

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ»**

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота -
магістерський дослідницький проект**

53. «Психологія»

на тему:

**ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
КЛІМАТУ НА НАСТРІЙ ЛЮДИНИ**

Виконав: здобувач 2 курсу, групи 2

галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові
науки»

спеціальність 053 «Психологія»

І.В.Панченко

Керівник: К.психол.н., доцент, доцент кафедри

Т.М. Третякова

Рецензент: К.психол.н., доцент, доцент
кафедри

О.В. Джежик

Одеса – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОВПЛИВІВ МІЖ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ТА НАСТРОЄМ	8
1.1. Обґрунтування програми емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм.....	8
1.2. Методики емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально- психологічним кліматом та настроєм.....	11
1.3. Опис вибірки дослідження	15
Висновки до розділу 1	18
РОЗДІЛ 2. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОВПЛИВІВ МІЖ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ТА НАСТРОЄМ І РЕКОМЕНДАЦІЇ СТОСОВНО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	19
2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм	19
2.2. Рекомендації щодо формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм	42
Висновки до розділу 2.....	47
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	53
ДОДАТКИ	60

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах сучасної науково-технічної революції постійно росте інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу. Актуальність даної проблеми диктується насамперед зростаючими вимогами до рівня психологічного включення індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним ростом їхніх особистісних домагань.

Одним із перших визначила зміст соціально-психологічного клімату Д. І. Дзвінчук: «Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей» [2].

Також необхідно зазначити, що мікроклімат включає не тільки відношення членів колективу між собою, а й те, як людина себе почуває в цьому колективі, наскільки вона здатна отримувати задоволення від спільної діяльності. Адже лише у сприятливій атмосфері співробітник може розвиватися та набувати позитивного досвіду від взаємодії зі своїми колегами.

Невипадково відомий педагог А.С. Макаренко надавав великого значення «мажорному тону (стилю)» взаємин у колективі [3]. Бадьорість, готовність до корисних дій, згуртованість співробітників заради загальної мети призводять не лише до розвитку колективу, але й до вдосконалення людини.

Н. М. Дідик вказує на «емоційний потенціал» колективу. Якщо у кожному співробітнику присутня певна «життєва енергія», то надалі вона може стати добрим стимулом для реалізації успішної діяльності колективу загалом [6].

Соціально-психологічний клімат – якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які можуть сприяти чи перешкоджати виконанню продуктивної спільної

діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Психологічний клімат у трудовому колективі, насамперед, проявляється у загальному емоційно насиченому ставленні співробітників до того, що відбувається; в активності співробітників, їх свідомому ставленні до робочого процесу, у доброзичливих стосунках з колегами та керівництвом [5].

Науковці виділяють такі чинники, що впливають на стан психологічного клімату в трудовому колективі: чинники макросередовища та мікросередовища, особистісні якості членів колективу та стиль керівництва. Особливе значення в житті кожної людини належить трудовій діяльності [6].

Трудова діяльність займає значну частку життєвого часу людини, протягом якого відбувається активний розвиток особистості. Як стверджують фахівці та свідчить практика, емоційне благополуччя у трудовому колективі – одна з найважливіших запорук розвитку особистості співробітника [5].

Формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату трудового колективу – це постійне практичне завдання керівника, його заступників, керівників нижчих ланок тощо. Створення сприятливого клімату є справою настільки ж відповідальною, наскільки й творчою, що потребують знань його природи та засобів регулювання, вміння передбачати можливі ситуації у відносинах членів трудового колективу. Формування позитивного соціально-психологічного клімату вимагає розуміння психології співробітників, їхнього емоційного стану, настрою, душевних переживань, хвилювань, стосунків один з одним [2].

Якщо психологічний клімат пов'язаний із моральним станом співробітників, задіяні важливі поняття – добро, совість, честь, справедливість, відтак, є підстава говорити про морально-психологічний клімат у колективі.

Виховна сила, величезні формувально-особистісні можливості колективу залежать від психологічного клімату в ньому. Успішне формування моральної атмосфери у будь-якій ланці життя передбачає знання структури, особливостей проявів колективу. У спільних і взаємних діях

людей, у спілкуванні виникає прямий обмін думками, поглядами, ідеями, виявляються різні форми взаємних відносин людей, симпатії, антипатії та інші звані міжособистісні відносини.

Вдосконалення психологічного клімату колективу – це задача розгортання соціального і психологічного потенціалу суспільства і особи, створення найбільш насиченого способу життя людей. Формування сприятливого психологічного клімату трудового колективу є однією з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якості продукції, що випускається.

Разом із тим, психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здібних до більш повної реалізації. А це, у свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних чинників в структурі виробництва, з вдосконаленням як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності психологічного клімату кожного окремого колективу залежить і загальна соціально-психологічна атмосфера суспільства, країни в цілому.

Варто відзначити, що соціально-психологічний клімат у колективі в дорослому віці значною мірою впливає на психологічне благополуччя дорослого, його настрій, що є ключем до здоров'я людини та її благополучного життя. Позитивний соціально-психологічний клімат допомагає уникати психосоматичних захворювань, спричинених значною кількістю стресу, підтримувати високу якість життя особистості.

Також сприятливий соціально-психологічний клімат допомагає в соціальній адаптації особистості. Дорослий вік несе за собою численні ролі та відповідальність (робота, сім'я, соціальна взаємодія), які вимагають високого рівня самоконтролю, в цьому і допомагає емоційно-вольова саморегуляція, а саме знизити кількість конфліктів, покращити стосунки в сім'ї та на роботі, ефективно взаємодіяти з оточуючими. Відтак, вивчення закономірностей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм є актуальною дослідницькою проблемою.

Мета дослідження: визначити закономірності впливу соціально-психологічного клімату на настрій людини.

Поставлена мета передбачає необхідність реалізації таких **завдань дослідження:**

1. Охарактеризувати сучасні підходи до вивчення соціально-психологічного клімату;
2. Розглянути настрій людини як об'єкт психологічних досліджень;
3. Визначити провідні чинники впливу соціально-психологічного клімату на настрій людини;
4. Обґрунтувати процедуру та методики емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм;
5. Проаналізувати результати емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм;
6. Розробити структуру психокорекційної роботи з формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм;
7. З'ясувати ефективність психокорекційної роботи з формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм.

Об'єкт дослідження: феномен соціально-психологічного клімату в фахових дослідженнях.

Предмет дослідження: закономірності впливу соціально-психологічного клімату на настрій людини.

Гіпотеза дослідження: вважаємо, що показники сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в робочому колективі позитивно впливають на настрій його учасників.

Для вирішення поставленої наукової проблеми та сформульованих завдань були застосовані наступні **методи дослідження:**

теоретичні: аналіз, узагальнення, порівняння, класифікація, систематизація результатів теоретичних та емпіричних досліджень;

емпіричні: анкетування, тестування;

методи обробки та інтерпретації даних: визначення середніх значень, відсоткових співвідношень, коефіцієнту кореляції Пірсона.

Теоретичне значення дослідження полягає в розширенні наукових знань закономірностей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм, визначенні психологічних механізмів, що забезпечують його ефективність, та уточненні теоретичних підходів до вивчення цього феномену.

Практичне значення дослідження полягає в розробці діагностичної системи для визначення поточного стану соціально-психологічного клімату й настрою в колективі, що може бути використано в психологічному консультуванні, чи психотерапії. Отримані результати та рекомендації можуть бути застосовані для створення тренінгових програм, спрямованих на покращення соціально-психологічного клімату в колективі, що сприятиме покращенню психологічного благополуччя та адаптації дорослих у соціальному середовищі.

За темою дослідження було опубліковано тези у рамках X Міжнародної науково-практичної конференції “Perspectives of contemporary science: theory and practice”, що відбулася у Львові (Україна) 11-13 листопада

Структура дослідження зумовлена його метою та завданнями. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОВПЛИВІВ МІЖ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ТА НАСТРОЄМ

1.1. Обґрунтування програми емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм

Емпіричне дослідження закономірностей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм проводилось на базі закладів громадського харчування з лютого по березень 2024 року. У дослідженні взяли участь 40 співробітників закладів громадського харчування.

Констатувальний етап експерименту проводився у кілька етапів, а саме:

1 етап – розроблення критеріїв, показників і рівнів визначення психологічних особливостей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм;

2 етап – добір методів діагностики;

3 етап – проведення діагностичних методик;

4 етап – аналіз, оцінка й узагальнення отриманих даних;

5 етап – розроблення програми формувального етапу експерименту.

Мета дослідження: визначення особливостей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм.

Гіпотеза дослідження: вважаємо, що показники сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в робочому колективі позитивно впливають на настрій його учасників.

Методи дослідження. Для дослідження особливостей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм було доцільно застосувати метод опитування, а конкретно – анкетування. Анкетування – письмова форма опитування, що здійснюється, зазвичай, заочно, тобто без прямого та безпосереднього контакту інтерв'юера з респондентом. Його застосування є доцільним у двох випадках:

а) коли потрібно опитати велику кількість респондентів протягом відносно короткого часу;

б) якщо респонденти повинні ретельно подумати над своїми відповідями, маючи перед очима надрукований опитувальник.

Застосування анкетування для опитування численної групи респондентів, особливо з питань, які потребують глибоких роздумів, не є виправданим. У такій ситуації доречніше поговорити з респондентом віч-на-віч [12].

Анкетування рідко буває суцільним (що охоплює всіх членів спільноти, що вивчається), набагато частіше воно має вибіркового характер. Тому достовірність та надійність отриманої за допомогою анкетування інформації залежить насамперед від репрезентативності вибірки.

Основним (але не єдиним) інструментом цього є анкета. Головна частина анкети (опитувальний лист) розробляється не тільки на основі загальних вимог до опитування, але й із урахуванням додаткових міркувань. В анкеті можна і потрібно ставити:

як програмно-тематичні, тобто безпосередньо пов'язані з дослідницькою програмою питання, так і процедурно-функціональні, націлені на оптимізацію перебігу опитування;

як прямі, які пропонують респонденту висловити свою власну позицію, так і непрямі (згода чи незгода з позиціями інших людей) питання;

питання-«гачки», що ставляться для того, аби респондент «кльонув», тобто задля підтримки його інтересу до заповнення анкети;

питання-«фільтри», що дозволяють виділити частину респондентів за якою-небудь ознакою, скажімо, відсіяти ту їх частину, думка якої за питанням-«фільтром» видається або особливо цінною, або, навпаки, не дуже важливою;

контрольні питання, що перевіряють стійкість та несуперечливість думок респондентів;

питання-«пастки», що є різновидом контрольних, призначені для з'ясування ступеня щирості відповідей;

навідні питання, що допомагають точніше зрозуміти зміст наступного (важливішого) питання;

дихотомічні питання, що передбачають два взаємовиключні стосовно один одного варіанти відповіді (типу «так-ні»);

питання-«меню», тобто поліваріантні відповіді, коли респондент може вибрати будь-яке поєднання варіантів відповідей;

питання-«діалоги», відповіді на які складаються з відповідей уявних осіб;

шкальні питання, тобто такі питання, відповідь на які укладено у шкалюванні чогось;

табличні питання, що передбачають відповідь у формі заповнення таблиці;

закриті питання, тобто питання, що супроводжуються всіма теоретично можливими варіантами відповіді, з яких респонденту належить вибрати той, що відповідає його думці;

відкриті питання, які не містять жодного варіанта відповіді, припускають, що респондент напише те, що хоче, у спеціально відведеному місці анкети;

напівзакриті, точніше, частково закриті (або частково відкриті) питання, на які заздалегідь дано лише частину варіантів відповіді, яка може не задовольнити респондентів, які мають можливість дописати свій варіант [19].

Розрізняються такі види анкетування:

За кількістю респондентів:

Індивідуальне анкетування (один респондент),

Групове анкетування (кілька респондентів),

Аудиторне анкетування – методичний та організаційний різновид анкетування, що полягає в одночасному заповненні анкет групою людей, зібраних в одному приміщенні відповідно до правил вибіркової процедури,

Масове анкетування (від сотні до тисяч респондентів).

За повнотою охоплення:

Суцільне (опитування всіх представників вибірки),

Вибіркове (опитування частини вибірки).

За типом контактів із респондентом:

Очне (у присутності дослідника-анкетувальника),

Заочне (анкетувальник відсутній),

Розсилка анкет поштою,

Публікація анкет у пресі,

Публікація анкет в Інтернеті

Вручення та збір анкет за місцем проживання, роботи тощо.

Опитувальники визначають як методики, завдання яких подані у вигляді питань (тверджень). Особистісні опитувальники (стандартизовані самозвіти) – це сукупність методичних засобів, що використовуються для вимірювання окремих властивостей і проявів особистості. Вони складаються з набору пунктів (питань або тверджень), на які досліджуваний має відповідати (виносити судження, погоджуватись / не погоджуватись тощо) згідно запропонованої інструкції.

1.2. Методики емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм

Згідно з першим та другим етапами емпіричного дослідження було підібрано діагностичний інструментарій, що дозволяє виявити особливості взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм:

- 1) Авторська анкета для визначення соціально-психологічного клімату;
- 2) Методика діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн);
- 3) Шкала організаційного стресу Макліна;
- 4) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге);

5) Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда).

Розглянемо кожну методику детальніше.

Розглянемо обрані психодіагностичні методики детальніше.

1. Авторська анкета для визначення соціально-психологічного клімату

Зазначена анкета була розроблена із метою розуміння того, які почуття і відчуття можуть виникати у співробітників у процесі роботи. Учасникам анкетування пропонується відповісти на кожне із запропонованих питань та оцінити, наскільки висунуте твердження відповідає їхнім звичайним переживанням протягом робочого дня.

За підсумками анкетування оцінювання результатів здійснюється таким чином за певними шкалами та індексами:

ІВ (Індекс втоми) = $(\Sigma 9, 11, 12, 21, 32 - \Sigma 2, 10, 14, 27, 28) + 25$;

ІМ (індекс монотонії) = $(\Sigma 5, 6, 16, 23, 24, 33, 35 - \Sigma 3, 25, 30) + 15$;

ІП (індекс перенасичення) = $(\Sigma 4, 13, 15, 19, 36, 39 - \Sigma 1, 17, 20, 26) + 20$;

ІС (індекс стресу) = $(\Sigma 7, 18, 22, 31, 34, 37, 40 - \Sigma 8, 29, 38) + 15$.

Оскільки до складу методики входять як прямі, так і зворотні формулювання, то при підрахунку треба враховувати знак, з яким те чи інше твердження входить в формулу:

Шкала «втомлення»: 2(-), 9(+), 10(-), 11(+), 12(+), 14(-), 21(+), 27(-), 28(-), 32(+);

Шкала «монотонія»: 3(-), 5(+), 6(+), 16(+), 23(+), 24(+), 25(-), 30(-), 33(+), 35(+);

Шкала «пересичення»: 1(-), 4(+), 13(+), 15(+), 17(-), 19(+), 20(-), 26(-), 36(+), 39(+);

Шкала «стрес»: 7(+), 8(-), 18(+), 22(+), 29(-), 31(+), 34(+), 37(+), 38(-), 40(+).

Параметри оцінювання представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Параметри оцінювання показників за авторською анкетой.

Ступінь вираженості стану	Значення індексів станів в балах			
	ІВ	ІМ	ІІ	ІС
<i>Низька</i>	до 15	до 15	до 16	до 16
<i>Помірна</i>	від 16 до 25	від 16 до 25	від 17 до 24	від 17 до 24
<i>Виражена</i>	від 26 до 31	від 26 до 30	від 25 до 30	від 25 до 30
<i>Висока</i>	від 32 і вище	від 31 і вище	від 31 і вище	від 31 і вище

2. Методика діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн)

Ця методика набула повсюдного поширення в тому числі й через те, що зазначений інструмент підходить для вивчення не тільки поточного, але переважного (майбутнього) стану корпоративної культури в компанії. У основі лежить модель конкурентних цінностей (Competing Values Framework). В основі типології Камерона-Куїна лежить уявлення про чотири домінантні типи корпоративної культури, що формуються на підставі рамкової конструкції конкурентних цінностей. Всі чотири типи є фундаментом для ОСАІ.

Інструмент було розроблено на основі аналізу емпіричних досліджень 39 індикаторів, які визначають вичерпний набір вимірювачів організаційної ефективності. В результаті цих досліджень були виділені два найбільш важливі індикатори і сформульовані чотири стрижневі цінності, що є протилежними або конкурентними припущеннями.

Методика призначена для оцінки ефективності корпоративної культури та визначення тих її аспектів, які для компанії бажано змінити. У фокусі уваги знаходиться фундамент культури організації.

3. Шкала організаційного стресу Макліна.

Шкала вимірює загальний рівень толерантності до стресу, а також дозволяє проаналізувати такі аспекти стресостійкості респондентів, як: готовність і здатність до самопізнання, розширення кругозору, вміння розуміти і приймати цінності інших людей, виявляти гнучкість поведінки і готовність без шкоди для свого здоров'я і працездатності активно і цікаво відпочивати. Названі аспекти утворюють п'ять додаткових шкал опитувальника, який містить 20 тверджень, оцінюваних із застосуванням за п'ятибальною шкалою (від 1 до 5). Спираючись на «Ключ» визначається рівень емоційної напруги в цілому і по кожній шкалі окремо. Значення більше 50 балів демонструє високий рівень організаційного стресу. Діапазон від 49 до 40 балів говорити про середній рівень ОС. Значення менше 39 балів вказує на низький рівень ОС.

При інтерпретації результатів, відповідно до завдання дослідження, були проаналізовані показники за двома шкалами, що дозволяють побачити, наскільки стресогеним є відсутність або слабкий розвиток толерантного ставлення до цінностей колег по організаційній взаємодії (шкала «Прийняття цінностей других») і слабка захопленість роботою), активність (шкала «Активність і продуктивність»). Нами були визначені кордони стресогенності даних шкал: 20–10 балів – висока; 9–7 балів – середня; 6–1 бали – низька.

4. Методика «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге

Методика визначення стресостійкості і соціальної адаптації Холмса і Раге покликана діагностувати стресостійкість та соціальну адаптацію у співробітників. Під час проведення методики опитуваному пропонується текст опитувальника та пропонується позначити ті події, які мали місце в житті опитуваного. Потім необхідно повторно прочитати кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якими оцінюється кожна ситуація. Далі слід спробувати вивести з тих подій та ситуацій, які за останні два роки

відбувалися в житті опитуваного, середнє арифметичне, тобто підрахувати середню кількість балів на рік.

5. Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда).

Опитувальник призначений для діагностики рівня сформованості професійного здоров'я особистості, а низькі показники за ним відображають ризик виникнення професійної кризи.

1.3. Опис вибірки дослідження

Розглянемо вибірку дослідження.

Першим критерієм для аналізу була статева приналежність учасників дослідження. 70% учасників дослідження було представлено жінками. Натомість, 30% учасників дослідження склали чоловіки.

Більш докладно співвідношення учасників дослідження за показником «Стать» представлено на рисунку 1.1.

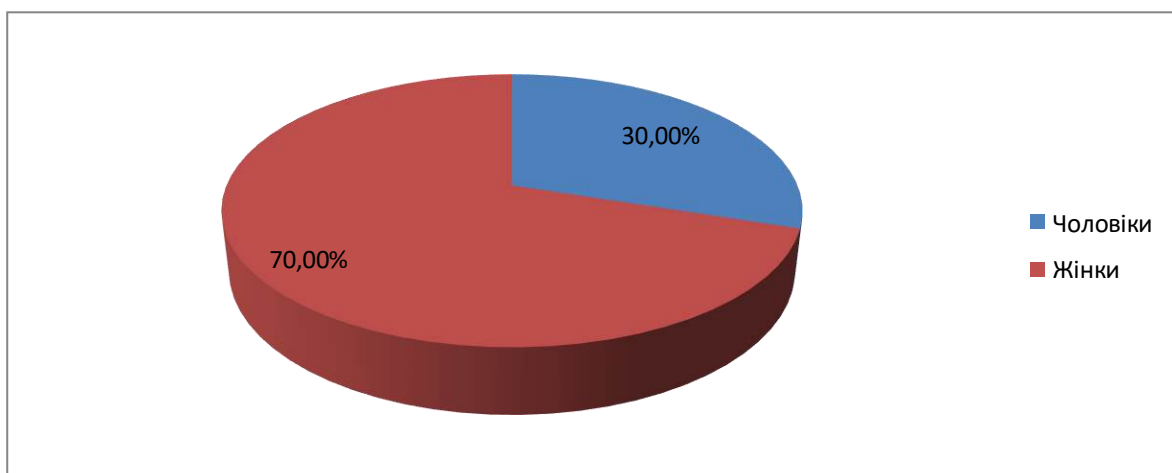


Рисунок 1.1. Співвідношення учасників дослідження за показником «Стать» (n=40)

Наступним критерієм для аналізу був вік учасників дослідження. Для проведення дослідження за цим показником було виокремлено дві основні вікові групи:

- 1) 20-25 років;
- 2) 40-50 років;

Особи віком від 20 до 25 років склали 50% від загальної кількості учасників. Група осіб віком від 40 до 45 років була представлена 50% від загальної кількості. Більш докладно співвідношення учасників дослідження за показником «Вік» представлене на рисунку 1.2.

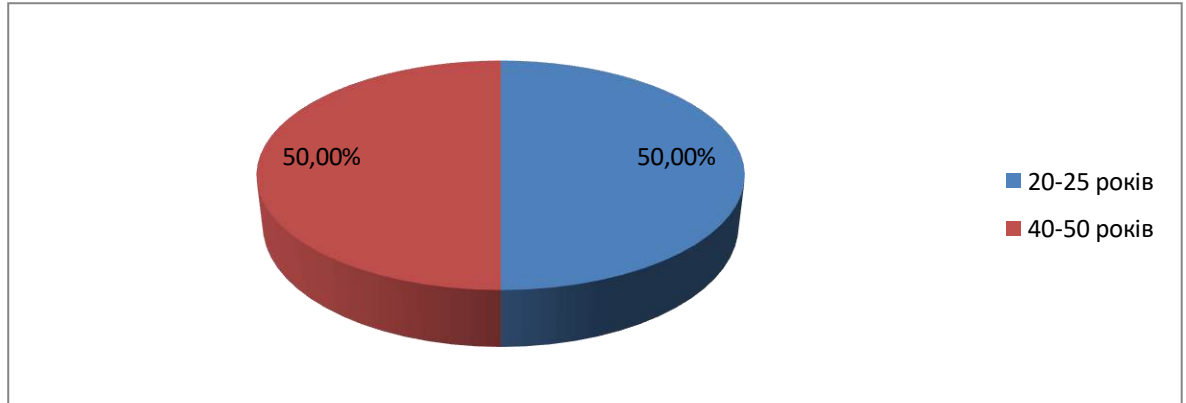


Рисунок 1.2. Співвідношення учасників дослідження за показником «Вік» (n=40)

Наступним критерієм для аналізу став досвід роботи за фахом учасників дослідження.

40% від загальної кількості учасників дослідження на момент участі в ньому мали досвід роботи за фахом більше 10 років. 30% учасників дослідження охарактеризували власний досвід роботи за фахом як такий, що триває від 5 до 10 років. 30% учасників дослідження відзначили, що мають досвід роботи за фахом менше, ніж 5 років.

Більш докладно співвідношення учасників за показником «Досвід роботи за фахом» представлене на рисунку 1.3.

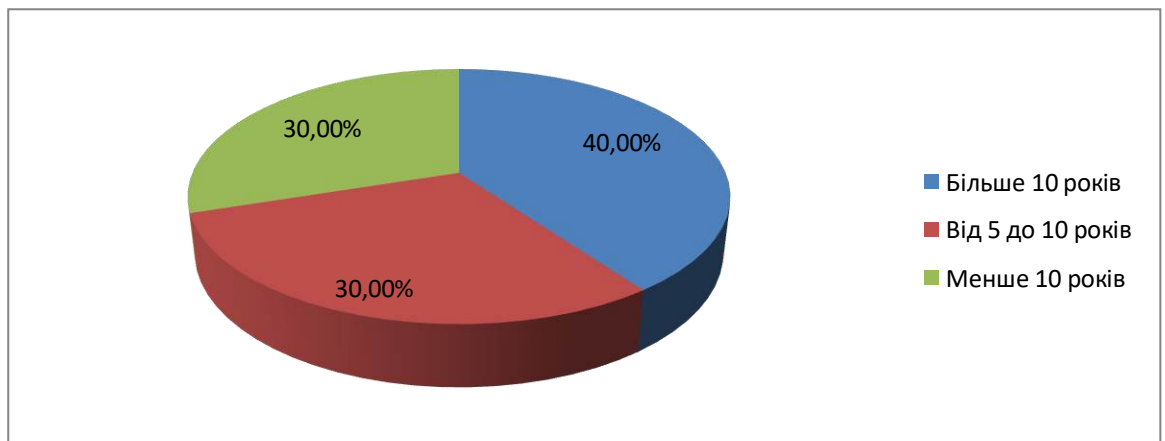


Рисунок 1.3. Співвідношення учасників дослідження за показником «Досвід роботи за фахом» (n=40)

Наступним критерієм для аналізу стало самовизначення економічного добробуту учасників дослідження.

60% від загальної кількості учасників дослідження оцінили рівень власного економічного добробуту як «нижче середнього». 20% від загальної кількості учасників дослідження оцінили рівень власного економічного добробуту як «низький». 10% від загальної кількості учасників дослідження оцінили рівень власного економічного добробуту як «середній». 10% від загальної кількості учасників дослідження оцінили рівень власного економічного добробуту як «вище середнього».

Більш докладно співвідношення учасників за показником «Самовизначення економічного добробуту» представлено на рисунку 1.4.

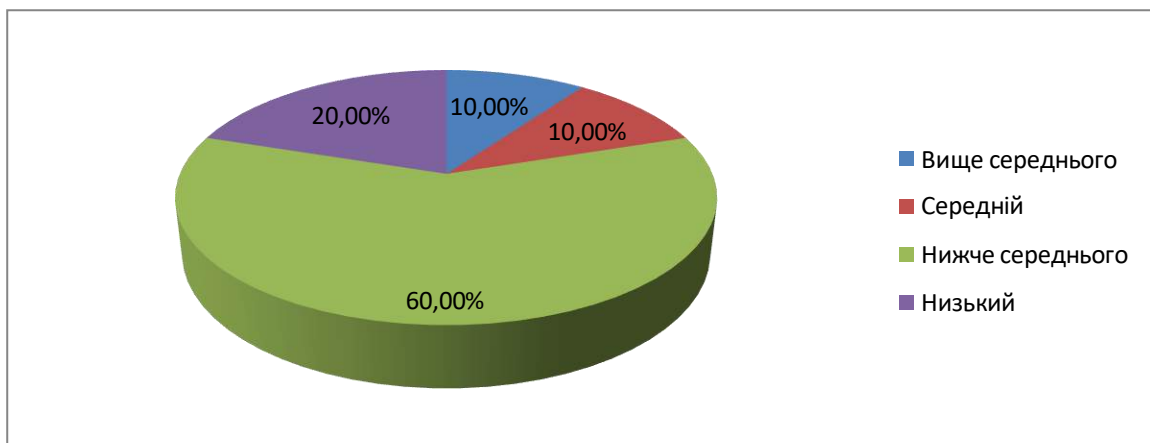


Рисунок 1.4. Співвідношення учасників дослідження за показником «Самовизначення економічного добробуту» (n=40)

Отже, за підсумками анкетування було з'ясовано, що учасницями дослідження є здебільшого жінки, які переважно перебувають у віці від 20 до 25 та 40 до 45 років, мають досвід роботи за фахом більше 10 років, оцінюють свій економічний добробут як такий, що перебуває на рівні «нижче середнього».

Висновки до розділу 1

Емпіричне дослідження закономірностей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм проводилось на базі закладів громадського харчування з лютого по березень 2024 року. У дослідженні взяли участь 40 співробітників закладів громадського харчування.

Констатувальний етап експерименту проводився у кілька етапів, а саме:

1 етап – розроблення критеріїв, показників і рівнів визначення психологічних особливостей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм;

2 етап – добір методів діагностики;

3 етап – проведення діагностичних методик;

4 етап – аналіз, оцінка й узагальнення отриманих даних;

5 етап – розроблення програми формувального етапу експерименту.

Згідно з умовами емпіричного дослідження було підібрано діагностичний інструментарій, що дозволяє виявити особливості взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм:

- 1) Авторська анкета для визначення соціально-психологічного клімату;
- 2) Методика діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн);
- 3) Шкала організаційного стресу Макліна;
- 4) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге);
- 5) Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда).

За підсумками анкетування було з'ясовано, що учасницями дослідження є здебільшого жінки, які переважно перебувають у віці від 20 до 25 та 40 до 45 років, мають досвід роботи за фахом більше 10 років, оцінюють свій економічний добробут як такий, що перебуває на рівні «нижче середнього».

РОЗДІЛ 2. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОВПЛИВІВ МІЖ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ТА НАСТРОЄМ І РЕКОМЕНДАЦІЇ СТОСОВНО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм

За підсумками використання методики діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) у групі співробітників закладів громадського харчування були отримані такі результати.

60% учасників опитування визначили свою організацію як таку, в якій панує ринкова корпоративна культура. Для зазначеного типу культури питомою є наявність орієнтації стосовно результатів, відтак, вона скерована на те, аби впоратися із завданням, що було поставлене. В межах цієї культури її учасникам притаманна цілеспрямованість та змагальні домінанти взаємодії. Функції лідерів у ринковій культурі зазвичай відводяться твердим керівникам та суворим конкурентам, що є вимогливими й непохитними.

20% учасників опитування зауважили, що в їхній організації наразі домінують ознаки ієрархічної корпоративної культури. Вони визначають власне поточне місце роботи як таке, що є дуже формалізованим і структурованим. Провідна роль у діяльності в межах зазначеного типу культури відводиться управлінню процедур. Для лідерів чільним показником якості виконуваної ними функційності постає їхнє сприйняття як раціональних організаторів та координаторів. Критичною важливістю наділяється дотримання плавності в діяльнісних актах. Роль єднального чинника організаційної структури відводиться формальним правилам та офіційній політиці. Сукупність довгострокових планів організації представлена необхідністю усталення стабільного функціонування й плавної рентабельності в операційності. Успіх визначається у конкретних числах і

термінах, а відносини з найманими працівниками визначаються крізь призму оцінки якості їхньої діяльності керівниками.

10% учасників дослідження відзначили домінування в їхній організації ознак, притаманних клановій корпоративній культурі. В цій культурі панує батьківське сприйняття лідера чи керівника, а основоположними для позитивного психологічного мікроклімату в організації є відданість співробітників традиціям, які найчастіше сформовані під орудою поточного керівника. Високо цінується обов'язковість. Для організації подібного типу є питомим фокусування на тому, аби особистість у ній мала довготермінову вигоду для власного покращення, колектив був згуртованим, а моральний клімат – близьким до ідеалу. Бажаною постає готовність до виконання бригадної роботи.

10% учасників дослідження відзначили домінування в їхній організації ознак, притаманних адхократичній корпоративній культурі. Вони оцінюють поточне місце роботи як динамічне і творче, де панують підприємницькі ідеї.

Співвідношення результатів дослідження за методикою діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) у групі співробітників закладів громадського харчування представлено на рисунку 2.1.

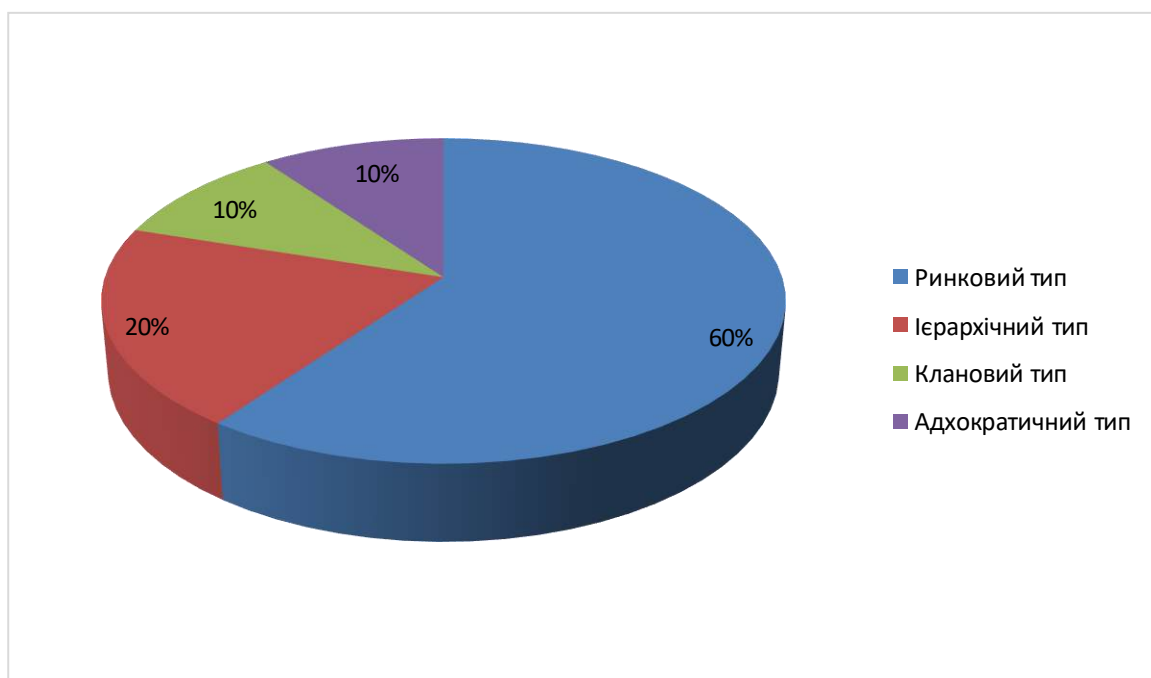


Рисунок 2.1. Провідні типи корпоративної культури в закладах громадського харчування (за результатами використання методики діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн))

Отже, за підсумками використання методики діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) у групі співробітників закладів громадського харчування були визначені такі провідні тенденції розвитку корпоративних культур на поточному етапі. Переважна більшість опитаних відзначає перевагу в сучасному ресторанному бізнесі ринкової та ієрархічної корпоративних культур, орієнтованих передусім на результат, через що найменше працівники часто почуваються незахищеними й позбавленими важливості в таких умовах. Вони потребують більшої уваги та вдячності з боку керівництва за докладені в процесі провадження професійної діяльності зусилля, натомість, відсутність відповідної реакції призводить до зниження в них трудової мотивації та, відповідно, якості виконуваної роботи.

За методикою «Шкала організаційного стресу» (Д. Маклін) у групі співробітників закладів громадського харчування було зафіксовано такі результати.

За показником «Навички самопізнання» високий рівень було продемонстровано 20% опитаних. Ці співробітники постійно прагнуть до залучення внутрішніх резервів у процесі подолання стресових навантажень. 20% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Вони звертаються до залучення внутрішніх резервів у процесі подолання стресових навантажень ситуативно, залежно від їхньої складності (згідно їхнього сприйняття). 60% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. На їхню думку, вони мають недостатньо внутрішніх резервів, аби впоратися із стресовою ситуацією.

Більш докладно результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Навички самопізнання» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.2.

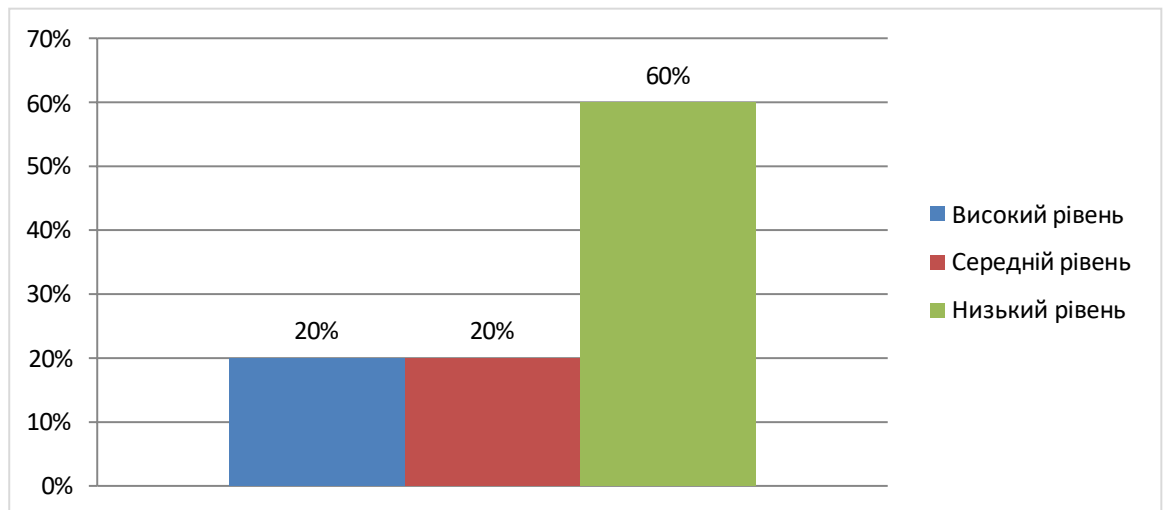


Рисунок 2.2. Результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Навички самопізнання» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Світогляд та інтереси» високий рівень було продемонстровано 30% опитаних. Ці учасники дослідження демонструють широту поглядів та залюбки послуговуються власними вподобаннями й зацікавленнями з метою подолання стресових ситуацій.

20% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Для них залучення власних зацікавлень до процесу подолання організаційного стресу є загалом прийнятним, проте вони рідко звертаються до зазначеної опції.

50% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Вони вважають, що афішувати власні світоглядні домінанти в процесі боротьби з організаційним стресом не є припустимим, як і загалом залучати їхній потенціал до цього роду діяльності.

Більш докладно результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Світогляд та інтереси» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.3

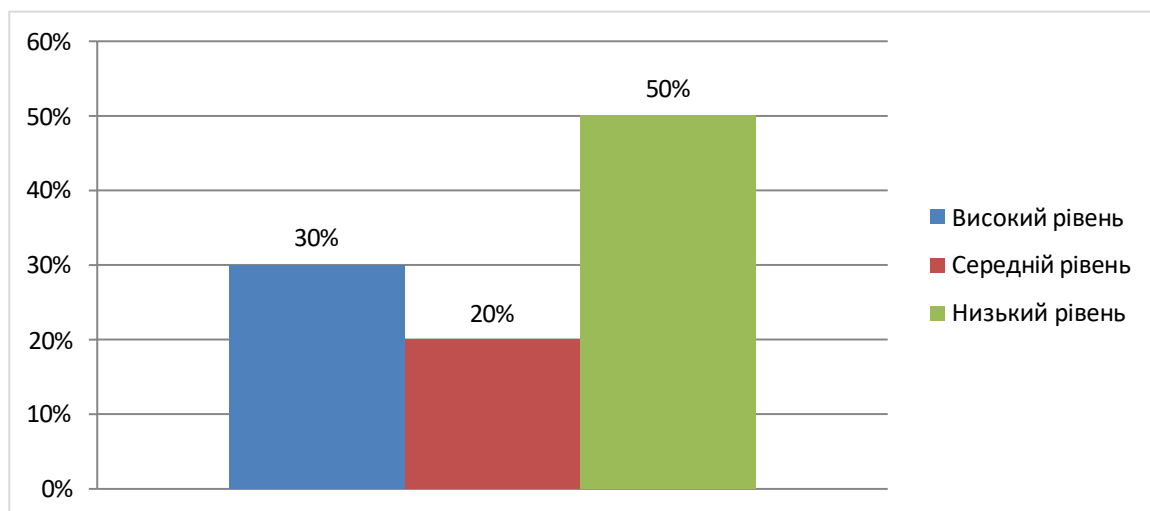


Рисунок 2.3. Результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Світогляд та інтереси» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Толерантність до чужих цінностей» високий рівень було продемонстровано 40% опитаних. Ці учасники дослідження спокійно сприймають відмінності в ціннісних уподобаннях між собою та оточенням, більше того, можуть заохочувати представників оточення до представлення власних ціннісних домінант.

40% опитаних продемонстрували за цією шкалою показники, співвідносні з середнім рівнем. Для них уподобання колег по роботі часто є байдужими, або вони не здогадуються про їхню сутність, а афішування цих уподобань сприймається ними толерантно, поки не починає загрожувати їхньому особистому простору або професійній успішності.

20% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Їх дратує, коли хтось має відмінні від їхніх уподобання, а публічна їхня демонстрація здатна викликати стресові відчуття.

Більш докладно результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Толерантність до чужих цінностей» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.4.

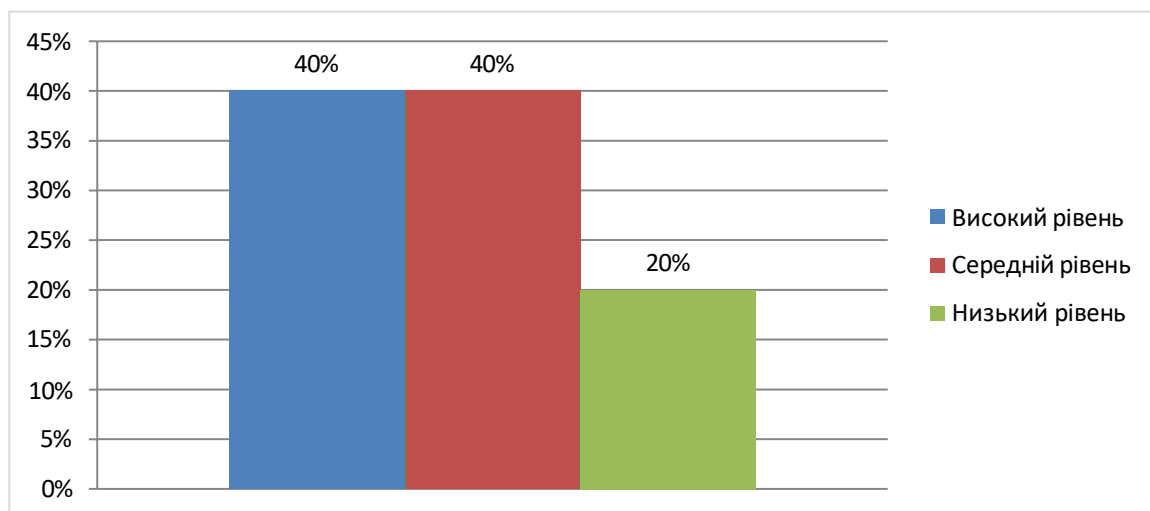


Рисунок 2.4. Результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Толерантність до чужих цінностей» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Гнучкість та адаптивність поведінки» високий рівень було продемонстровано 20% опитаних. Ці учасники дослідження відзначають, що завжди готові й залюбки адаптуються до будь-яких змін умов провадження професійної діяльності.

30% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Ці учасники дослідження виявляють загальну толерантність до адаптації й поведінкових змін, за умови, що це не порушить основи їхнього світогляду та професійної самосвідомості.

50% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Для цих співробітників закладів громадського харчування будь-яка потреба у зміні професійної поведінки, необхідності виявлення гнучкості й адаптації викликає ризик виникнення сильного стресу, що свідчить про відчутну консервативність їхнього мислення.

Більш докладно результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Гнучкість та адаптивність поведінки» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.5.

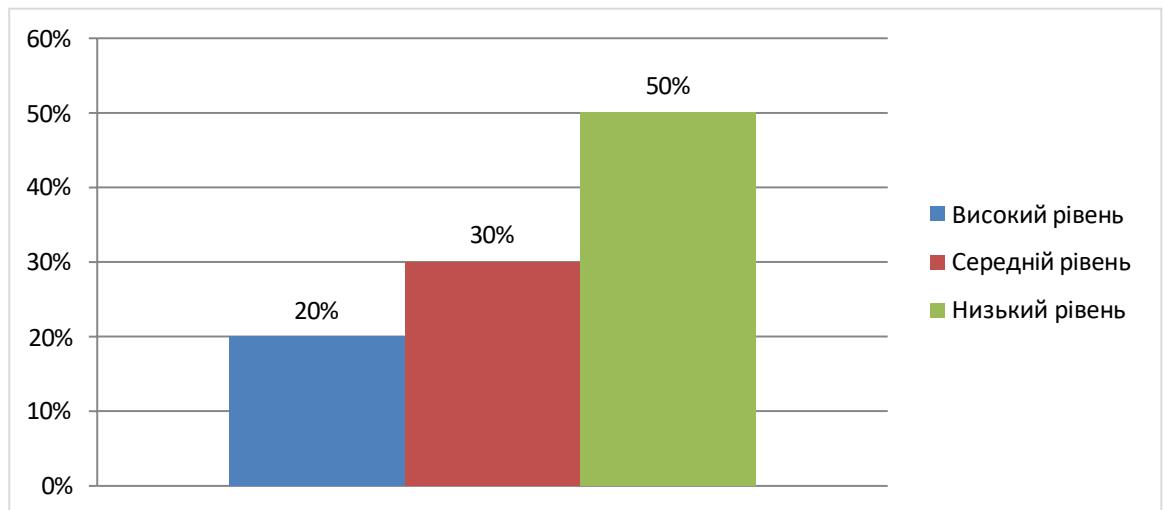


Рисунок 2.5. Результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Гнучкість та адаптивність поведінки» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Ініціативність та продуктивність» високий рівень було продемонстровано 10% опитаних. Ці учасники дослідження завжди готові виступати в ролі ініціаторів певних рішень, висувати пропозиції стосовно вдосконалення робочих процесів.

30% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Вони загалом позитивно сприймають ініціативи, сформульовані колегами, а подеколи й самі вносять пропозиції, проте така активність із їхнього боку здебільшого все-таки постає ситуативною.

60% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Вони намагаються будь-що уникнути потреби брати участь у висуванні будь-яких ініціатив, прагнуть самоусунутися від прийняття рішень та здійснення впливу на зміни в організації, що свідчить про їхню несаможиттєвість та небажання брати на себе відповідальність.

Більш докладно результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Ініціативність та продуктивність» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.6.

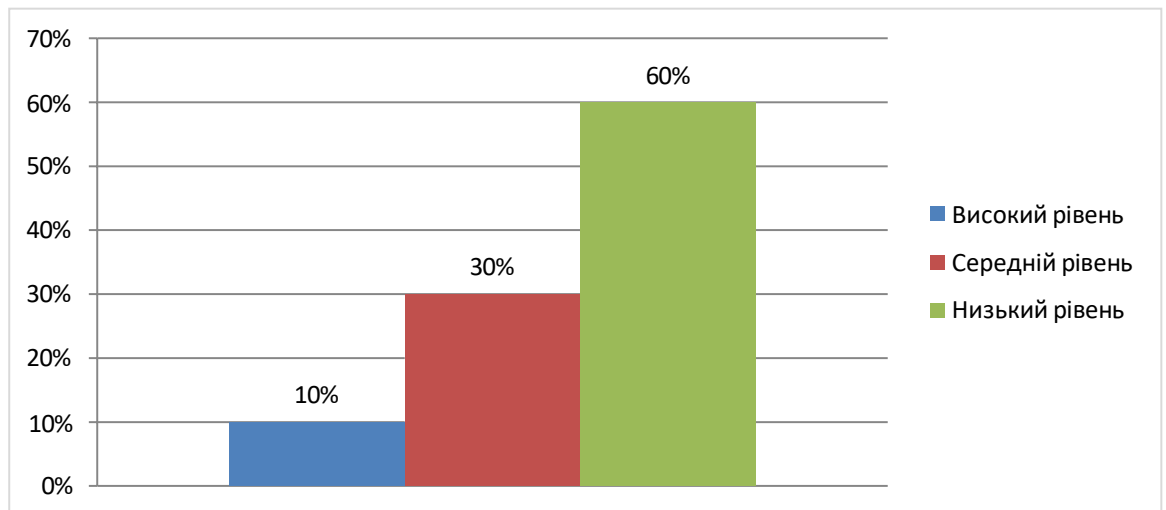


Рисунок 2.6. Результати дослідження співробітників закладів громадського харчування за показником «Ініціативність і продуктивність» шкали організаційного стресу Макліна

Отже, за підсумками використання методики «Шкала організаційного стресу» Д. Макліна були визначені такі провідні тенденції. Опитані співробітники закладів громадського харчування переважно демонструють накопичену втому від численних стресових ситуацій у своїй професійній діяльності, тому намагаються самоусуватися від будь-яких виявів ініціативи й відповідальності. Їхня професійна поведінка у ризикованих ситуаціях не є гнучкою, проте слід відзначити, що вони загалом толерантно ставляться до вподобань та ініціатив колег по роботі.

За методикою «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге були отримані такі результати.

30% респондентів було продемонстровано домінування показників стресостійкості, що є високорівневими. Для цих співробітників закладів громадського харчування характерною постає постійна залученість до подолання психологічних станів, що є негативними, виникнувши внаслідок ситуацій, що є стресовими.

Половиною респондентів (50%) було виявлено домінування показників стресостійкості, що є середньорівневими. Їхнє сприйняття процесу, пов'язаного із професійною діяльністю, сприймається крізь призму

поєднання між стресостійкістю й емоційним забарвленням, де наявність високорівневої стресостійкості є запорукою високоефективної діяльності.

20% респондентів було виявлено домінування показників стресостійкості, що є низькорівневими. Для стресостійкості цих співробітників закладів громадського харчування постає характерною тенденція до зниження як відповідь на вияв емоційності в численних ситуаціях, що є стресогенними та призводять до підвищення рівня тривожності.

Відомості, отримані в результаті використання методики «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге, представлені на рис. 2.7.

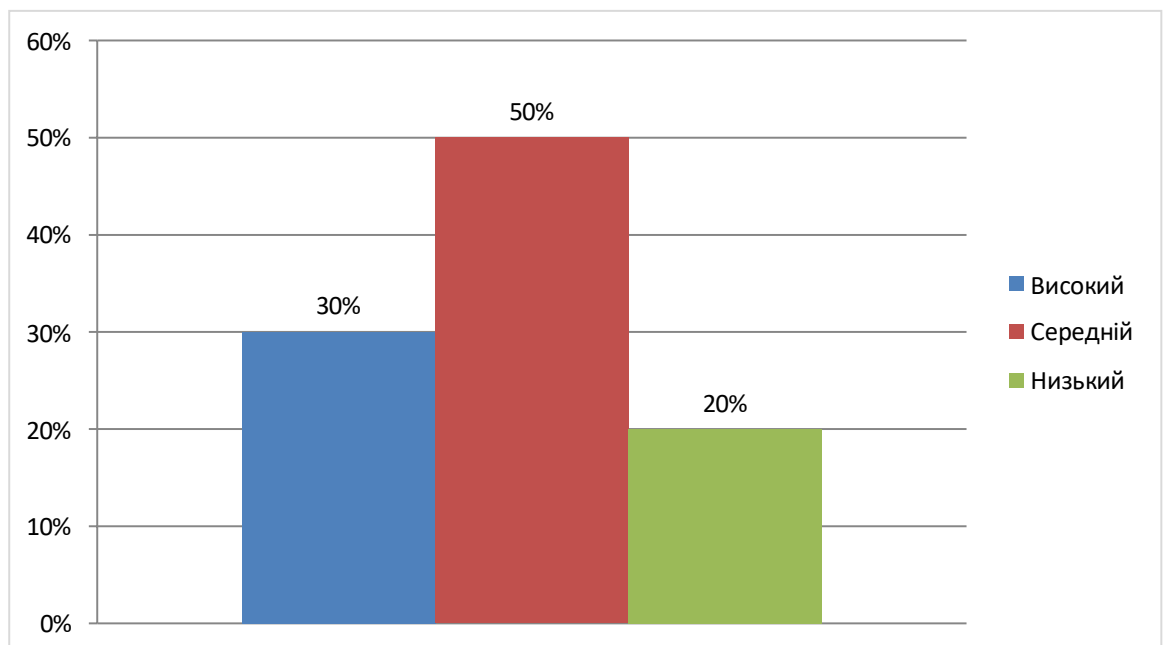


Рисунок 2.7. Результати дослідження рівня стресостійкості за методикою «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге

Отже, за підсумками використання методики «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге можна відзначити такі закономірності. Серед співробітників закладів громадського харчування домінують показники, співвідносні з середнім рівнем стресостійкості. Для них властиве загальне сприйняття тяжкості стресового навантаження, проте

вони усвідомлюють, що тяжіння до виявів спокою стосовно власного ставлення до зазначеного явища сприятиме полегшенню їхньої щоденної професійної діяльності.

З метою визначення рівня професійного здоров'я співробітників закладів громадського харчування в роботі ми використали: комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда). Опитувальник спрямовано на виявлення проявів і чинників професійного здоров'я обстежуваних за п'ятьма компонентами:

- 1) Психологічний компонент;
- 2) Соціальний компонент;
- 3) Компонент, пов'язаний із фізичним здоров'ям;
- 4) Компонент, пов'язаний із професійним здоров'ям;
- 5) Ресурсний компонент.

Оцінки проявів та чинників, що зумовлюють професійне здоров'я співробітників закладів громадського харчування, оцінювалося за 10-бальною шкалою:

- 10-9 балів – суттєво виражений рівень;
- 8-7 балів – вище середнього рівень;
- 6-5 балів – середній рівень;
- 4-3 бали – низький рівень;
- 2-0 бали – відсутність.

Для оцінки вираженості тих чи інших показників психологічного здоров'я співробітників використовувалася середня оцінка усіх учасників дослідження. Обчислення зазначеної оцінки відбувалося шляхом виділення середнього арифметичного з-поміж усіх показників, які були зібрані в учасників протягом проведеного дослідження.

Результати дослідження психологічного компоненту професійного здоров'я за методикою «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

**Показники психологічного компоненту професійного здоров'я
співробітників закладів громадського харчування за методикою
«Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В.
Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда)**

Психологічний компонент	Результати у %
1. Суб'єктивне відчуття послаблення уваги, пам'яті, мислення	12,9%
2. Перебільшення або недооцінка об'єктивної дійсності	9,6%
3. Перевага негативного песимістичного мислення	4,6%
4. Висока нервово-психічна напруга	14,7%
5. Депресивність	7,0%
6. Агресивність	8,2%
7. Невротичність	14,7%
8. Стресостійкість	12,9%
9. Тривога	8,4%
10. Страх	6,4%
Всього:	100%

За результатами аналізу психологічного компоненту впливу на професійне здоров'я визначено, що рівень вище середнього спостерігається за високою нервово-психологічною напругою та невроти́чністю, а середні показники – за суб'єктивним відчуттям послаблення уваги, пам'яті і мислення, перебільшенням або недооцінкою об'єктивної дійсності агресивністю, стресостійкістю і тривогою. Такі показники рівня професійного здоров'я свідчать про те, що професійна діяльність учасників дослідження супроводжується психічним напруженням та емоційно-психологічними викликами. Це може вказувати на потребу у впровадженні стратегій психологічної підтримки та зниження негативних впливів роботи на психічне здоров'я.

Результати дослідження соціального компоненту професійного здоров'я за методикою «Комплексний опитувальник професійного здоров'я

особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Показники соціального компоненту професійного здоров'я
співробітників закладів громадського харчування за методикою
«Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В.
Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда)**

Соціальний компонент	Результат у%
1. Труднощі в комунікації	13,2%
2. Соціальна активність	8,5%
3. Конфліктність	4,2%
4. Замкненість	15,4%
5. Асоціальні способи долаання стресу	6,5%
6. Можливість самореалізації	8,6%
7. Сімейні негаразди	15,4%
8. Погіршення стосунків із друзями	13,0%
9. Труднощі в реалізації актуальних потреб	8,7%
10. Рівень соціального захисту	6,5%
Всього:	100%

Соціальний компонент професійного здоров'я особистості демонструє в групі опитаних значну схильність до проблем у комунікації, які постають основою виникнення конфліктів у колективі та родині, а також виникнення в окремих його учасників замкненості. Через такі несприятливі умови погіршуються стосунки учасників колективу з друзями, знижується їхня соціальна активність, вони почуваються соціально незахищеними.

Результати дослідження компоненту фізичного здоров'я за методикою «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники компоненту фізичного здоров'я співробітників закладів громадського харчування за методикою «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда)

Компонент фізичного здоров'я	Результати у %
1. Самооцінка фізичного здоров'я	7,7%
2. Розлади сну	11,4%
3. Розлади шлунково-кишечного тракту	13,4%
4. Утруднене чи прискорене дихання	11,6%
5. Болі в області грудей	9,5%
6. Прискорене серцебиття	9,3%
7. Запаморочення	7,9%
8. Тремтіння	7,7%
9. Втрата чи збільшення ваги	11,4%
10. Наявність соматичних захворювань	9,6%
Всього:	100%

Компонент фізичного здоров'я особистості демонструє в групі опитаних значну вираженість проблем із цим типом здоров'я, з-поміж яких найпоширенішими є розлади шлунково-кишечного тракту, проблеми із диханням, вагою, наявність болей в області грудей, соматичних захворювань. До цього додається також низька самооцінка власного фізичного здоров'я учасниками дослідження.

Результати дослідження професійного компоненту співробітників закладів громадського харчування за методикою «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлено в таблиці 2.4.

**Показники професійного компоненту співробітників закладів
громадського харчування за методикою «Комплексний опитувальник
професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К.
Кривда)**

Професійний компонент	Результати у %
1. Зниження мотивації до професійної діяльності	11,8%
2. Труднощі виконання професійних завдань	8,6%
3. Соціально-напружена ситуація в організації	11,3%
4. Складність або імпульсивність при прийнятті рішень	9,5%
5. Зниження прибутку	5,1%
6. Загроза втрати роботи	7,0%
7. Труднощі взаємодії з партнерами	11,8%
8. Професійне вигоряння	10,8%
9. Негативний вплив зовнішніх факторів	8,5%
10. Погіршення соціально-економічної й політичної ситуації в країні	15,1%
Всього:	100%

При дослідженні за професійним компонентом було виявлено високий рівень вираженості такого показника, як погіршення соціально-економічної й політичної ситуації в країні, на тлі якого в співробітників зазнає суттєвого зниження рівень мотивації до виконання професійних завдань, що неминуче призводить до виникнення професійного вигоряння внаслідок несприятливої атмосфери в колективі.

Результати дослідження ресурсного компоненту співробітників закладів громадського харчування за методикою «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлено в таблиці 2.5.

**Показники ресурсного компоненту співробітників закладів
громадського харчування за методикою «Комплексний опитувальник
професійного здоров'я особистості» (В. Корольчук, М. Корольчук, К.
Кривда)**

Ресурсний компонент	Результати у%
1. Адаптаційні можливості	8,2%
2. Можливості саморегуляції	8,4%
3. Підтримка сім'ї, рідних та близьких	14,4%
4. Соціальний захист в країні	7,4%
5. Наявність друзів та їх підтримки	10,4%
6. Здатність пристосовуватися до нових умов	8,2%
7. Використання духовних ресурсів	14,2%
8. Оволодіння адекватними копінг-стратегіями долаття стресу	10,6%
9. Наявність фінансових ресурсів	9,6%
10. Долаття комунікативних бар'єрів у особливих ситуаціях	11,4%
Всього:	100%

Ресурсний компонент здоров'я особистості демонструє в групі співробітників закладів громадського харчування, що вони переважно покладаються на підтримку родини та близьких та духовні ресурси. Менше учасники дослідження вірять у підтримку з боку друзів та подолання стресових ситуацій за допомогою адекватних копінг-стратегій. Найменше учасники дослідження вірять у власні фінансові ресурси, здатність до адаптації та можливості соціального захисту.

В якості методів математичної обробки для встановлення достовірності отриманих відомостей нами було застосовано розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, обрахування якого відбувалося за допомогою програми SPSS Statistica. Кореляція результатів між показниками за методикою діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) та шкалою організаційного стресу Макліна представлена в Таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Результати дослідження зв'язків між типами корпоративної культури та шкалами організаційного стресу

Шкали організаційного стресу	Ринковий тип	Ієрархічний тип	Клановий тип	Адхократичний тип
Навички самопізнання	0,45*	-	-	-
Світогляд та інтереси	-0,25*	-	-	-
Толерантність	0,43*	-	-	-
Гнучкість і адаптивність поведінки	-0,36*	-	-	-
Ініціативність і продуктивність	-0,25*	-	-	-

$p \leq 0,05$

Встановлено статистично значущі зв'язки між таким типом корпоративної культури, як ринкова культура та всіма шкалами методики організаційного стресу (Табл. 2.6.), а саме ($p \leq 0,05$): навички самопізнання ($r=0,45$) світогляд та інтереси ($r= -0,25$), толерантність ($r= 0,43$), гнучкість та адаптивність поведінки ($r=-0,36$), ініціативність та продуктивність ($r= - 0,25$).

Отже, чим вищими будуть показники ринкового типу корпоративної культури в закладах громадського харчування, що функціонують в умовах воєнного стану тим вищими будуть показники за шкалами: самопізнання, толерантність, але нижчими будуть показники за шкалами: світогляд та інтереси, гнучкість і адаптивність поведінки, ініціативність та продуктивність. Що свідчить про великий резерв щоб впоратись зі стресом у працівників такого типу організації, та можливість добре долати стресові навантаження, високу толерантність до чужих цінностей.

Кореляція результатів між показниками за методикою діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) та методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) представлена в Таблиці 2.7.

**Результати дослідження зв'язків між типами корпоративної культури
та ступенями стійкості до стресу**

Ступінь стійкості до стресу	Ринковий тип	Ієрархічний тип	Клановий тип	Адхократичний тип
Високий	0,45*	-	-	-
Середній	-0,253*	-	-	-
Низький	-0,362*	-	-	-

$p \leq 0,05$

Встановлено статистично значущі зв'язки між таким типом корпоративної культури, як ринкова культура та ступенями стійкості до стресу (Табл. 2.7.), а саме ($p \leq 0,05$): високий ступінь стійкості до стресу ($r=0,45$) низький ступінь стійкості до стресу ($r= -0,362$), середній ступінь стійкості до стресу ($r= -0,253$).

Отже, чим вищий рівень ринкової культури в закладах громадського харчування, що функціонують в умовах воєнного стану тим з більшою ймовірністю працівники будуть мати схильність до високого рівня стійкості до стресу. Це можна пояснити тим, що організації такого типу властива жорстка настанова на конкурентоспроможність. Керівники в організаціях з ринковою культурою непохитні й вимогливі. Працівники часто перебувають в умовах професійного стресу, тому ступінь стійкості до нього в них має бути на високому рівні для виконання поставлених завдань. Ринкову організацію пов'язує воєдино прагнення перемагати - репутація та успіх є спільною турботою. Тому кадровий склад такої організація має таку якість як стресостійкість.

Також показник «середній ступінь стійкості до стресу» має кореляційний зв'язок із показником «адхократичний тип корпоративної культури». Наявність такого зв'язку пояснюється тим, що в організаціях, у яких домінує адхократичний тип корпоративної культури, характерною є

наявність доброзичливої до співробітників атмосфери, заохочувального ставлення з боку керівників, які сконцентровані на тому, аби мотивувати підлеглих до генерування корисних ідей, відтак, співробітники досить рідко стикаються зі стресовими ситуаціями. Проте занадто рідкісна взаємодія співробітника зі стресом у цьому типі корпоративної культури не дає співробітникові змоги виробити провідні техніки захисту від стресу, що призводить до середньорівневої стресостійкості.

Кореляція результатів між показниками за методикою діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) та комплексним опитувальником професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлена в Таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Результати дослідження зв'язків між типами корпоративної культури та шкалами професійного здоров'я особистості

Шкали професійного здоров'я особистості	Ринковий тип	Ієрархічний тип	Клановий тип	Адхократичний тип
1	2	3	4	5
Зниження мотивації до професійної діяльності	0,43*	-	-	-
Труднощі виконання професійних завдань	-0,251*	-	-	-
Соціально-напружена ситуація в організації	0,362*	-	-	-
Складність або імпульсивність при прийнятті рішень	0,39*	-	-	-
Зниження прибутку	-0,387*	-	-	-
Загроза втрати роботи	-	-	-0,311*	-
Труднощі взаємодії з партнерами	0,263	-	-	-
Професійне вигорання	-	0,103	-	-
Шкали професійного здоров'я особистості	Ринковий тип	Ієрархічний тип	Клановий тип	Адхократичний тип
1	2	3	4	5
Негативний вплив	0,239*	-	-	-

зовнішніх факторів				
Погіршення соціально-економічної й політичної ситуації в країні	-0,013*	-	-	-

$$p \leq 0,05$$

Встановлено статистично значущий зв'язок між таким типом корпоративної культури, як ринкова культура та шкалою соціально-напруженої ситуація в організації ($r=0,362^*$) (Табл. 2.9.) Чим вищий рівень ринкової культури в закладах громадського харчування, що функціонують в умовах воєнного стану, тим більш напружена ситуація в організації. Такий зв'язок можна пояснити особливостями ринкового типу корпоративної культури, а саме орієнтованість не на людей, а на результат.

Також у ході дослідження було констатовано, що показник «професійне вигоряння» має прямий кореляційний зв'язок із показником «ієрархічний тип корпоративної культури» ($r=0,103$). Наявність зазначеного зв'язку пов'язана із тим, що в організаціях, у корпоративній культурі яких домінує ієрархічний тип, здійснюється перманентний тиск на співробітників із позиції «згори вниз», що теоретично покликаний підтримувати необхідний рівень мотивації для якісного виконання професійних обов'язків, проте на практиці лише виснажує співробітників психологічно, призводячи зрештою до різних ступенів професійного вигоряння.

Показник «загроза втрати роботи», у свою чергу, має прямий кореляційний зв'язок із показником «клановий тип корпоративної культури» ($r=-0,311$). Наявність зазначеного зв'язку пов'язана із тим, що у корпоративних культурах кланового типу переважна більшість робочих процесів замикається на особі керівника, відтак, оцінка професійної діяльності співробітника та ризик його звільнення також опиняється у владі суб'єктивної думки керівника. Чим більш вираженими є ознаки кланового типу в певній корпоративній культурі, тим більші шанси співробітника втратити роботу через одноосібно прийняте керівником рішення.

Кореляція результатів між показниками за методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) та методикою «Шкала організаційного стресу Макліна» представлена в Таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Результати дослідження зв'язків між ступенями стійкості до організаційного стресу та шкалами організаційного стресу

Ступінь стійкості до стресу	Навички самопізнання	Світогляд та інтереси	Толерантність до чужих цінностей	Гнучкість та адаптивність	Ініціативність та продуктивність
Високий	-	-	-	0,117*	0,9*
Середній	-	-	-	-	-
Низький	-	-	1*	-	-

$p \leq 0,05$

За підсумками кореляційного аналізу було констатовано, що показник «високий ступінь стійкості до стресу» має прямий кореляційний зв'язок із показником «гнучкість та адаптивність» ($r=0,117$) та показником «ініціативність та продуктивність» ($r=0,9$). Наявність першого прямого кореляційного зв'язку в зазначеному випадку означає, що особи, які відзначаються високою стресостійкістю, зазвичай легше адаптуються в нових умовах реалізації професійної діяльності, вони краще підлаштовуються під нові вимоги, не переживаючи при цьому неприємних відчуттів. Наявність другого свідчить, що особи, які відзначаються високою стресостійкістю, ще й частіше інтенсивні та продуктивні. Частіше за інших беруть участь в ініціативах, прийнятті рішень та покладання на себе відповідальності.

Низький рівень стійкості до стресу, своєю чергою, має зворотний кореляційний зв'язок із показником «толерантність до чужих цінностей» ($r=1$). Наявність зворотного кореляційного зв'язку в цьому випадку означає, що для осіб, які мають низький рівень стійкості до стресу, не є характерним толерантне ставлення до чужих цінностей, оскільки вони їх відверто

дратують і сприймаються як загроза. Натомість, значно типовішим вияв толерантного ставлення до чужих цінностей є в осіб, які характеризуються високим рівнем толерантності до стресу, адже представників цієї рівневості стресостійкості загалом, або не хвилюють цінності інших людей, або вони ставляться до них із повагою, визнаючи право кожної людини стосовно наявності власних уподобань та індивідуальних переконань.

Кореляція результатів між показниками за методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) та комплексним опитувальником професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлена в Таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

**Результати дослідження зв'язків між шкалами стійкості до стресу та
шкалами професійного здоров'я особистості**

Шкали професійного здоров'я особистості	Високий ступінь стійкості до стресу	Середній ступінь стійкості до стресу	Низький ступінь стійкості до стресу
Зниження мотивації до професійної діяльності	0,38*	-	-
Труднощі виконання професійних завдань	-0,157*	-	-
Соціально-напружена ситуація в організації	-0,271*	-	-
Складність або імпульсивність при прийнятті рішень	0,35*	-	-
Зниження прибутку	-0,365*	-	0,219*
Загроза втрати роботи	0,321	-	-0,309*
Труднощі взаємодії з партнерами	0,258*	-	-0,183*
Професійне вигорання	-	-	-0,115*
Негативний вплив зовнішніх факторів	-	-	-
Погіршення соціально-економічної й політичної	-	-	0,255*

ситуації в країні			
-------------------	--	--	--

$$p \leq 0,05$$

У ході дослідження було констатовано, що показник «професійне вигоряння» має прямий кореляційний зв'язок із показником «низький ступінь стійкості до стресу» ($r=-0,183$). Наявність прямого кореляційного зв'язку в зазначеному випадку зумовлюється тим фактом, що особи із низьким ступенем стресостійкості є більш вразливими для професійного вигоряння, адже в них не розвинені механізми протистояння в тому числі й отриманим у ході виконання професійних обов'язків стресовим впливам, що постають одним із каталізаторів професійного вигоряння особистості.

Показник «труднощі взаємодії з партнерами», у свою чергу, має зворотний кореляційний зв'язок із показником «високий ступінь стійкості до стресу» ($r=0,258^*$). Наявність зворотного кореляційного зв'язку в зазначеному випадку зумовлена тим фактом, що особи, наділені високою стресостійкістю, здебільшого не зазнають значних труднощів у побудові взаємодії із партнерами, адже завжди готові до встановлення необхідних контактів, виконання спільних робочих завдань тощо, уникаючи при цьому незручних для обох сторін моментів, а саме суперечок, конфліктів. Ризик виникнення труднощів у взаємодії з партнерами, скоріше, є характерним для представників низького ступеня стійкості до стресу ($r=-0,183^*$).

Кореляція результатів між показниками за методикою «Шкала організаційного стресу Макліна» та комплексним опитувальником професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда) представлена в Таблиці 2.11.

Таблиця 2.11.

Результати дослідження зв'язків між та шкалами професійного здоров'я особистості та шкалами організаційного стресу

Шкали професійного здоров'я особистості	Навички самопізнання	Світогляд та інтереси	Толерантність до чужих цінностей	Гнучкість та адаптивність	Ініціативність та продуктивність
Зниження мотивації	-	-	-	-	0,421*

до професійної діяльності					
Труднощі виконання професійних завдань	-	0,473*	-	0,557*	-
Соціально-напружена ситуація в організації	-	-	-	0,427*	-
Складність або імпульсивність при прийнятті рішень	0,366*	-	-	-	0,366*
Зниження прибутку	-	-	-0,396*	-	-
Загроза втрати роботи	-	-	0,393*	-	-
Труднощі взаємодії з партнерами	-	-	0,409*	-	-
Професійне вигорання	-	-	0,409*	-	-
Негативний вплив зовнішніх факторів	-	-	-	0,393*	-
Погіршення соціально-економічної й політичної ситуації в країні	-	-	-	0,409*	-

$p \leq 0,05$

За підсумками кореляційного аналізу було констатовано, що показник «соціально-напружена ситуація в організації» має зворотний кореляційний зв'язок із показником «гнучкість та адаптивність» ($r=0,427$). Наявність зворотного кореляційного зв'язку в зазначеному випадку зумовлена тим, що в організаціях із соціально-напруженою ситуацією для співробітників є вкрай мало можливостей для того, аби виявити свою гнучкість, так само як і адаптуватися до подібних умов провадження професійної діяльності. Показник «зниження мотивації до професійної діяльності», своєю чергою, має зворотний кореляційний зв'язок із показником «ініціативність та продуктивність» ($r=0,421$). Наявність зворотного кореляційного зв'язку в цьому випадку зумовлена тим, що співробітники, наділені низькою мотивацією до виконання професійних обов'язків, очевидно, не характеризуються схильністю до висування професійно значущих ініціатив, а їхню продуктивність не можна назвати високою.

2.2. Рекомендації щодо формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм

Розробку та апробацію психокорекційної програми з формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм було проведено у режимі онлайн протягом квітня 2024 року. Участь у реалізації програми взяли 40 співробітників закладів громадського харчування.

Необхідно розкрити сутність психологічного тренінгу як інструментального опосередкованого впливу, що надає учасникам тренінгу засоби та прийоми, які дозволяють їм активно опановувати своєю поведінкою, перебудовувати непродуктивні структури діяльності і цим самим піднімати регуляцію поведінки на більш високий рівень [19]. Уявлення про психологічний тренінг як інструментальну дію є принципово важливим теоретичним обґрунтуванням цінності цієї форми практичної психологічної роботи

У сучасних психологічних тренінгах увага завжди акцентується на зв'язку специфіки конкретного методу тренінгової технології з соціокультурними особливостями сучасного суспільства, вивчається особистість ведучих та учасників тренінгових програм, їхній світогляд, який включається до структури зазначеного виду психологічної практики.

Все це дозволяє говорити про збагачення психологічних тренінгів новими напрямками. Сюди входять як зовнішні (форми організації, комерціалізація тренінгової діяльності), так і внутрішні зміни, пов'язані з постійним розвитком і модифікацією методів роботи з учасниками тренінгової групи.

Для сучасного підходу характерним є формування ідеї та стилю тренінгу, широке застосування гумору, пріоритет активізації учасників над релаксацією, множинність ролей та активність тренера, «олюдненість» його діяльності та тренінгу в цілому, обов'язковість роботи з психологічними

захистами та збільшення психотерапевтичного аспекту тренінгу [8]. Ми припускаємо, що з огляду на сукупність зазначених причин сучасний психологічний тренінг може будуватися з орієнтацією на постійну взаємодію з новими життєвими ситуаціями такої особистості, що розвивається, відчуває потребу у вдосконаленні професійної підготовки та побудові ефективних життєвих планів. Внаслідок цього сучасний психологічний тренінг може розглядатися як одна з комунікативних соціогуманітарних технологій, які відповідатимуть на різнобічні запити особистості, орієнтованої на систему цінностей та потреб сучасного суспільства.

Порівняймо характеристики сучасного психологічного тренінгу з визначенням гуманітарної комунікативної технології. Наведемо ці характеристики, спираючись на загальну класифікацію психологічних тренінгів на основі їх структури, що включає: особистість ведучого, мету/результат тренінгу, тренінгові засоби/методи, соціально-психологічні параметри учасників тренінгової групи [19].

Розглянемо гуманітарні аспекти зазначених компонентів. Необхідно звернути увагу, що особистість ведучого психологічного тренінгу визначає різноманіття теоретико-методологічних підходів, неповторність і унікальність кожної тренінгової програми. Також тут можна вказати на досягнення високої варіативності та технологічності тренінгового методу, що допускає різноманітність концепцій ігрових, моделюючих та проєктивних засобів, спрямованих на досягнення поставленої мети.

Так, наприклад, сучасний психологічний тренінг може бути побудований з урахуванням концептуальних основ психологічних, етнокультурних, лінгвістичних, філософських підходів та ін. Ця ситуація вказує на міждисциплінарний синтез у реалізації психологічного тренінгу, що є однією з основних рис гуманітарних технологій.

Цілі психологічного тренінгу виступають найпоширенішою основою для класифікації його видів. З комунікативною гуманітарною технологією психологічний тренінг співвідноситься у тому випадку, якщо його цільова

спрямованість є гуманістичною за своїми цінностями та методологією, спрямована на допомогу людині в осмисленні та прийнятті адекватних та ефективних шляхів самовдосконалення та розвитку, допомагає виходити на рівень більш зрілого ставлення до життя.

Засоби та методи, що використовуються в сучасному психологічному тренінгу, також співвідносяться з гуманітарними комунікативними технологіями, оскільки орієнтовані на розвиток інтелектуально-практичної рефлексії, пов'язані зі смислами сучасної реальності, багато в чому зумовлені актуалізацією екзистенційних потреб людини. У цьому контексті психологічний тренінг не лише дає можливість стимулювати освоєння нових комунікативних можливостей, а й сприяє появі нових форм взаємодії людини та соціального середовища [16].

Розуміння психологічного тренінгу як комунікативної соціогуманітарної технології підкреслює його багатофункціональність і багаторівневу будову, засновану на людській взаємодії, дуже різноманітній як за змістом, так і за формою вияву, що може змінюватись від високих рівнів духовного взаємопроникнення та взаєморозуміння партнерів до відпрацювання. Розглядаючи тренінгову технологію, не можна оминати таку її важливу характеристику, як адресність. У цій функції може розглядатися як особистість, соціальна група (професійне співтовариство), так і організація.

Принципи створення середовища тренінгу, щоб забезпечити досягнення поставлених цілей, – як у індивідуальному, так і в ширшому соціальному контексті, і навіть визначення потреби у тренінгу – може бути позначені як цільовий компонент соціогуманітарної технології. Цей компонент передбачає характеристику еталонного та реального стану учасників тренінгової технології з використанням єдиної системи понять, а також методи діагностики, що дають змогу отримати відповідну інформацію [15].

Принципи поведінки учасників, що дозволяють кожній людині активно включатися в діяльність тренінгової групи, експериментувати зі своєю поведінкою, творчо ставитися до себе й до партнера за взаємодією, співвідносити свої особистісні смисли зі смислами інших учасників групи за допомогою зворотного зв'язку, визнавати цінності особистості іншої людини, можуть бути позначені як змістовний компонент. Цей компонент передбачає [2] реалізацію програми, спрямованої на перетворення реального стану учасників тренінгової технології, що включає сукупність соціальних норм, які регламентують послідовність та характер виконуваних дій суб'єктів технології, міру їхньої відповідальності за свої дії, а також опис методів перетворення.

Організаційні принципи, що визначають вимоги до складу учасників тренінгової групи, правил та часового режиму її роботи, можуть бути позначені як стабілізаційний компонент. Він включає сукупність організаційних чинників, які впливають на успішність застосування конкретної соціальної технології, як-от умови застосування технології, правила відбору учасників, засоби, дозволяють ідентифікувати умови реалізації [21].

Етичні принципи, що забезпечують захист людської гідності учасників групи від професійної некомпетентності та маніпуляції, включаються до прогностичного компоненту тренінгової технології, який враховує її позитивний ефект та можливі несприятливі наслідки. Його зміст включає: методи оцінки проміжних та кінцевих результатів, знання про можливий соціальний ризик, способи визначення ймовірності його настання та нейтралізації наслідків; засоби супроводу учасників після реалізації тренінгової технології, спрямовані на стабілізацію ефекту. Проте специфічним і найбільш важливим принципом соціогуманітарних технологій є зв'язок зі спрямованістю всієї системи технологічно вибудовуваних дій на вирішення не будь-яких, а гуманних завдань, пов'язаних із людиною як із цінністю та з її розвитком [29].

Виходячи з цього, можна стверджувати, що основна функція психологічного тренінгу пов'язана з регуляцією різних аспектів міжособистісної та соціальної взаємодії, у тому числі професійно-корпоративних та трудових відносин. У цьому аспекті психологічний тренінг може бути орієнтований і на допомогу, підтримку конкретним людям чи соціальним групам.

Поява нових видів тренінгів, що вирішують подібні завдання, свідчить про зміну соціально-економічної, політичної ситуації, про наявність у соціальному інституті потреби виробити ціннісне ставлення та оптимальні моделі поведінки до нових ситуацій, які соціальна група оцінює як значущі, повторювані й такі, що потребують регулювання.

Таким чином, тренінгові технології не тільки регулюють типово-рольові, тобто значущі та повторювані ситуації, але й забезпечують впровадження оптимальних моделей вирішення значущих проблем, породжених новими соціальними, культурно-історичними умовами розвитку сучасного суспільства.

Мета програми: формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм.

Завдання програми: ознайомити учасників зі способами подолання стресів за допомогою засобів емоційно-образної терапії; знизити рівень емоційного напруження; сприяти активізації особистісних ресурсних станів; сформувати настанову на збереження та зміцнення психічного здоров'я.

Цільова аудиторія програми: співробітники закладів громадського харчування.

Часова характеристика програми: Програма передбачає проведення 3-х занять, тривалість кожного з яких 90-120 хв.

Форми роботи: фронтальна робота; робота у підгрупах (3-4 чол.); робота у діадах; індивідуальна робота.

Методи роботи: міні-лекції; бесіда-дискусія; практичні корекційні та релаксаційні заняття; індивідуальні консультації та психодіагностика з

видачею рекомендацій; ігрові вправи (психотехнічні ігри та вправи, ділова гра).

Очікуваний результат: у ході реалізації програми передбачається:

- вироблення в осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування, здатності протистояти стресам та долати їхній негативний вплив на власну психіку;
- підвищення емоційної стійкості осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування, та їхньої готовності до психологічних навантажень;
- стабілізація впевненості у собі;
- зниження рівня тривожності в осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування.

Принципи програми: принцип добровільної участі; принцип самодіагностики, тобто формулювання та усвідомлення самими учасниками власних особистісних проблем; принцип відкритої взаємодії, тобто повноцінного міжособистісного спілкування, заснованого на повазі, емпатії та довірі один до одного.

Результатом ефективності роботи програми буде бажання клієнтів із травматичним досвідом співпрацювати з психологом, відсутність фобій та наявність доброзичливих відносин, задоволеність власним життям.

Структура тренінгових занять психокорекційної програми представлена в додатку Г.

Наведемо докладний опис структури тренінгових занять у додатку Д.

Висновки до розділу 2

За підсумками використання методики діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) у групі співробітників закладів громадського харчування були визначені такі провідні тенденції розвитку корпоративних культур на поточному етапі. Переважна більшість опитаних відзначає перевагу в сучасному ресторанному бізнесі ринкової та ієрархічної

корпоративних культур, орієнтованих передусім на результат, через що наймані працівники часто почуваються незахищеними й позбавленими важливості в таких умовах. Вони потребують більшої уваги та вдячності з боку керівництва за докладені в процесі провадження професійної діяльності зусилля, натомість, відсутність відповідної реакції призводить до зниження в них трудової мотивації та, відповідно, якості виконуваної роботи.

За підсумками використання методики «Шкала організаційного стресу» Д. Макліна були визначені такі провідні тенденції. Даний заклад відповідає типу поведінки АВ – середня толерантність до організаційного стресу. Опитані співробітники закладів громадського харчування переважно демонструють накопичену втому від численних стресових ситуацій у своїй професійній діяльності, тому намагаються самоусуватися від будь-яких виявів ініціативи й відповідальності. Їхня професійна поведінка у ризикованих ситуаціях не є гнучкою, проте слід відзначити, що вони загалом толерантно ставляться до вподобань та ініціатив колег по роботі.

За підсумками використання методики «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге можна відзначити такі закономірності. Серед співробітників закладів громадського харчування домінують показники, співвідносні з середнім рівнем стресостійкості. Для них властиве загальне сприйняття тяжкості стресового навантаження, проте вони усвідомлюють, що спокій у ставленні до цього явища полегшить їхню щоденну професійну діяльність.

За підсумками використання методики «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» у співробітників закладів громадського харчування було виявлено схильність до виявів пригніченості, апатії, швидкої втомлюваності, тяжіння до формалізації робочих контактів, зниження зацікавленості в якісному виконанні професійних обов'язків тощо.

Розробку та апробацію психокорекційної програми з формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм було проведено у режимі онлайн протягом квітня 2024 року. Участь

у реалізації програми взяли 40 співробітників закладів громадського харчування.

Мета програми: формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм.

Форми роботи: фронтальна робота; робота у підгрупах (3-4 чол.); робота у діадах; індивідуальна робота.

Методи роботи: міні-лекції; бесіда-дискусія; практичні корекційні та релаксаційні заняття; індивідуальні консультації та психодіагностика з видачею рекомендацій; ігрові вправи (психотехнічні ігри та вправи, ділова гра).

Очікуваний результат: у ході реалізації програми передбачається:

- вироблення в осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування, здатності протистояти стресам та долати їхній негативний вплив на власну психіку;
- підвищення емоційної стійкості осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування, та їхньої готовності до психологічних навантажень;
- стабілізація впевненості у собі;
- зниження рівня тривожності в осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Емпіричне дослідження закономірностей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм проводилось на базі закладів громадського харчування з лютого по березень 2024 року. У дослідженні взяли участь 40 співробітників закладів громадського харчування.

Констатувальний етап експерименту проводився у кілька етапів, а саме:

1 етап – розроблення критеріїв, показників і рівнів визначення психологічних особливостей взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм;

2 етап – добір методів діагностики;

3 етап – проведення діагностичних методик;

4 етап – аналіз, оцінка й узагальнення отриманих даних;

5 етап – розроблення програми формульовального етапу експерименту.

Згідно з умовами емпіричного дослідження було підібрано діагностичний інструментарій, що дозволяє виявити особливості взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм:

- 1) Авторська анкета для визначення соціально-психологічного клімату;
- 2) Методика діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн);
- 3) Шкала організаційного стресу Маккліна;
- 4) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге);
- 5) Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда).

За підсумками анкетування було з'ясовано, що учасницями дослідження є здебільшого жінки, які переважно перебувають у віці від 20 до 25 та 40 до 45 років, мають досвід роботи за фахом більше 10 років, оцінюють свій економічний добробут як такий, що перебуває на рівні «нижче середнього».

За підсумками використання методики діагностування типу корпоративної культури (К. Камерон, Р. Куїн) у групі співробітників закладів громадського харчування були визначені такі провідні тенденції розвитку корпоративних культур на поточному етапі. Переважна більшість опитаних відзначає перевагу в сучасному ресторанному бізнесі ринкової та ієрархічної корпоративних культур, орієнтованих передусім на результат, через що наймані працівники часто почуваються незахищеними й позбавленими важливості в таких умовах. Вони потребують більшої уваги та вдячності з боку керівництва за докладені в процесі провадження професійної діяльності зусилля, натомість, відсутність відповідної реакції призводить до зниження в них трудової мотивації та, відповідно, якості виконуваної роботи.

За підсумками використання методики «Шкала організаційного стресу» Д. Макліна були визначені такі провідні тенденції. Даний заклад відповідає типу поведінки АВ – середня толерантність до організаційного стресу. Опитані співробітники закладів громадського харчування переважно демонструють накопичену втому від численних стресових ситуацій у своїй професійній діяльності, тому намагаються самоусуватися від будь-яких виявів ініціативи й відповідальності. Їхня професійна поведінка у ризикованих ситуаціях не є гнучкою, проте слід відзначити, що вони загалом толерантно ставляться до вподобань та ініціатив колег по роботі.

За підсумками використання методики «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге можна відзначити такі закономірності. Серед співробітників закладів громадського харчування домінують показники, співвідносні з середнім рівнем стресостійкості. Для них властиве загальне сприйняття тяжкості стресового навантаження, проте вони усвідомлюють, що спокій у ставленні до цього явища полегшить їхню щоденну професійну діяльність.

За підсумками використання методики «Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості» у співробітників закладів громадського харчування було виявлено схильність до виявів пригніченості, апатії,

швидкої втомлюваності, тяжіння до формалізації робочих контактів, зниження зацікавленості в якісному виконанні професійних обов'язків тощо.

Розробку та апробацію психокорекційної програми з формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм було проведено у режимі онлайн протягом квітня 2024 року. Участь у реалізації програми взяли 40 співробітників закладів громадського харчування.

Мета програми: формування позитивних взаємовпливів між соціально-психологічним кліматом та настроєм.

Форми роботи: фронтальна робота; робота у підгрупах (3-4 чол.); робота у діадах; індивідуальна робота.

Методи роботи: міні-лекції; бесіда-дискусія; практичні корекційні та релаксаційні заняття; індивідуальні консультації та психодіагностика з видачею рекомендацій; ігрові вправи (психотехнічні ігри та вправи, ділова гра).

Очікуваний результат: у ході реалізації програми передбачається:

- вироблення в осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування, здатності протистояти стресам та долати їхній негативний вплив на власну психіку;
- підвищення емоційної стійкості осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування, та їхньої готовності до психологічних навантажень;
- стабілізація впевненості у собі;
- зниження рівня тривожності в осіб, що є співробітниками закладів громадського харчування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання педагога: проблема профілактики і подолання. Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки. К.: Либідь, 2006. С. 318-323.
2. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. 280 с.
3. Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 264 с.
4. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. *Наука і освіта*. 2014. № 6. С. 46-50.
5. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я особистості: аналіз основних дефініцій. *Актуальні проблеми психології*. 2014. Ч. 32. С. 34-39.
6. Дідик Н. М. Взаємозв'язок психічного здоров'я і професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. *Психологічні перспективи*. 2012. Вип. 20. С. 58-67.
7. Дзюба Т.М. Професійне здоров'я як важлива складова професіоналізму особистості. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези X ювілейної Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (24-25 квітня 2014 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки*. К.: 2014. С. 45-46.
8. Дзюба Т.М. Вплив кризових станів на суб'єктивну оцінку внутрішньої картини професійного здоров'я особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2015. Том X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 27. С. 110-120.

9. Дзюба Т.М. Демотиватори продуктивності праці: особливості впливу на професійне здоров'я вчителя. *Наука і освіта*. Серія Психологія і педагогіка. 2015. № 3. С. 21-27.
10. Дзюба Т.М. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. *Психологія особистості*. 2016. № 1 (7). С. 169-182.
11. Дубчак Г. М. Психологія становлення професійної стресостійкості майбутніх фахівців соціономічних професій : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Київ, 2018. 41 с.
12. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66-73.
13. Калаков Н. І. Особливості адаптації особистості і фізичної підготовки. *Спортивний психолог*. 2012. № 3 (27). С. 77-79.
14. Корольчук В.М. Психологія стресостійкості особистості: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». К., 2009. 40 с.
15. Корольчук В. М. Обґрунтування організаційної моделі дослідження стресостійкості особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 210–218.
16. Корольчук В. М. Психологічні засади дослідження стресостійкості особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 26. С. 183–192.
17. Корольчук М.С. Професійне вигорання працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
18. Корольчук О.Л. Охорона психічного здоров'я в умовах ведення АТО. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 18. С. 96–102.
19. Коцан І.Я. Психологія здоров'я людини. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

20. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
21. Кудінова М. С. Структурно-компонентний аналіз феномена стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2014. № 1(34). С. 156–173.
22. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Т. 3 : Консультативна психологія і психотерапія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2018. Вип. 14. С. 26–64.
23. Ляшин Я. Є. Копінг у подоланні життєвих труднощів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. 2017. Вип. 35. С. 293–309.
24. Маклаков О. Г. Особистісний адаптаційний потенціал: його мобілізація і прогнозування в екстремальних умовах. *Психологічний журнал*. 2001. № 1. С. 16–24.
25. Максименко С.Д. Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 4–14.
26. Мартіросян М. В. Копінг-стратегії професійної стійкості особистості адвоката: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01. Луцьк, 2019. 228 с.
27. Методичне видання. Збірник. Ужгород, Видавництво А. Гаркуші. 2012. 616 с.
28. Мешко Г. М. Сучасні підходи до збереження і зміцнення професійного здоров'я вчителів. *Педагогічний альманах* : збірник наукових праць. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. Випуск 35. С. 64–73.

29. Наугольник Л. Б. Роль професійного стресу у культурі управління в освіті. *Збірник наукових статей за матеріалами науково-практичного семінару кафедри педагогіки і соціальної роботи факультету психології ЛьвДУВС*: 22 лютого 2013 р. / упоряд. М. П. Козирєв. Львів: Ліга-Прес, 2013. 90 с.
30. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: монографія. Луцьк: Надстир'я, 2005. 162 с.
31. Одинцова Н.Г. Мотивація персоналу банку як ключовий фактор підвищення ефективності праці в умовах розвитку економічної діяльності. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. 2013. № 4. С. 24-31.
32. Петрова Л. Г. Оптимізація рівня задоволеності професійною діяльністю за допомогою психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. Серія «Психологія». № 1121. Харків, 2014. С.76-80.
33. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіаційного університету: збірник наукових праць*. Серія: Педагогіка, Психологія. 2009. Вип. № 2. С. 28-31.
34. Пучкова С. Ключові напрямки антикризового управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 3. С. 232–235.
35. Сардак О. Кадрові аспекти антикризового управління підприємствами. *Механізм регулювання економіки*. 2010. № 3. С. 141–148.
36. Сахарук І.С. Позитивні дії як умова забезпечення рівності можливостей у сфері праці. *Сучасні виклики українського права в контексті європейської інтеграції* : тези доповідей учасників постійно діючого наукового семінару. 2016. С. 83–88.
37. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*.

Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168 – 176.

38. Скрипченко О.В. Психолого-педагогічні основи навчання: Навчальний посібник для викладачів психології і педагогіки, аспірантів, студентів педагогічних та курсантів військових навчальних закладів. Київ: Український Центр духовної культури, 2008. 420 с.

39. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. *Інфраструктура ринку: електронний фаховий наук.-практ. журнал*. 2017. Вип. 3. С. 128–131.

40. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : монографія / І. Бузько, О. Вартанова, Г. Надьон та ін. Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2009. С. 272–279.

41. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій. Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 315 с.

42. Узун М.В. Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2 (12), Т. 3. С. 107-112.

43. Фугело О. М. Індикатор фахової активності та його вплив на задоволеність професійною діяльністю. *Збірник наукових праць*. № 35. Частина II. Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2015. С. 139 – 147.

44. Хоменко І. М. Оцінка рівня мотивації праці персоналу машинобудівних підприємств. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2013. № 10. С. 293–298.

45. Хомуленко Т.Б. Губристична мотивація як чинник прагнення до успіху: віковий аспект: монографія. Харків : ХНПУ, 2012. 222 с.

46. Циганчук Т. В. Динаміка переживання стресу студентами: індивідуальнопсихологічні характеристики. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. К., 2010. Т. Х. Вип. 16. С. 564–574.
47. Циганчук Т. В. До проблеми дослідження психоемоційних стресових станів юнацтва в процесі навчання. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. К., 2007. Т. IX. Ч. 4. С. 399–404.
48. Циганчук Т. В. Підвищення стресостійкості у студентів ВНЗ. *Практична психологія та соціальна робота*. К., 2010. № 8. С. 18- 30.
49. Чанцева-Коваленко О. М. Психологічні особливості формування позитивної моделі сімейного життя у студентів вищих навчальних закладів. *Освіта, наука та виробництво: розвиток та перспективи* : матеріали І наук.-метод. конф., (Шостка, 28 квіт. 2015 р.). Суми : Сумський держ. ун-т, 2015. С. 194–196.
50. Шевченко О. Т. Психологія кризових станів: навч. посібник. К.: Здоров'я, 2005. 120 с.
51. Chambers S., Hammonds F. Vicariously learned helplessness: the role of perceived dominance and prestige of a model. *Journal of General Psychology*. 2014. Vol. 141 (3). P. 280-295.
52. Filippello P., Sorrenti L., Buzzai C., Costa S. Perceived parental psychological control and learned helplessness: the role of school self-efficacy. *School Mental Health*. 2015. Vol. 7 (4). P. 298-310.
53. Haan N. Coping and defending. N.Y., 2017. 241p.
54. Lazarus R. S. Psychological stress and the coping process. N.Y.: McGraw-Hill, 2016. 257 p.
55. Lazarus R. S. From psychological stress to the emotions: A history of changing gutlooks. *Annual Review of Psychology*. 2016. Vol. 44. P. 1–21.
56. Maslow A.H. Self-actualizing people: A study of psychological health. Personality symposia. New York: Gruñe & Stratton, 2016. P.11–34.
57. Rea-Dickins P., German K. Evaluation. Oxford: Oxford Univ. Press, 1996. 175 p.

58. Seligman M.E.P. What You Can Change & What You Can't. New York : Knopf, 1993. 359 p.
59. Taylor J.J., Neitzke D.J., Khouri G., Borckardt J.J., Acierno R., Tuerk P.W., George M.S. A pilot study to investigate the induction and manipulation of learned helplessness in healthy adults. *Psychiatry Research*. 2014. Vol. 219 (3). P. 631-637.
60. William M., Burden R. Psychology for Language Teachers. A Social Constructivist Approach. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1997. 240 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для характеристики вибірки дослідження

1. Укажіть свою статеву приналежність:

- а) чоловік
- б) жінка

2. Укажіть свій вік:

- а) 18-29 років
- б) 30-39 років
- в) 40-49 років
- г) 50-59 років
- д) 60-69 років

3. Укажіть свій освітній рівень:

- а) вища (спеціаліст, магістр)
- б) вища (бакалавр)
- в) професійна
- г) повна середня

4. Укажіть свій сімейний стан:

- а) одружений (одружена)
- б) не одружений (не одружена)
- в) цивільний шлюб

5. Укажіть склад своєї родини:

- а) подружня пара і одна дитина
- б) подружня пара і двоє дітей
- в) подружня пара
- г) один із батьків і дитина

6. Оцініть стан власного здоров'я:

- а) добрий
- б) задовільний
- в) поганий

г) важко відповісти

7. Охарактеризуйте свій економічний статус:

а) високий

б) вище середнього

в) середній

г) нижче середнього

д) низький

е) важко відповісти.

**1. Методика діагностування типу корпоративної культури (К.
Камерон, Р. Куїн)**

Інструкція: кожне з питань передбачає чотири альтернативні відповіді. Розподіліть бали 100-бальної оцінки між цими чотирма альтернативами в тому співвідношенні, яке найбільше відповідає Вашій організації. Найбільшу кількість балів давайте альтернативі, яка більше за інших нагадує Вашу організацію. Наприклад: А – 55, В – 20, С – 20, D – 5. Обов'язково переконайтеся у тому, що при відповіді на кожне запитання сума проставлених вами балів дорівнює 100.

Опитувальник

1. Найважливіші характеристики

А. Організація унікальна за своїми особливостями, подібна до великої сім'ї; люди мають багато спільного (у %, тепер/переважно)

В. Організація дуже динамічна і перейнята підприємництвом; люди готові жертвувати та йти на ризик (у %, тепер/переважно)

С. Організація орієнтована на результат; для виконання завдання; люди орієнтовані на суперництво та досягнення мети (у %, тепер/переважно)

Д. Організація жорстко структурована та суворо контролюється; дії людей визначаються правилами, інструкціями, процедурами (у %, тепер/переважно)

Усього (100% - тепер; 100% переважно)

2. Загальний стиль лідерства в організації

А. Надає приклад моніторингу, прагнення допомогти і навчити (у %, тепер/переважно)

В. Служить прикладом підприємництва, новаторства, схильності до ризику (у %, тепер/переважно)

С. Служить прикладом діяльності, агресивності, орієнтації на результат (у %, тепер/переважно)

D. Є прикладом координації, чіткої організації, плавного ведення справ у руслі рентабельності (у %, тепер/переважно)

Усього (100% - тепер; 100% переважно)

3. Управління найманими працівниками

A. Заохочення командної роботи, одностайність у прийнятті рішень (у %, тепер/переважно)

B. Заохочення індивідуального ризику, новаторства, свободи та самобутності (у %, тепер/переважно)

C. Висока вимогливість, жорстке прагнення конкурентоспроможності, заохочення досягнень (у %, тепер/переважно)

D. гарантія зайнятості, вимога підпорядкування, передбачуваність та стабільність у відносинах (у %, тепер/переважно)

Усього (100% - тепер; 100% переважно)

4. Сполучна сутність організації

A. Організацію пов'язують воєдино відданість справі та взаємна довіра. Обов'язковість організації знаходиться на високому рівні (у %, тепер/переважно)

B. Організацію пов'язують прихильність до новаторства і вдосконалення, прагнення бути на передових рубежах (у %, тепер/переважно)

C. Організацію пов'язують воєдино акцент на досягнення мети та виконання завдань. Загальноприйняті теми для обговорення — агресивність і перемога (у %, тепер/переважно)

D. Організацію пов'язують воєдино формальні правила та офіційна політика. Плановий хід діяльності організації (в %, тепер/переважно)

Усього (100% - тепер; 100% переважно)

5. Стратегічні цілі

A. Гуманний розвиток, висока довіра. Відкритість та співучасть (у %, тепер/переважно)

В. Набуття нових ресурсів, вирішення нових проблем, апробація всього нового (у %, тепер/переважно)

С. Конкурентна дія, прагнення до перемоги на ринку, цільова концентрація сил (у %, тепер/переважно)

Д. Незмінність, стабільність, рентабельність, контроль, плавність всіх операцій (у %, тепер/переважно)

Усього (100% - тепер; 100% переважно)

6. Критерії успіху

А. Розвиток людських ресурсів, бригадна робота, захопленість працівників справою, турбота про людей (у %, тепер/переважно)

В. Володіння унікальною або новітньою продукцією, лідерство, новаторство (в %, тепер/переважно)

С. Перемога на ринку, випередження конкурентів, лідерство (у %, тепер/переважно)

Д. Рентабельність, плавні графік-плани, низькі виробничі витрати (у %, тепер/переважно)

Усього (100% - тепер; 100% переважно)

В анкеті параметр А відповідає клановій організаційній культурі, В – адхократичній, С – ринковій; D - ієрархічній.

Відповідно до отриманих відомостей окреслюється профіль організаційної культури компанії, яка може мати різну форму (суцільна лінія – наявна культура; пунктирна лінія – бажана).

Кланова культура.

Дуже дружнє місце роботи, де люди мають масу спільного. Організація схожа на велику родину. Лідер чи глава сприймається як вихователь і навіть як батько. Організація тримається разом завдяки відданості та традиції. Високо цінується обов'язковість. Організація наголошує на довгостроковій вигоді вдосконалення особистості, надає значення високого ступеня згуртованості колективу та морального клімату. Успіх визначається в

термінах "добре ставлення до споживачів" та "турбота про людей". Організація заохочує бригадну роботу, участь співробітників у бізнесі та згоду.

Адхократична культура.

Динамічне підприємницьке та творче місце роботи. Люди готові підставляти власні шиї та йти на ризик. Лідери вважаються новаторами та людьми, готовими ризикувати. Сполучною сутністю організації є відданість експериментуванню та новаторству. Наголошується на необхідності діяльності на передньому рубежі. У довгостроковій перспективі організація наголошує на зростанні та здобутті нових ресурсів. Успіх означає виробництво/надання унікальних та нових продуктів та/або послуг. Важливо бути лідером на ринку продукції чи послуг. Організація заохочує особисту ініціативу та свободу.

Ієрархічна культура.

Дуже формалізоване та структуроване місце роботи. Тим, що роблять люди, керують процедури. Лідери пишаються тим, що вони – раціонально мислячі координатори та організатори. Критично важлива підтримка плавного ходу діяльності. Організацію поєднують формальні правила та офіційна політика. Довгострокові турботи організації полягають у забезпеченні стабільності та показників плавного ходу рентабельного виконання операцій. Успіх визначається у термінах "надійність поставок, календарних графіків та низьких витрат". Управління найманими працівниками спрямоване на гарантію зайнятості та забезпечення довгострокової передбачуваності.

Ринкова культура.

Організація, орієнтована на результати, головним її завданням є виконання поставленого завдання. Люди цілеспрямовані та змагаються між собою. Лідери – тверді керівники та суворі конкуренти. Вони непохитні й вимогливі. Організацію пов'язує воєдино прагнення перемагати. Репутація та успіх є спільною турботою. Фокус перспективної стратегії налаштований на

конкурентні дії, вирішення поставлених завдань та досягнення вимірних цілей. Успіх визначається в термінах "проникнення на ринки" та "збільшення частки на ринку". Важливо конкурентне ціноутворення та лідерство на ринку. Стиль організації – жорстка настанова на конкурентоспроможність.

2. Методика «Шкала організаційного стресу» (Д. Маклін)

Ця шкала вимірює толерантність (стресостійкість) до організаційного стресу, яка зв'язується з умінням спілкуватися, адекватно оцінювати ситуацію, без шкоди для свого здоров'я і працездатності активно і цікаво відпочивати, швидко відновлюючи свої сили.

Опитувальник

Питання	Згоден	Скоріше згоден	Щось середнє	Скоріше не згоден	Абсолютно не згоден
1. При виникненні проблем я починаю активно діяти					
2. Після закінчення робочого дня я продовжую думати про незавершені або майбутні робочі справи					
3. Я працюю з цікавими і гідними людьми, поважаю їхні почуття й думки					
4. Я усвідомлюю й розумію власні слабкості й сильні якості					
5. Існує досить багато людей, яких я можу назвати хорошими друзями					
6. Я отримую задоволення, використовуючи свої знання і					

навички на роботі й у житті					
7. На роботі мені часто нецікаво					
8. Мені цікаво зустрічатися, розмовляти і працювати з людьми різних світоглядів, які відрізняються від моїх поглядів					
9. Часто я беруся за більший обсяг роботи, ніж можу встигнути виконати насправді					
10. У вихідні я активно відпочиваю					
11. Я можу працювати продуктивно лише з тими, хто близький мені за духом (культурою, інтересами, менталітетом), або з тими, хто схожий на мене					
12. Я працюю насамперед для того, щоб заробити собі на життя, а не тому, що я отримую задоволення від своєї роботи					
13. У моїй роботі я завжди дію раціонально, чітко визначаю пріоритети (першорядні завдання)					
14. На роботі я часто вступаю					

в суперечку з людьми, які мають думку, відмінну від моєї					
15. Я стурбований з приводу своєї роботи					
16. Крім роботи, я встигаю зайнятися багатьма іншими цікавими для мене справами в інших сферах					
17. Я засмучуюсь, коли в мене щось виходить не так, як я хочу					
18. Часто я не знаю, як настояти на своєму в спірних питаннях					
19. Я легко знаходжу вихід із проблемних професійних ситуацій, які заважають мені досягти важливої мети					
20. Я часто не погоджуюсь із моїм начальником або колегами					

Кількість балів підраховується відповідно до ключа.

Ключ

№ питання	Згоден	Скоріше згоден	Щось середнє	Скоріше не згоден	Абсолютно не згоден
1	1	2	3	4	5

2	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	1	2	3	4	5
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	1	2	3	4	5
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	1	2	3	4	5
20	5	4	3	2	1

Чим менший сумарний показник організаційного стресу, тим вища толерантність, а чим він більший, тим більша схильність до переживання дистресу і різним стрес-синдромів, наприклад до ризику професійного вигорання і коронарних захворювань.

Також чим більше сумарний показник організаційного стресу, тим більша і схильність до ризику коронарних захворювань, найвищий же ризик при поведінці типу А.

Сумарний показник організаційного стресу і ризик серцево-судинних захворювань:

більше 50 балів - поведінка типу А; і 49-40 балів - поведінка типу АВ

менше 39 балів - поведінка типу В.

Здатність самопізнання (когнітивної діяльності): питання 4, 9, 13, 18.

Широта інтересів: питання 2, 5, 7, 16.

Ухвалення цінностей інших: питання 3, 8, 14, 20.

Гнучкість поведінки: питання 1, 11, 17, 19.

Активність і продуктивність: питання 6, 10, 12, 15.

3. Методика «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Прає

Інструкція

Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що викликають стрес, в ньому представлені. Потім повторно прочитайте кожен пункт. Далі вкажіть у відповідному стовпці кількість разів, коли ситуація мала місце бути за останні два роки.

Тестове завдання

№	Життєві події	Кількість разів за рік
1	Смерть чоловіка (дружини)	
2	розлучення	
3	Роз'їзд подружжя (без оформлення розлучення), розрив з партнером	
4	Тюремне ув'язнення	
5	Смерть близького члена сім'ї	

6	Травма або хвороба	
7	Одруження, весілля	
8	Звільнення з роботи	
9	примирення подружжя	
10	Вихід на пенсію	
11	Зміна в стані здоров'я членів сім'ї	
12	вагітність партнерки	
13	міжстатеві проблеми	
14	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	
15	Реорганізація на роботі	
16	Зміна фінансового становища	
17	Смерть близького друга	
18	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	
19	Посилення конфліктності відносин з чоловіком	
20	Позика або позика на велику покупку (наприклад, будинки)	
21	Закінчення терміну виплати позики або позики, що ростуть борги	
22	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	
23	Син або дочка покидають будинок	
24	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	
25	Видатне особисте досягнення, успіх	

26	Чоловік кидає роботу (або приступає до роботи)	
27	Початок або закінчення навчання в навчальному закладі	
28	Зміна умов життя	
29	Відмова від якихось індивідуальних звичок, зміна стереотипів поведінки	
30	Проблеми з начальством, конфлікти	
31	Зміна умов або годин роботи	
32	Зміна місця проживання	
33	Зміна місця навчання	
34	Зміна звичок, пов'язаних з проведенням дозвілля чи відпустки	
36	Зміна звичок, пов'язаних з віросповіданням	
36	Зміна соціальної активності	
37	Позика або позика для покупки менш крупних речей (машини, телевізора)	
38	Зміна індивідуальних звичок, пов'язаних зі сном, порушення сну	
39	Зміна числа живуть разом членів сім'ї, зміна характеру і частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	
40	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту і т. п.)	

41	відпустка	
42	Різдво, зустріч Нового року, день народження	
43	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил вуличного руху)	

Дякуємо за ваші відповіді!

Ключ до тесту

Оцінюваний в бланку з ситуацією зазначає події, які з ним трапилися протягом останнього року. Необхідно порахувати бали відповідно до нижче наведеної таблиці. Якщо будь-яка ситуація виникала частіше ніж один раз, то кількість балів слід помножити на вказане випробуванням кількість разів.

№	бали	№	бали
1.	100	23.	29
2.	73	24.	29
3.	65	25.	28
4.	63	26.	26
5.	63	27.	26
6.	53	28.	25
7.	50	29.	24
8.	47	30.	23
9.	45	31.	20
10.	45	32.	20
11.	44	33.	20

12.	40	34.	19
13.	39	35.	19
14.	39	36.	18
15.	39	37.	17
16.	38	38.	16
17.	37	39.	15
18.	36	40.	15
19.	35	41.	13
20.	31	42.	12
21.	30	43.	11
22.	29		

Інтерпретація

Велика ступінь опірності стресу.

Оцінюваний володіє дуже високим ступенем стійкості до стресу. Для нього характерна мінімальна ступінь стресового навантаження. Будь-яка діяльність особи, незалежно від її спрямованості і характеру тим ефективніше, чим вище рівень стресостійкості. Це дає можливість говорити про управлінську діяльність як таку, яка має сильний стресогенний характер. Підвищення рівня стресостійкості особистості прямо і безпосередньо веде до продовження життя.

Високий ступінь опірності стресу.

Оцінюваний володіє високим ступенем стійкості до стресу. Його енергія і ресурси не витрачаються на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу. Тому будь-яка діяльність оцінюваного, незалежно від її спрямованості і характеру стає

ефективніше. Це дає можливість говорити про управлінську діяльність як таку, яка має стресогенний характер.

Порогова (середня) ступінь опірності стресу.

Оцінюваний володіє середнім ступенем стресового навантаження. Його стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій в житті. Це призводить до того, що особистість змушена левову частку своєї енергії і ресурсів взагалі витрачати на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу. Це дає можливість говорити про управлінську діяльність як таку, яка в малому ступені носить стресогенний характер. Віруюча людина, як правило, більш стрессоустойчив завдяки своїй внутрішній здатності до духовного самообмеження і смирення.

Низька ступінь опірності стресу.

Оцінюваний володіє низьким ступенем стресостійкості (ранимою). Це призводить до того, що особистість змушена левову частку своєї енергії і ресурсів взагалі витрачати на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу.

Велика кількість балів (більше 300) - це сигнал тривоги, що попереджає про небезпеку. Отже, необхідно терміново щось зробити, щоб ліквідувати стрес.

Якщо сума балів понад 300, то опитуваному загрожує психосоматичне захворювання, оскільки він близький до фази нервового виснаження.

4. Комплексний опитувальник професійного здоров'я особистості (В. Корольчук, М. Корольчук, К. Кривда)

Шановний респонденте!

Ми будемо вдячні за Вашу участь у проведенні нами наукового дослідження, спрямованого на вивчення проявів і чинників професійного здоров'я особистості. Всі дані, отримані в результаті дослідження, є конфіденційними.

Оцініть прояви та чинники, що зумовлюють Ваше професійне здоров'я за 10-ти бальною шкалою: 10-8 балів – суттєво виражений рівень; 8-7 балів – вище середнього рівень; 6-5 балів – середній рівень; 4-3 бали – низький рівень; 2-0 бали – відсутність.

Психологічний компонент	Бали	Соціальний компонент	Бали	Компонент фізичного здоров'я	Бали	Професійний компонент	Бали	Ресурсний компонент	Бали
1. Суб'єктивне відчуття послаблення уваги, пам'яті, мислення		1.Труднощі у комунікації		1.Самооцінка фізичного здоров'я		1.Зниження мотивації до професійної діяльності		1.Адаптаційні можливості	
2. Перебілшення або недооцінка об'єктивної дійсності		2. Соціальна активність		2. Розладу сну		2. Труднощі виконання професійних завдань		2.Можливості саморегуляції	
3. Перевага негативного песимістичного мислення		3. Конфліктність		3. Розлади шлунково-кишкового тракту		3. Соціальне-напружена ситуація в організації		3.Підтримка сім'ї, рідних і близьких	
4. Висока нервовість		4. Замкненість		4. Утруднення		4. Складність або		4.Соціальний захист в країні	

психічна напруга				прискорене дихання		імпульсивність при прийнятті рішень			
5. Депресивність		5. Асоціальні способи долання стресу		5. Болі в області грудей		5. Зниження прибутку		5. Наявність друзів та їх підтримки	
6. Агресивність		6. Можливість самореалізації		6. Прискорене серцебиття		6. Загроза втрати бізнесу		6. Здатність приспосовуватися до нових умов	
7. Невротичність		7. Сімейні негаразди		7. Запаморочення		7. Труднощі взаємодії з партнерами		7. Використання духовних ресурсів (віра в Бога, перемогу, майбутнє, в себе)	
8. Стресостійкість		8. Погіршення стосунків із друзями		8. Тремтіння		8. Професійне вигорання		8. Оволодіння адекватними копінг- стратегіями долання стресу	
9. Тривога		9. Труднощі в реалізації актуальних потреб (безпека, стабільність, повага)		9. Втрата чи збільшення ваги		9. Негативний вплив зовнішніх факторів		9. Наявність фінансових ресурсів	
10. Страх		10. Рівень соціального захисту		10. Наявність соматичних захворювань		10. Погіршення соціально- економіч		10. Долання комунікативних бар'єрів в особливих	

				ань		ної й політично ї ситуації в країні		ситуаціях	
--	--	--	--	-----	--	--	--	-----------	--

Таблиця кореляційного аналізу

	Рнк	Ієр	Клн	Адх	р
НСп	0,45*	0,253	0,051	0,208	≤ 0,05
СвІ	0,253*	0,017	0,135	0,019	≤ 0,05
Тол	0,362*	0,011	0,229	0,079	≤ 0,05
ГАП	0,43*	0,248	0,046	0,214	≤ 0,05
ІнП	0,252*	0,017	0,137	0,023	≤ 0,05
ВСт	0,45*	0,013	0,051	0,208	≤ 0,05
ССт	0,253*	0,017	0,135	0,019	≤ 0,05
НСт	0,362*	0,011	0,229	0,079	≤ 0,05
ЗМт	0,43*	0,254	0,053	0,207	≤ 0,05
ТрВ	0,011*	-0,019	0,133	0,017	≤ 0,05
СНп	0,362*	0,011	0,229	0,079	≤ 0,05
ІмР	0,39*	0,239	0,038	0,253	≤ 0,05
ЗнП	0,387*	0,013	0,233	0,017	≤ 0,05
ЗВт	0,365*	0,103	0,032	0,011	≤ 0,05
ТВз	0,263	0,177	0,126	0,239	≤ 0,05
ПВг	0,365*	0,031	0,311	0,013	≤ 0,05
НгВ	0,239	0,038	0,135	0,019	≤ 0,05
ПСт	0,013	0,233	0,229	0,079	≤ 0,05

Перелік скорочень:

Рнк – ринковий тип;

Ієр – ієрархічний тип;

Клн – клановий тип;

Адх – адхократичний тип;

НСп – навички самопізнання;

СВІ – світогляд та інтереси;
Тол – толерантність;
ГАП – гнучкість і адаптивність поведінки;
ІнП – ініціативність і продуктивність;
ВСт – високий рівень стійкості до стресу;
ССт – середній рівень стійкості до стресу;
НСт – низький рівень стійкості до стресу;
ЗМт – зниження мотивації до професійної діяльності;
ТрВ – труднощі виконання професійних завдань;
СНп – соціально-напружена ситуація в організації;
ІмР – складність або імпульсивність при прийнятті рішень;
ЗнП – зниження прибутку;
ЗВт – загроза втрати роботи;
ТВз – труднощі взаємодії з партнерами;
ПВг – професійне вигоряння;
НгВ – негативний вплив зовнішніх факторів;
ПСт – погіршення соціально-економічної й політичної ситуації в країні.

Структура тренінгових занять психокорекційної програми

№	Заняття	Мета заняття	Зміст заняття
1	Заняття 1	Ознайомлення з феноменом фобії та її проявами, а також оволодіння методами самодіагностики	Вправа № 1 «Поза Наполеона» Знайомство, прийняття правил Вправа № 2 «Знайомство та переваги» Ухвалення правил групової роботи Міні-лекція «Що таке фобії та як із ними боротись» Вправа № 3 «Швидке відновлення сил» Вправа № 4. Тест «Людина під дощем» Вправа № 5 «Автомийка» Міні-лекція на тему «Психологічне айкідо» Вправа № 6 «Гідна відповідь» Вправа № 7 «Ловець блага» Вправа № 8 «Стілець хвастоців» Вправа № 9 «Храм тиші» Вправа № 10 «Свічка думок»
2	Заняття 2	Створення умов для оволодіння учасниками способами психічної саморегуляції, для відновлення їхніх внутрішніх ресурсів, усвідомлення своїх проблем та способів їх подолання, встановлення нервово-психічної рівноваги.	«Формула на сьогодні» Міні-лекція «Сутність емоцій як психологічного феномена» Притча «Про двох вовків» Вправа № 1 «Зіпсований телефон» Вправа № 2 «Наші емоції» Вправа № 3 «Крамниця емоцій» Вправа № 4 «Прес» Вправа № 5 «Крига» Вправа № 6 «Поза втомленого хурмана» Вправа № 7 «Мудрець із храму» Вправа № 8 «Ми хочемо сказати»
3	Заняття 3	Розвиток емоційної стійкості,	Вправа № 1 «Відповіді за іншого, або я – це ти, ти – це я» Вправа № 2 «Заради цього

		підвищення емоційної культури, формування вміння усвідомлювати та приймати свої почуття, удосконалення механізмів психологічної стійкості в умовах, що змінюються; зняття психологічної напруженості	варто жити» Вправа № 3 «Прощальний лист» Вправа № 4 «Сунічна галявина» Вправа № 5 «Що я майже забув» Вправа № 6 «Подяка» Притча про двох янголів
--	--	---	---

Заняття 1

Мета заняття: ознайомлення з феноменом фобії та її проявами, а також оволодіння методами самодіагностики.

Напрями роботи на занятті:

- знайомство тренера та учасників тренінгової групи;
- формування безпечної обстановки;
- визначення запиту учасників тренінгу;
- прийняття правил спільної роботи;
- формування уявлень про сутність феномена фобії та аналіз прояву ознак її наявності;
- аналіз власних джерел негативних переживань, виявлення внутрішніх ресурсів, напрямів зростання;
- зняття напруги за рахунок висловлювання накопичених негативних емоцій, отримання психологічної підтримки.

Вправа № 1 «Поза Наполеона»

Учасникам показується три рухи: руки схрещені на грудях, руки витягнуті вперед із розкритими долонями та руки стиснуті в кулаки. За командою ведучого: «Один, два, три!», кожен учасник одночасно з іншими повинен показати один із трьох рухів (який сподобається). Завдання полягає у тому, щоб уся група чи більшість учасників показали однаковий рух.

Коментарі для тренера: ця вправа показує, наскільки група готова до роботи. Якщо більшість показали долоні, то вони готові до роботи і досить відкриті. Кулаки показують агресивність, поза Наполеона – певну закритість чи небажання працювати. Також ця вправа може використовуватися для згуртування групи.

Знайомство, прийняття правил

Мета: створити конструктивну робочу обстановку, познайомити учасників один із одним.

Вправа № 2 «Знайомство та переваги»

Об'єднайтесь у пари за ознакою найменшого знайомства. Виберіть собі партнера з числа тих, з ким ви зовсім незнайомі. У вас буде 5 хв. на розмову. Протягом цього часу ви повинні з'ясувати, у чому унікальність особистості вашого партнера, а потім представити його групі. Ваша презентація має початися словами: «Ви ні за що не повірите, але перед вами людина, яка...» і потім ви перерахуєте її чесноти, назвете те, що робить цю людину унікальною і допомагає у професії.

Ухвалення правил групової роботи

Вироблення правил групи здійснюється за допомогою активного обговорення принципів тренінгової роботи, які пропонуються на інформаційних аркушах:

- конфіденційність: те, що відбувається на занятті, залишається між учасниками;
- «Я»-висловлювання: говоримо тільки про власні почуття;
- безоцінність: приймаються різні точки зору, ніхто не має права оцінювати особистість іншого, обговорюємо лише дії, критика має бути конструктивною;
- право на помилку: у тренінгу немає «правильних» та «неправильних» дій та суджень;
- повага до іншого: якщо один каже, інші мовчать, не перебиваючи одне одного;
- правило «стоп»: якщо обговорення якогось особистого досвіду учасників стає неприємним, той, чий досвід обговорюється, може закрити тему, сказавши: «Стоп»;
- добровільність: можна не брати участь у окремих вправах;
- активність: найчастіше ті, хто проявляє активність на заняттях, здобувають після закінчення курсу більше, ніж ті, хто був пасивний на заняттях.

Слід записати всі ухвалені правила на дошці або аркуші ватману. Можуть бути запропоновані інші правила.

Коментарі для тренера: після обговорення правила групової роботи приймаються. Учасники повинні усвідомлювати, що це не формальні правила, а норми, які значно скорочують втрати часу, дозволяють продуктивно працювати над собою та допомагають досягти головної мети тренінгу.

Міні-лекція «Що таке фобії та як із ними боротися»

Мета: формування уявлень про сутність феномена фобії та аналіз прояву його ознак.

Цитата: «Якщо бажаєш врятуватися від катастрофи або вирішити проблему, то найкраще заздалегідь запобігати їх появі у своєму житті. І тоді не буде труднощів» (Лао-цзи)

Вправа № 3 «Швидке відновлення сил»

Сядьте зручно, бажано у крісло. Розслабтеся і ні про що не думайте, окрім виконання вправи. Уявіть галявину на узліссі літнього ранку. Високі трави, безліч польових квітів. Ви йдете цим багатотрав'ям. Зосередьтеся на своїх органах почуттів, як ніби ви насправді зараз бачили зелень галявини та лісу, синє небо, яскраве сонце; відчували теплий дотик сонячних променів і прохолоду вітерця, приємний килим із трав під ногами; чули шум недалекого лісу, спів птахів десь поруч, стрекотіння коника і шелест трави; відчували запах квітів та трав. Побудьте у цьому стані хвилину.

Вправу краще виконувати із заплющеними очима. Зробіть глибокий повільний вдих, уявляючи, що ви дихаєте, перебуваючи на галявині, і вдихаєте повітря, насичене сонячним світлом, свіжістю ранку, легкою прохолодою вітерця, запахами галявини. Затримайте дихання доти, доки не з'явиться бажання видихнути. Глибокий повільний видих. І ще раз затримайте дихання, доки не виникне бажання вдихнути. Повторіть ще раз дихальну вправу... кілька таких дихальних циклів. Усміхніться, потягніться і ... продовжуємо роботу.

Вправа № 4. Тест «Людина під дощем»

Дощ у нашій культурі є неоднозначним символом. З одного боку, люди раділи дощу в посуху. З іншого боку, дощ, негода, сприймалися як кара небес, як покарання. Цей тест показує, як людина вміє захищатися від проблем та стресів.

Завдання: намалювати людину під дощем.

Відчуйте, який настрій у цієї людини. Вона спокійна чи стривожена? Захищена чи безпорадна? Що людина робитиме далі? Чи була вона готовою до дощу, чи це для неї несподіванка?

Інтерпретація:

1. Дощ на малюнку – ваше ставлення до стресу. Окремі краплі – ви не драматизуєте ситуацію. Численні проблеми видаються непереборними.
2. Хмари – символ очікування небезпеки (песимізм), людина чекає на неприємності.
3. Розмір постаті людини – це ваша самооцінка у ситуації стресу.
4. Положення людини спиною вперед (особливо якщо втягнуті плечі або опущена голова) – потреба скорочення контактів з оточуючими, втома, депресія.
5. Наявність парасольки – ви здатні себе захистити. Якщо укриття немає – вам важко відновлювати свою енергію, потрібно більше відпочинку.
6. Додатковий захист (плащ, калоші) – у складній ситуації для вас важлива підтримка оточуючих.
7. Додаткові деталі: будинки, лави, дерева – не вистачає внутрішньої опори.
8. Ноги – символ опори (великі – віра у себе, тонкі – залежність від інших).
9. Стать – ваша модель поведінки (чоловіча постать на малюнку – напористість, рішучість, здатність ризикувати; жіноча постать на малюнку – м'якість, гнучкість).

10. Калюжі та бруд – це сліди стресу, показник того, як довго ви переживаєте наслідки. Важливо не застрягати на негативних емоціях минулого

11. Блискавка – початок нового етапу життя.

12. Веселка, сонце – оптимізм, надія на краще.

Вправа № 5 «Автомийка»

Мета: викликати емоційну розрядку та зняти емоційну напругу в організмі.

Усі учасники стають у дві шеренги обличчям дуг до друга. Перша людина стає «машиною», остання – «сушаркою». Машина проходить між шеренгами, всі її миють, погладжують, дбайливо і акуратно потирають. «Сушарка» повинна її висушити - обійняти. Колишня «машина» стає «сушаркою», з початку шеренги йде наступна «машина».

Міні-лекція на тему «Психологічне айкідо»

Мета: використання принципу амортизації та суперамортизації для вирішення конфліктів.

Вправа № 6 «Гідна відповідь»

Мета: відпрацювання навички конструктивного виходу з конфліктних ситуацій.

Варіанти конфліктних ситуацій:

- Ви надто високої думки про себе. Це зазначають усі співробітники.
- Ви не вмієте керувати жіночим колективом. Завжди доводите співробітниць до сліз.
- Ваш відділ вважається найконфліктнішим.
- Ви зовсім не вмієте розмовляти із клієнтами.
- Чому Ви на всіх підлеглих дивитеся згори вниз?
- Із вами не можна мати жодних ділових стосунків.
- Ваші виступи на нараді присипляють усіх присутніх.
- Із вами марно домовлятися про щось. Ви все одно не виконаєте обіцяного вчасно.

- У вас такий рипучий голос, він діє клієнтам на нерви.
- Ви надто багато розмовляєте телефоном у робочий час.
- Чому ви завжди на всіх кричите?
- У вас немає почуття гумору.
- Ви зовсім не компетентні у своїй професії.
- Ви не виконуєте своїх функціональних обов'язків.
- Ви завжди спізнюєтеся на роботу.

Вправа № 7 «Ловець блага»

Інструкція. Що б із вами не трапилося, у всьому намагайтеся знаходити позитивні сторони. Давайте потренуємось. Знайдіть та запишіть, будь ласка, позитивні моменти в наступних ситуаціях:

1. Ви збираєтеся працювати, погода зустрічає вас зливою.
2. Ви запізнилися на автобус.
3. У вас немає грошей, щоб поїхати кудись у відпустку.

Коментарі для ведучого: учасники пишуть для кожної ситуації свої позитивні моменти. Кожен по черзі озвучує ці моменти.

Учасник, який вказав понад п'ять позитивних моментів у кожній запропонованій ситуації, вважається «ловцем блага».

Вправа № 8 «Стілець хвастощів»

Усі учасники сідають у спільне коло. Ведучий бере один із вільних стільців і ставить його так, щоб він виступав із кола, при цьому сам тренер розташовується трохи позаду і праворуч.

Ведучий: Це непростий стілець. Це стілець хвастощів. Кожен, хто сяде на нього, має право похвалитися. Чим? Та чим завгодно! Будь-яким досягненням на своєму життєвому шляху. Може статися, що якесь досягнення в очах інших здається малозначущим, але для нього є дуже важливим. Скажімо, він сам без нагадувань з боку дружини сховався на ринок за картоплею. Цим також можна похвалитися. Той, хто сідає на цей стілець, повинен починати своє повідомлення зі слів: «Я хочу похвалитися тим, що...»
Отже, хто перший?

Після першого «хвалькування» ведучий ініціює оплески та захоплені відгуки. Це особливо важливо для емоційної підтримки боязких та сором'язливих учасників. Виступивши, учасник, що сидить на «стілці хвастощів» називає наступного, кому він пропонує сісти на цей стілець. При бажанні можна сідати на стілець хвастощів неодноразово.

Тут знову реалізується метод обміну досвідом, але цього разу він є засобом підвищення впевненості у собі.

Вправа № 9 «Храм тиші» (медитативно-релаксаційна вправа)

Уявіть, що ви прогулюєтеся однією з вулиць у багатолюдному та галасливому місті. Відчуйте доторк ваших ніг до бруківки. Розгляньте решту перехожих, який вираз мають їхні обличчя, якими є їхні фігури. Можливо, ви помітили у поведінці деяких із них ознаки стривоженості, а інші є спокійними чи навіть радісними.

Опишіть ті звуки, якими сповнений простір навколо вас. Погляньте на вітрини крамниць. Що на них представлено?

Навколо вас дуже багато людей, і всі вони кудись поспішають. Можливо, ви впізнаєте когось у цьому натовпі. Якщо так, то ви можете привітати знайому людину, а можете проігнорувати її та пройти повз.

На мить зупиніться і визначте, якими є ваші відчуття під час прогулянки цією галасливою вулицею. Ви можете завернути за ріг та продовжити прогулянку на іншій вулиці, яка є спокійнішою. Чим довше триває ваша прогулянка нею, тим рідше ви зустрічаєте інших перехожих.

Пройшовши далі, ви опиняєтеся перед великою будівлею, яка побудована інакше, ніж решта споруд у місті. Вона прикрашена великою вивіскою: «Храм тиші»... Ви розумієте, що цей храм притягує тишу з усього міста, у ньому не послуговуються звуками та словами. Ви торкаєтеся важких різьблених дерев'яних дверей, напрочуд легко відчиняєте їх і одразу опиняєтеся в повній та глибокій тиші.

Насолоджуйтеся тишею. Ви можете перебувати в Храмі тиші стільки часу, скільки для цього потребуєте.

Коли ж вам захочеться залишити цей храм, ви будь-якої миті можете повернутися на вулицю. Перевірте власне самопочуття, чи виникли в ньому якісь зміни. Пам'ятайте, що ви можете повертатися до Храму тиші будь-коли, якщо відчуватимете в цьому необхідність.

Вправа № 10 «Свічка думок» (зворотний зв'язок)

Ведучий запалює свічку, і учасники, передаючи її по колу, висловлюють свої відчуття, почуття щодо проведеного тренінгу.

– Найкориснішим для мене було...

- Мені сподобалося...

– Я хотів би змінити...

Ведучий узагальнює підсумки дня, виділяє головні аспекти заняття, налаштовує учасників на наступні заняття, що відбуватимуться у режимі тренінгів, вирішує організаційні завдання. Дякує всім за роботу.

Заняття 2

Мета заняття: створити умови для оволодіння учасниками способами психічної саморегуляції, для відновлення їхніх внутрішніх ресурсів, усвідомлення своїх проблем та способів їх подолання, встановлення нервово-психічної рівноваги.

«Формула на сьогодні» (Д. Карнегі)

1. Саме сьогодні!

Я постараюся пристосуватися до того життя, яке оточує мене.

2. Саме сьогодні!

Я подбаю про свій організм.

3. Саме сьогодні!

Я намагатимусь приділити увагу розвитку свого розуму.

4. Саме сьогодні!

Я до всього доброзичливо буду налаштований.

5. Саме сьогодні!

Я запланую програму своїх справ.

6. Саме сьогодні!

Я любитиму і віритиму, що ті, кого я люблю, люблять мене.

Отже, ваш найкращий день сьогодні!

Міні-лекція «Сутність емоцій як психологічного феномена»

Емоції – суб'єктивні реакції людини на вплив внутрішніх та зовнішніх подразників, що виявляється у вигляді задоволення чи невдоволення.

Необхідно розрізняти емоції, почуття та настрій. Почуття – особливий вид емоційних переживань, що мають виражений предметний характер і відрізняються відносною стійкістю. Настрій – емоційний стан, що характеризується переважанням тих чи інших емоційних переживань. Розрізняють базові емоції: задоволення та незадоволення.

Серед основних емоцій, що переживаються нами, можна назвати: інтерес, захоплення, радість, здивування, захоплення, задоволення, роздратування, образа, горе, розпач, злість, огида, зневага, зневіра, переляк, тривогу, заклопотаність, сором, каяття, сум і ін. Переважання тих чи інших емоцій у житті веде до здоров'я чи хвороби. Негативні емоції забирають занадто багато енергії та сил, які витрачаються як у процесі переживання, так і після нього – на відновлення емоційної рівноваги. Болючими вважаються гнів, лют, розпач, зневіра, стурбованість, смуток, страх, тривога... Однією з причин руйнування здоров'я фахівця є відсутність навички управління своїми емоціями, тобто виклику та стимулювання здоров'язберігаючих емоцій та подолання руйнівних для здоров'я емоцій.

Притча «Про двох вовків»

Основна думка: темне та світле у людині.

Колись давно старий індіанець відкрив своєму онукові одну життєву істину. Всередині кожної людини точиться боротьба, дуже схожа на боротьбу двох вовків. Один вовк репрезентує зло – заздрість, ревності, жаль, егоїзм, амбіції, брехню... Інший вовк репрезентує добро – мир, любов, надію, істину, доброту, вірність...

Маленький індіанець, зворушений до глибини душі словами діда, на якусь мить замислився, а потім спитав:

– А який вовк наприкінці перемагає?

Старий індіанець ледь помітно посміхнувся і відповів:

– Завжди перемагає той вовк, якого ти годуєш.

Вправа № 1 «Зіпсований телефон» (розминка)

Мета: активізувати увагу учасників, зняти втому, підбадьоритися, продемонструвати значущість концентрації на пріоритетах.

Процедура: Учасники стають разом із тренером.

Тренер. Кожен придумайте простий рух, що повторюється. Наприклад, такий ... (з ранкової гімнастики). Усі вгадали?

Тепер подивіться на свого сусіда ліворуч. За рухами свого сусіда ви уважно стежитимете і запам'ятовуватимете їх, а потім повторюватимете.

Я теж беру участь. І веду рахунок. «Один...два...три...» На рахунок «один» кожен робить свій повторюваний рух доти, доки не почує «два». На рахунок «два» кожен із вас робить той рух, який раніше робив ваш сусід ліворуч. Весь час дивіться на свого сусіда ліворуч, тому що на рахунок «три» кожен із вас робитиме той рух, який до цього бачив у сусіда. І так за зміни рахунку відбувається зміна руху. Нас тут 12 (наприклад) людей. Тому я рахуватиму до 13. Тоді, на рахунок «13», до кожного з нас має повернутися його власний рух. Розминку робимо мовчки. Почали!

Обговорення. Як з'ясовується на невеликому обговоренні, ефективність виконання розминки залежить від того, наскільки сконцентровані учасники тренінгової групи на рухах. Які виконує їхній сусід ліворуч, – це і є пріоритет №1. Важливо не відволікатися на зовнішні чинники – «перешкоди».

Найбільш доступним як профілактичні заходи є використання способів саморегуляції.

Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням.

Природні методи регуляції організму. Інтуїтивно використовуються багато з них. Це тривалий сон, смачна їжа, спілкування з природою та тваринами, лазня, масаж, рух, танці, музика та багато іншого. На жаль, такі засоби не можна, як правило, використовувати на роботі, безпосередньо в той момент, коли виникла напружена обстановка.

Вправа № 2 «Наші емоції» (розвиток емоційної стійкості)

Мета: сприяти усвідомленню учасниками тренінгу місця позитивних та негативних емоцій у житті, їхньої ролі у збереженні чи втраті здоров'я.

Учасникам пропонується розділити аркуш паперу на 2 частини, ліворуч написати позитивні емоції, які відвідують нас найчастіше, а праворуч – негативні.

Ведучий пропонує учасникам тренінгу, спираючись на результати попередньої вправи, відповісти на серію питань:

- Які емоції переважають у нашому житті?
- Які емоції найчастіше пов'язані з роботою?
- Які з емоцій, на вашу думку, ведуть до хвороби? Які сприяють збереженню та зміцненню здоров'я?
- Чи варто пригнічувати негативні емоції?
- Чи слід для збереження здоров'я «заощаджувати» емоції, витратити їх раціонально та використовувати акторську техніку «представлення» (показую зовні, але не переживаю)?

Висновок: необхідно вчитися керувати емоційними станами, але це не означає придушення будь-яких емоцій (це шлях до хвороби). Слід вчитися викликати позитивні переживання та перетворювати негативні.

Вправа № 3 «Крамниця емоцій»

Мета: сприяти осмисленню цінності емоційної складової нашого життя.

Інструкція: «Продовження попередньої вправи: уявіть собі, що ви потрапили в незвичайну крамницю – тут можна продати будь-яку свою емоцію і отримати замість іншої. Яких емоцій ви хочете позбутися? Яку

хотіли б придбати? Можна використати список емоцій із попередньої вправи «Наші емоції».

Уявіть собі, що я продавець у цій крамниці. Спробуйте розповісти про свою емоцію, яку хочете продати, підберіть аргументи, щоб переконати мене в тому, що я маю укласти угоду з вами. Пам'ятайте, що потім не можна буде повернути назад те переживання, якого ви хотіли позбутися».

Питання для аналізу та загального обговорення:

Чи вдалось зробити вибір? Чи важко було вигадати рекламу для емоції? Які прийоми використовували для цього, що було особливо вдалим?

Чи не зникло бажання позбутися будь-якого переживання у процесі гри?

Навчання технік емоційної саморегуляції (нейтралізація негативних емоцій).

Вправа № 4 «Прес»

Інструкція: «Уявіть собі, що у вас всередині, на рівні грудей, знаходиться потужний прес, який рухається згори вниз, виштовхуючи негативні емоції, що виникли, і пов'язане з ними внутрішню напругу. Важливо виразно відчувати важкість преса».

Вправа № 5 «Крига»

Інструкція: «Уявіть собі, що ваша негативна емоція – це шматок криги, який міститься у вас у грудях. Відчуйте цей шматок: він холодний, із гострими гранями, неприємний. Усередині вас поступово з'являється теплий промінь. Відчуйте, який він приємний, зігріваючий. Він топить кригу, крижина поступово перетворюється на краплі води, що освіжають вас».

Ще один спосіб перешкодити розвитку синдрому емоційного згоряння або навпаки запобігти його наступу, це релаксація – це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичної чи психічної напруги. Релаксація є дуже корисним методом, оскільки оволодіти ним досить легко – для цього не потрібно жодної спеціальної освіти і навіть природного дару. Більшість із нас вже настільки звикла до душевної та

м'язової напруги, що сприймають її як природний стан, навіть не усвідомлюючи, наскільки це шкідливо. Слід чітко усвідомити, що освоївши релаксацію, можна навчитися цю напругу регулювати, знижувати та розслабляти за власною волею, за своїм бажанням.

Вправа № 6 «Поза втомленого хурмана»

Інструкція: «Сядьте зручно, обіпріться на спинку стільця.

Зосередьтеся на диханні: дихайте спокійно, глибоко.

Починайте розслаблення з «маски релаксації»: розслабте м'язи обличчя, брів, заплющити очі, внутрішній погляд зосередьте на перенісці. Язик м'який, його кінчик знаходиться біля коріння верхніх зубів. Губи напіввідкриті, верхні та нижні зуби не стикаються. Відчуйте: ваше обличчя повністю розслаблене, як у людини, що глибоко заснула.

Розслабте м'язи тіла: уявіть, що ваша голова – квітка на стеблині, яка хитається під подихом вітру. Опустіть плечі, розслабте м'язи спини, нехай руки вільно звисають із колін. Поставте ноги під прямим кутом до поверхні підлоги, розслабте м'язи, трохи розведіть коліна. Відчуйте розслаблення у всьому тілі: ваша поза нагадує позу хурмана, що заснув на своєму місці.

Важливий момент виходу з пози розслаблення: почніть з обличчя, поверніть тонус м'язам, торкніться легким рух пальців до заплющених очей і розплющте їх, проведіть долонями зверху вниз, ніби знімаючи маску. Підніміть голову, випростайтеся, поверніть тонус м'язам рук, ніг. Пружно встаньте, відчуйте мобілізованість у всьому тілі, посміхніться».

Вправа № 7 «Мудрець із храму»

Під час проведення медитативних технік психотерапевтами часто відбувається використання архетипічних образів, представлених давнім старцем-мудрецем, храмом, полум'ям свічки тощо. Шляхом послугування зазначеними образами людина дістає змогу опанування власною підсвідомістю на ресурсному рівні. Описана нижче психотехніка містить усі з названих архетипів.

Учасникам пропонується уявити себе посеред лісової галявини. Навколо бує літо – учасники відчують доторки пелюсток квітів та густої трави, яка високо виросла, до своїх ніг. Їх оточують дерева, а легкий подих вітерця змушує листя на них шелестіти. Химерна мозаїка, утворена світлом і тінню, створюється за допомогою сонячних променів. Довкілля насичене пересвистом птахів, скрекотінням коників, потріскуванням гілок. Відчуття аромату, який випромінюють трави та квіти, створюють в учасників приємний настрій. Вони споглядають сукупність кучерявих баранців на тлі блакитного літнього неба, що є передвісниками чудової погоди.

Після перетину галявини учасники проходять глибше до лісу. Вони йдуть вузькою стежкою, яка є ледь помітною в траві під їхніми ногами. Очевидно, вона не користується популярністю серед місцевого населення. Учасники неквапливо йдуть лісом, і раптом перед ними через крони дерев з'являється неймовірне видовище – дах величезної будівлі, що має екзотичний вигляд. Учасники прямують до цієї будівлі, наближаючись до неї. Нарешті дерева закінчуються, учасники опиняються перед будівлею, і стає зрозуміло, що це – храм.

Він віддалений від міської метушні та вуличних натовпів, від гонитви за тим, що в суспільстві вважається показником щастя, проте насправді є лише марнославством. У цьому храмі панують тиша та спокій, він зведений, аби люди мали місце для міркувань та можливість заглибитися до себе.

Широкі сходи вказують напрям до важких дверей, виготовлених із деревини дуба. Двері прикрашені візерунками, на позолоті яких проводять свою гру сонячні промінчики. Учасники підіймаються сходами, прочиняють двері. Двері відчиняються напрочуд легко та беззвучно.

Усередині храму темно та прохолодно, ця прохолода є приємною. До нього не проникає жоден звук зовні. Стіни храму прикрашені старовинними розписами, на них розташовані полиці, заповнені численними книжками, давніми фоліантами, сувоями. Навпроти входу до храму за великим дубовим столом сидить старець, одягнений у біле. Він зустрічає новоприбулого

добрим та мудрим поглядом очей. Перед ним стоїть свічник із запаленою в ньому свічкою.

Учасники мають уявно наблизитися до старця. Вони зустрілися із мудрецем, знайомим із усіма світовими таємницями, обізнаним із минулим та майбутнім. Учасники можуть поставити до нього питання стосовно всього, що їх хвилює, та, можливо, отримати відповіді на ці питання.

Учасники мають у своїй уяві подивитися на полум'я свічки, на яке вказує мудрець. Це полум'я є живим, а особливу увагу слід звернути на його чарівне осердя. Це осердя демонструватиме появу спочатку розмитого, а потім дедалі більш чіткого образу. Після цього слід перевести погляд на мудреця. У його руці – календар із чітко позначеною датою. Цю дату слід запам'ятати.

Відвідини храму добігають кінця. Учасники мають в уяві подякувати мудрецю за таку зустріч.

Після цього учасники мають умовно залишити храм та зачинити його двері за собою. Вони повертаються до сонячного дня, де надалі долають зворотній шлях через ліс до тієї галявинки, де їхню подорож було розпочато. Там вони мають зупинитися, уявити, яким є краєвид навколо, а потім перенестися у тренінгову кімнату, де їхню розповідь про побачене в храмі вже готові вислухати.

Вправа № 8 «Ми хочемо сказати» (проводиться в парах)

Учасникам пропонується разом із партнером сформулювати враження від сьогоденного заняття (2-3 хвилини). Розкажіть, що ви дізналися, що не було для вас несподіваним, чи використовуєте ви в практиці способи співробітництва. Виступ кожної пари необхідно розпочинати словами: «Ми хочемо сказати...»

«Найкориснішим для мене було...»

«Мені сподобалося...»

«Я хотів би змінити...»

Тренер дякує всім за роботу.

Заняття 3

Мета заняття: розвиток емоційної стійкості, підвищення емоційної культури, формування вміння усвідомлювати та приймати свої почуття, удосконалення механізмів психологічної стійкості в умовах, що змінюються; зняття психологічної напруженості у ситуації воєнного стану.

Доцільно здійснити коротке інформування учасників стосовно проблеми соціально-психологічного клімату у колективі.

Вправа № 1 «Відповіді за іншого, або я – це ти, ти – це я» (проводиться в парах, які утворюються шляхом жеребкування)

Мета: сприяти осмисленню учасниками тренінгу власних особливостей та переваг партнерів-колег.

1 етап – спільна робота. Учасникам тренінгу пропонується вибрати певну складну ситуацію, яка траплялася у їхній практиці, або свідками якої вони були. Необхідно, щоб вибір ситуації влаштовував обох членів пари.

2 етап – індивідуальна робота. Кожному протягом 3-5 хвилин потрібно «переселитися» в особистість партнера, подивитися на ситуацію його очима і підібрати рішення з урахуванням його якостей, знань, досвіду. Під час виконання цієї частини завдання не можна розмовляти, будь-яка взаємодія у парах виключається.

3 етап – оголошення результатів. Кожна пара зачитує обрану ними ситуацію та пропонує її вирішення з позицій один одного. Озвучувати рішення потрібно від імені партнера, наприклад: «Будь я Олегом Петровичем, то зробив би так: ...».

Після виступу кожної пари слідує **загальне обговорення:**

- Наскільки відповідає вибір рішення «за іншого» його особливостям?
Наскільки вдалося заглибитися в особистісні характеристики партнера?

Вправа № 2 «Заради цього варто жити» (робота зі стресом в умовах кризи)

Мета: познайомити учасників тренінгу зі способами подолання складних стресових ситуацій (наприклад, пов'язаних із переживанням

воєнних дій, наслідками фінансової кризи, сімейними нещастями, професійним крахом тощо).

Учасникам пропонується познайомитися з психотехнічною вправою, що допомагає впоратися з наслідками важких стресових ситуацій (наприклад, воєнний стан, нещастя в сім'ї, втрата роботи, серйозні матеріальні труднощі тощо)

Інструкція: «Візьміть аркуш паперу, почніть малювати квітку (ромашку). Намалюйте серцевину, напишіть у ній своє ім'я. Подумайте, з чого складається ваше життя, що в ньому ви цінуєте найбільше – це будуть пелюстки квітки. У житті ці пелюстки неоднакові: щось для нас важливіше, чомусь ми приділяємо більше уваги. Намалюйте ці пелюстки і підпишіть кожен з них (сім'я, любов, діти, робота, кар'єра, гроші, відпочинок тощо) У будь-якої квітки має бути стеблинка – те, на чому тримається наше життя. Як ви вважаєте, що це?

Якщо у вас трапилася велика неприємність, біда, наприклад, ви втратили заробіток, закресліть або заштрихуйте цей пелюсток. Кілька разів для себе повторіть: «Так, я втратив гроші, але в мене залишилося все інше... Заради цього варто жити!»

Вправа № 3 «Прощальний лист»

Інструкція: Напишіть прощальний лист до своєї «темної» емоції чи неприємного почуття (страху, образи, гніву...). Краще, якщо це буде доброзичливий лист: подякуйте їй за турботу про вас (опишіть, у чому вона виражалася), і скажіть, що більше не потребуєте такої кількості страху, образи чи чогось іншого.

Вправа № 4 «Сунична галявина»

Інструкція: «Сядьте зручно на стільці, закрийте очі. Подумки перенесіться на суничну галявину. Вона перед вами. Суниця дозріла, вона довкола вас, скрізь. Побудьте на цій суничній галявині. Відчуйте аромат стиглих ягід. Спробуйте суницю. Робіть на галявині те, що ви хочете (протягом 3-4 хвилин)».

Цю вправу можна використовувати, змінюючи образи (морський берег, ліс тощо).

Заклучна частина (рефлексія)

Вправа № 5 «Що я майже забув»

Інструкція: «Перш ніж попрощатися, хотілося б дати вам можливість проговорити те, що ви не встигли озвучити під час занять. Сядьте зручно. Закрийте очі. Уявіть собі, що ви повертаєтеся додому і дорогою згадуєте нашу роботу... У голові у вас проносяться обличчя учасників, пережиті ситуації, і раптово ви усвідомлюєте, що з якоїсь причини не зробили чи не сказали щось важливе. Ви шкодуєте про це ... (1 хвилина). Тепер розплющте очі. Ви маєте можливість висловити те, що ви не встигли сказати раніше».

Учасники висловлюються по колу. Можуть бути використані записи в щоденнику самоспостережень, це дозволить оцінити, який «багаж» вдалося зібрати кожному учаснику тренінгу.

Вправа № 6 «Подяка» (під релаксаційну музику)

Розташуйтеся зручніше, розслабтеся і закрийте очі. Поспостерігайте за диханням, воно має стати спокійним. Виконуйте цю вправу з настановою, що краще жити, ніж страждати. Скажіть самі собі:

Дякую долі за те, що я живу. Дякую за те, що можу дихати та відчувати життя.

Яке щастя, що я маю очі, які можуть бачити; вуха, які можуть чути; язик і ніс, які можуть відчувати смак та аромат їжі, яку я смакую.

Яке щастя, що маю руки, якими я можу робити улюблені справи, яке щастя, що маю ноги, які пересувають мене туди, куди я захочу.

Дякую моїм батькам, що вони дали мені можливість з'явитися на світ і володіти всім цим.

Дякую моїм учителям, які навчили мене писати і рахувати, відчувати і розмірковувати, робити улюблену справу, розповіли багато про те, що є в цьому житті.

Дякую долі за те, що вона дала мені моїх друзів.

Дякую долі за те, що вона дала мені можливість любити, навіть якщо це кохання не було взаємним.

Дякую життя за те, що в ньому є краса природи, в єднанні з якою можна відчувати блаженство.

Дякую життя за те, що в ній є дари мистецтва, які можна порівняти з дарами богів.

Запам'ятайте відчуття, які виникли в момент виконання цієї вправи і намагайтеся прожити із цими відчуттями спочатку один день, потім два, потім тиждень. Ви робите глибокий вдих і повільний видих і розплющуєте очі.

Притча про двох янголів

Якось блукали собі землею старий та молодий янголи. Одного вечора вони настільки знесилилися, що вирішили зупинитися на ніч у будинку багатія. Той не відмовив подорожнім, проте, будучи скнарою, пустив їх лише до хліву.

У хліву було дуже незручно, він був холодним, темним, сирим. Попри те, що молодий янгол був утомлений, його довго не брав сон. Проте коли йому зрештою вдалося заснути, його зненацька розбудив якийсь незрозумілий шум.

Коли молодий янгол прокинувся, то він застав старого янгола за роботою – той старанно закладав отвір у стіні хліва. Як не вмовляв молодий янгол старого припинити цю безглузду роботу та перепочити перед подальшою дорогою, старий янгол відмовляв йому та продовжував своє заняття.

Здивування не полишало молодого янгола до ранку, і вже коли вони залишили хлів та рушили в дорогу, він запитав старого:

– Чому ти вирішив допомогти цьому скнарі, він же навіть не пустив нас до свого будинку?

– Не все є тим, чим здається, – такою була відповідь його супутника.

Знову настав вечір, і знову янголам-мандрівникам потрібно було місце, аби провести там ніч. На цей раз вони попросили про ночівлю в бідняка, чий будинок знаходився поруч. Цей чоловік був із ними привітним, розділив із подорожніми вечерю, а потім запропонував їм своє єдине ліжко, а сам разом із дружиною подався ночувати до хліву.

Янголи вранці прокинулися від крику господаря, його дружина плакала. Тієї ночі в них померла корова, і вони залишилися без єдиної годувальниці та надії родини.

Молодий янгол, згадавши про минулу ніч, запитав у старого:

– Чого б тобі не допомогти цьому доброму чоловікові? Минулої ночі ти працював не покладаючи рук, аби допомогти людині, котра навіть не пустила нас на поріг, а зараз, коли ти можеш врятувати по-справжньому добру сім'ю, ти нічого не зробиш?

Відповідь старого янгола була незмінною:

– Не все є тим, що здається!

Янголи продовжили свою подорож, і молодий продовжував закидати старому байдужість і нерозбірливість у людях, будучи не в змозі прийняти те, що сталося. На це старий янгол втретє дав ту саму відповідь:

– Не все є тим, чим здається. Так, коли ми гостювали в хліву багатія, я помітив у тому отворі блиск незліченних скарбів, і тому вирішив замурувати його, аби скнара нічого не отримав. А от у цю ніч смерть хотіла забрати дружину доброго чоловіка, який так приязно до нас поставився, і я зміг відкупити її, переконавши забрати замість неї корову.

Сподіваюся, що ця притча допоможе вам переосмислити те, що відбувається між вами та вашими ближніми. Потрібно пам'ятати, що немає у світі нічого однозначно поганого та доброго. Все залежить від того, як ви дивитеся на це.

