МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі

Здобувачка вищої освіти
другого(магістерського) рівня
ПСМз-23-2 ДПУ групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу» _____ **Дерій Н. М.**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник _____ **Коваленко І.Е.**
підпис наукового керівника канд. пед. н., доцент

Гарант освітньо-
професійної програми _____ **Ткачук Т.А**
підпис керівника ОПП доктор психол. н. проф.

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та соціології
протокол від «___» _____ 202__ р. № __

Завідувач кафедри _____ **Пєтухова І.О.,**
підпис к. пед. н, доцент

ІРПІНЬ – 2025

Реєстрація № 07 29.01.25 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту _____ _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпи

Результат захисту 90 _____ _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С. І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ Т. А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О. Г. Льовкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л. В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

(підпис)

дпис)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувачка кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
_____І. О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу здобувачки вищої освіти

Дерій Наталії Миколаївни

Тема кваліфікаційної роботи: **Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі**

Затверджена наказом ректора від 07.12.2023 № 1649

Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка: полягає у визначенні теоретико-методолоігчних підходів до дослідження проблеми формування позитивного настрою в колективі психологом; доборі психодіагностичного інструментарію для дослідження формування позитивного настрою в колективі; емпіричному дослідженні позитивного настрою в колективі та ролі психолога у його формуванні; розробці психологічної програми формування позитивного настрою в колективі.

Мета роботи: полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивчені ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі.

Об'єктом дослідження виступив позитивний настрій в колективі

Предмет дослідження склали особливості формування позитивного настрою в колективі

База дослідження. Дослідження проводилося у професійних колективах з наявністю та відсутністю штатного психолога в організації. Експериментальну вибірку дослідження склали 58 працівників установ міста Ірпінь, у віці від 24 до 38 років зі стажем роботи від одного до десяти років в даному колективі.

1. Вихідні дані до роботи результати психодіагночного дослідження, програма формування позитивного настрою в колективі.
2. Перелік графічного матеріалу 6 таблиць, 4 рисунки, 6 додатків.

3. Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми вивчення літературних джерел та складання плану роботи	До 01.12.2023	30.10.2023
2.	Підготовка розділу кваліфікаційної роботи та подання його на перевірку керівнику		
2.1	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	20.12.2023 – 20.02.2024	20.02.2024
	Доопрацювання першого розділу, початок роботи над другим розділом	01.02.2024 - 23.04.2024	30.03.2024
2.2	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	01.05.2024 – 01.10.2024	01.10.2024
2.3	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	15.10.2024 – 30.11.2024	30.11.2024
3.	Попередній захист	До 30.11.2024	01.12.2024
4.	Подача роботи на перевірку наявності академічного плагіату	До 20.12.2024	26.12.2024
5.	Отримання відгуку керівника роботи	До 18.01.2025	20.01.2025
6.	Отримання зовнішньої рецензії	30.01.2025	10.01.2025
7.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	12-13.01.2025	12.01.2025
8.	Захист роботи	10-12.02.2025	10-12.02.2025

4. Дата видачі завдання «1» грудня 2023 р.
5. Керівник кваліфікаційної роботи _____ І. Е. Коваленко
6. Керівник освітньо-професійної програми _____ О.О.Нежинська
7. Завдання до виконання отримала здобувачка вищої освіти _____ Н. М. Дерій

АНОТАЦІЯ

Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивчені ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі.

Завдання дослідження полягали у визначенні теоретико-методолоігчних підходів до дослідження проблеми формування позитивного настрою в колективі психологом; доборі психодіагностичного інструментарію для дослідження формування позитивного настрою в колективі; емпіричному дослідженні позитивного настрою в колективі та ролі психолога у його формуванні; розробці методичних рекомендацій щодо формування позитивного настрою в колективі.

Предмет дослідження склали особливості формування позитивного настрою в колективі.

Об'єктом дослідження виступив позитивний настрій в колективі

Результати дослідження можуть бути використані психологами для створення програм, спрямованих на формування позитивного настрою та підтримки емоційного благополуччя працівників.

У першому розділі здійснено аналіз науково-теоретичних підходів та встановлено, що настрій є складним емоційним феноменом, що впливає на індивідуальні стани працівників, колективний психологічний клімат і загальну ефективність організації. Позитивний настрій у колективі є визначальним фактором ефективності командної роботи, продуктивності працівників та їхнього психологічного благополуччя.

У другому розділі обґрунтовано емпіричне вивчення проблеми та здійснено дослідження ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. Використання комплексного блоку психодіагностичних методик дозволило встановити статистично значущі зв'язки між наявністю штатного психолога та позитивним настроєм в колективі.

У третьому розділі розроблена програма формування позитивного настрою в колективі і побудована на використанні інтерактивних технік, таких як рольові ігри, вправи на релаксацію, творчі завдання та командні активності. Результати апробації програми формування позитивного настрою в колективі підтвердили її ефективність у підвищенні ступеня інтеграції, згуртованості та емоційної стабільності в експериментальній групі.

Результати дослідження мають практичне значення і можуть бути використані психологами для створення програм, спрямованих на формування позитивного настрою та підтримки емоційного благополуччя працівників.

За результатами дослідження сформульовані висновки на 2 сторінках тексту.

Кваліфікаційна робота містить 50 сторінок, 6 таблиць 4 рисунки, список використаних джерел з 70 найменувань, 6 додатків.

***Ключові слова*:** *колектив, позитивний настрій, психолога вплив, соціально-психологічний клімат, професійна група.*

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2023-2024. Рік захисту роботи – 2025.

ABSTRACT

The role of a psychologist in creating a positive mood in the team

Shudruk I.M. Psychological features of the development of a successful personality in adolescenceThe purpose of the study is to theoretically and methodologically substantiate and empirically study the role of a psychologist in the formation of a positive mood in a team.

The objectives of the study were to determine the theoretical and methodological approaches to the study of the problem of forming a positive mood in a team by a psychologist; selection of psychodiagnostic tools for the study of the formation of a positive mood in a team; empirical study of a positive mood in a team and the role of a psychologist in its formation; development of methodological recommendations for the formation of a positive mood in a team.

The subject of the study was the peculiarities of forming a positive mood in the team.

The object of the study was a positive mood in the team.

The results of the study can be used by psychologists to create programs aimed at creating a positive mood and supporting the emotional well-being of employees.

The first section analyzes scientific and theoretical approaches and establishes that mood is a complex emotional phenomenon that affects the individual states of employees, the collective psychological climate and the overall effectiveness of the organization. A positive mood in the team is a determining factor in the effectiveness of teamwork, employee productivity, and their psychological well-being.

The second section substantiates the empirical study of the problem and investigates the role of a psychologist in shaping a positive mood in the team. The use of a complex block of psychodiagnostic techniques allowed us to establish statistically significant relationships between the presence of a full-time psychologist and a positive mood in the team.

In the third section, a program for the formation of a positive mood in the team is developed and is based on the use of interactive techniques, such as role-playing games, relaxation exercises, creative tasks and team activities. The results of the testing of the program for the formation of a positive mood in the team confirmed its effectiveness in increasing the degree of integration, cohesion and emotional stability in the experimental group.

The results of the study are of practical importance and can be used by psychologists to create programs aimed at creating a positive mood and supporting the emotional well-being of employees.

The research results are summarized in 2 pages of text.

The qualification work contains 50 pages, 6 tables and 4 figures, a list of 70 references, 6 appendices.

Keywords: *team, positive mood, psychological influence, social and psychological climate, professional group.*

The year of the qualification work is 2023-2024. Year of thesis defense - 2025.

ЗМІСТ

ВСТУП……...……8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ ТА РОЛЬ ПСИХОЛОГА НА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

1.1. Позитивний настрій в колективі як психологічна проблема ...……11

1.2. Структура позитивного настрою в колективі……18

1.3. Вплив психолога на позитивний настрій в колективі….. ..……..23

Висновки до розділу 1…….……..…28

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ ТА РОЛІ ПСИХОЛОГА У ЙОГО ФОРМУВАННІ

2.1. Обґрунтування методичного забезпечення та процедури проведення емпіричного вивчення формування позитивного настрою в колективі ……29

2.2. Аналіз результатів експериментального дослідження формування позитивного настрою в колективі ……..…..34

Висновки до розділу 2…….……..….48

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ ПСИХОЛОГОМ

3.1. Теоретико-методологічні засади формування позитивного настрою в колективі психологом ……..……...….50

3.2. Психологічна програма формування позитивного настрою в колективі….……...……52

3.3. Апробація психологічної програми формування позитивного настрою в колективі……...…….54

Висновки до розділу 3……..….57

ВИСНОВКИ……..58

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….60

ДОДАТКИ…….67

ВСТУП

Актуальність дослідження. У процесі науково-технічного та соціального прогресу, з його соціальними та психологічними наслідками, постає багато актуальних проблем, пов’язаних із соціально-психологічним кліматом у колективі організації. Однією з ключових є відсутність систематичного психологічного супроводу в організації, який би, на засадах інтегративного підходу, міг підтримувати позитивне ставлення й атмосферу в колективі, сприяючи формуванню витривалих та стійких стосунків між його членами.

Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі є багатогранною та охоплює різні аспекти роботи з персоналом: від діагностики соціально-психологічного клімату, консультативного супроводу з основних проблем функціонування особистості в колективі до мотивації й підтримки та розвитку працівників організації. Завдяки комплексному підходу психолог може створити умови для ефективної командної роботи, що позитивно позначається на результатах діяльності організації.

Позитивний настрій у колективі є важливою складовою ефективної командної роботи, продуктивності та психологічного благополуччя працівників. У цьому контексті роль психолога стає ключовою, оскільки він здатний впливати на формування здорового емоційного клімату. Наукові дослідження свідчать, що психологічний клімат є багатокомпонентним соціально-психологічним явищем, яке включає: психологічні аспекти: емоційні стани, симпатії та антипатії між членами колективу; соціальні аспекти: характер взаємодії між людьми, рівень довіри та згуртованості; соціально-психологічні аспекти: рівень єдності колективу, задоволеності роботою та позитивного настрою особистості.

Формування позитивного настрою в колективі є важливим завданням сучасної організації, яке значно впливає на її ефективність та успішність. У цьому контексті ключову роль відіграє психолог, який виступає посередником

між керівництвом і працівниками, допомагаючи створювати здорову робочу атмосферу та підтримувати психологічний добробут. З огляду на це, потреба вивчення проблеми ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі актуалізується з метою превенції формування позитивного настрою в колективі, розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та забезпечення супроводу психологом колективу на принципах позитивності.

Об'єкт дослідження – позитивний настрій в колективі.

Предмет дослідження – особливості формування позитивного настрою в колективі.

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивчені ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі**.**

Завдання дослідження:

1. Визначити теоретико-методолоігчні підходи до дослідження проблеми формування позитивного настрою в колективі психологом.
2. Підібрати психодіагностичний інструментарій для дослідження формування позитивного настрою в колективі.
3. Емпірично дослідити позитивний настрій в колективі та роль психолога у його формуванні.
4. Розробити психологічну програму формування позитивного настрою в колективі.

Методи дослідження. З метою вирішення завдань дослідження були використані теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення та порівняння, вивчення теоретичних та практичних досліджень означеного феномену) та емпіричні методи методика А.Ф. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в організації», методика САН, «Шкала тривоги» Спілбергера, адаптована Ю. Л. Ханіним, методика діагностики настрою "Кольоропис" О.М. Лутошкіна), методи якісного та кількісного аналізу отриманих даних (Манна-Уітні U критерій, кореляційний аналіз кількісний та якісний аналіз; виявлення

відмінностей із використанням програми «Statistica 6.0 for Windows»), порівняльний аналіз й графічні методи представлення отриманих даних.

Наукова новизна дослідження. В результаті теоретичного обґрунтування та емпірично представлених доказів встановлено взаємозв'язок між психологічним супроводом професійного колективу та позитивним настроєм працівників організації.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у: визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі.

Практична значущість дослідження. Результати дослідження можуть бути використані психологами для створення програм, спрямованих на формування позитивного настрою та підтримки емоційного благополуччя працівників. Матеріали дослідження можуть також бути корисними для фахівців, які працюють з персоналом на підприємствах, для вдосконалення їхніх навичок у підтримці позитивного настрою в колективі.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося у професійних колективах з наявністю та відсутністю штатного психолога в організації. Загальну вибірку дослідження склали 58 працівників установ міста Ірпінь, у віці від 24 до 38 років зі стажем роботи від одного до десяти років в досліджуваних колективах.

Апробація результатів. Матеріали і результати дослідження висвітлювалися в межах роботи Науково-практичного семінару з міжнародною

Результати дослідження висвітлювалися на: XI науково-практичній інтернет-конференції: «Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві» із циклу: «Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування викликів сучасності», 16 – 20 грудня 2024 року, м. Луцьк. «Інтегративний підхід у супроводі психологом колективу на принципах позитивності».**Структура та обсяг дослідження.** Кваліфікаційна робота містить 50 сторінок, 6 таблиць, 6 рисунків, список використаних джерел складається з 70 найменувань, 5 додатків.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ ТА РОЛЬ ПСИХОЛОГА У ЙОГО ФОРМУВАННІ

1.1. Позитивний настрій в колективі як психологічна проблема

Позитивний настрій у колективі є важливим аспектом успішної діяльності організації. Він безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності працівників та сприяє зміцненню міжособистісних стосунків [44]. У науковій літературі позитивний настрій визначається як стан емоційного піднесення, що виникає завдяки підтримці, взаємодії та спільним досягненням у колективі [55]. Існують різні теоретичні підходи до формування позитивного настрою в колективі.

Емоційно-психологічна теорія [32] підкреслює важливість емоційного благополуччя працівників для створення сприятливої робочої атмосфери. Вона стверджує, що позитивний настрій є основою для формування здорового психологічного клімату в колективі. Коли співробітники відчувають підтримку, довіру та відкритість з боку колег та керівників, вони стають більш мотивованими та продуктивними. Позитивний емоційний фон допомагає знизити стрес, зменшити конфлікти та полегшити взаємодію між членами колективу. Важливою частиною цієї теорії є розвиток емоційної компетентності працівників, тобто здатності розпізнавати, регулювати і виражати свої емоції в соціально прийнятних формах.

Згідно з теорією *психологічного здоров'я* [15], психологічний стан працівників безпосередньо впливає на їхню продуктивність. Хороший психологічний стан є результатом підтримки здорового емоційного фону, де працівники відчувають себе підтриманими, мотивованими і комфортними. Теорія стверджує, що коли співробітники мають позитивне емоційне самопочуття, вони здатні краще справлятися з професійними завданнями, бути більш креативними і ефективними в роботі. Система підтримки психологічного здоров'я включає в себе заходи, які знижують стрес, запобігають вигоранню та підвищують загальний рівень задоволеності роботою.

Згідно з теорією *психічного здоров'я,* яку розглядаючи, науковиця І.Е. Коваленко [23] аналізує офіційно визнанні ВООЗ складники психічного здоров'я, визначаючи чинники, які впливають на психічне здоров'я. Дослідниця описує основні стани психічного здоров'я (стійкий, реактивний, вразливий) і визначає основні шляхи регуляції цих станів. Зокрема, науковиця визначає, що втручання фахівця з ментального здоров'я потребує вразливий стан. Стійкий і реактивний стани регулюються такими профілактичними засобами, як-от: підвищення рівня обізнаності з питань ментального здоров'я шляхом просвітницьких платформ в інтернет-просторі (ютуб канали, сайти, розділи на платформах бібліотек), а також онлайн-шкіл (вебінари, семінари тощо).

Теорія *соціально-психологічної сумісності* [19] стосується здатності членів колективу працювати разом завдяки спільним інтересам, цінностям та цілям. Коли співробітники мають спільне бачення і прагнення до досягнення одних і тих самих цілей, це створює сильний соціально-психологічний зв'язок між ними. Сумісність у спілкуванні, взаємодії та підтримці дозволяє уникати конфліктів, забезпечує високий рівень довіри і злагодженості, що, в свою чергу, формує позитивний настрій у колективі. Важливим аспектом цієї теорії є розвиток спільних інтересів через корпоративні заходи та спільну роботу, що підвищує ефективність командної взаємодії.

Теорія *міжособистісних стосунків* [4] зосереджена на важливості якісних міжособистісних стосунків для підтримки позитивного настрою в колективі. Вона стверджує, що гармонійні стосунки між працівниками сприяють створенню здорової атмосфери на робочому місці. Коли працівники можуть взаємодіяти без напруження, довіряти один одному та отримувати підтримку від колег, це підвищує загальний рівень задоволеності і покращує емоційний клімат. У цьому контексті важливе значення мають соціальні навички, такі як вміння слухати, підтримувати інших і вирішувати конфлікти мирним шляхом. Ця теорія підтверджує важливість розвитку таких навичок серед працівників, оскільки вони допомагають зберегти позитивний настрій і забезпечити ефективну командну роботу.

Ці теорії формування позитивного настрою допомагають створити здорову та ефективну робочу атмосферу, де працівники можуть розвиватися, співпрацювати та досягати високих результатів.

У багатьох дослідженнях зазначено, що настрій працівників значно впливає на результати діяльності організації. Л. І. Михайлова [34] стверджує, що за умови стабільності всіх факторів, при позитивному настрої колективу продуктивність може зрости на 15%, тоді як при негативному знижується на 30%. Це свідчить про важливість формування позитивного настрою, який забезпечує ефективне управління персоналом і є запорукою успіху організації.

Настрій працівників включає емоційні, соціально-психологічні та міжособистісні аспекти, що виникають у процесі професійної взаємодії. Психологічний комфорт сприяє підтримці здорових стосунків між працівниками та підвищує загальну продуктивність.

Позитивний настрій у колективі включає такі компоненти: Емоційна підтримка: співробітники відчувають підтримку з боку колег і керівництва [52]. Довіра: члени колективу довіряють один одному, що знижує рівень конфліктності [30]. Спільні цінності та цілі: наявність спільної мети об'єднує людей і сприяє формуванню колективної ідентичності [5]. Повага та визнання: кожен працівник відчуває себе важливим і цінним членом команди [2].

Емоційна підтримка в організації - це здатність колег та керівників надавати співробітникам не тільки професійну допомогу, а й психологічну, допомагаючи їм справлятися з емоційними труднощами на роботі. Вона включає в себе створення атмосферу, в якій співробітники можуть вільно висловлювати свої емоції та переживання без страху бути осудженими. Це дозволяє зменшити рівень стресу, покращити емоційний клімат і знизити ризик виникнення професійного вигорання. Важливою складовою емоційної підтримки є наявність довіри між членами колективу та відкритість у спілкуванні [32]. Коли сформована довіра то співробітники можуть відкрито ділитися своїми переживаннями, проблемами чи сумнівами без побоювань, що їх осудять. Вони знають, що колеги та керівництво розуміють і підтримують їх.

Довіра між членами колективу є основою здорової атмосфери. У колективі існує культура взаємної підтримки, коли працівники готові допомогти один одному в будь-який момент. Це може бути допомога з виконанням роботи або просто підтримка в особистих ситуаціях. Важливо, коли керівництво виявляє розуміння важливості особистих обставин своїх співробітників і демонструє чутливість до їх потреб, що може включати гнучкий робочий графік або інші форми підтримки. Значущою є підтримка особистості під час стресу: Коли працівники зазнають стресу через високі вимоги або труднощі на роботі, колеги та керівництво проявляють турботу і готовність допомогти, що допомагає знизити стресовий вплив.

Дружні стосунки та співпраця між співробітниками є важливим елементом для досягнення ефективної командної роботи. Коли в колективі панує атмосфера підтримки і взаємоповаги, працівники більше схильні до відкритого спілкування та обміну ідеями, що сприяє підвищенню результативності. Взаємодія в колективі не обмежується лише професійними обов'язками - вона охоплює також взаємну допомогу у складних ситуаціях і готовність до командної роботи над загальними цілями. Такі стосунки створюють міцний фундамент для успіху організації [15]. Це проявляється якщо у колективі панує атмосфера доброзичливості, де люди не конфліктують, а навпаки – активно допомагають один одному, намагаються підтримати. Це дозволяє створювати продуктивне середовище, де спілкування відбувається в доброму тоні. Співробітники мають спільні цінності, схожі погляди на важливі питання, мають спільну мету, що дозволяє їм працювати разом у напрямку досягнення спільного результату. Коли працівники поділяють однакові цінності, це допомагає зміцнювати командний дух. Взаємодія в команді сприймається як спільна справа, де кожен працює для досягнення загальних цілей. Це відчуття єдності і бажання допомогти один одному має важливе значення для високої ефективності роботи.

Оцінка досягнень співробітників і надання їм похвали є важливою складовою підтримки позитивного настрою в колективі. Публічне визнання

досягнень і результатів роботи мотивує працівників, надає їм відчуття важливості та значущості їх внеску в успіх організації. Похвала і позитивний зворотний зв'язок сприяють підвищенню самоповаги і професійного розвитку. Це також допомагає створити атмосферу, в якій працівники відчувають себе визнаними і зацікавленими у досягненні загальних цілей компанії [19]. Керівництво та колеги повинні звертати увагу на успіхи і досягнення працівників. Оцінка їхньої роботи не обов’язково повинна бути матеріальною, це може бути просте слово похвали або визнання, яке показує, що результат роботи важливий для організації. Конструктивний зворотний зв'язок від керівництва або колег допомагає співробітникам розвиватися, адже вони отримують чітке розуміння, де вони можуть покращити свої навички та досягнення. Визнання досягнень не повинно бути прихованима бути публічним. Це може бути зроблено через публічне озвучення досягнень на зборах або інших заходах, що підвищує моральний дух і зміцнює командний дух.

Соціальна взаємодія в колективі включає організацію заходів, що сприяють неформальному спілкуванню між співробітниками, наприклад, тімбілдингів, корпоративів, спільних відпочинків. Це допомагає зміцнити зв'язки між людьми, зняти напруження і створити довірливу атмосферу. Неформальне спілкування поза межами робочих завдань дозволяє співробітникам краще пізнати один одного, що робить їх взаємодію на роботі більш ефективною і комфортною [4].

Позитивний клімат в організації створюється, коли в колективі панує взаємоповага, доброзичливість та готовність допомогти. Такий клімат сприяє відкритому спілкуванню, підвищенню продуктивності праці, а також дозволяє знизити рівень стресу. Важливим аспектом є створення умов, за яких працівники відчувають себе частиною організації, де кожен має значення і важливий для досягнення загальної мети. Позитивна атмосфера сприяє формуванню корпоративної культури, яка підтримує інновації та професійний розвиток [64].

Кожен працівник повинен відчувати себе комфортно та бажаним членом колективу. Для цього важливо створювати та підтримувати певний клімат і атмосферу на робочому місці [42]. Створення доброзичливої атмосфери, де кожен співробітник почувається комфортно, важливе для того, щоб люди могли вільно висловлювати свої ідеї та переживання. Відсутність токсичних відносин допомагає забезпечити позитивний робочий клімат. Працівники повинні відчувати себе частиною чогось більшого, бути залученими до процесу прийняття рішень та розвитку компанії. Це дає їм відчуття власної важливості для організації. Взаємна повага між колегами є основою здорового середовища. Кожен поважає іншу точку зору, ставиться з розумінням до різних підходів і культурних особливостей [49].

Мотивація є одним з основних факторів для досягнення високих результатів у роботі. Вона охоплює як зовнішні стимули (премії, нагороди), так і внутрішні (відчуття задоволення від роботи). Керівники повинні підтримувати рівень мотивації працівників, створюючи умови для розвитку, надаючи можливість для навчання та кар'єрного росту. Натхнення відчувається, коли співробітники бачать, що їхня робота має сенс і важлива для організації, коли їм надають можливість вносити свої ідеї та ініціативи [21]. Коли працівники мотивовані та натхненні своєю роботою, вони демонструють високі результати. Цей компонент включає [10]: залученість у роботу, інновації та творчість, підтримка розвитку. Співробітники повинні бути зацікавлені у своїй роботі, мати чітке розуміння, що їхні зусилля важливі для організації. Зацікавленість сприяє продуктивності та бажанню розвиватися. Працівники, які почуваються мотивованими, можуть пропонувати нові ідеї та креативні рішення для досягнення кращих результатів. Це створює атмосферу, де постійно шукаються можливості для покращення. Компанія має підтримувати професійний розвиток своїх співробітників. Це може бути в вигляді тренінгів, курсів або підтримки в освоєнні нових навичок [67].

Настрій окремого працівника має значний вплив на формування загальної атмосфери в організації. Дослідження доводять [2; 45; 5], що позитивний

настрій може підвищити продуктивність праці на 25%, тоді як негативний – знизити до 50%. Тому управлінці повинні враховувати цей фактор при виборі стилю керівництва та при вирішенні такого важливого питання як введення посади штатного психолога у колектив організації, функції якого та вплив на формування позитивного настрою в колективі має надзвичайно важливе значення. Формування позитивного настрою в колективі базується на наступних психологічних механізмах [2]: Соціальна підтримка: міжособистісні взаємини є джерелом емоційної підтримки [52]. Позитивна комунікація: відкритий обмін інформацією допомагає уникати непорозумінь [5]. Мотивація та визнання: адекватне стимулювання сприяє зростанню професійної активності [2]. Емпатія та співчуття: здатність розуміти емоції інших сприяє гармонійним стосункам [45].

Дослідження показують, що позитивний настрій у колективі сприяє [55]: зниженню рівня стресу; покращенню психічного здоров'я працівників; підвищенню рівня задоволеності роботою; зростанню командного духу та лояльності до організації.

Ефективне управління передбачає вміння створювати позитивну атмосферу. Це вимагає від керівника таких рис, як відповідальність, емпатія, чуйність, взаємодопомога та повага до підлеглих. Для досягнення позитивного настрою часто використовується поєднання декількох стилів керівництва, включаючи діловий, творчий та емпатійний. Вітчизняні науковці, такі як Н. С. Мансурова та В. М. Шепель, відзначали важливість психологічного клімату в колективі. Вони розглядали його як емоційне забарвлення міжособистісних зв’язків, що формуються на основі симпатії, спільних інтересів та схильностей [32].

Підтримка позитивного настрою потребує цілеспрямованої роботи керівництва та працівників [37]: Організація командних заходів: спільні корпоративні заходи сприяють згуртованості [33]. Розвиток комунікативних навичок: тренінги з розвитку комунікації підвищують взаєморозуміння [16]. Справедливе керівництво: справедливий розподіл обов'язків та адекватна

оцінка праці підвищують довіру до керівництва [62]. Психологічна підтримка: консультування психолога може знижувати рівень конфліктності [48].

Складові компоненти позитивного настрою у колективі в цілому допомагають створити в організації середовище, де співробітники можуть не тільки ефективно виконувати свої обов'язки, але й розвиватися особисто, працюючи в атмосфері підтримки та взаємоповаги. Таким чином, позитивний настрій у колективі є ключовим чинником, який забезпечує ефективність роботи, сприяє особистісному та професійному розвитку працівників. Створення сприятливого емоційного середовища є важливим завданням керівництва, що потребує комплексного підходу на основі сучасних психологічних знань.

1.2. Структура позитивного настрою в колективі

Як зазначає А.А. Шиліна, з усіх відомих емоційних феноменів, категорія настрою є невизначеною, туманною і майже містичною [67]. У повсякденній свідомості людини поняття настрою може трактуватися як «поганий-хороший», як наявність чи відсутність бажання чимось займатися, спілкуватися тощо [там таки]. Недарма, підлеглі йдучи поспілкуватися з керівником часто цікавляться його настроєм, або ж навпаки, начальник цікавиться настроєм колективу, звісно, розглядаючи його через призму індивідуального емоційного стану кожного працівника. Отже, настрій — це складний і багатогранний емоційний феномен, який доволі важко піддається однозначному визначенню.

Психологи пропонують різні підходи до визначення настрою. Т.Б. Партико [40] вважає його частиною загального психічного стану, а не окремою категорією, оскільки настрій включає фізіологічні, психофізіологічні та соціально-психологічні компоненти. Натомість М.В. Савчин [46] підкреслює як особистісні, так і ситуативні аспекти настрою, вказуючи, що він може бути як предметним, так і безпредметним.

Дослідники [31; 46; 40] також зазначають, що настрій відрізняється від емоцій своєю тривалістю, меншою інтенсивністю та часто неусвідомленими причинами виникнення. За словами С.Д. Максименка, настрій функціонує як механізм моніторингу життєвих обставин. Він розглядає настрій як інтегральний показник почуттів і емоцій, що переживаються в конкретний момент часу. Дослідник відрізняє переважаючі (стабільні) настрої від фактичних (миттєвих) настроїв, що дозволяє розглядати настрій як більш комплексний феномен, ніж просте емоційне переживання. Однак виникають питання щодо впливу зовнішніх факторів на формування настрою, оскільки ці чинники можуть бути визначальними в його розвитку. Так, важливими складовими настрою є когнітивні оцінки та усвідомлені мотиваційні процеси.

Основні характеристики настрою такі: Слабка інтенсивність: Настрій є фоновим станом, що зазвичай має меншу виразність, ніж сильні емоції. Тривалість: На відміну від емоцій, які можуть бути миттєвими, настрій триває годинами або навіть днями. Неясність причини: Людина не завжди усвідомлює, що саме викликало її настрій. Вплив на активність: Настрій здатний підвищувати або знижувати рівень активності в роботі й спілкуванні.

Настрій може бути як усвідомленим, так і неусвідомленим. Для переходу в усвідомлений стан він має стати достатньо виразним, щоб привернути увагу. З іншого боку, навіть незначні обставини здатні змінити настрій, хоча їхній вплив може бути майже непомітним [67].

Структуру настрою описують через п’ять компонентів [31; 46; 40]: Релятивний (оціночний): Відображає ставлення людини до навколишньої дійсності. Емоційний: Включає домінуючі емоції та переживання. Когнітивний: Містить інтерпретацію подій та уявлення про себе. Мотиваційний: Відображає бажання і прагнення, пов’язані з актуальними потребами. Фізичного самопочуття: Включає органічне самопочуття та тонус організму.

Загалом, настрій — це динамічний процес, що відображає емоційний фон людини, який може змінюватися залежно від обставин. Він не є статичним

станом, а швидше континуумом, що коливається від нейтрального до інтенсивного емоційного переживання.

Настрій може бути класифікований за різними типами. Один з варіантів – це *позитивний настрій*, який має емоційне забарвлення, що виражається через оптимізм, щастя, радість. У цьому випадку можна говорити про гіпертимію, тобто піднесений настрій, коли людина проявляє емоції великої енергійності, що інколи може призводити до надмірної активності і навіть втрати критичності до власних можливостей. Водночас ейфорія як прояв хорошого настрою може бути поверховою та залежати від зовнішніх чинників, таких як спілкування з людьми або вживання стимулюючих речовин.

З іншого боку, негативний настрій може бути визначений через поняття астенії, коли людина відчуває занепад сил, апатію або депресивні стани. У таких випадках настрій не тільки відображає погіршення емоційного стану, але й може призводити до зниження соціальної активності та мотивації до роботи. У цьому контексті настрій можна розглядати як «енергетичний фон», який безпосередньо впливає на життєвий тонус людини.

Таким чином, настрій можна визначити як важливий емоційний елемент, що визначає емоційну налаштованість людини на певний період часу. Його значення в психології полягає в тому, що настрій виступає не лише як відображення конкретних емоцій, але й як підґрунтя для формування поведінкових реакцій та соціальних взаємодій.

На рівні колективу настрій може бути спільним, тобто відображати загальні емоційні переживання групи. У таких випадках говорять про *суспільний настрій*, який визначає емоційний клімат і впливає на ефективність взаємодії та продуктивність групи. Наприклад, колектив може бути мотивований і активний, якщо є спільна мета, або навпаки, характеризуватися песимізмом і апатією у разі відсутності злагоди чи підтримки.

Український психолог Г. С. Костюк зазначав [25], що спільний настрій у колективі формується через взаємодію індивідуальних емоційних станів членів

групи та соціальні очікування. Це явище підтримує соціальну згуртованість і сприяє кращій координації зусиль.

Т.Г. Корнієнко підкреслювала, що психологічний клімат у групі залежить від характеру міжособистісних стосунків, рівня довіри та взаємопідтримки. Вона вважала, що позитивний настрій створює умови для конструктивного розв'язання конфліктів та знижує рівень стресу в колективі.

Психолог В.П. Нечаєнко [38] досліджувала механізми виникнення спільного настрою, вказуючи на роль лідерства, групових норм і комунікативних процесів. Вона наголошувала, що колективний настрій може підвищити ефективність роботи через створення позитивної атмосфери довіри та підтримки. У підсумку, настрій слід розглядати як інтегральний емоційний стан, що відображає взаємодію емоцій, почуттів і особистісних установок людини і групи. Він впливає на поведінку, сприйняття та рішення, формуючи загальний емоційний фон людини та групи.

У колективі настрій виступає одним з найважливіших регуляторів міжособистісних відносин. Він формує загальну атмосферу взаємодії, впливає на продуктивність і мотивацію співробітників. Позитивний настрій стимулює творчу активність, підвищує рівень довіри та готовність до співпраці, тоді як негативний створює напруженість і конфліктні ситуації.

Суспільний настрій – це інтегрований емоційно-психологічний стан групи людей, що формується на основі спільних переживань, очікувань і оцінок подій. Він відображає узгоджені емоційні реакції на об'єктивні та суб'єктивні фактори, визначаючи загальний психологічний клімат у колективі [41]. На основі проаналізованих наукових досліджень було виділено ключові компоненти суспільного настрою в колективі, які визначають його структуру та забезпечують ефективну групову взаємодію, Табл. 1.1.

На рівні колективу суспільний настрій виступає важливим регулятором міжособистісних взаємин, впливає на ефективність комунікації, рівень продуктивності й емоційного комфорту. Він є динамічним і здатним змінюватися під впливом внутрішніх і зовнішніх умов [22].

Аналіз структури суспільного настрою в колективі виявив, що всі компоненти є взаємопов’язаними та взаємозалежними. Їх збалансоване функціонування створює сприятливий емоційний клімат, що позитивно впливає на психологічний стан кожного працівника. Це, у свою чергу, підвищує продуктивність, сприяє інноваціям та зміцнює організаційну культуру.

Таблиця 1.1

Характеристики позитивного настрою в колективі

Компоненти позитивного настрою в колективі	**Складові та їх характеристика**
Емоційний компонент	- **Позитивні емоції:** Відчуття радості, задоволення від роботи, ентузіазм. - **Доброзичливість:** Підтримка позитивних взаємин між членами колективу. - **Взаємна підтримка:** Готовність допомагати один одному в складних ситуаціях.
Когнітивний компонент	- **Оптимістичне мислення:** Переконання, що труднощі можна подолати. - **Віра в успіх:** Впевненість у досягненні спільних цілей. - **Конструктивне вирішення проблем:** Спільний пошук рішень на основі логіки та аналізу.
Мотиваційний компонент	- **Висока мотивація:** Стимул досягати індивідуальних і групових результатів. - **Прагнення досягати цілей:** Чітке розуміння спільної мети й бажання її реалізувати. - **Проактивність:** Ініціативність і готовність діяти на випередження.
Соціальний компонент	- **Довіра:** Відсутність страху перед критикою, чесність у спілкуванні. - **Взаємоповага:** Прийняття цінності кожного учасника колективу. - **Командна згуртованість:** Спільна робота для досягнення єдиної мети, відчуття єдності.
Організаційний компонент	- **Чіткість організаційних процесів:** Встановлені правила й чіткий розподіл обов’язків. - **Підтримка керівництва:** Справедливе керівництво, визнання зусиль працівників. - **Злагодженість дій:** Координація зусиль усіх членів команди для досягнення спільного успіху.
Фізіологічний компонент	- **Відсутність стресу:** Створення умов для зниження емоційного напруження. - **Загальне фізичне самопочуття:** Забезпечення здорового робочого середовища. - **Збереження працездатності:** Оптимізація робочого навантаження й уникнення перевтоми.
Ціннісно-смисловий компонент	- **Спільні цінності:** Погодження на рівні моральних норм і принципів. - **Відчуття важливості роботи:** Усвідомлення значущості власного внеску в загальний успіх. - **Колективні ідеали:** Формування єдиного бачення розвитку команди й її майбутнього.

Таким чином, формування позитивного суспільного настрою в колективі є стратегічним завданням, яке вимагає системного підходу та активного залучення керівництва й самих працівників.

Ця розширена структура відображає основні аспекти, що сприяють формуванню позитивного настрою в колективі, створюючи атмосферу довіри, підтримки й високої продуктивності.

Загальний емоційний фон колективу формується через взаємодію особистих станів учасників, лідерські якості керівників, організаційну культуру та зовнішні обставини. Настрій може передаватися від одного учасника до іншого, створюючи ефект «емоційного зараження». Саме тому управління настроєм у колективі є ключовим завданням керівництва.

1.3. Вплив психолога на позитивний настрій в колективі

Позитивний настрій у колективі є важливою складовою ефективної командної роботи, продуктивності та психологічного благополуччя працівників. У цьому контексті роль психолога стає ключовою, оскільки він здатний впливати на формування здорового емоційного клімату.

Психолог виступає посередником між індивідуальними та груповими інтересами в колективі. Його головне завдання – ідентифікувати проблеми, які можуть негативно впливати на емоційний стан співробітників, і вживати відповідних заходів. На думку Н.О. Мосол [36], психологічна підтримка сприяє розвитку довіри між членами колективу, що є основою позитивного настрою.

Основними функціями психолога є:

- Діагностика емоційного клімату: Психолог проводить опитування, інтерв’ю та психологічні тести для оцінки загального настрою.
- Консультування та коучинг: Індивідуальні та групові консультації допомагають вирішувати конфлікти та покращувати міжособистісні відносини.

- Розвиток емоційної компетентності: Проведення тренінгів з управління емоціями та розвитку комунікативних навичок.
- Кризове втручання: Надання підтримки у випадках емоційного вигорання чи конфліктів.

Професійний вплив психолога в організації має бути спрямований на формування позитивного психологічного клімату в колективі, сприяння розвитку соціально-особистісних та ділових якостей, гнучких навичок і соціально-етичних патернів поведінки у працівників організації. За професійним стандартом психолога головна мета трудової діяльності полягає в реалізації наступних положень [51]: реалізація психолого-педагогічного супроводу колективу організації; створення умов для забезпечення якісного виконання працівниками своїх посадових обов’язків; забезпечення адеватного соціально-психологічного клімату в колективі організації задля реалізації основних завдань функціонування трудового колективу.

До основних трудових функцій психолога відносять: психолого-педагогічний супровід реалізації командної роботи в організації; психологічна експертиза комфортності для працівників організації; створення (підтримання) безпечного простору організації; психологічне консультування суб'єктів професійної діяльності; корекційно-консультативна робота; психологічна діагностика працівників і колективу; психологічне просвітництво суб'єктів професійної діяльності; психологічна профілактика [47].

Професіоналізм психолога вимагає знання вікових характеристик працівників, закономірностей поведінки і ефективних способів взаємодії [61]. Однак, в професійних колективах, де не враховують унікальність мотивації до умов трудової діяльності, поведінки і колективних відносин засобом психологічної діяльності показники задоволеності працею можуть бути низькі, і робота значною мірою формальна, що може спричинити появу синдрому емоційного вигорання та відсутність позитивного настрою в колективі.

Існує широкий спектр методів, які психолог може застосовувати для формування позитивного настрою:

1. Психологічне консультування: Забезпечує персональну підтримку, дозволяючи працівникам відкрито говорити про проблеми [18].

2. Групова терапія та тренінги: Включають командоутворюючі заходи, що сприяють розвитку взаємної підтримки та довіри [30].

3. Психологічна просвіта: Організація лекцій і семінарів про важливість емоційної стабільності та управління стресом [53].

4. Медіація: Допомога у вирішенні конфліктів, яка дозволяє зберігати стабільний психологічний клімат [56].

5. Організаційне консультування: Впровадження рекомендацій щодо покращення управлінських практик та організації робочого процесу [60; 28].

Психологічна підтримка працівників є ключовим чинником у формуванні позитивного настрою та підвищенні ефективності роботи. В умовах високих вимог та швидких змін на роботі, емоційна підтримка стає необхідною для збереження психічного здоров'я [35]. Формування здорових міжособистісних відносин у колективі підвищує рівень задоволеності працею та знижує ризик професійного вигорання [56]. Когнітивно-поведінкова терапія є ефективним методом у корекції негативних думок, що впливають на настрій та мотивацію працівників [24]. Підтримка у визначенні кар'єрних цілей та надання зворотного зв'язку сприяє підвищенню мотивації та задоволеності працею [29].

Таким чином, психологічна підтримка охоплює всі аспекти позитивного настрою працівників, сприяючи їхньому професійному та особистісному розвитку. Вплив психолога безпосередньо стосується основних складових позитивного настрою, Рис. 1.1.

Штатний психолог в колективі здатний засобами психологічного впливу змінювати в позитивне русло атмосферу в колективі, налаштовувати на позитивну комунікацію [66], та забезпечувати ефективний соціально-психологічний супровід кожного члена організації [63].Зміни в психологічній атмосфері працівників стануть більш вираженими, помітними, більш усвідомленими і активніше переживаються. Люди щодня намагаються підлаштуватися під них. Накопичення серйозних змін у психологічній

атмосфері призведе до переходу до іншого соціально-психологічного клімату (СПК). Таким чином, на думку О. Сімоненко, СПК – це психологічний стан організації в цілому, що поєднує в собі індивідуальні та групові елементи станів, а клімат – це не сума угруповання станів, а їх інтегральна характеристика [51].

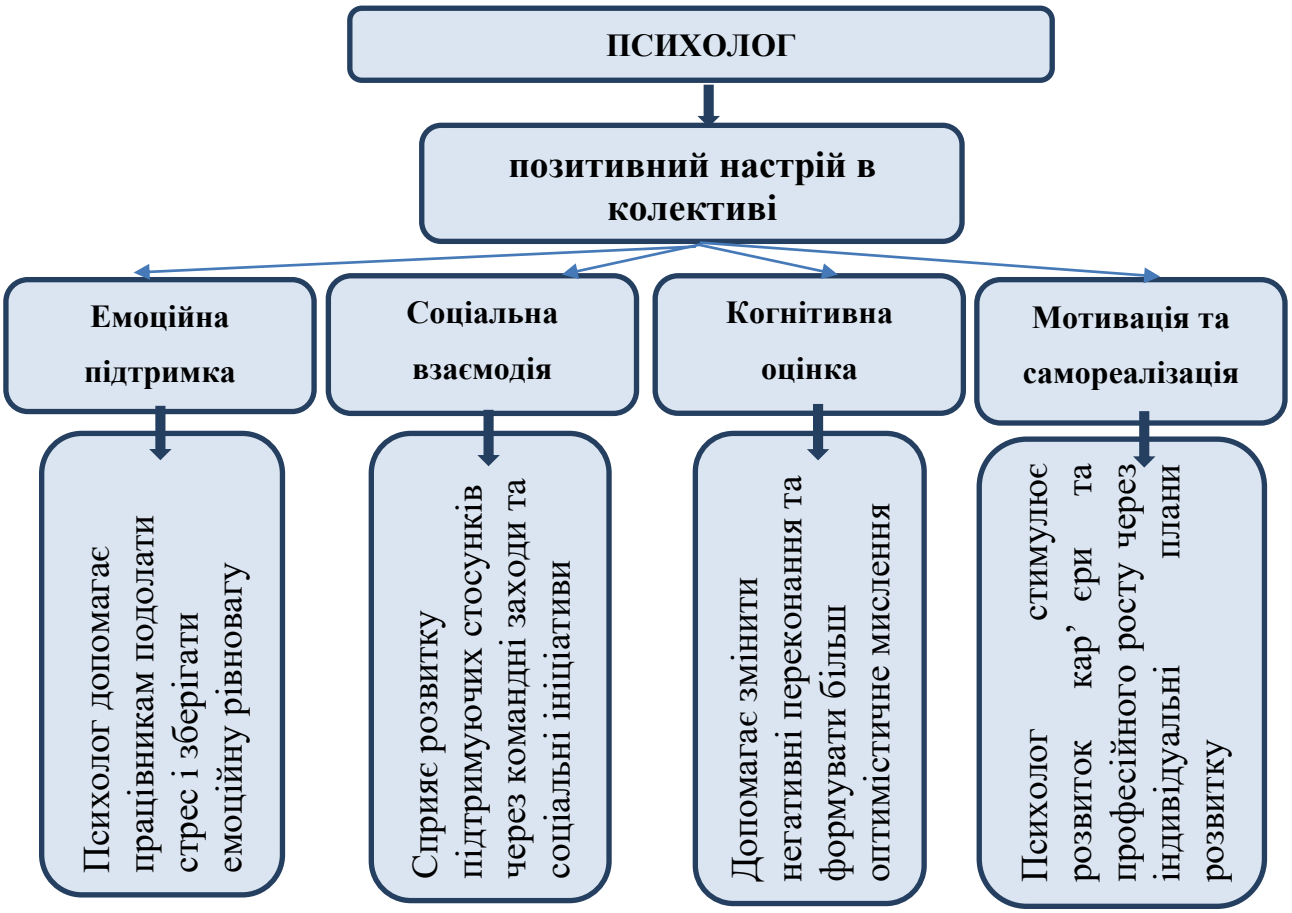

Рис. 1.1. Вплив психолога на основні складові позитивного настрою

Структура СПК демонструє дві взаємопоєднуваних складові у своїй характеристиці, це відношення людей до професійної діяльності та до налагодження взаєморозуміння. Обидва компоненти мають емоційну та об'єктивну складові, а зв'язки між ними розрізняються наступними рівнями: 1) горизонтально (одні з одними в колективі); 2) вертикально (взаємодія менеджерів і працівників). Одночасно зміцнюється структура СПК, до складу якої входять: а) відношення до оточуючого середовища (система цінностей фахових орієнтувань); б) самооцінка, відношення до себе (впевненість у собі, самоцінність) [51].

Психологічний настрій – це поняття якнайкраще описує атмосферу короткостроково та протягом робочого дня. Зміни в психологічному настрої активно переживаються членами колективу, переважною більшістю відчуваються і викликають внутрішню реакцію особливо чутливих співробітників [17; 13]. Згуртованість, як результат сумісності працівників, забезпечує найвищу продуктивність при мінімальних зусиллях завдяки злагодженій взаємодії в спільній роботі, і як зазначається у дослідженнях О. І. Склень, С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Л.М. Зайчикова [50; 14], важлива позитивна комунікація на рівні вертикалі.

Комунікація в колективі також впливає на СПК. Відсутність повної та надійної інформації щодо виробничих питань створює простір для дезінформації, пліток та інтриг, а низький рівень комунікативних навичок може призвести до виникнення бар'єрів у спілкуванні та конфліктів. Психологічні прийоми ефективної комунікації активного рефлексивного слухання, конструктивізму тощо, позитивно впливають на комунікацію та організацію спільної взаємодії в колективі [39]. Психологічна сумісність працівників – це ключовий чинник СПК. Це здатність працювати спільно, заснована на гармонійному поєднанні особистісних якостей членів команди, яка може проявлятися на трьох рівнях [69]: 1. Психофізіологічний – злагодженість властивостей сенсорної системи (зір, слух) та темпераменту; 2. Психологічний – схожість характерів, мотивів та типів поведінки; 3. Соціально-психологічний – узгодженість соціальних ролей, ціннісних орієнтацій та інтересів [50; 9]. Отже, вплив психолога на позитивний настрій у колективі є багатогранним і охоплює як індивідуальну, так і групову роботу. Через використання різноманітних методів психолог забезпечує емоційне благополуччя працівників, створюючи сприятливе середовище для продуктивної роботи. Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні довгострокових ефектів таких втручань та розробці більш адаптованих під конкретні колективи програм підтримки.

Висновки до розділу 1

Позитивний настрій у колективі відіграє ключову роль у забезпеченні ефективної роботи організації. Формування сприятливого психологічного настрою базується на кількох основних теоріях: емоційно-психологічній, теорії психологічного здоров'я, соціально-психологічної сумісності та міжособистісних стосунків.

Структура позитивного настрою в колективі охоплює кілька ключових компонентів: емоційний, когнітивний, мотиваційний, соціальний, організаційний, фізіологічний та ціннісно-смисловий. Кожен із них відіграє важливу роль у створенні сприятливого емоційного клімату та забезпеченні ефективної групової взаємодії. Основними чинниками, що сприяють підтримці позитивного настрою, є емоційна підтримка, довіра, спільні цінності та цілі, повага й визнання. Дослідження підтверджують, що позитивний емоційний фон сприяє підвищенню продуктивності до 25%, тоді як негативний може її знизити до 50%. Ключові психологічні механізми формування позитивного настрою включають соціальну підтримку, позитивну комунікацію, мотивацію, визнання, емпатію та співчуття. Важливим аспектом є впровадження посади штатного психолога.

Суспільний настрій колективу є динамічним явищем, що може змінюватися під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Він відіграє роль регулятора міжособистісних відносин і безпосередньо впливає на рівень продуктивності. Вплив психолога на позитивний настрій у колективі є багатогранним і охоплює як індивідуальну, так і групову роботу. Основними завданнями психолога є діагностика емоційного клімату, консультування, розвиток емоційної компетентності, кризове втручання та психологічна профілактика. Завдяки професійній підтримці психолог сприяє формуванню довіри між працівниками та покращенню загальної продуктивності.

Ефективність психологічного впливу залежить від врахування вікових особливостей працівників, їхніх мотиваційних чинників та рівня комунікативних навичок. Важливу роль відіграють методи, такі як психологічне консультування, групові тренінги, медіація та організаційне консультування.

Таким чином, присутність психолога в організації позитивно впливає на емоційний стан працівників, сприяючи розвитку продуктивної комунікації, згуртованості колективу та загального психологічного комфорту.

РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ ТА РОЛІ ПСИХОЛОГА У ЙОГО ФОРМУВАННІ

2.1. Обґрунтування методичного забезпечення та процедури проведення емпіричного вивчення формування позитивного настрою в колективі

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивчені ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. Завданнями магістерського дослідження на емпіричному етапі дослідження виступили: підібрати психодіагностичний інструментарій для дослідження формування позитивного настрою в колективі; емпірично дослідити позитивний настрій в колективі та роль психолога у його формуванні.

Дослідження проводилося у професійних колективах з наявністю та відсутністю штатного психолога в організації. Загальну вибірку дослідження склали 58 працівників, двох установ міста Ірпінь. Один з колективів має у штаті психолога (N = 30), а інший колектив функціонує без психологічного супроводу (N = 28). Ми визначили контрольну групу – колектив з наявністю штатного психолога та експериментальну групу – колектив, який не забезпечений штатним психологом. Так ми зможемо не лише визначити настрій у групі, але й обґрунтувати роль психолога у формуванні настрою в колективі.

Під час аналізу теоретичних джерел було встановлено, що ефективність ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі слід шукати у індивідуальних особливостях працівників, включаючи роль штатного психолога, який може підтримувати загальний психологічний клімат колективу.

Для діагностики використовувалися такі *психодіагностичні методики*:

1. Методика А.Ф. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в організації», Дод А. Мета: визначення рівня прояву психологічної атмосфери в колективі.

Структура: методика побудована на принципі семантичного диференціала та складається з 10 пунктів. Учасники оцінюють кожний пункт за шкалою від 1 до 8 балів, рухаючись зліва направо. Чим лівіше розташований знак «*», тим нижча оцінка і, відповідно, доброзичливіший психологічний клімат на думку респондента, Дод. А. Процес аналізу: для обробки даних розраховується середнє значення для кожного пункту, після чого отримані показники підсумовуються та діляться на кількість пунктів (10).

Загальний результат варіюється від 10 до 80 балів, що дозволяє оцінити стан психологічної атмосфери: 10–39 балів: свідчать про сприятливий, доброзичливий настрій у колективі; 40–59 балів: вказують на середній рівень з незначними дестабілізуючими факторами; 60–80 балів: сигналізують про несприятливу, напружену атмосферу. На основі індивідуальних результатів формується загальний профіль, який відображає загальний стан психологічної атмосфери в організації.

2. Методика САН (Самопочуття, Активність, Настрій) є одним із найпоширеніших інструментів психодіагностики емоційного стану особистості, Дод. Б. Вона дозволяє швидко та ефективно оцінити психологічне самопочуття людини за трьома основними параметрами:

1. Самопочуття (С). Відображає загальний фізичний стан, рівень енергії та відчуття здоров’я.
2. Активність (А). Визначає рівень психічної та фізичної активності, працездатності.
3. Настрій (Н). Оцінює емоційний фон, ступінь задоволення життям та оптимізму.

Досліджуваним змістом опитувальника пропонується 30 протилежних між собою пар суджень із можливістю вибрати міру погодження з твердженням для кожного (3,2,1,0,1,2,3,). Опитуваним пропонується оцінити

свій стан за шкалами від 1 до 7 балів, де 1 — мінімальний рівень, а 7 — максимальний.

Згідно з кількістю набраних досліджуваним балів за кожною із шкал робиться висновок щодо рівня розвитку самопочуття, активності й настрою досліджуваного, при цьому важливо зазначити, що полюси шкал при обробці результатів змінюються (3-1 бал, 1-2 бали, 3-1 бал), проте позитивні стани завжди отримують високі бали, а негативні - низькі. Бали, що отримані групуються відповідно до вказаних трьох шкал і підрахунок ведеться по кожній із них, а отримані результати діляться на 10. Середній бал кожної шкали визначається у 4 бали, а ті, що перевищують засвідчують сприятливий настрій, активність, самопочуття, а що нижче 4-х – то більше несприятливий стан досліджуваного. У процесі аналізу актуального функціонального стану значущими є не лише значення окремо взятих показників, але й співвідношення їх.

3. «Шкала тривоги» Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI), адаптована Ю. Л. Ханіним, Дод. В. Методика є ефективним інструментом для оцінки рівня особистісної тривожності, дозволяє провести самостійну оцінку рівня тривожності як у конкретний момент (ситуативна тривожність, або тривожність як стан), так і на рівні особистісних особливостей (стійка характеристика тривожності). Завдяки простоті використання та високій ефективності, шкала широко застосовується у практиці з метою оцінки рівня тривожності, спостереження за динамікою стану працівників колективу тощо.

Тест включає дві окремі шкали:

1. Шкала *ситуативної тривожності* оцінює поточний рівень тривожності, зосереджуючись на тому, як респондент почувається «в цей момент». Оцінювання здійснюється через суб'єктивні відчуття, такі як страх, напруження, занепокоєння, нервозність і реакції вегетативної нервової системи. Ситуативна, або реактивна тривожність як стан характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напруженням, занепокоєнням, заклопотаністю,

нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамічністю в часі.

2. Шкала *особистісної тривожності* виявляє більш стабільні характеристики особистості, що відображають її схильність до занепокоєння. Вона аналізує відчуття спокою, впевненості та безпеки. Особистісна тривожність визначається як стійка індивідуальна особливість, яка відображає схильність людини сприймати широкий спектр ситуацій як загрозливі, відповідаючи на них відповідною емоційною реакцією. При високій особистісній тривожності кожна з цих ситуацій є стресом для індивідуума й викликає у нього виражену тривогу.

Процедура обробки даних включає аналіз результатів для визначення рівнів ситуативної та особистісної тривожності за допомогою ключа; обчислення середньогрупових показників ситуативної (СТ) та особистісної тривожності (ОТ); проведення порівняльного аналізу отриманих даних, в залежності від інших характеристик респондентів.

Дуже висока особистісна тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями. Чим вищим є підсумковий показник в діапазоні від 20 до 80, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної). При загальній інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності: до 30 балів – низька; 31-44 бали – помірна; 45 і більше – висока.

4. Методика діагностики настрою “Кольоропис” О.М. Лутошкіна, Дод. Д застосовується для вивчення динамічних особливостей особистісних та групових емоційних станів, психологічного клімату колективу, самопочуття особистості в колективі. У практиці дослідницької роботи ця методика застосовується й для оцінки впливу різноманітних ситуацій на настрій людей, для вивчення ефективності певних форм виховного процесу, як-от у нашому дослідженні – визначення ефективності формувального впливу.

Основним методичним інструментом є щоденник настрою, робоча частина якого демонструє їх кольоровий діапазон – сім полос червоного,

помаранчевого, жовтого, зеленого, синього, фіолетового та чорного кольорів. Білий колір використовується в контексті, коли респонденту важко визначитися. Кожен колір символізує певний настрій: червоний – захоплюючий; помаранчевий – радісний, теплий; жовтий – світлий, приємний; зелений – спокійний; синій – незадовільний, сумний; фіолетовий – тривожний, напружений; чорний — занепад, туга; та супроводжується відповідною словесною характеристикою.

Способи опрацювання отриманих результатів: усі дані, отримані за допомогою кольоропису, переносяться у кольорову матрицю колективу. Така матриця зручна не тільки для дослідника, але й для керівника колективу, адже дає можливість “побачити” настрій колективу, дозволяє оцінити психологічну атмосферу колективу, визначити загальний характер емоційних станів членів колективу, простежити за розвитком настрою кожної окремої людини.

Первинна оцінка – за представленістю та співвідношенню кольорів, що виокремлює загальні кольорові синдроми, що дають картину настрою у всьому колективі. За своїм змістом синдроми можуть оцінюватися як позитивно-стимулюючі (вони представлені у верхній частині спектру), помірні, стабільні (переважають кольори середньої частини), негативні, астенічні (кольори нижньої частини спектру).

Вторинна обробка кольорової матриці вимагає квантифікації отриманих даних. Числові перетворення оцінок проводяться таким чином: червоному кольору приписується оцінка (інтенсивність вираження емоційного стану) в +3 бала, помаранчевому +2, жовтому +1, зеленому 0, синьому -1, фіолетовому -2, чорному -3. Полоса у кольоропису “важко сказати” оцінюється як 0 балів.

Умовний показник психологічної атмосфери підраховується за формулою:

$$A = \frac{\Sigma(+) - \Sigma(-)}{n}$$

де, (+) - сума усіх позитивних балів;
(-) - сума усіх негативних балів;
n — кількість осіб в колективі, які взяли участь в дослідженні.

Також зручним є формат графічного представлення результатів, що полегшує простеження динаміки емоційних станів в колективі.

Застосування визначеного блоку діагностичних методик відбувалося у зручний для досліджуваних час. Виконання методики діагностики настрою “Кольоропис” О.М. Лутошкіна проводилась двічі до та після формувального впливу у форматі офлайн.

Результати дослідження аналізувалися за допомогою методів описової статистики, перевірки оптимальності розподілу за шкалами опитувальників. Для встановлення розбіжностей між показниками застосованих методик у двох групах – колективі з наявним штатним психологом та колективі без психологічного супроводу було використано U-критерій Манна-Уітні. Це дозволило визначити роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі.

2.2. Аналіз результатів експериментального дослідження формування позитивного настрою в колективі

З метою реалізації визначених у нашому дослідженні завдань використовувався комплекс методик, спрямованих на вивчення ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. У цьому контексті важливими є показники психологічної атмосфери в колективі; психодіагностики емоційного стану особистості; прояву особистісної та ситуативної тривожності особистості; дослідження настроїв в колективі.

У результаті застосування методики А.Ф. Фідлера з метою оцінки працівниками психологічної атмосфери в колективі ми отримали відмінні результати у двох колективах, один з яких функціонує з психологічним супроводом, а інший без штатного психолога в організації, рис. 2.1.

Нами було констатовано той факт, що у колективі, який функціонує без психолога виявлено нижчий фон настрою, ніж у колективі, що має в штаті психолога. У колективі без психолога лише 16% оцінили загальний настрій у

колективі як сприятливий, доброзичливий, тоді як у колективі з штатним психологом 68% осіб з загальної кількості респондентів визначили загальний сприятливий настрій в колективі.

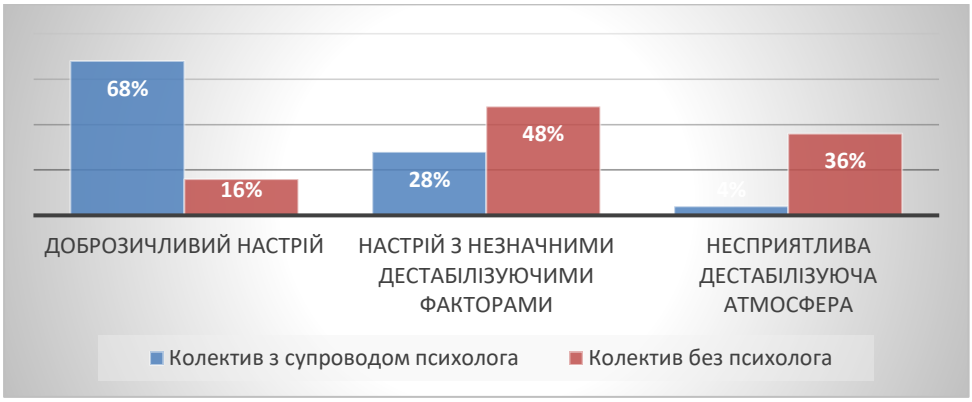

Рис. 2.1. Результати дослідження психологічної атмосфери в колективах з психологом та без психологічного супроводу

Ця різниця може бути пов'язана з регулярним втручанням психолога, що сприяє зниженню конфліктності, покращенню комунікації та створенню позитивного емоційного фону. Настрій в колективі як такий, що вказує на середній рівень, з незначними дестабілізуючими факторами у колективі з психологічним супроводом визначили лише 32 % працівників, тоді як 48% осіб, що працюють в колективі без психолога означили свій настрій з дестабілізуючими факторами, що негативним чином впливає на психологічну атмосферу настрою колективу загалом і стають загрозливими для успішного його функціонування.

Якщо порівняти показники, які сигналізують про несприятливу, напружену атмосферу – то високий показник у колективі без психолога 36 % може свідчити про негативний емоційний фон загального колективного настрою, тоді як у колективі з штатним психологом лише 4% діагностованих вказали на загальний негативний настрій у колективі, що вказує на ефективність психологічного супроводу у профілактиці негативного настрою та формування позитивного настрою в колективі.

Показник того, що більше третини колективу відчуває, що у групі панує недоброзичлива атмосфера вказує на психологічні проблеми взаємодії. Таке явище однозначно корелює із настроєм кожного працівника, де кореляційна

залежність може бути у площині впливу настрою працівника на колектив чи особливості взаємодії в колективі здійснюють вплив на кожного працівника. Зазвичай у колективі з такими негативними характеристиками загального настрою панує байдуже ставлення людей один до одного та до колективу, його цілей загалом, відсутність інтересу однин до одного та до того, що безпосередньо не стосується особи. Такий стан негативно впливає як на настрій кожного працівника так і на лояльність до організації й в цілому на злагодженість та продуктивність функціонування як колективу так і кожного його члена.

Отже, у групі діагностованих забезпечених штатним психологом фіксується більш сприятливий емоційний фон завдяки професійному втручанню, спрямованому на вирішення конфліктів, покращення комунікації та підтримання доброзичливих відносин. Регулярні психологічні тренінги, консультації або інші активності сприяють формуванню атмосфери довіри та взаємної підтримки.

Причинами негативного настрою в колективі без супроводу психолога є відсутність підтримки в складних ситуаціях та недостатня увага до міжособистісних конфліктів, які сприяють накопиченню емоційної напруги.

У таких колективах часто фіксується байдужість до загальних цілей організації, відсутність інтересу до колег, що формує загальну деструктивну атмосферу. Недоброзичливі відносини впливають на лояльність працівників до компанії, що може знижувати продуктивність роботи.

Кореляція між індивідуальним настроєм і колективною атмосферою безсумнівна. Психологічна атмосфера в колективі має взаємозалежний вплив із настроєм окремих працівників. Напружена взаємодія та конфлікти сприяють формуванню негативного ставлення, яке, у свою чергу, впливає на атмосферу в колективі загалом.

Порівняльний аналіз показує, що наявність штатного психолога позитивно впливає на загальний стан психологічної атмосфери в колективі. У групах без супроводу психолога фіксується більше проявів напруженості,

конфліктності та байдужості до колег і організаційних цілей. Для покращення психологічної атмосфери в професійних групах без супроводу психолога рекомендується запровадження зовнішнього психологічного супроводу, організація тренінгів з командоутворення, регулярна оцінка психологічного клімату із залученням фахівців, створення механізмів для конструктивного вирішення конфліктів та організаційні заходи з формування позитивного настрою в колективі. Такі дії сприятимуть покращенню настрою працівників, підвищенню їхньої лояльності та загальної ефективності роботи колективу.

Для вивчення взаємозв'язку між загальним настроєм колективу та індивідуальним настроєм кожного працівника було використано методику САН. Отримані результати демонструють суттєві відмінності між колективами, один із яких має штатного психолога, а інший працює без такого фахівця. Ці дані представлені на рис. 2.2, де порівнюються середньогрупові значення за шкалами Самопочуття, Активність і Настрій.

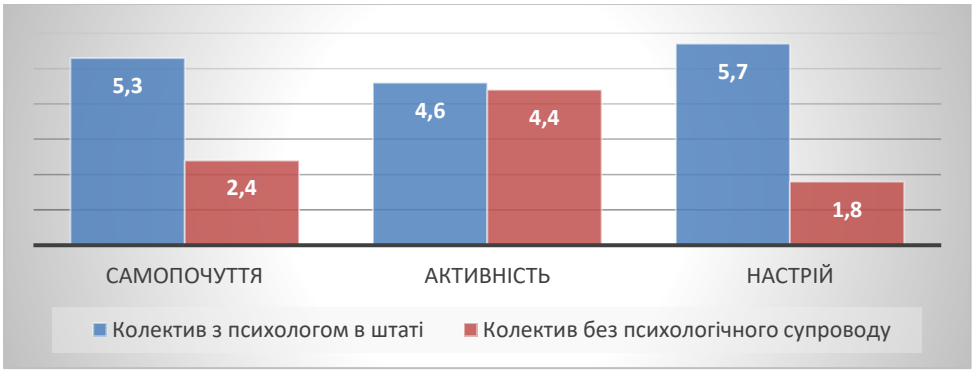

Рис. 2.2. Середні групові значення за методикою САН

Як бачимо Активність у обох групах досліджуваних сягає середнього рівня. У обох групах рівень активності перебуває на середньому рівні. Це може свідчити про те, що незалежно від наявності психолога працівники мають приблизно однаковий рівень енергії для виконання робочих завдань. В той же час, різка відмінність за шкалами Самопочуття та Настрій: у групі досліджуваних колективу з штатним психологом показник самопочуття становить 5,3 (з 7-ми можливих балів) середньогрупового розподілу, тоді як у колективі без психологічного супроводу цей показник значно нижче середнього – 2,4 бала, що свідчить про погане самопочуття працівників.

Середній рівень Активності може вказувати на те, що працівники обох груп достатньо мотивовані до виконання завдань, однак це не компенсує емоційного дискомфорту чи поганого настрою у колективах без психологічного супроводу.

Низькі показники самопочуття у групі без психолога можуть бути зумовлені хронічним стресом, недостатньою емоційною підтримкою, відсутністю механізмів регуляції конфліктів або напруженням у робочій атмосфері. Штатний психолог, натомість, може вчасно виявляти і пом’якшувати стресові чинники, покращувати комунікацію та підтримувати здоровий емоційний стан працівників.

Особлива різниця між колективами за шкалою Настрій і становить 5,7 – у групі, яка має можливість систематичного отримувати професійний супровід психолога, тоді як у групі без психолога цей показник є непомірно низьким і становить – 1,8 бала середньогрупового розподілу.

Низький показник настрою у колективі без психологічного супроводу може бути пов’язаний з недоліками у командній взаємодії, наявністю прихованих конфліктів, байдужістю працівників до загальних цілей організації або відсутністю почуття психологічної безпеки. Психолог у колективі сприяє гармонізації міжособистісних стосунків, що позитивно впливає на загальний настрій.

Отже, психолог виконує функцію своєрідного «регулятора» емоційного стану в колективі, допомагаючи працівникам справлятися зі стресом, розв’язувати конфлікти та підвищувати їхню психологічну стійкість.

Завдяки психологічному супроводу створюється атмосфера підтримки та довіри, що позитивно впливає на показники самопочуття та настрою.

Відсутність психологічної підтримки варто розглядати як джерело негативу для позитивного настрою в колективі. У групі без психолога працівники можуть залишатися наодинці зі своїми емоційними проблемами, що призводить до зниження настрою та погіршення самопочуття. Відсутність професійного втручання у кризових ситуаціях сприяє зростанню напруги та

негативного емоційного фону в колективі. Низький індивідуальний настрій у групі без супроводу психолога впливає на загальний емоційний фон, створюючи замкнене коло, у якому негатив індивідуальних настроїв погіршує атмосферу в колективі. Психолог у колективі сприяє формуванню позитивної «ланцюгової реакції», коли гарний настрій одних працівників підтримує та покращує настрій інших. З метою більш детального аналізу ми представимо результати середньогрупового розподілу за кожною шкалою у групі досліджуваних, які не забезпечені психологічним супроводом, табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл групових значень за шкалами Самопочуття, Активність, Настрій методики САН у колективі без психологічного супроводу

Шкали		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Самопочуття	к-ть	17	7	4
	%	60	25	15
Активність	к-ть	8	12	8
	%	28,5	43	28,5
Настрій	к-ть	22	4	2
	%	78,5	14,3	7,2

Виявлено низькі показники за шкалою Самопочуття: низький рівень (60%) свідчить про те, що значна частина працівників оцінює своє фізичне самопочуття як незадовільне, що може свідчити про втому, перевантаження або недоліки в організації праці. Чверть колективу (25%) має прийнятне, але не оптимальне самопочуття. Лише невелика частина (15%) працівників перебуває у стані доброго самопочуття, що свідчить про достатню фізичну енергію та відсутність значних проблем зі здоров’ям.

Аналізуючи прояв власної активності респонденти показали наступні результати: понад чверть респондентів (28,5%) відчуває низьку активність, що може бути наслідком емоційного або фізичного виснаження. Більшість працівників (43%) демонструє середній рівень активності, що вказує на помірний рівень залучення до роботи. Частка активних працівників (28,5%) – визначили себе як активних особистостей, що приблизно дорівнює частці тих, хто відчуває низьку активність, що свідчить про неоднорідність у рівнях залученості.

Характеризуючи базовий для нашого дослідження показник – Настрій слід вказати наступне: виявлено низький рівень настрою у колективі без психологічного супроводу у 78,5% респондентів: Переважна більшість працівників характеризується пригніченим настроєм, що може бути наслідком стресу, низького рівня задоволеності роботою чи відсутності мотивації. Невелика частка працівників (14,3%) демонструє прийнятний, але не оптимістичний настрій, характеризуючи його на середньому рівні. І високий рівень виявлено лише у 7,2% досліджуваних, що вказує на те, що лише незначний відсоток колективу перебуває в доброму настрої, що свідчить про загальну психологічну напруженість у групі.

Низький рівень Самопочуття можливо зумовлений тим, що працівники перевантажені роботою або стикаються зі стресовими факторами, такими як незадовільні умови праці, низька організація робочого процесу, або відсутність часу на відпочинок та відсутність психологічного супроводу.

У колективі є частина працівників, які зберігають нормальний темп роботи, однак відсутність підтримки чи мотивації стримує їхній потенціал. Основна причина дуже низького рівня настрою може бути пов'язана з відсутністю психологічного супроводу, що призводить до накопичення емоційної втоми, стресу і розчарування. Відсутність згуртованості та підтримки в колективі також може впливати на негативний емоційний фон.

Отже, за даними групового розподілу в досліджуваній групі вираженими є низький рівень за шкалою Самопочуття (60%), в той час як Активність на середньому рівні (43%), а Настрій на дуже низькому (78,5%). Можна зробити висновок, що на даний момент респондентам притаманний низький рівень спокою та релаксації, помірний вплив позитивного афекту та збудження, ентузіазму та високий рівень стресу, що демонструє 78,5 % низького настрою в колективі, який не забезпечений штатним психологом. Наявність низького рівня за шкалою Самопочуття та Настрій може свідчити про проведення дослідження під час воєнного стану та наявність високого рівню стресу, що може негативно впливати на самопочуття та настрій. Окрім цього, відсутність

штатного психолога, який здатен здійснювати корекційні впливи задля стабілізації настрою в колективі, та, попри загального низького емоційного фону в країні, підвищувати рівень позитивного настрою в колективі негативно впливає на охарактеризовані показники емоційного стану працівників.

Дані, отримані за методикою САН, підтверджують важливу роль психолога у формуванні сприятливого емоційного клімату в колективі. Різниця між групами з штатним психологом і без нього є суттєвою, особливо за шкалами Самопочуття та Настрій.

Для покращення психологічного клімату в колективах без психологічного супроводу доцільно: залучати зовнішніх психологів для проведення тренінгів та консультацій.; організовувати регулярні опитування для оцінки емоційного стану працівників; підтримувати ініціативи, спрямовані на розвиток командної взаємодії та комунікації; забезпечувати працівникам доступ до ресурсів емоційної підтримки, таких як гарячі лінії психологічної допомоги.

Ці заходи сприятимуть підвищенню рівня задоволеності працівників, покращенню настрою та загальної ефективності роботи колективу.

Таким чином, для покращення показників необхідно впровадити програми психологічної підтримки, спрямовані на покращення психологічного клімату, зниження стресу та підвищення мотивації серед працівників та формування позитивного настрою працівників у колективі.

Методикою, яка дозволяє диференційовано виміряти тривожність і як особистісну властивість, і як стан, є методика, запропонована Ч.Д. Спілбергером, адаптована Ю.Л. Ханіним, тому також відома під назвою «Шкала Спілбергера – Ханіна».

Застосована методика «Шкала тривоги» дала можливість визначити середньоарифметичні показники, Рис. 2.3, які представлені у графічному зображенні, що демонструє рівень вираженості реактивної та особистісної тривожності в колективі з супроводом психолога та без супроводу штатного психолога.

З аналізу рисунка можна зробити висновок, що рівень тривожності значно відрізняється між двома досліджуваними колективами. Реактивна тривожність у колективі без психологічного супроводу досягає 47,45 бала, що свідчить про високий рівень емоційного напруження. Такий показник може бути пов'язаний із частими стресовими ситуаціями, недостатньою підтримкою між співробітниками або відсутністю механізмів для ефективного вирішення конфліктів.

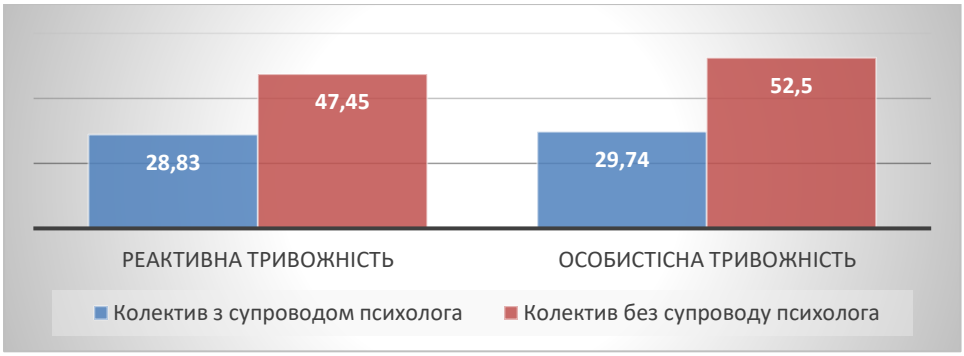

Рис. 2.3 Вираженість реактивної та особистісної тривожності в колективах: з наявним штатним психологом та без психологічного супроводу

Особистісна тривожність складає 52,5 бали, що також перебуває на високому рівні. Це вказує на схильність працівників до тривожного сприйняття навколишнього середовища та часті переживання загрози, навіть за відсутності об'єктивних причин. Висока особистісна тривожність у цьому колективі може негативно впливати на продуктивність та якість взаємодії між працівниками.

Реактивна тривожність у колективі зі штатним психологом становить 28,83 бала, що відповідає граничному рівню між низькою та середньою вираженістю. Це свідчить про здатність колективу більш спокійно реагувати на стресові ситуації, а також про наявність механізмів для зняття напруження.

Особистісна тривожність дорівнює 29,74 бала, що також перебуває на межі низького та середнього рівнів. Це вказує на відносну емоційну стійкість працівників, що може бути результатом професійної психологічної підтримки, яка сприяє адаптації до різних робочих викликів. У колективі без психологічного супроводу працівники залишаються наодинці зі своїми тривожними переживаннями. Відсутність фахівця, який може допомогти у вирішенні психологічних труднощів, сприяє накопиченню емоційної напруги та

зростанню тривожності. У колективі зі штатним психологом, тривожність працівників підтримується на допустимому рівні завдяки профілактичній роботі з емоційними станами, вирішенню міжособистісних конфліктів, навчанням технік релаксації та іншим методам психоемоційної корекції. Значно вищі показники реактивної та особистісної тривожності в колективі без психологічного супроводу вказують на важливість регулярної психологічної роботи для збереження емоційної стабільності працівників.

Наявність штатного психолога допомагає мінімізувати вплив стресових факторів та підвищує стійкість колективу до тривожних переживань, що сприяє гармонізації внутрішнього клімату в організації та формуванню позитивного настрою в колективі.

Високий рівень тривожності в колективі без психолога може призводити до зниження продуктивності, зростання кількості конфліктів та зменшення загальної задоволеності роботою, а відповідно й зниження загального позитивного настрою в колективі.

Наступним етапом емпіричної роботи стала інтерпретація результатів методики діагностики настрою «Кольоропис» О.М. Лутошкіна. Респондентам двох колективів (груп) було запропоновано оцінити свій настрій – «Мій настрій сьогодні ....».

Результати методики «Кольоропис» О.М. Лутошкіна дозволяють глибше зрозуміти емоційний фон у колективах із різним рівнем психологічного супроводу. Інтерпретація отриманих даних демонструє значну різницю у стані настрою респондентів, що є важливим показником психологічної атмосфери в організації. Результати вибору кольору представлені у табл. 2.2.

Отримані результати демонструють суттєві відмінності у групах досліджуваних колективів. У першому випадку визначення психологічного настрою в колективі (А=1,53) можна охарактеризувати як настрій приємного стану умиротворення, добродушності, навіть з певною мірою пасивності у вираженні почуттів, у діях, сповільненості у реакціях на вплив: цей настрій містить доброзичливий тон стосунків та відсутність хвилювань із будь-якого

приводу. Показник настрою (А = 1,53), що свідчить про високий рівень позитивного настрою у колективі. Це демонструє стабільну підтримку психологічного клімату завдяки роботі штатного психолога, що забезпечує комфортну атмосферу, високу залученість і гармонійні взаємостосунки між працівниками.

Таблиця 2.2

Матриця вибору кольору у досліджуваних колективах (групах) за методикою діагностики настрою «Кольоропис» О.М. Лутошкіна

№	Колектив з штатним психологом	Колектив без супроводу психолога
1	+2	-2
2	+3	0
3	+2	+1
4	-2	-2
5	+2	-1
6	+2	+3
7	+3	-2
8	+2	0
9	+3	-1
10	+2	-2
11	+3	+1
12	+3	0
13	+2	-2
14	0	-2
15	+2	0
16	+1	-1
17	+2	+1
18	+3	-1
19	0	+1
20	-1	-2
21	+2	+2
22	-1	-2
23	+2	+1
24	+1	+2
25	+3	-2
26	+2	0
27	+2	0
28	0	-2
29	+2	
30	+1	
	А = 1,53	А= -0,42

Настрій працівників можна охарактеризувати як умиротворений, із високим рівнем доброзичливості, гармонії у взаєминах та відсутністю емоційної напруги.

У такому колективі спостерігається пасивна, але позитивна емоційна складова, що виражається у дружньому ставленні між працівниками, відкритості до спілкування та загальному почутті задоволеності.

Хоча зазначений стан супроводжується певною повільністю у реакціях та діях, він не викликає деструктивних наслідків, а навпаки, створює сприятливу атмосферу для роботи. Цей результат може бути зумовлений систематичною роботою психолога, що включає профілактику стресів, зниження емоційної напруги, формування позитивного мислення та розвиток навичок емоційної саморегуляції у співробітників.

У групі респондентів без психологічного супроводу (А=-0,42) нами зафіксований психологічний настрій, який визначається вираженим станом незадоволеності, занепаду, зневіри, пасивне співчуття, втрата інтересу до діяльності, до взаємодії, апатією.

Показник (А становить -0,42), що вказує на негативний емоційний фон та напружену психологічну атмосферу в колективі. Відсутність психологічного супроводу могла сприяти розвитку дестабілізуючих факторів, таких як низька мотивація, міжособистісні конфлікти та низький рівень емоційної підтримки між працівниками.

Показник вказує на стан емоційного занепаду. Настрій працівників характеризується незадоволеністю, апатією та втратою мотивації.

Спостерігається негативне ставлення до роботи, брак інтересу до діяльності та байдужість до спільних цілей колективу. У такому колективі проявляється пасивне співчуття, роздратованість або зневіра. Працівники можуть уникати активної взаємодії один із одним, що посилює ізоляцію та негативний емоційний фон. У колективі де супровід забезпечує психолог панує умиротворений і гармонійний настрій, тоді як у групі без супроводу переважають негативні емоції.

Працівники першої групи більш схильні до відкритої комунікації, а другої – до ізоляції та байдужості. У колективі з психологічним супроводом мотивованість та задоволеність працею є значно вищими, ніж у групі без такого супроводу.

Охарактеризовані результати підтверджують важливість ролі психологічного супроводу в колективах. Наявність психолога позитивно впливає на емоційний стан працівників, допомагає їм ефективніше справлятися зі стресом, підтримує гармонійні стосунки та сприяє підвищенню загальної продуктивності.

Для колективів без психологічного супроводу необхідно впроваджувати програми емоційної підтримки, спрямовані на підвищення настрою, мотивації та взаємодії.

Забезпечення регулярного консультування працівників із психологом може стати ключовим фактором у формуванні сприятливого клімату в організації.

Таким чином, отримані дані дозволяють обґрунтовано стверджувати, що присутність психологічного супроводу є важливим елементом, який позитивно впливає на настрій та ефективність функціонування колективу.

Для встановлення розбіжностей між показниками застосованих методик у двох групах – колективі з наявним штатним психологом та колективі без психологічного супроводу було використано U-критерій Манна-Уітні. Результати представлені в таблиці 2.3. Аналіз статистичних даних показав, що між групами існують суттєві та статистично значущі відмінності за всіма досліджуваними показниками.

Сума рангів і результати U-критерію свідчать про значно вищий рівень сприятливого настрою в групі з штатним психологом. Рівень значущості ($U=842$, $p<0,0001$) підтверджує, що ці розбіжності не є випадковими. Значення U-критерію та рівень значущості демонструють, що працівники колективу без психолога частіше зазнають впливу таких факторів, що може свідчити про нестабільність емоційного клімату ($U=911$, $p<0,0001$). У колективі без

психолога значно частіше фіксується несприятлива атмосфера, яка впливає на ефективність роботи (U=894, p<0,0001).

Найсуттєвіші розбіжності виявлено за шкалами Самопочуття (U=765,5, p<0,0001) та Настрій (U=821,5, p<0,0001). Результати свідчать про значно нижчі рівні як реактивної (U=934, p<0,0001), так і особистісної (U=749,5, p<0,0001) тривожності у колективах з штатним психологом, що вказує на здатність психолога знижувати стрес і тривожність серед працівників.

Таблиця 2.3

Розбіжності в показниках застосованих методик між колективами з штатним психологом та без психологічного супроводу

Показники застосованих методик	**Сума рангів (Колектив з супроводом психолога)**	**Сума рангів (Колектив без супроводу психолога)**	**U-крите-рій**	**Z**	**Рівень значущості (p≤)**
сприятливий, доброзичливий настрій у колективі	2956	4821	**842**	**-4,987**	**0,0001**
Настрій з незначними дестабілізуючими факторами	3142	6122	**911**	**-5,124**	**0,0001**
несприятлива, напружена атмосфера	3231	6011	**894**	**-5,023**	**0,0001**
Самопочуття	2984,5	5546	**765,5**	**-6,249**	**0,0001**
Активність	3123	5754	**976**	**-5,387**	**0,0001**
Настрій	2789,5	5549,5	**821,5**	**-6,221**	**0,0001**
Реактивна тривожність	3072	5423	**934**	**-5,478**	**0,0001**
Особистісна тривожність	2885,5	5609,5	**749,5**	**-6,339**	**0,0001**
Настрій вибору кольору у досліджуваних колективах	3124	5427	**928**	**-5,281**	**0,0001**

Показник Настрій - вибору кольору у досліджуваних колективах (U=928, p<0,0001) також демонструє суттєві відмінності, підтверджуючи позитивний вплив психолога на емоційний стан колективу.

Колективи без психологічного супроводу характеризуються підвищеними рівнями тривожності, частими проявами несприятливої атмосфери та низькими показниками загального настрою. Відсутність професійної підтримки призводить до накопичення емоційного напруження, що негативно впливає як на працівників, так і на ефективність роботи колективу в цілому.

У колективах з психологічним супроводом значно вищі показники сприятливого настрою, самопочуття, активності та загального емоційного фону. Це підкреслює важливість наявності фахівця, який може вчасно реагувати на емоційні труднощі працівників, сприяти покращенню комунікації та створювати здорову робочу атмосферу.

Результати статистичних розрахунків підтверджують важливість і необхідність психологічного супроводу в організаціях. Присутність штатного психолога суттєво покращує показники емоційного стану працівників, знижує рівень тривожності та сприяє створенню сприятливого робочого клімату. Це позитивно впливає на загальну ефективність роботи колективу, підвищуючи його продуктивність і згуртованість.

Для організацій без психологічного супроводу рекомендується впроваджувати зовнішні програми психологічної підтримки або тренінги, спрямовані на покращення емоційного клімату та зменшення стресу серед працівників.

Таким чином, у колективах з психологічним супроводом показники значно вищі, що свідчить про кращий емоційний і фізичний стан працівників, а також позитивний загальний настрій.

Висновки до розділу 2

Формування позитивного настрою в колективі є комплексним процесом, який потребує інтеграції теоретичних концепцій і практичних методів добору психодіагностичного інструментарію дослідження. Головне завдання психолога ідентифікувати проблеми, які можуть негативно впливати на емоційний стан. Психолог проводить опитування, інтерв’ю та психологічні тести для оцінки загального настрою. Визначено, що ефективним психодіагностичним блоком є: методика А.Ф. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в організації», методика САН, «Шкала тривоги» Спілбергера, адаптована Ю. Л. Ханіним, методика діагностики настрою “Кольоропис” О.М. Лутошкіна.

Результати проведеного експериментального дослідження підтвердили значну роль штатного психолога у формуванні позитивного настрою в колективі.

Порівняльний аналіз двох груп працівників – однієї з психологічним супроводом, іншої без нього – засвідчив суттєві відмінності у рівні настрою, самопочуття та психологічної атмосфери.

Значення психологічного супроводу полягає у тому, що колективи, що мають штатного психолога, демонструють значно кращі показники загального настрою та психологічної атмосфери. Працівники таких колективів більш задоволені умовами роботи, мають вищий рівень довіри та взаємопідтримки.

Порівняльний аналіз результатів дозволив зробити висновок, що у колективах без психологічного супроводу низький фон настрою: лише 16% працівників оцінили його як сприятливий, тоді як у колективах з психологом цей показник сягає 68%. У групах без психолога зафіксовано вищий рівень конфліктності, байдужості до колег та загальних цілей організації. Високий рівень напруженості та негативного емоційного фону відзначили 36% працівників у колективі без психолога, тоді як у групі з психологічним супроводом цей показник лише 4%.

Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі полягає у тому, що психологічний супровід сприяє гармонізації міжособистісних відносин, профілактиці конфліктів та створенню атмосфери підтримки та довіри. Наявність психолога допомагає знижувати стресові фактори, що позитивно впливає на загальний настрій та самопочуття працівників.

Отже, для покращення емоційного стану працівників та загальної ефективності колективу необхідно запроваджувати психологічний супровід, що сприятиме формуванню позитивної атмосфери, зниженню стресу та підвищенню мотивації співробітників.

Впровадження посади штатного психолога є важливим стратегічним кроком, спрямованим на покращення як індивідуальних, так і колективних аспектів позитивного настрою. Подальші дослідження мають зосередитися на довгострокових ефектах роботи психолога та адаптації методик до специфіки різних професійних середовищ.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ ПСИХОЛОГОМ

3.1. Теоретико-методологічні засади формування позитивного настрою в колективі психологом

Формування позитивного настрою в колективі є важливою складовою ефективної взаємодії та продуктивності працівників у будь-якій організації. Сучасні дослідження у сфері соціальної психології, управління персоналом і організаційної поведінки наголошують на тому, що позитивний емоційний клімат сприяє поліпшенню комунікації, зниженню конфліктів і підвищенню рівня задоволеності роботою. Водночас, формування такого настрою вимагає глибокого розуміння теоретико-методологічних основ, що включають психологічні, соціальні та управлінські аспекти. Розглянемо основні теоретико-методологічні підходи щодо створення позитивного настрою в колективі.

Позитивний настрій у колективі базується на кількох ключових теоретичних підходах:

1. **Теорія емоційного інтелекту**. За даними Д. Гоулмана, емоційний інтелект відіграє критичну роль у створенні позитивного настрою. Високий рівень емоційної компетентності керівників сприяє ефективнішому вирішенню конфліктів і побудові довірчих стосунків між членами колективу. Особливо важливими є здатність до саморегуляції та емпатія, які формують довіру і взаєморозуміння [11; 54].

2. **Соціально-когнітивна теорія**. А. Бандура підкреслює значення спостереження за поведінкою інших як джерела формування позитивного настрою. Наприклад, поведінка лідера може стати прикладом для наслідування, стимулюючи позитивні емоції в колективі. Водночас, обмін позитивним досвідом серед працівників зміцнює командний дух [12].

3. **Теорія підтримки соціальної взаємодії**. Відповідно до цієї теорії, позитивний емоційний клімат виникає завдяки підтримці, емпатії та співпраці

між членами групи. Надання взаємної допомоги та визнання значущості кожного учасника сприяє зміцненню міжособистісних зв'язків [59].

4. **Мотиваційні теорії**. Теорії Маслоу та Герцберга наголошують на важливості задоволення базових потреб працівників, таких як визнання, повага і самореалізація, що сприяє формуванню позитивного настрою. Базові рівні потреб, зокрема фізіологічні та потреби в безпеці, також повинні враховуватися для створення стійкої основи емоційного клімату [68; 20; 1].

Методологія формування позитивного настрою у колективі включає низку підходів, орієнтованих на практичне застосування:

1. **Діагностика емоційного клімату**. Першим кроком у формуванні позитивного настрою є оцінка поточного стану емоційного середовища. Це можна здійснити за допомогою опитувань, анкет і психологічних тестів. Додатково слід проводити якісні дослідження, такі як інтерв'ю та групові обговорення, для виявлення прихованих проблем [26; 34].

2. **Розвиток комунікаційних навичок**. Організація тренінгів з ефективної комунікації сприяє зниженню конфліктів та зміцненню міжособистісних зв'язків. Особливу увагу слід приділяти навчанню активного слухання, ненасильницької комунікації та навичок вирішення конфліктів [21; 24; 30; 65].

3. **Впровадження програм емоційної підтримки**. Такі програми можуть включати коучинг, менторство та організацію неформальних зустрічей для зміцнення колективного духу. Додатково варто використовувати технології психологічного консультування для підтримки емоційної стабільності працівників [45; 52].

4. **Лідерство, орієнтоване на підтримку**. Стиль керівництва має значний вплив на емоційний стан колективу. Лідери, які демонструють емпатію та підтримку, створюють умови для формування позитивного настрою. Варто інтегрувати практики відкритого зворотного зв'язку та прозорості у прийнятті рішень [19; 37; 38].

5. **Стимулювання позитивного зворотного зв'язку**. Визнання та винагорода за досягнення сприяють закріпленню позитивних моделей поведінки. Особливо важливою є регулярність таких практик, щоб працівники відчували свою значущість [9; 61].

6. **Створення умов для особистісного розвитку**. Інвестування в навчання та професійний розвиток підвищує мотивацію та позитивне сприйняття працівниками своєї ролі в організації. Підтримка ініціатив та творчого потенціалу сприяє зростанню емоційної залученості [6; 25; 39; 49].

Таким чином, формування позитивного настрою в колективі є багатогранним процесом, який вимагає використання як теоретичних, так і методологічних підходів. Поєднання емоційного інтелекту, соціальної підтримки, ефективного лідерства та мотиваційних стратегій дозволяє створити сприятливе середовище для взаємодії.

3.2. Психологічна програма формування позитивного настрою в колективі

Як результат проведеного нами дослідження була розроблена Психологічна програма формування позитивного настрою в колективі (Дод. Е).

Мета програми: Сприяти розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в колективі через релаксацію, покращення комунікаційних навичок, згуртування групи та формування довіри між її учасниками.

Структура програми: Програма складається з 8 занять, кожне з яких має чітко визначену мету, інтерактивні вправи та супровідні обговорення. Заняття передбачають групову роботу, індивідуальні завдання, творчі активності та рольові ігри. До основних етапів програми входить:

1. Налагодження контакту та визначення очікувань: вправи допомагають учасникам розкритися, висловити очікування від тренінгу, налаштуватися на взаємодію та знайти точки перетину.

2. Розвиток емоційної стабільності: творчі вправи на релаксацію, робота з власними почуттями через малювання, уяву та невербальне спілкування.

3. Згуртування та командна взаємодія: використання технік обговорення, малюнків, обміну думками для розвитку довіри, емпатії та спільної відповідальності.

4. Робота з самооцінкою та самопізнанням: вправи на самоаналіз, прийняття власних і чужих недоліків, підвищення впевненості в собі.

5. Управління конфліктами та критикою: завдання, спрямовані на аналіз реакцій на критику, розвиток стійкості до неї, усвідомлення конструктивних аспектів критики.

6. Розвиток творчого мислення: створення інсталяцій, масок, сценаріїв спілкування для активізації уяви, зменшення напруження та подолання комунікаційних бар'єрів.

7. Покращення соціальної взаємодії: рольові ігри на формування моделей поведінки у складних соціальних ситуаціях, обговорення та аналіз їх впливу на групу.

8. Підсумок та рефлексія: завершальні вправи на усвідомлення значущості спільної роботи, оцінка емоційного стану групи, формулювання висновків та подальших кроків.

Очікувані результати:

- Формування позитивного настрою: Підвищення рівня задоволення від спільної роботи. Зменшення стресу через емоційну підтримку колег.
- Згуртованість колективу: Покращення якості міжособистісної взаємодії. Зниження конфліктності завдяки розвитку довіри та емпатії.
- Особистісний розвиток учасників: Підвищення впевненості у власних силах. Уміння реагувати на критику конструктивно.
- Розвиток ефективного спілкування: Опанування нових комунікативних стратегій. Формування навичок ведення діалогу, навіть у складних умовах.

- Покращення творчого потенціалу: Розвиток креативності та здатності адаптуватися до нових викликів. Підвищення мотивації до участі у спільних проєктах.

Особистості та колективи, які потрапляють в увагу психолога, переважно знаходяться в стані, який вони оцінюють як «негативний» чи «проблемний». Виявлення позитивних аспектів у таких ситуаціях може стати першим кроком до їх трансформації – перехід від кризового стану до більш стабільного і збалансованого рівня завдяки позитивному налаштуванню та підтримці [43].

Позитивне ставлення у взаємодії з працівником може бути важливим інструментом у психологічній практиці. Принцип позитивності включає кілька важливих етапів у співпраці з працівником організації: 1. Аналіз психологічного стану особистості або групи, а також розуміння причин кризової ситуації (рефлексія актуального стану). 2. Здатність глибоко відчути і зрозуміти проблеми працівника, встановивши емоційний зв'язок і ототожнюючи себе з його переживаннями. 3. Формулювання спільних цілей та розробка стратегії, що включає психо-технологічні елементи, які підготовлюють ґрунт для трансформації ситуації. 4. Реалізація позитивних змін, які ведуть до відновлення внутрішнього балансу системи на новому, більш якісному рівні.

Отже, в процесі реалізації Програми формування позитивного настрою необхідно створювати соціально-психотерапевтичну атмосферу, що підтримує внутрішній настрій працівника, а також використовувати різні техніки для покращення його психологічного стану [58].

3.3. Апробація психологічної програми формування позитивного настрою в колективі

Формування позитивного настрою в колективі є складним процесом, що потребує професійного втручання та підтримки з боку кваліфікованого психолога. Психолог виконує роль координатора змін, забезпечуючи

гармонізацію міжособистісних стосунків, підвищення емоційної стійкості та розвитку ефективних комунікаційних навичок у групі.

З метою апробації Психологічної програми формування позитивного настрою в колективі нами була сформована експериментальна група з членів колективу, який функціонує без супроводу психолога і в якому були виявлені низькі показники сформованості позитивного настрою. У експериментальну вибірку увійшли працівники, у яких спостерігається тривожно-депресивна симптоматика, що виражається через особистісні переживання, зокрема невдоволення собою та умовами роботи, неадекватне вибіркове емоційне реагування, розширення економії емоцій, редукція професійних обов'язків, виснаження, емоційна відчуженість, психосоматичні та психоемоційні порушення. Після застосування програми була повторно проведена діагностика в експериментальній групі і порівнювалися показники до і після формувального експерименту за методикою діагностики настрою «Кольоропис» О.М. Лутошкіна, Табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Оцінка прояву настрою до і після застосування Психологічної програми формування позитивного настрою в колективі в експериментальній групі

Оцінка розвитку колективу	Колектив з супроводом психолога (контрольна група)	Колектив без супроводу психолога (експериментальна група до апробації Програми)	Колектив без супроводу психолога (експериментальна група після формуючого впливу)
Показник настрою (А)	А = 1,53	А= -0,42	А= 0,95

Емпіричні дані, отримані в ході апробації Програми формування позитивного настрою, підтвердили ефективність психологічного супроводу. Показники настрою у експериментальній групі зросли з низького рівня (А= -0,42) до середнього (А= 0,95) після проведення серії занять, що демонструє її ефективність у поліпшенні настрою працівників. Програма позитивно вплинула на емоційний клімат, що є ключовим для підвищення продуктивності, лояльності та злагодженої роботи колективу. Контрольна група (з показником 1,53) підтверджує, що постійний супровід психолога є ефективним для підтримання високого рівня настрою в колективі. Показник настрою (А) підвищився до 0,95, що свідчить про позитивну динаміку. Впровадження

програми формування позитивного настрою значно покращило емоційний стан працівників, сприяло зниженню стресу та напруженості, а також забезпечило кращу взаємодію в колективі. Проведений кореляційний аналіз у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Показники тривожності	Сума рангів Колектив без супроводу психолога (експериментальна група до апробації Програми)	Сума рангів (Колектив без супроводу психолога (експериментальна група після апробації Програми)	U-критерій	Z	Рівень значущості (p≤)
Настрій вибору кольору (експериментальний колектив)	5427	4362	**687,5**	**-5,281**	**0,0001**

Програма формування позитивного настрою сприяла розвитку емоційної стабільності, комунікаційних умінь, командної згуртованості та саморефлексії. Завдяки методам рефлексії, рольових ігор та обговорень працівники вчаться ефективно реагувати на стрес, долати конфлікти та адаптуватися до змін. Психолог виконує роль тренера та наставника, формуючи у колективу нові навички взаємодії, розвитку емпатії, вміння слухати та висловлювати свої почуття без агресії. Освітні елементи сприяють усвідомленню важливості психологічного комфорту для досягнення спільних цілей. Формування позитивного настрою в колективі є комплексним процесом, що охоплює різні аспекти психологічної роботи. Він базується на активній взаємодії психолога з колективом, створенні сприятливих умов для соціально-психологічного розвитку групи та впровадженні спеціалізованих психологічних програм.

Психолог є ключовою фігурою у процесі формування позитивного настрою в колективі. Завдяки своїм професійним знанням та навичкам він створює сприятливе середовище, що сприяє особистісному та професійному розвитку працівників. Комплексний підхід, що включає діагностику, корекцію, підтримку та розвиток, дозволяє формувати психологічно здоровий клімат, у якому кожен учасник відчуває себе частиною єдиного цілого, готового до нових досягнень та професійного зростання. Таким чином, роль психолога у формуванні позитивного настрою полягає у створенні умов для розвитку емоційної культури, особистісного та колективного зростання, що позитивно впливає на продуктивність та ефективність діяльності всієї організації.

Висновки до розділу 3

Формування позитивного настрою в колективі є важливою складовою ефективної взаємодії та продуктивності працівників. Дослідження підтверджують, що емоційний клімат безпосередньо впливає на рівень комунікації, зниження конфліктності та загальну задоволеність роботою. У цьому контексті особлива роль належить психологу, який сприяє гармонізації внутрішньої атмосфери організації. Теоретико-методологічний аналіз показав, що позитивний настрій у колективі базується на таких ключових підходах, як теорія емоційного інтелекту, соціально-когнітивна теорія, теорія підтримки соціальної взаємодії та мотиваційні теорії Маслоу і Герцберга. Емоційний інтелект керівників і працівників є критично важливим фактором для розвитку позитивного настрою, а підтримка сприяє зміцненню взаємодії. Методологія формування позитивного настрою включає: діагностику емоційного клімату; розвиток комунікаційних навичок; впровадження програм емоційної підтримки; лідерство, орієнтоване на підтримку; стимулювання позитивного зворотного зв'язку; створення умов для особистісного розвитку працівників.

Розроблена Психологічна програма формування позитивного настрою в колективі передбачає комплексний підхід, що включає 8 занять, спрямованих на релаксацію, покращення комунікації, згуртування групи та формування довіри. Очікуваними результатами були підвищення рівня задоволеності працею, зниження конфліктності, розвиток комунікативних навичок та особистісний ріст учасників. Апробація Програми довела її ефективність: показники настрою в експериментальній групі значно покращилися (з -0,42 до 0,95), що свідчить про позитивний вплив психологічного супроводу. Кореляційний аналіз підтвердив зниження рівня тривожності та покращення емоційного стану працівників. Отже, формування позитивного настрою в колективі є складним, але ефективним процесом, що базується на поєднанні психологічних, соціальних та управлінських підходів. Психолог відіграє ключову роль у створенні сприятливого емоційного клімату в колективі.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дослідженні ми прийняли, що настрій – це динамічний процес, що відображає емоційний фон людини, який може змінюватися залежно від обставин. Настрій може бути класифікований за різними типами. Один з варіантів – це позитивний настрій, який має емоційне забарвлення, що виражається через оптимізм, щастя, радість. Настрій можна визначити як важливий емоційний елемент, що визначає емоційну налаштованість людини на певний період часу. Його значення в психології полягає в тому, що настрій виступає не лише як відображення конкретних емоцій, але й як підґрунтя для формування поведінкових реакцій та соціальних взаємодій.

1. Існують різні теоретико-методологічні підходи до формування позитивного настрою в колективі. Теорія емоційного інтелекту акцентує на важливості саморегуляції та емпатії, які створюють довірливі відносини та зміцнюють міжособистісні зв'язки. Соціально-когнітивна теорія вказує на значення прикладу лідера, що формує позитивну поведінку у колективі. Мотиваційні теорії підкреслюють важливість задоволення базових і вищих потреб працівників для формування стійкого позитивного настрою. До методологічних підходів належить: діагностика емоційного клімату дозволяє виявити проблеми в колективі та окреслити напрямки покращення. Розвиток комунікаційних навичок працівників сприяє зменшенню конфліктів і підвищенню якості міжособистісних відносин. Впровадження програм емоційної підтримки забезпечує психологічну стабільність працівників. Психолог виступає посередником між індивідуальними та груповими інтересами в колективі. Професійний вплив психолога в організації спрямований на формування позитивного психологічного клімату в колективі, гнучких навичок і соціально-етичних патернів поведінки у працівників організації.

2. Формування позитивного настрою в колективі є комплексним процесом, який потребує інтеграції теоретичних концепцій і практичних методів добору психодіагностичного інструментарію дослідження. Головне завдання психолога ідентифікувати проблеми, які можуть негативно впливати на

емоційний стан. Психолог проводить опитування, інтерв’ю та психологічні тести для оцінки загального настрою. Визначено, що ефективним психодіагностичним блоком є: методика А.Ф. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в організації», методика САН, «Шкала тривоги» Спілбергера, адаптована Ю. Л. Ханіним, методика діагностики настрою “Кольоропис” О.М. Лутошкіна.

3. Емпіричне дослідження показало, що наявність штатного психолога в колективі значно покращує психологічний клімат, емоційний фон і загальний настрій працівників. У колективах із психологічним супроводом фіксується вищий рівень доброзичливості, кращий стан самопочуття та настрою, а також зниження рівня тривожності. Водночас у групах без психолога спостерігається низький рівень настрою, висока тривожність, що може бути наслідком недостатньої емоційної підтримки, невирішених конфліктів і напружених взаємодій. Для покращення психологічного клімату в колективах без психологічного супроводу рекомендовано впроваджувати заходи, такі як організація тренінгів, залучення зовнішніх психологів, регулярне оцінювання емоційного стану працівників та розвиток командної взаємодії. Ці ініціативи сприятимуть створенню атмосфери довіри, зниженню рівня стресу та підвищенню настрою працівників. Наявність психолога в організації є ключовим фактором у формуванні позитивного емоційного середовища.

4. Розроблені методичні рекомендації формування позитивного настрою в колективі побудовані на використанні інтерактивних технік, таких як рольові ігри, вправи на релаксацію, творчі завдання та командні активності. Налагодження контакту та визначення очікувань, розвиток емоційної стабільності, згуртування та командна взаємодія, робота з самооцінкою та самопізнанням, управління конфліктами та критикою, розвиток творчого мислення, покращення соціальної взаємодії дозволяє не лише вирішувати актуальні проблеми групи, але й працювати на попередження конфліктів, формування довіри та зміцнення міжособистісних зв'язків. Впровадження дозволяє досягти суттєвих покращень у формуванні позитивного настрою, навіть у колективах з початково низькими показниками загального фону настрою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксьонов М. Теоретичні напрацювання щодо мотивації. *Вчені записки Університету «КРОК»*. Вип. 3(75). 2024. С. 295–302. URL: https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-295-302
2. Андрієнко Т. М. Мотивація та її роль у формуванні позитивного настрою працівників. Полтава: Університет, 2017. С. 39-54.
3. Бойко П. А. Соціальна психологія праці. Донецьк: Академія, 2020. С. 58-73.
4. Бондаренко Т. В. Мотивація персоналу: психологічний підхід. Харків: Академпрес, 2020. 40 с.
5. Василенко Ю. Психологічні механізми впливу позитивної комунікації на групову динаміку. Київ: Вища школа, 2018. С. 48-63.
6. Вірна Ж. П. Довіра до організації: психологічні індикатори стресостійкості і задоволеності працею фахівців. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / [за ред. : С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова]. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. С. 247-270.
7. Вірна Ж. П. Організація життя позитивної особистості: конструктивна прогностика та професійна успішність. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 65-71.
8. Вірна Ж. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості. *Психологія особистості*. 2015. № 1. С. 161-172.
9. Герасименко , О., Демченко, А. Компетентності сучасних менеджерів: дефініція, дизайн моделі, інструментарій удосконалення. *Економіка та суспільство.* Вип. 59. 2024. URL : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-101

10. Гончарук Н. М., Онуфрієва Л. А. Психологічний аналіз рівнів побудови комунікативних дій. *Psycholinguistics. Психолінгвістика*. Вип. 24(1). 2018. С. 97–117. URL: https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-97-117

11. Ґоулман Д. Емоційний інтелект пер. з англ. С.-Л.Гумецької. Харків: Віват, 2019. 512 с.

12. Даценко О.А. ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ОСОБИСТОСТІ ЯК НАУКОВА ПАРАДИГМА. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 31 (70) № 4 2020. С. 22- 27. URL: DOI https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/03

13. Забаровська С.М. Сутність поняття та основні компоненти емоційної компетентності особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія.* № 1. 2024. С. 50-55. URL : DOI https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.9

14. Затонацька Т., Герасименко О. Організаційне навчання як інструмент забезпечення компетентності персоналу: аспект ефективності. *Modeling the development of the economic systems.* 2023. No 1. С. 169–174. URL : DOI: https://doi.org/10.31891/mdes/2023-7-24

15. Іваненко П. М. Соціальна психологія колективу. Львів: Видавничий дім «Освіта», 2017. С. 24-36.

16. Іванова О. В. Психологія роботи в команді. Київ: Вид-во КНУ, 2021. С. 62-79.

17. Kumar M.Dr. Ramesh, Ivanytska S., Halaida T. Особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. *Науковий журнал «Економіка і регіон». Полтава: ПНТУ, Т. (1(76).* 2020. С. 92-98. URL: doi: https://doi.org/10.26906/EiR. 2020.1(76).1922

18. Кадолба Т., Шаповал І. М. Комунікативна компетентність як професійно важлива якість особистості психолога. *Психологічне здоров'я особистості в умовах пандемії: діагностика, консультування, терапія: Наук. часопис каф. практичної психології (Зб. наук. робіт студентів,*

молодих учених і фахівців-практиків). Кривий Ріг: Видво «Криворізький державний педагогічний університет», 2021. С. 57–63.

19. Карпенко О. Г. Психологічні аспекти лідерства в організації. Полтава: Університетська книга, 2019.
20. Кереш, О. (2019). Мотиваційна сфера особистості: теоретичні аспекти. *Журнал психології*. Вип. 25(2). С. 45-60.
21. Кошонько Г. А. Професійна комунікативна компетентність психолога як умова його успішної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки.* 2018. № 2 (10). С. 102–114.
22. Ковальчук Л. В. Психологічний клімат як фактор успіху організації. Чернівці: Буковинський університет, 2020.
23. Коваленко І.Е. Інформаційно – аналітичний супровід підтримки ментального здоров'я українських освітян в умовах воєнного стану. Імідж сучасного педагога. 2024. № 4 (217). С. 106-110. DOI: https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-4(217)-106-110.
24. Коструба Н. Когнітивно-стильова характеристика комунікативної компетентност студента. *Психологічні перспективи*. 2020. Вип.35. С.68–82
25. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / за ред. 10. Л. М. Проколієнко та ін. Київ : Рад. школа, 1989. 608 с.
26. Коцан, І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини : навчальний посібник.; за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : РВВ "Вежа" Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
27. Кравчук М. Групова психологія. Тернопіль: Університет, 2020. С. 34-51.
28. Куделя В.І., Яковенко В.Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 81–82. С. 290–297.

29. Кузьмін В.В. Соціально-психологічні аспекти управління кар'єрними стратегіями персоналу та його мотивацією в умовах війни. *Габітус*. Вип. 63. 2024. С. 184- 190.
30. Левицька Л. Тренінгові технології розвитку комунікативної компетенції психологів. *Psychology Travelogs*, Т. 1. 2024. С. 149–158. URL : https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-14
31. Максименко С.Д. Загальна психологія. Центр навчальної літератури. 2019. 272 с.
32. Мансурова Н. С., Шепель В. М. Психологічні основи ефективного управління. Київ: Наукова думка, 2018. С. 56-72.
33. Мартинюк С. А. Управління конфліктами в організації. Полтава: Видавництво, 2017. С. 78-94.
34. Михайлова Л. І. Управління емоційним кліматом в організації. Психологічний журнал, 2020. С. 44-48.
35. Моляко В. Психологічний аналіз сучасного інформаційного клімату. *Психологічна допомога особистості у воєнний період : матеріали VII Всеукр. психологічних читань «Удосконалення професійної майстерності майбутніх психологів», м. Умань, 18 квіт. 2024 р. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Ф-т соц. та психологічної освіти та [ін.] ; [редкол.: С. Ю. Діхтяренко, Л. А. Данилевич, А. В. Шулдик, О. О. Андрусик]*. Умань. С. 158-164.
36. Мосол, Н. О. Роль організаційної довіри в забезпеченні ефективної діяльності сучасної організації. *Журнал сучасної психології*. № (2). 2024. С. 44-51. URL: https://doi.org/10.26661/2310-4368/2024-2-5
37. Нечаєва Л. Психологія лідерства та управління. Дніпро: Академія, 2020. С. 43-58.
38. Нечаєнко В. П. Лідерство та його роль у формуванні клімату організації. Дніпро: Вид-во ДНУ, 2020. С. 27-64.

39. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. 430 с
40. Партико Т.Б. Психологія : підручник. Київ: Ін Юре, 2014. 665 с.
41. Пов'якель Н. І., Блохіна І. Психологічні передумови становлення позитивної Я-концепції як базової компоненти професійного самовизначення психолога. *Психологія: Зб. наук. пр*. Київ : НПУ, 2010. Вип. 2 (5). С. 177–183.
42. Панок В. Г. Концепція національної соціально-психологічної служби. *Педагогіка і психологія*. № 2. 1994. С. 3—10.
43. Полторак А. С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics».* №38. 2023. С. 132-138. URL: DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20
44. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку.* 2022. Вип. 4. № 2. С. 88–93. URL: https://doi.org/10.23939/ smeu2022.02.088 (дата звернення: 19.10.2024).
45. Раєвська Я., Солякова О. Розвиток емоційної компетентності особистості: теоретичний дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2021. Вип. 3 (52). С.127-132.
46. Савчин М. В. Загальна психологія : навч. посібник. К.: Академвидав, 2011. 465 с.
47. Сафін О., Джулай А., Горенко М. Емоційний інтелект як предиктор різних аспектів регуляції у професійній діяльності психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. Вип. *64*(6). 2022. С. 78–84. URL : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-64-6-78-84
48. Селігман М., Шелдон К. Позитивна психологія: наука про щастя та добробут. Київ : Наш формат, 2020. 384 с.

49. Сидоренко Г. Л. Стратегії розвитку персоналу. Київ: Вид. центр "Альма-матер", 2018. С. 108-134.
50. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітньої організації: гендерні аспекти: навч. посібник для студентів ВНЗ. За наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Л.М. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
51. Сімоненко, О. Оптимізація соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК», (1(69).* 2023. С. 231–244. URL: https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-231-244
52. Соколов В. Вплив емоційної підтримки на працездатність персоналу. Харків: Вид-во ХНУ, 2019. С. 29-45.
53. Станіславська Д.І. Резильєнтність особистості як чинник збереження психічного здоров'я. *Перспективи розвитку сучасної психології : збірник наукових праць.* Переяслав : УГСП, 2022. Вип. 11. С. 237–242.
54. Сушик І. Хвесик О. Формування та розвиток емоційного інтелекту: думки д. Ґоулмана. *Взаємодія вищої освіти та ринку праці. Освіта впродовж життя.* С. 338-340. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/338.pdf
55. Тесленко М. М., Тесленко І. В. Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Т. 1. 2024. 155–162. URL : https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-21
56. Тихонович В. Причини виникнення та управління міжособистісними конфліктами в команді. *Психологічні травелоги.* № 3. 2024. С. 57–69. https://doi.org/10.31891/PT-2024-3-6
57. Ткаченко С. М. Основи менеджменту персоналу. Харків: Інститут управління, 2019. 281 с.
58. Український інститут майбутнього. Як змінився психоемоційний стан українців: звіт за результатами онлайн-дослідження. 2023. URL: https://news.uifuture. org/yak-zminivsya-psikhoemociyniy-stan-ukra/ (дата звернення: 19.10.2024).
59. Філософсько-психологічні проблеми соціальної взаємодії в системі сучасного управління : монографія / за заг. ред. Н. Г. Діденко. Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2019. 194 с.

60. Харченко Г.А., Боровий Ю.М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства».* 2013. № 53(1026). С. 178–181.
61. Чепелєва Н. В., Пов'якель Н. І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. *Психологія: Збірник наукових праць.* Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. Вип. 3. С. 35-41.
62. Черненко О. Міжособистісні стосунки в трудовому колективі. Львів: Освіта, 2021. С. 60-77.
63. Чуловська О. Корпоративне навчання: чому важливе в будь-якій компанії та як його організувати? URL: https://happymonday.ua/korporatyvne-navchannya (дата звернення: 09.02.2024).
64. Шевченко О. В. Управління персоналом: теорія і практика. Київ: Видавництво "Наука", 2018. С. 14-18.
65. Шевченко С. В., Фалько Н. М. Розвиток комунікативної компетентності майбутніх психологів. Габітус, 2020. № 2 (18). С. 143-148. URL: http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/11087.
66. Шель Н. В. Розвиток професійної компетентності майбутніх психологів: виклики сьогодення. *Наукові перспективи.* № 2(44) 2024. С. 1384- 1397. URL : DOI: https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2(44)-1384-1397
67. Шиліна А. А. Види емоційних реакцій. ХНУВС: Навчально-методичні матеріали, 2023. URL: https://nm2.univd.edu.ua
68. Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професіиної мобільності персоналу. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1. С.78-83.
69. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки,* 16(61), 10. 2021. URL : https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10
70. Nowlis H. H. The influence of success and failure on the resumption of an interrupted task//J. exp. psychol. 1941. V. 28.

ДОДАТКИ

Додаток А

“Оцінка психологічної атмосфери в колективі” (за А.Ф. Фідлером)

Інструкція. В таблиці наведено протилежні за значенням пари слів, зо допомогою яких можна описати атмосферу у Вашій групі, колективі. Чим ближче до правого чи лівого слова Ви поставите позначку +, тим більшим є прояв цієї ознаки у Вашому колективі.

Показник	Прояв (у балах)								Показник
	1	2	3	4	5	6	7	8	
дружелюбність									ворожість
згода									незгода
задоволеність									незадоволеність
продуктивність									непродуктивність
теплота									холодність
співпраця									неузгодженість
взаємна підтримка									недоброзичливість
захопленість									байдужість
цікавість									нудьга
успішність									безуспішність

Дякуємо!

Обробка результатів

Відповідь по кожному з пунктів оцінюється злів направо в діапазоні від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташовано знак +, тим нижче бал та сприятливіша, на думку того, хто відповідає, психологічна атмосфера в колективі. Підсумковий показник коливається в межах від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна) На підставі індивідуальних профілів створюється середній, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі.

Додаток Б

Методика

Методика САН (Самопочуття, Активність, Настрій)

Інструкція: постарайтеся згадати свій стан за останній місяць і оцініть, вибравши з кожної пари нижчеперерахованих характеристик ті, які більш сильно проявлялись (таблиця 1).

Таблиця 1

	САМООЦІНКА								САМООЦІНКА	I	II
1	Самопочуття добре	3	2	1	0	1	2	3	Самопочуття погане	71	С
2	Відчуваю себе сильним	3	2	1	0	1	2	3	Відчуваю себе слабким	71	С
3	Пасивний	3	2	1	0	1	2	3	Активний	17	А
4	Малорухливий	3	2	1	0	1	2	3	Рухливий	17	А
5	Веселий	3	2	1	0	1	2	3	Сумний	71	Н
6	Хороший настрій	3	2	1	0	1	2	3	Поганий настрій	71	Н
7	Працездатний	3	2	1	0	1	2	3	Розбитий	71	С
8	Сповнений сил	3	2	1	0	1	2	3	Знесилений	71	С
9	Повільний	3	2	1	0	1	2	3	Швидкий	17	А
10	Бездіяльний	3	2	1	0	1	2	3	Діяльний	17	А

11	Щасливий	3	2	1	0	1	2	3	Нещасливий	71	Н
12	Життєрадісний	3	2	1	0	1	2	3	Похмурий	71	Н
13	Напружений	3	2	1	0	1	2	3	Розслаблений	71	С
14	Здоровий	3	2	1	0	1	2	3	Хворий	71	С
15	Байдужий	3	2	1	0	1	2	3	Захоплений	17	А
16	Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Схвильований	17	А
17	Захоплений	3	2	1	0	1	2	3	Сумний	71	Н
18	Радісний	3	2	1	0	1	2	3	Сумний	71	Н
19	Повний сил	3	2	1	0	1	2	3	Стомлений	71	С
20	Свіжий	3	2	1	0	1	2	3	Знесилений	71	С
21	Сонливий	3	2	1	0	1	2	3	Збуджений	17	А
22	Бажання відпочити	3	2	1	0	1	2	3	Бажання працювати	17	А
23	Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Заклопотаний	71	Н
24	Оптимістичний	3	2	1	0	1	2	3	Песимістичний	71	Н
25	Витривалий	3	2	1	0	1	2	3	Втомлений	71	С
26	Бадьорий	3	2	1	0	1	2	3	В'ялий	71	С

27	Думати важко	3	2	1	0	1	2	3	Думати легко	17	А
28	Розсіяний	3	2	1	0	1	2	3	Уважний	17	А
29	Сповнений надій	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований	71	Н
30	Задоволений	3	2	1	0	1	2	3	Незадоволений	71	Н

(I – оцінка відповідей; II – шкали: С – самопочуття, А – активність, Н – настрій).

Ключ:

до 50 балів - низька вираженість показників за кожною зі шкал САН;

від 50 до 55 балів - норма;

від 55 балів і вище - високі показники за САН

Додаток В

Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна (State-Trait Anxiety Inventory - STAI)

Методика є інформативним способом самооцінки рівня тривожності у даний момент (реактивна тривожність, як стан) і особистісної тривожності (як стійка характеристика людини). Розроблена Ч. Д. Спілбергером і адаптована Ю. Л. Ханіним.

Така інформація буде корисною і для оцінки реакції особистості на хворобу і майбутнє лікування, і для визначення вираженості тривожності як стійкої особистісної риси, допоможе визначитися з методами психотерапії.

А. Шкала самооцінки реактивної тривожності

Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе почуваєте в даний момент. Над твердженнями довго не замислюйтесь, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
1.	Я спокійний	1	2	3	4
2.	Мені ніщо не загрожує	1	2	3	4
3.	Я знаходжуся в напруги	1	2	3	4
4.	Я відчуваю жаль	1	2	3	4
5.	Я почуваю себе вільно	1	2	3	4
6.	Я засмучений	1	2	3	4
7.	Мене хвилюють невдачі	1	2	3	4
8.	Я відчуваю себе відпочилим	1	2	3	4
9.	Я собою не вдоволений	1	2	3	4
10.	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4

11.	Я впевнений у собі	1	2	3	4
12.	Я нервую	1	2	3	4
13.	Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14.	Я напружений	1	2	3	4
15.	Я не почуваю скутості, напруженості	1	2	3	4
16.	Я задоволений	1	2	3	4
17.	Я занепокоєний	1	2	3	4
18.	Я занадто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19.	Мені радісно	1	2	3	4
20.	Мені приємно	1	2	3	4

Б. Шкала самооцінки особистісної тривожності

Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе почуваєте звичайно. Над твердженнями довго не замислюйтеся, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
21.	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
22.	Я дуже швидко втомлююся	1	2	3	4
23.	Я легко можу заплакати	1	2	3	4
24.	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші	1	2	3	4
25.	Я програю від того, що недостатньо швидко приймаю рішення	1	2	3	4
26.	Звичайно я почуваю себе бадьорим	1	2	3	4
27.	Я спокійний, холоднокровний і зібраний	1	2	3	4
28.	Очікувані труднощі звичайно дуже тривожать мене	1	2	3	4

29.	Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
30.	Я цілком щасливий	1	2	3	4
31.	Я приймаю все занадто близько до серця	1	2	3	4
32.	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
33.	Звичайно я почуваю себе в безпеці	1	2	3	4
34.	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4
35.	У мене буває хандра	1	2	3	4
36.	Я задоволений	1	2	3	4
37.	Усякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
38.	Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути	1	2	3	4
39.	Я врівноважена людина	1	2	3	4
40.	Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4

Обробка результатів

Показники реактивної тривожності (РТ) та особистісної тривожності (ОТ) підраховуються окремо за формулами:

1.РТ = Σ1–Σ2+ 50,

деΣ1–сума закреслених на бланку цифр за пунктами шкали3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

Σ2–сума інших закреслених цифр (пункти1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

2.ОТ =Σ1–Σ2+ 35,

де Σ1 – сума закреслених цифр на бланку за пунктами шкали 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

Σ2–сума інших цифр за пунктами 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів використовуються такі орієнтовані оцінки:

0-30 балів – низький рівень тривожності;

31-45 балів –помірний рівень тривожності;

вище 45 балів –високий рівень тривожності.

Додаток Д

Методика вивчення настрою як емоційного стану особистості за допомогою методу «кольоропис» (А.Н.Лутошкін)

Матеріал й устаткування: шкала колірного діапазону настроїв, набір з 8 кольорів, запропонований А.Н.Лутошкіним, в який входять: червоний, оранжевий, жовтий, зелений, блакитний, фіолетовий, чорний і білий кольори. Комплект квітів складають з кольорового паперу у вигляді квадратів розміром 3х3 см.

Для визначення емоційного стану за допомогою кольору випробуваним пред'являється шкала колірного діапазону настроїв і пояснюється принцип її використання.

Таблиця 1

Шкала колірного діапазону настроїв

червоний	**Захоплений, чудовий**
оранжевий	**Радісний, теплий**
жовтий	**Світлий, приємний**
зелений	**Спокійний, врівноважений**
блакитний	**Незадовільний, сумний**
фіолетовий	**Тривожний, напружений**
чорний	**Вкрай сумний, поганий, невдоволений**
білий	**Важко визначити**

Прізвище, ім'я	**№ з/п**	**Мій настрій сьогодні**
Захоплений, чудовий		
Радісний, теплий		
Світлий, приємний		
Спокійний, врівноважений		
Незадовільний, сумний		
Тривожний, напружений		
Вкрай сумний, поганий, невдоволений		
Важко визначити		

Інструкція: «Подивіться на шкалу колірного діапазону настроїв. Орієнтуючись на позначення кольорів цієї шкали, виберіть зі свого колірного набору той колір, який відповідає вашому настрою сьогодні». Діагностика настроїв може бути одноразовою, і тоді досить одноденного дослідження. Але може бути поставлена задача дослідити динаміку настроїв в період деякого відрізку часу, і тоді дослідження повторюються протягом місяця або більше.

Завдання - зафіксувати певний настрій в кольороматриці за допомогою кольорових олівців або фломастерів. Оперативна кольороматриця настроїв учасників дослідження виглядає наступним чином (Таблиця 2).

Таблиця 2

Оперативна кольороматриця настроїв

№ п/п	П. І. П. учасника	Дата дослідження							
		1	2	3	4	5	6	7	І т.д.
1									
2									
3									
4									
5									

У кольороматриці або буквами або за допомогою зафарбовування відповідної кількості клітинок кольором, що позначає настрій, фіксують кількість днів, коли можна говорити про той чи інший настрій. При цьому починають з захопленого (червоний колір), потім - радісного (помаранчевий колір), приємного (жовтий колір) і т.д.

Кожен раз, після того як досліджувані зроблять позначки в бланках, ви їх збираєте. Наступний етап - узагальнення даних. З цією метою складається таблиця, куди щодня переносяться кольоровими олівцями або фломастерами дані з індивідуальних бланків: навпроти кожного прізвища відповідно зафарбовуються квадратики таблиці або позначаються номером.

Ось зразок кольорової матриці (тут теж колірні символи замінені цифрами):

№ з/п	Прізвище, ім'я	Число місяця		
		1.02	2.02	3.02
1.	А-ва О.	1	2	4
2.	Б-ов С.	4	5	6
3.	В-ва М.	6	6	4

Якщо ви день у день заповнюєте кольороматрицю, то перед вами поступово розкриється дивовижна картина. Мальовничий колірної килим дасть вам можливість побачити настрій. Так, так, саме побачити. Побачити в кольорі. Він вам розповість, який настрій і в які дні переважає у студентів, в цілому в колективі: по вертикалі - у всіх разом і у кожного окремо протягом дня; по горизонталі - у кожного і у всіх на протязі всього часу вивчення.

Аналізуючи кольороматрицю, зверніть увагу на те, як емоційно відгукуються студенти на ту чи іншу ситуацію, на якусь подію в колективі. Поглянувши на кольороматрицю, можна з'ясувати, залишило чи інша подія в колективі значимий слід в переживаннях хлопців, хто найближче сприйняв цю подію, кого воно залишило байдужим. Кольоропис може допомогти визначити, чи існує єдність в переживаннях групою значущих ситуацій. Якщо немає такої єдності, задумайтеся, що стоїть за цим. Можливо, справи не цікавлять студентів, можливо, що колектив не настільки ще згуртований, щоб проявити єдність переживань. Зверніть увагу і на настрої окремих студентів. Якщо комусь тривалий час погано і це відбивається в його станах (синій, фіолетовий і чорний кольори переважають), то постарайтеся з'ясувати, в чому справа, що сталося з цією людиною. Якщо знадобиться, надайте йому підтримку, допомогу, душевно поговоріть з ним. Адже саме для цього, в кінцевому рахунку, і потрібен класний керівник, щоб допомогти створити в колективі живу, творчу атмосферу.

Додаток Е

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА
ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО НАСТРОЮ В КОЛЕКТИВІ

ЗАНЯТТЯ №1

Вправа «Входження»

Мета: налагодження психологічного контакту для подальшої роботи.

Хід вправи: витягти з сумки будь-який предмет, з яким Ви можете себе асоціювати. Надати йому характеристики, подумати, якими властивостями він наділений і чи притаманні ці властивості Вам.

Вправа «Очікування»

Мета: визначити сподівання учасників від подальшого тренінгу, з'ясувати відповідність заняття потребам аудиторії.

Хід вправи: учасники на заздалегідь заготовлених стікерах записують

свої очікування від тренінгу, які б знання були для них корисними, а також очікування від себе. Кожен по черзі підходить до плакату та приклеює свій стікер. На плакаті зображено два береги – берег надій та берег досягнень. Учасники розміщують свої стікери біля «берега надій» та зачитують їх. За бажанням учасники можуть розміщуватися стікери текстом всередину. Важливо погрупувати очікування в близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю.

Вправа А.Копитіна «Фрактали»

Мета: розвиток здатності зниження внутрішнього контролю, релаксація.

Хід вправи:потрібно розфарбувати образ, який складається з багатьох деталей різними способами та кольорами таким чином, щоб деталі однакового кольору не були поруч. Важливо малювати мовчки. Малювання відбувається в групах по 3-5 людей (розмір фрак талу А4), по 7-8 – А3.

Питання для супроводу роботи:

- На що більше Ви витрачали часу, на фон чи на фігуру?
- Чи користувалися Ви олівцями колег, розмальовуючи фрактал?
- Які кольори та відтінки переважали та чому?
- Кольори Ваших фрагментів чаще яскраві чи тьмяні?
- Ви малювали на просторі, який лише знаходиться ближче до Вас чи по всій фігурі?
- Розмальовували елементи, які обирали самостійно чи які Вам

дозволяли обрати інші учасники?

- Які форми Ви малювали частіше, округлі чи гострі?
- Чи слідкували Ви за роботою інших в той час як малювали самі?

Вправа «Малюнок по колу»

Мета: діагностика та корекція способів реакції людини на зовнішні впливи.

Хід вправи: учасникам пропонується сісти в коло і створити на листку А4 невеликий малюнок, який би певною мірою відображав їх стан на даний момент. Після завершення роботи учасники передають свої малюнки по колу, починаючи з сусіда ліворуч, котрий домальовує до малюнка будь-що на свій розсуд і передає малюнок далі. Робота продовжується допоки кожний учасник не залишить позначку на малюнку кожного учасника з групи.

Питання для обговорення:

- Які у Вас були очікування стосовно Вашої доповненої роботи?
- Які відчуття виникали при доопрацюванні робіт Ваших колег?
- Як Ви сприйняли зміни у Вашій роботі?
- Чи вдалося Вам й надалі після доповнення колегами Вашої роботи бачити першочерговий образ?
- Чи подобається Вам фінальний варіант Вашої роботи?

ЗАНЯТТЯ №2

Вправа «Снігова куля»

Мета: з’ясувати рівень обізнаності учасників щодо поняття позитивний соціально-психологічний клімат.

Хід вправи: учасникам по черзі пропонується відповісти на питання

як вони розуміють, що таке соціально-психологічний клімат і наскільки ця тема є актуальною зараз. Всі думки учасників записуються на ватмані, який передається від одного учасника до іншого. Проводиться за допомогою методу мозкового штурму, під час якого важливо дати можливість висловитися всім учасникам.

Вправа А.Кокоренко «Сніданок-обід-вечеря»

Мета: діагностика та корекція сприймання людиною себе та серед інших людей, стабілізація самооцінки, прийняття ресурсних і проблемних сторін своєї особистості.

Хід вправи: учасникам необхідно об’єднатися в групи по п’ять-сім чоловік і обрати, що вони малюватимуть: сніданок, обід чи вечерю. Як тільки

групи обрали теми для малювання, учасники не мають права обговорювати й радитися з допомогою вербальних та інших засобів стосовно того, хто і де буде малювати. Кожному учаснику потрібно уявити себе у вигляді страви на сніданок, обід чи вечерю. Після завершення роботи зазвичай відбувається обговорення, яке починається з емоційного реагування групи в цілому, а пізніше аналізується індивідуальна робота учасників.

Ймовірні запитання:

- Що це за страва? Яка вона? Чи давно була приготована?Як готувалася?
- Як часто даний продукт повинен з'являтися за столом?
- Чи характерною є страва для нашої культури чи відноситься до екзотичної кухні?
- Як при подачі оформлена страва?
- Це перша, друга чи третя страва?
- Які температурні та естетичні характеристики має страва?
- Де саме на столі буде розташована страва?
- Як почуває себе страва стосовно інших страв?
- Для кого вона була приготована?

Вправа «Малюнок на жатому папері»

Мета: актуалізація та вираження почуттів, пов'язаних зі самосприйняттям людини в даний період часу, їх усвідомлення та інтеграція, корекція внутрішнього контролю та скованості, розуміння психологічногостану інших людей, зниження прояву агресії.***Хід вправи:*** необхідно взяти листок паперу і повністю змочити його водою, розвернути та покласти перед собою. Учасникам пропонується створити образ, який існує насправді або ж у їх фантазії. Рекомендується фіксувати свої відчуття в ході роботи. Після завершення процесу малювання учасники показують один одному створені роботи та коментують, відповідаючи на такі питання:

- Що Ви створили?
- Які відчуття викликає у Вас створена робота?
- Що Ви відчували під час створення роботи?
- На що схоже малювання на жатому папері якщо порівняти цей процес з життям?
- Який досвід може отримати людина малюючи на жатому папері?

ЗАНЯТТЯ №3

Вправа «Хто керує»

Мета: виявлення керуючих функцій на шляху до досягнення цілі, усвідомлення різниці між героєм та лідером, прояснення можливості використання в кожній ролі різноманітних ресурсів.

Хід вправи: необхідно розбитися на пари, відповідати на дані питання та дотримуватися наступного алгоритму роботи.

1. Яка Ваша ціль, чого Ви прагнете?

2. За що конкретно Ви відповідаєте? Ким Ви керуєте? Якими ресурсами Ви керуєте?

3. На одному листку А4 намалюйте дерево «Лідер», а на іншому листку – дерево «Герой».

4. Назвіть 3 основні характеристики першого та другого дерев.

5. Проаналізуйте всі 6 характеристик обох дерев. Подумайте котрі з них допоможуть Вам у досягненні цілі, а котрі зможуть завадити.

6. В чому для Вас полягає різниця між «Лідером» та «Героєм». Яких результатів Ви б хотіли досягти відносно вашої цілі?

7. До яких результатів зазвичай прагне «Лідер», а до яких «Герой»? Яких результатів Ви плануєте досягти відносно вашої цілі?

8. Яких 3 пункти важливо запропонувати для того, щоб ваше керівництво було максимально ефективним?

Вправа «Стоп критик»

Мета: усвідомлення можливостей користі від критики на шляху до досягнення певної мети, аналіз стратегій реагування на критику, виявлення сильних сторін особистості.

Хід вправи:необхідно дати визначення поняттю «критика» та описати що Ви відчуваєте коли критикують ваші емоції, погляди, думку, вірування; що Ви відчуваєте коли критика стосується вашого Его та чим вона відрізняється від першої; що Ви відчуваєте коли критика стосується вашої репутації; котра з них трьох найбільш не важлива для Вас. Потрібно зробити 3 фото свого «внутрішнього критика»:

- мій критик в душі;
- мій критик в голові;
- мій критик моєї репутації. А також ще 3 фото:
- мій стан всередині на критику душі;
- мій стан всередині на критику Его;
- мій стан всередині на критику репутації.

Наступний етап – розгляд у парах отриманих фото. Визначте за шкалою з 10 балів рівень вашої стійкості до кожного виду критики. Подумайте над котрою з вищеперерахованих видів критики потрібно більше всього попрацювати. Які прості 3 ваших дії можна внести у ваш план до кінця дня, тижня, місяця, року, щоб посилити вашу стійкість до критики?

ЗАНЯТТЯ №4

Вправа-розминка «Комплімент»

Мета: активізувати учасників, налаштуватися на подальшу ефективну роботу, створити позитивні емоційні установки на довірливе спілкування.

Хід вправи:учасники групи висловлюють компліменти одинодному, які характеризують найбільш виразні комунікативні якості іншогоучасника. Перший говорить комплімент і кидає м'яча учаснику, якомуцей комплімент адресований. Він, у свою чергу, кидає м'яча іншомуучаснику, якому хоче сказати свій комплімент. Гра продовжується дотих пір, поки кожен з учасників не отримає свій комплімент. При виникненнітруднощів при висловлюваннікомпліментів із зазначенням комунікативних якостей, психолог пропонуєозвучити комплімент в довільній формі.

Вправа «Погода»

Мета: розширити досвід спілкування учасників, розвивати комунікативні вміння та навички, сприяти формуванню альтернативних роглядів на ситуації ділового спілкування.

Хід вправи:учасники об'єднуються у дві групи за допомогою карток з малюнками. Кожна група отримує картку із завданням. Картка 1 – розіграти ситуацію спілкування членів колективу при позитивному соціально-психологічному кліматі. Картка 2 – розіграти ситуацію спілкування членів колективу при негативному соціально-психологічному кліматі.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликали у Вас розіграні учасниками ситуації спілкування?
- Чи сподобалося Вам те, що відбувалося?
- Яка поведінка учасників рольової гри впливала на перебіг подій?
- Якою була б ваша поведінка в реальній ситуації?
- Які комунікативні вміння та навички Ви розвивали під час участі в грі?
- Які висновки Ви можете зробити для себе?

Після того, як кожна група продемонструє ситуацію, важливодати час учасникам на вихід з ролі з метою попередження проекціїприйнятих під час гри типів поведінки на реальні ситуації спілкування.Необхідно обговорити емоційні стани учасників і спостерігачів.Як варіант проведення рольової гри: психолог може завчаснопідготувати ситуації для кожної групи.

Вправа «Годинник зустрічей»

Мета: об'єднати учасників тренінгу.

Хід вправи:учасникам групи роздаються картки, далі проводиться інструктаж про хід виконання вправи. Кожен отримує картку, на котрій зображено годинник. Це не звичайний годинник, а «годинник зустрічей». Потрібно призначити зустрічі з іншими учасникамми групи так, щоб з12 до 18 години у Вас не залишилось вільного часу. З одним учасникомгрупи можна призначити лише одну зустріч протягом дня.

Вправа О. Жаворонкової «Чому я краще за всіх»

Мета: підвищення самооцінки та впевненості в собі, усвідомлення відчуття власної унікальності.

Хід вправи:потрібно скласти список (мінімум з 10 пунктів) в якому зазначити чому Ви кращий спеціаліст в своїй галузі.

ЗАНЯТТЯ №5

Вправа «Мій настрій»

Мета:діагностувати емоційний стан учасників в групі, отримати зворотній зв'язок.

Хід вправи:учасникам необхідно роздатиаркуші паперу та фломастери. Психолог пропонує досліджуванимнамалювати малюнок, який відповідає їх настрою наданий момент.Потім кожен презентує свій малюнок і пояснює, чому саме з такимзображенням в нього асоціюється настрій.

Вправа «Бар'єри»

Мета:визначити можливі причини виникнення непорозумінь з коллегами, об'єднати учасників тренінгу спільною роботою та актуалізувати аналітичне мислення.

Хід вправи:учасники групи мають створити стіну непорозуміння, яка може виростати між колегами. Кожен повинен проаналізувати причини непорозумінь, спираючись на власний досвід спілкування. Тренер пропонує учасникам висловити власну точку зору, котру записує на

«цеглинах бар'єру непорозумінь», які малює на ватмані. У випадку, коли варіанти відповідей співпадають, психолог робить позначку на «цеглині» (наприклад «+»). Таким чином кількість позначок свідчить про пріоритетність певної точки зору учасників тренінгу. Наприкінці роботи психолог робить висновок, що «бар'єр непорозуміння» можна зруйнувати та перетворити на дрібні камінчики, застосовуючи набуті на тренінгу знання та навички. Психолог звертає увагу учасників на необхідність висловити власну точку зору, навіть якщо аналогічний варіант вже був названий.

Вправа «Безлюдний острів»

Мета:зняття внутрішньої напруги, створення позитивної емоційної атмосфери, сприяти усвідомленню значущості колективу в житті людини.

Хід вправи:необхідно уявити, що Виопинились на безлюдномуострові. На острові є все необхідне для підтримання безтурботного життялюдини (теплий клімат, їжа, вода, відсутні хижі тварини та небезпечнікомахи тощо). Подумайте і скажіть, чим Ви будете займатися в умовахабсолютної свободи.Учасникам дається 5–7 хвилин на роздуми. Після цього в довільномупорядку учасники розповідають свої історії.А тепер уявіть, що на острові Вибезтурботно прожили декілька років. Поміркуйте та дайте відповіді нанаступні питання:

- Чи зміниться Ваша поведінка?
- Які нові потреби та бажання у Вас можуть виникнути? Чому? Під час виконання вправи важливо сприяти настрою зацікавленості та творчого підходу кожного учасника. Гра дає можливість учасникамрозслабитися і посміятися. При проведенні даної вправи психологу слід заохочувати присутніх до активної участі, за необхідності тренер також приймає участь в бговоренні.

ЗАНЯТТЯ №6

Вправа «Емпатійні рухи»

Мета: зблизити учасників тренінгу за рахунок тактильного контакту, покращення взаєморозуміння, розвинути навички невербального спілкування.

Хід вправи:психологоб'єднує учасників в пари (на власний розсуд), при цьомувони стоять обличчям один до одного. Він розповідає учасникам, які діївони повинні виконувати мовчки.

Варіанти дій:

1. Привітатися із допомогою рук.
2. Поборотися руками.
3. Помиритися руками.
4. Висловити підтримку із допомогою рук.
5. Висловити радість.
6. Побажати удачі.
7. Попрощатися руками.

Тренер не оцінює результати роботи, оскільки кожен присутній при виконанні вправи додає до поданої інформації власний суб'єктивний досвід, емоції та переживання. Після виконання завдання учасники в парах можуть помінятися партнерами.

Вправа «Коло-трикутник-квадрат-спіраль»

Мета:згуртування групи, сприяння усвідомленню важливості проведення заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності своєї команди.

Хід вправи:психологмалює на дошці коло, квадрат, трикутник і спіраль та просить кожного учасника вибрати фігуру, яка йому найбільшеподобається. Після цього учасники об'єднуються в міні-групи згіднообраної фігури.Міні-групи одержують наступні завдання:

- учасники, улюбленою фігурою яких є **коло**, як правило вміють добре взаємодіяти з оточуючими та будувати відносини, тому вони повинні обговорити заходи, спрямовані на формування позитивної емоційної атмосфери та згуртованої команди співробітників;
- любителі трикутників зазвичай добре знають свої цілі і вміють їх досягати, тому міні-група з учасників, які обрали **трикутник**, обговорює заходи, які допоможуть команді швидше та ефективніше досягати поставлених цілей;
- учасники, які обрали **квадрат**, як правило, люблять і вміють підтримувати порядок і структуру, для них важливим є дотримання правил, тому група «квадратів» повинна сформулювати норми і правила, яких повинна дотримуватися хороша команда, щоб в ній завжди панував порядок;
- учасники, котрі обрали **спіраль**, як правило, творчі натури, іноді захоплені відірваними від реальності ідеями, але завжди готові генерувати нові проекти і дуже швидко реагують на щось нове, тому ця група учасників визначає заходи, спрямовані на розвиток творчості в членів команди та вміння швидко реагувати на зміни в зовнішньому світі.

Міні-групам дається 10 хвилин на підготовку. Після цього представники кожної групи ознайомлюють учасників тренінгу з ідеями своєї групи. Якщо в ході запропонованого розподілу групи сформуються дуже нерівномірно або взагалі деякі групи будуть відсутні, тоді тренер може сам застосувати поділ на групи.

У такому разі краще попросити учасників кожної міні-групи сформулювати чинники ефективності діяльності команди згідно своїх геометричних фігур:

- квадрат, що допомагає підтримувати порядок і структуру;
- трикутник, що допомагає досягати результатів;
- коло, що допомагає команді підтримувати хороші

людськівідносини;

- спіраль, що допомагає бути творчим і створювати нові ідеї.

Вправа «Ритм»

Мета: формування команди, дослідження групової динаміки, розвиток спонтанності, зняття емоційної напруги.

Хід вправи:учасникам пропонується стати в коло. Психолог знайомить їх з першим слабким ритмом – 3 хлопки в долоні (з інтервалом 4секунди), потім з другим середнім ритмом – 3 хлопки в долоні (з інтервалом 2 секунди), з третім сильним ритмом – 3 хлопки в долоні (без інтервалу). Завдання учасників – почути, який ритм задає психолог і повторити його разом. Робота продовжується доки учасники не навчаться слухати психолога і правильно разом відтворювати ритм.

ЗАНЯТТЯ №7

Вправа «Вітання»

Мета:активізувати учасників, створити емоційно сприятливу атмосферу в групі, розвинути навички невербального спілкування.

Хід вправи:учасники групи утворюють коло та об'єднуються в три групи: «європейці», «японці» та «африканці». Потім кожен повертається до свого сусіда праворуч і вітається «своїм способом»:

- «європейці» – пожимають руку;
- «японці» – кланяються;
- «африканці» – торкаються ліктями рук.

Учасники вітаються по колу двічі для того, щоб кожен із них спробував привітатись двічі (при цьому змінюється «спосіб» вітання).

Вправа «Корпоратив»

Мета:згуртувати учасників групи шляхом групового прийняття рішення, отримати досвід безконфліктного спілкування, розвинути в групі стосунки взаємоповаги та взаєморозуміння, творчого підходу до виконання завдання, розвинути спостережливість та навички невербального спілкування.

Хід вправи:учасники групи мають уявити що вони присутні на робочій нараді, де обговорюється питання корпоративного свята. Необхідно прийняти спільне рішення щодо організації даного свята.Психолог роздає учасникам картки, в яких зазначені наступні ролі:

- «лідер» – ініціатор думок членів колективу, координатор їх роботи;
- «миротворець» – підтримує гармонію стосунків між членамиколективу;
- «агресор» – вносить суперечності, блокує та перешкоджає роботічленів колективу;
- «байдужий» – уникає спілкування, не приймає участі в

колективнихзаходах.

Учасники, які отримали однакові картки, об'єднуються у 4 групи. Кожна група обговорює поставлене завдання з точки зору своєї ролі протягом 7–10 хвилин. По закінченню обговорення группа обирає представника, який виходить в центр тренінгової кімнати. 4 обраних учасники програють ситуацію. Вони повинні продемонструвати поведінку, яка відповідає рольовим очікуванням (вимоги до певної ролі). Інші учасники тренінгу уважно спостерігають за діями

«акторів» та аналізують особливості їх поведінки за наступними питаннями.

Запитання для обговорення:

- Які емоції у Вас викликала ця гра?
- Як Ви себе відчували в певній ролі?
- Яким чином вам вдалося визначити, хто з членів групи будевиконувати роль?
- Як Ви вважаєте, чи вдалося «акторам» дійти згоди та прийнятиоптимальне групове рішення?
- Який досвід Ви отримали в ході проведення рольової гри? Дана вправа дає можливість співробітникам поглянути на проблеми,

які можуть виникати під час міжособистісного спілкування з колегами. Під час виконання даної вправи необхідно звернути увагу учасників на доцільність використання отриманих під час попередньої роботи в тренінгу досвіду безконфліктного спілкування на основі взаємоповаги та взаєморозуміння. Група самостійно обирає «акторів».

Вправа «Спотворений малюнок»

Мета: стимулювати процес групової взаємодії, створити позитивну атмосферу в групі, ознайомити із засобами боротьби з негативними чутками.

Хід вправи:учасникам необхідно по черзі підходити до ватману. Перший учасник повинен зобразити на малюнку щосьпозитивне (сонечко, будинок, квітку). Наступний учасникдоповнює малюнок таким чином, щоб його зміст змінився на негативний(хмара закрила сонце, блискавка вдарила в будинок).Таким чином учасники змінюють зміст малюнку на протилежний.

Виконання даної вправи стимулює процеси групової взаємодії. Учасники повинні дійти висновку, що викривлення інформації породжує чутки. Розповсюдження чуток негативно впливає на соціально-психологічний клімат колективу та знижує ефективність роботи персоналу.

ЗАНЯТТЯ №8

Вправа «Долонька»

Мета: усвідомлення власних позитивних якостей, згуртування колективу.

Хід вправи:на аркуші паперу необхідно обвести свою долоню, а потім по черзі підійти до 5 учасників тренінгу (колег) і попросити щоб кожен з них написав по одній вашій позитивній якості (1обведений палець – 1якість). Дана техніка дозволяє подивитися на себе очима оточуючих, а саме дізнатися які позитивні якості вони у Вас помічають.

Вправа «Інсталяція»

Мета: пробудження творчої активності, визначення своїх особистісних особливостей, уникнення емоційних бар'єрів між членами команди, командоутворення. ***Хід вправи:*** групі пропонується із підручних матеріалів, з того що є в кімнаті, створити скульптуру на задану тему. Тема вибирається згідно з питанням, котре буде вирішуватися. Особлива увага приділяється тому, щоб в процесі роботи зверталася увага на думку кожного її учасника. В ході проведення вправи ведучий дізнається хто в групі є лідером та на що орієнтовані решта учасників.

Вправа А.Гаврилюк «Діалог масок»

Мета: оцінка себе та оточуючих, прийняття власних емоцій, позитивних і негативних сторін, розвиток вміння бачити позитивні моменти в інших.

Хід вправи:кожному учаснику пропонується надягнути свою маску (виготовлена маска має відображати те, що на погляд учасника зазвичай бачать оточуючі) і порухатися під музику, показуючи без слів, що приховує в собі маска. Після закінчення музики учасники мають знайти найбільш цікаву та не схожу на свою маску. Потім учасники об'єднуються в пари.

Інструкція до дії:

1. Психолог розповідає, що на маскарадах є цікаві традиції, одна з них – обмін масками.

2. Учасникам пропонується обмінятися масками в створених парах. Одягнувши на себе маску партнера, учасник вислуховує більш детальну розповідь хазяїна маски про неї (її унікальність, чим вона відрізняється від інших, що вона приховує).

3. Хазяїн маски і її новий володар фіксують свої відчуття та думки на папері з допомогою фломастерів чи кольорових олівців, по черзі.

4. Далі учасники мають відповісти на наступні питання:

- В якій масці було комфортніше?
- Що показує ваша маска та маска вашого партнера?
- Опишіть який сенс життя вашої маски та маски партнера?
- Що хотілося б показати вашій масці?
- Наскільки це відчув ваш партнер?
- Що приховує маска партнера та чого вона боїться на ваш погляд?

Маска – це те, що дає можливість сховатися, замаскуватися та не показувати себе справжнього. Дана техніка дозволяє усвідомити маски, котрими ми користуємося у повсякденному житті.

Додаток Ж

Таблиця 1

Таблиця: Методичні рекомендації щодо саморегуляції та самопрофілактики формування позитивного настрою та емоційного стану працівників

Категорія рекомендацій	Рекомендації	Очікуваний результат
Емоційна регуляція	- Практикувати техніки релаксації (дихальні вправи, медитація). - Контролювати негативні емоції через самоспостереження. - Вести щоденник емоцій.	Зниження рівня стресу, контроль емоцій.
Когнітивна саморегуляція	- Застосовувати техніки позитивного мислення. - Використовувати афірмації та внутрішній діалог. - Зосереджуватись на можливостях, а не на проблемах.	Оптимізм, підвищення впевненості.
Самомотивація	- Ставити чіткі цілі та створювати план дій. - Визначати власні мотиви та внутрішні ресурси. - Заохочувати себе за досягнення.	Підвищення мотивації та продуктивності.
Соціальна підтримка	- Будувати позитивні стосунки з колегами. - Шукати підтримку у разі труднощів. - Брати участь у спільних заходах.	Зміцнення соціальних зв’язків, почуття приналежності.
Фізична активність і здоровий спосіб життя	- Регулярні фізичні вправи. - Збалансоване харчування. - Повноцінний сон.	Підвищення енергії, зниження стресу.
Організація робочого процесу	- Планувати робочий день, уникати перевантаження. - Чергувати роботу з відпочинком. - Організовувати комфортне робоче місце.	Підвищення продуктивності, запобігання вигоранню.
Підтримка інтересів і самореалізації	- Розвивати професійні навички. - Вивчати нові хобі. - Участь у творчих проектах.	Відчуття успіху, розвиток особистості.

Ця таблиця допоможе структурувати основні психологічні підходи до підтримки позитивного емоційного стану працівників на особистому та професійному рівні.

Таблиця 2

Таблиця: Методичні рекомендації щодо саморегуляції та самопрофілактики формування позитивного настрою та емоційного стану працівників

Методи	Зміст
Короткий відпочинок	Головна умова якісного відпочинку — повне розслаблення та відволікання від роботи. Нестача свіжого повітря викликає гіпоксію, що спричиняє головний біль і сонливість.
Релаксація	Виконання дихальних і фізичних вправ дозволяє контролювати емоції, знижувати напруження та гнів. Рекомендується застосовувати ці вправи регулярно та в стресових ситуаціях.
Можливість вираження емоцій у конструктивному руслі	Стримування емоцій може призвести до емоційної напруги та погіршення здоров’я. Важливо навчитися конструктивно виражати гнів та невдоволення для підтримки психологічного балансу.
Формування нового, індивідуального погляду на обставини	Перегляд режиму дня та планування завдань допомагає знизити стрес. Рекомендується дотримуватися графіка, займатися спортом, медитувати та розподіляти завдання за пріоритетністю.
Хобі-терапія	Заняття улюбленими справами у вільний час сприяє психологічному відновленню, знижує рівень тривожності та підвищує рівень задоволення життям.
Спортивні заняття	Регулярна фізична активність сприяє зняттю напруги, покращує загальне самопочуття та підвищує стресостійкість.
Позитивне мислення	Використання технік позитивного мислення, афірмацій та візуалізації допомагає підтримувати оптимістичний настрій та підвищувати мотивацію.

Ця таблиця відображає основні психологічні методи, спрямовані на підтримку емоційної рівноваги та створення позитивного настрою на робочому місці.

Таблиця 3

Техніки релаксації

Назва методу	Опис проведення
Вправа «Поплавець в океані»	Вправа доречна, коли ви відчуваєте напругу або коли вам необхідно контролювати себе, а ви боїтесь, що « вийдете з-під контролю». Уявіть, що ви – маленький поплавець у величезному океані. У вас немає мети, компаса, карти, руля, весел. Ви рухаєтеся туди, куди несуть вітер іокеанські хвилі. Велика хвиля може накрити вас, але ви знов і знов випірнаєте на поверхню. Відчуєте рух хвилі, тепло сонця, краплі дощу і подушку моря, щопідтримує вас. Прислухайтеся до себе, до того, які ще відчуття виникають, коли ви уявляєте себе маленьким поплавцем у великому океані.
Вправа «Драбинка»	Для виконання цієї вправи знадобляться аркуш паперу і простий олівець. 1. Подумайте і напишіть 5-10 відповідей на питання «Що мене турбує і примушує хвилюватися?». 2. На зворотному боці аркуша намалюйте драбинку, що складається з 5-10сходинок (скільки відповідей – стільки і сходинок). 3. Розташуйте на сходинках свої тривоги відповідно до того, з якою силою випереживаєте їх. 4. А тепер спробуйте підніматися уявними сходинками і вчитися справлятися зхвилюванням. Для цього заплющить очі, уявіть ситуацію і спробуйте розслабитися.
	Щоб релаксаційні вправи, були більш ефективними, слід пам’ятати три правила: Перед тим, як відчути розслаблення, необхідно напружити м’язи. Вправу виконують стоячи, сидячи, у русі. Учасники максимально високо піднімають плечі, відводять їх якнайдалі назад і опускають. Напругу слід виконувати плавно, поступово, а розслаблення – швидко, щобкраще відчути контраст. Напругу слід здійснювати на вдиху, а розслаблення – на видиху. Техніку легко освоїти, необхідні лише щоденні тренування тривалістю 5-10хвилин.