

3. Фільц О. О. Основи групового аналізу (Спеціальний видрук) / О.О. Фільц.
– Львів: Львівський державний медичний університет, 2015. – 24 с.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГІВ АСЕРТИВНОСТІ У ВІДНОВЛЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

УДК 159.9.015.316.613

Кисилейчук Тетяна Іллівна

Здобувачка вищої освіти факультету публічного управління,
соціальних та природничих наук, спеціальності 053 «Психологія»

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

Яцюк Марія Валеріївна

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

Актуальність дослідження. Сучасний світ, у якому переважають високі темпи життя, інтенсивна зайнятість і зростаючий обсяг інформації, створює безпрецедентні виклики для психічного здоров'я. Щоденний стрес, конкуренція на роботі, складні міжособистісні стосунки та баланс між особистим і професійним життям стають основними факторами, які негативно впливають на психологічне благополуччя людини. У цьому контексті поняття психологічного благополуччя виходить за межі простої відсутності психічних розладів і включає здатність людини підтримувати емоційну стабільність, продуктивну соціальну активність і задоволеність життям.

Однією з ключових умов підтримання психологічного благополуччя є здатність людини будувати здорові міжособистісні стосунки, зберігати емоційну рівновагу та ефективно вирішувати конфлікти. У цьому аспекті важливу роль відіграє розвиток асертивності — здатності відкрито і впевнено висловлювати свої почуття, думки та потреби, не порушуючи прав і гідності інших людей. Низький рівень асертивності часто призводить до виникнення проблем, таких як

пасивність, надмірна агресивність або уникнення конфліктів, які посилюють стрес і погіршують якість життя.

Асертивність є не лише важливим психологічним ресурсом, а й основним інструментом, який дозволяє зменшити рівень стресу, підвищити впевненість у собі та гармонізувати міжособистісні взаємини. Уміння ефективно захищати власні права та інтереси сприяє досягненню внутрішньої гармонії й задоволеності, що позитивно впливає на загальний рівень психологічного благополуччя.

У цьому контексті тренінги асертивності набувають особливого значення. Вони створюють середовище, де людина може вивчати нові стратегії поведінки, отримувати практичний досвід і працювати над усуненням бар'єрів, що заважають ефективній комунікації. Крім того, такі тренінги сприяють формуванню емпатії, розвитку навичок активного слухання та навчанню конструктивному вирішенню конфліктів, що в сукупності сприяє відновленню психоемоційної рівноваги.

Науковий інтерес до тренінгів асертивності обумовлений не лише їхньою практичною цінністю, а й необхідністю теоретичного осмислення їх впливу на психосоціальні аспекти функціонування людини. Важливим аспектом є вивчення, як саме ці тренінги змінюють рівень самооцінки, знижують прояви стресу та впливають на здатність адаптуватися до складних життєвих обставин. Вивчення цих аспектів дозволить розробити ефективніші програми психосоціальної допомоги, спрямовані на покращення якості життя в сучасному суспільстві.

З огляду на це, дослідження ефективності тренінгів асертивності є важливим не лише для психологів і фахівців із психосоціальної реабілітації, але й для всіх, хто зацікавлений у зміцненні психічного здоров'я та соціального благополуччя. Розуміння механізмів їхнього впливу на психологічний стан дозволить інтегрувати такі програми в ширший контекст профілактики емоційного вигорання, подолання кризових станів і загального підвищення якості життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Асертивність як психологічний феномен була вперше досліджена у 50-х роках ХХ століття у рамках поведінкової терапії. Вона визначається як здатність відкрито виражати власні потреби, думки й почуття, поважаючи при цьому права інших людей [1]. Асертивність не зводиться до агресивності чи пасивності; вона є «золотою серединою» між ними.

Асертивна поведінка характеризується:

1. Прямолинійністю: людина відкрито і чесно висловлює свої почуття та думки.
2. Контролем емоцій: зберігається спокій навіть у конфліктних ситуаціях.
3. Здатністю говорити «ні»: людина встановлює межі, не відчуваючи провини.

Розвиток асертивності пов'язаний із підвищенням впевненості в собі, зменшенням тривожності, покращенням комунікативних навичок і гармонізацією міжособистісних стосунків.

Тренінги асертивності спрямовані на формування навичок ефективної комунікації, навчання реагування на критику, відстоювання власної позиції та управління емоціями. Тренінги асертивності є формою психологічного навчання, що сприяє формуванню важливих навичок, впевненого висловлення думок та емоцій; розуміння й встановлення особистих меж, яке знижує ризик емоційного виснаження; ефективного реагування на критику та конфліктні ситуації; впливу на стрес і емоційне здоров'я.

Основними методами тренінгу асертивності є [2; 3]:

- 1). Рольові ігри: моделювання життєвих ситуацій для відпрацювання поведінкових моделей.
- 2). Групові дискусії: обговорення проблем та обмін досвідом між учасниками.
- 3). Психодрама: інсценування подій для опрацювання емоцій.
- 4). Техніки релаксації: навчання управління стресом

Реалізація програми тренінгу проводилася серед дорослих людей (N = 50), які зіткнулися з труднощами у комунікації та високим рівнем стресу. Учасники були

поділені на дві групи: експериментальну (яка проходила тренінг асертивності) та контрольну (яка не проходила тренінг). Повторне тестування здійснена за методиками: вимірювання асертивності шкала асертивності Алберті-Еммонса; «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф.

Результати дослідження. Середній рівень асертивності в експериментальній групі зріс із $42,3 \pm 5,1$ бала до $65,4 \pm 4,7$ бала, що відповідає переходу від середнього до високого рівня впевненості у спілкуванні. Психологічне благополуччя також суттєво покращилося: з $56,8 \pm 6,2$ бала до $78,1 \pm 5,3$ бала.

Контрольна група, яка не брала участі у тренінгу, продемонструвала незначні зміни в рівнях асертивності ($43,1 \pm 4,9$ до $44,8 \pm 5,2$ бала) та благополуччя ($57,2 \pm 6,5$ до $58,4 \pm 6,1$ бала), що свідчить про недостатню ефективність стандартних підходів до розвитку цих навичок у порівнянні з тренінговими методами.

Повторне опитування підтвердило ефективність тренінгів асертивності у покращенні психологічного благополуччя. Учасники експериментальної групи засвоїли принципи асертивної поведінки, навички довірливої комунікації та поважного ставлення до потреб інших.

Висновки. Асертивність є невід'ємним компонентом психологічного благополуччя, оскільки вона безпосередньо впливає на здатність людини будувати здорові міжособистісні стосунки, вирішувати конфлікти й підтримувати емоційну стабільність у складних ситуаціях. В умовах сучасного світу, де рівень стресу та міжособистісних викликів зростає, розвиток асертивності стає ключовим інструментом для досягнення внутрішньої гармонії та підвищення якості життя, що може бути реалізовано за допомогою тренінгів асертивності.

Список використаної літератури:

1. Бондаренко, О. В. (2017). Асертивна поведінка: теорія та практика. Психологічний журнал, 6(2), 45–50.

2. Гончаренко, Л. П. (2019). Методики розвитку асертивності у роботі з дорослими. Львів: Видавництво ЛНУ.
3. Чернов, Д. Г. (2021). Рольові ігри як метод розвитку асертивності. Практична психологія, 4(5), 17–23.

УПРАВЛІНСЬКІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНОЇ ПРОКРАСТИНАЦІЇ В УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЯХ СЬОГОДЕННЯ

УДК: 316.454.5:005.963(477)

Клешко Надія Миколаївна,

Здобувачка вищої освіти факультету публічного управління,
соціальних та природничих наук, спеціальності 053 «Психологія»

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

Шпортун Оксана Миколаївна,

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

Актуальність дослідження. Прокрастинація, як психологічний феномен, здебільшого розглядається, як індивідуальний прояв особистості. Однак, багато компаній, що мають проблеми з колективною прокрастинацією, що в результаті впливає на формування корпоративної культури. Часто колективна прокрастинація властива компаніям, що мають не організований та імпульсивний тип управління. Такі компанії, де переважає колективна прокрастинація мають вертикальну структуру управління.

Такі підходи організації до роботи, ще на початку 90 років, були єдиними в країнах пострадянського простору. Однак, на сьогоднішній день, такі підходи не дозволяють компанії витримувати конкуренцію на ринку та розвиватись. Часто зміни в плануванні, чи підходах до роботи не змінює ситуацію в середині компанії, оскільки на розвиток колективної прокрастинації впливає лідер, який транслює непослідовність в своїх діях. Це сприяє тому, що більшість працівників