

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

Любов ПОМИТКІНА

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)  
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ  
МАГІСТР  
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»**

**Тема: «САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО  
БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ»**

Виконавець: студентка групи ПС-606 Пилипчук Діана Миколаївна

Керівник: канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри авіаційної психології  
Сечейко Олена Віталіївна

Нормоконтролер: завідувач лабораторії, викладач кафедри авіаційної психології  
Гордієнко Катерина Олександрівна

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

Любов ПОМИТКІНА

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

## ЗАВДАННЯ

### на виконання кваліфікаційної роботи

#### Пилипчук Діани Миколаївни

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності», затверджена наказом ректора № 1919/ст. від 20.09.2021.

2. Термін виконання роботи: з 11.10.2021 по 27.12.2021.

3. Вихідні дані до роботи: вибірку склали 50 співробітників інтернет-магазину, що працюють дистанційно у відділі підтримки користувачів, віком від 20 до 35 років, серед яких 34 особи жіночої статі, 16 – чоловічої.

Дослідження проводилось за допомогою методик: «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової, Є. М. Коноз, «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана, «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова, «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду (адаптація М.В. Соколової), «Шкали психологічного благополуччя» Х.Ріфф (адаптація Н.Н. Лепешинського). Методи математично-статистичної обробки даних: критерій Колмогорова-Смирнова, кореляційний аналіз, лінійний регресійний аналіз, t-критерій Стьюдента для залежної вибірки.

4. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з трьох розділів. У першому розділі викладено теоретико-методологічні засади

саморегуляції як чинника психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності. Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню саморегуляції як чинника психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності. У третьому розділі описана розроблена нами тренінгова з підвищення рівня саморегуляції та перевірена її ефективність. У висновках зазначені результати проведеного дослідження.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 6 таблиць, 12 рисунків.

6. Календарний план-графік

№ з/п	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Теоретичний огляд та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Написання та оформлення першого розділу	Жовтень	
4.	Проведення емпіричного дослідження	Листопад	
5.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Листопад	
6.	Розробка, проведення та перевірка ефективності тренінгової програми	Листопад	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи та подання її науковому керівнику	Грудень	
10.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	10.12.2021	
11.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
12.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	21.12.2021	
13.	Захист кваліфікаційної роботи	29.12.2021	

7. Дата видачі завдання: «20» вересня 2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ Олена СЕЧЕЙКО

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ Діана ПИЛИПЧУК

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності»: 88 с., 12 рис., 6 таблиць, 76 використаних джерел, 5 додатків.

САМОРЕГУЛЯЦІЯ, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ,  
СПІВРОБІТНИКИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ТРЕНІНГ.

Об'єктом дослідження є психологічне благополуччя співробітників.

Предметом дослідження – саморегуляція як чинник психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності.

Мета – виявити ступінь та характер впливу саморегуляції на рівень психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності та розробити тренінгову програму для підвищення рівня саморегуляції.

Методи дослідження: теоретичний; психодіагностичний, який включав такі методики: «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової, Є.М. Коноз, «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана, «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова, «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду (адаптація М.В. Соколової), «Шкали психологічного благополуччя» Х.Ріфф (адаптація Н.Н. Лепешинського); методи математичної обробки: кореляційний аналіз, лінійний регресійний аналіз, t-критерій Стьюдента для залежної вибірки.

Встановлена необхідність розвитку навичок саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності засобами психологічного тренінгу. Розроблено та впроваджено тренінгову програму, мета якої – підвищення рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності, підтверджено її ефективність.

Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендовано з метою розширення критеріїв професійного відбору, покращення умов роботи, розробки програм психологічного супроводу для підвищення ефективності співробітників.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	10
1.1. Основні підходи до розуміння поняття «психологічне благополуччя» .....	10
1.2. Саморегуляція у структурі самосвідомості .....	15
1.3. Особливості роботи з віддаленими співробітниками в умовах пандемії. ....	25
Висновок до розділу 1 .....	28
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	30
2.1. Організація та методи дослідження .....	30
2.2. Рівень психологічного благополуччя та саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності .....	34
2.3. Залежність психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності від рівня саморегуляції .....	45
Висновок до розділу 2.....	50
<b>РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	53
3.1. Розробка та проведення тренінгової програми.....	53
3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми підвищення рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності .....	71
Висновок до розділу 3 .....	75
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ</b> .....	77
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	81
<b>ДОДАТКИ</b> .....	89

## ВСТУП

**Актуальність:** дистанційна зайнятість набула значного поширення у світі протягом останнього десятиліття, а особливо у період пандемії. Дистанційний формат зайнятості пред'являє особливі вимоги до процесу саморегуляції працівників, оскільки їм потрібно самостійно організовувати робочий процес, визначати цілі та засоби їх досягнення, контролювати хід виконання, гнучко приймати рішення в умовах невизначеності, контролювати власні емоційні реакції та стани. Від ступеня досконалості процесів саморегуляції залежить їх успішність, результативність та ефективність. Водночас перед співробітниками постають й інші виклики сучасного світу, зокрема економічні, політичні, соціальні, фінансові, чинять вплив різноманітні стресогенні фактори, умови невизначеності, особливо у нинішній епідеміологічній ситуації. Адаптаційні сили та рівень розвитку навичок саморегуляції визначають варіативність поведінки й дозволяють успішно долати життєві труднощі та досягати поставлених цілей, що впливає на рівень задоволеності собою та власним життям. Дослідження феномену психологічного благополуччя, що уособлює природне прагнення людини до внутрішнього комфорту, гармонійного розвитку, відчуття щастя та задоволеності власним життям, осмисленості буття – є актуальним, оскільки співробітник, який має високий рівень психологічного благополуччя здатний досягати нових висот.

Поняття «психологічне благополуччя» було введено дослідником Н.М. Брандберном, надалі Е. Дінером було запропоноване поняття «суб'єктивне благополуччя». Дослідники Д. Канеман та А. Ділтон виокремили два аспекти психологічного благополуччя, до яких віднесли емоційне благополуччя та оцінку особистістю власного життя. І. Бонівел, Х. Ріфф, М. Селінгман, Т.Д. Шевеленкова та П.П. Фесенко розробляли власні підходи та визначали структурні компоненти даного феномену. Подальшим вивченням проблематики психологічного благополуччя займалися такі вчені як С.А. Мінюрова, І.В. Заусенко, Д.О. Леонт'єв, Ю.М. Олександров.

Вивченням саморегуляції займалися І.М. Сеченов, А. Бандура, С.Л. Рубінштейн, К.О. Абульханова-Славська, О.К. Осницький, В.І. Моросанова, О.О. Аронова, О.О. Конопкін, сучасні українські дослідники М.Й. Боришевський, І.Д. Бех, О.П. Хохліна.

Дослідженням саморегуляції як чинника психологічного благополуччя займалися Ю.М. Олександров, Н. Кривоконь та А. Павленко, Б. Б. Іваненко. Недостатній рівень вивчення даної проблематики серед співробітників, що працюють у дистанційному форматі, зумовило вибір теми дослідження.

Високий рівень саморегуляції є однією з професійно-важливих якостей співробітників, що працюють в дистанційних умовах. Водночас психологічне благополуччя співробітників є важливим, оскільки персонал є цінністю компанії і тільки завдяки злагодженій роботі, де всі співробітники відчувають себе комфортно, можна розвиватися та досягати нових висот. Актуальність психологічного дослідження саморегуляції як чинника психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності, обумовлена необхідністю вдосконалення системи професійного відбору, психологічного супроводу та впровадження програм, що сприятимуть розвитку співробітників та оптимізації робочих умов. Розробка тренінгової програми допоможе підвищити рівень саморегуляції співробітників, що у свою чергу вплине на рівень їхнього благополуччя, й сприятиме підвищенню ефективності та успішності при виконанні професійної діяльності.

**Об'єкт дослідження** – психологічне благополуччя.

**Предмет дослідження** – саморегуляція як чинник психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності.

**Мета дослідження** – виявити ступінь і характер впливу саморегуляції на рівень психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності та розробити тренінгову програму для підвищення рівня саморегуляції.

Для досягнення поставленої мети в роботі ставляться наступні **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналітичний огляд даних наукової літератури з проблематики саморегуляції та психологічного благополуччя співробітників в період пандемії.

2. Визначити рівень розвитку та наявні особливості саморегуляції у досліджуваних співробітників.

3. Виявити рівень психологічного благополуччя співробітників та встановити його залежність від рівня саморегуляції.

4. Розробити тренінгову програму з розвитку навичок саморегуляції співробітників та перевірити її ефективність.

**Методи дослідження:** завдання кваліфікаційної роботи зумовили вибір методів дослідження:

1. Теоретичний метод: аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, які дали можливість наукового осмислення отриманих даних.

2. Емпіричні методи: психодіагностичний метод, який включав такі методики:

- «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової, Є. М. Коноз;
- «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана;
- «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова;
- «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду (адаптація М.В. Соколової);
- «Шкали психологічного благополуччя» Х.Ріфф (адаптація Н.Н. Лепешинського).

3. Методи математично-статистичної обробки отриманих даних: критерій Колмогорова-Смирнова, кореляційний аналіз, лінійний регресійний аналіз, t-Стьюдента для залежної вибірки.

**Характеристика вибірки:** 50 співробітників інтернет-магазину, що працюють дистанційно у відділі підтримки користувачів, віком від 20 до 35 років, серед яких 34 особи жіночої статі, 16 – чоловічої.

**Практична значимість:** результати дослідження дадуть можливість поглибити вже існуючі уявлення про вплив саморегуляції на психологічне благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності. Отримані



результати можуть бути використані організаційними психологами, спеціалістами по роботі з персоналом, hr-менеджерами, керівниками компанії та відділів, з метою розширення критеріїв професійного відбору, покращення умов роботи, розробки програм психологічного супроводу, підвищення ефективності співробітників. Було встановлено, які структурні компоненти саморегуляції варто розвивати у співробітників, що працюють у дистанційних умовах. Розроблено та апробовано тренінгову програму, що спрямована на підвищення рівня саморегуляції як в цілому, так і окремих її компонентів.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 1.1. Основні підходи до розуміння поняття «психологічне благополуччя»

Вивченням психологічного благополуччя у психології почали активно займатися у 60-ті рр. ХХ ст. За цей час склалася традиція, на підставі якої психологічне благополуччя розглядалося через призму протиставлення психологічному нездоров'ю та неблагополуччю. У той же час варто відзначити, що на рубежі ХХ–ХХІ ст. активно формувалася думка, яка стверджувала недостатність медичної моделі психологічного благополуччя.

Термін «психологічне благополуччя» був введений Н.М. Бредберном у 1969р. як позначення результату взаємодії негативного та позитивного афектів, що представляють афективно забарвлене відчуття задоволеності чи незадоволеності життям, тобто звертався до гедоністичного, суб'єктивного благополуччя у сучасному розумінні. Н.М. Бредберн зазначає, що він не включав в свою концепцію психологічного благополуччя низку інших широко використовуваних тез, таких як самоактуалізація, самооцінка, автономія, але в той же час дослідник зазначає, що ці поняття можуть мати сфери взаємного перетину [60]. Пізніше Е. Дінером був запропонований термін «суб'єктивне благополуччя» (well-being). Його погляди були близькі до Н.М. Бредберна, однак психологічне благополуччя він вбачав частиною суб'єктивного, що складається з позитивних та негативних афектів, ступені задоволеності життям і самоприйняття. Обидва дослідники розглядають благополуччя у рамках задоволеності-незадоволеності та спираються на гедоністичний підхід [61].

Надалі у контексті задоволеності життям феномен психологічного благополуччя вивчали Д. Канеман та А. Ділтон. Вони виокремили два аспекти

суб'єктивного психологічного благополуччя: емоційне благополуччя (емоційні переживання протягом кожного дня) та оцінка власного життя [62]. Дослідженням даної проблематики займалася представниця позитивної психології І. Бонівел та запропонувала наступну формулу суб'єктивного благополуччя: задоволеність життям та афект, де «задоволеність життям» відображає оцінку людиною власного життя, що базується на відповідності реального положення до рівня домагань людини [8].

Вивченню психологічного благополуччя приділяли увагу дослідники, які дотримувалися евдемоністичного підходу та вважають, що особистісне зростання, високі моральні якості, цілі, потреби є найважливішими чинниками психологічного благополуччя. До таких авторів ми можемо віднести Х. Ріфф. Вона запропонувала конструкт психологічного благополуччя та сформувала шкалу для її оцінки, що лягла в основу методики «Шкали психологічного благополуччя», яку ми будемо використовувати у рамках нашого дослідження. Авторка включила у конструкт психологічного благополуччя наступні складові:

1. Самоприйняття (усвідомлення та прийняття своєї особистості, позитивна оцінка себе і власного життя в цілому).
2. Особистісний ріст (прагнення розвиватися, здобувати нові знання, опановувати навички, розвивати власні здібності).
3. Автономія (здатність людини протистояти соціальному тиску, незалежність у вираженні власного «Я», здатність до саморегуляції).
4. Компетентність в управлінні середовищем (здатність досягати бажаного, вміння долати труднощі на шляху реалізації власних цілей).
5. Позитивні та близькі стосунки з іншими.
6. Наявність життєвих цілей (переживання осмисленості власного життя, цінності своїх прагнень, задач).

На основі проведених досліджень Х. Ріфф визначає благополуччя як багатофакторний феномен, який відображає оцінку особистості свого функціонування з точки зору розкриття власного внутрішнього потенціалу [70, 71, 72].

Вивченню даної проблематики присвячена теорія детермінації, що також пов'язана з евдемоністичним підходом й у центрі якого – самореалізація особистості. Представники даного підходу схиляються до того, що для психологічного благополуччя й оптимального функціонування людині необхідно задовольняти потреби в автономії, компетентності та відносинах, а також мати цілі, які не суперечать одна одній та відповідають цінностям та інтересам людини. Під автономією вони розуміють потребу вибирати те, що відповідає їхнім внутрішнім цінностям та бажанням, під компетентністю – впевненість у тому, що робиш і здатність формувати та отримувати підтримку середовища, під стосунками – прагнення близькості за збереження автономії. На їхню думку, задоволення цих потреб підвищує як суб'єктивне благополуччя у його гедоністичному аспекті, так і евдемоністичний аспект психологічного благополуччя [74].

М. Селінгман. у своїх роботах зазначав, що розвиток евдемоністичного аспекту призводить до підвищення рівня задоволеності власним життям, тобто гедоністичного аспекту. Він розробив власну формулу щастя:  $Щ = I + O + B$ , де Щ – щастя, I – індивідуальний діапазон, що пов'язаний з генетичними особливостями та визначальний здатність людини відчувати себе щасливою на 50%; O – обставини, що визначають 10% впливу; B – фактори, пов'язані з вольовим контролем, свідомим вибором, які відповідають за проживання щастя на 40% [41, 42].

У працях С.А. Мінюрової, І.В. Заусенко, було виявлено, що особисті якості, властиві людині, характеризують її прагнення особистому розвитку і є особистими детермінантами психологічного благополуччя. Ті якості людини, які відповідають за психологічний добробут, є визначальними мотиваторами, які пов'язують ставлення людини до себе та її прагнення до саморозвитку та самовдосконалення [26].

На думку Д.О. Леонтєва, благополуччя визначається сенсом життя: наприклад, гедоністичний спосіб життя, заснований на прагненні до щастя та

задоволень, є глухим кутом з погляду пошуку та усвідомлення сенсу життя і, отже, благополуччя [22].

Т.Д. Шевеленкова й П.П. Фесенко визначають психологічне благополуччя як певну суб'єктивну реальність, що існує у свідомості людини. Вони визначили два основних підходи до тлумачення даного поняття. Перший підхід пов'язаний з такими поняттями як «психологічне здоров'я», «якість життя», «соціальна адаптація», а психологічне благополуччя виступає інтегральним поняттям. Другий підхід відокремлює поняття «психологічне благополуччя» та розглядається як суб'єктивне, глибоке внутрішньо-особистісне утворення, що пов'язане з основними людськими цінностями і недоступне для зовнішнього спостереження. Т.Д. Шевеленкова й П.П. Фесенко визначають психологічне благополуччя як узагальнений показник ступеню спрямованості людини на реалізацію власних цілей і особистісного розвитку та зростання, управління власним середовищем, формування сприятливих стосунків з іншими людьми, самоприйняття та автономію. Рівень реалізації даних прагнень знаходить своє вираження у щасті, задоволеності собою та власним життям [49, 50, 51, 55, 56].

Ю.М. Олександров визначає психологічне благополуччя як узагальнюючий конструкт, що дає змогу всебічно розглядати позитивне функціонування людини у психологічній царині та залучати напрацювання різних теорій, які звертаються до повноцінного й щасливого буття. На думку вченого психологічне благополуччя можна й доцільно пояснити за допомогою декількох вже достатньо розроблених у психології понять: самоактуалізації, особистісної зрілості, концепції психологічного благополуччя особистості Х. Ріфф, суб'єктивного благополуччя та гармонії особистості [33].

Проведені емпіричні дослідження середини 80-х років минулого століття вказували, що для відчуття щастя та благополуччя необхідна більша кількість грошей, хороше матеріальне забезпечення [65.]. Виходячи з цього, багато дослідників припускали, що поліпшення якості життя та зростання доходу має призводити до підвищення задоволеності життям та благополуччя людей. Були проведені численні дослідження, що стосуються економічного та

матеріалістичного аспекту. Д. Канеманом та А. Дітоном було підтверджено, що високий рівень індивідуального доходу асоційований з високою когнітивною оцінкою свого життя та високим рівнем задоволеності. При цьому дослідники відзначили зв'язок низького доходу з душевним болем, рівнозначним болю після розлучення або пов'язаного з самотністю [62]. У країнах, що економічно розвиваються, зростання добробуту нації супроводжується зростанням задоволеності людей. Економічне зростання дозволяє покращити соціальні умови населення та, таким чином, забезпечує задоволення базових потреб [73]. При вивченні рівня психологічного благополуччя слід враховувати культурні відмінності. Так, у різних культурах є різне ставлення до бажаності чи небажаності тих чи інших емоційних проявів. Слід враховувати і те, що у різних культурах вважаються пріоритетними різні цілі [68, 73]. Наприклад, в індивідуалістичному суспільстві особиста свобода та пріоритет особистих цілей цінується вище, ніж у колективістичних, де особисті цілі можуть бути розмиті та люди схильні ігнорувати свої почуття [73].

Крім культурних, було виявлено генетичні відмінності у здатності людей переживати позитивні емоції, що може впливати на емоційне забарвлення їхнього сприйняття реальності. Генетичні особливості можуть призводити до хронічного дефіциту серотоніну в організмі [76]. Існують і вікові особливості. Так, найбільший рівень задоволеності спостерігається у період юності та старості, а найменший – на період із 40 до 44 років, коли найчастіше відбувається проживання кризи переоцінки свого життя, досягнень та обмежень [67].

Дослідження реакцій на стресові життєві події показали, що з часом відбувається адаптація як до негативних, так і позитивних подій. Після короткочасного підйому чи зниження відчуття благополуччя, задоволеність повертається на вихідний рівень. При чому при позитивних подіях набагато швидше. Також виявилось важливим знаходити позитивний зміст події. Так, дослідження релігійних людей показало, що вони краще знаходять позитивний сенс подій, що допомагає їм бути щасливішими та легше проживати кризи [64, 66]. У складних ситуаціях вони менше схильні до депресії, менше вживають наркотики

і алкоголь, рідше вдаються до суїциду, фізично здоровіший і живуть довше [66]. Було показано також, що безкорислива допомога іншим знижує реакцію на стрес та покращує здоров'я. Дослідження показали, що у критичних ситуаціях фокусування на допомогу іншим підвищує шанси на виживання. Тому для психологічного благополуччя важливо не тільки й не так отримувати підтримку, а й давати її [69]. У численних дослідженнях було виявлено взаємозв'язки між психологічним благополуччям та рівнем здоров'я, а також довголіттям.

Отже, психологічне благополуччя це складний конструкт, зі складним механізмом взаємодії таких чинників, як: соціальних, культурних, економічних, психологічних, фізичних, і навіть духовних. Переживання благополуччя є найважливішою складовою домінуючого настрою особистості, оскільки суб'єктивне благополуччя, як інтегративне, особливо значуще переживання, надає постійний вплив на різні параметри психічного стану людини і, як наслідок, на успішність поведінки, продуктивність діяльності, ефективність міжособистісної взаємодії. Ці переживання виступають значним чинником стану суспільної свідомості, групових настроїв, очікувань, взаємин у суспільстві.

## **1.2. Саморегуляція у структурі самосвідомості**

Окремі дослідження саморегуляції розпочалися в другій половині 80-х і більш активно – у 90-х рр. ХХ століття. На думку В.О. Іваннікова таке відносно пізніє дослідження проблематики саморегуляції особистості обумовлене її нерозривним поєднанням із проблематикою волі, яка протягом багатьох років не займала належного місця у системі психологічної науки [14].

І.М. Сеченов заклав теоретичні основи психічної саморегуляції і вперше ввів системні принципи управління і регуляції. Вчений встановив, що психічні процеси розвиваються у трудовій діяльності та забезпечують виконання функції відображення зовнішніх умов контролю та регуляції рухів [43]. Дані теоретичні основи стали підґрунтям для подальших досліджень та розробки експериментальних програм. У психофізіології психічна саморегуляція

розглядається як система складного реагування нервової системи людини та мозку на внутрішні та зовнішні подразники, з метою підтримки балансу між психофізіологічним й енергетичним станом людини та зовнішніми умовами [28].

Як самостійний предмет дослідження саморегуляція була відображена у соціально-когнітивній теорії особистості А. Бандури. На думку вченого саморегуляція особистості формується завдяки її поведінки, індивідуальних характеристик, з яких особливе місце займає мислення. Поняття саморегуляції залежить від індивідуальних особливостей особистості, її мислення, темпераментальних особливостей, характеру та багатьох інших характеристик. .

А. Бандура виділив фактори саморегуляції до яких відніс:

- зовнішні (підкріплення та стандарти);
- внутрішні (самопостереження);
- процес виникнення суджень;
- активна реакція на себе [59].

С.Л. Рубінштейн описує процес саморегуляції, як єдність внутрішніх та зовнішніх особливостей психіки людини, з метою досягнення поставленої цілі. На думку вченого, регулятивні процеси виражаються в характері особистості та є включеними в усі види її активності й є запорукою успіху діяльності. Зв'язок регуляції та активності є нерозривним при розвитку особистості в цілому [39].

На думку К.О. Абульханової-Славської, саморегуляція – це структурне утворення особистості, яке являє собою поєднання цілеспрямованої поведінки та дій, які відображаються у прийнятті усвідомлених рішень, виборі способів оцінки ефективності та результативності реалізації задуманого, самоаналізі вчинків, визначенні позицій стосовно подій, ситуацій та ціннісного ставлення особистості щодо самої себе. Тобто саморегуляція відображається усім тим, від чого залежать наші дії, які ведуть нас до досягнення конкретних цілей. Ці явища є досить широкими та індивідуальними водночас.

Особливістю саморегуляції, на думку вченої, є певний рівневий характер процесу психічної регуляції, що проілюстрований на рис.1.2.1 [1, 2].



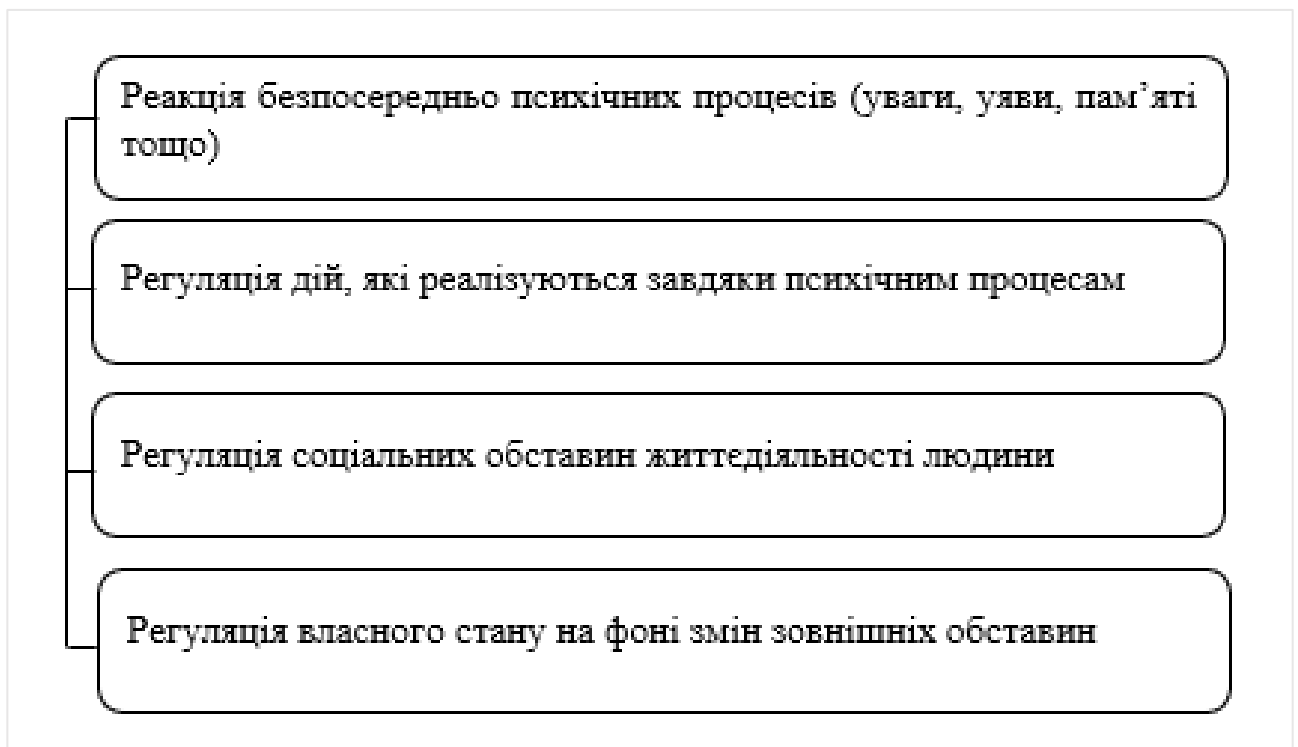


Рис.1.2.1. Схематичне відображення процесу психічної регуляції

У діяльнісному підході вітчизняної психології саморегуляція знаходить своє відображення у діяльності і через діяльність, оскільки власне у діяльності стикаються один з одним всі прояви людської психіки у своєму різноманітті та взаємодії. Діяльність людини завжди носить цілеспрямований характер і саме завдяки саморегуляції можлива реалізація спрямованих дій [19].

Людина завдяки власній активності формує такі якості та здібності, які набувають характеру довільної та усвідомлюваної цілеспрямованості. З набуттям досвіду особистість набуває все більш складної та ефективної детермінації своїх дій, вчинків.

О.К. Осницький визначає, що саморегуляція діяльності – це процес регулювання, який здійснюється людиною як суб'єктом діяльності, з метою приведення власних можливостей відповідно до вимог діяльності та зовнішніх обставин. Тобто людина самостійно приводить свої можливості у відповідність до зовнішніх вимог певної діяльності, а окремі аспекти фізіологічної саморегуляції та

саморегуляції психічних станів можуть стати предметом цілеспрямованого управління у зв'язку із поставленими перед особистістю завданнями [35, 36].

В.І. Моросанова та О.О. Аронова розглядають саморегуляцію як процес організації особистістю своєї поведінки. Вони відзначають, що для цього процесу є характерним специфічна активність, що спрямована на узгодження поведінки людини відповідно до вимог ситуації, з метою забезпечення оптимального рівня взаємодії водночас і між власними підструктурами, і взаємодії із зовнішніми впливами. У психології поняття саморегуляції тісно пов'язане зі самосвідомістю особистості. Вчені визначили три основні функції самосвідомості, а саме

1. Здатність людини до самоідентифікації, самооцінки та визначення власного ставлення до світу.
2. Здатність людини бути суб'єктом ціле спрямованої та усвідомленої зміни себе.
3. Спрямовуюча регуляція власних дій та поведінки завдяки самосвідомості, яка і забезпечує їх усвідомлення [27, 28].

На думку за Б.В. Зейгарнік, високий рівень саморегуляції забезпечує не лише свідому організацію власних дії завдяки засобам, що спрямовані на їх оптимізацію, але й свідоме управління власною мотивацією [13]. Друга функція самосвідомості сприяє удосконаленню особистості за рахунок самопізнання, що досягається завдяки особистісній саморегуляції [36, 57].

Основною регулятивною формою самосвідомості є рефлексія. Завдяки рефлексії суб'єкт аналізує свою поведінку та діяльність. Рефлексія має місце у певних ситуаціях, коли перед суб'єкт постає необхідності переглянути, проаналізувати власні форми поведінки, результати діяльності чи уявлення про світ та власне Я, свої установки та систему цінностей.

Б.В. Зейгарник вважає рефлексію універсальним й найважливішим механізмом процесу саморегуляції. Вона відзначає вагомість рефлексії на обох рівнях саморегуляції особистості – операційно-технічному та мотиваційному, оскільки це дає людині можливість прийняти певною мірою зовнішню позицію відносно себе та своїх дій, що детермінує їх свідому регуляцію. Дослідниця

підкреслює, що саморегуляція є найбільш складною формою регуляції поведінки і тому вимагає рефлексії. У критичних життєвих ситуаціях необхідною умовою саморегуляції поведінки є рефлексія. Вона забезпечує формування нового сенсу шляхом його емоційного насичення і здійснюється при участі ще одного механізму саморегуляції, який Б.В. Зейгарник визначає як «сміслові зв'язування». Його суть полягає в особливій внутрішній свідомій роботі, що спрямована на перетворення у першу чергу нейтрального змісту в емоційно забарвлений, шляхом його зв'язування з мотиваційно-сміською сферою особистості. На думку вченої, основними механізмами усвідомленої саморегуляції є сміслові зв'язування і рефлексія, однак в цілому процес саморегуляції не вичерпується лише цими механізмами [13].

На думку сучасних українських психологів М.Й. Боришевського і І.Д. Беха, рефлексія виступає змістовно-функціональною характеристикою процесу саморегуляції поведінки людини. І.Д. Бех зазначає, що рефлексія є підґрунтям самосвідомості як єдності самопізнання, емоційно-ціннісного ставлення до себе і саморегуляції власної поведінки. Ступінь оволодіння людиною регуляторних способів визначає довільність її поведінки, та водночас є необхідними умовами формування образу «Я». М.Й. Боришевський надає важливого значення рефлексії у процесі саморегуляції. Вчений визначає поняття «рефлексія» як здатність людини відображати себе та оточуючих, свої актуальні й потенційні можливості, ступінь ефективності та адекватності реалізації даних можливостей, усвідомлення змісту та характеру взаємодії з іншими людьми [7, 9].

Третя функція, що була визначена В.І. Моросановою та Е. О. Ароновою, розглядається як регулятивна функція поведінки та життєдіяльності, яка відіграє роль у забезпеченні дійсності їхнього змісту, завдяки взаємозв'язку зі структурою процесів саморегуляції поведінки і діяльності людини, що пов'язана з визначенням мети, побудови плану її досягнення, моделюванням та програмуванням дій, оцінюванням результатів [27]

На думку О.П. Хохліної найважливішим показником, що відображає рівень сформованості самосвідомості, як основи самодетермінації особистісного

становлення є поведінковий компонент. Його суть пов'язана зі здатністю особистості до саморегуляції у плані саморозвитку та самовдосконалення.

Поняття саморегуляції також визначають як систему психічного самовпливу особистості. Метою даного впливу виступає свідоме управління власними психічними станами відповідно до вимог ситуації та їх доцільності. Саморегуляція виступає однією з найважливіших характеристикою особистості. Вона має відмінні характеристики та мету діяльності на різних рівнях відображення: сенсорно-перцептивному, уявлення, мовленнєво-мисленнєвому, свідомості. Для рівнів психічного відображення характерна відмінність дій, які ними регулюються. Наприклад, на сенсорно-перцептивному рівні регулюються поточні та актуальні для особистості дії; на рівні уявлення - потенційні дії, які пов'язані з плануванням, моделюванням, визначенням еталонів, контролем перебігу та корекцією дій; на мовленнєво-мисленнєвому рівні забезпечується регуляція та планування в масштабах життя людини. Саморегуляцію розглядають як стрижень довільної поведінки та діяльності людини – цілеспрямованої, орієнтованої на досягнення поставленої цілі, що переважно відбуваються в умовах необхідності долання перешкод завдяки вольовим діям [53]. Здатність до саморегуляції значною мірою пов'язують з виконанням таких етапів діяльності, як корекція та самоконтроль.

Багато дослідників приділяли увагу проявам та рівням саморегуляції, однак незважаючи на все розмаїття визначається загальна структура саморегуляції, що відображена на рис. 2.1.2.

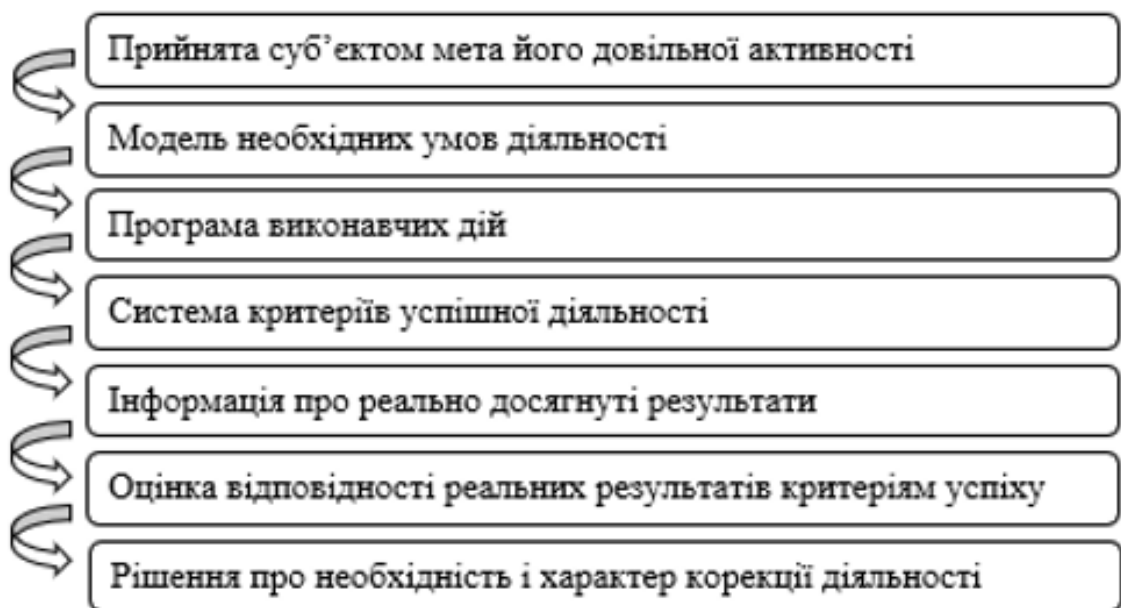


Рис.2.1.2 Графічне зображення структури саморегуляції

На думку В.І. Моросанової саморегуляція здійснюється суб'єктом активності на основі цілісної системи процесів усвідомленої постановки цілей та керування їхнім досягненням. Ця система має свою закономірну структуру, яка спряє мобілізації різноманітних ресурсів в якості їх реалізації. До саморегуляції як психологічному явищу в загальному відносять процеси ініціації та висунення об'єктом цілей активності, а також управління досягнення цими цілями. Система саморегуляції реалізується завдяки базовим процесам, до яких можна віднести визначення цілей активності суб'єкта, моделювання значимих умов їх досягнення, програмування активності та оцінки її результатів. Також наявні індивідуальні особливості в прояву саморегуляції. До їхніх характеристик відносять те, як людина планує й програмує досягнення мети, оцінює результати й корегує власну активність, поведінку та дії для досягнення суб'єктивно прийнятних результатів [28].

Дослідники виділяють декілька рівнів саморегуляції. Зокрема В.А. Машин виділяє особистісний та індивідний рівні, відповідно до спрямованості активності її суб'єктом: на самозбереження і підтримку рівноваги з середовищем перший, індивідний рівень; на розвиток, інтеграцію і психологічне зростання – другий, особистісний. У площині розвитку і функціонування психіки виділяються

несвідомий і свідомий рівні саморегуляції, в площині діяльності – операціонально-технічний (предметно-діяльнісний) і мотиваційний (особистісно-діяльнісний) [25].

В. І. Моросанова та О. О. Аронова відзначають, що існують дві особистісні інтенції, які обумовлюються різними рівнями саморегуляції та типом самосвідомості, а саме:

1. Прагнення до реалізації себе через управління іншими, орієнтація на соціальний статус.

2. Прагнення реалізувати себе в творчості та саморозвитку особистості [27, 28].

Саморегуляція виступає в глибокій єдності з самопізнанням й емоційно-ціннісним ставленням до себе [16].

У якості цілей психічної саморегуляції виокремлюють:

- підтримку працездатності;
- пристосування (забезпечення життєдіяльності) у стресових ситуаціях;
- підтримка здоров'я та врівноваженого функціонування

При цьому позитивні зміни досягаються внутрішніми засобами регуляції, застосуванням прийомів активного впливу з опорою на внутрішні ресурси особистості.

Зміст саморегуляції:

- керування своєю вербальною й моторною активністю;
- здатність контролювати свою думки, емоційні переживання.
- здатність управляти собою, діяти на основі власних переконань і цінностей;
- адекватна соціальна поведінка, здатність дотримуватись соціальних норм і правил;
- демонстрація правильної, соціально схвалюваної поведінки при відсутності зовнішнього контролю;
- наслідування зразків соціально схвалюваної поведінки;
- здатність керувати подіями навколишнього світу і власною поведінкою;

- моделювання та прогнозування подій дійсності

В. І. Моросанова виокремлює чотири функції саморегуляції:

1. Планування характеризує визначення та утримання цілей, рівень сформованості в людини усвідомленого планування діяльності (поведінки).

2. Моделювання пов'язане з розвитком уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, мірою їх усвідомлення, деталізованості та адекватності.

3. Програмування характеризує усвідомлене планування людиною власних дій, сформованість потреби в обмірковуванні способів власних дій та поведінки для досягнення накреслених цілей.

4. Оцінювання результатів включає рівень розвитку та адекватність оцінки особистістю себе та результатів власної діяльності і поведінки [31]. Цей матеріал надалі був покладений в основу розробки методики «Стиль саморегуляції поведінки» [29].

Одним із найбільш значущих, на нашу думку, є дослідження О.О. Конопкіна, в якому він відображає структурно-функціональну модель усвідомленого саморегулювання діяльності людини. У його працях поняття саморегуляції було висвітлено як цілісна складна система. Було встановлено принципи закономірності побудови та реалізації, виокремлено складові компоненти, їх функції та процесні взаємозв'язки. За О.О. Конопкіним, функціональна структура процесу саморегуляції містить у собі такі елементи: прийняття суб'єктом мети діяльності, що є головним на цьому етапі життя особистості; суб'єктивна модель значущих (істотних) умов діяльності, від чого залежить, наскільки комфортно і зручно буде йти до своєї цілі; програма власне виконавських дій, план, якому треба слідувати; система критеріїв успішності діяльності, яка дає змогу об'єктивно оцінити роботу; інформація про отримані результати, завдяки яким можна відстежити, наскільки людина виконала поставлену першочергову ціль, що не вдалося реалізувати, проаналізувати допущені помилки, визначити завдяки чому відбувся успіх аби використати це у майбутньому житті.

Модель, яка була розроблена О.О. Конопкіним, за своїм складом повністю відповідає та опирається на загальну схему регуляції в цілому. Вперше вона була обґрунтована П. Анохіним для регуляції цілеспрямованої поведінки організму взагалі, яка прийнята у теорії автоматичного регулювання та кібернетичній науці.

Розвиваючи надалі концепцію психологічної саморегуляції людини, О.О. Конопкін виокремив специфічний феномен усвідомленої регуляції діяльності як фактор і критерій суб'єктного розвитку і суб'єктного буття людини. Він визначив його як «загальну здатність до саморегуляції» та зазначив, що зовнішня здатність до саморегуляції проявляється в успішному оволодінні новими та числі більш складними видами й формами діяльності. Також загальна здатність до саморегуляції має вагомим значенням й відображається в успішному вирішенні нестандартних задач і дієвому подоланні нетипових та незнайомих ситуацій. Для внутрішнього та суб'єктивного аспекту саморегуляції характерною ознакою насамперед виступає усвідомленість, розумінням підґрунтя здійснюваної діяльності, її найважливіших структурних аспектів – мети, умов виконання, застосовуваних способів та методів дій, необхідних корекцій, оцінки отриманих результатів та ін. При цьому свідомо враховуються як зовнішні об'єктивні умови діяльності, так і власні суб'єктивні можливості людини. Характерним є стійкий контроль за динамікою умов. Також, як правило, самостійно визначаються та аналізуються причини появи труднощів і невдач. Висока стійкість усвідомленої й емоційно прийнятої визначеної мети закономірно визначає вмотивованість людини на всіх етапах діяльності та досягнення її бажаного результату. Завдяки емоційній складовій людина відчуває впевненість у своїх можливостях та досягненні успіху. Вчений визначає це як специфічне почуття своєї «суб'єктності», й воно є характерним для розвиненої загальної здатності до саморегуляції. Також автор наголошує, що спираючись на результати досконалості процесів саморегуляції в окремих освоєних людиною видах діяльності, не можна робити висновки щодо рівня розвитку його загальної здатності до саморегуляції та його суб'єктивний розвиток, діяльнісний потенціал. Недостатній розвиток саморегуляції може маскуватися задовільним виконанням яких-небудь конкретних видів діяльності.



Однак у таких випадках за наявності значних змін умов або появи істотно нових вимог, чи необхідності швидкого оволодіння новими прийомами або видами діяльності, буде неминуче виявлений недостатній розвиток саморегуляції, що проявляється у діяльнісних чи поведінкових труднощах. О.О. Конопкін виокремлює такі вагомні компоненти загальної здатності до саморегуляції:

- наявність повної функціональної структури процесів саморегуляції, яка є інваріантною в різних видах діяльності;
- свідомо-довільний рівень формування і реалізації регуляторного процесу в чіткій підпорядкованості досягнення результату, відповідно до поставленої мети;
- внутрішній план взаємодії людини з відображеною дійсністю;
- вміння оперувати інформацією, представленою в наочно-образній, вербальній і в абстрактно-знаковій формі [17, 18].

Саморегуляція є тим психічним явищем, яке охоплює всі сфери життєдіяльності людини. У питанні професійного розвитку ця проблема набуває більш гострого характеру. Здатність до саморегуляції можна вважати найбільш істотною характеристикою особистості, оскільки саморегуляція свідчить про взаємоузгодженість функціональних взаємозв'язків і взаємовпливів різних утворень, що входять до складу систем і підсистем структури особистості, а також про тенденцію їх розвитку [21].

Загальна здатність до саморегуляції, виявляючись у професійній діяльності, відображає її особливості та впливає на різні рівні саморегуляції, також обумовлені специфікою професійної діяльності.

### **1.3. Особливості роботи з віддаленими співробітниками в умовах пандемії**

Робота у дистанційному форматі стає все більш розповсюдженою, особливо в умовах нинішньої епідеміологічної ситуації у країні. Віддалена робота ставить нові виклики як перед керівниками організації та окремих відділів, так і перед

кожним співробітником. Сучасні реалії вимагають мобільності, запровадження інноваційних підходів, швидкої адаптації до змін у період пандемії.

Відмінними рисами дистанційного формату зайнятості є: віддаленість робочого місця працівника від розташування організації роботодавця, широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій з метою здійснення професійної діяльності; гнучкий режим організації робочого графіку та розташування робочих місць співробітників. Дистанційний формат зайнятості має ряд переваг, як для роботодавця, так і для співробітників. Зниження витрат на організацію робочих місць, можливість підбору персоналу з будь-якої точки світу, високий рівень професіоналізму віддалених працівників і можливість отримання необхідних результатів без безпосереднього контролю керівника – все це можна віднести до переваг для роботодавця. Для переваг, які мають співробітники в таких умовах зайнятості, можна віднести: можливість самостійно розподіляти робочий час, самостійно обирати умови та місце роботи, залучення співробітників з обмеженими фізичними можливостями, зниження матеріальних та часових витрат у зв'язку з відсутністю необхідності добиратися на роботу [20]. Однак такий формат роботи має і ряд недоліків, особливо в умовах пандемії. Несприятлива епідеміологічна ситуація спричиняє певну невизначеність, що скорочує перспективу стратегічного планування, може сприяти виникненню у працівників почуття непевності у своїй роботі, недовіри до керівництва, підвищення рівня конфліктності. Тому постає необхідність у подоланні негативного впливу ситуації невизначеності на співробітників. Специфіка діяльності також вимагає високого рівня саморегуляції, самодисципліни, відповідальності та працездатності. Можливий нерівномірний розподіл навантаження. До негативних проявів також можна віднести гіподинамію, відсутність «живого» спілкування з колегами. Важливу роль відіграють питання, що пов'язані з інтеграцією робочого колективу та управління неформальними стосунками між працівниками, оскільки рівень згуртованості колективу, наявність позитивного психологічного клімату й корпоративної культури має значний вплив на інші аспекти робочого процесу. А

також більш згуртовані колективи виявляються більш стійкими до стресу, що пов'язаний зі змінами в умовах праці.

Для того, щоб співробітник почував себе комфортно та мав високий рівень продуктивності та ефективності, роботодавцю, організаційним психологам, спеціалістам по роботі з персоналом необхідно враховувати, що віддалений співробітник може зіткнутися з такими труднощами як: дисбаланс між роботою та особистим життям, почуття ізольованості від колективу, неможливість формування дружніх, довірливих стосунків між співробітниками, почуття обмеження у можливості кар'єрного просування, труднощі у реалізації командних та особистих задач, складності з організацією власної роботи та відмежуванням побутових справ й зовнішніх подразників [38, 47]. А також врахувати, що водночас з виконанням професійних обов'язків у дистанційному режимі, співробітники продовжують долати санітарно-епідеміологічні труднощі, з якими вони зіштовхуються у повсякденному житті [37].

Перед організаційними психологами, спеціалістами по роботі з персоналом, керівниками організації постає необхідність у наданні психологічної допомоги та навчання персоналу в умовах дистанційної зайнятості. Це має вагоме значення, оскільки співробітники є цінністю компанії і тільки завдяки командній роботі можна досягнути нових висот, а для цього необхідно аби кожен співробітник почував себе комфортно. Можливими формами роботи з персоналом є: проведення онлайн конференцій, вебінарів, курсів, тренінгів, що спрямовані на розвиток професійно-важливих якостей та підвищення рівня благополуччя співробітників, здійснення психологічного супроводу, надання психологічного консультування, забезпечення програм підтримання здорового способу життя та благополуччя [24]. З метою створення позитивного клімату в організації – проведення тим-білдінгів, щоденних або щотижневих зустрічей, на яких співробітники можуть обговорити важливі професійні задачі й матимуть можливість поспілкуватися неформально.

Забезпечення комфортних умов праці, наявність позитивних стосунків з колегами та керівництвом, впровадження заходів з підвищення рівня благополуччя та розвитку професійно-важливих якостей співробітників в умовах дистанційної

діяльності є запорукою успішного функціонування, ефективного та продуктивного виконання професійних обов'язків в умовах змін та наявності стресогенних факторів. Завдяки злагодженій роботі усієї організації можна досягнути нових висот та успішно подолати несприятливі зовнішні обставини.

## ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

Психологічне благополуччя – це складний конструкт, який відображає суб'єктивний рівень задоволеності власним життям, оцінку особистості свого функціонування з точки зору розкриття власного внутрішнього потенціалу, суб'єктивного переживання щастя. Психологічне благополуччя досліджували представники гедоністичного напрямку й охарактеризували його як афективно забарвлене відчуття задоволеності чи незадоволеності власним життям. Вивченню психологічного благополуччя приділяли увагу й дослідники, які дотримуються евдемоністичного підходу. Вони зазначають, що основними чинниками психологічного благополуччя виступає особистісне зростання та наявність високих моральних цілей, потреб та якостей. Представниця даного напрямку Х.Ріфф розробила конструкт психологічного благополуччя, що включає наступні складові: самоприйняття, автономія, особистісний ріст, управління середовищем, наявність позитивних стосунків з іншими, наявність життєвої мети та визначення власної життєвої спрямованості. Дослідження показали, що на рівень психологічного благополуччя впливає генетика та індивідуально-типологічні особливості, стан здоров'я, матеріальний стан, вікові та культурні особливості.

Саморегуляція – це одна з найважливіших характеристик особистості, що являє собою систему психічного самовпливу особистості. Метою даного впливу виступає свідоме управління власними психічними станами відповідно до вимог ситуації та їх доцільності. Саморегуляція дозволяє людині здійснювати свої плани, задуми та цілі. Саморегуляція пояснюється крізь призму поведінки, мислення, індивідуальних особливостей, діяльності

Саморегуляція – це вплив людини на власні психічні стани, властивості з метою підтримки або зміни характеру їх функціонування, здатність до організації власної активності, її мобілізації, регулювання, узгодження з об'єктивними вимогами і активністю інших людей, здатність особистості усвідомлено керувати власною активністю, ставити й реалізовувати свої цілі. Саморегуляція охоплює усі

сфери життєдіяльності людини, у тому числі й професійну. В умовах дистанційної діяльності співробітників високий рівень саморегуляції є професійно важливою якістю, оскільки специфіка роботи пред'являє високі вимоги до організації робочого процесу.

Перед співробітниками постають й інші виклики, до яких можна віднести невизначеність, що зумовлена несприятливою епідеміологічною ситуацією, відчуття ізольованості та недостатність спілкування з колегами, нерівномірний розподіл навантаження та високі вимоги до самоорганізації, труднощі з підтриманням балансу між роботою та особистим життям, здатністю абстрагуватися від побутових задач та зовнішніх подразників під час виконання професійних обов'язків. Тому перед роботодавцями та спеціалістами по роботі з персоналом постає необхідність у психологічному супроводі з метою підвищення рівня благополуччя співробітників, розвитку професійно-важливих якостей, формуванню позитивного клімату. Це може бути реалізовано шляхом проведення конференцій, вебінарів, навчань, надання психологічних консультацій, впровадження тренінгових програм.

## РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 2.1. Організація та методи дослідження

Дослідження саморегуляції як чинника психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності було проведено на базі співробітників інтернет магазину, які працюють у віддаленому форматі. У дослідженні брало участь 50 співробітників відділу підтримки користувачів віком від 20 до 35 років, з яких 28 осіб з відділу письмової підтримки; 22 співробітники – голосової підтримки.

Мета – дослідити саморегуляцію як чинник психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності.

Наше дослідження було проведено у 4 етапи.

На першому етапі було проаналізовано наукову літературу з проблематики психологічного благополуччя та саморегуляції. Також ми здійснили підбір діагностичних методик для визначення рівня психологічного благополуччя та саморегуляції.

Другий етап включав у себе проведення діагностичних процедур, відповідно обраному психодіагностичному інструментарію, обробку та інтерпретацію отриманих результатів.

На третьому етапі, спираючись на отримані результати первинного дослідження ми розробили тренінгову програму, що спрямована на підвищення рівня психологічного благополуччя та рівня саморегуляції досліджуваних. Після цього здійснювалося впровадження тренінгової програми.

На четвертому, заключному етапі, було проведено повторну діагностику серед досліджуваних, які брали участь у тренінговій програмі, з метою визначення

змін та перевірки ефективності розробленої тренінгової програми. Здійснена обробка усіх отриманих результатів, проведений статистичний аналіз для визначення наявності зміни рівня психологічного благополуччя й саморегуляції після проведення тренінгу, обґрунтування даних, формування висновків проведеного дослідження.

Для емпіричного дослідження було застосовано такі методики:

1. Опитувальник В. І. Моросанової, Є. М. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки» [29].

2. Опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана.

3. Опитувальник «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова [52].

4. «Шкала суб'єктивного благополуччя» А.Перуе-Баду (адаптація М.В. Соколової) [46].

5. «Шкали психологічного благополуччя» Х. Ріфф (адаптація Н.Н. Лепешинського) [23].

Розглянемо змістове наповнення та інформативну цінність зазначених методик.

Методика «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду в адаптації М.В. Соколової – це скринінговий психодіагностичний інструмент, що спрямований на вимірювання емоційного компонента суб'єктивного благополуччя. Методика складається з 17 тверджень, що спрямовані на визначення емоційних переживань суб'єкта, які треба оцінити за семибальною шкалою. У відповідності до змісту пункти діляться на шість шкал-кластерів:

1. Напруженість і чутливість.
2. Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику (депресія, сонливість, дратівливість).
3. Зміни настрою.
4. Значимість соціального оточення.
5. Самооцінка здоров'я.



## 6. Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю.

Тобто, дана шкала спрямована на визначення рівня суб'єктивного благополуччя досліджуваних. Отримані результати дадуть можливість визначити рівень задоволеності власним життям, оцінити рівень емоційного комфорту, самооцінки власного стану та здоров'я, задоволеності стосунків з іншими людьми.

На відміну від методики «Шкала суб'єктивного благополуччя», методика «Шкали психологічного благополуччя» Х. Ріфф у адаптації Н.Н. Лепешинського представляє собою конструкт, який дає можливість оцінити не лише загальний рівень суб'єктивного благополуччя, а й отримати інформацію щодо рівня вираженості окремих компонентів суб'єктивного благополуччя. Методика складається з 84 тверджень і включає наступні шкали:

1. Шкала «Позитивні стосунки з іншими» – відображає ступінь соціальної активності респондента, рівень його комунікативної активності.

2. Шкала «Автономія» – демонструє рівень самостійності та незалежності або, навпаки, конформності.

3. Шкала «Управління оточенням» – визначає ступінь суб'єктивного контролю за навколишньою дійсністю.

4. Шкала «Особистісне зростання» – визначає прагнення особистості до розвитку та самореалізації.

5. Шкала «Мета у житті» – говорить про наявність у житті певної спрямованості та змістовному його наповненні.

6. Шкала «Самоприйняття» – характеризує ступінь прийняття індивідом самого себе.

Отже, дана методика дозволяє не лише визначити рівень суб'єктивного благополуччя особистості, але й надає можливість оцінити та проаналізувати рівень кожного компонента, що представлені у структурі суб'єктивного благополуччя.

Опитувальник В.І. Моросанової, Є.М. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки» спрямований на діагностику аспектів саморегуляції особистості. Опитувальник складається з 46 тверджень, що формують одну шкалу – «Загальний

рівень саморегуляції». Вона характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини. Водночас твердження у опитувальнику входять до складу 6 шкал, які виокремлені у відповідності до основних регуляторних процесів:

- планування;
- моделювання;
- програмування;
- оцінка результатів.

А також й регуляторно-особистісних властивостей:

- гнучкість;
- самостійність.

Тобто, даний опитувальник дає змогу визначити загальний рівень саморегуляції досліджуваних, а також отримати інформацію щодо рівня вираженості аспектів саморегуляції.

Опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана спрямований на визначення рівня вольової саморегуляції, що передбачає регуляцію власної поведінки, можливість свідомо керувати власними діями, станами. Методика складається з 30 тверджень, має загальну шкалу, що відображає рівень вольової саморегуляції та субшкали «Наполегливість» й «Самовладання».

Отже, за допомогою даної методики можна визначити рівень вольової саморегуляції досліджуваних, визначити силу їх намірів та прагнення до здійснення певної справи, виявити рівень довільного контролю власних емоційних реакцій та станів.

Опитувальник «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова призначений для визначення індивідуальних особливостей самоорганізації особистості. Опитувальник складається з 39 запитань та включає 7 шкал:

1. «Цілепокладання» – рівень розвитку навичок постановки та утримання мети.
2. «Аналіз ситуації» – аналіз умов для досягнення поставленої мети).

3. «Планування» – навички планування діяльності.
4. «Самоконтроль» – навички контролю та оцінки власних дій, станів.
5. «Корекція» – коригування цілей, планів, вольових зусиль і т.д.
6. «Вольові зусилля» – навички мобілізації та саморегуляції вміння долати труднощі, що виникають.
7. «Загальний рівень самоорганізації» – загальний рівень розвитку навичок організації діяльності.

Отже, завдяки даній методиці ми можемо визначити загальний рівень самоорганізації досліджуваних, а також визначити рівень вираженості кожного компонента, що впливає на цю характеристику.

## **2.2. Рівень психологічного благополуччя та саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності.**

Відповідно до визначених нами завдань дослідження була проведена психодіагностична робота. Нижче представлений аналіз стандартизованих та узагальнених результатів щодо впливу саморегуляції на рівень психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності.

Одним із завдань нашого дослідження є визначення рівня психологічного благополуччя й саморегуляції. Перейдемо до опису результатів визначення рівня саморегуляції. Групові результати за методикою В. І. Моросанової, Є. М. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки» представлені у таблиці 2.2.1. Отримані результати свідчать про те, що у більшості досліджуваних за показниками усіх шкал виявлено середній рівень. На основі цього ми можемо зробити висновок, що співробітники не завжди планують власну діяльність та визначають значущі умови для досягнення цілей. Ми вважаємо, що ці дані можуть бути пов'язані з результатами за попередніми методиками, згідно з якими у досліджуваних є труднощі з визначенням мети, відповідно й виникають труднощі з плануванням, моделюванням та програмуванням власної діяльності. Загальний рівень саморегуляції у більшості досліджуваних відповідає середньому рівню. Тобто

співробітники у дистанційних умовах діяльності є досить самостійними й можуть гнучко реагувати на зміну умов, однак мають певні труднощі з організацією власної діяльності, що може перешкоджати успішному виконанню професійних обов'язків. Високий рівень планування та організації робочих процесів є одними з професійно-важливих якостей, оскільки співробітники щодня з цим стикаються. Відсутність налагодженого плану дня та організованого робочого простору може негативно вплинути на рівень продуктивності та якість роботи, що призведе до зниження індивідуальних показників. Тому дані якості необхідно розвивати для успішного виконання професійних обов'язків, що також впливає на формування позитивної оцінки себе, як професіонала.

Таблиця 2.2.1

Рівень саморегуляції поведінки за методикою В. І. Моросанової, Є. М. Коноз  
«Стиль саморегуляції поведінки»

Назва шкали	Кількість досліджуваних та відсотковий розподіл		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Планування	7 (14%)	36 (72%)	7 (14%)
Моделювання	8 (16%)	37 (74%)	5 (10%)
Програмування	7 (14%)	29(58%)	14 (28%)
Оцінювання результатів	10 (20%)	34 (68%)	6 (12%)
Гнучкість	3 (6%)	25 (50%)	22 (44%)
Самостійність	18 (36%)	32 (64%)	0 (0%)
Загальний рівень саморегуляції	23 (46%)	26 (52%)	1 (2%)

Результати за методикою «Дослідження вольової саморегуляції»  
А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана проілюстровані на рис. 2.2.1.

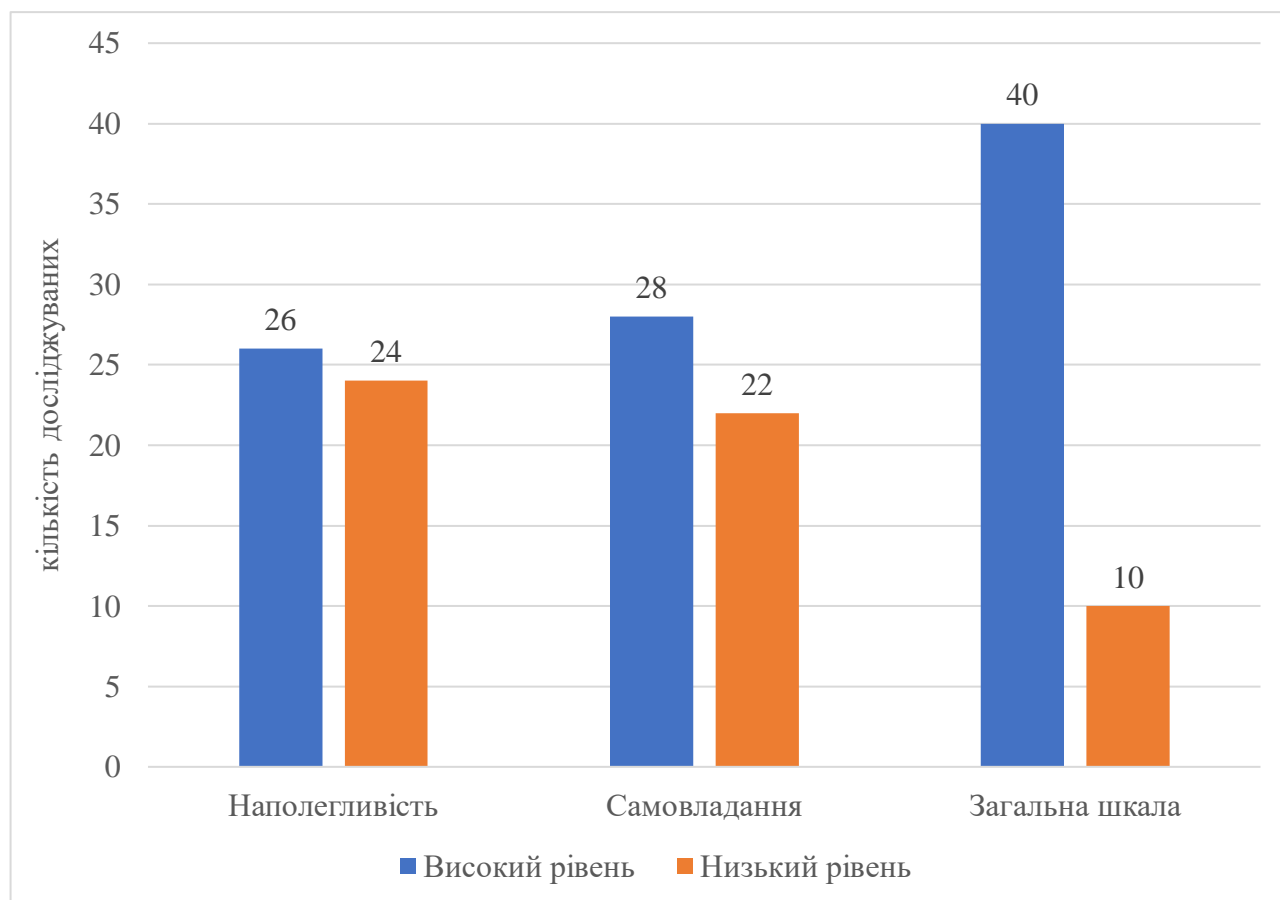


Рис. 2.2.1. Рівень саморегуляції за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана

Дана методика має менш диференційовану шкалу за рівнями (лише високий та низький рівні) й відповідно до отриманих результатів маємо такі дані. У більшості співробітників, які працюють у дистанційному форматі, переважає високий рівень наполегливості та самовладання. Субшкала наполегливості характеризує силу намірів досліджуваних, вони прагнуть здійснити розпочату справу, їм притаманна послідовна, впевнена поведінка, відсутність імпульсивних дій. Субшкала самовладання відображає рівень довільного контролю досліджуваних, що виражається у контролі власних емоційних реакцій та станів. Цей показник свідчить про те, що співробітники емоційно стійкі, для них характерний внутрішній спокій, вони готові до сприймання нового та непередбаченого. Однак це може мати

й негативні прояви. Прагнення до постійного самоконтролю та надмірне свідоме обмеження спонтанності може призвести до підвищення рівня внутрішньої напруженості, тривоги й втоми. Специфіка діяльності передбачає високий рівень самовладання, оскільки робота часто пов'язана зі спілкуванням з клієнтами, які незадоволені сервісом та конфліктами, тому співробітник відділу підтримки має зберігати спокій й контролювати свої емоції, оскільки їх відкрите вираження й переживання є неприпустимим в процесі діалогу з клієнтом, відповідно до висунутих вимог компанії. Такі ситуації є досить частими, тому необхідно приділяти увагу емоційному стану та переживанням, що запобігти емоційному та професійному вигоранню. Загальний рівень саморегуляції у більшості співробітників також є високим. Тобто, досліджувані здатні свідомо керувати своїми діями, станами.

На відміну від методики «Дослідження вольової саморегуляції», опитувальник «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова передбачає диференційовану оцінку рівнів розвитку кожної із шкал. Серед нашої вибірки було зафіксовано наступні рівні: високий, вище середнього та нижче середнього. Групові результати із зазначенням відсоткового розподілу відображені у таблиці 2.2.3. Високий рівень у більшості досліджуваних (66%) зафіксований за шкалою «Аналіз ситуації». Це свідчить про те, що у співробітників добре розвинені навички аналізу ситуації, що виражається у вмінні визначити ключові аспекти, напрямки роботи, розібратися у причинно-наслідкових зв'язках. Рівень вище середнього був зафіксований у більшості співробітників за результатами шкал «Цілепокладання», «Планування», «Самоконтроль», «Корекція», «Вольові зусилля», «Загальний рівень самоорганізації». Як бачимо, отримані результати співвідносяться з даними за методикою В.І. Моросанової, Є.М. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки». На основі отриманих даних можна зазначити, що у досліджуваних іноді можуть виникати труднощі з визначенням мети та розробкою послідовного плану її досягнення. Однак співробітники вміють контролювати власну поведінку, корегувати свої дії відповідно до певної ситуації, володіють достатнім рівнем розвитку вольових якостей й здатні подолати перешкоди, що виникають на шляху до реалізації поставлених цілей. Загальний рівень

самоорганізації є середнім у більшості досліджуваних, що характеризує їх як особистостей, що на достатньому рівні можуть контролювати власну діяльність, поведінку, однак є аспекти, які потребують розвитку надалі та будуть враховані при розробці тренінгової програми відповідно до завдань нашого дослідження.

Таблиця 2.2.2

Рівень самоорганізації поведінки за методикою «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова

Назва шкали	Кількість досліджуваних та відсотковий розподіл		
	Високий рівень	Рівень вище середнього	Рівень нижче середнього
Цілепокладання	19 (38%)	31 (62%)	0 (0%)
Аналіз ситуації	33 (66%)	17 (34%)	0 (0%)
Планування	7 (14%)	40 (80%)	0 (0%)
Самоконтроль	18 (36%)	32 (64%)	0 (0%)
Корекція	20 (40%)	30 (60%)	3 (6%)
Вольові зусилля	20 (40%)	30 (60%)	0 (0%)
Загальний рівень саморегуляції	19 (38%)	31 (62 %)	0 (0%)

Також для виконання поставлених завдань було визначено рівень психологічного благополуччя. Перейдемо до розгляду отриманих результатів. Для діагностики ми застосували методику «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду в адаптації М.В. Соколової. Відсотковий розподіл досліджуваних за рівнем психологічного благополуччя проілюстровано у діаграмі (див. рис. 2.2.3).

На основі отриманих результатів ми можемо зробити висновок, що більшість досліджуваних (40%) оцінили власний рівень психологічного благополуччя як високий. Це свідчить про те, що співробітники знаходяться у стані емоційного благополуччя. Для них є характерними задоволеність власним життям, високий рівень активності, оптимістичність, впевненість у власних здібностях, позитивна самооцінка, врівноваженість та вміння ефективно діяти в умовах стресу завдяки гнучкості та контролю власних емоцій. 36% співробітників мають рівень вище середнього, 24% - середній рівень. Тобто, досліджувані оцінюють рівень власного психологічного благополуччя як задовільний. Для співробітників в умовах дистанційної діяльності зазначені показники, на нашу думку, мають позитивне значення. Оскільки, з одного боку, це допомагає ефективно виконувати професійні обов'язки, самостійно організовувати робочий процес та гнучко адаптуватися до змін, враховуючи, що більшість рішень доводиться приймати самостійно і не має можливості оперативного зв'язатися з колегами чи керівництвом, а з іншого боку – це позитивно впливає на стан співробітника, допомагає уникнути професійному, емоційному вигоранню, оскільки професійна діяльність пов'язана з постійною комунікацією з клієнтами та вирішенням їх проблемних питань.

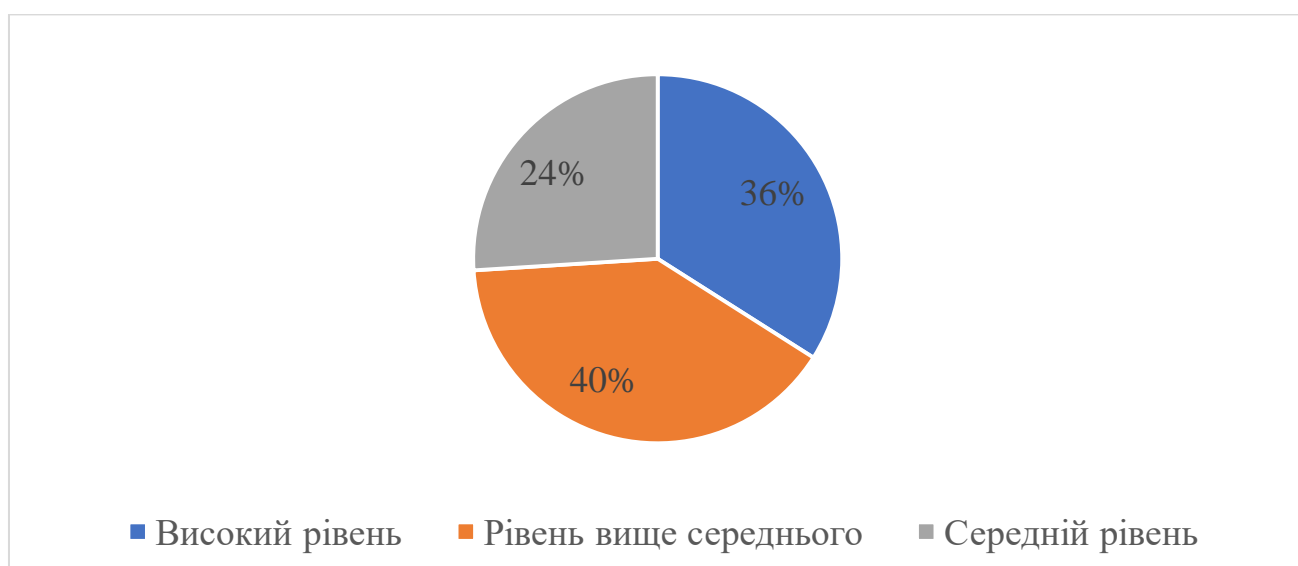


Рис. 2.2.2. Рівень психологічного благополуччя за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду



Для того, щоб більш детально проаналізувати, як співробітники оцінюють власний емоційний стан та рівень психологічного благополуччя, ми проаналізували групові результати кластерів, що представлені у даній методиці (див. рис. 2.2.3).

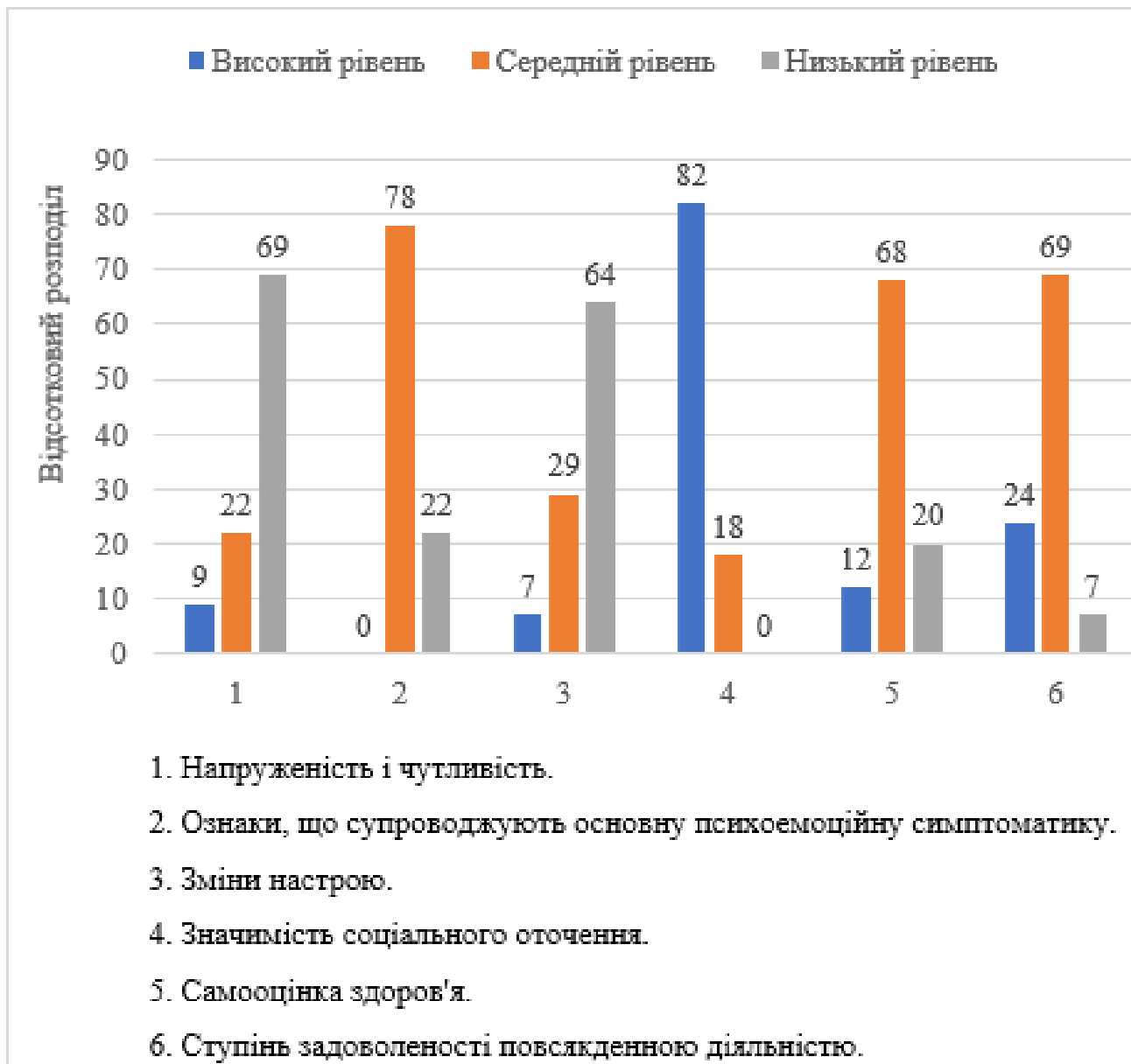


Рис. 2.2.3 Групові результати кластерів за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду

Проаналізувавши групові результати за кластерами можна зробити такі висновки. 9% досліджуваних мають високий рівень напруги та чутливості, вони відмічають, що робота тисне на них і вони б хотіли усамітнитися; 22% мають середній рівень за даним кластером. Тобто співробітники все ж іноді знаходяться у

стані напруги при виконанні професійних обов'язків та у повсякденному житті, відчувають тяжкість роботи. Це може бути обумовлено специфікою роботи, адже вона пов'язана із постійним спілкуванням з клієнтами, а більшість їхніх запитів – це скарги на функціонал, компанію, що часто може супроводжуватися негативними висловлюваннями і на адресу співробітника. До того ж складність роботи у дистанційному форматі пов'язана з тим, що співробітнику потрібно самостійно організувати робоче місце вдома, а більшість проживає спільно з родинами, має дітей, тому паралельно часто необхідно вирішувати побутові завдання, що створює додаткове навантаження. Припускаємо, що це може впливати на бажання досліджуваних віддалитися від інших та бути наодинці. Однак більшість співробітників (69%) мають низький рівень напруженості та чутливості, що свідчить про те, що вони знаходяться у стані емоційного комфорту.

78% досліджуваних мають середній рівень за кластером «Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику». Це свідчить про те, що у співробітників можливі прояви таких симптомів, як безсоння, погана якість сну і як наслідок почуття втоми та сонливості, розсіяність.

Більшість співробітників (64%) мають низький рівень за кластером «Зміни настрою» і ці дані вказують на те, що у них переважає хороший настрій та оптимістичні погляди щодо майбутнього.

82% досліджуваних відзначають вагому значимість соціального оточення в їхньому житті. Вони встановлюють близькі довірливі стосунки з іншими, при необхідності можуть звернутися до інших за допомогою. Вони відчувають задоволення, коли знаходяться у компанії друзів, родини, близьких людей, це додає їм позитивних емоцій та наснаги. Співробітники відзначають, що не почувають себе самотніми. Відкритість до спілкування з іншими, на нашу думку, є позитивним проявом, оскільки робота пов'язана з постійним спілкуванням з клієнтами, тому такі особи будуть легше встановлювати контакт з клієнтами й не відчуватимуть напруги від постійної комунікації. У той же час, важливо, що співробітник може звернутися за допомогою при необхідності, не боїться обговорити важливі теми. З одного боку – це колеги, керівництво, оскільки часто можуть виникати питання, які

за межами компетенції співробітника й у такому разі необхідно вдатися до консультації; з іншого боку – це близькі люди, з якими можна поділитися своїми переживаннями, що позитивно впливатиме на стан та настрій.

68% співробітників мають середній рівень самооцінки власного здоров'я. Це може вказувати на те, що відчувають певне незадоволення власною формою та відмічають, що не завжди почувають себе бадьоро.

24% досліджуваних мають високий рівень задоволеності повсякденною діяльністю. Ці результати свідчать про те, що вони охоче виконують професійні та побутові обов'язки та отримують задоволення від цих процесів, їм рідко доводиться сумувати у повсякденній діяльності. Однак більшість досліджуваних (69%) мають середній рівень за цим показником, що вказує на певне незадоволення повсякденною діяльністю.

Отже, більшість досліджуваних знаходяться у стані емоційного комфорту й благополуччя, вони не відчувають себе напруженими та перевтомленими. Для них вагоме значення відіграє соціальне оточення, й вони встановлюють близькі довірливі стосунки з іншими, відкриті до нового досвіду. Водночас більшість досліджуваних відмічають певне незадоволення власним фізичним станом.

Також для визначення рівня психологічного благополуччя ми застосовували методику «Шкали психологічного благополуччя» Х. Ріфф (в адаптації Н.Н. Лепешинського). Для інтерпретації групових результатів із зазначенням відсоткового розподілу було побудовано таблицю 2.2.3.

Проаналізувавши отримані дані, ми можемо зробити висновок, що більшість співробітників мають високий рівень за шкалами «Позитивні стосунки з іншими» (70%), «Автономія» (44%), «Управління оточенням» (52%). Це свідчить про те, що досліджувані відкриті до спілкування з іншими, проявляють турботу у стосунках, піклуються про благополуччя інших, здатні до співпереживання, розуміють емоції та стани людей, що їх оточують, формують близькі та довірливі стосунки. Їм комфортно знаходитися у компанії близьких людей і це приносить їм задоволення. Ми вважаємо, що ці характеристики мають позитивне значення у професійній сфері співробітників відділу підтримки користувачів інтернет-магазину, оскільки

завдяки цьому співробітники, що працюють дистанційно, можуть вибудувати довірливі стосунки з колегами та партнерами, незважаючи на віддаленість. Це є передумовою створення сприятливого психологічного клімату в організації, що у свою чергу позитивно пливає на стан співробітників та запобігає формуванню почуття самотності та ізолюваності від інших.

Високий рівень автономії характеризує досліджуваних як самостійних та незалежних, здатних до регуляції власної поведінки на високому рівні, вони можуть відстоювати власну думку, незважаючи на можливий тиск з боку інших. На нашу думку, це має позитивний вплив, оскільки специфіка роботи передбачає самостійну, автономну роботу, де співробітник має самостійно організувати робочий простір та процеси, щоб продуктивно виконувати поставлені завдання. Також досліджувані здатні контролювати зовнішню діяльність, відчувають себе здатними змінити чи покращити обставини, які складаються.

Виявлено середній рівень у більшості досліджуваних за шкалами «Особистісне зростання» (66%), «Мета у житті» (62%), «Самоприйняття» (58%). Дані результати вказують на те, що більшість співробітників не відчувають, що повною мірою реалізують свій потенціал, наявне відчуття, що вони знаходяться на одному рівні без значного зросту чи погіршень з плином часу, не мають чітко окресленої мети у житті й відчуття конкретної спрямованості. Середні показники можуть вказувати на не достатню сформованість або мінливість поглядів щодо сенсу власного життя, мети, намірів. Досліджувані мають труднощі з розумінням та прийняттям всіх власних сторін, можлива наявність відчуття незадоволеності собою, переживання щодо певних особистісних якостей та бажання замаскувати їх. Тобто, можна зробити висновок, що більшість співробітників не мають чіткої мети та плану його досягнення, водночас відчувають, що не реалізують певною мірою власний потенціал. Припускаємо, що це може обумовлювати певну незадоволеність собою та власним положенням.

Загалом, більшість досліджуваних (78%) має середній рівень психологічного благополуччя. Це свідчить про формування у них цілісного, реалістичного погляду на життя, активність та відкритість новому досвіду. Вони мають позитивні

стосунки з іншими, відзначають вагому значимість соціального оточення, вміють встановлювати та підтримувати близькі стосунки з іншими. Але водночас є аспекти, у яких співробітники відчувають незадоволеність, присутнє відчуття не повної реалізації власного потенціалу, наявні труднощі з визначенням своєї направленості у житті та постановки чітких цілей. Дані результати будуть враховані надалі при розробці тренінгової програми для підвищення рівня психологічного благополуччя й саморегуляції досліджуваних. Оскільки переживання незадоволеності власним положенням та почуття нереалізованості може призвести до емоційного вигорання співробітників, що супроводжується рядом негативних проявів.

Таблиця 2.2.3

Рівень психологічного благополуччя за методикою «Шкали психологічного благополуччя» Х. Ріфф

Назва шкали	Кількість досліджуваних та відсотковий розподіл		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Позитивні стосунки з іншими	35 (70%)	12 (26%)	3 (6%)
Автономія	22 (44%)	14 (24%)	14 (28%)
Управління оточенням	26 (52%)	24 (48%)	0 (0%)
Особистісне зростання	15 (30%)	33 (66%)	2 (4%)
Мета у житті	10 (20%)	31 (62%)	9 (18%)
Самоприйняття	14 (28%)	29 (58%)	7 (14%)
Психологічне благополуччя	11 (22%)	39 (78%)	0 (0%)

### 2.3. Залежність психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності від рівня саморегуляції.

Для визначення статистично значимої залежності рівня психологічного благополуччя від рівня саморегуляції співробітників умовах дистанційної роботи, ми здійснили лінійний регресійний аналіз. Першим етапом було визначення характеру розподілу даних та їх відповідність нормальному розподілу, для цього ми застосували критерій Колмогорова-Смирнова (див. додаток А). Проаналізувавши отримані результати ми виявили, що розподіл відповідає нормальному типу розподілу даних ( $p > 0,05$ ). Наступним етапом було проведення кореляційного аналізу, щоб встановити наявність значимих зв'язків між залежними та незалежними змінними. Залежною змінною ми визначили рівень психологічного благополуччя; незалежною – загальний рівень саморегуляції та її складові. Оскільки розподіл даних відповідає нормальному типу, для проведення кореляційного аналізу був застосований коефіцієнт Пірсона. Результати кореляційного аналізу представлені у вигляді кореляційних матриць (див. додаток Б). Значимі зв'язки між рівнем психологічного благополуччя та саморегуляції досліджуваних зазначені у таблиці 2.3.1.

Таблиця 2.3.1

Значимі кореляції між рівнем психологічного благополуччя та саморегуляцією

	Психологічне благополуччя
Оцінювання результатів	0,325* 0,021
Гнучкість	0,526** 0,000
Самостійність	0,456** 0,001

	Психологічне благополуччя
Загальний рівень саморегуляції	0,561** 0,000
Загальна шкала	0,376** 0,007
Самовладання	0,555** 0,000
Самоконтроль	0,620** 0,000
Корекція	0,630** 0,000
Вольові зусилля	0,550** 0,000
Загальний рівень самоорганізації	0,347** 0,014

Проведено аналіз виявлених зв'язків. У ході проведення математично-статистичного аналізу ми встановили, що психологічне благополуччя має прямий зв'язок із показниками за шкалою «Оцінювання результатів» (за методикою «Стиль саморегуляції поведінки»). Якщо особистість адекватно оцінює себе й результати власної діяльності та поведінки, то рівень психологічного благополуччя буде вищим. Якщо ж досліджувані не помічають власних помилок, некритичні до своїх дій не проводять аналіз власної діяльності, відповідно не змінюють власну поведінку у зв'язку із зовнішніми вимогами, то це може спричинити наявність проблем у професійній, особистісній сфері, й така особа буде незадоволена своїм життям, становищем, відповідно матиме нижчий рівень психологічного благополуччя.

Наявний прямий зв'язок рівня гнучкості з рівнем психологічним благополуччя, тобто чим вищий є рівень гнучкості, тим вищим є рівень психологічного благополуччя. Адже гнучкість – це характеристика, що відображає здатність людини перебудовувати свої дії відповідно вимогам, вносити корекцію в систему регуляції при зміні внутрішніх та зовнішніх умов. Високий показник демонструє пластичність всіх регуляторних процесів, що допомагає адаптуватися до змін у житті й швидко та своєчасно розробляти новий план дій. Також встановлений прямий зв'язок між рівнем психологічного благополуччя та рівнем за шкалою «Корекція» (за методикою «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова). Результати за даною шкалою відображають рівень розвитку у особистості навиків корекції власних дій, цілей, планів, спрямованості. Тобто дана шкала є тотожною рівню гнучкості.

Прямий зв'язок також встановлений між рівнем психологічного благополуччя й самостійністю. Якщо співробітник має високий рівень самостійності й здатний організувати робочий процес, самостійно планувати власну діяльність, визначати дії для досягнення поставленої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності, то у нього буде вищий рівень психологічного благополуччя. Почуття автономності є одним з аспектів, що входить до суб'єктивного психологічного благополуччя, до того ж самостійність та планомірне досягнення мети позитивно впливає на оцінку особистості самої себе, й водночас задоволенням власним положенням й життям в цілому.

Встановлено, що чим вищий рівень самовладання та самоконтролю у особистості, тим вищим буде рівень психологічного благополуччя. Високий рівень самовладання та самоконтролю притаманний особам, які вміють контролювати власні емоційні реакції та стани, добре володіють собою в різних життєвих ситуаціях, для них характерно збереження стану спокою перед невизначеністю, вони відкриті до сприймання невідомого та непередбаченого, все це призводить до відсутності негативних інтенсивних переживань й внутрішніх конфліктів, що сприяє вищому рівню психологічного благополуччя.



Результати за шкалою «Вольові зусилля» (за методикою «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова) мають прямий зв'язок з рівнем психологічного благополуччя. Якщо у особи високий рівень розвитку навиків регуляції власних дій та довільного контролю поведінки, вона вміє успішно долати труднощі, що виникають на життєвому шляху, концентрувати та мобілізувати свої сили в заданому напрямку активності, то вона почуватиме себе більш задоволеною собою та власним життям, відчуватиме, що контролює ситуацію й здатна керувати нею незважаючи на перепони.

Отже, ми встановили, що наявний прямий зв'язок між рівнем психологічного благополуччя й загальним рівнем саморегуляції.

Після проведення кореляційного аналізу ми визначили, які незалежні змінні мають значущий зв'язок із залежною змінною для проведення лінійного регресійного аналізу. Результати проведеного нами аналізу зафіксовані у додатку В. На основі отриманих результатів ми розробили формулу регресійної моделі:

$$\text{Психологічне благополуччя} = 0,534 \text{ Корекція} + 0,250 \text{ Самостійність}.$$

Отже, залежна змінна «Психологічне благополуччя» детермінується такими змінними, як «Корекція» та «Самостійність». Тобто на рівень психологічного благополуччя особистості впливає рівень розвитку навиків корекції власної поведінки, цілей, плану дій, критеріїв оцінки, форм самоконтролю, вольової регуляції. Також на рівень психологічного благополуччя впливає рівень розвитку регуляторної автономності, що характеризується здатністю самостійно організувати роботу для досягнення мети. Ці показники, на нашу думку, є надважливими для співробітників, які працюють дистанційно, оскільки їм необхідно самостійно організувати робочий процес, вміти відсторонитися від побутових справ і турбот, самостійно розпланувати задачі та контролювати їх виконання та результативність. Також специфіка посади передбачає вирішення проблемних питань клієнтів, часто труднощі є нерегламентованими й чітких відповідей та шляхів їх вирішення може не бути, тому співробітнику необхідно швидко самостійно знаходити шляхи їх вирішення, водночас зберігаючи спокій та

високу якість консультації. Для організації, в якій працюють представники нашої вибірки, характерні динамічні зміни та впровадження різноманітних ініціатив, тому співробітники мають швидко адаптуватися до оновлень, зберігаючи необхідний рівень працездатності, тому гнучкість та корекція власної діяльності є професійно важливою якістю. Такий вплив незалежних змінних на рівень психологічного благополуччя, на нашу думку, є позитивним для співробітників, які працюють у дистанційному режимі. Оскільки для будь-якої компанії важливі як показники продуктивності, так і стан співробітників, їхній рівень психологічного благополуччя. Робота у такому форматі має ряд специфічних вимог, які мають бути дотримані. Якщо ці вимоги є недосяжними для співробітників, це може призвести до перенавантаження, незадоволеності собою та роботою, редукацією професіоналізму. Все це може призвести до професійного вигорання, зниження продуктивності, появи соматичних захворювань. Тому важливо сприяти підвищенню рівня психологічного благополуччя у співробітників, оскільки співробітники є цінністю для компанії і лише спільними зусиллями компанія може розвиватися

## ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Для досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи, першим етапом було проведення емпіричного дослідження для визначення рівня психологічного благополуччя та саморегуляції співробітників, що працюють дистанційно. На основі отриманих результатів за методикою А. Перуе-Баду ми встановили, що 40% досліджуваних мають високий рівень психологічного благополуччя, 36% – рівень вище середнього, 24% – середній рівень. Згідно з отриманими даними за методикою Х. Ріфф 22% досліджуваних мають високий рівень психологічного благополуччя, 78% – середній рівень, низького рівня психологічного благополуччя серед співробітників не зафіксовано. Отже, співробітники, які працюють дистанційно, характеризуються здебільшого позитивною оцінкою психологічного благополуччя, що проявляється у наявності позитивних стосунків з оточуючими, достатнім рівнем автономності та контролю зовнішньої діяльності. Водночас ми визначили, що досліджувані мають труднощі з визначенням цілей та не відчують, що повною мірою реалізували свій потенціал, періодично повсякденна діяльність викликає у них нудьгу, вони певною мірою незадоволені власною фізичною формою та станом здоров'я.

Діагностика рівня саморегуляції показала, що у більшості досліджуваних переважає середній рівень. За методикою В.І. Моросанової, Є.М. Коноз у 72% досліджуваних зафіксовано середній рівень розвитку навиків планування; за методикою О.Д. Ішкова – у 80% співробітників переважає рівень вище середнього за даним критерієм саморегуляції. Тобто у досліджуваних є сформована потреба у свідомому плануванні діяльності, однак є певні труднощі з деталізованістю, ієрархічністю. У 72% співробітників зафіксований середній рівень моделювання, що свідчить про достатній рівень розвитку здатності виділяти значимі умови досягнення цілей як наразі, так і у перспективі. У більшості співробітників (58%), що працюють у дистанційних умовах виявлено середній рівень програмування. Для них характерно продумувати способи власних дій для досягнення мети, однак

іноді виникають труднощі з побудовою детальної та розгорнутої програми. 68% мають середні показники навиків оцінювання результатів, тобто іноді у них виникають труднощі з адекватною оцінкою власних дій, наявна мінливість у критеріях оцінки. У 50% досліджуваних зафіксований середній рівень сформованості регуляторної гнучкості, що вказує на здатність вносити корективи у систему власних дій при зміні зовнішніх та внутрішніх умовах, однак це іноді супроводжується відчуттям дискомфорту, що позначається на результативності. 42% співробітників мають високий рівень наполегливості та прагнуть до послідовного досягнення цілі. У 64% досліджуваних виявлено середній рівень самостійності, що виражається у здатності автономно організовувати власну діяльність, однак, як зазначалося раніше, є певні труднощі з оцінкою ситуації й послідовним дотриманням плану, що не дає повною мірою ефективно організовувати процеси. Для співробітників відділу підтримки, що працюють в дистанційних умовах, цей критерій саморегуляції є дуже важливим, оскільки їм самостійно потрібно організовувати робочі задачі, аналізувати поточну ситуацію та своєчасно вносити корективи. Рівень їхньої самостійності значною мірою впливає на ефективність та результативність, тому його необхідно підвищувати. Рівень самоконтролю та самовладання є достатнім, що дозволяє на належному рівні контролювати власні емоційні реакції, стани та поведінку в цілому.

Для проведення лінійного регресійного аналізу, з метою встановлення впливу рівня саморегуляції на психологічне благополуччя співробітників, ми провели кореляційний аналіз для визначення зв'язку між незалежною та залежною змінними. У нашому дослідженні залежною змінною є рівень психологічного благополуччя, незалежною – рівень саморегуляції та його компоненти. Після проведення кореляційного аналізу ми встановили, що є прямий зв'язок між рівнем психологічного благополуччя та: рівнем оцінювання результатів ( $r=0,325$ ), гнучкістю ( $r=0,526$ ), корекцією ( $r=0,630$ ), самостійністю ( $r=0,456$ ), самовладанням ( $r=0,555$ ), самоконтролем ( $r=0,620$ ), рівнем розвитку вольових зусиль ( $r=0,550$ ), загальним рівнем саморегуляції ( $r=0,561$ ) та самоорганізації ( $r=0,347$ ). На основі отриманих результатів кореляційного аналізу, ми здійснили лінійний регресійний

аналіз та побудували формулу регресійної моделі: психологічне благополуччя = 0,534 Корекція + 0,250 Самостійність. Тобто рівень психологічного благополуччя залежить від рівня розвитку навиків корекції – уміння гнучко корегувати власні цілі, способи дії, поведінку відповідно до вимог ситуації; та самостійності – автономності в організації власної активності, здатності самостійно планувати робочий процес та контролювати хід виконання.

Отже, спираючись на отримані результати, ми можемо зробити висновок, що рівень саморегуляції впливає на рівень психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності. Високий рівень саморегуляції є професійно-важливою якістю для співробітників, що працюють у дистанційних умовах, а визначені результати серед досліджуваними загалом на середньому рівні. Тому ми вважаємо, що рівень саморегуляції співробітників потребує підвищення. У нашій роботі для вирішення даної задачі ми пропонуємо впровадження тренінгової програми.

## РОЗДІЛ 3

### ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

#### 3.1. Розробка та проведення тренінгової програми

На основі проведеного емпіричного дослідження рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності, ми виявили основні «проблемні зони», які потребують розвитку: цілепокладання, планування та моделювання власної діяльності, оцінювання результатів, регуляція власного емоційного стану.

Оптимальним методом роботи для підвищення рівня саморегуляції, на нашу думку, є тренінгова робота, оскільки вона включає в себе групову динаміку й численний зворотній зв'язок, на відміну від індивідуальних форм роботи, є відносно короткотривалою та відповідає меті нашого дослідження. Тому наступним етапом нашого дослідження є розробка тренінгової програми, що спрямована на підвищення рівня саморегуляції співробітників, що працюють дистанційно.

Для проведення тренінгу ми обрали 15 співробітників, які за результатами проведеної діагностики мали найнижчий рівень саморегуляції.

Наша тренінгова програма складається з 3 занять, тривалістю по 3-3,5 години.

Мета тренінгової програми: підвищити рівень саморегуляції співробітників, які працюють в дистанційних умовах.

Завдання тренінгової програми:

1. Навчити прийомам та способам саморегуляції.
2. Знизити рівень емоційної напруги;
3. Розвинути навички цілепокладання, моделювання, планування та оцінки результатів власної діяльності.

Структура тренінгу:

1. Перший етап – вступ, знайомство (1 заняття).
2. Другий етап – розвиток навичок саморегуляції, їх індивідуалізація, підвищення рівня самосвідомості, ідентифікація власних емоцій, регуляція емоційних реакцій (перше заняття).
3. Третій етап – підвищення рівня самооцінки та самоприйняття, розвиток навичок аналізу ситуацій, виділення позитивних аспектів (друге заняття).
4. Четвертий етап – розвиток навиків цілепокладання, планування, моделювання, оцінювання результатів власної діяльності, ефективного використання часу. Підбиття підсумків (третє заняття).

Методи та форми роботи:

- робота у складі малих груп;
- мозковий штурм, як спосіб розвитку здатності до аналізу й прогнозу ситуацій;
- вправи, направлені на релаксацію та зняття м'язового й психологічного напруження;
- міні-лекції;
- аналіз кейсів;
- вправи-активатори для створення позитивної атмосфери та взаємодії між учасниками;
- вправи, що сприяють розвитку саморегуляції на різних рівнях;
- вправи, що спрямовані на розвиток навиків релаксації та зняття психоемоційної напруги;
- вправи для отримання зворотного зв'язку, рефлексії, підбиття підсумків заняття.

Структура кожного заняття складається з трьох етапів:

1. Вступна частина (організаційний етап).
2. Основна частина.
3. Завершальний етап (підбиття підсумків, рефлексія).

Час проведення – 180-210 хвилин. Періодичність – 1 раз на тиждень.

### **Очікувані результати:**

- розвиток умінь та навичок саморегуляції;
- оволодіння основними прийомами та способами саморегуляції у повсякденному житті та при виконанні професійних обов'язків;
- активізація особистісних ресурсів;
- покращення настрою та самопочуття, зниження рівня емоційної напруги;
- оволодіння учасниками навиками цілепокладання, моделювання, планування та оцінки результатів власної діяльності, опанування запропонованих технік.
- підвищення рівня саморегуляції.

Передбачаємо, що у результаті підвищення рівня здатності до саморегуляції у співробітників будуть також зростати і показники рівня їх психологічного благополуччя. Зазначені параметри можна вважати одними з критеріїв ефективності проведеної тренінгової роботи.

**Метою першого заняття** є знайомство учасників групи, підвищення рівня самосвідомості та розвиток навиків саморегуляції.

### **Основні завдання:**

1. Знайомство учасників групи, формування сприятливої атмосфери для проведення тренінгу, де кожен буде почувати себе комфортно, зняття емоційної напруги.
2. Підвищення рівня самосвідомості в учасників, вміння ідентифікувати власні емоції.
3. Оволодіння учасниками прийомами та способами саморегуляції.
4. Визначення джерел ресурсного стану.

### **Структура та хід зустрічі:**

1. Вступна частина – знайомство учасників групи.

Вправа 1 – «Мій власник».

Мета: знайомство учасників тренінгу, встановлення сприятливої, позитивної атмосфери у групі.



Хід виконання: кожен учасник по черзі називає один предмет, який є його власністю, після чого від імені даного предмету описує себе.

Вправа 2 – «Я очікую».

Мета: обговорення очікувань від тренінгу.

Хід виконання: кожен висловлює свою думку стосовно того, які очікування у нього сформувався, які питання хотілося б обговорити.

Вправа 3 – «Наші правила».

Мета: визначення правил роботи у групі, їх обговорення, зміна чи додавання пунктів.

### **Основні принципи роботи в групі:**

1. «Тут і зараз» – орієнтація на аналіз тих процесів, які відбуваються в групі в даний момент, на думки, почуття, які переживають в конкретний момент;

2. Щирість та відкритість – якщо учасники групи будуть відверто розповідати про те, що їх дійсно цікавить, тим більш успішною буде робота групи. Щирість зумовлює надання чесного зворотного зв'язку, тобто тієї інформації, яка важлива для кожного учасника, яка запускає і механізми самосвідомості, і механізми міжособистісної взаємодії в групі;

3. Принцип «Я» – основна увага зосереджується на процесі самопізнання, самоаналіз та рефлексії. Необхідно висловлюватися виходячи з власних почуттів та переживань;

4. Активність – участь усіх учасників є обов'язковою, кожен може висловити власну думку щодо перебігу, завдань тренінгу.

5. Конфіденційність – все, що відбувалося та обговорювалося в групі повинно залишатися в середині групи. Це сприяє створенню атмосфери безпеки та саморозкриття [7].

2. Основна частина. Інформаційний блок, що спрямований на ознайомлення з проблематикою емоцій та їх ідентифікації (міні-лекція).

Вправа 4 – «Мої емоції».

Мета: розвиток рівня емоційного самоусвідомлення, ідентифікація власних емоцій.

Техніка виконання: учасники по черзі називають емоції, які переживають під час виконання професійних обов'язків. Можна використовувати роздатковий матеріал – словник емоцій.

Вправа 5 – «Переживання всередині мене».

Мета: спостереження за тілесними відчуттями, перебігом емоцій.

Техніка виконання: учасникам необхідно уявити типову робочу ситуацію та ідентифікувати, які емоції вони переживають зараз або пригадати емоції, які зазвичай виникають. Після чого необхідно зосередитися на тілесних відчуттях, визначити де локалізується емоція, яку вона має форму, текстуру, колір, як вона впливає на фізичне самопочуття.

Вправа 6 – «3 кроки саморегуляції»

Мета: розвиток саморегуляції, контролю емоційного стану.

Опис: техніка містить у собі три кроки саморегуляції:

1. Назвати та проконтролювати руйнівний імпульс (ситуація, що є складною, стресовою чи викликає тривогу в учасників тренінгу).
2. Зробити паузу, усвідомити ситуацію, ідентифікувати емоцію.
3. Вибрати найбільш оптимальний спосіб для регуляції власних емоцій та стану.

Техніка виконання: учасники в мінігрупах по 2-3 особи фіксують робочі та життєві ситуації, які є для них «руйнівними». Після чого обговорюють їх відповідно до кроків, які зазначені у техніці.

Вправа 7 – «Мозговий штурм по створенню банку способів саморегуляції».

Мета: визначення нових технік саморегуляції.

Техніка виконання: учасники по черзі називають способи, які вони зазвичай використовують у своєму житті для виходу зі стресової ситуації або для надання самопомоги у важких життєвих ситуаціях. Способи фіксуються на онлайн дошці, після чого узагальнюються та підбивається підсумок.

Вправа 8 – «Шукаємо причину».

Мета: визначення типових стресових ситуацій учасників тренінгу для подальшого розгляду в рамках запропонованої матриці (див. рис 3.1.1 та 3.1.2).

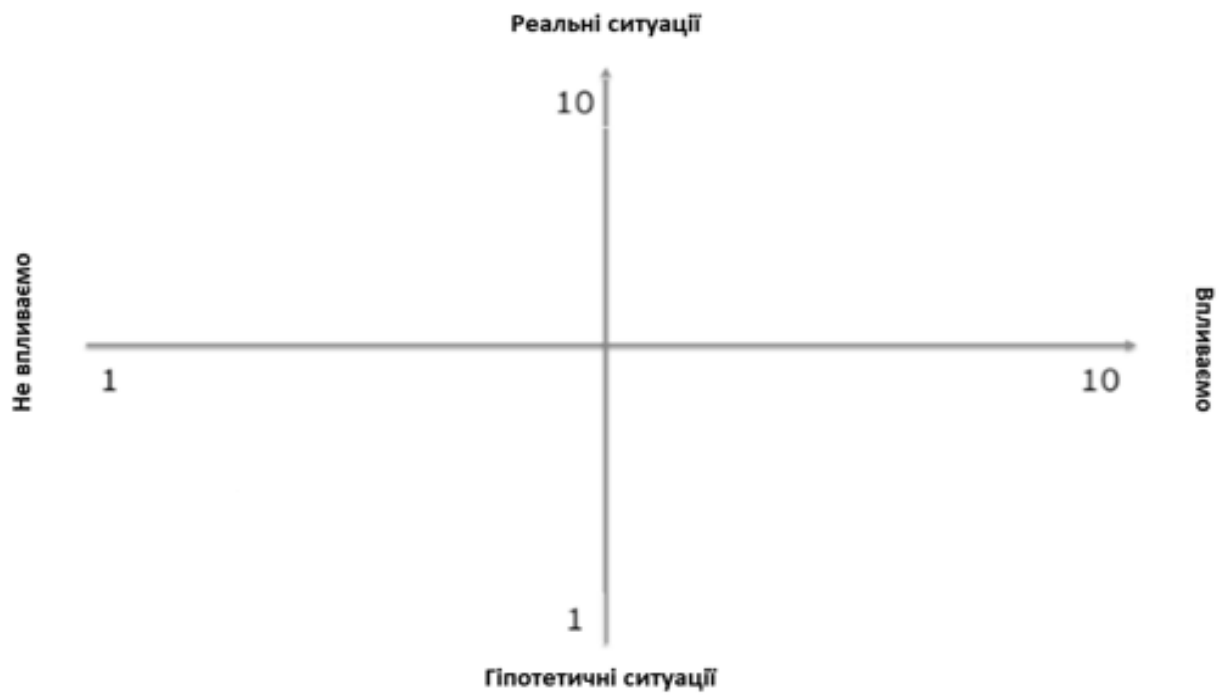


Рис. 3.1.1. Графічне зображення матриці аналізу стресорів

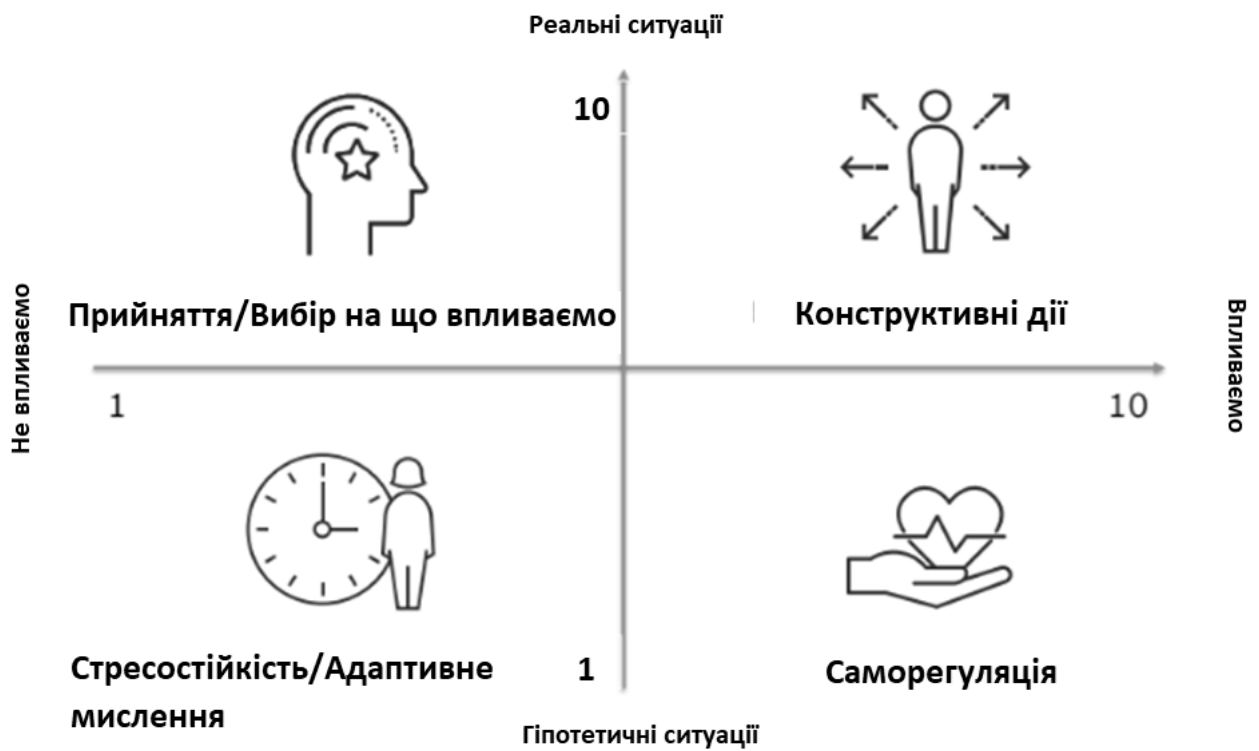


Рис. 3.1.2. Графічне зображення оптимальних стратегій поведінки при дії стресорів

Техніка виконання: учасники у міні-групах по 3 особи мають обговорити та зафіксувати стресори, які виникають під час виконання професійних обов'язків. Важливо максимально конкретизувати стресори.

Надалі у всій групі було розглянуто матрицю стресових ситуацій, аналіз визначених стресорів за даною матрицею. Визначення оптимальних стратегій поведінки й дій у певних ситуаціях.

Вправа 9 – «Релаксаційне дихання».

Мета: досягнення стану емоційної рівноваги, опанування техніки саморегуляції.

Техніка виконання: учасникам необхідно піднятися і зігнутися, опустити верхню частину тіла вниз. Після чого необхідно робити глибоко вдихати і видихати, рахуючи до 8. Після чого повторити вправу у сидячи але досягнути комфортного положення.

Вправа 10 – «Розслаблення через напруження».

Мета: досягнення стану емоційної рівноваги, опанування техніки саморегуляції.

Техніка виконання: необхідно спочатку напружити групу м'язів на 10 секунд, потім розслабити на 10 секунд. Необхідно напружити максимальну кількість груп м'язів (кисті, передпліччя, плечі, лопатки, лице, шия, прес, ягодиці, бедра, голені, стопи). Потім необхідно напружити і розслабити всі м'язи одночасно. Після проведення вправи необхідно декілька хвилин відпочити, сконцентруватися на відчутті розслаблення у тілі.

Вправа 11 – «Ресурсний стан».

Мета: визначити джерела, які будуть сприяти формуванню ресурсного стану в учасників тренінгу.

Техніка виконання: учасники самостійно виписують 10 речей, які приносять їм задоволення, додають сил, надихають. Необхідно виділити один або декілька пунктів, які реалізують вже сьогодні.

3. Завершальний етап. Рефлексія, отримання зворотного зв'язку, підведення підсумків та завершення заняття. Надання рекомендацій щодо підтримання ресурсного стану. Відповіді на питання.

Вправа 12 – «Беру з собою».

Мета: рефлексія учасників, отримання зворотного зв'язку.

Техніка виконання: учасники по бажанню чи по черзі озвучують, які три важливі речі вони «візьмуть» з собою по завершенню тренінгу.

Вправа 9 – «Взаємні побажання».

Мета: покращити настрій учасникам тренінгу, завершити заняття у позитивній атмосфері.

Техніка виконання: кожен учасник тренінгу озвучує ім'я іншого учасника та висловлює йому своє побажання.

Метою **другого заняття** є підвищення рівня самоприйняття та самооцінки в учасників тренінгу, розвитку навичок аналізу ситуацій й виділення позитивних аспектів.

#### **Основні завдання:**

1. Посприяти формуванню позитивної самооцінки, самоприйняття.
2. Ознайомитися з техніками трансформації негативних установок.
3. Опанувати навик відстежування автоматичних думок.
4. Розвинути навички аналізу ситуації.

#### **Структура та хід зустрічі:**

1. Вступна частина – вітання учасників тренінгу.

Вправа 1 – «Візитка».

Мета: розпочати тренінгове заняття, сприяти формуванню позитивної атмосфери в групі, ближче познайомити учасників тренінгу.

Техніка виконання: кожен учасник по черзі вітається з групою, називає своє ім'я й розказує один факт про себе, який не відомий іншим учасникам групи.

Вправа 2 – «У вас нове повідомлення».

Мета: сформувати доброзичливі стосунки між учасниками.

Техніка виконання: кожен учасник має написати повідомлення, яке буде адресоване індивідуально іншому учаснику тренінгу. Можна написати комплімент, побажання, можливо поділитися своїми думками та враженнями.

Вправа 3 – «Сьогодні я».

Мета: створити позитивний клімат у групі, повторити матеріал минулого заняття присвячений емоціям.

Техніка виконання: кожен учасник по черзі розповідає, які емоції переживає зараз чи які були у нього протягом дня, у яких ситуаціях і з якою твариною він їх асоціює.

2. Основна частина – виконання вправ, проведення міні-лекцій та відпрацювання технік.

Вправа 4 – «Розходження рук».

Мета: покращити фізичне самопочуття й позбутися почуття «скутості».

Техніка виконання: кожен учасник має сісти комфортно та тримати руки вільно перед собою, голову необхідно тримати у зручному положенні. Після цього необхідно дати подумки команду рукам розходитися у боки без додаткових м'язових зусиль, ніби автоматично. Необхідно підібрати комфортний образ, який допоможе досягнути цього руху. Наприклад, можна уявити, що руки відштовхуються одна від одної як магніти однієї полярності. Це дасть змогу перевірити себе на м'язову «скутість» - якщо відчувається дискомфорт, втома або руки залишаються нерухомими, варто зробити декілька звичайних фізичних вправ на розминку, дати рукам відпочити, після чого спробувати повторити вправу. Можна виконувати її із заплющеними або розплющеними руками, сидячи чи стоячи, як зручніше учаснику.

Вправа 5 – «Ловець блага».

Мета: навчити учасників тренінгу виділяти позитивні аспекти у різних життєвих та професійних ситуаціях.

Хід виконання: учасникам запропоновано три ситуації:

1. Ви проводите час на прогулянці й потрапляєте під проливний дощ.
2. У кінці робочого дня надходить запит від «важкого» конфліктного клієнта.
3. Вам необхідно вийти на зміну у святковий день.

Необхідно записати позитивні моменти у кожній із запропонованих ситуації. Після чого кожен учасник по черзі проговорює ці моменти. Учасник, який назвав більше 5 позитивних моментів у кожній із запропонованих ситуацій вважається «ловцем блага».

Вправа 6 – «Я володію, знаю, вмю»

Мета: сприяти позитивному самостваленню учасників тренінгу як до особистості та професіонала, визначити свої «сильні» сторони.

Техніка виконання: кожному учаснику необхідно заповнити три колонки: «Я володію», «Я знаю», «Я вмю». Учасникам необхідно заповнити усі колонки відповідно до їх назв. Необхідно зазначити якості, вміння, знання, що відносяться і до професійних.

Вправа 7 – «Робота з невпевненістю у собі».

Мета: досягти стану емоційного комфорту, сприяти позитивному самостваленню учасників групи.

Техніка виконання: учасники приймають комфортне положення, заплющують очі, після чого слухають ведучого тренінгу.

Тест вправи: «Зараз вам потрібно заплющити очі та уявити, що ви знаходитесь у великій кімнаті, де є два дзеркала, що висять на протилежних стінах. В одному з цих дзеркал ви бачите своє відображення і у ньому ваш вигляд, вираз обличчя, поза – все вказує на крайню невпевненість у собі. Ви чуєте, як несміливо і тихо промовляєте слова, а у той же час ваш внутрішній голос твердить: «Я гірший за всіх інших!» Намагайтеся злитися зі своїм відображенням у цьому дзеркалі та відчувати занурення у це болото невпевненості. З кожним вашим вдихом та видихом відчуття страху, тривоги, недовірливості все більш посилюється. Потім повільно «вийдіть» із цього дзеркала і уявіть, як ваш образ стає все більш тьмяним, напівпрозорим, майже невидимим і, зрештою, гасне зовсім. Ви вже ніколи не повернетесь до цього образу. Повільно поверніться та подивіться у своє відображення в дзеркалі на іншій стіні. Ви – впевнена у собі людина! Ви згадуєте три яскраві події з власного життя, коли ви були «на коні». Згадайте які звуки, образи, запахи, тоді супроводжували ваше почуття впевненості у собі. Ваш

внутрішній голос проривається назовні: «Я вірю у себе! Я впевнений у собі!». Червоний стовпчик вашої впевненості піднімається за шкалою градусника. З кожним вашим вдихом та видихом він все більше наближається до стоградусної позначки. Яким кольором відображається ваша впевненість у собі? Наповніть себе цим кольором. Створіть навколо себе хмару впевненості та оточіть нею своє власне тіло. Додайте музику, яка буде доповнювати вашу впевненість у собі, запахи. Намагайтеся побачити символи, образи вашої впевненості та злитися з ними. Уявіть розгонистий напис золоченими літерами на базальті: «Я впевнений у собі!». Уявіть собі величезну залу, наповнену людьми. Ви стоїте на сцені і вам аплодують десятки тисяч людей. Під кінець глибоко вдихніть і розплющіть очі».

#### Вправа 8 – «Мої сильні сторони»

Мета: визначити якості учасників, які допомагають їм у досягненні поставлених цілей, усвідомлення власних можливостей.

Техніка виконання: кожен учасник самостійно випишує 10 своїх позитивних сторін та приклад ситуацій, у яких вони допомагали діяти ефективно. Після цього всі бажаючі можуть поділитися записами та власними прикладами.

#### Вправа 9 – «Хвалю себе».

Мета: сприяти позитивному самоставленню.

Техніка виконання: кожному учаснику необхідно самостійно написати 7 речей, які були вчора, і за які він хвалить себе й робить собі комплімент. Після виконання завдання, проведення групового обговорення. Учасникам тренінгу запропоновано виконувати дану вправу протягом трьох тижнів, відстежувати власний стан та емоції. Результати рекомендується фіксувати у щоденнику або у замітках на телефоні.

#### Вправа 10 – «Перебудування установок».

Мета: трансформація негативних установок.

Опис: вправа включає в себе ознайомлення учасників групи з алгоритмом роботи з установками.

1. Знайти обмежуючі установки;
2. Зняти негативне забарвлення – «розхитати» наявну установку.



3. Заміна нересурсних установок на більш ресурсні.
4. Підкріплення позитивної установки шляхом її підтвердження.

Техніка виконання: учасники в міні-групах по 2-3 особи мають згадати робочу ситуацію, яка відбувається регулярно, викликає інтенсивні переживання і яку не можуть змінити. Після цього учасникам необхідно описати дану ситуацію по моделі когнітивної роботи з емоціями (див. рис. 3.1.3). Проведення обговорення у міні-групах, обговорення інших ситуацій, які трапляються в повсякденному житті, групова робота над «розхитуванням» негативних установок. Проведення загального обговорення, підбиття підсумків по вправі.

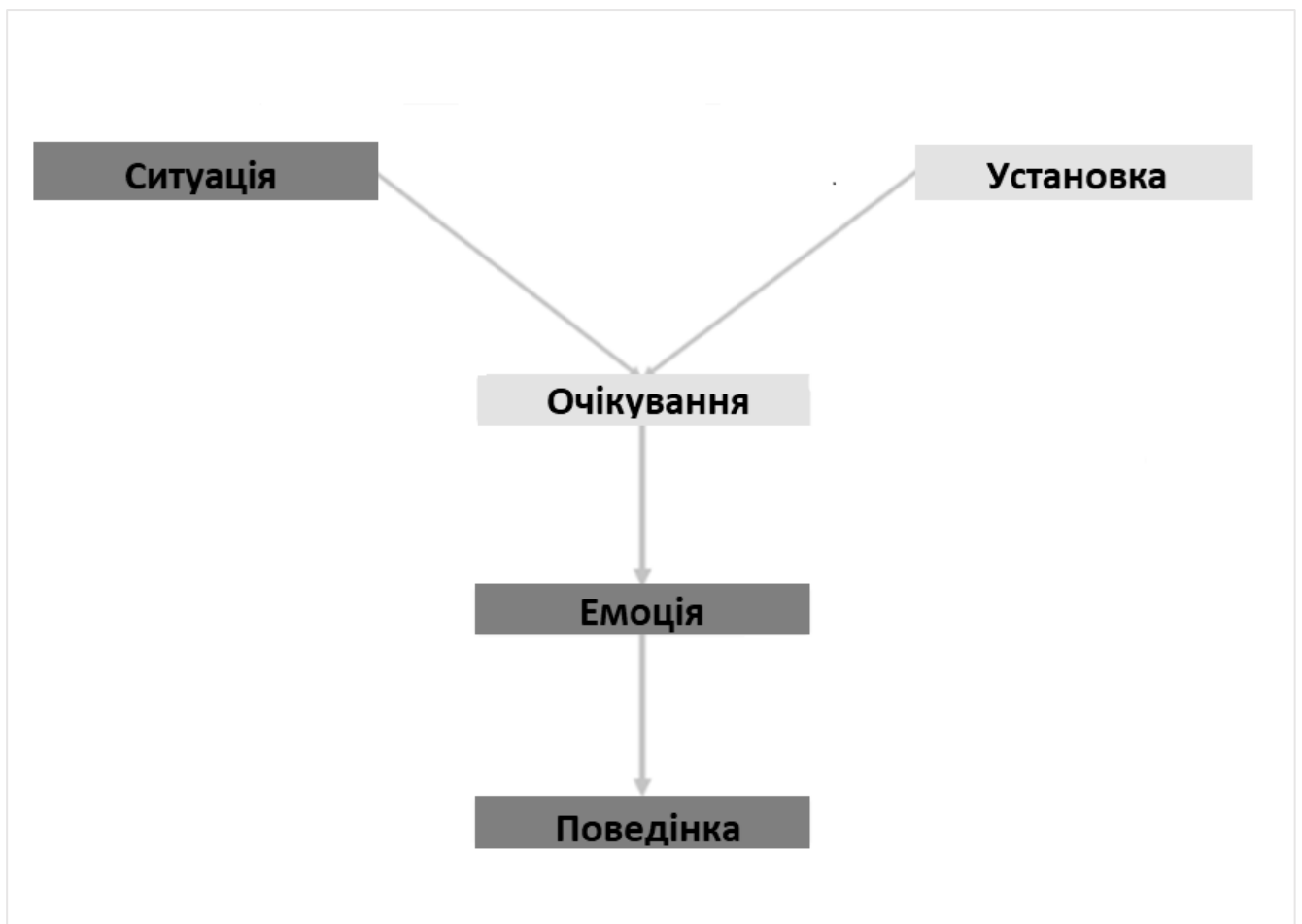


Рис. 3.1.3 Графічне зображення когнітивної роботи з емоціями.

Вправа 11 – «Автоматичні думки».

Мета: опанування учасниками навичку диференціації фактів та думок, досягнення комфортного емоційного стану, розвиток самоприйняття.

Опис: перед відпрацюванням техніки був проведений інформаційний блок, присвячений проблематиці автоматичних думок, їхнього впливу на емоційний та фізичний стан.

Техніка виконання: учасникам необхідно самостійно ідентифікувати автоматичні думки, які виникали в ході тренінгу, або ж протягом робочого дня й переформулювати деструктивні думки. Для цього учасникам був наданий бланк для самостійного заповнення (див. рис. 3.1.4). Після цього було проведено групове обговорення. Учасникам запропоновано відстежувати власні автоматичні думки протягом наступних трьох тижнів й спостерігати за власним станом, емоційними реакціями.

Дата/час	Ситуація	Автоматичні думки	Емоції	Адаптивна відповідь	Результат

Рис.3.1.4 Бланк для роботи з деструктивними автоматичними думками.

3. Завершальний етап. Рефлексія, отримання зворотного зв'язку, підведення підсумків та завершення заняття.. Відповіді на питання.

Вправа 12 – «Беру з собою».

Мета: рефлексія учасників, отримання зворотного зв'язку.

Техніка виконання: учасники по бажанню чи по черзі озвучують, які три важливі речі вони «візьмуть» з собою по завершенню тренінгу.

**Третє заняття** присвячене цілепокладанню, плануванню, моделюванню, тайм-менеджменту.

**Основні завдання:**

1. Оволодіти методами постановки цілей, планування, моделювання.
2. Ефективно використовувати час, оволодіти техніками тайм-менеджменту.

**Структура та хід зустрічі:**

1. Вступна частина – привітання.

Вправа 1 – «Я радий тебе бачити».

Мета: формування довірчого стилю спілкування у процесі налагодження контактів. Створення позитивних емоційних установок на спілкування.

Техніка виконання: учасники по черзі вітають один одного і підкреслюють індивідуальність партнера. Наприклад «Я радий тебе бачити і хочу сказати, що ти виглядаєш чудово». Можна згадати про індивідуальну рису, яку учасник групи виділив на попередньому занятті.

2. Основна частина. Обговорення технічних, об'єктивних, психологічних факторів, що заважають ефективно використовувати час, визначити мету, розробити план та власне досягнути її (див. табл. 3.1.1). Відпрацювання технік цілепокладання, планування.

Таблиця 3.1.1.

Бар'єри в ефективному використанні часу та визначенні мети

<b>Технічні фактори</b>	<b>Об'єктивні фактори</b>	<b>Психологічні фактори</b>
Помилки в розрахунку часу, необхідного для виконання задачі	Ви завантажені непомірно великим обсягом роботи	Немає ясності у життєвих цілях та пріоритетах
Для виконання задач не відводиться конкретного часу й місця в розкладі	Недостатня концентрація уваги	Страх перед можливою невдачею, успіхом, змін.
Робочий простір не організований належним чином	Проблеми зі здоров'ям обмежують Ваші сили	Перфекціонізм
Задача занадто складна, щоб вирішити її одразу	Ви знаходитесь в обстановці з високим рівнем зовнішніх подразників, що відволікають	Низький рівень мотивації

Вправа 3 – «Мої справи».

Мета: сформувати індивідуальні списки актуальних задач кожного з учасників для використання у подальших вправах.

Техніка виконання: кожен учасник самостійно формує список завдань та справ, які йому необхідно виконати до кінця тижня. Необхідно розмежувати робочі й особистісні справи.

Вправа 4 – «Матриця Ейзенхауера» (див. рис. 3.1.5)

Мета: розвинути навик планування та розстановки пріоритетів, оцінки власної ефективності.

Техніка виконання: учасникам необхідно ознайомитися з особливостями даної техніки та заповнити матрицю справами, які були виписані у попередній вправі.

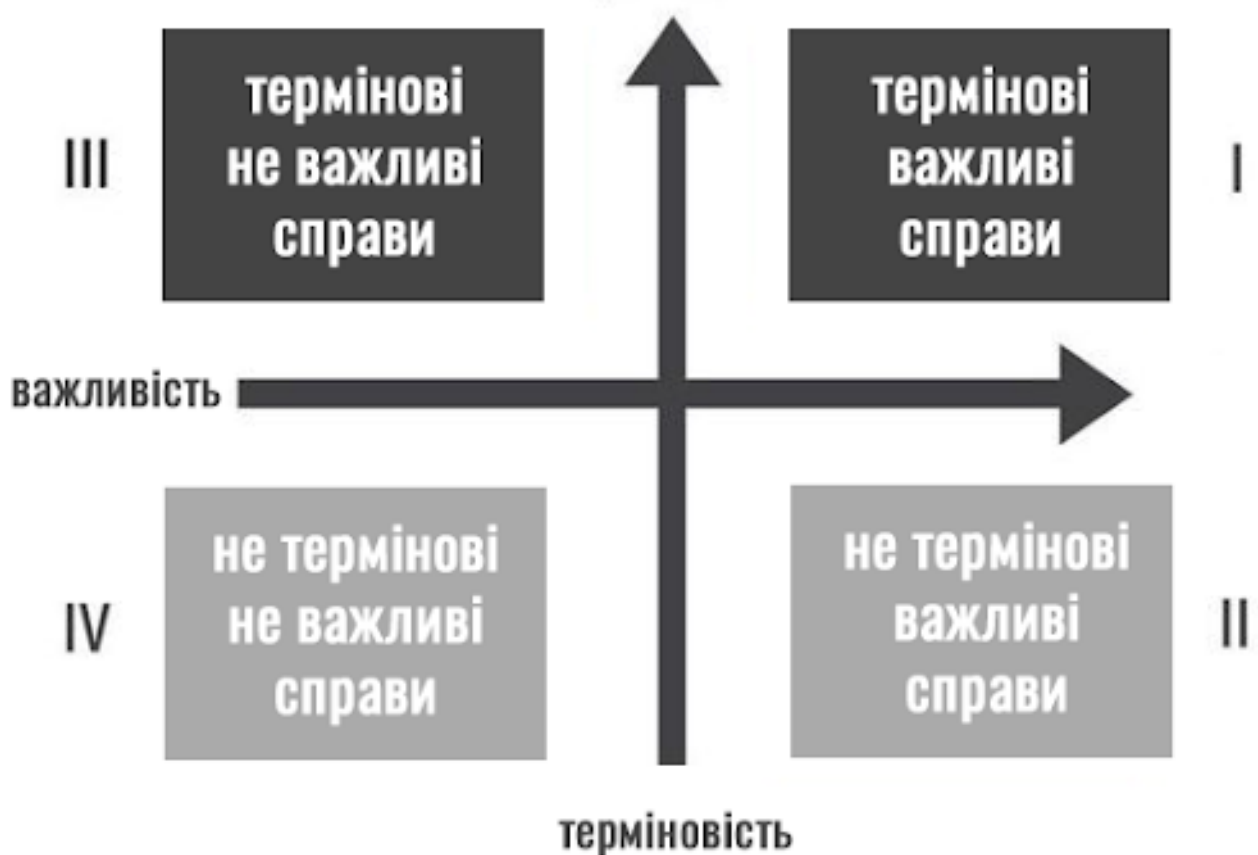


Рис. 3.1.5. Графічне зображення матриці Ейзенхауера

### Вправа 5 – Квадрат Декарта

Мета: розвинути в учасників навички прийняття рішень, аналізу ситуації та моделювання.

Техніка виконання: учасникам тренінгу необхідно ознайомитися з технікою прийняття рішень, після чого необхідно обрати одну задачу, яка була актуальною останнім часом, та відповісти на питання, які зазначені у техніці.



Рис. 3.1.6. Графічне зображення техніки Квадрат Декарта

### Вправа 6 – «Контекстне планування».

Мета: розвиток тайм-менеджменту, концентрація на важливих й актуальних задачах учасників тренінгу

Опис: техніка передбачає співвіднесення часу з певними обставинами. Наприклад, місце – на заправці, у дорозі; зовнішні обставини – під час очікування запиту нового клієнта; внутрішні обставини – пік продуктивності, коли є ресурс і сили; час – коли у мене є перерва, коли спить дитина, ранок, вечір і тд.

Техніка виконання: необхідно виділити типові особистісні контексти, після чого скласти список задач під кожен контекст, при наближенні контексту надалі

переглядати список відповідних задач. Це допоможе ефективніше використовувати час та приділяти увагу важливим справам.

Вправа 7 – ознайомлення та опрацювання технік «Жаба», «Швейцарський сир», «Поїдання слона».

Мета: розвинути навик планування.

Опис: техніка «Жаба» – почати день з найнеприємнішої задачі – «з’їсти жабу», а потім продовжувати день без відчуття тягаря незавершеної задачі.

«Швейцарський сир» – «вигризати» з неприємної задачі невеликі шматочки; «Поїдання слона» - поступово вирішувати неприємну задачу з різних сторін, тобто розділити задачу на декілька й поступово вирішувати їх.

Техніка виконання: учасникам тренінгу необхідно визначити одну або декілька актуальних проблем, які їм необхідно вирішити, або у них на це постійно не вистачає часу й обрати одну із запропонованих технік, що допоможе швидше реалізувати задачу.

Вправа 8 – постановка цілей з використанням техніки SMART

Мета: розвинути навик цілепокладання, планування, аналізу ситуації в учасників тренінгу.

Опис: техніка включає в себе компоненти, які є критеріями постановки завдань. Вона допомагає визначити чітку мету та план її досягнення, що збільшує ймовірність досягнення. SMART – мнемонічна аббревіатура, де:

- S – «Specific» (конкретність), мета має бути чітко визначеною;
- M – «Measurable» (вимірюваність), необхідно мати вимірювані показники, завдяки яким можна буде відслідковувати прогрес досягнення цілі;
- A – «Attainable» (досяжна), необхідно ставити реалістичні цілі, які співвідносяться з силами виконавця. Необхідно підібрати інструменти для досягнення;
- R – «Relevant» (значимість), при постановці мети необхідно впевнитися, що вона дійсно важлива і чи не порушує досягнення цієї цілі інших планів;
- T – «Timebound» (визначена за часом), важливо визначити конкретний часовий проміжок, який відведений для виконання завдань.

Техніка виконання: учасникам тренінгу необхідно визначити одну або декілька цілей та описати її за технологією SMART.

Обговорення 10 правил дистанційної роботи. Отримання учасниками чек-листа з правилами віддаленої роботи (рис 3.1.7).

### 10 правил дистанційної роботи: чек-лист

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>Правило 1: початок робочого дня</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я почала робочий день за «робочим місцем»</li><li><input type="checkbox"/> Я переодягнулася з піжами у робочий одяг</li></ul> <p><b>Правило 2: ціль дня</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я розумію, що конкретно має бути виконано в кінці дня</li><li><input type="checkbox"/> Я визначила, які кроки/етапи є по кожній задачі</li><li><input type="checkbox"/> У мене є ресурси/і я знаю, які ресурси/люди мені для цього потрібні</li></ul> <p><b>Правило 3: розклад</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я визначила свої робочі години по зручній для мене часовій системі</li><li><input type="checkbox"/> Я чітко визначила, в який час я сьогодні працюю, а у який відпочиваю</li><li><input type="checkbox"/> Я визначила, що можна і що не можна робити у цей час</li></ul> <p><b>Правило 4: перерви</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я внесла всі задачі і перерви в календар</li><li><input type="checkbox"/> Я продумала, що я буду робити на перервах</li><li><input type="checkbox"/> Я знаю 3-5 джерел, що відновлюють мій рівень енергії</li></ul> <p><b>Правило 5: робочий простір</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> У мене є спеціальний, чіткий простір для роботи</li><li><input type="checkbox"/> Я вибрала місце, де я можу зберегти осанку і мені зручно</li></ul> | <p><b>Правило 6: харчування</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я запланувала обіди та перекуси та внесла їх в календар</li><li><input type="checkbox"/> Прийом їжі – окрема дія. Я не їм за комп'ютером</li></ul> <p><b>Правило 7: обмеження</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я пояснила домашнім, що час у який я працюю – не вільний час</li><li><input type="checkbox"/> Я домовилась, що мене не відволікають у робочий час</li><li><input type="checkbox"/> Я попередила колег про заплановане відключення від засобів зв'язку</li></ul> <p><b>Правило 8: ізоляція</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я спілкуюся з людьми поза месенджерами</li><li><input type="checkbox"/> Я ходжу на прогулянки, щоб розім'ятися і подихати свіжим повітрям</li></ul> <p><b>Правило 9: домашні справи</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я звірилась з «офісним графіком» перед виконанням домашніх справ</li><li><input type="checkbox"/> Я внесла їх у списки справ або заплановану перерву</li></ul> <p><b>Правило 10: контроль справ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Я веду список всіх справ і звіряюсь, що встигаю</li><li><input type="checkbox"/> Я відмовилася від справ, які зважають мені бути продуктивною</li><li><input type="checkbox"/> Я відключила сповіщення соц.мереж</li></ul> |
|--|---|

Рис. 3.1.7. Чек-лист «10 правил дистанційної роботи»

Мета: сприяння ефективному плануванню робочого дня, що допоможе продуктивно виконувати професійні задачі

## 10 правил дистанційної роботи

1. Почніть робочий день.
2. Встановіть мету дня.
3. Визначте чіткий розпорядок дня.
4. Заплануйте перерви.
5. Організуйте робочий простір.
6. Продумайте харчування.
7. Встановіть обмеження.
8. Запобігайте повній ізоляції.
9. Розберіться з домашніми справами.
10. Усуньте відволікаючі фактори

4. Завершальний етап. Рефлексія, отримання зворотного зв'язку, підведення підсумків та завершення тренінгу. Відповіді на питання учасників.

Вправа 12 – «Беру з собою».

Мета: рефлексія учасників, отримання зворотного зв'язку.

Техніка виконання: учасники по бажанню чи по черзі озвучують, які три важливі речі вони «візьмуть» з собою по завершенню тренінгу.

### **3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми підвищення рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності**

У тренінгу брали участь 15 осіб, у яких був зафіксований найнижчий рівень саморегуляції серед усіх досліджуваних. Після проведення тренінгу нами було здійснено повторну діагностику, з метою визначення та аналізу ефективності розробленого тренінгу підвищення рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності.

Для повторної діагностики було застосовано такі методики:

1. Опитувальник В.І. Моросанової, Є.М. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки».



2. Опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» А.В. Зверькова і Є.В. Ейдмана.

3. Опитувальник «Діагностика особливостей самоорганізації-39» О.Д. Ішкова.

4. «Шкала суб'єктивного благополуччя» А.Перуе-Баду (адаптація М.В. Соколової) .

5. «Шкали психологічного благополуччя» Х. Ріфф (адаптація Н.Н. Лепешинського).

Для встановлення статистично-значимих відмінностей між результатами першої діагностики та після проходження тренінгової програми, перш за все, ми встановили тип розподілу даних. Для цього ми застосували критерій Колмогорова-Смирнова (див. додаток Г). Істотної відмінності від нормального розподілу не виявлено, отже дані розподілилися згідно з нормальним розподілом. Оскільки дані розподілу відповідають нормальному, то для встановлення відмінностей між результатам до та після тренінгу, ми застосували t-критерій Стьюдента для залежних вибірок (див. додаток Д). Значимі відмінності у результатах досліджуваних наведено у таблиці 3.2.1.

Таблиця 3.2.1

Значимі відмінності між рівнем психологічного благополуччя та саморегуляції до та після проведення тренінгової роботи

Назва шкали	Середнє значення		Значущість t критерію
	До тренінгу	Після тренінгу	
Шкала психологічного благополуччя	41,80	39,00	0,015
Автономія	49,13	50,73	0,001
Управління оточенням	71,93	73,27	0,006
Мета у житті	65,53	67,87	0,006
Психологічне благополуччя	66,60	68,00	0,001

Самовладання	4,47	5,40	0,001
Цілепокладання	28,13	30,00	0,005
Аналіз ситуації	25,53	27,20	0,014
Самоконтроль	22,67	24,00	0,021
Загальний рівень саморегуляції	27,20	31,20	0,000
Загальна шкала саморегуляції	12,07	13,40	0,001

Проаналізувавши отримані дані, можемо зробити висновок, що існує статистично значима відмінність у результатах досліджуваних до та після проведення тренінгової програми за такими шкалами щодо дослідження саморегуляції: планування, моделювання, гнучкість, самостійність, самовладання, цілепокладання, аналіз ситуації, самоконтроль, загальний рівень саморегуляції, загальна шкала саморегуляції. Також ми перевірили наявність значимих відмінностей за результатами діагностики психологічного благополуччя. Оскільки, на нашу думку, підвищення рівня саморегуляції вплине на рівень благополуччя, що можна вважати додатковим показником ефективності розробленої тренінгової програми.

Ми встановили, що є значимі відмінності за такими шкалами: автономія, управління оточенням, мета у житті, шкала психологічного благополуччя, психологічне благополуччя.

Отже, спираючись на результати математично-статистичного аналізу можемо стверджувати, що проведення тренінгів серед співробітників, що працюють дистанційно, підвищило рівень їхнього психологічного благополуччя й саморегуляції. Основні завдання тренінгу були виконані, а мета досягнута.

Перспективу вбачаємо у проведенні додаткових досліджень, що будуть спрямовані на визначення рівня задоволеності роботою, наявності ознак

професійного вигорання, оцінки психологічного клімату в організації, оскільки співробітники є цінністю компанії і їхній стан є важливим. Співробітник, який задоволений власним станом, сповнений ресурсу, щасливий – здатний досягати нових висот, сприяти власному розвитку та компанії в цілому.

### ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3

Ми розробили та провели тренінгову програму, яка спрямована на підвищення рівня саморегуляції співробітників інтернет-магазину, що працюють у дистанційних умовах, а також перевірили її ефективність.

Розробка тренінгової програми була здійснена у три етапи. Першим етапом було визначення рівня саморегуляції у співробітників, які працюють у дистанційному режимі. Після чого ми відібрали 15 осіб, у яких був зафіксований найнижчий рівень психологічного саморегуляції. На другому етапі було розроблено тренінгову програму. Третій етап включав в себе перевірку ефективності розробленої тренінгової програми, шляхом проведення ретесту та математично-статистичного аналізу.

Тренінгова програма складалася з трьох занять, тривалістю по 3-3,5 години. Метою тренінгу було підвищення рівня саморегуляції, зокрема таких складових як цілепокладання, планування та моделювання власної діяльності, оцінювання результатів, регуляція власного емоційного стану. Тренінгова програма включає в себе наступні етапи: перший – вступ, знайомство; другий – розвиток навичок саморегуляції та їх індивідуалізація, підвищення рівня самосвідомості учасників, розуміння власних емоцій, регуляції емоційних реакцій та станів; третій – підвищення рівня самооцінки та самоприйняття, розвиток навичок аналізу ситуації; четвертий етап – сприяння розвитку навиків цілепокладання, планування та моделювання власної діяльності, оцінки ефективності результатів власної діяльності учасниками, опанування навичок тайм-менеджменту.

З метою оцінки ефективності розробленої програми, ми провели повторну діагностику рівня саморегуляції серед її учасників. Статистично значимі відмінності було зафіксовано шляхом застосування t-критерію Стьюдента для залежної вибірки – ми порівняли результати досліджуваних до та після проведення тренінгової програми. Було встановлено, що є статистично-значиме підвищення рівня саморегуляції та її компонентів за такими шкалами як: планування ( $r=0,027$ ),

моделювання ( $r=0,007$ ), гнучкість ( $r=0,001$ ), самостійність ( $r=0,019$ ), самовладання ( $r=0,001$ ), цілепокладання ( $r=0,014$ ), аналіз ситуації ( $r=0,014$ ), самоконтроль ( $r=0,021$ ), загальний рівень саморегуляції ( $r=0,000$ ), загальна шкала саморегуляції ( $r=0,001$ ). Отримані результати свідчать про підвищення рівня саморегуляції співробітників, що працюють у дистанційному режимі. Значимих змін за такими компонентами саморегуляції як оцінювання результатів, наполегливість, корекція, вольові зусилля зафіксовано не було.

Проведений аналіз вказує на підвищення рівня саморегуляції у співробітників, які працюють у дистанційних умовах. А також встановлено, що підвищився рівень психологічного благополуччя. Це свідчить про ефективність розробленої нами тренінгової програми. Отже, мета і поставлені завдання були виконані у повному обсязі.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити такі висновки.

1. Аналітичний огляд даних наукової літератури з проблематики саморегуляції та психологічного благополуччя дав можливість визначити, що психологічне благополуччя – це складний конструкт, який відображає суб'єктивний рівень задоволеності власним життям, оцінку особистості свого функціонування з точки зору розкриття власного внутрішнього потенціалу, суб'єктивного переживання щастя. Представники гедоністичного напрямку визначають психологічне благополуччя як афективно забарвлене відчуття, що відображається у задоволеності чи незадоволеності життям. Дослідники евдемоністичного підходу основними чинниками психологічного благополуччя вважають особистісне зростання, розкриття власного потенціалу, наявність високих потреб та цілей. Один з найвідоміших конструктів психологічного благополуччя включає в себе такі складові як наявність позитивних та близьких стосунків з іншими, здатність до автономії, наявність особистісного зростання, можливість керувати зовнішньою діяльністю та ефективно використовувати наявні можливості, наявність мети у житті, самоприйняття. Саморегуляція – це система психічного самовпливу особистості, з метою підтримки або зміни характеру функціонування, здатність до організації власної активності, її мобілізації, регулювання, узгодження з об'єктивними вимогами та у відповідності до поставленої мети, здатність особистості усвідомлено керувати власною активністю, ставити й реалізовувати свої цілі. Високий рівень саморегуляції є однією з професійно-важливих якостей для співробітників, що працюють дистанційно, оскільки специфіка діяльності пред'являє високі вимоги до організації робочого процесу, контролю власних дій, гнучкості при прийнятті рішень та пристосуванні до змін.

2. Визначено, що у більшості досліджуваних середній рівень саморегуляції. Вони мають сформовану потребу у плануванні власної діяльності, достатній рівень здатності виділяти значимі умови для досягнення мети, що дозволяє успішно моделювати задачі, досліджуваним притаманно продумувати можливі способи для реалізації поставлених задач та цілей, вони здатні достатньо гнучко діяти в умовах змін, проявляють наполегливість при виконанні поставлених задач, мають достатній рівень самостійності. Однак можемо відмітити наявність труднощів з цілепокладанням, зокрема визначенням конкретної мети, систематичним плануванням, деталізованістю цих планів їх ієрархічністю, відсутня чітка система оцінки результатів власної діяльності. Зафіксований достатній рівень самоконтролю та самовладання, що дає можливість досліджуваним контролювати емоційні реакції та власну поведінку, що є важливим для виконання їхніх професійних обов'язків. Проте занадто високий рівень самоконтролю може призвести до підвищення внутрішньої напруги та перевтоми. Тому необхідно сприяти оптимальному рівню розвитку даного компоненту саморегуляції. Високий рівень саморегуляції є однією з професійно-важливих якостей для співробітників, що працюють в дистанційних умовах, і є запорукою високого рівня результативності, вбачаємо необхідність у підвищенні рівня саморегуляції, зокрема таких складових як цілепокладання, моделювання, планування та оцінка результатів власної діяльності, регуляція власного емоційного стану.

3. Виявлено, що у досліджуваних домінує середній та високий рівень психологічного благополуччя, що проявляється у наявності позитивних та довірливих стосунків з іншими, високим рівнем автономності та здатністю контролювати зовнішні обставини у рамках їх компетенції, ефективно використовувати наявні можливості, а також створювати умови для задоволення власних потреб та реалізації поставлених цілей. Однак було виявлено, що досліджувані мають труднощі з визначенням власної мети та спрямованості, переживають відчуття нереалізованості, не бачать у собі та власних діях позитивних змін з плином часу та періодично втрачають інтерес до повсякденної діяльності, фізична форма, самопочуття та рівень здоров'я не відповідає бажаному

рівню співробітників. Ми встановили, що рівень психологічного благополуччя залежить від рівня саморегуляції особистості, зокрема від таких складових як корекція та самостійність. Отримана регресійна модель вказує, що здатність гнучко вносити корективи у власну поведінку та діяльність відповідно до вимог ситуації, а також достатній рівень автономності в організації власної активності та у процесі прийняття рішень прямо впливає на рівень психологічного благополуччя співробітників в умовах дистанційної діяльності.

4. Нами була розроблена тренінгова програма з підвищення рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності, зокрема таких компонентів як цілепокладання, планування та моделювання власної діяльності, оцінювання результатів, регуляція власного емоційного стану, оскільки у ході проведеної діагностики було встановлено, що співробітники мають середній рівень розвитку цих складових саморегуляції, що може стати певною перешкодою для ефективного виконання професійних обов'язків та кар'єрного зростання. Розробка тренінгової програми була здійснена у три етапі. Першим етапом було визначення рівня психологічного благополуччя та саморегуляції у співробітників, які працюють у дистанційному режимі. Після чого ми відібрали 15 осіб, у яких був зафіксований найнижчий рівень саморегуляції. На другому етапі було власне розроблено та впроваджено тренінгову програму. Третій етап включав в себе перевірку ефективності розробленої тренінгової програми, шляхом проведення ретесту та математично-статистичного аналізу отриманих результатів. Основними завданнями тренінгу були: навчити прийомам та способам саморегуляції, знизити рівень емоційної напруги, розвинути навички цілепокладання, моделювання, планування та оцінки результатів власної діяльності. Було виявлено значимі відмінності між результатами до проведення тренінгової програми та після. Отримані результати вказують на підвищення загального рівня саморегуляції співробітників в умовах дистанційної діяльності, а також таких параметрів як планування, моделювання, гнучкість, самостійність, самовладання, цілепокладання, аналіз ситуації, самоконтроль, що підтверджує ефективність розробленої програми.



Отже завдання дослідження виконані, мета досягнена. Перспективним напрямком, на нашу думку, є проведення досліджень, що будуть спрямовані на визначення рівня задоволеності роботою, наявності ознак професійного вигорання, оцінки психологічного клімату в організації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Абульханова–Славская К. А.* Философско–психологическая концепция С. Л. Рубинштейна: к 100–летию со дня рождения / К. А. Абульханова–Славская, А. В. Брушлинский. – М. : Наука, 1989. – 248 с.
2. *Абульханова-Славская К. А.* О субъекте психической деятельности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1993. – 299 с.
3. *Александров Ю. И.* Макроструктура деятельности и иерархия функциональных систем / Ю. И. Александров // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – С. 26-29.
4. *Балашов Е. М.* Психологічні особливості та механізми саморегуляції в навчальній діяльності студентів / Е. М. Балашов // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія : Психологія. – 2017. – Вип. 5. – С. 5-13
5. *Бандура А.* Теория социального научения / А. Бандура.: пер. с англ. Н. Н. Чубарь. – СПб. : Евразия, 2003. – 320 с.
6. *Бессонова Ю. В.* О структуре психологического благополучия / Ю. В. Бессонова // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2013. – С. 30-35.
7. *Бех І. Д.* Від волі до особистості / І. Д. Бех. – К. : Україна – Віта, 1995. – 202 с.
8. *Бонивелл І.* Ключи к благополучию: Что может позитивная психология / И. Бонивелл.: пер. с англ. М. Бабиной. – М. : Время, 2009. – 192 с.
9. *Боришевський М. Й.* Моральна саморегуляція поведінки особистості: понятійний апарат / М. Й. Боришевський. – Київ. 1993 – 223 с.
10. *Гриньова М. В.* Саморегуляція. Навчально-методичний посібник / М. В. Гриньова. – Полтава: АСМІ, 2008. – 268 с.

11. *Гриньова М. В.* Теоретичні основи дослідження змісту саморегуляції діяльності людини / М. В. Гриньова // Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки. – 2010. – Вип. 7. – С. 73-77.

12. *Гуляєва О. В.* До проблеми структурного аналізу поняття «психологічного благополуччя» / О. В. Гуляєва // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. – 2016. – №59. – С. 15-20.

13. *Зейгарник Б. В.* Саморегуляция поведения в норме и патологии / Б. В. Зейгарник, А. Б. Холмогорова, Е. С. Мазур // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 2. – С. 122-132.

14. *Иванников В. А.* Основы психологии / В. А. Иванников. СПб. : Питер. 2010. – 336 с.

15. *Іваненко Б. Б.* Саморегуляція особистості як чинник її психологічного благополуччя особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я / Б. Б. Іваненко // Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: [Текст] : Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 18 листопада 2020 р.) : матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої – Київ, 2020. – С. 59-62

16. *Кириленко Т. С.* Психологія самопізнання: [навч. посіб.] / Т. С. Кириленко, О. А. Льошенко. – К. : ВПЦ «Київський університет», 2015. – 191 с.

17. *Конопкин О. А.* Психическая саморегуляция произвольной активности человека: структурно-функциональный аспект / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. 1995. – № 1. – С. 5-12.

18. *Конопкин О. А.* Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. М. : Наука, 1980. – 254 с.

19. *Котелевцев, Н. А.* Психическая саморегуляция : учебник для вузов / Н. А. Котелевцев. – М. : Юрайт, 2020. – 213 с.

20. *Кохова И. В.* Использование нестандартных форм занятости для повышения конкурентоспособности фирм в условиях кризиса / И. В. Кохова,

Н. П. Петроченко // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. – М. 2015. – С. 67-70.

21. *Кузнецова А. С.* Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность / А. С. Кузнецова, М. А. Титова, Т.А. Злоказова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. – №1. – С.51-68.

22. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности/ Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, – 2003. – 487 с.

23. *Лепешинский Н. Н.* Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф / Н. Н. Лепешинский // Психологический журнал. – 2007. – Т. 15. – №3. – С. 24-27.

24. *Максименко С. Д.* Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії covid-19: предмет та актуальні напрямки дослідження / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О.В. Креденцер // Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Н. М. Бендерець, А. М. Шевченко, О. В. Креденцер. Київ – Біла Церква. – 2020. – С. 11-14.

25. *Машин В. А.* О двух уровнях личностной регуляции поведения человека / В. В. Машин // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 114-149.

26. *Минюрова С. А.* Личностные детерминанты психологического благополучия педагога / С. А. Минюрова, И. В. Заусенко // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 1. – С. 94-101.

27. *Моросанова В. И.* Саморегуляция и самосознание субъекта / В. И. Моросанова, Е. А. Аронова // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29. – № 1. – С. 14-23.

28. *Моросанова В. И.* Личностные и когнитивные аспекты саморегуляции деятельности человека / В. И. Моросанова, И. В. Плахотникова, Е. А. Аронова и др. – М. : Психологический ин-т РАО, 2006. – 320 с.

29. *Моросанова В. И.* Опросник «Стиль саморегуляции поведения»: Руководство / В. И. Моросанова. – М. : Когито-Центр, 2004. – 44 с.

30. *Моросанова В. И.* Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека / В. И. Моросанова // Психологический журнал, – 2002. – Т. 23. – № 6 – С. 5-17.

31. *Морсанова В. И.* Диагностика индивидуально-стилевых особенностей саморегуляции в учебной деятельности студентов/ В. И. Морсанова, Р. Р. Сагиев // Вопросы психологии. – 1994. – №5. – С. 118-130.

32. *Москальова А. С.* Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. програма спецкурсу для слухачів курсів підвищення кваліфікації (керів. загальноосвітніх навч. закл. різних типів навч.) і студ. освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» з напрямків підготовки «Управління навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи» / А. С. Москальова. – К. : НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти», – 2019. – 60 с

33. *Олександров Ю. М.* Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. канд. психол. наук.: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Ю. М. Олександров. – Харків, 2010. – 23 с.

34. *Олефір В. О.* Психологія саморегуляції суб'єкта діяльності. дис. докт. психол. наук: 19.00.01 / В. О. Олефір. – Харків, 2016. – 428 с.

35. *Осницкий А. К.* Психологические механизмы самостоятельности / А.К. Осницкий. – М. Обнинск: ИГ–СОЦИН, 2010. – 232 с.

36. *Осницкий, А. К.* Психология самостоятельности – методы исследования и диагностики / А. К. Осницкий. – Москва-Нальчик : Психологический институт РАО ; Нальчик : Эль-Фа, 1996. – 124 с.

37. *Пеньковский Д. Д.* Работа с персоналом в условиях пандемии covid-19 / Д. Д. Пеньковский, В. И. Кузнецов // Вестник НИБ. Полтава: АСМІ. – 2008. – № 40. – 268 с.

38. *Приступа М. В.* Зміни практик управління персоналом в умовах пандемії за результатами наративних експертних інтерв'ю) / М. В. Приступа //

«Соціопростір: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи», 2021. – № 10 – С. 28-36.

39. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. Спб, 2000. – 712 с.

40. *Санько К. О.* Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості / К. О. Санько // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. – 2016. – С. 42-45.

41. *Селигман М.* Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия / М. Селигман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 440 с.

42. *Селигман М.* Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / М. Селигман / пер. с англ. – М. :София, 2006. – 368 с.

43. *Сеченов И. М.* Рефлексы головного мозга / И. М. Сеченов. Избранные произведения: в 2 т. Т. 1 / Редакция и послесловие Х. С. Коштыянца. М. : Издво Академии Наук СССР. – 1952. С. 7-127.

44. *Сидоренко Е. В.* Технология создания тренинга. От замысла к результату / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2008. – 336 с.

45. *Соколова М. В.* Шкала субъективного благополучия / М.В. Соколова. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1996. – 17 с.

46. *Соколова М. В.* Шкала субъективного благополучия / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 467-470.

47. *Стребков Д. О.* Самостоятельная работа на рынке удаленной работы / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. – № 6. – С. 88–105.

48. *Тарабрина Н. В.* Специфика психологического благополучия в группах респондентов с различной интенсивностью переживания террористической угрозы / Н. В. Тарабрина, Ю. В. Быховец, Н.Н. Казымова // Психологические исследования. – 2012. – № 2 (22). – С. 15-26.

49. *Фесенко П. П.* Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: автореф. дис. канд. психол. наук. – М., 2005. – 29 с.

50. *Фесенко П. П.* Имеет ли понятие психологического благополучия социальнокультурную специфику? / П. П. Фесенко // Психология. – 2005. – № 4. – С. 132–138.

51. *Фесенко П. П.* Что такое психологическое благополучие? Краткий обзор основных концепций / П. П. Фесенко // Изд-во Московского гуманитарного университета. – 2005. – Вып. 46. – С. 35-48.

52. *Фетискин Н. П.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии. 2002. – 339 с.

53. *Хохліна О. П.* Саморегуляція як показник особистісного зростання учнів спеціальних освітніх закладів / О. П. Хохліна І. В. Хохліна // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Корекційна педагогіка і психологія / за ред.. О. М. Вержиховської, В. І. Співака. – Вип. 4. – Кам'янець-Подільський: ПП Медобори-2006, 2013. – С. 226-231.

54. *Чеснокова И. И.* Психологическое исследование самосознания / И. И. Чеснокова // Вопросы психологии. 1984. № 5. С.162-164.

55. *Шевеленкова Т. Д.* Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследований) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко // Психологическая диагностика. – 2010. – №3. – С. 95-123.

56. *Шевеленкова Т. Д.* Психологическое благополучие личности / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко // Психологическая диагностика. 2005. – № 3. – С. 95–121.

57. *Шульга Т. И.* Проблемы волевой регуляции в онтогенезе / Т. И. Шульга // Вопр. психол. 1994. – №1. – С.105-110.

58. *Яворська Л. М.* Фактори становлення психологічного благополуччя особистості / Л. М. Яворська, Г. С. Філоненко // Наука і освіта. – 2014. – №12. – С. 212-220.

59. *Bandura A.* Test of the generality of self-efficacy theory / A. Bandura, N. E. Adams, A. B. Hardy, G. N. Howells // *Cognitive Therapy and Research*. 19809. – P. 39-66.
60. *Bradburn N.* The Structure of Psychological well-being / N. Bradburn // Chicago: Aldene Pab, 1969. – 269 p.
61. *Diener E.* Most people are happy / E. Diener // *Psychological Science*. 1996. – № 7. – P. 181-185.
62. *Kahneman D.* High income improves evaluation of life but not emotional well-being / D. Kahneman, A. Deaton, PNAS, 2010. – № 38. – P. 16489-16493
63. *Kryvokon N.* Self-regulation as a method of achieving psychological well-being / N. Kryvokon, A. Pavlenko // *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. – 2016. – № 60. – С. 16-20
64. *Luhmann M.* Subjective well-being and adaptation to life events: a meta-analysis / M. Luhmann, W. Hofmann, M. Eid, E. Lucas Richard // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012 – Vol. 102, No. 3. – P. 592-615.
65. *Myers D. J.* Feeling good about fredrickson’s positive emotions / D. J. Myers // *Prevention and Treatment*. 2000 – Vol.3, Article 2
66. *Myers D.J.* The Funds, Friends, and Faith of Happy People / D. J. Myers // *American Psychologist*. 2000 – Vol.55. – №1. – P. 56-67.
67. *Oswald A.* Emotional Prosperity and the Stiglitz Commission / A. Oswald // *British Journal of Industrial Relations*. – Vol.48, Issue – 4 P. 651-669.
68. *Park N.* A cross-cultural study of the levels and correlates of life satisfaction among adolescents / N. Park, E. S. Huebner // *Journal of Cross-Cultural Psychology*, – 2005. – Vol. 36. – P. 444-456.
69. *Poulin M.*, Giving to Others and the Association Between Stress and Mortality / M. Poulin, S. Brown, A. Dillard, D. Smith // *American Journal of Public Health*, 2013. – Vol. 103 (9). – P.1649-1655.
70. *Ryff C. D.* The contours of positive human health / C. D. Ryff, B. Singer // *Psychological Inquiry*. 1998. – Vol. 9. – P. 1-28.



71. *Ryff C. D.* The structure of psychological well-being revisited / *C. D. Ryff* // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995 – Vol. 69. – P. 719-727.

72. *Ryff C. D.* Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being / *C. D. Ryff* // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1989. – Vol. 57. – P. 1069-1081.

73. *Tov W.* Subjective Wellbeing. *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*, First Edition. / *W. Tov, E. Diener* // Ed. by *Kenneth D. Keith*. Hoboken, NJ: *John Wiley & Sons*, 2013. – P. 1239-1245.

74. *Vazquez C.* Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology / *V. Vazquez, G. Hervas, J. Rahona, D. Gomez* // *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 2009. – Vol. 5, P. 15-27,

75. *Waterman A. S.* The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity / *A. S. Waterman, S.J. Schwartz, B.L. Zamboanga* // *The Journal of Positive Psychology*, – 2010. – Vol. 5 (1). – P. 41-61.

76. *Way B. M.* Is there a genetic contribution to cultural differences? Collectivism, individualism and genetic markers of social sensitivity / *B. M. Way, M. D. Lieberman* // *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2010. - Vol. 5(2-3). P. 203-211.

# ДОДАТКИ

## Розподіл даних досліджуваних до проведення тренінгової програми за критерієм Колмогорова-Смирнова

	ШСБ	ПСЗІ	АВ	УО	ОЗ	МУЖ	СП	ПБ	ПЛ	МОД	ПР	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Нормальные параметры <sup>a,b</sup>	Среднее	40.88	67.58	58.26	71.80	67.38	67.10	64.04	396.16	4.98	5.04	5.62
	Стд. отклонение	11.755	9.440	8.554	5.002	5.371	8.965	8.850	37.981	1.378	1.399	1.748
Разности экстремумов	Модуль	.112	.181	.150	.136	.152	.164	.173	.116	.154	.171	.139
	Положительные	.112	.125	.100	.136	.089	.100	.108	.116	.154	.171	.139
	Отрицательные	-.076	-.181	-.150	-.092	-.152	-.164	-.173	-.111	-.126	-.129	-.125
Статистика Z Колмогорова-Смирнова	.789	1.283	1.062	.964	1.073	1.159	1.221	.821	1.090	1.212	.980	
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	.563	.074	.209	.311	.199	.136	.101	.511	.185	.106	.292	

a. Сравнение с нормальным распределением.

b. Оценивается по данным.

Примітка: ШСБ – шкала психологічного благополуччя, ПСЗІ – позитивні стосунки з іншими, АВ – автономія, УО – управління оточенням, ОЗ – особистісне зростання, МУЖ – мета у житті, СП – самоприйняття, ПБ – психологічне благополуччя, ПЛ – планування, МОД – моделювання, ПР – програмування.

## Продовження додатку А

	ОР	ГН	САМ	ЗРС	ЗШ	НАП	СВ	ЦП	АС	ПЛН	СК	КОР	ВЗ	ЗРСО	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Нормальные параметры <sup>a,b</sup>	Среднее	5.12	4.88	5.90	31.54	14.70	8.32	6.38	28.52	26.00	15.04	27.26	8.38	16.04	20.28
	Стд. отклонение	1.438	1.520	1.249	4.678	3.861	3.027	2.473	6.175	6.734	6.574	6.812	2.029	3.226	2.658
Разности экстремумов	Модуль	.162	.159	.171	.106	.109	.182	.181	.176	.128	.162	.141	.188	.143	.121
	Положительные	.162	.159	.164	.106	.109	.182	.181	.176	.128	.073	.141	.172	.143	.102
	Отрицательные	-.130	-.101	-.171	-.054	-.055	-.082	-.089	-.113	-.071	-.162	-.113	-.188	-.105	-.121
Статистика Z Колмогорова- Смирнова	1.146	1.122	1.207	.749	.771	1.288	1.280	1.242	.905	1.143	.997	1.327	1.011	.857	
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	.145	.161	.109	.629	.592	.073	.075	.091	.386	.147	.274	.059	.258	.454	

а. Сравнение с нормальным распределением.

б. Оценивается по данным.

Примітка: ОР – оцінювання результатів, ГН – гнучкість, САМ – самостійність, ЗРС – загальний рівень саморегуляції, Ш – загальна шкала, НП – наполегливість, СВ – самовладання, ЦП – цілепокладання, АС – аналіз ситуації, ПЛН – планування, СК – самоконтроль, КОР – корекція, ВЗ – вольові зусилля, ЗРСМ – загальний рівень самоорганізації.



## Продовження додатку Б

ОЗ	Корреляція Пірсона	-.203	-.195	.168	.031	-.162	-.052	-.112	-.032	.128	-.206	-.034	.133	-.233	-.058	-.092	-.136	-.115
	Знч.(2-сторон)	.157	.175	.244	.831	.262	.720	.438	.827	.376	.151	.813	.359	.103	.689	.524	.345	.427
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
МУЖ	Корреляція Пірсона	-.016	.161	-.035	-.183	.055	.181	.040	-.217	-.207	-.085	-.158	.228	-.189	.008	-.128	-.053	-.060
	Знч.(2-сторон)	.910	.265	.808	.203	.705	.208	.782	.131	.150	.555	.274	.112	.189	.955	.377	.714	.677
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
СП	Корреляція Пірсона	-.163	.230	-.015	.091	.101	-.083	.054	-.040	-.114	.077	.128	-.447**	-.018	.036	.041	.068	-.123
	Знч.(2-сторон)	.259	.109	.916	.528	.487	.566	.712	.783	.430	.594	.375	.001	.902	.803	.780	.639	.395
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ПБ	Корреляція Пірсона	.217	.234	.093	.325*	.526**	.456**	.561**	.376**	.026	.555**	.070	-.198	-.082	.620**	.630**	.550**	.347*
	Знч.(2-сторон)	.130	.101	.520	.021	.000	.001	.000	.007	.856	.000	.628	.167	.572	.000	.000	.000	.014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Корреляція значима на рівні 0.01 (2-стороння).

\* . Корреляція значима на рівні 0.05 (2-стороння).

## Результати лінійного регресійного аналізу

Сводка для модели<sup>с</sup>

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд. ошибка оценки
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.384	16.394
2	.671 <sup>b</sup>	.450	.426	15.821

а. Предикторы: (конст) КОРЕКЦІЯ

б. Предикторы: (конст) КОРЕКЦІЯ, САМОСТІЙНІСТЬ

с. Зависимая переменная: ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Дисперсионный анализ<sup>с</sup>

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	8483.267	1	8483.267	31.564	.000 <sup>a</sup>
	Остаток	12900.753	48	268.766		
	Всего	21384.020	49			
2	Регрессия	9620.200	2	4810.100	19.218	.000 <sup>b</sup>
	Остаток	11763.820	47	250.294		
	Всего	21384.020	49			

а. Предикторы: (конст) КОРЕКЦІЯ

б. Предикторы: (конст) КОРЕКЦІЯ, САМОСТІЙНІСТЬ

с. Зависимая переменная: ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Продовження додатку В

**Коефіцієнти<sup>а</sup>**

Модель	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. Ошибка	Бета		
1 (Константа)	341.804	9.945		34.368	.000
КОРЕКЦІЯ	6.484	1.154	.630	5.618	.000
2 (Константа)	325.465	12.284		26.496	.000
КОРЕКЦІЯ	5.492	1.207	.534	4.550	.000
САМОСТІЙНІСТЬ	4.178	1.960	.250	2.131	.038

а. Залежна змінна: ПБ

**Статистики залишків<sup>а</sup>**

	Мінімум	Максимум	Середнє	Стд. Відхилення	N
Продсказанне значення	369.64	424.80	396.14	14.012	50
Залишок	-35.622	26.362	.000	15.494	50
Стд. Продсказанне значення	-1.891	2.045	.000	1.000	50
Стд. Залишок	-2.252	1.666	.000	.979	50

а. Залежна змінна: ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ



## Розподіл даних досліджуваних після проведення тренінгової програми за критерієм Колмогорова-Смирнова

		ШСБ	ПСЗІ	АВ	УО	ОЗ	МУЖ	СП	ПБ	ПЛ	МОД	ПР
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Нормальные параметры <sup>a,b</sup>	Среднее	39.00	58.67	50.73	73.27	68.60	67.87	68.00	387.13	4.60	5.67	5.47
	Стд. отклонение	10.790	5.615	5.077	4.574	4.968	7.289	5.529	13.511	.910	1.345	1.060
Разности экстремумов	Модуль	.135	.216	.146	.142	.153	.248	.167	.159	.270	.173	.203
	Положительные	.135	.216	.146	.142	.121	.132	.139	.159	.197	.159	.203
	Отрицательные	-.089	-.118	-.092	-.095	-.153	-.248	-.167	-.140	-.270	-.173	-.159
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		.525	.836	.564	.552	.593	.961	.645	.617	1.045	.668	.788
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		.946	.486	.908	.921	.873	.315	.799	.841	.225	.763	.564

a. Сравнение с нормальным распределением.

b. Оценивается по данным.

Примітка: ШСБ – шкала психологічного благополуччя, ПСЗІ – позитивні стосунки з іншими, АВ – автономія, УО – управління оточенням, ОЗ – особистісне зростання, МУЖ – мета у житті, СП – самоприйняття, ПБ – психологічне благополуччя, ПЛ – планування, МОД – моделювання, ПР – програмування.

## Продовження додатку Г

		ОР2	ГН2	САМ2	ЗРС2	ЗШ2	НАП2	СВ2	ЦП2	АС2	ПЛН2	СК2	КОР2	ЗРСО2
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Нормальные параметры <sup>a,b</sup>	Среднее	4.80	4.73	5.93	31.20	13.40	8.00	5.40	30.00	27.20	14.80	24.00	6.87	19.20
	Стд. отклонение	.941	.884	.961	1.935	2.324	2.000	1.121	6.024	7.133	6.109	2.204	1.125	3.299
Разности экстремумов	Модуль	.202	.219	.234	.206	.202	.167	.173	.166	.206	.152	.113	.246	.204
	Положительные	.202	.197	.234	.206	.198	.167	.173	.166	.206	.152	.100	.246	.204
	Отрицательные	-.184	-.219	-.166	-.128	-.202	-.109	-.170	-.107	-.125	-.112	-.113	-.176	-.127
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		.784	.847	.907	.799	.782	.645	.669	.643	.800	.589	.439	.953	.791
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		.571	.471	.383	.546	.574	.799	.762	.803	.545	.878	.991	.324	.559

а. Сравнение с нормальным распределением.

б. Оценивается по данным.

Примітка: ОР – оцінювання результатів, ГН – гнучкість, САМ – самостійність, ЗРС – загальний рівень саморегуляції, Ш – загальна шкала, НП – наполегливість, СВ – самовладання, ЦП – цілепокладання, АС – аналіз ситуації, ПЛН – планування, СК – самоконтроль, КОР – корекція, ВЗ – вольові зусилля, ЗРСМ – загальний рівень самоорганізації.

Результати порівняльного аналізу рівня саморегуляції та психологічного благополуччя досліджуваних до та після тренінгової програми

		Среднее	N	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Пара 1	ШСБ	41.80	15	12.284	3.172
	ШСБ2	39.00	15	10.790	2.786
Пара 2	ПСЗІ	58.20	15	6.982	1.803
	ПСЗІ2	58.67	15	5.615	1.450
Пара 3	АВ	49.13	15	4.941	1.276
	АВ2	50.73	15	5.077	1.311
Пара 4	УО	71.93	15	4.992	1.289
	УО2	73.27	15	4.574	1.181
Пара 5	ОЗ	68.33	15	4.791	1.237
	ОЗ2	68.60	15	4.968	1.283
Пара 6	МУЖ	65.53	15	9.583	2.474
	МУЖ2	67.87	15	7.289	1.882
Пара 7	СП	66.60	15	6.479	1.673
	СП2	68.00	15	5.529	1.428
Пара 8	ПБ	379.73	15	17.006	4.391
	ПБ2	387.13	15	13.511	3.489
Пара 9	ПЛ	4.07	15	1.100	.284
	ПЛ2	4.60	15	.910	.235
Пара 10	МОД	4.80	15	1.612	.416
	МОД2	5.67	15	1.345	.347
Пара 11	ПР	5.00	15	1.309	.338
	ПР2	5.47	15	1.060	.274
Пара 12	ОР	4.47	15	.834	.215
	ОР2	4.80	15	.941	.243
Пара 13	ГН	3.60	15	.986	.254
	ГН2	4.73	15	.884	.228
Пара 14	САМ	5.27	15	1.438	.371
	САМ2	5.93	15	.961	.248
Пара 15	ЗРС	27.20	15	2.426	.626
	ЗРС2	31.20	15	1.935	.500
Пара 16	ЗШ	12.07	15	2.738	.707
	ЗШ2	13.40	15	2.324	.600
Пара 17	НАП	7.60	15	2.640	.682
	НАП2	8.00	15	2.000	.516
Пара 18	СВ	4.47	15	.915	.236
	СВ2	5.40	15	1.121	.289
Пара 19	ЦП	28.13	15	6.457	1.667
	ЦП2	30.00	15	6.024	1.555

## Продовження додатку Д

Пара 20	АС	25.53	15	8.008	2.068
	АС2	27.20	15	7.133	1.842
Пара 21	ПЛН	13.00	15	7.883	2.035
	ПЛН2	14.80	15	6.109	1.577
Пара 22	СК	22.67	15	2.968	.766
	СК2	24.00	15	2.204	.569
Пара 23	КОР	6.47	15	.915	.236
	КОР2	6.87	15	1.125	.291
Пара 24	ВЗ	.	0 <sup>a</sup>	.	.
	ВЗ2	.	0 <sup>a</sup>	.	.
Пара 25	ЗРСО	18.40	15	2.558	.660
	ЗРСО2	19.20	15	3.299	.852

а. Кореляцію и t неможливо вичислити из-за отсутствия валидных пар.

Критерий парных выборок									
		Парные разности					t	ст. св.	Знач. 2-стор
		Среднее	Стд. Отклонение	Стд. ошибка средн	95% доверительный интервал разности средних				
					Нижняя граница	Верхняя граница			
Пара 1	ШСБ	2.800	3.895	1.006	.643	4.957	2.784	14	.015
Пара 2	ПСЗІ	-.467	1.846	.477	-1.489	.556	-.979	14	.344
Пара 3	АВ	-1.600	1.454	.375	-2.405	-.795	-4.262	14	.001
Пара 4	УО	-1.333	1.589	.410	-2.213	-.454	-3.251	14	.006
Пара 5	ОЗ	-.267	1.792	.463	-1.259	.725	-.576	14	.573
Пара 6	МУЖ	-2.333	2.820	.728	-3.895	-.772	-3.205	14	.006
Пара 7	СП	-1.400	3.291	.850	-3.222	.422	-1.648	14	.122
Пара 8	ПБ	-7.400	6.566	1.695	-11.036	-3.764	-4.365	14	.001
Пара 9	ПЛ	-.533	.834	.215	-.995	-.072	-2.477	14	.027
Пара 10	МОД	-.867	1.060	.274	-1.454	-.280	-3.166	14	.007
Пара 11	ПР	-.467	.915	.236	-.974	.040	-1.974	14	.068

## Продовження додатку Д

Пара 12	ОР	-.333	1.234	.319	-1.017	.350	-1.046	14	.313
Пара 13	ГН	-1.133	.990	.256	-1.682	-.585	-4.432	14	.001
Пара 14	САМ	-.667	.976	.252	-1.207	-.126	-2.646	14	.019
Пара 15	ЗРС	-4.000	2.507	.647	-5.388	-2.612	-6.179	14	.000
Пара 16	ЗШ	-1.333	1.234	.319	-2.017	-.650	-4.183	14	.001
Пара 17	НАП	-.400	.910	.235	-.904	.104	-1.702	14	.111
Пара 18	СВ	-.933	1.033	.267	-1.505	-.361	-3.500	14	.004
Пара 19	ЦП	-1.867	2.200	.568	-3.085	-.649	-3.287	14	.005
Пара 20	АС	-1.667	2.289	.591	-2.934	-.399	-2.820	14	.014
Пара 21	ПЛН	-1.800	3.649	.942	-3.821	.221	-1.911	14	.077
Пара 22	СК	-1.333	1.988	.513	-2.434	-.232	-2.597	14	.021
Пара 23	КОР	-.400	1.404	.363	-1.178	.378	-1.103	14	.288
Пара 25	ЗРСО	-.800	2.597	.670	-2.238	.638	-1.193	14	.253

Примітка: ШСБ – шкала психологічного благополуччя, ПСЗІ – позитивні стосунки з іншими, АВ – автономія, УО – управління оточенням, ОЗ – особистісне зростання, МУЖ – мета у житті, СП – самоприйняття, ПС – психологічне благополуччя, ПЛ – планування, МОД – моделювання, ПР – програмування, ОР – оцінювання результатів, ГН – гнучкість, САМ – самостійність, ЗРС – загальний рівень саморегуляції, Ш – загальна шкала, НП – наполегливість, СВ – самовладання, ЦП – цілепокладання, АС – аналіз ситуації, ПЛН – планування, СК – самоконтроль, КОР – корекція, ВЗ – вольові зусилля, ЗРСМ – загальний рівень самоорганізації. 1 – результати до проведення тренінгової програми, 2 – після.