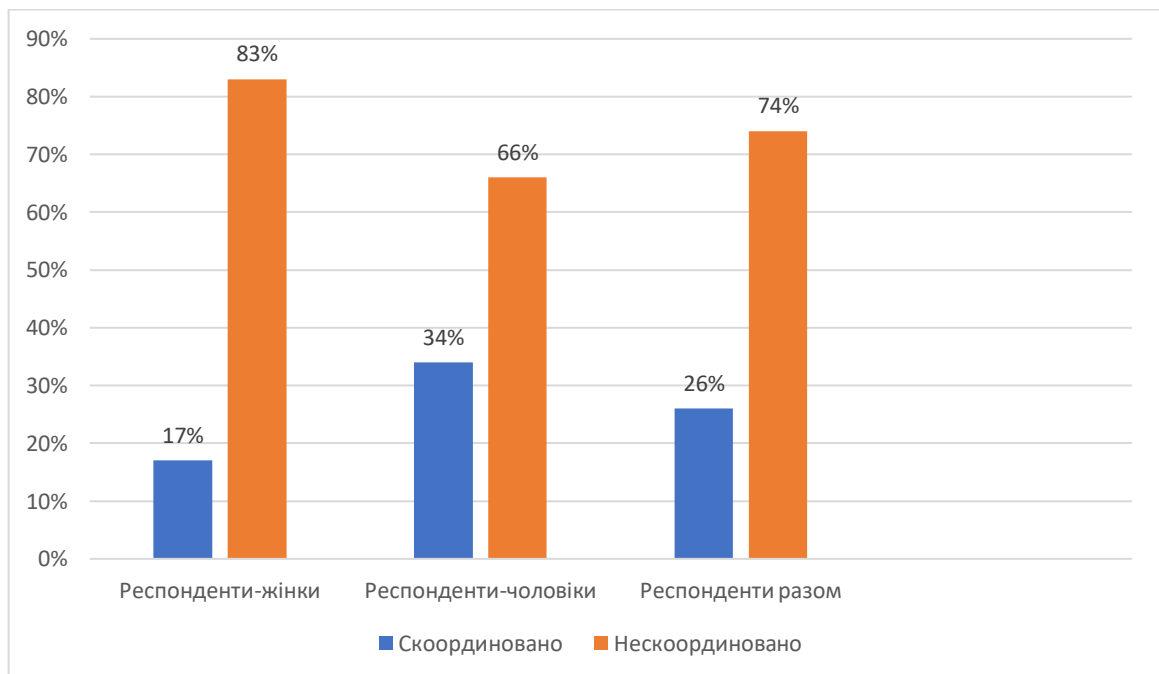


Рис. 3.3. Показники координаційних втрат працівників
ДУ «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Отже, ми дійсно спостерігаємо високий рівень координаційних втрат при виконанні завдання групою. На скоординовану працю не впливає чи

працюватимуть в групі жінки, чи працюватимуть чоловіки. Тобто, на координаційні втрати гендерна відмінність не впливає. Більшість працівників самостійно не буде проявляти ініціативу, щоб з керівником групи скласти графік подання роботи або хоча б отримати додаткові інструкції від керівника групи. Лише 26% працівників з усіх опитаних буде звертатись до керівника групи за вказівками, 74% опитаних працюватиме на відомих засадах без додаткової інформації. Тому, керівник групи має постійно контролювати колег і не чекати від них високого рівня ентузіазму до роботи.

Проведемо аналіз мотивації та мотиваційних втрат, оскільки це друга складова формули групової продуктивності. В цій складовій соціальна лінг проявляється максимально яскраво. До опитаних 19 співробітників додали дані ще 51 співробітника (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Мотиваційні втрати працівників
державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»**

Показники	Респонденти-жінки				Респонденти-чоловіки				Разом респонденти			
	Так		Ні		Так		Ні		Так		Ні	
	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	Чол. / %	
Думка оточуючих	9	26%	26	74%	18	51%	17	49%	27	39%	43	61%
Недовіра до учасників групи	2	6%	33	94%	22	63%	13	37%	24	34%	46	66%
Особиста ідентифікація	7	20%	28	80%	20	57%	15	43%	27	39%	43	61%
Самореалізація	19	54%	16	46%	28	80%	7	20%	30	43%	40	57%
Самомотивація	21	60%	14	40%	14	40%	21	60%	35	50%	35	50%
Персональна відповідальність	27	77%	8	23%	31	89%	4	11%	58	83%	12	17%
Особиста значимість	18	51%	17	49%	28	80%	7	20%	46	66%	24	34%
Всього респондентів, чол. / %	35 / 100%				35 / 100%				70 / 100%			

В опитаних чоловіків ми виявили, що притаманним їм для наявності мотивації є необхідність у самореалізації 80%, персональна відповідальність 89%, особиста значимість в процесі діяльності 80%. Рівень самомотивації досить

низький становить 40%. В цьому випадку чоловіки при виконанні завдань не можуть самі себе мотивувати, для них обов'язковими є мотивація зі сторони, чого не скажеш про жінок. У жінок найвищі показники становить персональна відповідальність 77% та самомотивація 60%.

Коли аналізувати респондентів без поділу за гендерною відмінністю, то для мотивації найвищими показниками відзначилась персональна відповідальність 83% та особиста значимість 66%. Самомотивація до праці знаходиться на недостатньому рівні, що призводить до того, що в більшості випадків при виконанні завдання працівників треба мотивувати додатково та контролювати. Можна зобразити у вигляді діаграми для кращого сприйняття (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Показники мотиваційного потенціалу у працівників
ДУ «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Після здійснених висновків, ми змогли виявити певні закономірності у діях та поведінці працівників. На основі отриманих результатів були запропоновані певні рекомендації керівнику колонії, які допоможуть виконувати завдання якісно. Також отримана інформація на основі опитування допомогла втілити в життя експеримент, який був дуже важливий у нашому дослідженні феномену соціальної лінії.

3.1.2. Психологічний аналіз результатів проведеного експерименту в державній установі «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Проблему вивчення проявів соціальної лінії в колективі при складанні Бюджетного запиту нам необхідно було вивчити якнайшвидше, тому що в період нашого дослідження установа в черговий раз мала подати розрахунки Бюджетного запиту уже на 2024-2026 роки. Це чудова можливість провести експеримент, оскільки нам не потрібно було штучно створювати середовище для експерименту. Ми ставили за мету дізнатися за допомогою опитування можливі причини виникнення соціальної лінії в процесі складання Бюджетного запиту та надати дієві рекомендації в частині подолання цього явища і застосувати їх в експерименті, при складанні Бюджетного запиту у 2023 році. Учасниками нашого природнього експерименту стали 19 співробітників, що брали участь в даних розрахунках щороку.

Отже, кожного року до установи надходить лист з Міністерства юстиції України про необхідність здійснення обчислень Бюджетного запиту. Керівник установи ознайомлюється з листом та визначає відповідальну особу за виконання цієї роботи, проставивши резолюцію на листі. Зазвичай, цією відповідальною особою є начальник відділу фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку. Інші учасники цього завдання є керівники усіх відділів та інших структурних одиниць установи, які повинні зробити обчислення необхідних витрат за напрямком діяльності своїх відділів та в межах своєї компетенції, оскільки мають повноваження на це та вищу освіту. Це виявилось 18 працівників різних напрямків діяльності. Таким чином ми визначили, що буде 19 учасників дослідження, а саме: 18 звичайних виконавців та керівник цієї робочої групи, якого визначив начальник установи відповідальним за виконання цієї роботи.

Для початку, звернемо увагу на те, що успішне виконання цієї роботи стоїть під сумнівом одразу, тому що кількість виконавців досить велика. Для такої кількості осіб відому формулу Максимільєна Рінгельмана ми навіть не можемо застосувати, щоб визначити середній індивідуальний внесок учасників [8].

Відомо, що дослідник визначив, що оптимальна кількість осіб в групі для нормального виконання роботи становить до 8 людей. Але в нашому випадку ми не можемо зменшити кількість виконавців, оскільки ця чисельність залежить від встановленої структури та штату державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)». Тому нам необхідно було дізнатися, як визначенні в опитуванні закономірності поведінки впливають на виконання завдання.

На основі даних опитування було встановлено, що дійсно присутні координаційні та мотиваційні втрати в роботі групи, крім того, гендерна відмінність не впливає в даному випадку на якість та швидкість виконання завдання. При формуванні Бюджетного запиту у червні 2023 року кількість виконавців ми зменшити не можемо для кращої координації роботи, тому необхідно, керівник цієї тимчасової робочої групи сформував чіткий графік подання кожного виконавця його частини роботи із особистою ідентифікацією.

Керівник тимчасової групи, в особі начальника відділу фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, має обов'язок виконати вчасно завдання по формуванню Бюджетного запиту і надіслати до Міністерства юстиції України. Однак, цей обов'язок одночасно надає йому право керувати учасниками групи, контролювати їх та направляти в роботі. Тому кожен працівник був вказаний виконавцем під своїми розрахунками, цей крок надав можливість їм відчувати персональну відповідальність та особисту значимість.

Всі учасники не були попереджені, що це експеримент, що потрібно робити швидко чи якісно завдання, оскільки була необхідність побачити природню поведінку людей. До учасників була лише вимога у своїх розрахунках вказати себе як виконавця та дату виконання. Керівник групи склав графік подання розрахунків, де в перші дні мали надати розрахунки ті співробітники, в яких обчислення були відносно легкі, а пізніше надали результати ті, розрахунки яких були складніші. Крім того, важливим є те, що окремий час, на зведення усіх показників, керівник групи для себе теж виділив, чого раніше не робив.

В результаті встановлених вимог до працівників, розрахунки керівнику групи були подані згідно графіка. Дуже важливо було, щоб усі учасники групи

діяли відповідно до встановлених часових обмежень. Виконання встановлених умов учасниками групи надавало впевненість в отриманні успіху в експерименті. Коли кожний учасник загальної роботи вказав себе виконавцем на своїх розрахунках, то таким чином ми перенесли часткову відповідальність з однієї особи, яку визначив керівник своєю резолюцією, на всіх фактичних виконавців завдання. Цей варіант організації роботи призвів не тільки до підвищення швидкості виконання, але й до покращення якості роботи.

Окрім цього кожен працівник розумів, що в процесі роботи та після її завершення буде просто ідентифіковано хто працював і як, тому відчувався страх та зріс рівень персональної відповідальності. Також кожен відчув себе головним на своїй ділянці роботи, зміг проявити себе та таким чином самореалізуватися. Учасники групи відчували важливість поставленого завдання, значимість вказаної цілі, а також відчували, що саме від кожного з них залежить спільний результат.

В нашому природньому експерименті ми мали можливість за допомогою спостереження проконтролювати як були застосовані наші рекомендації для організації роботи у формуванні Бюджетного запиту на 2024-2026 роки, чи вони були дієві. Нам важливо було на практиці не виявити прояви феномену соціальних лінощів, а навпаки – ми хотіли навчитися боротися з проявами цього явища в колективі.

По закінченню обчислень, Бюджетний запит виконавці змогли подати вчасно до Міністерства юстиції України. Звичайно, перевірити фактично ми не змогли чи рекомендації позитивно вплинули на якість обчислень, оскільки потрібен був час, доки міністерство перевірить. Одразу можна сказати, що на швидкість виконання завдання та згуртованість групи наші рекомендації подіяли позитивно, оскільки розрахунки були подані вчасно до міністерства.

Було встановлено, що саме від керівника групи чи колективу залежить імовірність виникнення в цьому середовищі явища соціальної лінії. Впливає на процес роботи та ефективний результат саме: як себе проявить організатор, як він представить роботу, як зуміє згуртувати колег. Тому будь-який менеджер чи керівник має, в першу чергу, тримати себе в тонусі.

3.2. Визначення практичних рекомендацій щодо боротьби з проявами соціальної ліні в колективі

3.2.1. Попередження прийняття в колектив людей схильних до проявів соціальної ліні

Кожен керівник колективу хоче, щоб в результаті загальної роботи був отриманий бажаний результат. Це питання виникає в будь-якій організації, установі, фірмі. Не є винятком керівник виправної колонії, який очолює установу та спрямовує діяльність колективу на ефективне виконання завдань. Кожна організація, компанія чи державна установа у своїй діяльності мають основну мету та завдання. Поставлені завдання перед виправною колонією є дуже важливі як для громадського порядку у місті, так і для держави в цілому. Якісне їх виконання залежить від того як працює та функціонує колектив. Тому необхідно керівнику будь-якої установи та начальникам відділів тісно співпрацювати із власним психологом, який може допомогти у вирішенні деяких питань, які виникають під час взаємодії відділів між собою та працівників у кожному відділі окремо.

Після проведення дослідження було визначено, що є два варіанти боротьби з явищем соціальної ліні в колективі, а саме: не допустити прийняття в колектив осіб, які схильні до соціального байдикування або працювати з уже підібраним колективом у напрямку коригування поведінки кожного члена колективу. Розглянемо перший випадок, коли на етапі підбору працівників на роботу психолог проводить аналіз кандидата. Ми маємо зменшити вірогідність подальшого виникнення ефекту соціальної ліні в колективі, тому повинні це попередити ще на етапі прийняття на роботу. При прийнятті на роботу кандидата на посаду необхідно провести дослідження цієї людини, щоб не допустити до виконання обов'язків людей схильних до соціального байдикування.

Необхідно пам'ятати, що керувати людьми дуже складно, оскільки на керівникові велика відповідальність за справу. Керівник має закріпити певну

модель ставлення до процесу прийняття працівників. Тому потрібно зрозуміти менеджеру певні особливості працевлаштування людей [63, с. 36-37]:

- ✓ Ви не можете постійно наймати професіоналів, ви маєте брати на роботу найкращих із доступних працівників, які часто не мають багато знань та здібностей;
- ✓ Коли наймаєте дійсно професіоналів, пам'ятайте, що ними керувати може бути навіть складніше;
- ✓ Працівники інколи не до кінця можуть розуміти вас, навіть якщо ви все чітко пояснили;
- ✓ Іноді можуть бути невдачі;
- ✓ Працівники не можуть завжди робити тільки те, що найкраще вміють, оскільки роботи багато, а працівників беруть на роботу для того, щоб вони робили все;
- ✓ Працівники не завжди заслуговують на похвалу, а ті, хто заслуговує, прагнуть отримати і грошову винагороду.

Ці правила стосуються усіх керівників або менеджерів будь-якої організації. Комплексне дослідження кандидата на посаду психологом установи є дуже важливою частиною процедури підбору працівника в колектив. Його обов'язково потрібно проводити, з метою отримання об'єктивної інформації про особистісні особливості та професійні якості людини. Ці дослідження необхідні, щоб: спрогнозувати діяльність та поведінку працівників у різних робочих ситуаціях; проаналізувати, які функціональні особливості працівника можуть бути застосовані максимально ефективно; спрогнозувати професійне зростання співробітника; зрозуміти, як співробітник зможе працювати в колективі; побачити особистісно-ділові якості, сильні і слабкі сторони. Методик є дуже багато, але кожен методик необхідно підбирати відповідно до особливостей діяльності установи [1, с. 11].

Під час прийому на роботу необхідно дізнатися про здібності і характер кожного з потенційних працівників. Це допоможе нам визначити сильні та слабкі

його сторони. Дуже важливим є визначити інтерес і мотив до праці, визначити, що спонукає людину влаштовуватися на роботу. Чудовим буде працівник, якщо у нього суспільні інтереси важливіші за особисті. Сильний інтерес до роботи спонукає людину до руху, швидкості, допомагає долати перешкоди, загартовує волю та характер. З переліку мотивів, що підштовхують до професійної діяльності, мають бути ті, що викликають у неї задоволення від самого процесу роботи і результатів, а не можливий заробіток чи суспільне становище, оскільки, матеріальна вигода є короткочасною мотивацією [69, с. 604-605].

Керівнику або менеджеру, для того, щоб підібрати необхідного працівника, потрібні чіткі та зрозумілі критерії та принципи відбору. Критерії можна виділити на основі компетентного підходу. Інтегральна характеристика особистості, що відображає її вміння вирішувати проблеми і типові завдання, які формуються у реальних життєвих ситуаціях, у різних напрямках діяльності, на основі застосування вмінь та знань, освітнього та життєвого досвіду відповідно до системи цінностей називається компетентністю. Перевірити кандидата на посаду на наявність широкого спектру компетенції можна за допомогою методу «три плюси і три мінуси». Цей метод дає можливість з'ясувати співвідношення позитиву і негативу у сприйнятті кандидатом тої чи іншої ситуації [66, с. 15-17].

Перед проведенням діагностики потрібно оцінити особливі ситуації з кандидатом на посаду, а саме:

- ✓ кандидат відмовляється проходити діагностику - це означає, що у нього дуже великий рівень внутрішнього напруження. Як правило, такі особи не бувають гарними працівниками;
- ✓ кандидат критикує діагностику - говорить про напруження і низький рівень відвертості;
- ✓ кандидат дуже хвилюється і виправдовує помилки хвилюванням - аналогічно він буде вести себе у напруженій (стресовій) ситуації (навантаження, понаднормова робота, висока відповідальність).

Коли людина приходить до нас в установу вперше, ми ще нічого про неї не знаємо, ми не знаємо в якому емоційному середовищі вона живе. Крім того, кандидат на посаду теж не має чіткого уявлення про роботу, особливо у виправній колонії, про наявність специфічних особливостей діяльності установи до яких працівник може не бути готовим. Тому чудовим варіантом є застосування Методики визначення рівня особистісної і ситуативної тривожності (автори У. Д. Спілберг, Ю. Л. Ханін). Визначення тривожності як властивості особистості має важливе значення, оскільки ця характеристика дуже впливає на поведінку людини. Якщо психологічний тест виявив високий рівень особистісної тривожності, то це дає підстави передбачити, що він легко впадає в стан тривоги з різних причин, а особливо у значущих для нього ситуаціях. Вона дає змогу диференційовано вимірювати тривожність як особистісну властивість і як ситуативний стан [35, с. 25].

Також ефективною методикою може бути Опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації (автор В. В. Бойко). Для того щоб змінити риси характеру, які провокують розвиток дезадаптивної, стресової поведінки, доцільно уточнити, як кандидат реагує на стрес, наскільки схильний піддаватися впливу стресогенних чинників. Це дасть змогу визначити, до якого типу людей він належить [35, с. 12].

В умовах сучасних процесів, розвитку інформаційних технологій, а також збройного конфлікту і складної соціально-політичної та економічної ситуації в Україні особливо актуальною є проблематика, пов'язана із набуттям особистістю нових знань, що потрібні для життя в сучасному світі, та необхідністю освоєння інших професій, отримання нових знань. Тому актуально провести діагностику кандидата на бажання самоосвіти, дослідити кандидатів на мотивацію. Для діагностики дослідження мотиваційної сфери можна застосувати тест «Діагностика мотивації до успіху» та «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (за Т. Елерсом), тести на визначення креативності особистості (тест Є. Торранса, тест С. Медника, тест В. Меде й К. Піорковського) тощо [47, с. 102].

Також можна застосувати Методику вивчення акцентуацій особистості К.Леонгарда (модифікація Х.Шмішека). Підходить для обліку акцентуацій характеру в процесі навчання, професійного відбору, психологічного консультування, профорієнтації. При проведенні дослідження з'являється можливість простежити поведінкові риси, емоційні, ментальні, схильність до алкоголізму, ризик розвитку депресії, реакцію емансипації, ступінь конформності тощо. Опитувальник складається з 88 питань, 10 шкал, які відповідають певним акцентуаціям характеру [52, с.217-218].

Спрямованість на завдання, або ділова спрямованість, відображає перевагу мотивів, які виникають у зв'язку із діяльністю: інтерес до процесу праці, безкорисливе прагнення до опанування нових навичок та вмінь. Така людина орієнтується на співпрацю з колективом, досягає найбільшої ефективності праці [55, с.111]. Вдалим аналізом якостей кандидата на посаду може бути дослідження його наполегливості. Методика допоможе визначити на скільки кандидат на посаду наполегливий. Під наполегливістю прийнято розуміти особистісні риси, пов'язані з умінням і бажанням досягати поставленої мети, долаючи зовнішні і внутрішні (психологічні) перешкоди. Наполегливість пов'язана з особливостями розвитку довільності психічних процесів [49, с. 130-132].

Не потрібно боятися, що ми перевантажимо кандидата на посаду тестами, методиками та новою інформацією про роботу. Адже, надання великої кількості тестів, методик та інформації є також перевіркою майбутнього працівника на витримку, і, в такому разі, ми зможемо розгледіти особу зі сторони рівня його мотивації та прагнення до роботи. Ми маємо одразу підбирати персонал, який вміє навчатися та хоче працювати. Також, при прийнятті на роботу обов'язково потрібно дізнатися чому особа прийшла влаштовуватися на роботу, що її мотивує. За допомогою не тільки психологічних методик, але й звичайною бесідою з кандидатом на посаду можна виявити багато питань, що в подальшому допоможе уникнути розчарування з боку роботодавця та працівника. Чудовим методом підбору кандидатів є структуроване інтерв'ю [66, с. 15].

3.2.2. Рекомендації профілактики розвитку соціальної лінії у сформованому колективі

Припустимо, що ми зробили все можливе на етапі прийняття на роботу співробітників, щоб мінімізувати можливість прийняття на роботу осіб, що схильні до проявів соціальної лінії. В результаті цього ми маємо чудовий колектив. Але ми повинні продовжувати працювати зі своїми співробітниками, щоб вони були постійно в тонусі. Не можна точно стверджувати, що існує рішення, яке дозволяє подолати прояви соціальних ліній при діяльності групи. Однак є деякі дієві рекомендації щодо поліпшення групової динаміки боротьби з цим явищем.

Ми визначили, що керівник має працювати на подолання в колективі мотиваційних та координаційних втрат, щоб запобігти проявам соціальної лінії. Втрати колективної ефективності в процесі реального виконання завдання є неминучими для груп. Можливості підвищення ефективності групової діяльності в цих колективах слід шукати в мінімізації втрат шляхом мотивації та координації зусиль членів групи [44, с. 412].

Все в роботі колективу залежить від керівника, а саме: методи управління, його ставлення до роботи та співробітників, як він вміє спілкуватися з іншими та який приклад подає для підлеглих. Отже, на практиці для профілактики розвитку ефекту Рінгельмана необхідно керівнику колективу тісно співпрацювати з психологом установи. В посадовій інструкції психолога чітко вказано про взаємозв'язки психолога з іншими відділами та іншими структурними одиницями. Психолог має проводити періодично опитування та анкетування на предмет мотивації кожного члена колективу, соціально-психологічного клімату колективу, прийняття стилю керівництва керівника, продуктивність праці тощо. Методик є дуже багато. Але необхідно тестувати співробітників не в один день усіма методиками, а поступово, щоб не відволікати від роботи великою кількістю досліджень, а також, щоб ефективніше зробити аналіз результатів та не пропустити змін в професійній поведінці працівників.

Якщо керівник відчуває у себе в колективі наявність ефекту соціальної лінії, то він має звернутись із запитом до психолога. Психолог проводить бесіду з керівником, потім з кожним членом колективу. Психолог ставить звичайні питання про ставлення людини до роботи, що може мотивувати людину до праці, чи задоволена своєю роботою, яке її особисте значення та місце в колективі тощо. Цю роботу необхідно підкріпити також анонімними анкетами та опитувальниками, щоб відобразити реальні настрої в колективі.

В колективі можна застосувати Методику дослідження стилю керівництва трудовим колективом (А.Л. Журавльов, В.Г. Щокін) [52, с. 211-212]. Ця методика широко використовується у кадровому менеджменті, у процесі відбору керівного персоналу. Використовується у дослідженнях, спрямованих на оптимізацію виробничих відносин та соціально-психологічного клімату у колективі, підвищення продуктивності праці. Доцільно використовувати методику для діагностики міжособистісних проблем взаємодії керівника та підлеглих. Галузі використання методики – психологія управління, психологія праці, кадровий менеджмент, психологія професійного відбору та навчання. В методиці пропонується 16 груп тверджень, які характеризують ділові якості керівника.

Потрібно досліджувати мотивацію працівників. Можна застосувати методику «Ієрархія потреб» (модифікація І. О. Акиндінової), опитувальник А. О. Реана «Мотивація успіху і страх невдачі» тощо [47, с. 102]. Дуже важливим є психологічний клімат в колективі, який періодично треба перевіряти. Крім того, дуже цікавими та унікальними є тест «Are you a Jerk at work?» і тест «Are you an Effective Ally at work?», що склала Тесса Вест. Це тести на виявлення токсичних людей в колективі, які заважають працювати [8, с. 187-223].

Варто зазначити, що людина в процесі виконання роботи в установі може навмисно не виконувати свою роботу добре, а лише покладатися на членів колективу. Людина занадто емоційна особистість, тому від її психологічного стану дуже залежить ефективність її роботи. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних проявах поведінки, діяльності,

житті людини. Він характеризується специфічною для спільної діяльності людей атмосферою психічного та емоційного стану кожного працівника і залежить від загального стану оточуючих його людей [32, с. 99].

Сьюзен Фовлер зробила важливе відкриття, що «люди завжди мають мотивацію» [68, с. 12]. Питання не в тому, чи є мотивація в працівника, а чому він мотивований. Мотивації (мотиви, поштовхи або стимули), що стоять за вчинками людей відрізняються один від одного. Мотивувати людей марна справа, тому що в кожного є власна мотивація. Система нагород і покарань може давати лише тимчасові результати. Має бути щось більше, щоб зарядити працівників на стабільну роботу та найкращі результати [68, с. 12].

Оскільки, деякі мотиви є добрі, а деякі погані, а саме [68, с. 12]:

1. Мотивація, що сформована на підставі власного вибору, відрізняється від мотивації, породженої необхідністю;
2. Мотивація, що сформована на основі власного устремління, захоплення, відрізняється від мотивації, що породжена егоїзмом, статусом або прагненням отримати винагороду;
3. Мотивація змагання, що виникнула на підставі бажання здобути успіх, як підтвердження, що людина розвивається та вчиться, відрізняється від змагання заради того, щоб когось перевершити.

Коли психолог починає працювати із запитом про допомогу, то одразу окреслюються межі компетенції психолога. В даному випадку, психолог має:

- ✓ *провести психодіагностичну роботу* (емпіричне дослідження стилю керівництва та дослідження всіх чинників, які можуть впливати на результат роботи колективу);
- ✓ *консультаційна робота* – проведення консультаційної бесіди з керівником колективу за результатами проведеного дослідження;

✓ *просвітницька діяльність* – спрямована на підвищення рівня поінформованості співробітників щодо особливостей поведінки в конфліктних ситуаціях, в ситуації суперництва та співпраці у колективі при виконанні спільних завдань.

Психолог не може гарантувати зменшення присутності соціальної лінії в колективі, проте може визначити, як впливають стиль керівництва та поведінка кожного члена колективу на загальну продуктивність, на рівень комфортності та задоволення професійною діяльністю співробітників. Необхідно зауважити, що всі вибрані методики, опитувальники та інші матеріали, які психолог буде застосовувати в роботі, необхідно затвердити наказом установи, організації, компанії та погодити з керівним органом, наприклад, Міністерством юстиції України, оскільки колонія є бюджетною установою і підконтрольна міністерству.

Зважаючи, що ідея командної роботи зосереджена на пошуку методів підвищення ефективності взаємної діяльності, то головною метою створення команди чи колективу є забезпечення, формування і розвиток такого середовища, яке б сприяло підвищенню продуктивності та загальної ефективності команди. Отримані результати теоретичного аналізу та пошуку нових ідей свідчать про те, що командотворення являє собою процес цілеспрямованого формування унікального способу взаємодії людей в організованій групі, що дозволяє ефективно застосовувати їх психологічний потенціал відповідно до цілей організації [10, с. 255-259].

Для того, щоб колектив себе відчував комфортно на роботі і хотів працювати, керівник або менеджер може спробувати виконати деякі рекомендації, що надав Джефф Гейден [11, с. 143-147]:

- ✓ Дайте працівникам більше автономії та незалежності (за таких умов люди майже завжди знаходять способи виконати роботу навіть краще, ніж очікували);
- ✓ Чіткіше висловлюйте очікування (висловлювання мають бути зрозумілими);

- ✓ Визначайте більше значущих цілей (без поставлених цілей робота стає нудною і не завжди зрозумілою);
- ✓ Посильте відчуття мети (головна мета діяльності має перетворитися у місію);
- ✓ Дайте більше можливостей для значного внеску (можливість подавати пропозиції);
- ✓ Посильте відчуття зв'язку (люди хочуть працювати не лише заради заробітної плати, а і заради людей, які ними будуть захоплюватись та поважати, покажіть, що ви поважаєте і цінуєте своїх підлеглих не лише як працівників, а і як людину);
- ✓ Додайте собі постійності (постійність і справедливість спираються на комунікацію, що краще вас зрозуміє підлеглий, тим менше він буде бачити несправедливість у ваших діях);
- ✓ Критикуйте віч-на-віч (ніхто не ідеальний, необхідний просто конструктивний відгук, хороший менеджер зробить це наодинці);
- ✓ Дайте всім шанс на велике майбутнє (давайте можливість працівникам навчатися та досягати успіхів в кар'єрі).

Керівник має налагодити взаємозв'язок із колективом, щоб працівники чітко розуміли, що від них вимагають, щоб був взаємозв'язок між ними. Це один із чинників, що може мінімізувати прояв соціальної лінії в працівника. Для цього необхідно навчитися правильно застосовувати навички спілкування відповідно до ситуації, що склалася. Аби говорити ефективно, керівник має тримати баланс між чесністю і ввічливістю. Девід Фрост сказав чудову фразу: «дипломатія – це мистецтво дозволити комусь вчинити по-вашому» [6, с. 272]. Вони мають бути поруч у розмові, щоб спілкування керівника і підлеглому було продуктивним і не спричиняло дискомфорт [6, с. 196]. Відомо про 4 стилі спілкування, які ми можемо застосовувати на роботі [36, с. 301-303]:

1. Легка світська бесіда (використовується у соціальних ситуаціях, щоб підтримати і налагодити зв'язок з підлеглими, розмова про особисті питання, яка

є невимушеною, доброзичливою) або ділова розмова (спонтанна або для збору чи надання інформації та моніторингу подій пов'язаних з роботою. Нарада є одним із можливих варіантів застосування, де ви можете себе зарекомендувати компетентним, інформованим та продуктивним);

2. Регулятивна розмова (дозволяє вести, спрямовувати, переконувати, оцінювати, інструктувати, зміцнювати, демонструвати авторитет, домагатися поступливості чи згоди, застерігати);

3. Розмова-пошук (намагаєтеся зрозуміти, прояснити, що сталося, знайти варіанти чи причини, оцінити альтернативи чи поставити запитання);

4. Відверта розмова (відкрита, пряма, чесна, наполеглива, використання активного слухання).

Спілкування з підлеглими неминуче. Передане повідомлення не можна повернути чи стерти. Комунікація має багато рівнів: сказані слова, обстановка, стиль і техніка спілкування, рівень довіри, що існує між відправником та одержувачем повідомлення, і сприйняття кожного – усе відіграє роль. Завжди є місце для помилки зв'язку [36, с. 301-303]. Тому, якщо керівник буде приділяти більше уваги своїм розмовам і влучно добиратимете слова, зважаючи на свого співрозмовника або підлеглого, він буде створювати середовище для порозуміння, а потім сам здивується як на результат розмови може вплинути формулювання [6, с. 20]. Борг Джеймс вважає, що секрет успішної розмови полягає у трьох компонентах: «що ви говорите, як ви говорите і наскільки добре співрозмовник чує те, що ви говорите» [6, с. 29].

Наступною рекомендацією для керівників, щоб підвищувати мотивацію працівників та недопущення соціальної лінії, є правильно аналізувати результати роботи працівника. В більшості випадків керівники зосереджують увагу на тому, що працівники виконують неправильно поставленні завдання, натомість, керівники не завжди помічають гарні результати роботи. Це майже стало умовним рефлексом. Працівники часто висловлюють скарги, що менеджери не вміють і не хочуть висловлювати схвалення і давати позитивний відгук, коли

підлеглі добре впоралися із завданням. Тому Джеймс Борг надав універсальну пораду: «якщо є можливість позитивний зворотний зв'язок слід давати публічно, а негативний – приватно» [6, с. 233].

Згідно проведених досліджень різними науковцями було встановлено, що працівники зазначали, що вони мали б кращу самооцінку, якби керівник виявляв до них вдячність і хвалив за роботу, це може мотивувати їх працювати краще [6, с. 278]. Але головне не втратити відчуття межі у похвалі працівників, оскільки підлеглі можуть звикнути до позитивних відгуків і не приймати розумну критику. Вірно налагоджене спілкування може змінити спосіб мислення і поведінку на роботі, що зробить перебування в робочому середовищі цікавим, продуктивним і позбавить зайвого стресу. Також, працівники часто бояться змін, оскільки не хочуть втратити контроль. Вони вважають, що зміни призведуть до погіршення їхнього становища на роботі. В цих випадках вони можуть проявляти соціальну ліню [34, с. 239]. Тому, при введенні нової політики в компанії чи установі, необхідно контролювати працівників, пояснювати їм причини введення змін та підтримувати їх.

Крім того, якщо люди беруть участь у виконанні винятково важкого завдання, то вони можуть сприймати свій власний внесок як незамінний. Якщо люди вважають інших членів колективу ненадійними або нестаранними та нездатними зробити вагомий внесок у загальну справу, вони починають працювати ще краще. Додаткові стимули або спрямований до колективу заклик теж сприяють колективним зусиллям. Результати досліджень дозволяють говорити також про те, що представникам колективістських культур соціальні лінощі властиві меншою мірою, ніж представникам індивідуалістичних культур. Відданість корпоративній сім'ї та корпоративний дух належать до найважливіших етичних цінностей колективістських культур. Якщо ж мова йде про індивідуалістичну культуру, то один з методів мотивування членів груп для боротьби із соціальними лінощами полягає в тому, щоб зробити індивідуальний внесок таким, що ідентифікується [4, с. 80]. Спрямованість на завдання, або

ділова спрямованість, відображає перевагу мотивів, які виникають у зв'язку із діяльністю: інтерес до процесу праці, безкорисливе прагнення до опанування нових навичок та вмінь. Така людина орієнтується на співпрацю з колективом, досягає найбільшої ефективності праці [55, с.111].

Людина працює не тільки для задоволення матеріальних інтересів, а й для комплексного забезпечення соціальних, культурних і духовних потреб. І світовий, і вітчизняний досвід переконують, що після підвищення рівня та якості життя, соціального статусу працівників значення матеріальних чинників має тенденцію до зниження. Тому в управлінні персоналом відіграють методи морального стимулювання. Вибір методів стимулювання залежить від потреб та інтересів працівників, організаційних цілей, імовірності зміни поведінки працівників за допомогою відповідних методів. До методів морального стимулювання трудової діяльності можна віднести [4, 59-60с.]:

1. Офіційне визнання заслуг – нагородження почесними грамотами, медалями, відзнаками; розміщення фотографії на дошці пошани; оголошення подяки; вручення подарунків з написом-подякою; присвоєння звань.
2. Зміна статусу працівника – підвищення у посаді; підвищення розряду чи кваліфікаційної категорії; переведення в інший підрозділ; надання додаткових повноважень.
3. Залучення працівників до управління – ініціювання участі працівників в обговоренні питань щодо стратегії розвитку установи, підвищення ефективності його роботи; залучення працівників до прийняття управлінських рішень; створення з числа працівників робочих комітетів, дорадчих груп, комісій, діяльність яких спрямована на вироблення пропозицій щодо розвитку, підвищення якості трудового життя тощо.
4. Збагачення змістовності праці та створення умов для творчості – звільнення від функцій та обов'язків, що унеможливають інноваційний розвиток і творче зростання; створення творчих груп тощо.

5. Поліпшення умов праці – поліпшення психофізіологічних і ергономічних умов праці; упровадження нових технологій, прогресивних форм організації праці та управління.
6. Реалізація програм професійного розвитку персоналу.
7. Удосконалення стилю керівництва та методів управління.
8. Стимулювання працівників вільним часом і гнучким режимом роботи.

Теоретичні шляхи подолання ефекту Рінгельмана [17]:

- ✓ Знайдіть свій ідеальний розмір команди – дієвим правилом, яким керуються багато організаторів груп є правило «2 піц». Команда не повинна бути більшою за ту, яку можна нагодувати двома піцями. Тобто колектив може складатися з 5-9 осіб, в залежності від важкості завдань.
- ✓ Контролюйте чисельність групи – в процесі виконання завдань розмір групи не має змінюватися.
- ✓ Давайте членам групи відчувати свою значимість, ідентифікуючи їх внесок у загальну справу. Коли люди відчувають, що до їхніх ідей і пропозицій прислухаються, то вони готові докласти більше зусиль для досягнення спільної мети. При цьому слід чітко ідентифікувати внесок того чи іншого учасника у результаті. Якщо члени колективу будуть відчувати свою незамінність, то вони будуть менш схильні до соціальної лінії і будуть менше розраховувати на те, що колеги їх підстрахують.
- ✓ Поставте перед колективом чіткі цілі – колектив має ясно бачити однозначну мету функціонування колективу та його завдань, тоді будуть працювати ефективніше тих, хто втратив розуміння мети з поля зору.
- ✓ Підтримуйте мотивацію групи – мотивація важлива в групі будь-якого розміру, а якщо група дуже велика, то наявність мотивації стає критичною необхідністю.
- ✓ Попередьте прийняття в колектив учасників схильних до соціального байдикування, проводьте вступні дослідження.

Але, стосовно розміру колективу чи групи працівників, що мають виконувати завдання, менеджеру необхідно підходити індивідуально, формувати команду відповідно до особливостей поставленого завдання, і сформувати такого розміру, щоб колектив зміг ефективно виконати його [34, с. 46]. Здається, що уникнути проявів соціальної лінії в колективі просто неможливо, але соціальними психологами встановлений певний перелік умов, при яких соціальна лінія буде зведена до мінімуму або взагалі відсутня навіть без зовнішньої допомоги. Такими умовами можуть бути [22, с. 31-32]:

1. Нестандартні і важкі проблеми можуть згуртувати колектив і мотивувати кожного працювати на повну.
2. Бажання всіх членів колективу отримати кінцевий результат спільних зусиль.
3. Міцні ділові стосунки в колективі.
4. Досягнення кожного члена колективу в спільній праці ідентифіковані та обліковуються.
5. Спеціальна домовленість в групі докладати максимальних зусиль при виконанні спільної роботи.
6. Наявність колективного еталону діяльності й продуктивності, якому всі члени колективу намагаються відповідати.
7. Завдання не лише важке, але й дуже цікаве всім членам колективу.

Створити успішний колектив, який буде виконувати чітко і злагоджено всю роботу і працювати на ефективний результат, можна за певних важливих умов [19, с. 32-36]:

- ✓ В колективі має панувати взаємна турбота;
- ✓ Колектив має працювати як єдиний організм, мати спільні цілі та завдання;
- ✓ Члени колективу повинні вміти спілкуватися один з одним, має бути атмосфера позитивного спілкування;
- ✓ Люди в колективі мають рости в особистому і професійному плані;

- ✓ Має бути колектив злагоджений, де кожний член колективу поважає іншого, хоче допомогти, а головне довіряє іншому учаснику колективу;
- ✓ В колективі має бути присутня самовідданість, де інтереси колективу вище своїх особистих прав та привілеїв;
- ✓ Кожен член колективу має розуміти свою роль та місце в колективі, бачити різницю між учасниками колективу і виділяти здібності і талант кожного;
- ✓ В колективі завжди мають бути працівники, які в будь-який момент при необхідності можуть замінити колег у виконанні завдання;
- ✓ Кожен учасник колективу має вміти аналізувати стан справ та результати діяльності колективу;
- ✓ Кожен учасник колективу має бути готовим жертвувати своїм часом та відпочинком задля досягнення спільної мети, проявляти самопожертву та відчувати відповідальність.

Підходи щодо розвитку членів колективу [19, с. 33]:

1. Регулярно проводити спільні заняття – не рідше одного разу в місяць, де кожен може передати свій досвід і отримати новий, незалежно від займаної посади та обов'язків;
2. Регулярно формувати навчальні групи з декількох осіб і давати їм завдання, щоб вони могли навчитися чомусь новому, зміцнити свої стосунки, згодом, членів таких команд бажано змінювати;
3. При будь-якій нагоді відправляти членів колективу на конференції та семінари, а потім учасники цих заходів мають передати свої отримані знання іншим своїм колегам, звикаючи вчити один в одного.

Враховуючи останні тенденції в практиці розвитку персоналу та теоретичні напрацювання в цій сфері, серед основних областей розвитку персоналу організацій слід виокремити наступні: організаційний розвиток; супроводження процесів змін; професійний розвиток; коучинг та наставництво; навчання персоналу; підвищення кваліфікації; планування кар'єри [67, с. 163].

Взагалі, питання освіти та розвитку працівників будь-яких професій актуальні завжди. Кулаковський Т.Ю. та Кулаковська О.Г. встановили, що високі показники діяльності залежать від «продукування нових технологій та підготовки робочої сили високої якості» [30]. Розвиток та вдосконалення дуже важливе, оскільки дарує відчуття задоволення собою як особистістю, виховує сміливість, веде до знань, а знання ведуть до впевненості в собі. Ці всі позитивні відчуття ведуть до успіху, який породжує мотивацію [11, с. 24].

Схематично Джефф Гейден зобразив процес формування мотивації [11, с. 38]:

Успіх → Мотивація → Більше успіху → Більше мотивації → Більше
успіху = Перетворення

Отриманий успіх, він вважає, є найкращим інструментом для отримання мотивації, оскільки відчуття успіху заряджає енергією, яка виникає не з мрій, а з реальності, яку створила сама людина.

Умови, при яких працівники не будуть проявляти соціальну ліню [46, с. 27]:

1. Необхідно створити умови успішного досягнення результату, оскільки, співробітники хочуть отримати результат як і керівник.
2. Якщо працівників зацікавлюють у цілях і коли їм довіряють, то вони мобілізують велику енергію.
3. Якщо процес управління правильно налаштований, то підлеглі самі для себе шукають відповідальність.
4. Відчуття успіху і визнання мають на людину сильніший вплив, ніж зростання зарплати і грошова винагорода.
5. Навіть кожний середньостатистичний працівник багатий ідеями, якщо створити умови для довіри. Знання мотивації дає змогу розробити способи досягнення максимальної віддачі від підлеглих на основі виразного уявлення про їхню поведінку, про мотиви, що змушують їх працювати краще або гірше. [с. 47]

Висновки до розділу 3

В колективі будь-якої фірми, організації, установи час від часу проявляє себе соціальна лінь, яка погано впливає на якість, швидкість та результативність діяльності. З розвитком суспільства та з наявністю різних видів роботи та завдань, соціальна лінь почала виникати не тільки при виконанні фізичної праці, але й розумової. Емпіричне дослідження явища соціальної лінії фактично було перенесено з площини фізичної роботи в більш розумову, що дало змогу підтвердити вже вивчені науковцями закономірності виникнення соціальної лінії в колективі.

З метою збору інформації для дослідження, ми застосували анкетування, що є найбільш поширеним та ефективним методом збору первинної інформації. Ми підтвердили в процесі анкетування, що для працівників дуже важливими чинниками, що сприяють якісному виконанню роботи, є чітка координація виконання завдань та наявність підстав для мотивації. Завдяки отриманій інформації після аналізу анкет, ми змогли сформулювати закономірності виникнення соціальної лінії, які одразу були застосовані в експерименті.

Ми визначили, що є деякі дієві рекомендації щодо поліпшення групової динаміки боротьби з цим явищем. Після проведення дослідження було визначено, що є два варіанти боротьби з явищем соціальної лінії в колективі, а саме: не допустити прийняття в колектив осіб, які схильні до соціального байдикування або працювати з уже підібраним колективом у напрямку коригування поведінки членів колективу. Ми маємо зменшити вірогідність подальшого виникнення ефекту соціальної лінії в колективі, тому повинні це попередити ще на етапі прийняття на роботу. У випадку коригування поведінки уже діючих працівників психолог має проводити періодично опитування та анкетування на предмет мотивації кожного члена колективу, соціально-психологічного клімату колективу, прийняття стилю керівництва керівника, продуктивність праці тощо.

ВИСНОВКИ

У роботі подано теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження наукової проблеми психологічного аналізу феномену соціальної лінії, що дало підстави для таких висновків:

1. Колективом є згуртована група людей, що об'єднані спільною діяльністю та мають єдині соціальні цілі і свідомістю досягнень. Важливою ознакою колективу є суспільна значущість цілей та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів. Єдність виступає як властива колективу якість. Це дає підстави розглядати колектив як один із найважливіших об'єктів вивчення соціальної психології.

При вивченні особливостей міжособистісних зв'язків в колективі у соціальній психології було встановлено, що дуже часто виникає ефект Рінгельмана або ефект соціальної лінії. Максиміліан Рінгельман виявив, що зі збільшенням чисельності групи продуктивність її групи зменшується. Дуже цікавий дослід був проведений та описаний французьким вченим, де було встановлено, що в міру збільшення кількості членів групи, відбувається зменшення зусиль кожного учасника в підсумки групової роботи. З'ясовано, що при дослідженні колективу на ефект соціальної лінії можна застосувати формулу Рінгельмана та різні методики дослідження, яких є велика кількість.

2. Вивчення феномену соціальної лінії має тривалу історію. Це явище досліджували велика кількість вчених, яких цікавили умови та закономірності, які впливали на виникнення цього феномену. Продовжили справу Рінгельмана багато креативних дослідників, а саме: Б.Латайне, К. Вільям, Ст. Харкінс, Дж.Суїні, Алан Інграм та інші. Було підтверджено, що сутність цього явища не лише можна пояснити за допомогою формули, яку запропонував дослідник, але й залежить від інших змінних, що додалися з часом.

Встановлено, що до фундаментальних методів соціально-психологічного дослідження належать: спостереження, опитування, тестування, метод групової

оцінки особистості, метод експерименту, метод вивчення документів, метод соціометрії. Визначено, що феномен соціальної лінії є досить комплексним, його виникнення в колективі залежить від багатьох чинників, тому підхід до дослідження ефекту соціальної лінії теж має бути комплексним. Багато науковців продовжили дослідження цього явища далі. Було відкрито та доповнено нові чинники та умови, що сприяють розвитку цього явища в колективі.

3. Емпірично встановлено, при здійсненні аналізу наукової літератури, що психологічні особливості дослідження соціальної лінії в колективі мають комплексне значення. Експериментальним чином було підтверджено, що можна протидіяти виникненню явища соціальної лінії в колективі. Емпірично доведено наявність прямих взаємозв'язків між виникненням ефекту соціальної лінії в колективі та кількістю учасників колективу, їх мотивацією, рівнем відповідальності та відчуттям ідентифікації при виконанні спільного завдання. Було встановлено, що при очікуванні продуктивності праці колективу, необхідно завжди враховувати можливість координаційних та мотиваційних втрат.

Було досліджено закордонний та вітчизняний досвід стосовно виявлення і подолання соціальної лінії. На основі отриманої інформації було сформовано теоретичну модель запобігання виникненню соціальної лінії в колективі, щоб кожен його організатор міг привести до ефективного результату. Ця модель може попередити прояв цього явища в колективі або виявити чинники настання та усунути їх.

Перспективи подальших теоретичних та емпіричних досліджень вбачаємо у вивченні шляхів боротьби з ефектом соціальної лінії в колективі та остаточне його подолання для забезпечення досягнення кінцевого результату діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А. В. Професійний успіх як основа самореалізації особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 1., С. 7-12.
URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2017_1_3 (дата звернення: 02.10.2023).
2. Анатолій Лазар. Психологія соціальної лінії. 23.03.2016. Веб-сайт: URL: <https://poradumo.com.ua/325907-p-648/> (дата звернення: 02.10.2023).
3. Ануфрієва Н.М., Зелінська Т.М., Туриніна Т.М. Соціальна психологія: Навч.метод. комплекс. К.: МАУП, 2006. 200 с.
4. Бакаленко О.А. Психологія управління: навч. посібник. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120с. URL:<https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/13c481ce-f27c-49f4-839a-43fccfc1c19b/content> (дата звернення: 02.10.2023).
5. Бігун Н.І. Соціальна психологія: навчально-методичний комплекс дисципліни. Кам'янець-Подільський: Медобори, 2011. 108 с.
6. Борг Джеймс. Мистецтво говорити. Таємниці ефективного спілкування. Пер. з англ. Н. Лазаревич. Харків: Вид-во «Ранок»: Фабула, 2023. 304 с.
7. Валерія Козлова. Технологія EQ-BOOST. Як використовувати емоційний інтелект у бізнесі та житті. Львів: Видавництво Старого Лева, 2023. 176 с.
8. Вест Тесса. Придурки на роботі. Токсичні колеги і що з ними робити. Пер. з англ. Ольга Фира. – Харків, 2022. 272 с.
9. Вікіпедія. Ефект Рінгельмана. Веб-сайт: URL:https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82_%D0%A0%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B0 (дата звернення: 02.10.2023).
10. Волянюк Н.Ю., Ложкін Г. В., Фомич М. В. Командна згуртованість як соціально-психологічний феномен. *Науковий журнал Габітус*. 2022, Вип. 36., С. 255-259. URL:<https://ela.kpi.ua/handle/123456789/48107>(дата звернення: 02.10.2023).

11. Гейден Джефф. Міф про мотивацію. Як налаштуватися на перемогу. Пер. з англ. Олександра Асташова. К.: Наш формат., 2019. 192с.
12. Горностай П. П. Групова взаємодія як динаміка свідомого та несвідомого групи. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Вип. 42, 2018. С. 72-85. [URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsspp_2018_42_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsspp_2018_42_9) (дата звернення: 04.10.2023).
13. Даценко О.А. Основи соціальної психології: навчально-методичний посібник. Кривий Ріг, 2018. 143 с.
[URL:https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3009/1/%D0%94%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9E_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87.%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD.pdf](https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3009/1/%D0%94%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9E_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87.%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD.pdf) (дата звернення: 21.10.2023).
14. ДЕ ОДНІЙ ЛЮДИНІ НІЧОГО РОБИТИ, ТАМ ХОРОШИЙ КОЛЕКТИВ ЗАВЖДИ ВПОРАЄТЬСЯ АБО ЕФЕКТ РІНГЕЛЬМАНА. 13.01.2023. Веб-сайт: [URL: https://marketer.ua/ua/ringelmann-effect/](https://marketer.ua/ua/ringelmann-effect/) (дата звернення: 10.10.2023).
15. Електронна книга «Соціальна психологія»
[URL:https://freestyle.in.ua/struktura-mexanizmi-ta-socialno-psixologichni-efekti-spilkuvannya/](https://freestyle.in.ua/struktura-mexanizmi-ta-socialno-psixologichni-efekti-spilkuvannya/) (дата звернення: 01.11.2023).
16. Еріксон Т. В оточенні психопатів, або як уникнути маніпуляцій з боку інших. Пер. зі швед. М. Яковлев; худож.-оформлювач М.Мендор. Харків: Фоліо, 2021. 252 с.
17. Ефект Рінгельмана. 16.08.2021. Веб-сайт: [URL:https://www.wiki-data.uk-ua.nina.az.html](https://www.wiki-data.uk-ua.nina.az.html) (дата звернення: 10.11.2023).
18. Ефект Рінгельмана (Ringelmann effect), ефект соціальної лінії. 24.11.2017. Веб-сайт: [URL: https://staff-capital.com/ringelmann-effect/](https://staff-capital.com/ringelmann-effect/) (дата звернення: 04.10.2023).
19. І.В. Кукуленко-Лук'янець. Психологія управління: навчально-методичний посібник. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. 140с.
20. Ігнатенко О. В. Соціально-психологічний та економічний аспект ефективної та конструктивної стратегії набору персоналу в сучасній організації.

Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. Київ 2016. № 3. С. 33-39
URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkib_2016_3_811 (дата звернення: 01.11.2023).

21. Коваленко А.Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. - К., 2006. 400 с.

22. Козлова О.А. Соціальна психологія груп та групової взаємодії: практикум для студентів спеціальності 6.030101 «Соціологія». Ч.1. Харків: НТУ «ХП», 2017. 142 с.

URL:<https://web.kpi.kharkov.ua/sp/wp-content/uploads/sites/95/2021/02/Navchalnij-kontent-CHastina1.pdf> (дата звернення: 21.10.2023).

23. Козлова О.А. Соціальна психологія особистості та спілкування: практикум для студентів спеціальності 6.030101 «Соціологія». Ч.2. Харків: НТУ «ХП», 2017. 172 с.

URL:<https://web.kpi.kharkov.ua/sp/wp-content/uploads/sites/95/2021/02/Navchalnij-kontent-chastina-2.pdf> (дата звернення: 21.10.2023).

24. Колобич О. П. Загальна психологія. Навчально-методичний посібник. Львів, 2018. 172 с.

25. Коломієць Т.В. Особливості емпатійної міжособистісної взаємодії в юнацькому віці: дис...:19.00.07/ Житомирський національний агроекологічний ун-т. Житомир, 2015. С.197. (дата звернення: 01.11.2023).

URL:<http://eprints.zu.edu.ua/25002/1/disKolomiec.pdf>

26. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні: Розпорядження КМУ від 02.12.2020р №1556-р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.10.2023).

27. Кримова Н.О., Лисенко О.М. Феноменологія групових процесів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019 р., № 2, Т. 1. С.161-164. URL:http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2019/part_1/33.pdf (дата звернення: 20.10.2023).

28. Кудерміна О.І., Казміренко Л.І., Власенко С.Б. Соціальна психологія: навчальний посібник. Київ: 2020. С.243.

URL:<http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/17174/.pdf> (дата звернення: 21.10.2023).

29. Кулаковський Т. Ю., Кулаковська О.Г. Особливості мотивації досягнення жінок-службовців органів державної влади та місцевого самоврядування. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* № 1, 2018. С. 44-48. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2018_1_9. (дата звернення: 21.10.2023).
30. Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г. Психосемантичний образ робітника як фактор формування робочої сили підприємства. *«Вісник ЖДТУ»: Економіка, управління та адміністрування.* 1(87) (Квіт 2019), С. 145–149. URL:[https://doi.org/10.26642/jen-2019-1\(87\)-145-149](https://doi.org/10.26642/jen-2019-1(87)-145-149) (дата звернення: 21.10.2023).
31. Лазоренко Т.В., Пермінова С.О. Основи менеджменту: Конспект лекцій [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент і бізнес-адміністрування». Електронні текстові дані (1 файл: 560 КБ). Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 166 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/41193> (дата звернення: 11.10.2023).
32. Лєскова Л. Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений.* 2017. №4 (44). С. 98 - 103 URI: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/16477> (дата звернення: 18.10.2023).
33. Мафтин Лариса. Психологія освітнього менеджменту: навч.-метод. посібник. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2021. 296 с. URI:<https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/1552?show=full&locale-attribute=en> (дата звернення: 25.10.2023).
34. Медіна Джон. Правила мозку для роботи. Наука мислити розумніше в офісі та вдома. Пер.з англ. О.Якименко. Харків : ВД «Фабула», 2023. 272 с.
35. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / О. Я. Кляпець, Б. П. Лазоренко, Л. А. Лєпіхова, В. В. Савінов; за ред. Т. М. Титаренко. - К. : Міленіум, 2009. С.120.
36. Мері Бет Вільямс, Сойлі Пойюла. ПТСР: робочий зошит. Ефективні методики подолання симптомів травматичного стресу. Київ: Видавництво Ростислава Бурлаки, 2023. 528 с.

37. Можаровська Т.В. Екологічна свідомість як умова особистісного зростання підлітків. *Особистісне зростання в умовах трансформації сучасного суспільства: монографія* / Ред. колегія: Т. В. Коломієць, Т. Ю. Кулаковський, Г. В. Пирог; за науковою редакцією професора Л. П. Журавльової. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. С.308. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/30708> (дата звернення: 01.11.2023).
38. Можаровська Т.В. Структурно-динамічна модель розвитку екологічної свідомості. *Науково-практичний журнал «Наука і освіта»*. 2016. №5. С.124-130. URL:<https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2016-5-doc/2016-5-st19> (дата звернення: 01.11.2023).
39. Можаровська Т.В., Строкатюк О.М. Психологічний аналіз феномену соціальної лінії: історичний екскурс. *Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (22–23 червня 2023 р., м. Житомир). Житомир, Поліський національний університет, 2023. С. 303-307.
40. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене. К.: Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
41. Наталя Задерей. Штучний інтелект та майбутнє праці. Яким професіям варто боятися?. 2023.
Веб-сайт: [URL:https://tech.liga.net/ua/all/opinion/iskusstvennyy-intellekt-i-budushee-truda-kakim-professiyam-sleduet-boyatsya](https://tech.liga.net/ua/all/opinion/iskusstvennyy-intellekt-i-budushee-truda-kakim-professiyam-sleduet-boyatsya) (дата звернення: 01.11.2023).
42. Олександр Тодорчук. 28.06.2020. Не лінуйтесь: пояснюємо, що таке ефект Рінгельмана. Веб-сайт: [URL:https://24tv.ua/ne-linuytes-poyasnyuyemo-shho-take-efekt-ringelmana-svitovi-novini_n1365949](https://24tv.ua/ne-linuytes-poyasnyuyemo-shho-take-efekt-ringelmana-svitovi-novini_n1365949) (дата звернення: 01.11.2023).
43. Оптимізація групової взаємодії в малих групах: посібник / Горностай П.П. та ін. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2020. 126 с.
[URL:http://gorn.kiev.ua/group/PosibGroup2020.pdf](http://gorn.kiev.ua/group/PosibGroup2020.pdf) (дата звернення: 01.11.2023).
44. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти / П.П. Горностай, М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко, Н.В. Хазратова та ін.; за ред. М.М. Слюсаревського. Київ: Талком, 2018. С.580.

45. Особистісне зростання: теорія і практика: Збірник наукових праць [за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 21 квітня 2020 р.)] / Ред. колегія: Л. П. Журавльова, Г. В. Пирог, Т. М. Шапран / М-во освіти і науки України, Житомирський державний університет імені Івана Франка, соц.- псих. факультет. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2020. С.280 [URL:http://eprints.zu.edu.ua/.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/.pdf) (дата звернення: 01.11.2023).
46. Постоян Т. Г. Психологія управління: навч. посібн. Одеса: Університет Ушинського, 2020. 195 с.
URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/9555/1/Psykhology.PDF> (дата звернення: 01.11.2023).
47. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства: монографія / Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова та ін.; за ред. Н. В. Пророк. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. С.120. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/pdf> (дата звернення: 24.10.2023).
48. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни [Електронний ресурс] / Старовойтенко Н.В. та ін. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 300 с. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/1738> (дата звернення: 24.10.2023).
49. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник [Текст] / [уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с .
50. Резван О.О., Моргунова Н.С., Кір'янова О.В. Практикум із психології: навч. посібник. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. 157 с.
[URL:https://eprints.kname.edu.ua/55297/1/2019%2045%D0%9D%20%D0%BF%D0%B5%D1%87%20%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83%D0%BC.pdf](https://eprints.kname.edu.ua/55297/1/2019%2045%D0%9D%20%D0%BF%D0%B5%D1%87%20%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83%D0%BC.pdf) (дата звернення: 20.10.2023).
51. Рос Д. Не читайте цю книжку. Тайм-менеджмент для творчих людей. Пер. з англ. Наталії Сліпенко. – К.: АРТБУКС, 2021. 160 с.
52. Савиченко О.М. та ін. Інструктивно-методичні матеріали для студентів III курсу. Том 5.

URL: <http://eprints.zu.edu.ua/21438/1.pdf> (дата звернення: 24.10.2023).

53. Соціальна психологія: план-конспект лекцій і семінарів з дисципліни «Соціальна психологія» / укладач: Малкова Т.М., Київ, 2016. 132 с.

URL:https://library.krok.edu.ua/media/library/category/materiali-lektsij/malkova_0001.pdf (дата звернення: 24.10.2023).

54. Соціальна психологія [Електронний ресурс]: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Волянюк Н.Ю. та ін. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с. URL:<https://ela.kpi.ua/handle/123456789/27765> (дата звернення: 24.10.2023).

55. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. С.280.

URL:<https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/Psykholohia-osobystosti.-Stoliarenko-O.-B..pdf> (дата звернення: 21.11.2023).

56. Стояцька Г.М. Конспект лекцій з дисципліни «Соціальна психологія». Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2016. 79с.

URL:<https://dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/Structure/library/student/lectures/0930/3.1.pdf> (дата звернення: 21.10.2023).

57. Строкатюк О.М. Група як середовище виникнення соціальної лінії: її соціально-психологічна характеристика. *Аксіопсихологічні вектори розвитку сучасної освіти*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (19-20 жовтня 2023 р., м. Тернопіль). Тернопіль. С. 359-363.

58. Строкатюк О.М. Результати емпіричного дослідження прояву соціальної лінії внаслідок координаційних та мотиваційних втрат колективу. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27-28 жовтня 2023 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя. С. 42-44.

59. Строкатюк О.М. Соціальна психологія як галузь, що вивчає закономірності взаємодії людей в групі. *Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки*: матеріали V Міжнародної студентської наукової конференції (27 жовтня 2023 р., м. Рівне). Рівне. С. 307-308.

60. Сурякова М.В., Панфілова Б.Г., Склянська О.В. Соціальна психологія (з основами соціально-психологічного тренінгу): Навч. посібник [електронне видання]. Дніпро: Середняк Т. К., 2021. 150 с.
 URL:http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/4469/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87_%D0%BF%D0%BE%D1%81_%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%9F%D0%A1%D0%98%D0%A5%D0%9E%D0%9B_2021_%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%87%D0%B0%D1%82_%D0%B2%D0%B0%D1%80_1.pdf (дата звернення: 21.10.2023).
61. С.Якименко. А.С. Макаренко про колектив та його вплив на виховання особистості. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. Випуск 11 С. 352-355.
 URL:<http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2342/1/Yakymenko.pdf> (дата звернення: 23.10.2023).
62. Токарева Н. М. Психологія управління освітнім процесом у сучасному суспільстві: підручник [для магістрантів закладів вищої освіти педагогічного профілю]. Частина I. Кривий Ріг: ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2020. 607 с.
 URL:<https://kdpu.edu.ua/filosofii/navchalni-dystsypliny/728-kafedry/zahalnoi-ta-vikovoii-psykholohii/vydannia-kafedry/13779-psykholohiia-upravlinnia-osvitnim-protseom-v-suchasnomu-suspilstvi.html> (дата звернення: 20.10.2023).
63. Тулген Брюс. Бути босом – легко. Покрокова інструкція, як керувати ефективно. Пер. з англ. Ірина Савюк. 4-те вид. К.: Наш Формат, 2023. 176 с.
64. Туриніна О. Л. Психологія масової поведінки: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2012. 152 с.
65. Туриніна О.Л. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.-метод. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. С. 206 с.
 URL:https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/metod_psih_dosl.pdf (дата звернення: 05.10.2023).
66. Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 164 с.
 URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/448> (дата звернення: 05.10.2023).

67. Управління персоналом: підручник / Шубалий О.М. та ін. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
68. Фовлер Сьюзен. Націлені на результат. Що насправді мотивує людей. Пер. з англ. Юлія Кузьменко. К.: Наш формат, 2018. 168 с.
69. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. К.: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.
70. Шахова О.Г. Соціальна психологія особистості: Навчальний посібник. – Харків: «Контраст», 2019. – 116с.
URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e46cc31e-0aba-4acc-9b58-8344b9a230c9/content> (дата звернення: 01.11.2023).
71. Zosym Махум. Ефект Рінгельмана. 14.11.2021. Веб-сайт:
URL: <https://www.maxzosim.com/effect-ringelmana/> (дата звернення: 01.11.2023).