

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПСИХОДІАГНОСТИКА І КОРЕКЦІЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Студентки 4 курсу, 7 групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації психологія

Музиченко Аліни
Юрїївни

Науковий керівник:
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

Керівник освітньо-професійної
програми:
кандидат психол. наук,
доцент

Овдієнко Ірина
Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ПСИХОДІАГНОСТИКИ І КОРЕКЦІЇ КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ОРГАНІЗАЦІЇ У ФАХОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	5
Висновки до першого розділу.....	11
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ.....	13
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	21
3.1 Психологічна характеристика проявів кризових явищ в організації.....	21
3.2 Практичні рекомендації щодо психодіагностики і корекції кризових явищ в організації.....	30
Висновки до третього розділу.....	35
ВИСНОВКИ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40
ДОДАТКИ.....	44

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний світ характеризується значним рівнем глобалізації, високим рівнем невизначеності та ризику, в яких доводиться діяти економічним суб'єктам і відповідно приймати управлінські рішення. Низка подій останнього десятиліття посилили кризові явища, передусім у соціально-економічній системі. Зокрема, йдеться про глобальну фінансову кризу, пандемію COVID-19 та війну російської федерації проти України – це ті чинники, що диктують соціально-економічні реалії. Тому роль антикризового управління як безпекової складової економічного розвитку в сучасних умовах постійно зростає. Зміцнюється його вплив не тільки на внутрішньофірмові відносини, а й на соціально-економічні відносини в державі. Відповідно, управління кризовими ситуаціями є невід'ємною частиною управлінської діяльності більшості підприємств, перетворилось у ефективний засіб економічного розвитку та дедалі більше набуває яскраво вираженого суспільно значущого характеру. Відновлення економіки, промислової та цивільної інфраструктури передбачає використання засобів і методів управління антикризового спрямування.

Загальновідомі чинники, які останнім часом призвели до суттєвої дестабілізації життя широких мас населення України. Це стосується різних сторін суспільного життя та сторін особистого життя людини. Збройний конфлікт на південному сході країни, значне зuboжіння населення, відсутність чіткої національної політики в інтересах трудящих, погіршення епідеміологічної ситуації, яке відбувається на фоні значного зростання ціна на ліки – усе це та багато інших факторів переводять питання стресостійкості та подолання людиною життєвих криз із суто теоретичних міркувань у безпосередню практичну проблему, від вирішення якої в кінцевому підсумку залежатиме доля самої нації.

Особливість сучасної соціально-економічної та суспільно-політичної ситуації зумовлена тим, що цих детермінант життєдіяльності людини було б достатньо для руйнування особистого життя. Але і в роки благополуччя, і в роки соціально-політичних катаклізмів ніхто не гарантує від особистих криз. Тому завдання вирішення психологічних проблем, які додаються до зазначених, а згодом перетворюються на самостійні утворення, що спричиняють подальший патогенний вплив як на особистість, так і на середовище, потребує тверезого аналізу та своєрідного сортування психологічних ресурсів, які знаходяться в розпорядженні кожного з нас.

Мета дослідження – на основі аналізу наукової літератури та проведеного емпіричного дослідження визначити особливості проявів кризових явищ в організації та розробити практичні рекомендації щодо їх психодіагностики та корекції.

Відповідно до поставленої мети, необхідно вирішити ряд **завдань**:

- здійснити аналіз наукових підходів щодо психодіагностики і корекції кризових явищ в організації у фаховій літературі;
- визначити організацію дослідження, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та охарактеризувати контингент обстежуваних;
- з'ясувати психологічні прояви кризових явищ в організації;
- розробити практичні рекомендації щодо психодіагностики і корекції кризових явищ в організації.

Об'єкт дослідження – кризові явища в організації як психологічна проблема

Предмет дослідження – психодіагностика і корекція кризових явищ в організації.

Гіпотеза дослідження: чинники психологічного благополуччя, які ґрунтуються на співчутті до себе, емпатії, толерантності до невизначеності та самооцінці, відрізнятимуться для чоловіків і жінок.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, синтез та узагальнення; емпіричні: Методика «психологічного благополуччя» К. Ріфф, Опитувальник «Задоволеністю роботою» В.А. Розановой, методика дослідження психологічного клімату на емоційному рівні Л.М. Лутошкіна, методика вивчення типу поведінки у конфліктній ситуації К. Томаса.

Наукова новизна дослідження - визначено сукупність індикаторів оцінки адаптаційних можливостей людини, що переживає кризову ситуацію та їх динаміки під час проходження психологічної корекції.

Практична значущість. Розроблено комплексну психодіагностичну програму дослідження особливостей проявлення психологічного благополуччя серед у колективі.

Структура роботи. Робота обумовлена метою та завданнями дослідження, структурно складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 5 таблиць та 3 рисунки. Загальний об'єм роботи 53 сторінки машинописного тексту.

РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ПСИХОДІАГНОСТИКИ І КОРЕКЦІЇ КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ОРГАНІЗАЦІЇ У ФАХОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

Проблематика криз в індивідуальному житті традиційно перебувала в центрі уваги гуманітарного (зокрема, психологічного) наукового мислення, проте теоретичне вивчення механізмів виникнення та факторів подолання криз розвивається відносно нещодавно. У цьому посібнику розглядаються два взаємопов'язані поняття – кризовий стан особистості та критична ситуація, яка може послужити поштовхом до виникнення кризових переживань. У зв'язку з цим необхідно також зазначити, що питання надання екстреної психологічної допомоги населенню в екстремальних і критичних ситуаціях наразі залишаються досить новими для психолога. Необхідність узагальнення накопиченого спеціалістами досвіду роботи у цій сфері обумовлюється підвищенням актуальності кризової проблематики. Наприкінці минулого століття було проведено дослідження у 15 економічно найбільш розвинених країнах світу, результати показали катастрофічне зростання соціально детермінованих психічних та поведінкових розладів.

В основі виникнення кризових станів лежить наявність критичної ситуації, що визначається як ситуація, при якій суб'єкт стикається з реальною чи потенційною неможливістю задоволення своїх фундаментальних потреб та реалізації мотивів, прагнень, цінностей. Ця ситуація є проблемою, яку особистість не може вирішити звичним способом. Таким чином, криза виникає внаслідок виникнення подій, що ускладнюють реалізацію особистістю свого життєвого задуму, коли вона виявляється безсилою подолати їх вольовим зусиллям.

Слово «криза» походить від грецького *krisis*, що означає рішення, поворотний пункт, результат. Одночасно в значенні терміна полягає уявлення про це явище як не тільки неминучий, а й необхідний життєвий етап, що є

однією з рушійних сил розвитку особистості. У зв'язку з цим криза включає необхідність ухвалення рішення та вибору з кількох можливих альтернатив, одні з яких ведуть до регресивного, інші до прогресивного подальшого розвитку.

Криза завжди є випробуванням для особистості, виникаючи на життєвому шляху кожної людини незалежно від її бажання чи небажання. У процесі проходження кризи кардинально змінюється все життя людини на всіх рівнях: сенсотворчому або когнітивному (як інтродекція нових життєвих цінностей або нової ієрархії цінностей), афективному (здатність проходити випробування, зберігаючи цілісність) і поведінковому (необхідність виробити нові поведінкові патерни, людини). Психологічно кризовий стан вимагає концентрації та використання всіх наявних у людини сил для вирішення завдань, які поставили перед ним життя.

Е. Ліндемманн (1944) висунув положення про те, що деякі неминучі події у життєвому циклі викликають стреси та емоційну напругу. У результаті людина або опановує нову ситуацію, або переживає зрив і погіршення життєвих функцій. Для різних людей стресовими можуть виявитися різні за силою впливу ситуації, оскільки хтось є більш уразливим через особистісні особливості. Д. Канлан (1962) розробив теорію втручання у кризову ситуацію, у якій перед людиною виникають перешкоди у реалізації важливих життєвих цілей. Якщо він не може впоратися із цією ситуацією за допомогою звичних коштів, вона викликає кризові переживання. Автором виділено два типи кризових ситуацій: обумовлені змінами в природному життєвому циклі (наприклад, вступ до школи або вихід на пенсію) і ті, що відбуваються через випадкові події, що травмують (важка хвороба, катастрофа, сімейні негаразди тощо).

Узагальнення різних ситуацій, що призводять до кризових станів, дозволяє розбити їх на такі категорії:

- перехід на наступний ступінь розвитку (вікові та професійні кризи);

- перехід на новий етап індивідуалізації як індивідуального розвитку особистості (екзистенційні кризи);
- стресові події (травми, катастрофи, війни, втрата близьких тощо).

Таким чином, умовно всі особистісні кризи для кращого розуміння та деталізації можна поділити на дві основні категорії:

1) внутрішні (нормативні) кризи, які мають відносно виражений хронологічний, віковий характер, а причиною є природний розвиток особистості; їх переживають усі люди, але рівень виразності кризи не завжди набуває характеру конфлікту;

2) зовнішні (ненормативні) кризи, у яких як стресора виступають зовнішні травматичні події – екстремальні кризові ситуації, які мають потужним негативним наслідком, ситуації загрози життю для себе чи значних близьких; вони мають імовірнісний характер, час настання, життєві обставини, сценарії; учасники кризи випадкові, виникають унаслідок збігу обставин.

Вирішальне значення у виникненні нормативних криз належить зміні та перебудові провідної діяльності та виникненню новоутворень як ресурсів, одержуваних особистістю для переходу на наступний рівень розвитку. Ці кризи належать до нормативних процесів, необхідних нормального поступального ходу особистісного розвитку. Далі особливості нормативних криз будуть докладніше розглянуті з прикладу вікових криз психічного розвитку та криз професійного самовизначення особистості.

Ненормативні кризи є обов'язковими, а пов'язані з значними різкими змінами умов життя. Такими можуть стати важливі життєві події, що змінюють індивідуальну біографію людини – закінчення навчального закладу, працевлаштування, одруження, народження дитини, зміна місця проживання, догляд на пенсію та інші. Ці зміни соціально-економічних, тимчасових та просторових обставин супроводжуються значними суб'єктивними труднощами, психічною напруженістю, перебудовою свідомості та поведінки.

Психодіагностика (з грец. «пізнання душі», буквально «dia» і «gnosis» = «розрізняльне пізнання») – ключова галузь психології, яка призначена для вимірювання, оцінки та аналізу індивідуально-психологічних та психофізіологічних особливостей людини, а також виявлення відмінностей між групами людей, об'єднаних за якоюсь ознакою.

За словами Г. Еббінгауза, психодіагностика, як і психологія, має довге минуле, але коротку історію.

«Первобутня» психодіагностика представлена в міфах і легендах, починаючи з давньоєгипетських «діагностичних» випробувань при посвяченні в сан жерця, які включали співбесіду; збір біографічних даних, рівень інтелекту, зовнішній вигляд, вміння вести бесіду, вміння працювати, вміння слухати та ін.

У Стародавньому Китаї «оцінка» вмінь і навичок придворних проходила через діагностику знання ритуалів і церемоній, рівня освіти, вміння малювати, вміння гарцювати на коні, вміння музикувати та ін.

Для набору до школи Піфагора використовувалися різні тести, що діагностують вміння вирішувати завдання, манеру сміятися, реакцію на невдачу та ін. Крім того, їм властиві такі риси (у чому можна побачити ознаки наступності):

- 1) цілісний підхід до вивчення людини;
- 2) створення екстремальних ситуацій, що включають елементи напруги та стресогенності;
- 3) соціальна спрямованість психодіагностики.

У рамках психології індивідуальних відмінностей пишуться трактати філософів: Феофраста («Характери»), Гіппократа, Галена, Канта та ін.

Термін «психодіагностика» у науковий ужиток запровадив Г. Роршах, який нею назвав процес обстеження за допомогою створеного ним «заснованого на перцепції» діагностичного тесту. Поняття «тест» вперше

застосував для швидких і нескладних перевірок американський психолог Дж. Кеттелл (1890, монографія «Розумові здібності, їх вимір»).

Психодіагностика виділилася з психології та почала складатися як галузь психодіагностичного знання на рубежі XIX та XX ст., що зумовлено вимогами практики. Її виникнення було підготовлено кількома джерелами: а) експериментальна психологія; б) диференційна психологія; в) медицина (психіатрія).

Початок наукової психодіагностики поклав Ф. Гальтон: 1883 - публікація роботи «Дослідження людських здібностей та їх розвиток»; 1884 р. – відкриття антропометричної лабораторії.

Досягнення Ф. Гальтона та його учнів:

1. Позначено три основні напрями психодіагностики XX ст.: Діагностика інтелекту та здібностей; діагностика характерологічних особливостей; ідея проєктивної діагностики, саме використання методу вільних асоціацій (запозиченого з психоаналізу) на дослідження особистості.

2. Розроблено основи психометрики (психометрії); створено математикостатистичний апарат, який використовується для конструювання тестів.

Розроблені ними тести виявилися невалідними, проте методи математичної статистики, наприклад, варіаційної, продовжують використовуватися.

Термін «психодіагностика» ввів у науковий обіг Г. Роршах (психіатр за освітою). Класична психодіагностика формувалася за зразком та подобою медичної моделі взаємини з клієнтом початку XX ст. - Так званими суб'єкт-об'єктними. Очікування щодо психодіагностики XX ст. зводилися до рецептів, абсолютно достовірних відомостей, які завжди отримували. Наприкінці XX ст. виник асесмент, чи оцінка.

Психодіагностика – відкрита та динамічна система знань про сучасну людину. Сучасна психологічна діагностика пов'язана з предметними областями

всієї психологічної науки - з психологією особистості, медичної, вікової, соціальної, спеціальної тощо. Психодіагностичні методи проникають практично у всі галузі психологічного знання, органічно зливаються з їх специфічними методами та методиками, дослідницькими підходами.

Психодіагностичні методи не тільки фіксують наявність тієї чи іншої властивості, його вираженість, рівень розвитку та ступінь відхилення від норми, а й перетворюються на надійний спосіб перевірки істинності експериментальних та емпіричних досліджень. Особливе місце у міждисциплінарних взаємовідносинах займають зв'язки психодіагностики з психологічним консультуванням та психологічною допомогою.

Психологічна діагностика не закінчується постановкою психологічного діагнозу: передбачається прогнозування розвитку виявленого та вимірюного феномену, орієнтуючись на внутрішню логіку його змін. Після прогнозу виникає проблема вибору необхідної психологічної допомоги

При системному дослідженні досліджуваного питання можна виділити, що максимальний інтерес притягують проблеми соціально-психологічного клімату в трудовому колективі у всіх його різних проявах.

Сприятливим посилом для розвитку міжособистісних взаємовідносин вважається взаємна поінформованість партнерів друг про друга, сформована з урахуванням міжособистісного пізнання. Поряд з характером міжособистісних взаємин на соціально-психологічний клімат у трудовому колективі впливають і такі умови, як стать, вік, національність, властивості темпераменту, стан здоров'я, специфіка професії, досвід спілкування з людьми та деякі особистісні характеристики.

Міжособистісні взаємини створюються у всіх сферах життєдіяльності людини, проте міцнішими вважаються ті, що виникають у результаті спільної трудової діяльності. Іншими словами, соціально-психологічний клімат – це відображення стану взаємовідносин та спілкування між роздільними членами та структурними підрозділами соціальної організації у вигляді належного

психоемоційного стану та настрою, що мають великий вплив на ефективність роботи, дисципліну та інші необхідні в трудовій діяльності показники.

На етапі термін «соціально-психологічний клімат» сприймається як результат колективної праці людей, їх міжособистісного взаємодії. Він може виступати як значуща умова, що діє на результативність тих чи інших соціальних явищ і процесів, що протікають у трудовому колективі. Іншими словами, соціально-психологічний клімат, що виявляється у таких групових ефектах, як настрої та думка колективу, індивідуальне самопочуття та оцінки умов роботи особистості у трудовому колективі, дуже впливає на самопочуття працівників, ефективність та задоволеність професійною діяльністю. Таким чином, він виступає свого роду показником рівня особистої включеності людини у професійну діяльність та сприяє розкриттю можливих труднощів, що зустрічаються на шляху реалізації психологічних резервів трудового колективу.

У цьому контексті важливо і те, що відповідне виконання особистісних і групових здібностей трудового колективу багато в чому залежить від ефективності колективної професійної діяльності. Сприятлива обстановка у колективі і добрі міжособистісні взаємини як позитивно впливають на результати праці, а й перебудовують людини, виступає різноманітність своєрідних людських форм праці.

Міжособистісні взаємовідносини, особливо переваги та неприйняття, є основними характерними рисами людського життя. При їх системному розгляді відносини відіграють значну роль у характері процесу взаємодії і, у свою чергу, показують результат взаємодії.

Важливо виділити, що міжособистісні взаємовідносини – це взаємозв'язки між людьми, що суб'єктивно переживаються, справедливо виявляються в характері і способах взаємних впливів, що надаються людьми один на одного в ході колективної діяльності та спілкування. А також їхня

концепція установок, орієнтації, очікувань, стереотипів, через які люди сприймають та дають оцінку один одного в ході трудової діяльності.

Погоджуючись з думками дослідників про значущість міжособистісних відносин у створенні соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, необхідно виділити наявність своєрідних особливостей їхнього прояву в залежності від професійної діяльності, гендерних особливостей співробітників і т.д.

Висновки до першого розділу

Теоретичне дослідження дозволило сформулювати такі висновки:

1. Кризовою ситуацією в організації є будь-яке відхилення від звичного режиму функціонування системи або окремого її елемента, що викликає стресові реакції персоналу та характеризується необхідністю прийняття нестандартних рішень, мобілізації професійно-особистісного потенціалу та наявністю як негативних, так і позитивних наслідків. З погляду людського чинника для ситуації кризи персоналу характерне виникнення як мінімум двох проблем. По-перше, це неузгодженість між професійним інструментарієм, яким володіють працівники, і тим, що потрібно для нової ситуації. По-друге, це неадекватність організаційної культури, що склалася, новим умовам зовнішнього середовища. Криза персоналу організації — невідповідність мотиваційних установок, професійного інструментарію працівників та умов праці вимогам організаційних цілей та завдань

2. В даний час регулярно збільшується і формується зацікавленість соціально-психологічного клімату в колективі, збільшується ступінь психологічної включеності індивіда в трудову діяльність.

3. Соціально – психологічний клімат передбачає домінуючий настрій колективу, який знаходить різноманітні форми прояви у його життєдіяльності, вважається показником рівня соціального формування колективу та її

психологічних резервів. Розвиток сприятливого СПК вважається одним з найважливіших завдань керівників компанії.

4. У складній концепції відносин взаємодій у трудовому колективі люди займають певні позиції, що базуються на їхньому неофіційному особистому авторитеті в цій групі людей. Трудовий колектив – це система згуртованих між собою офіційних позицій, займаючи які співробітники володіють встановленими правами та обов'язками, і концепцію неофіційних позицій, заснованих на реальному авторитеті членів колективу та ступеня впливу на групу.

5. На етапі формування нашого суспільства збільшується роль управління трудовими колективами. Наголошується на значущості формування в колективах атмосфери трудового пошуку, взаємної поваги та вимогливості, нетерпимості до будь-яких порушень законності та моралі.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ

Аналіз соціально-психологічних проблем управління на підприємстві передбачає проведення психодіагностичних методик, спрямованих на визначення соціально-психологічного клімату та пов'язаних із ним психологічних змінних.

Актуальність завдання визначення та регулювання соціально-психологічного клімату колективу та впливають на нього змінних пов'язана з тим, що він є фактором ефективності спільної діяльності, фактором розвитку особистості в колективі. Практичний інтерес полягає в тому, щоб визначити переважний, стійкий настрій колективу.

Цей настрій виявляється у відношенні до справи (і впливає на ступінь активності, включеності до діяльності), у відношенні людини до самої себе (самопочуття особистості, ступінь задоволеності становищем у групі). Усе це своєю чергою позначається продуктивність праці.

Нами було обрано такі психологічні методики як:

Методика «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф) – це варіант опитувальника «The scale of psychological well-being» в адаптації М. Лепешинського та у перекладі українською мовою С. В. Карсканової. Існує декілька варіантів опитувальника. У даному дослідженні використовуємо найбільш поширену і визнану версію на 84 питання, які відображають різні компоненти психологічного благополуччя (додаток).

Дана методика складається з шести шкал, які становлять компоненти психологічного благополуччя згідно Ріфф: самоприйняття, автономія, мета в житті, особистий ріст, позитивні стосунки з оточуючими, управління середовищем:

1. Самоприйняття.

Високі значення. Позитивне ставлення до себе і свого минулого, прийняття свої позитивних та негативних якостей. Позитивна оцінка свого минулого.

Низькі значення. Незадоволеність собою. Розчарування власним минулим. Стурбованість деякими рисами власної особистості, неприйняття себе. Бажання бути іншим, не таким, який я є насправді.

2. Автономія.

Високі значення. Незалежність та самостійність. Здатність чинити опір суспільству, яке змушує думати і діяти певним чином, самостійно регулювати поведінку, оцінювати себе згідно із власними стандартами.

Низькі значення. Заклопотаність очікуваннями та оцінками інших. Орієнтація на думку інших людей при ухваленні важливих рішень. Нездатність протистояти соціальному тиску в думках і вчинках.

3. Ціль у житті.

Високі значення. Наявність цілей у житті, відчуття керунку. Присутність відчуття, що ваше теперішнє та минуле осмислені, мають сенс. Переконання, які надають цілей життю. Присутність певних цілей та завдань у житті.

Низькі значення. Розмитість цілей в житті і відчуття його ритмів. Відсутність відчуття, що сьогоднішня і минуле осмислені, мають сенс. Відсутність переконань, що додають цілей життю.

4. Особистий ріст.

Високі значення. Відчуття постійного росту, розвитку та реалізації свого потенціалу, відкритість до нового досвіду, відстежування власного особистого зростання, вдосконалення себе та своєї поведінки з часом.

Низькі значення. Переживання особистої стагнації. Відсутність відчуття власного прогресу з часом. Нудьга та загальна незацікавленість життям. Відчуття власної нездатності засвоювати нові навички.

5. Позитивні стосунки з оточуючими.

Високі значення. Наявність близьких, теплих, довірливих стосунків з іншими. Бажання проявляти турботу про інших людей. Здатність до емпатії, любові і близькості. Уміння знаходити компроміси у взаєминах. Присутнє розуміння принципу побудови стосунків за правилом “давати-брати”.

Низькі значення. Відсутність достатньої кількості близьких, довірчих стосунків. Труднощі у прояві теплоти, відвертості і турботи про інших людей. Переживання власної ізольованості і фрустрації. Небажання йти на компроміси для підтримки важливих зв'язків з оточуючими.

6. Управління середовищем.

Високі значення. Відчуття впевненості, майстерності і компетентності в управлінні оточенням та повсякденними справами. Відчуття контролю зовнішніми видами діяльності. Ефективне використання запропонованих життєвих можливостей. Змога самостійно обирати та створювати контекст, який відповідає особистим потребам людини та її цінностям.

Низькі значення. Нездатність справлятися з повсякденними справами. Відчуття неможливості зарадити або поліпшити умови свого життя. Відчуття безсилля в управлінні зовнішніми обставинами.

Методика вивчення типу поведінки у конфліктній ситуації К. Томаса.

Опитувальник особистісний, розроблений К. Томасом та спеціалізований з метою дослідження індивідуальної схильності до конфліктної поведінки, розкриття конкретних стилів вирішення конфліктної ситуації. Методика здатна застосовуватися як орієнтовна з метою вивчення адаптаційних та комунікативних відмінних рис особистості, стилю міжособистісної взаємодії.

Тест можна застосовувати при групових обстеженнях (у разі використаний матеріал зачитується вголос) і персонально (у разі слід зробити 30 пар карток з написаними ними висловлюваннями, а далі порекомендувати випробуваному вибрати з кожної пари одну картку, ту, що здається йому ближче до істини відповідно до його поведінки). Витрати часу - трохи більше 15-20 хв.

У своєму підході до дослідження конфліктних явищ К. Томас наголошував на зміні класичного взаємини до конфліктів. Орієнтуючи, що у ранніх етапах їх дослідження широко застосовувалося поняття «вирішення конфліктів», воно акцентувало увагу, що термін передбачає, що суперечність можливе і слід вирішувати чи виключати. Метою вирішення розбіжностей, таким чином, існував певний бездоганний безконфліктний стан, де люди працюють в абсолютній згоді. Однак останнім часом відбулося значне модифікування щодо фахівців до цього нюансу вивчення розбіжностей. Воно було викликано, згідно з поглядом К. Томаса, щонайменше, двома факторами: розумінням марності старань щодо абсолютної елімінації розбіжностей, підвищенням кількості вивчень, що свідчать про позитивні функції розбіжностей. Звідси, згідно з ідеєю автора, акцент має бути перенесений з елімінування розбіжностей на керування ними.

Відповідно до цього К. Томас вважає за необхідне направити інтерес на такі нюанси дослідження розбіжностей, які форми поведінки у конфліктних моментах властиві людям, які їх вважаються найбільш результативними чи деструктивними; яким чином, можливо, зацікавлювати результативну поведінку.

З метою відображення типів поведінки людей у конфліктних моментах К. Томас вважає застосовною двовимірну модель регулювання розбіжностей, основними вимірами в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених у конфлікт, та наполегливість, для якої властивий акцент на захисті особистих зацікавлень. Відповідно до цих двох головних вимірів К. Томас акцентує такі методи регулювання розбіжностей:

1. змагання (конкуренція) як бажання досягти задоволення особистих інтересів на шкоду іншому;
2. пристосування, що означає на протипагу суперництву, принесення в жертву своїх інтересів заради іншого;
3. компроміс

4. уникнення, котрим властиво як недолік бажання до кооперації, і недолік спрямованості до досягнення особистих цілей;

5. співробітництво, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

До. Томас вважає, що з уникненні розбіжностей жодна зі сторін не досягає успіху; при подібних формах поведінки, як конкурентна боротьба, адаптацію та компромісне рішення, або один з учасників виявляється у виграші, а інший зазнає поразки, або обидва програють, оскільки йдуть на примирливі поступки. І лише в ситуації співпраці обидві сторони перебувають у виграші. У своєму опитувальнику з розкриття стандартних форм поведінки К. Томас описує кожен із п'яти перерахованих можливих альтернатив 12 судженнями щодо поведінки індивіда у конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пар, у кожній з яких респонденту пропонується підібрати те судження, яке вважається більш стандартним для характеристики поведінки.

«У кожній парі оберіть ту думку, яка найбільш точно описує Вашу типову поведінку в конфліктній ситуації.»

За кожну відповідь, що збігається з ключем, відповідному типу поведінки у конфліктній ситуації нараховується один бал.

Опитувальник представлений у додатку.

Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про виразність у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки у конфліктних ситуаціях. Переважним вважається тип (типи), що набрали найбільшу кількість балів.

- суперництво: менш продуктивний, проте найчастіше застосовуваний метод поведінки у конфліктах, проявляється у прагненні досягти задоволення особистих інтересів на шкоду іншому.

- пристосування: означає, на противагу суперництву, принесення на поталу особистих інтересів заради іншого.

- компроміс: компромісне рішення як договір між учасниками конфлікту, досягнуте шляхом взаємних поступок.
- ухилення (уникнення): для якого властиво як нестача бажання до кооперації, так і нестача спрямованості до досягнення особистих цілей
- співпраця: коли учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

Методика дослідження психологічного клімату на емоційному рівні Л.М. Лутошкіна.

Психологічний клімат на емоційному рівні показує відносини, що сформувалися в колективі, характер ділового партнерства, підхід до важливих явищ життя. Формується ж психологічний клімат завдяки «психологічній атмосфері» – також колективного емоційного стану, яка, однак, має місце порівняно незначні відрізки часу і яка у свою чергу формується ситуативними емоційними станами колективу.

Для оцінювання окремих ключових проявів психологічного клімату колективу можливо користуватися картою-схемою Л.М. Лутошкіна. У лівій стороні аркуша зображені ті якості колективу, які визначають позитивний психологічний клімат, у правій – якості колективу з негативним кліматом. Рівень виразності тих чи інших властивостей можна встановити за допомогою семи бальної шкали, вміщеної всередині листа (від +3 до -3).

Застосовуючи схему, необхідно прочитати спочатку рекомендації зліва, далі з правого боку і вже після цього знаком «+» позначити в центральній частині листа ту оцінку, яка більш відповідає істині.

Слід пам'ятати, що оцінки означають:

- +3 – якість, зазначене зліва, виявляється у цьому колективі постійно;
- +2 – якість виявляється у більшості випадків;
- +1 - якість виражається часто;
- 0 - ні це, ні протилежне (вказане праворуч) властивості не виражаються досить ясно, або те й інше виражається однаковою мірою;

- 1 – найчастіше виражається протилежна якість (зазначене праворуч);
- 2 – якість виявляється у більшості випадків;
- 3 – якість виявляється постійно.

Щоб відобразити загальну картину психологічного клімату колективу, необхідно підсумовувати всі позитивні і негативні бали. Отриманий результат може бути умовною характеристикою психологічного клімату більшою чи меншою мірою сприятливості.

Бланк тесту представлений у додатку.

Обробка результатів. Цифри 3-2-1-0-1-2-3 перекодуються ліворуч направо в наступному порядку 7-6-5-4-3-2-1, вже, після чого підраховується середній бал (за семи бальною шкалою), відображає рівень сприятливості СПК колективу. Для цього підсумовуються всі оцінки по кожному з 13 питань, і сума поділяється на кількість цих питань, тобто. на 13. Отримане число вважається коефіцієнтом суб'єктивної оцінки СПК даним членом класного колективу.

Далі розраховується коефіцієнт суб'єктивних оцінок СПК, тобто підсумовуються середні оцінки всіх опитаних та отримана сума поділяється на кількість опитаних учнів. Отриманий таким чином середній показник суб'єктивних оцінок варіюється від 1,0 до 7,0: що вище показник, то більш сприятливий СПК.

Інтерпретація результатів. В окремих дослідженнях знаходиться поняття типу СПК та акцентується сприятливий, суперечливий, середньосприятливий та несприятливий СПК. Отриманий показник індивідуальних оцінок СПК слід віднести до одного із 4-х секторів 7-бальної шкали:

- I - сприятливий, здоровий СПК (від 55 до 70);
- II-нестійкий, але досить сприятливий СПК (від 5 до 5,4 балів);
- III – середньо сприятливий СПК (від 2,5 до 3,9 бала);
- IV – несприятливий СПК (від 1,0 до 2,4 балів).

Для визначення рівня задоволеності роботою співробітника використовувалася така методика, як «Задоволеність роботою», розроблена

В.А. Розанової. Ця методика дозволяє оцінити задоволеність працівника мікрокліматичними умовами праці, змістом діяльності, взаємовідносинами з керівниками та колегами, можливістю професійного зростання. Респонденти заповнювали бланк, в якому були зазначені питання, де відповідальним необхідно було відповісти на них за шкалою від 1 до 5. Де 1 - Вища ступінь задоволеності, 5 - крайня незадоволеність. Тест складається із 14 питань.

Наше дослідження проводилося у кілька етапів з використанням теоретичних та емпіричних методів, а саме:

1. Огляд та аналіз наукових джерел, теоретичних праць науковців даної проблематики.
2. Онлайн-анкетування респондентів.
3. Методи статистичної обробки даних.

На першому етапі було проаналізовано різні дослідження, пов'язані з обраною темою. На основі цього було побудовано теоретичну модель дослідження.

На другому етапі проведено емпіричне дослідження у формі онлайн-анкетування за обраними методиками із дотриманням конфіденційності даних кожної особи та за погодженням респондентів в самій анкеті взяти участь в опитуванні. У вибірку увійшло 107 осіб від 20 до 40 років.

Детальна характеристика досліджуваних, на основі зібраних даних, представлена у таблиці (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1. Загальні характеристики учасників дослідження

ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОСЛІДЖУВАНОЇ ГРУПИ	
Стать	82 жінки
	25 чоловіків
	Всього: 107 респондентів
Вік	20-30 років – 84 особи
	31-40 років – 23 особи
Місце проживання	95 осіб проживає в місті
	12 – в селі чи смт
Сімейний статус	70 осіб – неодружені

Рівень освіти	29 – одружені
	8 – інші стосунки
	79 осіб – вища освіта
	20 – неповна вища
	8 – середня



РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Психологічна характеристика проявів кризових явищ в організації

Згідно з даними опитування отримали наступні характеристики досліджуваної групи.

Шкали психологічного благополуччя, за методикою К. Ріфф, показали наступні результати респондентів:

Шкала «позитивні стосунки з іншими»: у 22% учасників виявлено низький рівень, у 67% – середній і у 10% – високий.

Шкала «автономія»: у 11% учасників виявлено низький рівень, у 53% – середній і у 36% – високий.

Шкала «управління середовищем»: у 28% учасників виявлено низький рівень, у 61% – середній і у 11% – високий.

Шкала «особистий ріст»: у 8% учасників виявлено низький рівень, у 56% – середній і у 36% – високий.

Шкала «ціль у житті»: у 19% учасників виявлено низький рівень, у 73% – середній і у 8% – високий.

Шкала «самоприйняття»: у 19% учасників виявлено низький рівень, у 65% – середній і у 16% – високий.

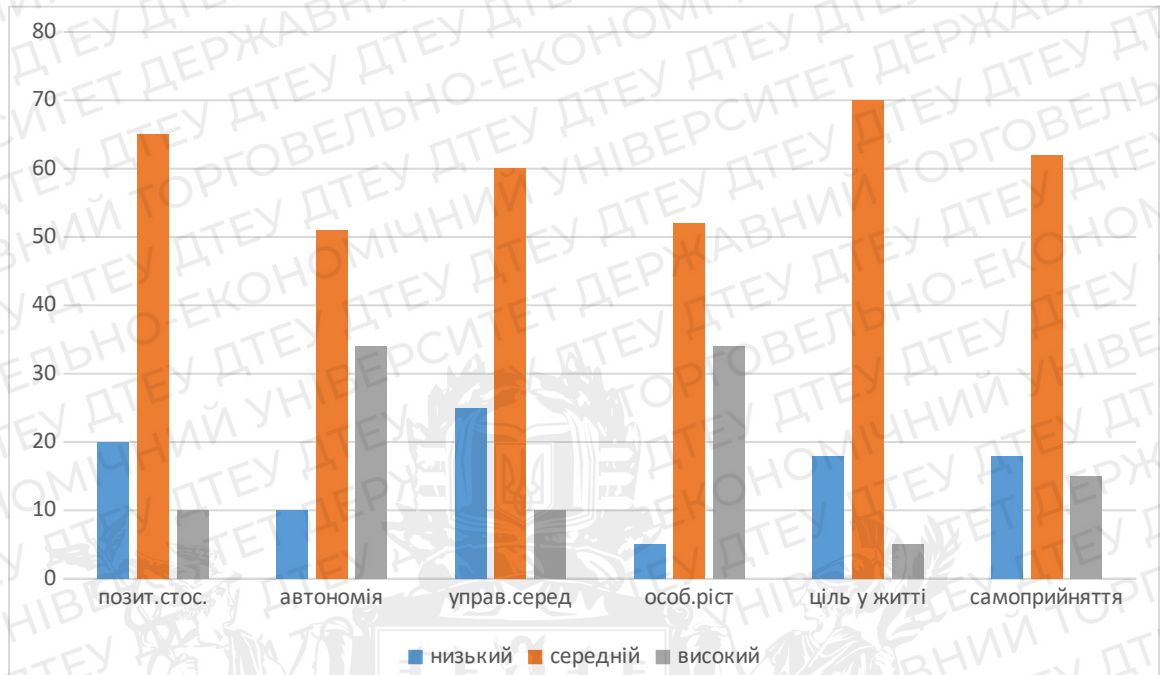


Рисунок .2.1. Результати за шкалами психологічного благополуччя, за методикою К. Ріфф

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що перший чинник психологічного благополуччя, як у чоловіків так і у жінок, пов'язаний зі здоровою самооцінкою та перспективою самореалізації власного потенціалу, наявності керунку та цілей у житті. Інші чинники мають другорядне значення і різняться у чоловіків та жінок, що підтверджує нашу гіпотезу про те, що чинники психологічного благополуччя у чоловіків та жінок раннього дорослого віку відрізнятимуться.

Для оцінки рівня задоволеності працею співробітників колективу ми використали методику, розроблену В. А. Розанової. Методика спрямована на вивчення задоволеності працівників такими факторами, як: мікрокліматичні умови праці, зміст діяльності, взаємини з керівником та колегами, можливість професійного зростання та інші змінні. Як виявилось, співробітники задоволені своєю роботою – 32,19 бала (діапазон задоволеності знаходиться в межах від 14 до 60 балів). Однак отриманий результат знаходиться у порогового значення поряд із частковою незадоволеністю. Ми вивчили середні значення окремо за твердженнями. Кожен пункт респонденти мали оцінити від 1 до 5, де 1 - цілком задоволений, 5 - не задоволений. Дані представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Середні показники задоволеності (за шкалами) за методикою «Оцінка задоволеності роботою» працівників

Твердження	Середній бал
Задоволеність компетенцією начальника	1,7
Задоволеність стилем начальника	1,9
Задоволеність підприємством (організацією)	2,0
Задоволеність роботою	2,0
Задоволеність можливостями просування	2,1
Задоволеність службовим (професійним) просуванням	2,2
Задоволеність зарплатою порівняно з тим, скільки за неї платять на інших підприємствах	2,2
Задоволеність злагожденістю дій працівників	2,3
Задоволеність фізичними умовами	2,4
Задоволеність вимогами до інтелекту	2,4
Задоволеність, як можна використовувати свій досвід та здібності	2,4
Задоволеність тривалістю робочого дня	2,4
Задоволеність заробітною платою	2,5

Як видно з таблиці, більшість відповідей співробітників знаходяться в зоні від 2 (задоволений) до 3 (не цілком задоволений). Виявилось, що найбільше співробітники задоволені керівником, його компетенцією і стилем управління. Підслідні були попереджені про те, що керівнику буде представлено лише узагальнені результати. Проте існує велика ймовірність того, що отримані дані є наслідком соціально бажаних відповідей. У нижній частині ієрархії розташовується задоволеність заробітною платою. Як зазначалося раніше, для працівників актуальною є матеріальна потреба. Загалом, співробітники задоволені характером та змістом роботи, станом робочого місця, можливістю просування, керівництвом, колективом та заробітною платою.

Методика «Оцінки рівня психологічного клімату в колективі» О.М. Лутошкін.

Ця методика дозволяє кожному члену колективу оцінити основні прояви соціально – психологічного клімату у колективі освітньої організації. Методика складається з 13 пар тверджень, протилежних за змістом, наведених у таблиці з допомогою даних тверджень ми зможемо виділити як позитивні, і негативні прояви рівня психологічного клімату у колективі.

Слід зазначити, що коефіцієнт суб'єктивних оцінок варіюється від 1,0 до 7,0, що вище коефіцієнт, тим паче сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі освітньої організації.

У цій методиці міститься поняття типу соціально-психологічного клімату, і виділяються такі типи: сприятливий, суперечливий, середньо-сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат. Отриманий коефіцієнт суб'єктивних оцінок соціально-психологічного клімату необхідно віднести до одного із чотирьох секторів семибальної шкали:

I – сприятливий, здоровий соціально – психологічний клімат (від 5,5 до 7,0);

II-нестійкий, але досить сприятливий соціально-психологічний клімат (від 5 до 5,4 балів);

III – середньо сприятливий соціально – психологічний клімат (від 2,5 до 3,9 бала);

IV - несприятливий соціально-психологічний клімат (від 1,0 до 2,4 балів)

У таблиці 3.2. представлені середні значення за шкалами методики «оцінки рівня психологічного клімату у колективі».

Таблиця 3.2. Середні значення за шкалами методик «оцінки психологічного клімату у колективі»

Назва шкали	Середнє значення
Переважає життєрадісний тон	6
Доброчливість	5,6
Порозуміння	4,6
Колектив завжди разом	5,5
Успіх усіх членів колективу	5,6

Схвалення та підтримка	4,3
Повага	4,5
Емоційна єдність колективу	5,6
Досягнення	5,5
З радістю приймає новачків до свого колективу	4,4
Чуйність	5,8
Справедливість	4,6
Почуття гордості	5,8

За даними результатами можна зробити такі висновки, серед співробітників, у цьому колективі переважає нестійкий, але досить сприятливий соціально-психологічний клімат. На думку співробітників, показниками нестійкого соціально-психологічного клімату є те, що не всі мікро групи колективу перебувають у взаємному розташуванні та розумінні по відношенню одна до одної, є й такі мікро групи, які у конфліктних відносинах між собою.

Також, на думку співробітників у даному колективі не завжди зауваження носять схвальні побажання, буває так, що і критичні зауваження носять характер явних і відкритих випадів, це може бути пов'язане з тим, що в даному колективі не завжди прислухаються і з повагою ставляться до думки один одного. .

У колективі присутній поділ на «привілейованих» працівників, що у свою чергу, позначається на прийнятті стажистами співробітників у колектив, що вже склався.

У таблиці 3.3 представлені середні значення за шкалами методики оцінки рівня психологічного клімату в колективі серед працівників стажистів.

Таблиця 3.3. Середні значення за шкалами методик «оцінки психологічного клімату в колективі» серед працівників стажистів

Назва шкали	Середнє значення
Переважає життєрадісний тон	5,8
Доброзичливість	5,6
Порозуміння	4,3

Колектив завжди разом	5,6
Успіх усіх членів колективу	5,5
Схвалення та підтримка	4,6
Повага	4,5
Емоційна єдність колективу	5,8
Досягнення	5,5
З радістю приймає новачків до свого колективу	4,4
Чуйність	5,6
Справедливість	4,6
Почуття гордості	6

За даними результатами, поданим у таблиці 3.3, можна зробити такі висновки: серед працівників - стажерів у цій колективі переважає нестійкий, але досить сприятливий соціально-психологічний клімат.

Таким чином, ми бачимо, що в даному колективі на нестійкість сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі компанії впливають однакові фактори, як на співробітників, так і на працівників стажистів, це можна побачити з рисунку 2.2 .

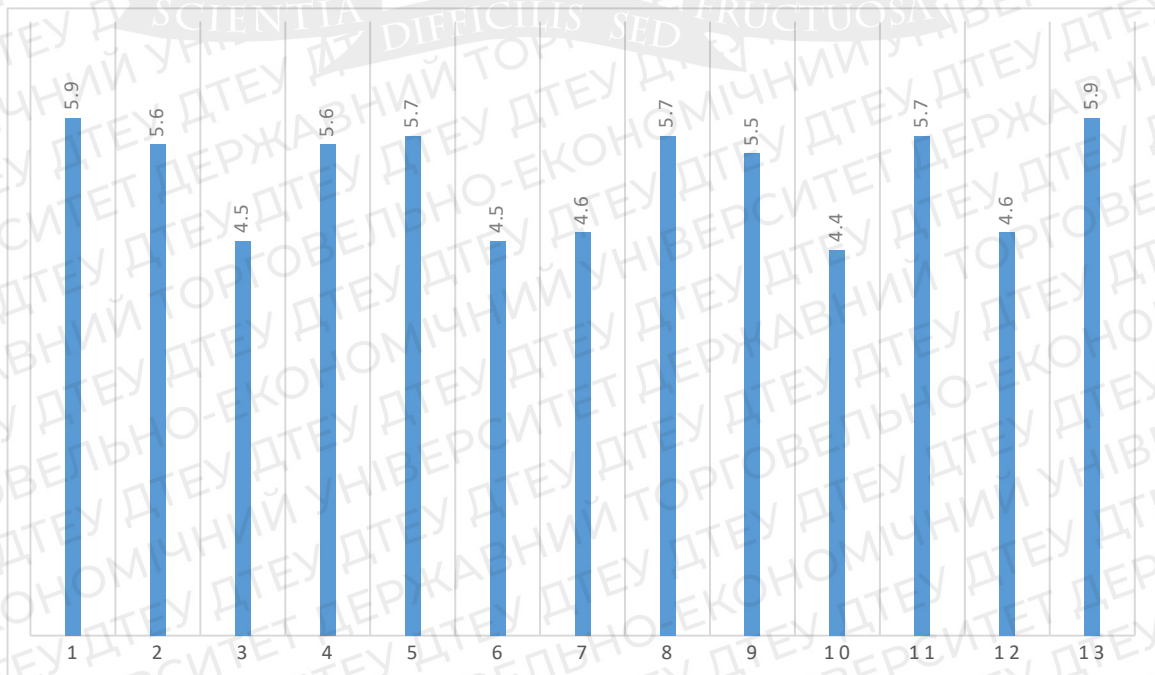


Рисунок 2.2. Середні значення за шкалами методик «оцінки психологічного клімату у колективі»

Виходячи з рисунку 2.2, можна зробити такі висновки, серед даного колективу компанії середнє значення за всіма шкалами 5,2 це говорить про те, що в даному колективі переважає нестійкий, але досить сприятливий соціально-психологічний клімат.

Розглянемо результати за методикою-опитувальником К. Томасом. Відповіді піддослідних були звірені з ключем і підраховувалися загальні бали за п'ятьма шкалами (Додаток 3).

Проведені дослідження показали, що 29 % піддослідних віддають перевагу стратегії суперництва (Рис. 2). Вони прагнуть досягти задоволення своїх інтересів на шкоду іншому. 23% готові до співпраці, тобто вони приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

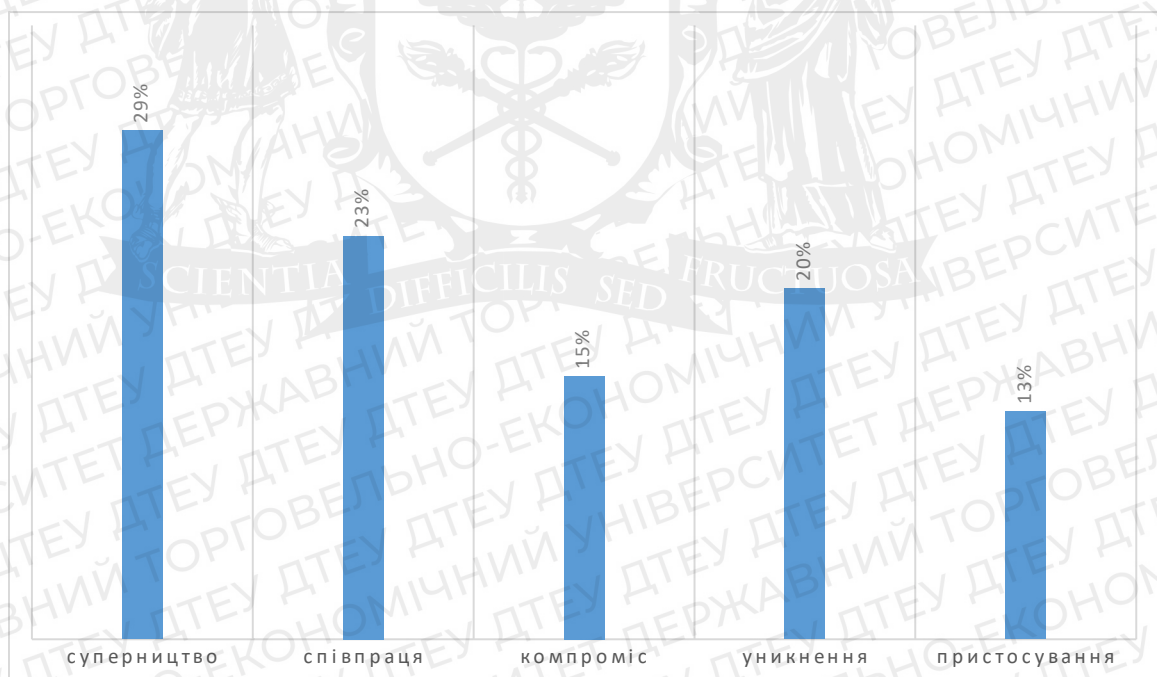


Рисунок 2.3. Розподіл стратегій поведінки у конфліктних (%).

20% співробітників вибирають уникнення чи догляд, котрій характерне як відсутність прагнення кооперації, і відсутність тенденції до досягнення власних цілей.

Піти на компроміс як угоду між учасниками конфлікту, досягнути шляхом взаємних поступок можуть лише 15 %. Стільки ж співробітників, а

саме 13% віддають перевагу стратегії пристосування. Ця частина випробуваних для врегулювання конфлікту вважає за краще принести в жертву власні інтереси заради іншого.

Таким чином, проведене дослідження показало, що у співробітників найбільше представлено три стратегії - суперництво, співробітництво та уникнення. Члени колективу, які обирають стратегію суперництва, прагнуть домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому. Вони не сприймають думку інших, вважають, що їхня точка зору є єдиною правильною. У разі конфліктної ситуації групи співробітників, які обирають цю стратегію, відбувається примусове нав'язування однієї зі сторін свого рішення чи думки. При використанні такої тактики, як суперництво, співробітниками рухають існуючі певні передумови - використання силових методів чи деяких поведінкових форм, як-от примус чи застосування жорсткого, наказного стилю спілкування, розрахованого на беззаперечне підпорядкування одного боку конфлікту іншій стороні.

Використання стратегії співробітництва свідчить про високий рівень готовності до вирішення конфлікту принаймні в однієї зі сторін. Члени колективу, які надають перевагу цій стратегії, за участю в конфліктній ситуації, приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін. Вибрати цю тактику поведінки у конфліктній ситуації можуть члени колективу лише тоді, коли проблема, яка викликала розбіжності, є важливою для конфліктуючих сторін, кожна з яких має намір ухилитися від її спільного розв'язання. Але можливо, що сторони, що конфліктують, мають приблизно рівний ранг або зовсім не звертають уваги на різницю у своїх положеннях. Так само треба враховувати і те, що кожна сторона бажає добровільно і на рівноправній основі обговорити спірні питання, щоб, зрештою, дійти повної згоди щодо взаємовигідного вирішення значущої для всіх проблеми, через яку виникла конфліктна ситуація. Але буває і так, що члени колективу, залучені до конфлікту, чинять як партнери, довіряють один одному, зважають на потреби,

побоювання і переваги опонентів. При виборі тактики співробітництво кожна сторона отримує максимум користі за мінімальних втрат.

Стратегію уникнення вибирають 20% випробуваних. Ця стратегія відрізняється прагненням уникнути конфлікту. Така поведінка буває, якщо предмет конфлікту немає істотного значення. Зазвичай, це взаємна поступка, тобто. обидві сторони готові уникнути ситуації суперечки, щоб зберегти відносини.

У нашій вибірці також виявилось 15% респондентів, які вибрали провідну стратегію компромісу. Слід зазначити, що представникам цієї частини вибірки притаманне прагнення до взаємних поступок, взаємовигідних угод, створенням умов хоча б часткового задоволення інтересів протилежних сторін. Таким чином, вибираючи тактику компромісу, учні ґрунтуються на взаємному виправленні своїх позицій щодо обговорюваних проблем, пошуку взаємоприйнятних ситуацій із спірних питань. Саме реалізації цього методу велику роль грає такий універсальний механізм регулювання конфлікту, як переговори. Переговорний процес, проведення дискусій найбільшою мірою дають змогу виявити точки дотику інтересів противників, так звані "зони згоди". Компромісні рішення є оптимальними для вирішення конфліктної ситуації. Тому члени колективу, які вибрали цю тактику, надалі збережуть відносини, оскільки вони вважали за краще отримати хоч щось, аніж усе втратити. Стратегія компромісу не псує стосунки. Більше того, вона сприяє їхньому позитивному розвитку. Але й компроміс не можна розглядати як спосіб вирішення конфлікту. Швидше це може бути етапом на шляху пошуку прийняттого розв'язання проблеми.

Найменше піддослідних використовують стратегію пристосування. Дії 13% наших випробуваних спрямовані на збереження чи відновлення сприятливих стосунків із опонентом шляхом згладжування розбіжностей за рахунок власних інтересів. Цей підхід можливий, коли внесок індивіда не дуже великий чи, коли предмет розбіжності важливіший для опонента, ніж індивіда.

Така поведінка в конфлікті використовується, якщо ситуація не є особливо значущою, якщо важливіше зберегти добрі відносини з опонентом, ніж відстоювати власні інтереси, якщо в індивіда мало шансів на перемогу, мало влади.

Після інтерпретації результатів методики-опитувальника К. Томаса, яка показала нам, які типи стратегій поведінки у конфліктній ситуації обирають члени колективу 13-15-річного віку, ми бачимо, що виділилося такі стратегії поведінки у конфліктній ситуації – суперництво (29 %), співпраця (23%), уникнення (20%).

Поряд із зазначеними стратегіями в результаті діагностики 15% респондентів ведучої визначили стратегію компромісу, 13% обрали пристрій.

3.2 Практичні рекомендації щодо психодіагностики і корекції кризових явищ в організації

З кожним роком дедалі більше керівників розуміє значущість соціально-психологічного клімату, як чинника, що надає значний вплив результативність роботи працівників. Однак, визнання значущості не надає рішення на питання, як підвищити цей показник.

Соціально-психологічний клімат, у загальному уявленні, є відображенням характеру відносин серед людей, що домінує тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволеністю умовами життєдіяльності, стилем, рівнем управління та іншими умовами.

Зважаючи на вищесказане, проаналізуємо ряд способів оптимізації соціально-психологічного клімату з точки зору їх плюсів та мінусів.

Напрямок, що набирає популярності, вважаються тренінгові категорії різної орієнтованості. В основу даного методу покладено навчальні моделі,

вимірювання та аналіз дії, постановка цілей, створення механізмів їх досягнення. Людина у прихованого невдоволення собою чи власним життям знаходить приводи для конфліктів у зовнішньому середовищі – колективі. Внаслідок тренінгів увага працівника переключається на свій внутрішній світ. Крім цього, йому пропонуються методи вирішення сформованих труднощів. Таким чином, удосконалення якості життя окремого співробітника збільшує стабільність психологічної обстановки в колективі.

Тренінги можуть бути спрямовані на підвищення рішучості в собі, контроль гніву, створення результативного діалогу, планування просування по службі та багато іншого. Вибір залежить від результатів початкової оцінки факторів незадовільного або нестабільного клімату. На аналогічних тренінгах співробітники навчаються розуміти свої емоції та досліджувати емоції навколишніх, здійснювати раціональні та послідовні рішення, формують стресостійкість та покращують комунікаційні навички.

До плюсів тренінгів, ставляться придбання умінь практичної роботи, освоєння нових модифікацій поведінки співробітниками, підняття самооцінки, згуртування членів колективу з допомогою отримання колективного позитивного досвіду, найвищий рівень вивчення та інтенсивності розумових процесів у порівнянні з лекціями та семінарами.

Однак тренінги мають мінуси. Наприклад, потреба залучення сторонніх учасників – тренерів, пов'язана не лише з ризиком, прийняти на роботу низько-кваліфікованого фахівця, але й додаткових фінансових витрат. Крім цього, завжди є можливість, що не всі учасники можуть влитися у тренінг та замкнуться у собі. І найбільш значним мінусом тренінгів, виступає не тривалість результату (близько 3-х місяців). Обумовлюється це тим, що будь-який тренінг орієнтований на відпрацювання певних найважливіших умінь. Отже, при дестабілізації соціально-психологічного клімату під впливом нової причини тренінг необхідно буде повторювати.

Після емпіричного дослідження, нами була розроблена програма створення сприятливого психологічного клімату.

Програма орієнтована на розвиток якостей керівника:

- людських: принциповість, чесність; обов'язковість, вірність слову, самокритичність, уміння критикувати та сприймати критику; тактовність; справедливість та ін.

- психофізіологічні: стресостійкість; спостережливість; мислення, увага; пам'ять та ін.

- ділових якостей та організаторських здібностей: ініціативність; самоорганізованість; вміння чітко визначити мету та поставити завдання; здатність та прагнення аналізувати та об'єктивно оцінювати результати, вміння стимулювати підлеглих; здатність змінювати стиль поведінки в залежності від умов та ін.

- комунікативних якостей: уміння встановлювати довірчі відносини з підлеглими, підтримувати нормальний психологічний клімат у колективі; вміння слухати та ін.

- професійних знань: знання науки про управління; застосування практично сучасних організаційно-управлінських принципів і методів та інших.

Для реалізації програми потрібні такі види заходів: бесіди, семінари, практичні вправи, ділові ігри. Для формування сприятливого морально-психологічного клімату в педагогічному колективі необхідно дотримання наступних умов:

- система морального та матеріального заохочення педагогів;
- відсутність конфліктних ситуацій як по горизонталі, так і по вертикалі;
- дотримання правил внутрішнього розпорядку, трудової дисципліни та вимог охорони праці та техніки безпеки з боку всіх учасників освітнього процесу;
- постановка досяжних цілей.

- уникати необґрунтованої конкуренції.
- привітність та створення сприятливої атмосфери.

Однією з умов розвитку сприятливого морально – психологічного клімату колективу є традиції, що у конкретному установі, колективні настрої.

Спільне проведення співробітниками дозвілля має значення у плані організації повноцінного відпочинку та роботи з вироблення взаєморозуміння і навіть загальних підходів до вирішення професійних завдань. Спільні вилазки на природу, відвідування концертів сприяє кращому впізнаванню членами колективу один одного. Коли люди добре знають один одного, у них зникає потреба у психологічному захисті, що дозволяє виявляти велику відкритість у спілкуванні. За рахунок взаєморозуміння, відкритості можливий справжній діалог чи обговорення проблем на педрадах, виробничих нарадах тощо.

Прогресивні традиції дозволяють не лише оздоровити психологічний клімат у колективі, а й сприяють розкриттю креативних здібностей організаторів та учасників заходів, що проводяться.

Ефективним способом для оптимізації соціально-психологічного клімату та ліквідації психологічних бар'єрів між працівниками виступають рольові ігри. Головною відмінністю гри від тренінгу вважається націленість формування сукупності навичок, тоді як тренінг націлений на конкретний. Прикладом рольової гри може виступати психодрама, що полягає у розігруванні сценки, де керівник грає роль свого підлеглого і навпаки. Внаслідок такої заміни кожен із партнерів, що набридають, здатний вжитися в роль суперника і краще усвідомити, що може сприяти вирішенню конфлікту.

До переваг рольових ігор відносяться збереження отриманого досвіду на довгий час, зважаючи на особисте переживання та комплексне набуття навичок. Рольова гра передбачає засвоєння знань та навичок у невимушеній, приємній атмосфері, що зближує колектив. Гра дає унікальну можливість поставити себе на місце конкурента та усвідомити його почуття та мотиви поведінки.

До мінусів рольових ігор стосуються ті ж ризики, що й у тренінгу – низька кваліфікація ведучого, замкнутість чи несерйозне ставлення учасників. А також фінансові витрати, які будуть нижчими, ніж при проведенні тренінгів через більш тривалий результат.

За рольовими іграми під управлінням консультанта-психолога або раптово завжди з'являється обговорення питання, що розглядає виявлені відносини та сприяє зміні модифікацій поведінки працівників та покращенню соціально-психологічного клімату у групі.

Створені у різний спосіб вербальні контакти рекомендуються з метою вирішення організаційних труднощів, зводяться до розгляду та обговоренням завершуються всі спроби регуляції соціально-психологічного клімату будь-якої групи. Правильно сформоване обговорення питань немає ніяких значних недоліків, крім застосування робочого дня на невиробничі цели. Отже, у складі правил проведення дискусії М.В. Кларін називає такі:

- послідовність виступу учасників обумовлюється головою (провідним), суперечки неприпустимі;
- обов'язкове обґрунтування та підтримка висловлювань фактами;
- рівна можливість на висловлювання у всіх учасників дискусії;
- уважний аналіз кожної позиції та висловлювання;
- Неприйнятність образливих та принизливих виразів.

Для кращого результату основним має виступати непричетна особа, переважно фахівець із психології. Однак треба враховувати, що витрати на дискусію в такому разі будуть вищими.

Далі проаналізуємо систематичний аспект Даніеля Дена. Цей 4- кроковий метод буде результативним щодо співробітників, яким не підходять масові тренінги та ігри через неприйняття ними посередництва у вирішенні розбіжностей. Ще однією важливою обставиною є наявність у співробітників високого рівня самосвідомості та бажання уникнути розвитку розбіжностей у конфлікт.

Метод має на увазі 4 кроки:

- знайти час для розмови;
- підготувати умови;
- обговорити проблему;
- укласти угоду (якщо це необхідно).

Автор методу наголошує на інтересі у створенні «кардинальних правил», на основі яких створюється функціональна розмова між учасниками. Дані правила визначають права та попереджають ескалацію ворожих дій.

Плюсом даного методу виступають невисокі витрати, відсутність залучених учасників та підняття самооцінки співробітників за рахунок самостійного вирішення проблем. Вивчивши цей метод один раз, працівники можуть використовувати його в майбутньому для вирішення різних розбіжностей, що зумовлює майже необмежений за часом результат.

Мінусом виступають високі початкові вимоги до учасників процесу – не кожен співробітник намагається знайти вирішення конфлікту на стадії його виникнення. Потрібно так само відзначити, що цей спосіб найбільше підійде представникам сильної статі, так як у них нижче включеність емоційної складової до прийняття рішень.

Різноманітність методів оптимізації соціально-психологічного клімату колективу не обмежується тими, що були розглянуті вище. Однак вони без винятку мають як свої плюси, так і мінуси. Управління соціально-психологічним кліматом колективу, як і будь-яким феноменом, пов'язаним із психологією людей, має тонку специфіку, як у кожній окремій робочій групі, так і в різні моменти часу. Тому керівник, який прагне поліпшити цей показник повинен брати до уваги всі нюанси обраного методу і робити свій вибір відштовхуючись від ситуації, що склалася.

Таблиця 5. Зміст програми

Цілі групової роботи у	Допомога у дослідженні та вирішенні психологічних проблем
	Поліпшення психічного здоров'я

тренінгах	Вивчення психологічних засад спілкування
	Розвиток самосвідомості з метою самозміни та корекції поведінки
	Сприяння особистісному зростанню та саморозвитку

Таким чином, роль керівника у створенні сприятливого морально-психологічного клімату в колективі велика та різноманітна. Необхідне прагнення створення умов підтримки сприятливого психологічного клімату. Для цього необхідно чітко побудувати методичну роботу загальноосвітньої установи.

На нашу думку, розвиток керівником перелічених у програмі якостей, допоможуть йому у складних ситуаціях, вибрати правильне рішення виправити недоліки в управлінні підпорядкованим йому колективом.

Запропоновані рекомендації підвищать згуртованість колективу, що зрештою сприятливо вплинуть результативність діяльності підприємства.

Висновки до третього розділу

Після емпіричного дослідження психодіагностики кризових ситуацій у колективі організації нами було виявлено:

При дослідженні психологічного благополуччя за методикою К. Ріффа було виявлено, що перший фактор психологічного благополуччя, як у чоловіків так і у жінок, пов'язаний зі здоровою самооцінкою та перспективою самореалізації власного потенціалу, наявності керунку та цілей у життя. Інші фактори мають важливе значення і відрізняються у чоловіків та жінок, що підтверджує нашу гіпотезу про те, що фактори психологічного благополуччя у чоловіків та жінок раннього дорослого віку будуть відрізнятися.

Після проведення опитування «Задоволеністю роботою» за методикою В.А. Розанової, ми виявили, що найбільше співробітники задоволені керівником, його компетенцією та стилем управління. Загалом, співробітники

задоволені характером та змістом роботи, станом робочого місця, можливістю просування, керівництвом, колективом та заробітною платою.

Після дослідження психологічного клімату на емоційному рівні Л.М. Лутошкіна, можна зробити такі висновки, серед співробітників у даному колективі переважає нестійкий, але досить сприятливий соціально-психологічний клімат. На думку співробітників, показниками нестійкого соціально-психологічного клімату є те, що не всі мікро групи колективу перебувають у взаємному розташуванні та розумінні по відношенню одна до одної, є й такі мікро групи, які у конфліктних відносинах між собою. Таким чином, ми бачимо, що в даному колективі на нестійкість сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі компанії впливають однакові фактори, як на співробітників, так і на працівників стажистів.

Після інтерпретації результатів методики-опитувальника К. Томаса, яка показала нам, які типи стратегій поведінки у конфліктній ситуації обирають члени колективу, ми бачимо, що виділилося такі стратегії поведінки у конфліктній ситуації – суперництво (29 %), співпраця (23 %), уникнення (20%).

Поряд із зазначеними стратегіями в результаті діагностики 15% респондентів ведучої визначили стратегію компромісу, 13% обрали пристрій.

ВИСНОВКИ

Колектив – складна соціальна система, де працюють люди з різними індивідуальними рисами, темпераментами, характерами. У ході неї виникають складні проблеми, а часом і конфлікти, з яких треба вміти гідно виходити. Психологічний клімат проявляється певним чином і щодо кожного із членів колективу до самого себе. Останнє із відносин кристалізується у певну ситуацію – суспільну форму самовідносини та самосвідомості особистості.

Дослідницька робота дозволила нам зробити такі висновки:

1. Кризовою ситуацією в організації є будь-яке відхилення від звичного режиму функціонування системи або окремого її елемента, що викликає стресові реакції персоналу та характеризується необхідністю прийняття нестандартних рішень, мобілізації професійно-особистісного потенціалу та наявністю як негативних, так і позитивних наслідків. З погляду людського чинника для ситуації кризи персоналу характерне виникнення як мінімум двох проблем. По-перше, це неузгодженість між професійним інструментарієм, яким володіють працівники, і тим, що потрібне для нової ситуації. По-друге, це неадекватність організаційної культури, що склалася, новим умовам зовнішнього середовища. Криза персоналу організації — невідповідність мотиваційних установок, професійного інструментарію працівників та умов праці вимогам організаційних цілей та завдань

2. В даний час регулярно збільшується і формується зацікавленість соціально-психологічного клімату в колективі, збільшується ступінь психологічної включеності індивіда в трудову діяльність.

3. Соціально – психологічний клімат передбачає домінуючий настрій колективу, який знаходить різноманітні форми прояви у його життєдіяльності, вважається показником рівня соціального формування колективу та її психологічних резервів. Розвиток сприятливого СПК вважається одним з найважливіших завдань керівників компанії.

4. У складній концепції відносин взаємодій у трудовому колективі люди займають певні позиції, що базуються на їхньому неофіційному особистому авторитеті в цій групі людей. Трудовий колектив – це система згуртованих між собою офіційних позицій, займаючи які співробітники володіють встановленими правами та обов'язками, і концепцію неофіційних позицій, заснованих на реальному авторитеті членів колективу та ступеня впливу на групу.

5. На етапі формування нашого суспільства збільшується роль управління трудовими колективами. Наголошується на значущості формування в колективах атмосфери трудового пошуку, взаємної поваги та вимогливості, нетерпимості до будь-яких порушень законності та моралі.

Після емпіричного дослідження психодіагностики кризових ситуацій у колективі організації нами було виявлено:

При дослідженні психологічного благополуччя за методикою К. Ріффа було виявлено, що перший фактор психологічного благополуччя, як у чоловіків так і у жінок, пов'язаний зі здоровою самооцінкою та перспективою самореалізації власного потенціалу, наявності керунку та цілей у життя. Інші фактори мають важливе значення і відрізняються у чоловіків та жінок, що підтверджує нашу гіпотезу про те, що фактори психологічного благополуччя у чоловіків та жінок раннього дорослого віку будуть відрізнятися.

Після проведення опитування «Задоволеність роботою» за методикою В.А. Розанової, ми виявили, що найбільше співробітники задоволені керівником, його компетенцією та стилем управління. Загалом, співробітники задоволені характером та змістом роботи, станом робочого місця, можливістю просування, керівництвом, колективом та заробітною платою.

Після дослідження психологічного клімату на емоційному рівні Л.М. Лутошкіна, можна зробити такі висновки, серед співробітників у даному колективі переважає нестійкий, але досить сприятливий соціально-психологічний клімат. На думку співробітників, показниками нестійкого

соціально-психологічного клімату є те, що не всі мікро групи колективу перебувають у взаємному розташуванні та розумінні по відношенню одна до одної, є й такі мікро групи, які у конфліктних відносинах між собою. Таким чином, ми бачимо, що в даному колективі на нестійкість сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі компанії впливають однакові фактори, як на співробітників, так і на працівників стажистів.

Після інтерпретації результатів методики-опитувальника К. Томаса, яка показала нам, які типи стратегій поведінки у конфліктній ситуації обирають члени колективу, ми бачимо, що виділилося такі стратегії поведінки у конфліктній ситуації – суперництво (29 %), співпраця (23 %), уникнення (20%).

Поряд із зазначеними стратегіями в результаті діагностики 15% респондентів ведучої визначили стратегію компромісу, 13% обрали пристрій.

Результати дослідження мали для нас особливе значення, бо саме вони становили підґрунтя для розробки програми психолого-педагогічного супроводу. Нами було розроблено програму формування оптимального психологічного клімату в колективі

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Булах І.С. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник / І.С. Булах. – Вінниця, ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. – 110 с.
2. Войналович, В., & Білошицький, С. (2013). Консенсусно-компромісні відносини із суспільством у практиці сучасної Української держави: тенденції, проблеми, шляхи гармонізації. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України, 6 (68), 29–31.
3. Волинець Н. В. Теоретичний аналіз категорії “психологічне благополуччя особистості”/Волинець Н. В.// Збірник наукових праць “Теорія і практика сучасної психології”. – 2017. – Вип.1 – С. 4–17.
4. Гаврілець І.Г. Психофізіологія людини в екстремальних ситуаціях : навч. посіб. / І.Г. Гаврілець. – К. : ЗАТ «Віпол», 2006. – 188 с.
5. Долинська Л.В. Психологія конфлікту : навч. посіб. / Л.В. Долинська, Л.П. Матяш-Заяц. – К. : Каравела, 2010. – 304 с.
6. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління : навчальний посібник / Т.В. Дуткевич. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
7. Калинець К.С. Сутність та особливості формування управлінської команди. Львівський інститут банківської справи. URL: <http://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d097.pdf>
8. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості / Карпенко Зіновія Степанівна. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. – 512 с
9. Карсаканова С. В. Опитувальник “Шкали психологічного благополуччя” К. Ріфф: процес та результати адаптації/Карсаканова С. В.//Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – Вип.1. – С. 1– 10.
10. Кириленко Т. С. Психологія: Емоційна сфера особистості. Київ : Либідь, 2007. 253 с.

11. Кісарчук З.Г. Психологічне консультування // Основи практичної психології. – К., 2001. – С. 267-283.
12. Козляковський П. А. Загальна психологія: Навч. посібник: В 2 т. – 2-ге вид., доп. і переробл. – Т. II. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. – С. 110–113
13. Кононець М. О. Психологія лідерства: навч. посіб. / М. О. Кононець ; за заг. ред. О. В. Винославської. – Київ: КВІЦ, 2020. – 252 с.
14. Кушнір Ю.В. Психодіагностика. Навч. посіб. для студентів соціологів. – Донецьк: КиЦ, 2012. – 346 с.
15. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту : теорія і сучасна практика: навчальний посібник / Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель. – К. : ВД «Професіонал», 2007. – 416 с.
16. Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В. О. Татенка. – К. : Либідь, 2006. – 360 с.
17. Макотерська І. Оцифрувати цінності: як культура компанії допомагає реалізувати стратегію. URL: <https://ain.ua/ru/2019/05/30/ocifruvati-cinnosti-yak-kultura-kompani%D1%97-dopomagaye-realizuvati-strategiyu>
18. Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона та Ф.Джонсона // Практична психологія та соціальна робота. – 1999. – № 1. – С.24-25.
19. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
20. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посібник. Київ, 2013. 287 с.
21. Нечаєва І. Особливості прийняття управлінських рішень, їх оцінка та оцінювання в умовах кризи. Економічний аналіз / І. Нечаєва. – Тернопіль. 2019. – Т. 29. № 1. – С. 156-163.
22. Оріщенко О. А., Березовська Ю. В. Переживання психологічного благополуччя осіб з різним типом емпатії. Проблеми сучасної психології

- особистості. Вип. ІХ: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів (17-18 травня 2017 р., м. Одеса). – Одеса: ВМВ, 2018. – С. 74–78.
23. Панок В.Г., Рудь Г.В. Психологія життєвого шляху особистості: монографія. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 280 с.
24. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі, чинники/Пахоль Б. Є.//Український психологічний журнал. – 2017. – №1 (3). – С. 80–104.
25. Приц А. Психотерапія – наука про суб'єктивне // Альфред Приц, Гайнс Тойфельгарт / Психотерапія – нова наука про людину. – Львів : ІНВП «Електрон», 2000. – 391 с.
26. Психодіагностика в соціальній роботі: комплекс навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни. [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: Т.П. Руденко, Г.М. Костроміна. – Електронні текстові дані (1 файл: 197 Кбайт). – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. – 80 с.
27. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов та ін. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10038>.
28. Савчин М.В. Вікова психологія : навч. посіб. / М.В. Савчин, Л.П. Василенко. – К. : Академвидав, 2005. – 360 с.
29. Соціально-психологічна профілактика стресів та стресових розладів учнів та студентів : навч. посіб. / [за ред. В.Г. Панка, І.І. Цушка]. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 164 с.
30. Теорія та практика психокорекції особистості : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. / МОН України, Уманський держ. пед. унт імені Павла Тичини ; [голов. ред.: Сафін О. Д. ; редкол: Вахоцька І. О., Дудник О. А., Якимчук І. П]. – Умань, 2021. – 152 с.

31. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності / Т.М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
32. Українська Л.О. Інноваційне спрямування розвитку корпоративної культури. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 41. С. 219-222.
33. Фурман А. Модульно-розвивальна організація мислєдїяльностї – схема професїйного методологування // Психологія і суспільство. – 2005. – №4. – С. 40–69.
34. Фурман А.В. Психодїагностика особистїсної адаптованостї. – Тернопіль: Екон. думка, 2000. – 197 с
35. Черезова І.О. Психологія життєвих криз особистостї : навчальний посїбник [для студентів вищих навчальних закладів] / І.О. Черезова. – Бердянськ, БДПУ, 2016. – 193 с.
36. Черенщикова Д. В. Аналіз теоретико-методологічних основ інноваційних підходів у психотерапїї: на прикладї Позитивної психотерапїї та Схематерапїї / Д. В. Черенщикова // Психологія і особистість : [Науковий журнал]. – Київ-Полтава, 2016. – № 2 (10). – Ч. 1. – С. 138–150.
37. Щєдровицький Г. Методологічна організація сфери психологїї // Психологія і суспільство. – 2000. – №2. – С. 6–24.
38. Якубовський О.П., Пахомова Т.І., Драгомирецька Н.М. Управління ризиками та кризами (опорний конспект дистанційного курсу навчальної дисциплїни): Навчальний посїбник. – К.: Центр дистанційного навчання НАДУ при Президентовї України, 2005. – 68 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація М. Лепешинського)

Інструкція: Наступні твердження стосуються Ваших відчуттів стосовно себе і Вашого життя. Будь ласка, пам'ятайте, що тут немає правильних та неправильних відповідей. Оберіть варіант, що відповідає в найбільшій мірі ступеню Вашої згоди або незгоди з кожним твердженням на даний момент.

- 1 – повністю не згоден
- 2 – здебільшого не згоден
- 3 – де в чому не згоден
- 4 – де в чому згоден
- 5 – швидше згоден
- 6 – повністю згоден

1. Багато людей вважають мене люблячим(ою) і дбайливим(ою).
2. Іноді я змінюю свою поведінку або образ думок, щоб відповідати запитам оточуючих.
3. Взагалі, я вважаю, що сам(а) несу відповідальність за те, як я живу.
4. Я не зацікавлений(а) в діяльності, яка розширить мій світогляд.
5. Мені приємно думати про те, що я зробив(ла) у минулому і що сподіваюся зробити в майбутньому.
6. Коли я проглядаю історію свого життя, я відчуваю задоволення від того, як все склалося.
7. Вважаю підтримання близьких відносин складною і даремною справою.
8. Я не боюся висловлювати вголос те, що я думаю, навіть якщо це не відповідає думці оточуючих.
9. Потреби повсякденного життя часто нервують мене.
10. Взагалі, я вважаю, що продовжую дізнаватися більше про себе з часом.
11. Я живу одним днем і не замислююся серйозно щодо майбутнього.
12. Взагалі, я відчуваю упевненість і позитивне ставлення до себе.
13. Я часто відчуваю себе самотнім(ою) через те, що у мене мало близьких друзів, з якими є можливість поділитися своїми переживаннями.
14. Зазвичай на мої рішення не впливають дії інших.
15. Я не надто годжуся іншим людям і оточуючому суспільству
16. Я належу до людей, які відкриті для всього нового.
17. Я прагну зосередитися на сьогоднішньому, оскільки майбутнє майже постійно приносить мені проблеми.
18. Мені здається, що більшість людей, яких я знаю, отримали від життя більше, ніж я.
19. Я відчуваю задоволення від особистого та взаємного спілкування з членами сім'ї або друзями.
20. Я схильний(а) турбуватися про те, що інші думають про мене
21. Я досить добре справляюся з більшістю щоденних обов'язків.
22. Я не хочу що-небудь робити по-новому, в моєму житті мене все влаштовує таким, як воно є.
23. У мене є відчуття спрямованості і мета у житті.
24. Була б можливість, я б багато що в собі змінив(ла).
25. Для мене важливо бути хорошим слухачем(кою), коли мої друзі розповідають мені про свої проблеми.
26. Бути задоволеним самим собою важливіше, ніж отримувати схвалення оточуючих.
27. Я часто відчуваю себе заваленим(ою) своїми обов'язками.
28. Я вважаю, що важливо переживати новий досвід, який кидає виклик моїй думці про себе і про світ.
29. Мої повсякденні справи здаються мені банальними і незначними.

30. Мені подобається більша частина моїх якостей.
31. Я знаю небагато людей, охочих вислухати, коли мені потрібно з кимсь поговорити.
32. Я схильний(а) піддаватися впливу людей з твердими переконаннями.
33. Якби я був(а) незадоволений своєю життєвою ситуацією, я б зробив(ла) ефективні кроки, щоб її змінити.
34. Якщо подумати, я не досяг(ла) більшого як особистість за останні декілька років.
35. Я не маю чіткого усвідомлення того, чого я намагаюся досягти в житті.
36. У минулому я припустився(лася) декількох помилок, але, на мій погляд, що в цілому моє життя є благополучним.
37. Я вважаю, що отримую багато що завдяки моїм друзям.
38. Людям рідко вдається переконати мене робити те, що я не хочу.
39. Зазвичай я добре піклуюся про свої особисті фінанси і справи.
40. З моєї точки зору люди будь-якого віку здатні продовжувати подальше особисте зростання і розвиток.
41. Я звик ставити перед собою цілі, але зараз це здається марною тратою часу.
42. У багатьох відношеннях я відчуваю розчарування щодо моїх досягнень в житті.
43. Мені здається, що у більшості оточуючих людей більше друзів, ніж у мене.
44. Для мене важливіше пристосуватися до інших, ніж залишитися одному зі своїми принципами.
45. Я відчуваю стрес через те, що не можу впоратися зі всіма справами, які я вимушений робити щодня.
46. З часом я почав більше розуміти життя, що зробило мене сильнішою і здібнішою людиною.
47. Мені приносить задоволення будувати плани на майбутнє і працювати над їх втіленням в життя.
48. Здебільшого я горджуся тим, хто я є, і життям, яким я живу.
49. Люди назвали б мене людиною, готовою приділити час іншим.
50. Я впевнений(а) в своїй думці, навіть якщо вона суперечить загальній.
51. Мені добре вдається розподілити свій час так, щоб я міг(ла) справлятися з усім, що повинно бути зроблено.
52. Мені здається, що я став(ла) значно розвиненіший(а) як особа з часом.
53. Я — людина, що активно виконує те, що заплановано мною.
54. Я заздрю тому, як живуть більшість людей.
55. У мене ніколи не було досить теплих і довірливих стосунків з іншими.
56. Мені складно висловлювати свою думку щодо спірних питань.
57. Кожен мій день розписаний, але я отримую відчуття задоволення від того, що зі всім справляюся.
58. Мені не подобається опинятися в нових ситуаціях, які вимагають від мене зміни старого доброго способу дії.
59. Деякі люди безцільно блукають життям, але я не відношусь до таких людей.
60. Моє ставлення до себе, ймовірно, не таке позитивне, як те, що відчувають до себе більшість людей.
61. Я часто відчуваю, що залишаюся осторонь, коли справа стосується дружби.
62. Я часто змінюю свої рішення, якщо мої друзі або члени сім'ї не згодні з ними.
63. Я відчуваю напругу, коли намагаюся розпланувати свої дії, оскільки я ніколи не виконую до кінця все, що запланував(ла).
64. Для мене життя — це безперервний процес навчання, змін та росту.
65. Іноді мені здається, що я зробив(ла) все в моєму житті, що було потрібно.
66. Багато днів я прокидаюся пригнічений(а) з думками про те, як я прожив(ла) своє життя.
67. Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, а вони знають, що можуть довіряти мені.
68. Я не з тих людей, які піддаються соціальному тиску думати або діяти певним чином.
69. Мої спроби знайти вид діяльності і стосунки, що задовільняли б мене, були досить успішними.
70. Мені приносить задоволення бачити, як мої погляди змінюються, «дорослішають» з роками.

71. Мої цілі в житті є для мене швидше джерелом задоволення, ніж причиною для розчарування.

72. У минулому були зльоти і падіння, але в цілому я б не став(ла) нічого міняти.

73. Мені складно по-справжньому відкритися, коли я спілкуюся з оточуючими.

74. Мене непокоїть те, як люди оцінюють вибори, зроблені мною в житті.

75. Мені складно розпланувати своє життя так, щоб мене це влаштовувало.

76. Я давним-давно перестав(ла) намагатися поліпшити або змінити що-небудь в своєму житті.

77. Мені приємно думати про те, чого я досяг(ла) у житті.

78. Коли я порівнюю себе з друзями і знайомими, мені приємно усвідомлювати, ким я є

79. Ми з друзями співпереживаємо проблемам один одного.

80. Я оцінюю себе відносно того, що я вважаю за важливе, а не за цінностями, які вважають важливими оточуючі.

81. Я зміг створити свій власний спосіб життя, що найбільше відповідає моїм перевагам.

82. Правильно кажуть, що старого пса не навчиш новим трюкам.

83. Зрештою я можу з упевненістю сказати, що моє життя небагато чого варте.

84. У всіх людей є певні недоліки, але, здається, у мене недоліків більше, ніж у інших.



Додаток 2.

Методика дослідження психологічного клімату на емоційному рівні Л.М.

Лутошкіна

Рівень соціально-психологічного клімату в колективі оцінюється за полярними профілями

3 2 1 0 -1 -2 -3

(+)

1. Переважає бадьорий, життєрадісний тон настрою.
2. Доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії.
3. У відносинах між угрупованнями всередині колективу існує взаємне розташування, розуміння.
4. Членам колективу подобається разом проводити час, брати участь у спільній діяльності.
5. Успіхи чи невдачі товаришів викликають співпереживання, щиру участь всіх членів колективу.
6. З повагою ставляться до думки одне одного.
7. Досягнення та невдачі колективу переживаються як свої власні.
8. У важкі хвилини для колективу відбувається емоційне єднання «один за всіх, і всі за одного».
9. Почуття гордості за колектив, якщо його хвалять керівники.
10. Колектив активний, сповнений енергії.
11. Співчутливо та доброзичливо ставляться до нових членів колективу, допомагають їм освоїтися.
12. Спільні відносини захоплюють всіх, велике бажання працювати колективно.
13. У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, підтримують слабких, виступають на їхній захист.

(-)

1. Переважає пригнічений настрій.
2. Конфліктність у відносинах та антипатії.
3. Угруповання конфліктують між собою.
4. Виявляють байдужість до тіснішого спілкування, виражають негативне ставлення до спільної діяльності.
5. Успіхи чи невдачі товаришів залишають байдужими чи викликають заздрість, зловтіху.
6. Кожен вважає свою думку головною, нетерпимою до думки товаришів.
7. Досягнення та невдачі колективу не знаходять відгуку у членів колективу.
8. У важкі хвилини колектив розкидає, виникають сварки, розгубленість, взаємні звинувачення.
9. До похвал і заохочень ставляться байдуже.
10. Колектив інертний і пасивний.
11. Новачки почуваються чужими, до них часто виражають ворожість.
12. Колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає про свої інтереси.
13. Колектив помітно поділяється на «привілейованих»; зневажливе ставлення до слабких.

Оцінки:

- 3 – властивість проявляється у колективі завжди;
- 2 – властивість проявляється здебільшого;
- 1 – властивість проявляється часто;
- 0 – проявляється однаковою мірою і те, і інше властивість.

Додаток 3.

Методика К. Томаса «Стратегія та тактика поведінки у конфліктній ситуації»

Текст опитувальника

Інструкція: Перед вами низка тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» чи «помилкових». Люди різні, і кожен може висловити свою думку.

Є два варіанти, А і В, з яких ви повинні вибрати один, більшою мірою відповідний вашим поглядам, вашу думку про себе. У бланку для відповідей поставте виразний хрестик відповідно до одного з варіантів (А або В) для кожного затвердження. Відповідати треба якнайшвидше.

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання. В. Чим обговорювати, в чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми згодні.

2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення. В. Я намагаюся залагодити справу з урахуванням усіх інтересів іншого та моїх власних.

3. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого. Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення. В. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я постійно намагаюся знайти підтримку в іншого. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

6. А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе. В. Я намагаюся досягти свого.

7. А. Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб згодом вирішити його остаточно. В. Я вважаю можливим у чомусь поступитися, щоб досягти іншого.

8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого. В. Я насамперед намагаюся ясно визначити те, в чому полягають усі порушені інтереси.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають. В. Я докладаю зусиль, щоб досягти свого.

10. А. Я твердо прагну досягти свого. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Насамперед я намагаюся ясно визначити, у чому полягають усі порушені спірні питання. У, я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

12. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може спричинити суперечки. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він теж йде назустріч мені.

13. А. Я пропоную середню позицію. Я наполягаю, щоб було зроблено на мою думку.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди. В. Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів.

15. А. Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість наполягти своєму. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

19. А. Насамперед я намагаюся ясно визначити те, в чому полягають усі порушені питання та інтереси. В. Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності. В. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод та втрат для обох сторін.

21. А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого. В. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми та їхнього спільного вирішення.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією та точкою зору іншої людини. В. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас. В. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я намагатимусь піти назустріч його бажанням. Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів. В. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію. Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може спричинити суперечки. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого. В. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію. В. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого. В. Я завжди займаю таку позицію у спірному питанні, щоб ми спільно з іншою людиною могли досягти успіху.



Завідувачу кафедри

ПІБ зав. кафедри

Музичко Анна Сергіївна

ПІБ студента

гр. №

4

курс,

спеціальність 053 Педагогія
(Фізична педагогія) ФЕМП

спеціальність, спеціалізація, факультет

Заява

Прошу затвердити тему випускної кваліфікаційної роботи :

Психологічність і корекція мовлення єврей в
організації

за матеріалами

Товариство з обмеженою відповідальністю «Столична
Ювелірна Фабрика»

повна юридична назва підприємства/організації/установи

06.06.2023р

дата

Анна

підпис студента

1. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1.	<p><i>Теоретичний етап</i></p> <p><i>Формування та постановка проблеми, визначення об'єкта, предмету та мети дослідження</i></p> <p><i>Вивчення теоретичних аспектів, аналіз літератури, збір необхідної інформації з проблеми наукового кошику.</i></p>	<i>лютий 23р.</i>	<i>лютий 23р.</i>
2.	<p><i>Емпіричний</i></p> <p><i>Обґрунтування методів та способів дослідження, розробка програми емпіричного дослідження щодо психодіагностики і корекції кризових явищ в організації ТОВ „СІО”.</i></p> <p><i>Введення емпіричного дослідження.</i></p>	<i>березень 2023р.</i>	<i>березень 2023р.</i>
3.	<p><i>Завершальний</i></p> <p><i>Скорочення й аналіз статистичних даних, дослідження щодо психодіагностики і корекції кризових явищ в організації, формування висновків.</i></p> <p><i>Розробка рекомендацій</i></p>	<i>травень 2023р.</i>	<i>травень 2023р.</i>

2. Дата видачі завдання « » 202 р.

3. Керівник випускної кваліфікаційної роботи

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

4. Гарант освітньої програми

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

5. Завдання прийняв до виконання студент

Мудриченко А.Ю. Жу
_____ (прізвище, ініціали, підпис)

