

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника

Кафедра педагогіки та психології

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 Психологія
спеціалізація Практична психологія

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**на тему «Самоконтроль та самоуправління як чинники процвітання
працівників на робочому місці»**

здобувачки Юлії АЛЕКСЄЄВОЇ

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач Денис ЛАВРИНЕНКО

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувачка кафедри: д. пед. н., проф. Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОКОНТРОЛЮ, САМОУПРАВЛІННЯ ТА ПРОЦВІТАННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	5
1.1. Аналіз підходів до визначення поняття «самоконтроль»....	5
1.2. Специфіка самоуправління на робочому місці.....	12
1.3. Особливості процвітання у професійному середовищі.....	15
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ НА ПРОФЕСІЙНЕ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ.....	23
2.1. Методологія та організація дослідження.....	23
2.2. Результати відсоткового та кореляційного аналізу.....	26
2.3. Результати дисперсійного аналізу.....	43
Висновки до розділу 2.....	47
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО РОЗВИТКУ НАВИЧОК САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ.....	48
3.1. Стратегії оптимізації самоконтролю та самоуправління в контексті професійного процвітання персоналу.....	48
3.2. Розвиток навичок самоконтролю як чинників професійного процвітання.....	51
3.3. Формування навичок самоуправління в робочому середовищі.....	56
Висновки до розділу 3.....	62
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	71

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі, де динамічні зміни та висока конкуренція є нормою, питання процвітання працівників на робочому місці набуває особливої актуальності. Адже саме щасливі та задоволені працівники є запорукою успіху будь-якої організації. Одним із ключових факторів, що сприяють процвітанню працівників, є їх здатність до самоконтролю та самоуправління. Ці навички дозволяють ефективно організовувати свою роботу, ставити цілі та досягати їх, а також адаптуватися до змін та розв'язувати проблеми, що виникають. Значна кількість дослідників займалася вивченням проблеми самоконтролю. Серед них - класики та сучасні учені - психологи: К. Хорні, Б. Скіннер, Г. Салліван, Р. Кеттелл, Е. Фромм, Е. Толмен, Р. Баумейстер, П. Мезо, А. Даркворт, В. Мішель та інші. Окрему увагу дослідники приділяли також самоуправлінню як важливому аспекту особистісного та професійного розвитку. У цьому контексті вагомий внесок зробили Л. Зайверт, М. Вудкок і Д. Френсіс, А. Бабель та Х. Швальбе, П. Друкер та інші. Їхні концепції зосереджені на практичних підходах до управління собою, подоланні особистих бар'єрів і досягнення ефективності. Однак, досі недостатньо вивченим є питання впливу навичок самоконтролю та самоуправління у працівників організацій на показники процвітання на робочому місці. Дослідженню таких стратегій і буде присвячена ця кваліфікаційна робота.

Мета дослідження: дослідити вплив самоконтролю та самоуправління на процвітання працівників на робочому місці.

Для досягнення цієї мети було поставлено такі завдання:

- 1) здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з питань вивчення самоконтролю та самоуправління в контексті робочого середовища.
- 2) підібрати методичний інструментарій для емпіричного вивчення особливостей самоконтролю та самоуправління на робочому місці.

3) проаналізувати та здійснити інтерпретацію результатів емпіричного дослідження, сформулювати висновки.

4) обґрунтувати шляхи підвищення рівня самоконтролю та самоуправління працівників на робочому місці.

Об'єкт дослідження: навички самоконтролю та самоуправління.

Предмет дослідження: самоконтроль та самоуправління як чинники процвітання на робочому місці.

Методи дослідження:

- загальнотеоретичні - аналіз та синтез наукової проблеми дослідження; узагальнення, систематизація, порівняння, узгодження теоретичних підходів та емпіричних результатів;

- емпіричні: 1) Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS, П.Мезо, адаптація О.Савченко та Д.Лавриненка); 2) Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Профайлер на робочому місці» (М.Керн, адаптація Д.Лавриненка); 3) Шкала задоволеності життям Е.Дінера (адаптація В.Олефіра та В.Боснюка); 4) Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (К.Рифф, адаптація Н.Шишко);

- математико-статистичні (відсотковий аналіз, визначення середніх значень, ранжування, кореляційний та дисперсійний аналізи засобами Microsoft Excel та Jamovi).

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що воно є одним із перших комплексних досліджень, присвячених вивченню впливу самоконтролю та самоуправління на процвітання працівників на робочому місці в умовах сучасного ринку праці. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОКОНТРОЛЮ, САМОУПРАВЛІННЯ ТА ПРОЦВІТАННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1. Аналіз підходів до визначення поняття «самоконтроль»

Безліч теорій про людські мотиви припускають, що люди мають фундаментальну потребу в контролі та внутрішнє бажання уникати підпорядкування іншим [1]. Люди можуть бути мотивовані покращувати свій рівень самоконтролю лише за певних умов. Бажання самоконтролю суттєво варіюється між людьми, воно не є ні універсальним, ні постійним. Натомість воно досягає піка, коли люди усвідомлюють потребу в ньому, особливо коли вони постають перед труднощами, яких, на їхню думку, вони могли б уникнути, і коли вони передбачають майбутні вимоги та виклики. Замість того, щоб бути частиною бажаного, ідеального «Я», самоконтроль може розглядатися радше як корисний та адаптивний інструмент, який періодично потрібен для досягнення прагматичних цілей [2].

Взаємозв'язок між особистістю та самоконтролем не можна вивчати, не розрізняючи самоконтроль як здатність протистояти спокусам (інгібіторний самоконтроль) та самоконтроль як здатність ініціювати проактивні дії для досягнення довгострокових цілей (ініціативний самоконтроль). Крім того, недостатньо вивчати прямий вплив особистісних рис на самоконтроль, необхідно враховувати ефекти взаємодії між особистісними рисами та факторами для їхнього зв'язку з самоконтролем. Нейротизм модерує зв'язок між двома рисами особистості - сумлінністю та екстраверсією - і самоконтролем, а ефекти взаємодії відрізняються залежно від типу самоконтролю [3].

Конфлікт самоконтролю виникає, коли поточне бажання, звичка або імпульс суперечить особистій меті [4]. Ми визначаємо самоконтроль як процес вирішення

конфлікту (реального або очікуваного) між двома конкуруючими цілями. Концепцію самоконтролю було розширено і тепер вона включає будь-які засоби для просування одного мотиву над іншим, включаючи засоби, що не передбачають зусиль, засоби, що передбачають пригнічення чогось небажаного або здійснення чогось бажаного, або засоби, що передбачають реактивне гальмування або більш проактивні форми розв'язання конфлікту [5].

Самоконтроль часто вважається синонімом сили волі, яка визначається як пряма модуляція імпульсів для досягнення найкращого результату в довгостроковій перспективі [6]. Самоконтроль - це здатність особистості регулювати свої емоції, думки та поведінку відповідно до вимог ситуації та власних цілей. Він передбачає усвідомлення своїх внутрішніх станів, їх аналіз та прийняття рішень щодо подальших дій. Самоконтроль є важливим компонентом успішної адаптації та досягнення особистих цілей. Самоконтроль – це також здатність особистості самостійно визначати свої цілі, планувати свою діяльність та оцінювати її результати. Він передбачає відповідальність за свої рішення та дії, а також вміння знаходити ресурси для досягнення поставлених завдань. Основними компонентами самоконтролю є когнітивний та афективний.

Міжособистісні навички (наприклад, комунікаційні), внутрішньоособистісні (наприклад, стійкість) та когнітивні навички (наприклад, розв'язання проблем), були визначені як незамінні людські ресурси на сучасних робочих місцях. Дослідники виявили, що ці навички пов'язані з численними бажаними показниками продуктивності та результатами, що впливають на здоров'я (наприклад, зниження рівня вигорання) [7].

Доведено, що самоконтроль, пов'язаний з широким спектром позитивних результатів у житті. Люди з сильним самоконтролем рідше мають проблеми з переїданням, надмірними витратами, курінням, зловживанням алкоголем або наркотиками, а також з прокрастинацією [8].

Ефективний самоконтроль - це більше, ніж просто наполеглива робота над тим, щоб протистояти імпульсам. Він може знаходитися в стратегіях, які дозволяють нам не покладатися на зусилля, що потребують стримування, а натомість покладатися на ранню сигналізацію про майбутні конфлікти самоконтролю, адаптивні та автоматичні звички, а також стратегії, які дозволяють людям передбачати спокуси та перешкоди. Використання цих шляхів до легкого самоконтролю може призвести до інтервенцій, які менше покладаються на наполегливу працю, а більше на легкість, що призводить до самоконтролю, який є одночасно ефективним та легким [9].

Успішний самоконтроль спирається на різноманітні стратегії, що виходять за рамки зусиль, спрямованих на інгібування: зменшення впливу безпосередніх заохочень і посилення мотивації до більш абстрактних, віддалених заохочень. Крім того, самоконтроль краще розглядати як «набір» стратегій; успіх полягає в тому, щоб знайти інструменти, які найкраще працюють для конкретної людини в конкретний момент. Іншими словами, покращення навичок самоконтролю - це не про те, щоб стати сильнішим, а про те, щоб стати розумнішим [10].

Самоконтроль розглядається як цикл, за допомогою якого поточний стан світу, як і мета, сприймається та оцінюється, що призводить до дії, яка може бути розпочата для зміни стану світу (наприклад, досягнення мети) [11]. Люди з високим рівнем самоконтролю часто компетентніше долають стресові ситуації, використовуючи ефективні стратегії регуляції емоцій та обираючи для себе більш сприятливе соціальне середовище [12].

До основних типів самоконтролю відносяться:

- контроль за діями в разі невдачі;
- контроль за діями під час планування;
- контроль за діями в процесі реалізації кінцевого плану.

Інтерес до самоконтролю розширюється, оскільки він відіграє важливу роль в організації людського життя. Самоконтроль є умовою належного відображення людиною свого внутрішнього світу та зовнішньої реальності. Він є обов'язковим атрибутом свідомості та самосвідомості людини та є невіддільним компонентом процесів саморегулювання систем різної природи, серед яких людина є прикладом живої та складної системи. Людина як суспільна істота протягом усього свого життя перебуває під контролем оточуючих. Суспільство контролює процеси навчання та виховання, професійну діяльність та поведінку людини. Людина також контролює свої вчинки, дії та психічні явища. Багатогранність проблеми розвитку самоконтролю зумовлює різноманітність підходів до визначення його сутності. Наразі у науковій літературі з психології немає єдиного, загальноприйнятого визначення поняття «самоконтроль». Найбільш загальне визначення можна сформулювати, виходячи з функціонального підходу. Важливо наголосити, що загальне визначення самоконтролю має зосереджуватися на його функціональній суті, а не на конкретних компонентах. Деталізація компонентів є доречною лише тоді, коли ми розглядаємо самоконтроль стосовно конкретного об'єкта.

Питання самоконтролю розглядали К. Хорні, Б. Скіннер, Г. Салліван, Р. Кеттелл, Е. Фромм, Е. Толмен, Р. Баумейстер, П. Мезо, А. Даркворт, В. Мішель та інш. [13].

П. Мезо визначає самоконтроль як здатність людини моніторити, оцінювати, керувати та інгібувати свою поведінку або емоції з метою досягнення певної поведінкової мети. Це включає як виконавчі функції, що контролюють поведінку та емоції, так і реактивні компоненти, такі як імпульсивність чи страх.

На думку Р. Баумейстера самоконтроль стосується здатності змінювати власні реакції, особливо для того, щоб привести їх у відповідність до таких стандартів, як ідеали, цінності, мораль та соціальні очікування, а також підтримувати прагнення до довгострокових цілей.

Самоконтроль розглядається як інструмент для виявлення відхилень реалізованої програми від заданої, для знаходження помилок та відповідного коригування діяльності. Важливо зазначити, що йдеться не тільки про фіксацію відхилення, але й про коригування діяльності, при цьому специфіка самоконтролю в коригуванні діяльності обмежується внесенням поправок до її плану.

Розвиток самоконтролю залежить від вимог суспільства до поведінки людини. Формування довільної саморегуляції зумовлює здатність людини усвідомлювати та контролювати ситуацію та процес. Самоконтроль є складним явищем, яке формується протягом життя людини, як в особистому, так і в професійному розвитку. Цей феномен включає в себе два компоненти: процесуальний, тобто як людина здійснює контроль, та регуляторно-особистісний, тобто які особистісні якості допомагають їй це робити.

Основними відмінностями у різних науковців і дослідників є використання різних ключових слів, таких як "вміння" або "здатність", "усвідомлення власних дій", "якість особистості", "соціальний ярлик", "показник", "свідома саморегуляція", "метод або форма контролю", "форма діяльності", "інструмент" або "компонент". Зважаючи на розбіжності в поглядах науковців щодо змісту самоконтролю, можна зазначити, що більшість з них наголошують на тому, що самоконтроль є складовою психіки, самосвідомості, саморегуляції, самоуправління або діяльності, і що самоконтроль – це вміння або здатність.

З наведеного вище ми можемо зробити висновок, що самоконтроль - це здатність особи керувати своїми діями, почуттями та реакціями. Самоконтроль та самоуправління є ключовими аспектами особистого та професійного розвитку. Вони тісно пов'язані з багатьма іншими поняттями, які впливають на наше життя. Розглянемо детальніше цей зв'язок:

1. Самоконтроль допомагає утримувати фокус на досягненні поставлених цілей, навіть коли перед нами постають труднощі. Він дозволяє нам відкладати

миттєве задоволення заради більшого успіху в майбутньому. Самоуправління включає в себе вміння визначати власні потреби та інтереси, а також знаходити способи їх задоволення. Воно допомагає нам знаходити внутрішню мотивацію для досягнення успіху.

2. Самоконтроль дозволяє ефективно керувати своїм часом та ресурсами, уникати прокрастинації та зосереджуватися на виконанні важливих завдань. Самоуправління допомагає організовувати робочий процес, визначати пріоритети та знаходити оптимальні шляхи досягнення результатів.

3. Самоконтроль допомагає нам зберігати спокій та емоційну рівновагу в складних ситуаціях, а також знаходити конструктивні способи розв'язання проблем. Самоуправління включає в себе вміння керувати своїми емоціями та реакціями на стрес, а також знаходити способи відновлення сил та енергії.

4. Самоконтроль є важливим вмінням для керівника, оскільки він дозволяє приймати обґрунтовані рішення, зберігати спокій та впевненість у собі, а також надихати інших своїм прикладом. Самоуправління допомагає лідеру ефективно керувати собою та своїми діями, а також створювати умови для розвитку та успіху своєї команди.

5. Самоконтроль та самоуправління є важливими факторами процвітання на роботі. Вони допомагають досягати високих результатів, будувати успішну кар'єру та отримувати задоволення від своєї роботи.

Організаційна культура, в якій вимоги до співробітників підвищуються з кварталу у квартал, вимагаючи все більшої продуктивності та відданості, незмінно призводить до підвищення рівня стресу серед працівників. Існує кілька основних причин для такого стану речей, найважливіші з яких - це надмірне навантаження, дисбаланс між роботою та особистим життям, конфлікти з керівництвом або колегами. Усе це призводить до невпевненості у професійному майбутньому.

Першими ознаками стресу є підвищена тривожність, дратівливість, апатія, порушення сну та інш. При цьому спостерігається зниження мотивації та відданості виконуваним завданням, що зрештою призводить до підвищеного ризику вигорання. Варто навчитися правильно долати стрес, щоб він не вплинув на здоров'я, особисте та професійне життя. Якість і тривалість сну пов'язані з самоконтролем. Менше сну або поганий сон пригнічує здатність людини здійснювати самоконтроль [14].

Організаційна культура, яка пропонує тренінги та семінари з управління стресом, методів саморегуляції та розвитку особистих компетенцій, допомагає співробітникам управляти стресом. Турбота про психічне та фізичне здоров'я співробітників - це інвестиція в ефективність і довгостроковий розвиток організації.

Розвиваючи позитивну культуру праці, роботодавці підтримують працівників, що сприяє їх професійному та особистому успіху. Втома, відсутність мотивації, перевантаження - це лише кілька прикладів, які можуть бути першими симптомами більшої проблеми, такої як прогули співробітників або виснаження.

Менеджери мають усвідомлювати емоції, передбачати їх ймовірну наявність та наслідки, а також керувати ситуацією за необхідності. Регулятивний вплив емоцій показує, що емоції можна активно використовувати як засіб досягнення особистих, групових та організаційних цілей [15]. Необхідно уникати великого робочого навантаження на працівників, водночас керівник має сприяти відновленню та оптимальній працездатності співробітників. Таким чином, працівників можна заохочувати визначати найважливіші та термінові завдання, які вони мають виконати. Це допоможе їм уникнути втрати часу у виконанні кількох завдань та відчуття перевантаженості [16]. Перебуваючи на керівній посаді, необхідно пам'ятати, наскільки важливо створювати здорове робоче середовище та надавати індивідуальну підтримку співробітникам у розвитку компетенцій, щоб справлятися зі складними ситуаціями, стресом та напругою.

1.2. Специфіка самоуправління на робочому місці

У контексті забезпечення сталого організаційного розвитку особливої значущості набуває цілеспрямоване формування та вдосконалення здатності до самоуправління серед персоналу. Розвиток автономності та самоорганізації серед співробітників сприяє формуванню більш ефективних команд, які характеризуються підвищеною адаптивністю та здатністю гнучко реагувати на зовнішні зміни та внутрішні виклики організації. Аналіз сучасних управлінських практик засвідчує, що імплементація стратегій самоуправління може виступати детермінуючим чинником зростання конкурентоспроможності організаційних структур, забезпечуючи їхню здатність ефективно досягати стратегічних цілей у турбулентних умовах сучасного ринкового середовища. Таким чином, самоуправління постає не лише як індивідуальна компетенція працівників, але і як системний організаційний ресурс, що сприяє колективній результативності та створює підґрунтя для стійкого розвитку організації у довгостроковій перспективі [17].

У сучасних дослідженнях самоконтроль та самоуправління розглядаються як складні та багатогранні явища, що залежать від багатьох факторів, включаючи особистісні якості людини, її соціальне оточення та культурні цінності. Самоконтроль та самоуправління є важливими факторами успіху в різних сферах життя, включаючи навчання, роботу, особисті стосунки та здоров'я. В той час як самоконтроль допомагає управляти емоціями, вирішувати конфлікти, швидко реагувати на непередбачувані обставини та зберігати мотивацію, самоуправління допомагає організовувати процеси, дотримуватися термінів, пріоритизувати завдання, підвищувати ефективність команди, бути гнучкими та адаптивними.

Управління часом є одним з найважливіших та життєво важливих компонентів успішної реалізації цілей організації та ефективного використання ресурсів організації для досягнення високих результатів роботи та організації [18]. Практики самоуправління корисні для посилення бажаної для працівників

поведінки на робочому місці та контролю небажаної поведінки, яка може виникати через імпульси, вроджені звички та поведінку, засвоєну в результаті виховання. Самоуправління відрізняється від менеджменту, який покладається на сильну участь керівника, оскільки він здійснюється без безпосередньої присутності зовнішнього контролю. Успішне самоуправління може бути дуже корисним для організацій, оскільки може підвищити задоволеність роботою, відвідуваність, самоефективність, продуктивність праці, навчання та успіх в кар'єрі, а також покращити навчання, присутність та виконання завдань. Для працівників самоуправління на робочому місці означає, що вони несуть відповідальність за визначення підходів до виконання завдань, а також за моніторинг і управління власною поведінкою [19]. Самокеровані колективи можуть підвищити ефективність роботи колективу лише тоді, коли їхні члени компетентні орієнтуватися в самокерованих системах [20].

Самоуправління - це процес цілеспрямованих впливів на самого себе, власну особистість із метою досягнення поставлених цілей та здійснення плану. Самоуправління як інструмент мотиваційного менеджменту підприємства є комплексом методів та стратегій, орієнтованих на покращення та розвиток ефективного самоменеджменту працівників, що є важливою передумовою для успішної діяльності підприємства на ринку та формують різноманітні концепції, що відрізняються за своїм спрямуванням.

Питання самоуправління активно досліджувалися як у вітчизняній, так і в закордонній науковій літературі. Значний внесок у розробку теоретичних засад цього поняття зробили Л. Зайверт, М. Вудкок і Д. Френсіс, А. Бабель та Х. Швальбе, П. Друкер та інші дослідники.

Концепція самоуправління Л. Зайверта наголошує на економії власного часу, що є основою для підвищення особистої продуктивності. Зайверт підкреслює, що правильне використання часу дозволяє значно зменшити стрес, підвищити результативність і досягати поставлених цілей без перевантажень.

М. Вудкок і Д. Френсіс у своїй концепції самоуправління фокусуються на подоланні особистих обмежень. Вони вважають, що для досягнення успіху в житті необхідно розвивати здатність управляти власними емоціями та поведінкою, долати внутрішні бар'єри та працювати над своїми слабкостями.

У концепції А. Бабея та Х. Швальбе самоуправління пов'язане з розвитком особистої та професійної ефективності, що забезпечує досягнення ділового успіху [21]. Існує безліч технік для самоуправління, які допомагають людям ефективно організовувати своє життя та роботу, покращувати продуктивність та досягати поставлених цілей. Серед найбільш відомих методів можна виділити кілька, які зарекомендували себе як ефективні інструменти для саморегуляції. Однією з таких технік є піраміда Франкліна - система для постановки та досягнення цілей. Її унікальність полягає в тому, що вона фокусується не тільки на плануванні часу, але й на зайнятості та шляхах досягнення глобальної мети. Цей метод орієнтований на визначення того, що потрібно зробити, а не на оптимізації поточної діяльності для більш ефективного її виконання. Метод Шваба також є популярним інструментом самоуправління, який допомагає людині розподіляти свій час та ресурси. Він орієнтований на систематизацію завдань, розставлення пріоритетів та їх виконання у визначеному порядку, що дозволяє покращити ефективність роботи. Ще одним корисним методом є метод 4D, який передбачає чотири етапи: Do (робити), Delay (відкласти), Delegate (делегувати), Delete (видаляти). Цей підхід дозволяє організувати робочий процес, уникати перевантаження та оптимізувати виконання завдань, застосовуючи до кожного завдання одну з чотирьох зазначених дій [22].

Ці методики є частинами ширшого підходу до самоуправління. Сучасні дослідження в галузі організаційної психології свідчать про те, що навички самоуправління не лише сприяють оптимізації робочих процесів, але й суттєво впливають на психологічне благополуччя та особистісний розвиток фахівців. Однак, досі недостатньо вивченим є питання впливу самоконтролю та самоуправління на процвітання працівників на робочому місці. Дослідженню цих навичок як предикторів професійного процвітання і буде присвячена ця кваліфікаційна робота.

1.3. Особливості процвітання у професійному середовищі

Технологічний прогрес, глобалізація та інші фактори призводять до постійних змін на ринку праці. Вміння швидко вчитися, адаптуватися до нових умов праці стає життєво важливим, щоб бути конкурентоздатним. Самоконтроль допомагає впоратися зі стресом та невизначеністю, а самоуправління дозволяє ефективно планувати свій професійний розвиток. В умовах високої конкуренції на сучасному ринку праці компанії шукають не тільки професіоналів, але й людей з розвинутими особистими якостями, такими як самодисципліна, ініціативність, вміння працювати в команді та розв'язувати проблеми. Самоконтроль та самоуправління допомагають розвинути ці якості та успішно конкурувати на ринку праці.

Працівники з високим рівнем самоконтролю мають більше шансів на успіх у кар'єрі. Вони більш ефективні, відповідальні та здатні досягати поставлених цілей. Вміння адаптуватися до змін та швидко вчитися відкриває перед працівниками можливості для професійної мобільності. Люди, які вміють ефективно керувати своїм часом та емоціями мають більше можливостей для самореалізації. Перший крок до розвитку самоконтролю та самоуправління - це усвідомлення своїх слабких та сильних сторін. Важливо чесно оцінити свої вміння, звички та цінності.

Визначення чітких цілей допомагає не відволікатися на дрібниці. Цілі мають бути конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними та обмеженими в часі. Складання планів дій допомагає організувати роботу та досягти поставлених цілей. Важливо враховувати можливі перешкоди та передбачати шляхи їх подолання. Регулярний контроль за виконанням планів допомагає вчасно виявляти та коригувати помилки. Багато проєктів потребують співпраці з людьми з різними навичками та культурним досвідом. Самоконтроль та вміння керувати своїми емоціями є важливими для ефективної взаємодії.

Сучасний світ характеризується постійним потоком інформації та високим рівнем стресу. Це може негативно впливати на самоконтроль та здатність приймати обґрунтовані рішення. Соціальні мережі та інші фактори можуть призводити до прокрастинації та відволікання від роботи. Розвинений самоконтроль допомагає боротися з цими явищами. Постійне перенапруження та відсутність балансу між

роботою та особистим життям можуть призвести до вигорання. Важливо вміти керувати своїми ресурсами та встановлювати пріоритети. Існує багато програм та тренінгів, спрямованих на розвиток самоконтролю, самоуправління та навичок управління часом. Індивідуальна робота з коучем або психологом може допомогти визначити сильні та слабкі сторони, а також скласти план розвитку необхідних навичок. Безліч книг, статей та онлайн-ресурсів можуть допомогти у розвитку самоконтролю та самоуправління. Важливо також практикувати самоаналіз та рефлексію. Володіння навичками самоконтролю та самоуправління пов'язане з процвітанням на робочому місці.

Процвітання на робочому місці визначається як здатність людини процвітати на робочому місці, покращуючи своє благополуччя завдяки ефективній продуктивності [23]. Як психологічний стан, що формується робочим контекстом, процвітання на роботі стає більш динамічним [24].

Суб'єктивне благополуччя зазвичай розглядають як таке, що має два взаємопов'язані компоненти: когнітивні оцінки задоволення життям, які можна оцінювати як глобально, так і в окремих сферах, таких як робота, здоров'я, стосунки та дозвілля; та баланс афекту, який включає переживання переважно позитивних почуттів та рідкісних негативних емоцій. Існує кореляція між характеристиками та ресурсами, які цінує суспільство, та щастям, як показують різні дослідження [25].

Аналіз концептуальної моделі суб'єктивного благополуччя вимагає особливої уваги до феномену адаптації та адаптивного потенціалу особистості в контексті динамічних трансформацій життєвих обставин. Комплексне дослідження адаптивних можливостей індивіда при зміні професійних та особистісних обставин дозволяє ідентифікувати механізми психологічної резильєнтності, що забезпечують підтримку оптимального рівня благополуччя навіть за умов дестабілізаційних зовнішніх впливів.

В аналізі інтегративних концепцій благополуччя особливе місце посідає концепція автентичного щастя, розроблена М. Селігманом. Відповідно до теоретичних положень дослідника, існують три шляхи досягнення благополуччя:

приємне життя, що фокусується на культивуванні позитивних емоційних станів (цей напрямок відображає гедоністичну парадигму концептуалізації благополуччя); залучене життя, що концептуалізується як розуміння та використання власних сильних чеснот і сильних особистісних якостей; та змістовне життя, що характеризується відчуттям приналежності та служіння надособистісним цінностям та смислам (евдемоністична традиція). Отже, позитивні емоції, залученість та сенс було визначено складовими благополуччя. У процесі подальшого теоретичного осмислення М. Селігман трансформував початкову концепцію автентичного щастя, запропонувавши інтегральну модель PERMA, яка, окрім вищезазначених трьох конструктів, інкорпорувала такі компоненти благополуччя як позитивні відносини та досягнення [26].

Благополуччя на роботі - це досвід працівників, які відчують себе добре, мають почуття задоволення та мети. Його можна розглядати з двох різних точок зору, що ґрунтуються на різних філософських традиціях: гедоністичний погляд на задоволення, з точки зору позитивної оцінки людиною свого життя, включає позитивні емоції, задоволення і переживання позитивного афекту, а еудемоністичний погляд на благополуччя пов'язаний з особистим зростанням і відчуттям сенсу. Таким чином, благополуччя можна розуміти як таке, що має як змістовні компоненти, так і пов'язане з приємними емоціями. Різні теоретичні основи допомагають нам зрозуміти природу благополуччя. На благополуччя на роботі впливають кілька факторів: досвід роботи та умови праці, які, своєю чергою, впливають на поведінку працівника на роботі. Рівень благополуччя можна покращити та підтримувати за допомогою ініціатив, які охоплюють широкий спектр сфер (фізичну та психосоціальну), підходів (профілактика та просування) та осередків (організаційні та індивідуальні) [27].

В межах даної магістерської роботи поняття процвітання та добробут (благополуччя) на робочому місці розглядатимуться як синонімічні, оскільки концептуально ці терміни охоплюють багатовимірний конструкт, який включає як суб'єктивні аспекти психологічного благополуччя (задоволеність працею,

позитивний емоційний стан, відчуття компетентності), так і об'єктивні показники успішності (продуктивність, професійне зростання, ефективну взаємодію з колегами). Такий підхід відповідає сучасним теоретичним конструктам організаційної психології, де ці поняття часто взаємозамінно використовуються для опису високого рівня функціонування особистості в робочому середовищі.

Благополуччя охоплює досвід людини щодо свого фізичного, психічного, емоційного стану та рівня щастя. На роботі благополуччя має вирішальне значення, оскільки воно значною мірою впливає на фізичне, психічне та емоційне здоров'я людини [28]. Реальність така, що мало роботодавців ставили добробут своїх працівників на перше місце. Інвестування в добробут часто розглядається як компроміс з іншими цілями організації [29]. Незалежно від робочого місця, працівникам все ще потрібно, щоб їхній керівник виявляв турботу про їхній добробут та підтримував їх у роботі [30].

Турбота організацій про благополуччя своїх працівників зростає експоненціально у сталих організаціях, оскільки підтримка динаміки навколишнього середовища є цінною для фізичного здоров'я працівників та зменшує відчуття стресу на робочому місці [31].

Процвітання на роботі сприяє формуванню внутрішньої позитивної енергії, почуття амбіцій, мотивації до успіху та кар'єрного зростання. Це вважається життєво важливим механізмом для розпалювання ентузіазму та співпраці між людськими ресурсами [32]. Процвітання на роботі спрямовує працівників до цілеспрямованої діяльності у відповідь на зміну умов робочого середовища [33].

Благополуччя на робочому місці суттєво та позитивно впливає на залученість до роботи, що, своєю чергою, покращує виконання завдань працівниками. Організації, які зосереджуються на покращенні благополуччя на робочому місці, таких як забезпечення комфортних умов праці та сприяння балансу між роботою та особистим життям, можуть підвищити залученість працівників і, як наслідок, покращити їхню ефективність. Такий підхід може служити ефективною стратегією для підвищення продуктивності та досягнення довгострокового успіху організації

[34]. Дослідження показують, що позитивні зміни в робочому середовищі, включаючи посилення підтримки керівника та гнучкий графік, можуть сприяти здоров'ю та благополуччю працівників завдяки кращим афективним реакціям на поширені щоденні стресори на роботі [35].

Залученість працівників до роботи та їхнє задоволення від роботи позитивно пов'язані з продуктивністю на робочому місці та зменшенням кількості прогулів, а також негативно пов'язані зі стресом, нудьгою, втомою та вигоранням. Крім того, працівники, які повідомляють про добрий психічний та фізичний стан здоров'я, частіше продуктивні та рідше відмовляються від робочих завдань або шукають роботу в іншому місці. Навпаки, працівники, які працюють багато годин або регулярно відчують стрес на роботі, можуть відчувати вигорання, зниження залученості до роботи та погіршення продуктивності роботи, що може вплинути на продуктивність. Тому роботодавці та керівники визнають цінність розробки заходів на робочому місці, спрямованих на сприяння використанню ключових стратегій та моделей поведінки, що сприяють залученості та задоволеності працівників роботою, а також зменшують незалученість та невдоволення. Це ґрунтується на даних, які свідчать про те, що працівники, які мотивовані використовувати ці стратегії та моделі поведінки, можуть бути більш схильні залишатися залученими до своєї роботи, покращуючи загальну продуктивність роботи та задоволення від роботи.

Інноваційна трудова поведінка, креативність, обмін ідеями та служіння мають потенціал для сприяння залученості до роботи та задоволеності від роботи. Наприклад, працівники, які беруть участь у колективному обміні ідеями, можуть відчувати зв'язок з колегами та натхнення від членів своєї команди, що може впливати на їхню залученість до відповідних робочих завдань та покращувати загальну продуктивність праці та індивідуальне задоволення від роботи. Зрештою, успіх на робочому місці пов'язаний з цією адаптивною поведінкою на робочому місці, а також із задоволеністю від роботи, залученістю до роботи та

продуктивністю роботи, і негативно пов'язаний з плинністю кадрів та вигоранням [36].

Якщо робота не підходить працівнику, і працівник її не любить, то його благополуччя значно погіршується. Було виявлено, що негативні щоденні емоції були більш поширеними серед працівників, незадоволених роботою. Важливість задоволення від роботи була підкреслена настільки, що виявилось, що безробітні, які шукали роботу, відчували вищий рівень благополуччя, ніж ті, хто працював без задоволення від роботи [37]. Організації, які впроваджують дружню до працівників політику, таку як гнучкий графік роботи, скорочений робочий час, дистанційна робота та робота з дому, розвивають сильнішу прив'язаність до організації, що призводить до зменшення плинності кадрів [38].

Гнучкий графік роботи посилює позитивний вплив добробуту працівників на ефективність фірми [39]. Для забезпечення процвітання на роботі вкрай важливо підтримувати працівників у вивченні та застосуванні різноманітних стратегій самолідерства, а також забезпечувати психологічну безпеку на робочому місці [40].

Важливо, щоб менеджери забезпечували працівникам, які працюють віддалено, гнучкий робочий графік, автономію, інструменти комунікації та співпраці для покращення професійного процвітання працівників. Стратегії самолідерства позитивно впливають на професійне благополуччя. Тому організації та менеджери мають забезпечити умови віддаленої роботи, які сприяють самостійному встановленню цілей, управлінню часом, розставленню пріоритетів та саморефлексії, серед іншого, щоб надихати працівників та викликати позитивні почуття професійного благополуччя. Крім того, розуміння взаємодії між розширенням можливостей, самолідерством та професійним благополуччям може допомогти організаціям розробити ефективні інтервенції та політику. Це сприятиме успіху організації та задоволеності працівників. Інвестуючи в ініціативи, що сприяють автономії, розвитку навичок та повноваженням щодо прийняття рішень, організації можуть позитивно впливати на благополуччя та загальну продуктивність працівників [41].

Відновлювальні заходи важливі для благополуччя та сприятливих афективних станів, а також для мотивації та продуктивності [42]. Надаючи пріоритет психічному здоров'ю та створюючи здоровішу та продуктивнішу робочу силу, гнучкий графік роботи позитивно впливає як на індивідуальне благополуччя, так і на успіх організації [43].

Баланс між професійною діяльністю та особистим життям являє собою процес зменшення рольового конфлікту шляхом збереження уявлень особистості про роботу, вільний час і добробут родини. Неможливість досягнення оптимального співвідношення між цими сферами часто супроводжується емоційним виснаженням, браком ресурсів для виконання особистих обов'язків і втратою контролю над рівнем навантаження. Такий дисбаланс може спричиняти втому, зниження якості життя та істотне погіршення працездатності [44].

На додаток до атрибутів справедливості та прозорості оцінювання, організаціям необхідно зосередитися на узгодженості систем управління ефективністю для ефективного залучення працівників [45].

Щоб підвищити рівень благополуччя працівників на роботі й, відповідно, сприяти позитивним результатам діяльності організації, як працівники, так і керівники мають зосередитися на зміцненні компонентів благополуччя, наприклад, через переживання більшої кількості позитивних емоцій, використання сильних сторін характеру для підвищення залученості, стимулювання якісних відносин на роботі, допомогу працівникам у розумінні сенсу і мети їхньої роботи та надання їм можливості переживати успіх, а також опосередковано через його передумови, такі як надія. Щоб зміцнити надію, слід намагатися ставити складні, але досяжні цілі, розбивати складні цілі на кілька простіших конкретних завдань і заздалегідь продумувати альтернативні шляхи досягнення мети. Ключовий висновок для керівників - бути обережними з обсягом робочого навантаження (працівник має вірити, що навантаження кероване, а цілі досяжні), обговорювати з працівниками засоби та шляхи досягнення цілей, особливо складних та комплексних цілей (працівник повинен мати уявлення та напрямок, як виконати завдання) [46].

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи було здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз проблеми самоконтролю та самоуправління як чинників процвітання працівників на робочому місці. Аналіз наукових джерел дозволив визначити сутність ключових понять дослідження. Самоконтроль розглядається як комплексний психологічний механізм, що забезпечує свідому регуляцію власної поведінки, емоцій та когнітивних процесів відповідно до встановлених цілей та вимог ситуації. Самоуправління трактується як ширше поняття, що включає не лише контроль, але й здатність до планування, організації, мотивації та корекції власної діяльності.

Встановлено, що процвітання працівників на робочому місці є багатовимірним конструктом, який охоплює професійну ефективність, суб'єктивне благополуччя, задоволеність працею та потенціал для розвитку. Теоретичні моделі вказують на безпосередній зв'язок між процвітанням працівників та організаційною ефективністю. Систематизовано сучасні наукові дослідження щодо впливу самоконтролю на професійну діяльність. Виявлено, що високий рівень самоконтролю позитивно корелює з продуктивністю праці, якістю виконання завдань, ефективною взаємодією в колективі та конструктивним вирішенням конфліктів.

Проаналізовано структурні компоненти основних конструктів дослідження в професійному контексті. Встановлено, що ці компоненти взаємопов'язані та утворюють цілісну систему, яка забезпечує оптимальну самоорганізацію трудової діяльності. Розглянуто фактори, що впливають на розвиток навичок самоконтролю та самоуправління в організаційному середовищі. Таким чином, теоретичний аналіз проблеми самоконтролю та самоуправління як чинників процвітання працівників створює методологічну основу для подальшого емпіричного дослідження та розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації професійної діяльності в сучасних організаційних умовах.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ НА ПРОФЕСІЙНЕ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Методологія та організація дослідження

Для вивчення впливу самоконтролю та самоуправління на процвітання працівників у процесі даного дослідження було використано одразу декілька методів дослідження. Для того, щоб отримати достовірні результати, необхідно було ретельно опрацювати зібрані дані, систематизувати їх та провести якісний аналіз із застосуванням відповідних статистичних методів. На основі цього аналізу стало можливим сформулювати обґрунтовані висновки та розробити відповідні рекомендації щодо оптимізації самоконтролю та самоуправління як чинників професійного процвітання. Перед початком роботи з опитувальником кожен учасник мав ознайомитися та підтвердити свою згоду на участь в дослідженні, поставивши відповідну відмітку в Google-формі (Додаток А). У опитуванні взяли участь 63 респонденти. Збалансований склад вибірки та використання валідного діагностичного інструментарію забезпечили надійність отриманих результатів та сприяли розробці практичних рекомендацій.

У процесі дослідження використовувалися: 1) Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS, П.Мезо, адаптація О.Савченко та Д.Лавриненка); 2) Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Профайлер на робочому місці» (М.Керн, адаптація Д.Лавриненка); 3) Шкала задоволеності життям Е.Дінера (адаптація В.Олефіра та В.Боснюка); 4) Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (К.Рифф, адаптація Н.Шишко).

У даному дослідженні концепція П. Мезо та модель PERMA Мартіна Селігмана є теоретичною основою для аналізу самоконтролю та самоуправління як чинників процвітання на робочому місці. Синтез цих двох теоретичних підходів створює потужну концептуальну базу для дослідження, яка дозволяє не лише виявити кореляційні зв'язки між компонентами самоконтролю та показниками професійного процвітання, але й пояснити психологічні механізми,

що лежать в основі цих взаємозв'язків, та розробити науково обґрунтовані рекомендації щодо оптимізації самоконтролю в організаційному середовищі. Шкала самоконтролю та самоуправління містить 16 питань. Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS), розроблена американським науковцем П. Мезо у період з 2005 по 2012 роки.

Різні інструменти для вимірювання навичок самоконтролю та самоуправління (SCMSk) були розроблені на основі різноманітних теоретичних підходів, що створює проблеми з валідністю їхнього змісту. Враховуючи важливість валідності, станом на 2008 рік не існувало жодного інструменту самооцінки SCMSk, придатного для використання дорослими. Шістнадцять питань шкали самоконтролю та самоуправління (SCMS) розділені на 3 субшкали. Учасникам опитування запропоновано ознайомитися із низкою тверджень та оцінити, наскільки кожне з них відображає їхні особистісні характеристики. Для цього використовується шкала оцінки від 0 до 5 [47]. Методика наведена у додатку Б.

Опитувальник професійного процвітання «PERMA-Профайлер на робочому місці» - скорочена багатовимірна версія раніше розробленого "PERMA-Профайлера", інструмент для оцінки професійного благополуччя співробітників, який використовує модель PERMA Мартіна Селігмана для виміру ключових аспектів процвітання на робочому місці [48]. Для аналізу психометричних властивостей опитувальника «PERMA-Профайлер» респондентам запропоновано дати відповіді на запитання за 11 - бальною шкалою від 0 до 10. Опитувальник містить 23 питання. Дана методика наведена у додатку В.

Ще однією методикою, що використовувалася у дослідженні була шкала задоволеності життям Дінера розроблена в 1985 році. Е. Дінер був психологом-першопрохідцем, який зробив значний внесок у дослідження благополуччя та щастя. Він визначив щастя як суб'єктивне переживання задоволеності життям, яке включає в себе позитивні емоції: радість і задоволення, а також відчуття повноцінності та наявності мети в житті.

Він вважав, що щастя - це багатогранний конструкт, який включає як емоційні, так і когнітивні компоненти, і що його можна виміряти за допомогою різних методів, включаючи опитування самозвітів і фізіологічні показники. Дослідження щастя Дінера вплинули на сферу позитивної психології та призвели до розробки інтервенцій і терапій, спрямованих на сприяння добробуту та щастю [49]. Дана методика наведена у додатку Г.

Опитувальник містить п'ять пунктів. Респонденти оцінюють кожне питання за семибальною шкалою Лікерта. Шкала задоволеності життям (ШЗЖ) використовує загальні питання. Такий підхід дозволяє людям оцінювати різні аспекти їхнього життя, спираючись на власні цінності, і отримувати комплексний показник [50]. Існують численні докази, що підтверджують валідність концепції задоволеності життям та її вимірювального інструменту – шкали задоволеності життям.

Наступною методикою, яка використовувалася при проведенні дослідження був питальник експрес – оцінювання психологічного благополуччя. Питальник експрес – оцінювання психологічного благополуччя К. Рифф - це інструмент, який оцінює як внутрішнє відчуття гармонії, так і зовнішні прояви благополуччя людини. Методика характеризується простотою у використанні та інтерпретації, що робить її цінною для досліджень та моніторингу динаміки психологічного стану зокрема в організаційному контексті. Дана методика наведена у додатку Д.

Особи, що мають високий рівень особистого добробуту, зазначають значний рівень позитивного афекту і малий рівень негативного впливу. Люди з високим рівнем благополуччя переживають переважно позитивні емоції, такі як радість і гордість, та рідко відчують негативні емоції, такі як гнів або розчарування. Суб'єктивне благополуччя - це стан, який сприяє розвитку та використанню особистих ресурсів: соціальних, розумових, тілесних і психологічних. Для розвитку навичок самоконтролю та самоуправління в компаніях необхідно створювати умови, що підтримують самостійність і професійне зростання працівників [51].

2.2. Результати відсоткового та кореляційного аналізу

Статистична обробка та аналіз отриманих даних стала основою для порівняння отриманих результатів з гіпотезою дослідження. Обрані методики дозволили охопити найбільш важливі складові зазначених конструктів. Для забезпечення надійності та валідності результатів були обрані методики, що охоплюють найбільш релевантні та суттєві складові досліджуваних психологічних конструктів. Дослідження здійснювалося за допомогою кореляційного та дисперсійного аналізу. Такий підхід забезпечив комплексний аналіз досліджуваних конструктів. Це, своєю чергою, сприяло формуванню обґрунтованих висновків щодо ролі самоконтролю та самоуправління у забезпеченні процвітання на робочому місці.

Як ми бачимо на рис. 2.1 вибірку склали 63 особи віком від 18 до 60 років, 13 чоловіків і 60 жінок. А саме:

- 31,7% (20 осіб) 36-45 років;
- 28,6% (18 осіб) 46-55 років;
- 4,8% (3 особи) 56-60 років;
- 11,1% (7 осіб) 18-25 років;
- 23,8% (15 осіб) 26-35 років.

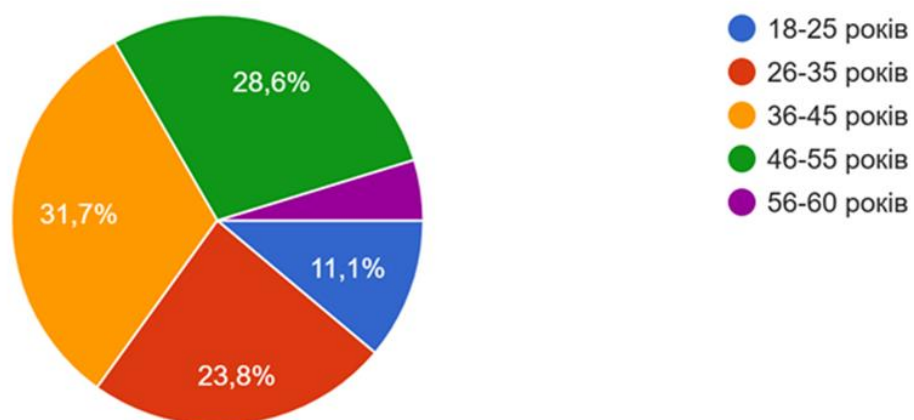


Рис. 2.1 Віковий розподіл респондентів дослідження

Для цілей дослідження важливим є гомогенність вибірки. У зв'язку з цим, а також згідно з умовами завдання дослідження в опитуванні мали взяти участь особи, що працюють (рис.2.2).

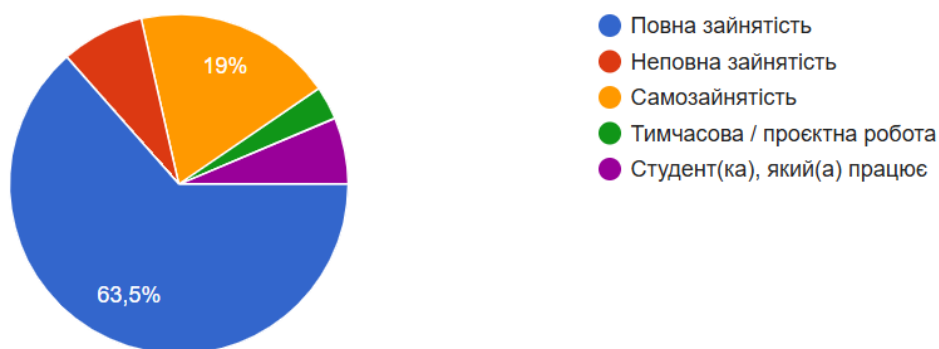


Рис. 2.2. Статус зайнятості респондентів

В ході проведення дослідження із використанням Шкали самоконтролю та самоуправління (SCMS) виявлено, що за всіма шкалами у респондентів переважає середній рівень (рис.2.3).

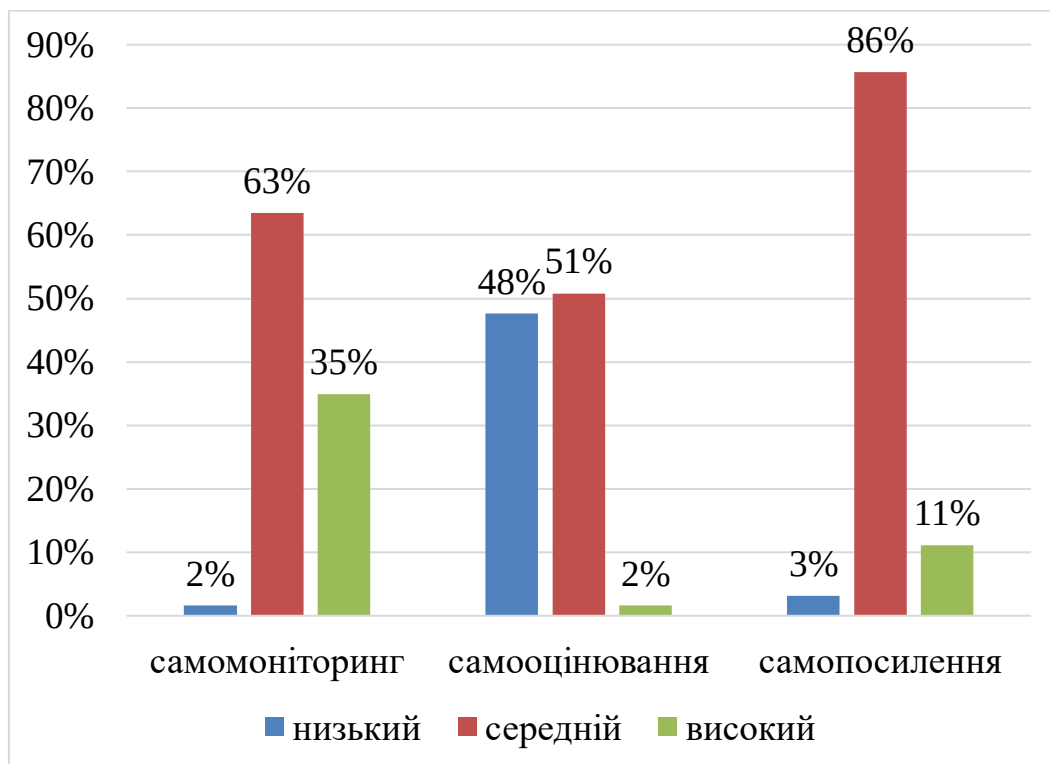


Рис.2.3 Показники самоконтролю працівників

За даними рисунка бачимо, що у 2% працівників переважає низький рівень самомоніторингу, у 63% середній та 35% мають високі значення за шкалою. Самомоніторинг є характеристикою індивідуальних відмінностей, яка визначає, по-перше, здатність і прагнення відстежувати через самоспостереження та самоконтроль свою поведінку і, по-друге, реалізацію цієї здатності в реальній ситуації. Водночас самомоніторинг тісно пов'язаний з кар'єрними установками особистості, особливо для тих сфер діяльності, які більшою мірою пов'язані з активністю у сфері взаємодії з людьми. Тому можемо стверджувати, що більшість досліджуваних працівників мають середньо-високий рівень самомоніторингу і здатні відстежувати послідовність власних дій та їх наслідки, проте не завжди використовують це на практиці.

Самооцінювання є низьким у 48% працівників, середнім у 51% та високим лише у 2%. Самооцінювання є ключовим елементом професійного зростання та досягнення професійного успіху через власне бажання вдосконалюватися та постійно підвищувати свій рівень компетентностей. Працівники, які регулярно практикують самооцінювання, демонструють високий рівень відповідальності та професійної етики. Однією з найбільш безпосередніх переваг самооцінювання є те, що воно спонукає співробітників задуматися про свою продуктивність, навички та кар'єрні цілі. Витративши час на розгляд своїх сильних та слабких сторін, працівник отримує цінну інформацію, яка може сформувати траєкторію його кар'єри. Самооцінювання дозволяє глибше зрозуміти себе, що є наріжним каменем особистісного розвитку. З отриманих результатів можна констатувати, що працівники мають середньо-низький рівень самооцінювання, що свідчить про низьку здатність оцінювати свої перспективи та результати діяльності.

За шкалою самопосилення 3% працівників мають низький рівень, 86% середній та 11% високий. Шкала самопосилення відображає відкриту реакцію працівника на успіх, приховану підтримку себе у невизначених ситуаціях, планування дій у разі майбутніх успіхів. Самопосилення є основою адаптованості працівників, їх задоволеності роботою, воно виступає підґрунтям досягнень. Іншими словами, самопосилення відображає здатність мотивувати та стимулювати

себе до дій та досягнення високих результатів. Це уміння характерно на середньому рівні для більшості працівників, що говорить про недостатність самомотивування та самопосилення до успіху.

В результаті, інтегральний показник самоконтролю працівників є середнім (рис.2.4).

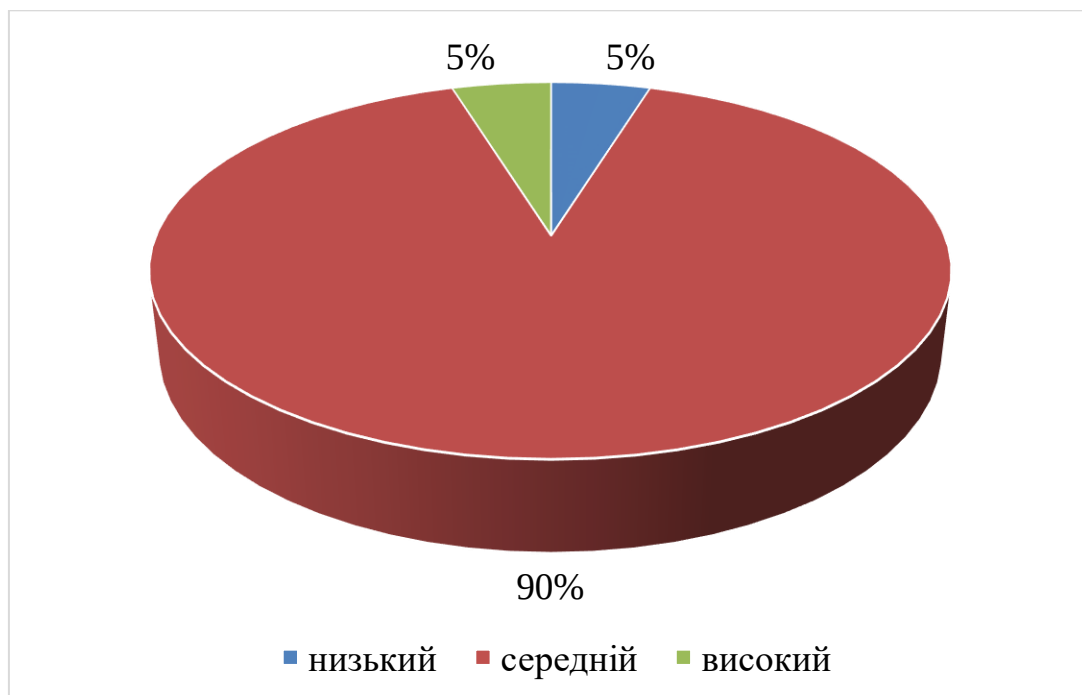


Рис.2.4 Інтегральний рівень самоконтролю працівників

Як бачимо, 5% досліджуваних працівників мають низький самоконтроль, 90% середній та 5% високий. Під самоконтролем розуміється здатність індивіда керувати своєю поведінкою та емоціями, обдуманно реагувати на події, що відбуваються, утримуватися від неадаптивної імпульсивної поведінки та переривати дії, зумовлені небажаними імпульсами та емоціями. Самоконтроль є важливою частиною професійної діяльності людини, оскільки виражає вміння усвідомлено керувати собою та своєю поведінкою, попереджати, виявляти та виправляти власні помилки. Розвинений самоконтроль дозволяє утримувати увагу, обдумувати свої вчинки, доводити розпочату справу до кінця, коригувати плани та виправляти свої помилки. З отриманих результатів бачимо, що самоконтроль у

працівників недостатньо розвинений, що може проявлятися в імпульсивності дій, конфліктності, недостатній цілеспрямованості та вмотивованості.

Наступним кроком проведемо аналіз результатів діагностики працівників за методикою «PERMA-Профайлер на робочому місці» за окремими шкалами опитувальника (рис.2.5).

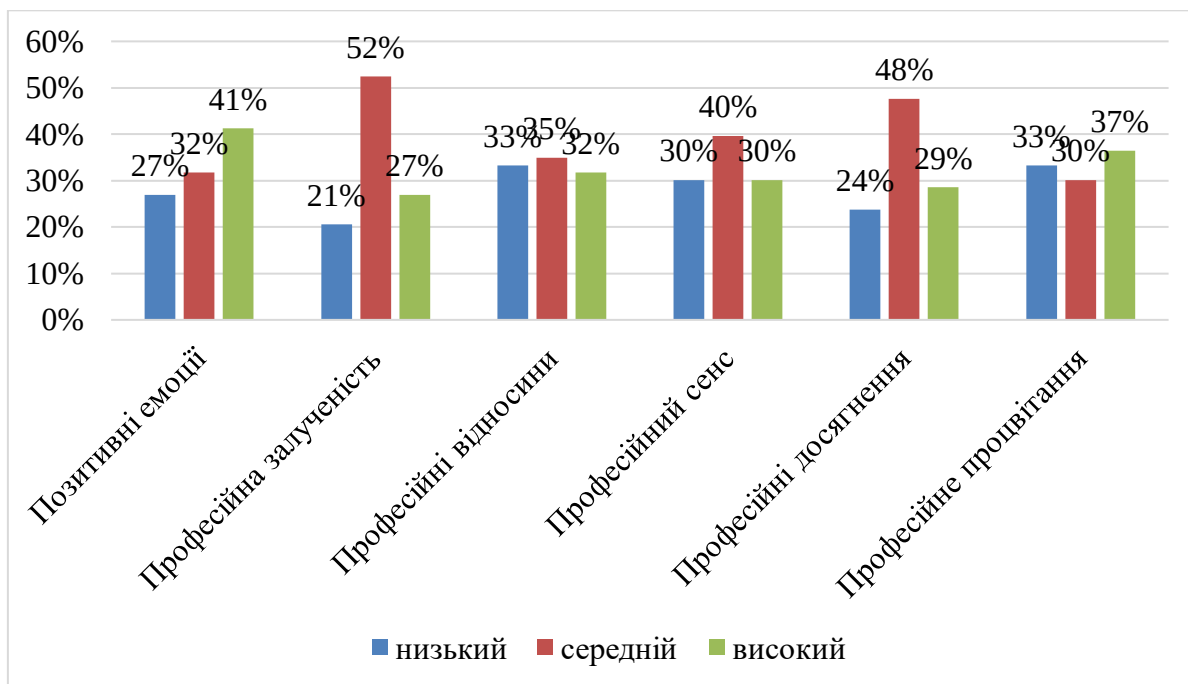


Рис.2.5 Показники професійного процвітання працівників

За даними рисунка бачимо, що 27% працівників мають низький рівень професійно-фокусованих позитивних емоцій, 32% мають середній та 41% високий. Емоції супроводжують усі види діяльності людини та дають їй інформацію про навколишню дійсність, а також забезпечують можливість виражати свої думки та почуття. Але важливо враховувати й специфічні емоції, що викликаються безпосередньо конкретною трудовою діяльністю. Вони з однієї сторони включають емоції, які пов'язують взаємини людей із колективом у процесі даного колективного виду праці, а з іншої – емоції, що виникають у процесі самої роботи. Це передусім ті професії, у яких уповільнене прийняття рішення в умовах високої емоційної напруженості може призвести до критичних ситуацій. Як бачимо, більшість працівників мають високі значення позитивних емоцій, що свідчить про

їх позитивне відношення до самої роботи та умов праці, до колективу та до керівництва.

Професійна залученість виражена на низькому рівні у 21% працівників, на середньому у 52% та на високому у 27%. Залучення — це фізичний, емоційний та інтелектуальний стан, який мотивує співробітників виконувати їхню роботу якнайкраще. Залучення співробітників допомагає компанії досягати великих результатів тими ж людськими ресурсами. Залученість персоналу проявляється у тому, що він зацікавлений в успіху компанії, лояльний до неї та задоволений змістом свого пулу обов'язків, а також проактивний. Це дозволяє співробітникам брати участь у формуванні та розвитку корпоративної культури, підтримувати в компанії командний дух та здорові робочі відносини. За отриманими результатами можемо стверджувати, що залученість працівників є середньою. Тобто вони недостатньо мотивовані та потребують стимулювання з боку керівництва.

За шкалою професійні відносини 33% працівників мають низький рівень, 35% середній та 32% високий. Професійні відносини передбачають спільну роботу людей задля досягнення спільної мети на благо компанії чи організації. Ці відносини можуть сильно змінюватись залежно від особистісних якостей і намірів залучених осіб.

Професійні відносини зазвичай формальніші, ніж відносини, що існують поза роботою. Це пов'язано з тим, що культура роботи та професійні очікування часто диктують, як люди мають поводитися один з одним. Ці очікування допомагають запобігти втручанню особистих проблем та ситуацій у роботу.

Професійні відносини сприяють створенню більш здорового та безпечного робочого середовища, де всі можуть працювати разом із мінімальною кількістю конфліктів. Управління своїми кордонами та підтримка професійних відносин може допомогти кожному зосередитися на своїх проєктах та обов'язках. Отримані результати показують, що за цією шкалою рівні практично однакові, що свідчить про наявність як хороших професійних відносин (при високих значеннях), так і деструктивних (у разі низького рівня).

У 30% працівників переважає низький рівень професійного сенсу, у 40% середній та у 30% високий. Сенс є неочевидним ключем до професійного успіху. При цьому професійний сенс дає підстави для оцінки людиною значущості професійної діяльності особисто для себе, тобто являє собою упереджене особистісно опосередковане індивідуальним досвідом ставлення людини до праці. Зрілій особистості властиво постійно шукати все нові, глибші чи індивідуальніші сенси праці.

Бачимо переважання середнього рівня професійного сенсу, що свідчить про недостатньо сформовану систему професійних сенсів та перспектив професійної діяльності.

Професійні досягнення є низькими у 24% працівників, середній рівень переважає у 48% та високий у 29%. Професійні досягнення людини підкреслюють її можливості у роботі. Іншими словами, маючи якісь досягнення у професійній діяльності, людина здатна покращити результати компанії на підставі виконаної роботи.

Бачимо, що у досліджуваних переважає середній рівень професійних досягнень, тобто не всі працівники визнають свої успіхи, встановлюють та досягають цілей, а також не завжди отримують зворотний зв'язок від керівництва та колег.

Загальний показник професійного процвітання є низьким у 33% працівників, середнім у 30% та високим у 37%. Цей показник виражає загальну міру задоволеності людини своєю роботою. Тобто це суб'єктивна оцінка працівником ступеня задоволення його запитів за умов, у яких він виконує свої професійні обов'язки.

Бачимо, що у досліджуваних працівників переважає високий рівень, тобто в цілому вони задоволені своєю професійною діяльністю та умовами праці.

Окремо проведемо аналіз додаткових шкал за методикою «PERMA-Профайлер на робочому місці» (рис.2.6).

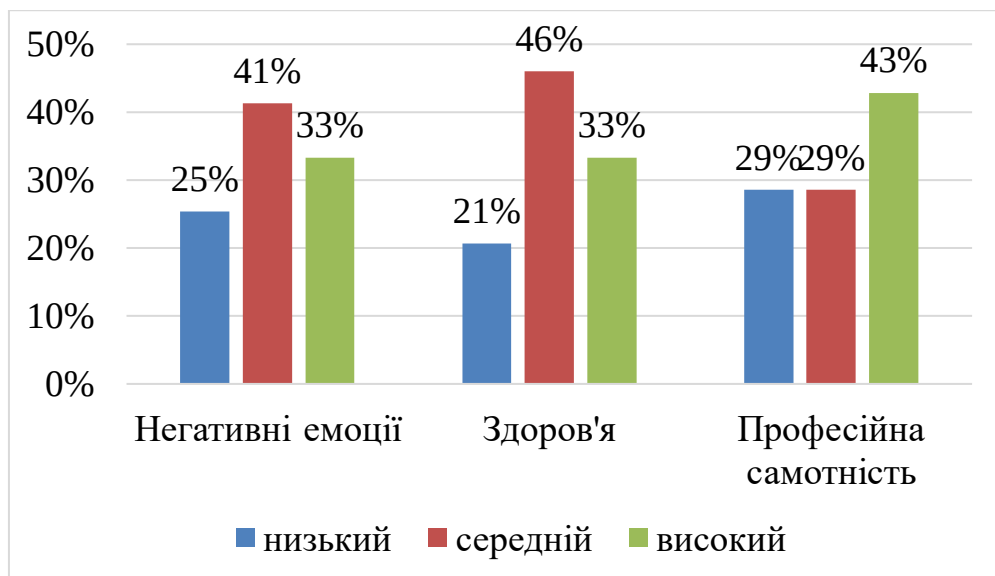


Рис.2.6 Показники додаткових шкал опитувальника PERMA

За даними рисунка бачимо, що 25% працівників мають низький рівень негативних емоцій, 41% середній та 33% високий. Негативні емоції є цілком адекватним проявом емоційних станів, проте якщо вони викликаються низкою проблем на робочому місці, включаючи агресію, словесні образи, тоді такі емоції провокують конфлікти, непорозуміння, невиконання професійних обов'язків.

Згідно з отриманими результатами маємо, що 21% працівників мають низький рівень здоров'я, 46% мають середній та 33% високий. Фізичне та психологічне здоров'я в більшості професій є гарантом успішного виконання професійних обов'язків. І чим вище показник здоров'я, тим кращих результатів можуть досягнути працівники. Як бачимо, у досліджуваних переважає середній рівень здоров'я, який свідчить про певні незначні проблеми у стані здоров'я респондентів. За шкалою професійної самотності 29% працівників мають низький рівень, 29% середній та 43% високий. З цього бачимо, що більшість досліджуваних мають ознаки професійної самотності, яка проявляється у низці труднощів професійного розвитку.

Діагностика задоволеності життям за шкалою задоволеності життям Е. Дінера показала, що у працівників переважає високий рівень (рис.2.7).

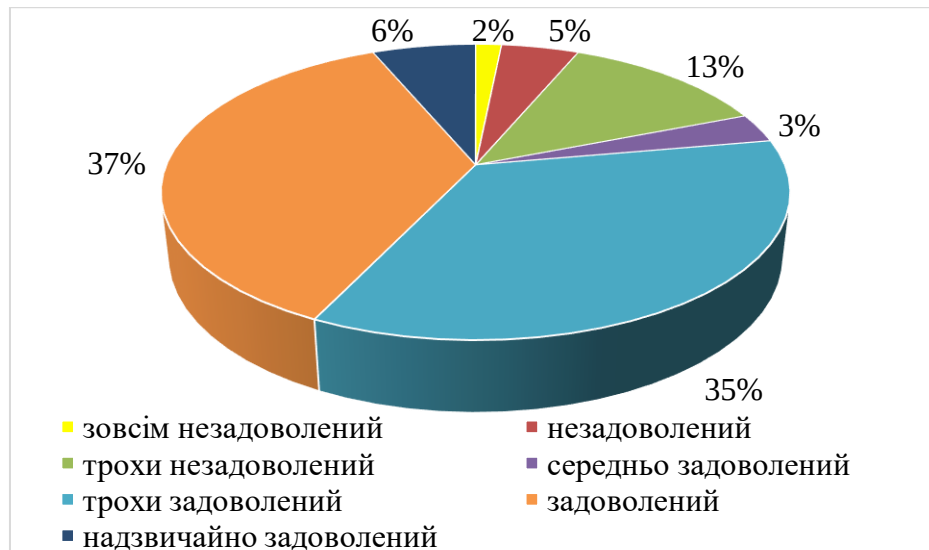


Рис.2.7 Показники задоволеності життям працівників

За даними рисунка бачимо, що лише 2% досліджуваних зовсім незадоволені життям, 5% незадоволені, 13% трохи незадоволені, 3% середньо задоволені, 35% трохи задоволені, 37% задоволені та 6% надзвичайно задоволені. Задоволеність як оптимальний стан людини виникає при відповідності особистісних потреб результатам професійної діяльності, а також характеру взаємодії із соціальним оточенням. Задоволеність життям відображає систему ставлення особистості до свого життя і включає прийняття її змісту, комфорт, стан психологічного благополуччя та виступає важливим показником особистісних досягнень.

Роль задоволеності життям посилює наявність внутрішньої трудової мотивації працівників, стимулює їх до успіху, виконання поставлених завдань. Більшість працівників задоволені своїм життям. Це говорить про те, що вони є особами із високими адаптаційними здібностями, максимальним ступенем конгруентності, психологічною зрілістю, відкритістю до розвитку та досвіду. Такі працівники асоціюють задоволеність роботою та задоволеність життям один з одним, що призводить до продуктивного виконання професійних обов'язків.

Далі була проведена діагностика благополуччя працівників за методикою експрес-оцінювання психологічного благополуччя К. Рифф (рис. 2.8).

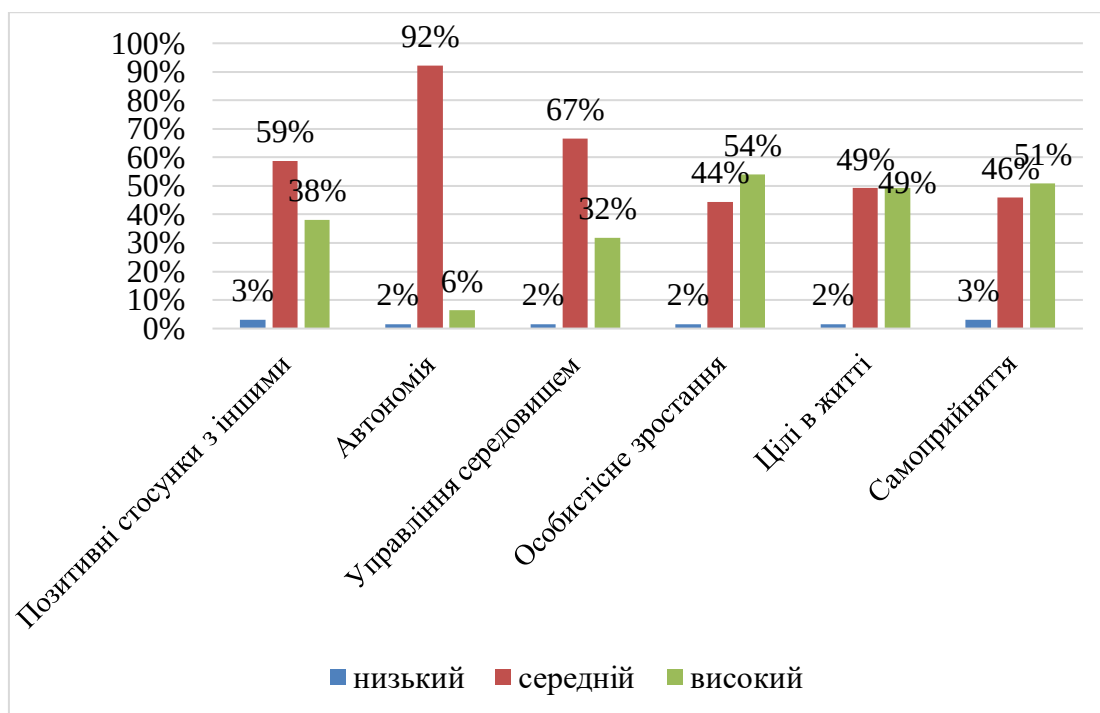


Рис. 2.8 Показники благополуччя працівників

Виявлено, що 3% працівників мають низький рівень позитивних стосунків з іншими, 59% мають середній рівень та 38% високий. Досліджувані, які мають низький рівень характеризуються обмеженими відносинами з оточуючими, замкнутістю та недовірою. Таким людям складно будувати комунікативний процес, знаходити нові знайомства та підтримувати старі. Вони не бажають використовувати стратегію компромісу та співробітництва для підтримки взаємозв'язків. Люди із середніми показниками частково вміють встановлювати довірчі взаємини з оточуючими, вміють виявляти емпатію і рефлексію, вони мають розвинені комунікативні здібності, що сприяє налагодженню і підтримці міжособистісних взаємовідносин. Ті працівники, які мають високий рівень характеризуються позитивною та конструктивною міжособистісною комунікацією.

У 2% низький рівень автономії, 92% мають середній рівень та 6% високий. Досліджувані з високими показниками характеризуються самостійністю, автономністю та незалежністю у прийнятті рішень, вони рішучі та здатні діяти наперекір усім перешкодам. Досліджувані, що мають низькі показники, нерішучі, слабовільні, залежать від думки оточуючих, не вміють реагувати в стресових і напружених ситуаціях, легко піддаються негативним впливам ззовні, часто

проявляють деструктивні форми поведінки внаслідок негативного впливу з боку навколишніх або неусвідомлених негативних ідеалів. Можна відзначити, що серед працівників домінує середній рівень за цією шкалою, що характеризує їх як цілком самостійних, проте нерішучих особистостей, частково здатних ставити та досягати певних життєвих цілей, проявляти ініціативність, автономність, завзятість і цілеспрямованість.

Управління середовищем на низькому рівні характерне для 2% працівників, на середньому для 67% та на високому для 32%. Досліджувані, що мають високі показники по шкалі вміють контролювати дії та вчинки оточуючих, вміють керувати ними та використовувати відповідні можливості, які задовольняють особисті потреби та цілі. Такі люди завжди знаходять вихід із будь-якої ситуації та вміють повернути її на свою користь. Досліджувані з низькими значеннями не вміють організовувати свою діяльність, впливати на оточуючих і використовувати можливості, не вміють контролювати ситуацію і знаходити з неї вихід. Серед досліджуваних переважає середній рівень, що характеризує їх як тих, хто вміє усвідомлювати себе і свої дії, знаходити вихід із ситуації, але не вміє впливати на оточуючих і організовувати їх. Особистісне зростання працівників є низьким у 2%, середнім у 44% та високим у 54%. Досліджувані з високими показниками за шкалою, яких більшість, прагнуть постійно до саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення. Вони постійно знаходять способи реалізувати себе та свої можливості, виявити свій потенціал. Досліджувані з низькими показниками не виявляють внутрішньої активності до самореалізації та самовдосконалення, нездатні прагнути успіху, вони живуть не розвиваючись. Такі люди не здатні змінювати свою поведінку відповідно до нових потреб та ситуацій. Цілі в житті низькі у 2% працівників, середній рівень виражений у 49% та високий також у 49%. Високі показники свідчать про вміння ставити потрібні цілі у житті та досягати їх. Такі люди вміють виділяти потрібні цілі серед другорядних, виявляють старанність, цілеспрямованість та спрямовані на результат. Як можемо бачити, виявлено однакову кількість середнього та високого рівня цілей в житті серед працівників, що свідчить про те, що частина з них чітко вміє ставити собі цілі та

планувати етапи їх досягнення, а частина може ставити цілі, проте процес досягнення їм дається нелегко. Низький рівень самоприйняття переважає у 3% досліджуваних, середній у 46% та високий у 51%. Високі показники говорять про позитивне самоприйняття, самоідентифікацію. Такі досліджувані приймають себе такими, як вони є і вміють виділяти у своїй особистості лише позитивні сторони, акцентувати увагу на своїх потенційних можливостях та перспективах. Люди з низькими значеннями постійно незадоволені собою, виявляють занепокоєння та тривогу. Вони не вміють приймати себе такими які є і дотримуються певних стереотипів, враховуючи особистісні особливості. Переважання високого рівня за цією шкалою, говорить про те, що працівники приймають себе такими як вони є та прагнуть до самовдосконалення та самореалізації. Загальний індекс благополуччя працівників є середнім (рис. 2.9), що говорить про домінування помірних тенденцій до постановки особистісних цілей, можливості реалізації своїх потенціалів, взаємовідносин з оточуючими. Ці люди не прагнуть бути першими у всьому, але й не зупиняються на досягнутому, вміють знаходити позитивні сторони у всіх ситуаціях та шляхах досягнення своїх цілей.

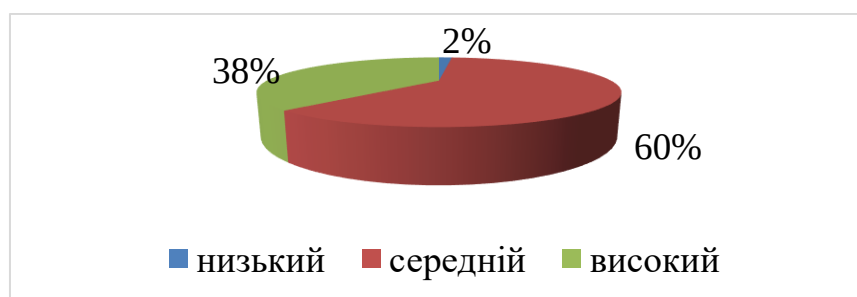


Рис. 2.9 Показники загального індексу психологічного благополуччя

Провівши визначення рівня психологічного благополуччя працівників ми отримали результати, які показують, що найбільших величин досягають такі компоненти, як особистісне зростання, самоприйняття та цілі у житті. Це свідчить про те, що у респондентів найбільшою мірою реалізовані саме ці компоненти позитивного функціонування. З метою виявлення зв'язку між самоконтролем і самоуправлінням і процвітанням (благополуччям) на робочому місці було проведено кореляційний аналіз. Оскільки перевірка даних на нормальність

розподілу показала, що дані відхиляються від норми ($p \leq 0,05$), то для аналізу було використано ранговий коефіцієнт кореляції Спірмена. Встановлено значимі взаємозв'язки між діагностичними шкалами (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Кореляційний аналіз зв'язку між компонентами самоконтролю працівників та їх процвітанням на робочому місці

Шкали професійного процвітання		самомоніторинг	самооцінювання	самопосилення	Інтегральний показник самоконтролю
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,441***	-0,483***	0,318*	0,128
	p-знач.	<,001	<,001	0,011	0,318
Професійна залученість	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,345**	-0,393**	0,279*	0,092
	p-знач.	0,006	0,001	0,027	0,475
Професійні відносини	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,336**	-0,351**	0,282*	0,118
	p-знач.	0,007	0,005	0,025	0,358
Професійний сенс	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,500***	-0,482***	0,272*	0,146
	p-знач.	<,001	<,001	0,031	0,254
Професійні досягнення	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,409***	-0,513***	0,252*	0,064
	p-знач.	<,001	<,001	0,046	0,617
Професійне процвітання	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,429***	-0,476***	0,285*	0,099
	p-знач.	<,001	<,001	0,023	0,441
Професійно-фокусовані негативні емоції	Спірмен $\rho(\rho_h)$	-0,461***	0,530***	-0,359**	-0,123
	p-знач.	<,001	<,001	0,004	0,337
Здоров'я	Спірмен $\rho(\rho_h)$	0,268*	-0,381**	0,263*	0,069
	p-знач.	0,034	0,002	0,037	0,593
Професійна самотність	Спірмен $\rho(\rho_h)$	-0,281*	0,426***	-0,168	0,021
	p-знач.	0,026	<,001	0,189	0,871

За даними таблиці бачимо, що існує прямий середній зв'язок між шкалою самомоніторингу та позитивних емоцій ($r_s=0,441$, $p\leq 0,001$), професійної залученості ($r_s=0,345$, $p\leq 0,01$), професійних відносин ($r_s=0,336$, $p\leq 0,01$), професійного сенсу ($r_s=0,500$, $p\leq 0,001$), професійних досягнень ($r_s=0,409$, $p\leq 0,001$), професійного процвітання в цілому ($r_s=0,429$, $p\leq 0,001$). Тобто, чим вищою є здатність контролювати свої досягнення, відстежувати наслідки дій, тим більшу професійну залученість проявляють працівники, тим краще у них сформована система взаємовідносин у колективі, тим краще вони усвідомлюють сенс своєї професії та прагнуть до досягнень.

Також виявлено зворотній середній зв'язок між самомоніторингом та негативними емоціями ($r_s=-0,461$, $p\leq 0,001$), зворотній слабкий зв'язок із професійною самотністю ($r_s=-0,281$, $p\leq 0,05$) та прямий слабкий зв'язок зі здоров'ям ($r_s=0,268$, $p\leq 0,05$). Тобто, чим вище показники самомоніторингу працівників, тим меншими є їх негативні емоції і відчуття професійної самотності, і тим кращим є їх здоров'я.

В ході кореляційного аналізу також виявлено, що існує зворотній середній зв'язок між самооцінюванням та позитивними емоціями ($r_s=-0,483$, $p\leq 0,001$), професійної залученості ($r_s=-0,393$, $p\leq 0,01$), професійних відносин ($r_s=-0,351$, $p\leq 0,01$), професійного сенсу ($r_s=-0,482$, $p\leq 0,001$), професійних досягнень ($r_s=-0,513$, $p\leq 0,001$), професійного процвітання в цілому ($r_s=-0,476$, $p\leq 0,001$), додатковою шкалою здоров'я ($r_s=-0,381$, $p\leq 0,01$). А також прямий помірний зв'язок між самооцінюванням та негативними емоціями ($r_s=0,530$, $p\leq 0,001$), професійною самотністю ($r_s=0,426$, $p\leq 0,001$). Такі коефіцієнти з однієї сторони є суперечливими, оскільки показують, що професійне процвітання можливе лише при низькому самооцінюванні. Проте варто відзначити, що самооцінювання є процесом високої самокритики та елементом самосвідомості, що характеризується емоційно насиченими оцінками самого себе, власних здібностей, вчинків. Самооцінювання визначає самокритичність, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. І чим більш вимогливим є працівник до самого себе, тим меншим є аспекти його

професійного процвітання. Уміння ризикувати, приймати оперативні рішення є запорукою професійної успішності, а надмірна самооцінка та самокритика знижують професійний потенціал та провокують негативні переживання і відчуття відстороненості та самотності.

Встановлено, що самопосилення слабо позитивно корелює з позитивними емоціями ($r_s=0,318$, $p \leq 0,05$), професійною залученістю ($r_s=0,279$, $p \leq 0,05$), професійними відносинами ($r_s=0,282$, $p \leq 0,05$), професійним сенсом ($r_s=0,272$, $p \leq 0,05$), професійними досягненнями ($r_s=0,252$, $p \leq 0,05$), професійним процвітанням ($r_s=0,285$, $p \leq 0,05$), додатковою шкалою здоров'я ($r_s=0,263$, $p \leq 0,05$). А також зворотно корелює із негативними емоціями ($r_s=-0,359$, $p \leq 0,01$). З цього можемо зробити висновок, що чим вищими є стимули досягнення успіху працівників в діяльності, тим кращим є їх професійне процвітання. Такі працівники активно залучаються до професійних обов'язків, мають хороші професійні взаємовідносини із колегами та керівництвом, знають сенс своєї роботи, мають професійні досягнення. При цьому у них майже не проявляються негативні емоції щодо роботи.

Між інтегральним рівнем самоконтролю та показниками професійного процвітання зв'язків не виявлено. Це можна пояснити тим, що самоконтроль не є сталим окремим феноменом, а поєднує у собі кілька компонентів, тому окремо він як категорія не має зв'язку із професійним процвітанням.

Також виявлено кореляційні зв'язки між показниками самоконтролю та рівнем задоволеності життям (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Кореляційний аналіз зв'язку між компонентами самоконтролю працівників та задоволеністю життям

Шкали		самомоні торинг	самооціню вання	самопосилен ня	Інтегральний показник самоконтролю
Задоволеність життям	Спірмен $\rho(\rho)$	0,480***	-0,531***	0,396**	0,141
	p-знач.	<,001	<,001	0,001	0,269

Виявлено прямий зв'язок між задоволеністю життям та самомоніторингом ($r_s=0,480$, $p \leq 0,001$), самопосиленням ($r_s=0,396$, $p \leq 0,01$), зворотній зв'язок із самооцінюванням ($r_s=-0,531$, $p \leq 0,001$). З цього випливає, що чим вище задоволеність життям, тим більше проявляється оцінювання своїх вчинків та можливостей, мотивування себе до діяльності, контроль виконаних завдань у повсякденних вчинках працівників. І навпаки, чим більше працівники здатні постійно моніторити результати своєї праці, оцінювати їх і вносити корективи, тим більше вони задоволені життям.

Кореляційний аналіз показав зв'язки між компонентами самоконтролю працівників та благополуччям (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Кореляційний аналіз зв'язку між компонентами самоконтролю працівників та благополуччям

		Самомоніторинг	Самооцінювання	Самопосилення	Інтегральний показник самоконтролю
Позитивні стосунки з іншими	Спірмен $\rho(\rho)$	0,245	-0,336**	0,269*	0,046
	р-знач.	0,053	0,007	0,033	0,722
Автономія	Спірмен $\rho(\rho)$	0,144	-0,196	0,183	0,04
	р-знач.	0,262	0,124	0,151	0,757
Управління середовищем	Спірмен $\rho(\rho)$	0,479***	-0,654***	0,275*	0,019
	р-знач.	<,001	<,001	0,029	0,884
Особистісне зростання	Спірмен $\rho(\rho)$	0,511***	-0,442***	0,490***	0,301*
	р-знач.	<,001	<,001	<,001	0,016
Цілі в житті	Спірмен $\rho(\rho)$	0,667***	-0,701***	0,451***	0,224
	р-знач.	<,001	<,001	<,001	0,078
Самоприйняття	Спірмен $\rho(\rho)$	0,563***	-0,540***	0,493***	0,255*
	р-знач.	<,001	<,001	<,001	0,044
Загальний індекс благополуччя	Спірмен $\rho(\rho)$	0,554***	-0,599***	0,454***	0,19
	р-знач.	<,001	<,001	<,001	0,135

За даними кореляційного аналізу маємо, що самомоніторинг позитивно корелює зі шкалою управління середовищем ($r_s=0,479$, $p\leq 0,001$), особистісним зростанням ($r_s=0,511$, $p\leq 0,001$), цілями в житті ($r_s=0,667$, $p\leq 0,001$), самоприйняттям ($r_s=0,563$, $p\leq 0,001$), загальним індексом благополуччя ($r_s=0,554$, $p\leq 0,001$). Тобто, чим вище у працівників здатність відстежувати результати власної активності, спрямованої на досягнення цілі, тим більшою мірою вони здатні контролювати інших та керувати ними, використовуючи при цьому власні ресурси, тим більше вони ставлять собі важливі цілі та шукають шляхи їх досягнення, тим краще сприймають себе та свої можливості.

Шкала самооцінювання зворотно корелює зі шкалами позитивні стосунки з іншими ($r_s=-0,336$, $p\leq 0,01$), управління середовищем ($r_s=-0,654$, $p\leq 0,001$), особистісним зростанням ($r_s=-0,442$, $p\leq 0,001$), цілями в житті ($r_s=-0,701$, $p\leq 0,001$), самоприйняттям ($r_s=-0,540$, $p\leq 0,001$), загальним індексом благополуччя ($r_s=-0,599$, $p\leq 0,001$). З цього можна зробити висновок, що працівники, які здатні проводити конструктивну оцінку результатів власної активності за різними критеріями цілком ймовірно здатні до організаційних здібностей, управління іншими, постановки важливих цілей, саморозвитку та самореалізації, прийняття себе та своїх особливостей, і в цілому відчують благополуччя, позитивні стосунки з іншими ($r_s=-0,336$, $p\leq 0,01$), управління середовищем ($r_s=-0,654$, $p\leq 0,001$), особистісним зростанням ($r_s=-0,442$, $p\leq 0,001$), цілями в житті ($r_s=-0,701$, $p\leq 0,001$), самоприйняттям ($r_s=-0,540$, $p\leq 0,001$), загальним індексом благополуччя ($r_s=-0,599$, $p\leq 0,001$). Встановлено прямий слабкий зв'язок між самопосиленням та позитивними стосунками з іншими ($r_s=0,269$, $p\leq 0,05$), управлінням середовищем ($r_s=0,275$, $p\leq 0,001$), середній зв'язок з особистісним зростанням ($r_s=0,490$, $p\leq 0,001$), цілями в житті ($r_s=0,451$, $p\leq 0,001$), самоприйняттям ($r_s=0,493$, $p\leq 0,001$), загальним індексом благополуччя ($r_s=0,454$, $p\leq 0,001$). Такі зв'язки демонструють наявність у працівників із готовністю вводити позитивні стимули задля досягнення успіху позитивних взаємовідносин з оточенням, уміння брати із середовища корисне для себе, прагнення до саморозвитку, досягнення цілей, прийняття себе, відчуття загального благополуччя.

2.3 Результати дисперсійного аналізу

Дисперсійний аналіз було проведено для виявлення відмінностей у показниках професійного процвітання досліджуваних за рівнем складових самоконтролю: саомоніторингу (таб.2.4), самооцінювання (таб.2.5), самопосилення (таб.2.6).

Таблиця 2.4

Дисперсійний аналіз відмінностей у показниках професійного процвітання за рівнем саомоніторингу

Показники дослідження	χ^2	p
Професійно-фокусовані позитивні емоції	9,25	0,01
Професійна залученість	6,82	0,033
Професійні відносини	5,33	0,07
Професійний сенс	11,50	0,003
Професійні досягнення	7,21	0,027
Професійне процвітання	8,08	0,018
Професійно-фокусовані негативні емоції	8,23	0,016
Здоров'я	4,87	0,087
Професійна самотність	3,29	0,193
Задоволеність життям	6,75	0,034
Позитивні стосунки з іншими	3,29	0,193
Автономія	1,83	0,401
Управління середовищем	5,32	0,07
Особистісне зростання	9,53	0,009
Цілі в житті	16,93	<0,001
Самоприйняття	9,23	0,01
Загальний індекс благополуччя	9,36	0,009

Бачимо, що за рівнем саомоніторингу існують статистичні відмінності за шкалами професійно-фокусовані позитивні емоції ($p \leq 0,01$), професійна залученість ($p \leq 0,05$), професійний сенс ($p \leq 0,01$), професійні досягнення ($p \leq 0,05$), професійне процвітання ($p \leq 0,05$), професійно-фокусовані негативні емоції ($p \leq 0,05$),

задоволеність життям ($p \leq 0,05$), особистісне зростання ($p \leq 0,01$), цілі в житті ($p \leq 0,001$), самоприйняття ($p \leq 0,01$), загальний показник благополуччя ($p \leq 0,01$). Отже можемо зробити висновок, що уміння відслідковувати свої дії та «бачити їх» зі сторони позитивно впливає на формування як задоволеності життям і благополуччя, так і професійного процвітання.

Таблиця 2.5

Дисперсійний аналіз відмінностей у показниках професійного процвітання за рівнем самооцінювання

Показники дослідження	χ^2	p
Професійно-фокусовані позитивні емоції	3,777	0,052
Професійна залученість	1,673	0,196
Професійні відносини	1,237	0,266
Професійний сенс	6,035	0,014
Професійні досягнення	5,307	0,021
Професійне процвітання	3,955	0,047
Професійно-фокусовані негативні емоції	8,982	0,003
Здоров'я	1,428	0,232
Професійна самотність	4,795	0,029
Задоволеність життям	7,217	0,007
Позитивні стосунки з іншими	0,394	0,530
Автономія	0,752	0,386
Управління середовищем	14,875	<,001
Особистісне зростання	3,036	0,081
Цілі в житті	13,531	<,001
Самоприйняття	5,847	0,016
Загальний індекс благополуччя	8,608	0,003

За рівнем самооцінювання відмінності спостерігаються за шкалами професійний сенс ($p \leq 0,05$), професійні досягнення ($p \leq 0,05$), професійне процвітання ($p \leq 0,05$), професійно-фокусовані негативні емоції ($p \leq 0,05$), задоволеність життям ($p \leq 0,05$), особистісне зростання ($p \leq 0,01$), цілі в житті ($p \leq 0,001$), самоприйняття ($p \leq 0,01$), загальний показник благополуччя ($p \leq 0,01$). Такі

відмінності показують, що професійне процвітання відрізняється за умінням оцінювати результати власної діяльності та дій. Ті досліджувані, які мають високу здатність до самооцінювання відзначаються високими професійними досягненнями, прийняття себе і своїх здібностей, уміють користуватися можливостями та в цілому мають високе професійне процвітання.

Таблиця 2.6

Дисперсійний аналіз відмінностей у показниках професійного процвітання за рівнем самопосилення

Показники дослідження	χ^2	p
Професійно-фокусовані позитивні емоції	4,768	0,092
Професійна залученість	3,361	0,186
Професійні відносини	6,725	0,035
Професійний сенс	3,181	0,204
Професійні досягнення	5,678	0,058
Професійне процвітання	4,455	0,108
Професійно-фокусовані негативні емоції	5,022	0,081
Здоров'я	1,325	0,515
Професійна самотність	1,234	0,54
Задоволеність життям	4,199	0,123
Позитивні стосунки з іншими	3,502	0,174
Автономія	0,623	0,732
Управління середовищем	8,044	0,018
Особистісне зростання	3,39	0,184
Цілі в житті	8,17	0,017
Самоприйняття	7,735	0,021
Загальний індекс благополуччя	5,719	0,057

За рівнем самопосилення відмінності спостерігаються за шкалами професійні відносини ($p \leq 0,05$), управління середовищем ($p \leq 0,05$), цілі в житті ($p \leq 0,05$), самоприйняття ($p \leq 0,05$). Отже, ті працівники, які вміють мотивувати себе на виконання діяльності знають як знайти потрібні засоби, уміють ставити цілі в житті та приймати свої особливості. Також було проведено дисперсійний аналіз на

виявлення відмінностей у показниках професійного процвітання за інтегральним рівнем самоконтролю (таб.2.7).

Таблиця 2.7

Дисперсійний аналіз відмінностей у показниках професійного процвітання за інтегральним рівнем самоконтролю

Показники дослідження	χ^2	p
Професійно-фокусовані позитивні емоції	1,250	0,535
Професійна залученість	0,627	0,731
Професійні відносини	0,742	0,69
Професійний сенс	4,708	0,095
Професійні досягнення	1,743	0,418
Професійне процвітання	1,04	0,594
Професійно-фокусовані негативні емоції	1,942	0,379
Здоров'я	0,733	0,693
Професійна самотність	0,197	0,906
Задоволеність життям	1,397	0,497
Позитивні стосунки з іншими	1,738	0,419
Автономія	0,654	0,721
Управління середовищем	2,686	0,261
Особистісне зростання	1,792	0,408
Цілі в житті	1,588	0,452
Самоприйняття	3,29	0,193
Загальний індекс благополуччя	1,025	0,599

Аналіз отриманих даних показує, що за інтегральним рівнем самоконтролю статистично значимих відмінностей у показниках професійного процвітання, благополуччя та задоволеності життям не виявлено. Це можна пояснити тим, що кожен окремий компонент є більш ґрунтовним чинником професійного процвітання ніж самоконтроль в цілому, отже окремі його компоненти визначають ті чи інші аспекти благополуччя, задоволеності життям чи професійного процвітання загалом.

Висновки до розділу 2

Дослідження показало, що у досліджуваних працівників переважає середній рівень самоконтролю, високий рівень професійного процвітання, високий рівень задоволеності життям, середній рівень психологічного благополуччя. Такі результати говорять про те, що працівники в цілому задоволені своєю професійною діяльністю, своїм життям, певною мірою відчують благополуччя. Це сприяє їх професійному розвитку та професійним досягненням.

Кореляційний аналіз показав, що існують зв'язки між компонентами самоконтролю та професійним процвітанням, задоволеністю життям та психологічним благополуччям працівників. Чим краще працівники здатні відстежувати результати своєї діяльності, чим більше стимулюють себе на досягнення нових цілей через коригування попередніх результатів, тим більше вони професійно орієнтовані, мають позитивні взаємини з колегами, спрямовані на саморозвиток, досягнення, успіх у справах.

В ході дисперсійного аналізу виявлено статистичні відмінності у показниках професійного процвітання за рівнем самомоніторингу, самооцінювання та самопосилення досліджуваних. Кожен із цих компонентів визначає ті чи інші аспекти професійного процвітання та формує професійні перспективи фахівців.

Комплексний аналіз емпіричних даних, зокрема результати кореляційного та дисперсійного аналізу, став надійним підґрунтям для розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо покращення навичок самоконтролю та самоуправління на робочому місці, що може мати практичну цінність для організаційних психологів, HR-фахівців, рекрутерів, бізнес-тренерів, керівників та інших зацікавлених сторін у створенні умов процвітання працівників на робочому місці. В результаті, працівники організацій отримають можливість ефективніше справлятися зі стресами, знаходити баланс між робочими обов'язками та особистим життям, що значно підвищить їхній рівень доброти на роботі. Покращення навичок самоконтролю та самоуправління зменшить ризик вигорання та сприятиме високому рівню мотивації, що своєю чергою позитивно впливає на їхню продуктивність і стійкість до робочих навантажень.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО РОЗВИТКУ НАВИЧОК САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ

3.1. Стратегії оптимізації самоконтролю та самоуправління в контексті професійного процвітання персоналу

Відповідно до результатів проведеного дослідження, важливо враховувати багатокomпонентну природу самоконтролю та самоуправління та їх диференційований вплив на професійне процвітання. Метою даного розділу є формулювання комплексних стратегій оптимізації самоконтролю та самоуправління працівників з урахуванням виявлених зв'язків та статистичних відмінностей. Для максимальної ефективності окремі стратегії оптимізації компонентів самоконтролю та самоуправління мають бути інтегровані в цілісну систему організаційних практик та підтримуватися відповідними структурами й процесами. Впровадження механізмів активізації самоконтролю та самоуправління вимагає стратегічного підходу, який включає:

1. Діагностику поточного стану самоконтролю, самоуправління та професійного процвітання працівників в організації для виявлення пріоритетних напрямків втручання.

2. Розробку комплексної стратегії активізації самоконтролю та самоуправління яка інтегрує механізми різних рівнів та враховує специфіку організаційного контексту. Ця стратегія має включати чіткі цілі, показники ефективності, план впровадження з визначенням відповідальних осіб та необхідних ресурсів, а також підходи до моніторингу та оцінки результатів.

3. Поетапне впровадження стратегії з оцінкою результатів, починаючи з проєктів, які дозволяють протестувати підходи, отримати зворотний зв'язок та внести необхідні корективи. Кожен етап має супроводжуватися оцінкою результатів за заздалегідь визначеними показниками (покращення навичок самоконтролю, підвищення благополуччя, вплив на продуктивність).

4. Забезпечення стійкості змін через їх інтеграцію в організаційну культуру, процеси, системи та структури. Це включає закріплення практик самоконтролю та самоуправління у формальних політиках та процедурах, розвиток керівників як носіїв цих практик, та створення систем визнання та винагороди, які підкріплюють бажану поведінку.

Важливим аспектом реалізації стратегії оптимізації самоконтролю та самоуправління в контексті професійного процвітання персоналу є створення психологічно безпечного середовища, де зворотний зв'язок сприймається як цінний ресурс для розвитку, а не як загроза чи критика. Особливу увагу слід приділити розвитку здатності розмежовувати оцінку результатів діяльності та оцінку особистісної цінності, що допоможе запобігти деструктивним формам самооцінювання.

Стратегія формування культури конструктивного оцінювання в організації фокусується на створенні організаційного контексту, що підтримує здорове самооцінювання. А саме:

- впровадження мислення зростання - формування організаційної культури, що розглядає помилки та невдачі як можливості для навчання та розвитку.

- розробка систем оцінювання, орієнтованих на розвиток - перехід систем оцінювання, орієнтованих на результат до орієнтованих на процес, що враховують зусилля, прогрес та активність у саморозвитку.

- проведення тренінгів для керівників з надання зворотного зв'язку - формування у керівників навичок надання зворотного зв'язку, що стимулює конструктивне самооцінювання.

Реалізація цієї стратегії вимагає системних змін в організаційній культурі та методах роботи, що може потребувати значних ресурсів та часу, але мають потенціал для довготривалого позитивного впливу.

Стратегія розвитку навичок цілепокладання та планування спрямована на підвищення ефективності у встановленні та досягненні цілей:

- проведення тренінгів з методики постановки SMART-цілей - навчання працівників формулювати цілі, що є конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними та обмеженими у часі.

- розбиття великих цілей на менші, легше досяжні завдання, що сприяє регулярному досвіду успіху та самопідкріпленню.

- розвиток навичок управління часом - навчання технікам ефективного планування та розподілу ресурсів для оптимальної продуктивності.

Важливим аспектом цієї стратегії є забезпечення балансу між амбітністю цілей та їх досяжністю, що дозволяє підтримувати мотивацію та самоефективність.

Стратегія створення організаційної культури, що підтримує самоуправління фокусується на формуванні цінностей та норм, що сприяють розвитку самоконтролю, що передбачає інтеграцію цінностей самоуправління в корпоративну культуру - включення самостійності, відповідальності та саморозвитку до ключових організаційних цінностей.

Стратегія трансформації організаційних структур та процесів для підтримки самоуправління фокусується на створенні організаційного контексту, що сприяє самоуправлінню та передбачає:

- впровадження гнучких форм організації праці - перехід до форматів роботи, що надають працівникам більше автономії у виборі часу, місця та способу виконання завдань.

- сприяння формуванню самоорганізованих команд - створення умов для колективного самоуправління на рівні робочих груп.

- трансформацію систем управління продуктивністю - перехід від контролюючих до підтримуючих методів оцінки продуктивності, що посилюють внутрішню мотивацію та самоуправління.

Ці стратегії вимагають системних змін, але вони мають потенціал для створення організаційного середовища, що максимально сприяє самоконтролю та самоуправлінню.

3.2. Розвиток навичок самоконтролю як чинників професійного процвітання

Результати проведеного дослідження переконливо свідчать про диференційований характер впливу компонентів самоконтролю на показники професійного процвітання.

Для багатьох працівників самооцінювання може набувати деструктивних форм, таких як надмірна самокритика, перфекціонізм або фіксація на недоліках. Для трансформації цих патернів рекомендується впроваджувати програми з когнітивної реструктуризації, спрямовані на виявлення та трансформацію дисфункціональних переконань, які лежать в основі деструктивного самооцінювання. Такі програми можуть включати: техніки ідентифікації негативних автоматичних думок, пов'язаних з самооцінюванням; вправи на аналіз та оскарження ірраціональних переконань щодо власної ефективності; методики формулювання більш збалансованих, реалістичних альтернатив деструктивним думкам; стратегії інтеграції нових когнітивних патернів у повсякденну професійну діяльність.

Перш ніж розглядати конкретні механізми активізації самоконтролю, необхідно визначити теоретичні засади, на яких ґрунтується їх розробка та впровадження. Ці засади інтегрують результати проведеного емпіричного дослідження з сучасними психологічними теоріями та організаційними практиками. Максимальний ефект від організаційно-психологічних механізмів активізації самоконтролю досягається при їх інтеграції в цілісну систему, де механізми різних рівнів взаємодіють та підсилюють один одного.

Пропоновані інтервенції базуються як на результатах проведеного емпіричного дослідження, так і на сучасних наукових підходах до розвитку самоконтролю, адаптованих до специфіки українських організацій.

Механізми активізації самоконтролю мають враховувати особливості галузі, в якій функціонує організація (ритм роботи, рівень невизначеності, типові виклики

тощо), та її структурні особливості (розподіл обов'язків, розмір колективу тощо). Наприклад, в організаціях з високим рівнем невизначеності особливо важливими будуть механізми, спрямовані на розвиток резильєнтності та толерантності до невизначеності.

На різних стадіях розвитку організації актуальними будуть різні механізми активізації самоконтролю. Наприклад, у стартапах з високим темпом роботи критично важливими будуть механізми збереження та відновлення ресурсів самоконтролю, тоді як в організаціях з усталеними процесами більше уваги варто приділяти механізмам подолання рутини та підтримки залученості персоналу.

Враховуючи індивідуальні відмінності в стилях навчання, мотиваційних профілях працівників та вихідному рівні розвитку навичок самоконтролю, важливо пропонувати різноманітні формати та шляхи розвитку цих навичок. Це може включати вибір між груповими та індивідуальними форматами, онлайн та офлайн навчанням, більш структурованими чи більш гнучкими підходами.

Розробка ефективних інтервенцій для розвитку навичок самоконтролю та самоуправління вимагає глибокого розуміння специфіки українського організаційного контексту, який формувався під впливом унікальних історичних, культурних, економічних та соціально-політичних факторів.

Українське суспільство протягом останніх десятиліть перебуває у стані постійних трансформацій, які характеризуються високим рівнем невизначеності. Це створює особливі вимоги до навичок самоконтролю та самоуправління працівників, зокрема до їхньої здатності підтримувати стабільність та ефективність в умовах постійних змін та відсутності чітких орієнтирів.

Українські компанії характеризуються накладанням на їх роботу багатьох кризових явищ (війною, економічною нестабільністю тощо), що призводить до високого рівня стресу та негативно впливає на самоконтроль та самоуправління працівників. Водночас цей досвід створює можливості для розвитку резильєнтності як важливого аспекту самоконтролю. Українці характеризуються високим рівнем

адаптивності, креативності та витривалості, що створює унікальний контекст для розвитку навичок самоконтролю та самоуправління.

Сучасний український ринок праці характеризується швидкою цифровізацією, зростанням частки віддаленої роботи, розвитком фрілансу та гіг-економіки, що вимагає від працівників високого рівня самоорганізації та самоконтролю. Ці тенденції посилилися внаслідок пандемії та війни. Традиційні підходи до розвитку самоконтролю та самоуправління, розроблені в стабільних західних економіках, часто виявляються недостатньо ефективними в українському контексті підвищеної турбулентності та обмежених ресурсів. Це зумовлює потребу в розробці трансформаційних стратегій – таких, що не просто вдосконалюють наявні навички самоконтролю, а якісно трансформують підхід до саморегуляції в умовах нової реальності.

Впровадження мультимодального підходу до оптимізації самоконтролю вимагає стратегічного, системного підходу, адаптованого до специфіки конкретної організації. В українському контексті можна виділити кілька типових організаційних сценаріїв та відповідних стратегій впровадження, а саме:

- інтеграцію мультимодальних програм розвитку самоконтролю в чинні системи управління талантами, навчання та розвитку персоналу, адаптуючи глобальні практики до специфіки українського організаційного середовища.

- використання каскадного підходу до впровадження, починаючи з топ-менеджменту та поступово охоплюючи всі рівні організації, що забезпечує демонстрацію прикладу керівництва та формування підтримуючої культури.

- імплементацію комплексної системи метрик та аналітики для відстеження впливу розвитку самоконтролю на ключові показники продуктивності та благополуччя працівників, що дозволяє обґрунтовувати інвестиції в програми розвитку.

- створення внутрішніх центрів експертизи з розвитку самоконтролю, які адаптують та масштабують мультимодальні практики в різних підрозділах та локаціях.

Принципи розробки психологічних інтервенцій для українського контексту

Ефективні психологічні інтервенції для розвитку самоконтролю та самоуправління в українському контексті мають базуватися на наступних принципах:

1. Інтервенції мають враховувати особливості української культури та організаційного контексту. Це передбачає використання культурно релевантних прикладів, кейсів, а також адаптацію методик, розроблених відповідно до українських реалій.

2. Враховуючи досвід колективних травм та тривалого стресу в українському суспільстві, інтервенції мають базуватися на принципах травма-інформованого підходу та бути спрямованими на розвиток резильєнтності як важливого аспекту самоконтролю в кризових умовах. Особливо важливим у контексті невизначеності є фокус на розвитку внутрішніх ресурсів самоконтролю та автономії працівників, їхньої здатності самостійно регулювати свою діяльність без постійного зовнішнього контролю та підтримки.

3. Інтервенції мають бути практично орієнтованими, з чіткими алгоритмами впровадження та можливістю інтеграції в реальні організаційні контексти з обмеженими ресурсами. Особливо важливим є баланс між науковою обґрунтованістю та практичною застосовністю в умовах обмежених ресурсів.

4. Інтервенції мають розглядатися як частина цілісної системи забезпечення професійного процвітання та бути інтегрованими в ширші організаційні процеси та практики, а не функціонувати як ізольовані ініціативи.

5. Інтервенції мають враховувати як індивідуальні особливості працівників, так і групову динаміку та організаційний контекст, використовуючи силу соціальної підтримки та колективних практик, які традиційно важливі в українській культурі.

6. Адаптація до хронічної невизначеності – українські працівники функціонують в умовах тривалої системної невизначеності, яка охоплює

економічні, політичні, безпекові аспекти життя. Це формує специфічний тип стресу – не гострого, а хронічного, який виснажує ресурси самоконтролю та вимагає особливих стратегій їх відновлення та розвитку.

7. Поєднання різних організаційних культур та парадигм управління - в українському бізнес-середовищі співіснують різні управлінські парадигми: від постсоціалістичної, з високим рівнем контролю та централізації, до сучасної, що більше орієнтована на автономію та самоуправління. Це створює неоднорідність вимог до самоконтролю та самоуправління навіть в межах однієї організації та вимагає гнучких, контекстуально-чутливих підходів до її розвитку.

8. Трансформація ціннісних орієнтацій у напрямку індивідуалізації та самореалізації, особливо у молодшого покоління, що створює новий запит на самоконтроль як інструмент досягнення особистих професійних цілей, а не лише відповідності зовнішнім вимогам.

9. Обмеженість організаційних ресурсів для розвитку персоналу в багатьох українських компаніях, особливо малого та середнього бізнесу, що зумовлює необхідність розробки економічно ефективних, "малобюджетних" стратегій розвитку самоконтролю та самоуправління, які можуть впроваджуватися з мінімальними інвестиціями.

10. Прискорена цифровізація та поширення віддаленої роботи, спричинені як глобальними трендами, так і локальними факторами, що створює нові виклики для самоконтролю, пов'язані з розмиванням меж між роботою та особистим життям, самостійною організацією робочого процесу, підтримкою продуктивності та психологічного благополуччя в робочому середовищі.

Ці особливості українського контексту визначають специфіку трансформаційних стратегій розвитку самоконтролю, які мають бути одночасно адаптовані до локальних умов та спрямовані на формування глобально конкурентоспроможних навичок саморегуляції. Зважаючи на соціальні, економічні та культурні реалії, важливо враховувати потребу у гнучких підходах до розвитку внутрішньої дисципліни та емоційної стійкості.

3.3. Формування навичок самоуправління в робочому середовищі

Навички самоуправління мають формуватися не як абстрактні компетенції, а як конкретні, практично корисні інструменти, які допомагають працівникам вирішувати робочі завдання та виклики. Розвиток навичок самоуправління має базуватися на ефективних інтервенціях, які дають максимальний результат при мінімальних витратах ресурсів.

Методи та підходи до набуття навичок самоуправління мають бути адаптовані до специфіки конкретної організації, галузі, посади та індивідуальних особливостей працівників. Універсальні підходи, без урахування контексту, часто виявляються неефективними на практиці. Засвоєння навичок самоуправління має будуватися за принципом поступового нарощування складності та автономності, починаючи з базових аспектів і поступово переходячи до складніших навичок. Це дозволяє уникнути перевантаження та демотивації працівників, особливо в умовах і так високого рівня стресу.

Навички самоуправління найефективніше формуються через їх інтеграцію в реальні робочі процеси. Це забезпечує безпосереднє застосування навичок та їх закріплення через практичний досвід. Процес формування навичок самоуправління має забезпечувати регулярні, видимі результати, які демонструють працівникам практичну користь від розвитку цих навичок. Це підтримує мотивацію та залученість до процесу розвитку. Розвиток навичок самоуправління має підтримуватися відповідними організаційними системами, структурами та культурою, які створюють сприятливе середовище для їх застосування та закріплення. Ці принципи створюють методологічний фундамент для розробки конкретних підходів до формування навичок самоуправління в українському організаційному контексті. Інтеграція практик саомоніторингу в щоденні робочі процеси може відбуватися шляхом:

- створення "тригерних точок" для саомоніторингу в робочому процесі - визначенні конкретних моментів або подій протягом дня, які автоматично

запускають процес самомоніторингу. Наприклад, швидкий самомоніторинг перед початком робочого дня для концентрації уваги, під час переходу між різними завданнями для переналаштування, після завершення значущих етапів роботи для оцінки результатів, в кінці робочого дня для підбивання підсумків.

- розробки та впровадження коротких протоколів самомоніторингу, які можуть бути інтегровані навіть у дуже напружений робочий графік. Такі протоколи включають 2-3 ключових питання, фокусованих на найбільш важливих аспектах діяльності. Наприклад: "Чи працюю я зараз над пріоритетними завданнями?", "Що я можу зараз зробити, щоб підвищити ефективність?". Перевага такого підходу - мінімальні витрати часу при збереженні практичної користі.

- інтеграції самомоніторингу в наявні робочі цикли таким чином, щоб він став невіддільною частиною процесу, а не додатковим завданням. Наприклад, в цикл роботи над проєктом вбудовуються точки моніторингу прогресу, використання ресурсів, виникаючих перешкод та власного стану. Важливо, щоб результати самомоніторингу впливали на коригування наступних дій, створюючи безперервний цикл зворотного зв'язку.

- створення простих, візуально доступних інструментів для відстеження ключових показників діяльності та стану. Це можуть бути трекери прогресу, кольорові індикатори стану, графіки проєктів з відзначенням контрольних точок. Візуалізація робить процес самомоніторингу більш наочним, швидким та інтуїтивно зрозумілим, що особливо важливо в умовах високого когнітивного навантаження.

Ці механізми інтеграції самомоніторингу в робочі процеси дозволяють подолати типові бар'єри, такі як "немає часу", "забуваю", "не бачу користі", які часто перешкоджають регулярному застосуванню цих практик, особливо в умовах високого робочого навантаження та стресу.

Ці навички не лише підвищують ефективність самомоніторингу, але й безпосередньо впливають на якість прийняття рішень, управління стресом та

адаптацію до змін - аспекти, критично важливі для функціонування в умовах української специфіки.

Стратегія розвитку адаптивного самомоніторингу в умовах невизначеності

Впровадження системи "ситуативних якорів самомоніторингу" - розробка та інтеграція в робочі процеси специфічних тригерів, які автоматично запускають процедури самомоніторингу у відповідь на певні ситуації або стани. Наприклад:

- "якір невизначеності" - коли працівник стикається з ситуацією високої невизначеності, він автоматично переходить до короткого протоколу моніторингу свого когнітивного, емоційного та фізіологічного стану для запобігання стресовим реакціям та когнітивним викривленням.

- "якір перемикавання контексту" - при переході між різними робочими контекстами (офіс - дім, онлайн - офлайн, самостійна робота - командна взаємодія) працівник здійснює короткий моніторинг для переналаштування фокуса та адаптації режиму роботи.

- "якір енергетичного спаду" - при виявленні ознак зниження енергії та концентрації активується протокол моніторингу ресурсного стану та прийняття рішень щодо його відновлення.

Такі ситуативні якорі формують гнучку, контекстуально-чутливу систему самомоніторингу, яка автоматично адаптується до змінних умов та потреб. Традиційні унімодальні підходи до розвитку самоконтролю, які фокусуються лише на одному аспекті або використовують обмежений набір методів, часто виявляються недостатньо ефективними в умовах складної, багатовимірної реальності сучасних українських організацій. Саме тому особливої актуальності набуває розробка та впровадження мультимодального підходу до оптимізації самоконтролю та самоуправління, який інтегрує різні рівні, модальності та методи впливу, створюючи синергетичний ефект та забезпечуючи стійкі, системні зміни.

Інтеграція різних модальностей дозволяє створити комплексний, багатовимірний вплив на систему самоконтролю, забезпечуючи її цілісну трансформацію та стійкий розвиток. Мультимодальний підхід до оптимізації самоконтролю передбачає інтеграцію інтервенцій на різних рівнях системної організації, що забезпечує комплексність та стійкість впливу.

Індивідуальний рівень фокусується на розвитку особистісних ресурсів та навичок самоконтролю окремих працівників. Це включає індивідуальні програми розвитку, персональний коучинг, самостійне навчання тощо. В українському контексті особливо важливим є розвиток індивідуальної резильєнтності та адаптивності як компонентів самоконтролю, що дозволяють ефективно функціонувати в умовах невизначеності та стресу.

Міжособистісний рівень спрямований на оптимізацію самоконтролю через взаємодію між працівниками, включаючи парний коучинг, менторинг, групи взаємної підтримки, спільноти. Враховуючи важливість соціальних зв'язків та колективістські аспекти української культури, цей рівень має особливий потенціал для впровадження у місцевому контексті.

Командний рівень фокусується на розвитку навичок самоконтролю в контексті робочих колективів, включаючи колективні норми. В умовах поширення проєктної організації праці та командних форм роботи в українських організаціях цей рівень набуває все більшого значення.

Організаційний рівень спрямований на створення системних умов, які підтримують та стимулюють розвиток самоконтролю працівників. Це включає формування відповідної організаційної культури, розробку організаційних політик та процедур, створення фізичного та цифрового середовища, яке сприяє саморегуляції. Попри обмежені ресурси багатьох українських організацій, системні зміни на цьому рівні часто є найбільш економічно ефективними у довгостроковій перспективі.

Міжорганізаційний рівень фокусується на створенні екосистеми підтримки розвитку самоконтролю через взаємодію між різними організаціями, включаючи обмін передовим досвідом, створення професійних спільнот, розробку галузевих стандартів та програм. В умовах обмежених ресурсів окремих українських організацій такий підхід дозволяє об'єднувати зусилля та досягати масштабного впливу. Інтеграція інтервенцій на різних рівнях дозволяє створити цілісну, взаємопідтримуючу систему розвитку самоконтролю, яка є стійкою до зовнішніх впливів та забезпечує довготривалий ефект.

На основі результатів дослідження роботодавцю можна рекомендувати: організовувати заходи, які сприяють командному духу, заохочувати співробітників до позитивного спілкування; регулярно відзначати успіхи працівників, щоб підтримувати їхню мотивацію; заохочувати баланс між роботою та особистим життям персоналу, створюючи належні умови для підтримки ініціатив, які допомагають працівникам знаходити час для відпочинку та відновлення.

Щодо професійної залученості, роботодавцю варто забезпечити наступне:

- належний доступ до навчальних програм, семінарів та курсів підвищення кваліфікації, зокрема у процесі планування;
- залучати працівників до обговорення важливих питань, щоб вони відчували свою залученість;
- надати працівникам свободу для експериментів та інновацій.
- організовувати заходи, які сприяють налагодженню міжособистісних зв'язків; заохочуючи відкрите спілкування, створити атмосферу, де працівники можуть висловлювати свої думки без страху осуду; розробити процедури для вирішення конфліктних ситуацій та підтримки здорової робочої атмосфери.
- заохочувати соціальну відповідальність, допомогти працівникам знайти особистий сенс у роботі, сприяючи розвитку їхніх інтересів та цінностей.
- пропагувати здоровий спосіб життя та надавати працівникам лікарняні; забезпечувати ергономічні умови праці: обладнати робочі місця так, щоб вони були зручними та безпечними для працівників.

- сприяти налагодженню комунікацій між працівниками: організовувати неформальні заходи; створити можливості для неформального спілкування; обладнати зони відпочинку, де працівники можуть спілкуватися під час перерв.

Виходячи з результатів дослідження також необхідно: враховуючи стрес та невизначеність, спричинені війною, зосередитися на розвитку адаптивних стратегій саморегуляції; заохочувати працівників використовувати практики усвідомленості, медитації та інші методи зниження стресу; регулярно оцінювати емоційний стан працівників.

Організація може вплинути на рівень самоконтролю та психологічний стан працівників через систематичні інтервенції та індивідуальний підхід до співробітників через:

- тренінги/майстер-класи з управління стресом, розпізнавання емоцій, технік саморегуляції;
- навчання співробітників ідентифікувати дисфункціональні переконання та замінювати їх на адаптивні;
- використання інструментів планування (наприклад, матриці Ейзенхауера, методики «Pomodoro» тощо);
- впровадження політики, яка дозволяє працівникам поєднувати робоче навантаження з особистим життям і забезпечує час для відновлення сил;
- впровадження програми підтримки психічного здоров'я, а також навчання співробітників навичок відновлення та релаксації;
- розробку системи внутрішніх правил та цілей;
- запровадження «години без відповіді на миттєві повідомлення»;
- впровадження зворотного зв'язку співробітникам, визнання їхнього внеску в роботу.

Впровадження цих рекомендацій допоможе роботодавцям створити робоче середовище, яке сприяє розвитку самоконтролю та самоуправління працівників, що, своєю чергою, призведе до підвищення їхньої продуктивності, задоволеності та загального благополуччя.

Висновки до розділу 3

На основі проведеного дослідження у третьому розділі розроблено рекомендації, які мають сприяти покращенню атмосфери добробуту на робочому місці. У третьому розділі магістерської роботи було сформульовано практичні рекомендації щодо покращення навичок самоконтролю та самоуправління на робочому місці. На основі проведеного дослідження та представлених у розділі матеріалів можна зробити наступні висновки:

1. Аналіз отриманих даних засвідчив, що організаційне середовище відіграє ключову роль у формуванні та підтримці навичок самоконтролю та самоуправління. Відповідно до цього, було розроблено систему рекомендацій для керівництва організації.

2. Обґрунтовано необхідність впровадження корпоративної політики, яка забезпечує баланс між робочим навантаженням та особистим життям працівників, передбачаючи достатній час для відновлення сил, що позитивно впливає на загальний стан процвітання співробітників.

3. Запропоновано впровадження системи внутрішніх правил та цілей, що сприятиме структуруванню робочого процесу та підвищенню рівня самоорганізації працівників, а також запровадження "години без відповіді на миттєві повідомлення", що дозволяє зосередитись на виконанні пріоритетних завдань.

4. Обґрунтовано важливість регулярного надання конструктивного зворотного зв'язку та визнання внеску кожного співробітника, що підвищує мотивацію та сприяє розвитку внутрішніх механізмів самоконтролю.

Таким чином, результати дослідження та розроблені на їх основі рекомендації можуть мати практичну цінність для організацій, що прагнуть підвищити рівень процвітання своїх працівників шляхом розвитку їхніх навичок самоконтролю та самоуправління. Запропоновані інтервенції є науково обґрунтованими та адаптованими до потреб сучасного робочого середовища, що забезпечує їх ефективність у довгостроковій перспективі.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що самоконтроль та самоуправління є чинниками процвітання працівників на робочому місці. У рамках дослідження виконано такі завдання:

1. Здійснено теоретичний аналіз наукових джерел з питань вивчення самоконтролю та самоуправління в контексті робочого середовища. Перший розділ присвячений теоретичному обґрунтуванню теми дослідження. Він містить визначення та характеристики понять «самоконтроль» і «самоуправління». Розглядаються різні наукові концепції, що стосуються самоконтролю та самоуправління. Аналізуються фактори, які впливають на розвиток цих якостей, зокрема особистісні характеристики, досвід та культура організації. Розглядається роль самоконтролю та самоуправління в контексті сучасного ринку праці, його тенденції, виклики та можливості. Розділ завершується висновками, які узагальнюють теоретичні аспекти дослідження.

2. Підібрано методичний інструментарій для емпіричного вивчення особливостей самоконтролю та самоуправління на робочому місці. У другому розділі представлені методи дослідження, які були використані для збору даних.

3. Проаналізовано та здійснено інтерпретацію результатів емпіричного дослідження, сформульовано висновки. Описано процес обробки та аналізу зібраних даних; наведено результати емпіричного дослідження. Розділ завершується висновками, що підсумовують результати емпіричного аналізу.

4. Обґрунтовано шляхи підвищення рівня самоконтролю та самоуправління працівників на робочому місці. Третій розділ дослідження присвячений розробці практичних рекомендацій на основі результатів дослідження. Оцінена практична значущість результатів дослідження та запропоновані рекомендації для роботодавця. У розділі також розглядаються можливості впровадження запропонованих рекомендацій у практичну діяльність компаній, враховуючи різні фактори, такі як корпоративна культура, організаційні особливості та потреби працівників. Рекомендації охоплюють як короткострокові, так і довгострокові

стратегії, які дозволяють створити умови для розвитку самоконтролю та самоуправління в організаціях, сприяючи тим самим процвітанню працівників на робочому місці. Оцінка практичної значущості результатів дослідження надає чітке розуміння того, як ці рекомендації можуть бути застосовані в реальних умовах і які переваги вони принесуть організаціям. Отримані результати можуть бути використані для розробки програм навчання та розвитку, спрямованих на підвищення рівня самоконтролю та самоуправління працівників, а також для створення сприятливого організаційного середовища, що сприяє їхньому процвітанню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ecker Y., Imhoff R., Lammers J. Self-control failure increases a strategic preference for submission as means to avoid future failure. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104155>.
2. Uziel L., Baumeister R.F., Alquist J.L. What makes people want more self-control: A duo of deficiency and necessity. *Motivation Science*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1037/mot0000213>.
3. Nilsen F.A, Bang H., Røysamb E. Personality traits and self-control: The moderating role of neuroticism. *PLoS ONE*. 2024. URL: [10.1371/journal.pone.0307871](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307871).
4. Bürgler S., Hennecke M. Metacognition and polyregulation in daily self-control conflicts. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1111/sjop.12964>.
5. Inzlicht M., Werner K.M., Briskin J.L., Roberts B.W. Integrating models of self-regulation. *Annual Review of Psychology*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>.
6. Baldwin C.R., Haimovitz K., Shankar P., Gallop R., Yeager D., Gross J.J., Duckworth A.L. Self-control and SAT outcomes: Evidence from two national field studies. *PLoS ONE*. 2022. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274380>.
7. Tyne W.P., Fletcher D., Paine N. J., Stevinson C. Physical Challenge Interventions and the Development of Transferable Skills for the Workplace: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Organizational Psychology Review*. 2024. URL: <https://doi.org/10.1177/20413866241245301>.
8. Denise de Ridder. Can self-control make you happy? *Current Opinion in Psychology*. 2024. URL: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101875>.
9. Gillebaart M., Schneider I.K. Effortless self-control. *Current Opinion in Psychology*. 2024. URL: [10.1016/j.copsyc.2024.101860](https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101860).

10. Fujita K., Orvell A., Kross E. Smarter, Not Harder: A Toolbox Approach to Enhancing Self-Control. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*. 2020. URL: <https://doi.org/10.1177/2372732220941242>.
11. Werner K.M., Ford B.Q. Self-control: An integrative framework. *Social and Personality Psychology Compass*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1111/spc3.12738>.
12. Nielsen K.S., Bauer J.M., Hofmann W. Examining the relationship between trait self-control and stress: Evidence on generalizability and outcome variability. *Journal of Research in Personality*. 2020. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103901>.
13. Оніпко З.С. До проблеми визначення сутності самоконтролю особистості / Оніпко З.С. // *Науковий журнал «Габітус»*. – 2022. – №. 33. – С. 133-137.
14. Guarana C.L., Ryu J.W., O'Boyle E.H. Jr., Lee J., Barnes C.M. Sleep and self-control: A systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2021.101514>.
15. Ethel Brundin, Feng Liu, Thomas Cyron, Emotion in strategic management: A review and future research agenda. *Long Range Planning*. 2022. URL: <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102144>.
16. Cheyroux P., Morin A.J.S., Colombat P., Blechman Y., Gillet N. The Effects of Weekly Levels of Supervisor Support and Workload on Next Week Levels of Well-Being, Satisfaction, and Performance as Mediated by Weekend Work Recovery. *Stress and Health*. 2025. URL: [10.1002/smi.3520](https://doi.org/10.1002/smi.3520).
17. Білик В., Діденко С. Інструменти самоменеджменту для оптимізації робочого процесу в організаціях. *Development Service Industry Management*. 2024. № 3. URL: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7\(1\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7(1)).
18. Ambrož M. Time Management and Performance in Organizations. *Izzivi prihodnosti/Challenges of the Future*. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/362885307_Time_Management_and_Performance_in_Organizations.

- 19.Gbarale K., Okechukwu B. Self-Management Competencies and Employee Effectiveness: A Conceptual Review. *Journal of Human Resource & Leadership*. 2022. URL: <https://doi.org/10.53819/81018102t4056>.
- 20.Doblinger M. Individual Competencies for Self-Managing Team Performance: A Systematic Literature Review. *Small Group Research*. 2021. URL: <https://doi.org/10.1177/10464964211041114>.
- 21.Леськів Г.З., Левків Г.Я., Бліхар М.М., Гобела В.В., Подра О.П., Коваль Г.В. Самоменеджмент: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 280 с. С. 12-18.
- 22.Жуковська А.Ю. Сучасні методи та технології тайм-менеджменту. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2021. - №. 101. - С. 79-93.
- 23.Lin C.P., Xian J., Li B., Huang H. Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrance Stressors. *Frontiers in Psychology*, 2020. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>.
- 24.Novaes V.P., Ferreira M.C., Mendonca H., Torres C.V. Antecedents and Consequents of Prosperity at Work: A Mediation-moderation Model. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. 2020. URL: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200107>.
- 25.Lara R., Vázquez M.L., Ogallar A., Godoy-Izquierdo D. Psychosocial Resources for Hedonic Balance, Life Satisfaction and Happiness in the Elderly: A Path Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. URL: [10.3390/ijerph17165684](https://doi.org/10.3390/ijerph17165684).
- 26.Шишко Н.С. Соціальні Інтернет-практики як чинник психологічного благополуччя старшокласників: дис. ... канд. психол. н.: 19.00.05. Київ, 2020. 223с.
- 27.Kozusznik M., Soriano A., Peiro J. M. Well-being at work. *Oxford research encyclopedia of psychology*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.105>.

28. Ibrahim N.F., Mohamad Sharif S., Saleh H., Mat Hasan N.H., Jayiddin N.F. PERMA well-being and innovative work behaviour: A systematic literature review. *F1000Research*. 2023. URL: [10.12688/f1000research.141629](https://doi.org/10.12688/f1000research.141629).
29. De Neve J-E., Kaats M., Ward G. Workplace Wellbeing and Firm Performance. University of Oxford Wellbeing Research Centre Working Paper 2304. 2023. URL: doi.org/10.5287/ora-bpkbjayvk.
30. Lundqvist D., Reineholm C., Ståhl C., Wallo A. The impact of leadership on employee well-being: on-site compared to working from home. *BMC Public Health*. 2022. URL: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-14612-9>.
31. Hassan S., Gull M., Farasat M., Asif R. Servant Leadership and Employee Well-being in Sustainable Organizations: A Self-Efficacy Perspective. *Journal of Excellence in Management Sciences*. 2023. URL: <https://journals.smarcons.com/index.php/jems/article/view/142>.
32. Donaldson S.I., van Zyl L.E., Donaldson S.I. PERMA+4: A Framework for WorkRelated Wellbeing, Performance and Positive Organizational Psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*. 2022. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>.
33. Hunsaker W.D., Ding W. Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Role of Employee Flourishing and Workplace Satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*. 2022. URL: <https://doi.org/10.1108/ER-01-2021-0032>.
34. Siswanti D.N., Daud M., Nugraha D.Y., Zhalifunnas M.S., Nugraha D.R. The Effect of Workplace Well-being on Task Performance in Employees: The Mediating Role of Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*. 2024. URL: <https://doi.org/10.22146/gamajpp.90500>.
35. Leger K.A., Lee S., Chandler K.D., Almeida, D.M. Effects of a workplace intervention on daily stressor reactivity. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2022. URL: <https://doi.org/10.1037/ocp0000297>.

36. McAnally K., Hagger M.S. Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behav Sci (Basel)*. 2024. URL: [10.3390/bs14060428](https://doi.org/10.3390/bs14060428).
37. Ray T.K. Work related well-being is associated with individual subjective well-being. *Industrial Health*. 2022. URL: [10.2486/indhealth.2021-0122](https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0122).
38. Shilpakar N., Giri B., Pokhrel S.K. Flexible Working Arrangements and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Employee Engagement. *SAIM Journal of Social Science and Technology*. 2024. URL: <https://saim.edu.np/storage/uploads/book/240943kfpQg4w6IcqUcREVWDGN4rqzRTfNa3MKxFDQEN3J.pdf>.
39. Ab Wahab M., Tatoglu E. Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements *Personnel Review*. 2020. URL: <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026>.
40. Sjöblom K., Juutinen S., Mäkikangas A. The importance of self-leadership strategies and psychological safety for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*. 2022. URL: <https://www.mdpi.com/2078-1547/13/1/14>.
41. Nwoko C., Yazdani K. Self-Leadership in a Remote Work Environment: Emerging Trends and Implications for Occupational Well-Being. *Journal of Business and Management Studies*. 2024. URL: [10.32996/jbms.2024.6.3.5](https://doi.org/10.32996/jbms.2024.6.3.5).
42. Sonnentag S., Cheng B.H., Parker S.L. Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2022. URL: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>.
43. Cheau Wei L., Mui Li C. The Role of Flexible Work Arrangements in Enhancing Employee Well - Being and Productivity: A Study on SDG 8 Implementation in Tech Companies. *Journal of Business and Social Sciences*. 2024. URL: <https://iuojs.intimal.edu.my/index.php/jobss/article/view/601>.
44. Дунаєв В.В., Іляш О.І. Актуалізація проблеми встановлення балансу праці та життя: порівняльний досвід республіки Кореї та України. *Держава та*

- регіони. *Серія: Економіка та підприємництво*. 2022. № 2 (125). URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2022/2_2022/23.pdf.
- 45.Kakkar Sh., Vohra N. Self-Regulatory Effects of Performance Management System Consistency on Employee Engagement: A Moderated Mediation Model, *American Business Review*. 2021. URL: [10.37625/abr.24.1.225-248](https://doi.org/10.37625/abr.24.1.225-248).
- 46.Divjak M., Veingerl Čič Ž. How to enhance the employee well-being at work? *International journal of management, knowledge and learning*. 2021. URL: [10.53615/2232-5697.10.109-114](https://doi.org/10.53615/2232-5697.10.109-114).
- 47.Савченко О.В, Лавриненко Д.Г. Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): українськомовна адаптація методики та її психометричні характеристики. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»*. 2024. № 8. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_8_72.
- 48.Лавриненко Д.Г. Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «Perma – профайлер на робочому місці»: адаптація методики та її психометричні показники. *Наукові інновації та передові технології. Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»*. 2024. № 9(37). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-1163-1175](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-1163-1175).
- 49.Saritha S.R., Mukherjee U. Happiness at work: A Systematic Literature Review. *International Journal of Research in Engineering Science and Management*. 2024. URL:https://www.researchgate.net/publication/380532814_Happiness_at_work_A_Systematic_Literature_Review.
- 50.Олефір В., Боснюк В. Адаптація українськомовної версії шкали задоволеності життям Е. Дінера. *Наука і освіта*. №2. 2024. URL: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-2-9>.
- 51.Алексеева Юлія. Самоконтроль та самоуправління працівників на робочому місці. Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації. Зб. мат. IV Всеукр. наук.-практ. конф. К. КНЕУ. 2025. 237 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1set2RfMMBrUfM9xSJ4Fky1gjY5d2xe2l/view>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Відповіді респондентів

Питання	1. Коли я над чимось працюю, це привертає всю мою увагу.	2. Цілі, яких я досягаю, не значать для мене багато.	3. Я добре усвідомлюю, що роблю, коли працюю над досягненням мети.	4. Я справляюся з труднощами, плануючи потім отримати задоволення.	5. Я знаю, що можу відслідковувати свою поведінку під час досягнення мети.
1 респондент	Здебільшого описово про мене	Трохи описово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене	Трохи описово про мене
2 респондент	Здебільшого описово про мене	Трохи описово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене
3 респондент	Дуже описово про мене	Здебільшого неописово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене
4 респондент	Дуже описово про мене	Здебільшого неописово про мене	Дуже описово про мене	Здебільшого описово про мене	Дуже описово про мене
5 респондент	Здебільшого описово про мене	Дуже неописово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене	Трохи описово про мене
6 респондент	Здебільшого описово про мене	Дуже неописово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене
7 респондент	Трохи описово про мене	Трохи неописово про мене	Здебільшого описово про мене	Трохи неописово про мене	Здебільшого описово про мене
8 респондент	Дуже описово про мене	Здебільшого неописово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене	Здебільшого описово про мене
9 респондент	Здебільшого описово про мене	Трохи неописово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене
10 респондент	Здебільшого описово про мене	Здебільшого неописово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене
11 респондент	Дуже описово про мене	Дуже неописово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене	Дуже описово про мене
12 респондент	Здебільшого описово про мене	Трохи описово про мене	Дуже описово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене
13 респондент	Здебільшого описово про мене	Здебільшого неописово про мене	Здебільшого описово про мене	Здебільшого описово про мене	Трохи описово про мене

Повна таблиця знаходиться за посиланням

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1A_mmUe-HrHBhS5-T7owdS60kXW_c5YAr/edit?gid=1701631618#gid=1701631618

Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS, П.Мезо, адаптація О.Савченко та Д.Лавриненка)

Інструкція: «Будь ласка, прочитайте кожне з наведених нижче тверджень і оцініть, наскільки добре кожне твердження описує вас, використовуючи наведену шкалу».

№	Шкала	Оригінальні твердження	Узгоджений переклад	Прихований конструктивний зміст
1	2	3	4	5
1	SM	When I work toward something, it gets all my attention.	Коли я над чимось працюю, це привертає всю мою увагу.	- концентрація уваги
2	SE*	The goals I achieve do not mean much to me.	Цілі, яких я досягаю, не значать для мене багато.	- низька оцінка досягнутих цілей
3	SM	I become very aware of what I am doing when I am working towards a goal.	Я добре усвідомлюю, що роблю, коли працюю над досягненням мети.	- уважне усвідомлення під час виконання завдання
4	SR	I get myself through hard things by planning to enjoy myself afterwards.	Я справляюся з труднощами, плануючи потім отримати задоволення.	- приховане SR з наступною відкритою винагородою; - внутрішній локус контролю
5	SM	I know I can track my behavior when working toward a goal.	Я знаю, що можу відслідковувати свою поведінку під час досягнення мети.	- ефективність і внутрішній локус контролю для залучення до поведінки SM

1	2	3	4	5
6	SE*	When I set important goals for myself, I usually do not achieve them.	Коли я ставлю перед собою важливі цілі, я зазвичай їх не досягаю.	- встановлення складних стандартів для досягнення значущих цілей
7	SR	When I do something right, I take time to enjoy the feeling.	Коли я роблю щось правильно, я приділяю час, щоб насолодитися цим відчуттям.	- приховане SR як навмисне переживання позитивних емоцій; - внутрішній локус контролю
8	SM	I pay close attention to my thoughts when I am working on something hard.	Я уважно стежу за своїми думками, коли важко працюю над чимось.	- усвідомлення думок, що стосуються виконання завдання
9	SR	I silently praise myself even when others do not praise me.	Я мовчки хвалю себе, навіть коли інші мене не хвалять.	- приховане SR в термінах позитивної розмови з собою, що не залежить від зовнішнього підкріплення; - внутрішній локус контролю
10	SE*	I do not seem capable of making clear plans for most problems that come up in my life.	Здається, я не здатний будувати чіткі плани вирішення більшості проблем, що виникають у моєму житті.	- нездатність гнучко формулювати нові стандарти; - низька ефективність і зовнішній локус контролю у встановленні стандартів
11	SM	I make sure to track my progress regularly when I am working on a goal.	Я регулярно відстежую свій прогрес, коли працюю над метою.	- частота відстеження сигналів, пов'язаних із виконанням завдання
12	SE*	The standards I set for myself are unclear and make it hard for me to judge how I am doing on a task.	Стандарти, які я встановлюю для себе, нечіткі, тому мені важко судити про те, як я виконую завдання.	- неефективне розпізнання прогресу у виконанні поточного завдання
13	SR	I congratulate myself when I make some progress.	Я радію за себе, коли досягаю певного прогресу.	- приховане SR в аспекті позитивної розмови з собою; - внутрішній локус контролю
14	SM	I keep focused on tasks I need to do even if I do not like them.	Я залишаюся зосередженим на завданнях, які мені потрібно виконати, навіть якщо вони мені не подобаються.	- зосереджене відстеження цілей; - усвідомлення емоційних реакцій, пов'язаних з виконанням завдання
15	SE*	I have learned that it is useless to make plans.	Я зрозумів, що будувати плани марно.	- низька ефективність і зовнішній локус контролю у встановленні стандартів
16	SR	I give myself something special when I make some progress.	Я дозволяю собі щось особливе, коли досягаю певного прогресу.	- явне SR; - внутрішній локус контролю

Примітка: * - оцінки обраховуються за зворотною шкалою.

Шкала оцінки: 5 = дуже описово про мене, 4 = здебільшого описово про мене, 3 = трохи описово про мене, 2 = трохи неописово про мене, 1 = здебільшого неописово про мене, 0 = дуже неописово про мене.

Оцінки за методикою обчислюються у наступний спосіб: Самомоніторинг (SM) – сума 1, 3, 5, 8, 11, 14; Самооцінювання (SE*) – сума 2, 6, 10, 12, 15; Самопосилення (SR) – сума 4, 7, 9, 13, 16; інтегральний показник «Самоконтроль та самоуправління» – сума 1-16 (*усі твердження субшкали SE мають зворотну шкалу нарахування балів).

Тестові норми за субшкалами методики «Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS)»

Англійське позначення	Субшкала	Рівень індивідуального результату		
		Низький	Середній	Високий
SM	Самомоніторинг	≤ 14	15 – 24	≥ 25
SE	Самооцінювання	≤ 8	9 – 18	≥ 19
SR	Самопосилення	≤ 12	13 – 21	≥ 22

Тестові норми за показником рівня самоконтролю та самоуправління (N=205)

Станайн	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Значення (бали)	≤ 31	32 – 36	37 – 39	40 – 45	46 – 51	52 – 59	60 – 63	64 – 68	≥ 69
Рівень	Низький			Середній			Високий		

Високий рівень самомоніторингу (субшкала SM) свідчить про ретельну увагу щодо вхідних даних із зовнішнього середовища та змісту зворотного зв'язку, отриманого за різними каналами, у різних модальностях (вербально-символічній, пропріоцептивній або вегетативній); про усвідомлення власного стану, відслідковування проміжних результатів власної активності, спрямованої на досягнення цілі; чітке розрізнення думок та емоцій, які сприяють або заважають досягненню цілі.

Високий рівень самооцінювання (субшкала SE) передбачає розрізнення результатів власної активності за різними критеріями; використання гнучких стандартів щодо процесу та результату досягнення цілі; високу впевненість щодо власної спроможності контролювати перебіг подій та впливати на успішність дій.

Високий рівень самопосилення (субшкала SR) свідчить про готовність особистості вводити позитивні та аверсові стимули задля підвищення ймовірності досягнення успіху в діяльності на підставі результатів попереднього соціального навчання, врахування чинників поточної ситуації; формування позитивних очікувань щодо результатів; планування засобів закріплення позитивного досвіду.

Високий рівень самоконтролю та самоуправління свідчить про високу активність особистості щодо регуляції власної активності: відстежування процесу досягнення мети, контролю темпу виконання завдань, власної результативності; продумування засобів підкріплення або покарання себе залежно від отриманого результату; готовність змінювати стандарти та критерії оцінки продуктивності процесу та ефективності отриманого результату залежно від ситуації.

**Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання
«PERMA-Профайлер на робочому місці» (М.Керн, адаптація Д.Лавриненка)**

Інструкція: Надайте відповіді на запитання за 11-бальною шкалою від 0 до 10, залежно від ступеня характерності для вас того, про що йдеться в їхньому змісті.

1. Як часто ви відчуваєте, що просуваєтесь у досягненні своїх робочих цілей?	0 = ніколи, 10 = завжди
2. Як часто на роботі ви поглинаєтеся тим, що робите?	
3. Як часто ви відчуваєте радість на роботі?	
4. Як часто ви відчуваєте тривогу на роботі?	
5. Як часто ви досягаєте важливих робочих цілей, які поставили перед собою?	
6. Загалом, як би ви оцінили своє здоров'я?	0 = жахливе, 10 = відмінне
7. Наскільки ваша робота є цілеспрямованою та змістовною?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
8. Якою мірою ви отримуєте допомогу та підтримку від колег, коли вам це потрібно?	
9. Загалом, наскільки цінним і вартим уваги є те, що ви робите на роботі?	
10. Наскільки ви відчуваєте захоплення та інтерес до своєї роботи?	
11. Наскільки самотнім ви почуваетесь на роботі?	
12. Наскільки ви задоволені своїм актуальним фізичним здоров'ям?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
13. Як часто ви відчуваєте позитив на роботі?	0 = ніколи, 10 = завжди
14. Як часто ви відчуваєте злість на роботі?	
15. Як часто ви справляєтеся зі своїми робочими обов'язками?	
16. Як часто ви нудьгуєте на роботі?	
17. Як часто на роботі ви втрачаєте відчуття часу, роблячи те, що вам подобається?	
18. Яке ваше здоров'я порівняно з іншими людьми вашого віку та статі?	0 = жахливе, 10 = відмінне
19. Якою мірою ви відчуваєте, що вас цінують ваші колеги?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
20. Загалом, чи маєте ви відчуття напрямку у виконанні своєї роботи?	
21. Наскільки ви задоволені своїми професійними відносинами?	
22. Наскільки ви відчуваєте себе умиротвореним на роботі?	
23. В цілому, наскільки ви задоволені своєю роботою?	0 = зовсім ні, 10 = повністю

Шкала оцінки: від 0 балів («ніколи», «жахливе», «зовсім ні») до 10 балів («завжди», «відмінне», «повністю»). Результати за методикою обчислюються у

такий спосіб: Професійно-фокусовані позитивні емоції – P = середнє (3, 13, 22); Професійна залученість – E = середнє (2, 10, 17); Професійні відносини – R = середнє (8, 19, 21); Професійний сенс – M = середнє (7, 9, 20); Професійні досягнення – A = середнє (1, 5, 15); Професійне процвітання – PERMA = середнє (P+E+R+M+A+23); Професійно-фокусовані негативні емоції – N = середнє (4, 14, 16); Здоров'я – H = середнє (6, 12, 18); Професійна самотність – Lon (11).

Ключ

Бали розраховуються як середнє значення елементів, що входять до складу кожного фактору:

Професійно-фокусовані позитивні емоції: P = середнє (3, 13, 22)

Професійна залученість: E = середнє (2, 10, 17)

Професійні відносини: R = середнє (8, 19, 21)

Професійний сенс: M = середнє (7, 9, 20)

Професійні досягнення: A = середнє (1, 5, 15)

Професійне процвітання: PERMA = середнє (P+E+R+M+A+23)

Професійно-фокусовані негативні емоції: N = середнє (4, 14, 16)

Здоров'я: H = середнє (6, 12, 18)

Професійна самотність: Lon (11)

Шкала задоволеності життям Е.Дінера (адаптація В.Олефіра та В.Боснюка)

Інструкція. Нижче представлено твердження щодо Вашого життя. Висловіть ступінь своєї згоди з кожним із них, використовуючи таку шкалу оцінки:

1	2	3	4	5	6	7				
Повністю не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Щось середнє	Швидше згоден	Згоден	Повністю згоден				
1. Переважно моє життя близьке до мого ідеалу				1	2	3	4	5	6	7
2. Обставини мого життя виключно сприятливі				1	2	3	4	5	6	7
3. Я задоволений(-на) своїм життям				1	2	3	4	5	6	7
4. У мене в житті є те, що мені дійсно необхідне				1	2	3	4	5	6	7
5. Якби я міг прожити своє життя заново, я б залишив(-ла) все без змін				1	2	3	4	5	6	7

Рівень задоволеності життям визначається як сума значень за всіма твердженнями шкали.

Ключ

31-35	Надзвичайно задоволений
26-30	Задоволений
21-25	Трохи задоволений
20	Середньо задоволений
15-19	Трохи незадоволений
10-14	Незадоволений
5-9	Зовсім незадоволений

**Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (К.Рифф,
адаптація Н.Шишко)**

Інструкція: Наступні твердження стосуються Твоїх відчуттів стосовно себе і Твого життя. Обери один варіант, що відповідає найбільше ступеню Твоєї згоди або незгоди з кожним твердженням на сьогодні(обведи одну відповідну цифру в кожному рядку)

	Повністю не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Швидше згоден	Згоден	Повністю згоден
1. У мене не так багато знайомих, охочих вислухати, коли я цього потребую.	1	2	3	4	5	6
2. Іноді я змінюю свою поведінку або напрям думок, щоб бути більш схожим на своє оточення.	1	2	3	4	5	6
3. Мені добре вдається розподілити свій час так, щоб впоратися з усім, що треба зробити.	1	2	3	4	5	6
4. Я вважаю, що важливо пережити новий досвід, який кидає виклик власній думці про себе і про світ.	1	2	3	4	5	6
5. У мене є відчуття спрямованості і мета в житті.	1	2	3	4	5	6
6. Загалом я почувуюся впевнено і позитивно ставлюся до себе.	1	2	3	4	5	6
7. Я вважаю, що стосунки з друзями дають мені багато.	1	2	3	4	5	6
8. Я не боюся заявляти про власні погляди, навіть якщо вони не збігаються з думкою більшості.	1	2	3	4	5	6
9. Плануючи свої справи на день, я заздалегідь переживаю зневіру, бо мені ніколи не вдається їх реалізувати.	1	2	3	4	5	6
10. З часом я почав краще розуміти життя, що зробило мене сильнішим і більш вправним.	1	2	3	4	5	6
11. У мене немає чіткого уявлення про те, чого я намагаюся досягти в житті.	1	2	3	4	5	6
12. У цілому я собі подобаюсь.	1	2	3	4	5	6
13. У мене було мало теплих, довірливих стосунків з іншими людьми.	1	2	3	4	5	6
14. Я схильний піддаватися впливу людей з твердими переконаннями.	1	2	3	4	5	6
15. Пошуки потрібних мені занять і стосунків є цілком успішними.	1	2	3	4	5	6
16. Я відчуваю, що з роками значно розвинувся як особистість.	1	2	3	4	5	6

	Повністю не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Швидше згоден	Згоден	Повністю згоден
17. Я отримую задоволення, коли будую плани на майбутнє і працюю над їх утіленням у життя.	1	2	3	4	5	6
18. Я розчарований власними життєвими досягненнями в багатьох аспектах.	1	2	3	4	5	6
19. Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, а вони знають, що можуть довіряти мені.	1	2	3	4	5	6
20. Мені складно висловлювати власну думку щодо спірних питань.	1	2	3	4	5	6
21. Мені важко розпланувати своє життя так, щоб мене це влаштовувало.	1	2	3	4	5	6
22. Мені подобається бачити, як мої погляди змінюються і «дорослішають» з роками.	1	2	3	4	5	6
23. Я активно виконую те, що запланував.	1	2	3	4	5	6
24. Я здебільшого пишаюся собою і своїм життям.	1	2	3	4	5	6
25. Мої друзі і я переймаємося проблемами одне одного.	1	2	3	4	5	6
26. Мене турбує, як інші люди оцінюють мої життєві рішення.	1	2	3	4	5	6
27. Я зміг так облаштувати своє житло і створити такий спосіб життя, що мені все подобається.	1	2	3	4	5	6
28. Я вже давно залишив спроби поліпшити або змінити своє життя.	1	2	3	4	5	6
29. Цілі, які я ставив перед собою в житті, були для мене швидше джерелом радості, ніж розчарування.	1	2	3	4	5	6
30. Моє самоставлення, імовірно, не таке позитивне, як те, що відчувають до себе більшість людей.	1	2	3	4	5	6

Підрахунок балів для скороченої версії:

«Позитивні стосунки з іншими»: 1, 7, 13, 19, 25

«Автономія»: 2, 8, 14, 20, 26

«Управління середовищем»: 3, 9, 15, 21, 27

«Особистісне зростання»: 4, 10, 16, 22, 28

«Цілі в житті»: 5, 11, 17, 23, 29

«Самоприйняття»: 6, 12, 18, 24, 30

Пункти, виділені жирним шрифтом, під час обробки нараховують за зворотною шкалою:

за відповідь 6 – нараховується 1 бал, за відповідь 5 – 2 бали, 4 – 3 бали, 3 – 4 бали, 2 – 5 балів, 1 – 6 балів.

Решта пунктів (не виділені) під час обробки нараховують у прямому порядку.

Сума балів за всіма шкалами становить загальний індекс психологічного благополуччя