

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

Факультет управління персоналу, соціології та психології

Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 053 Психологія

спеціалізація Економічна та соціальна психологія

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

**САМОКОНТРОЛЬ ТА САМОУПРАВЛІННЯ ЯК ЧИННИКИ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СЛУХНЯНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ**

здобувачки Скорюкової Єлизавети Денисівни

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач Лавриненко Д.Г.

(підпис)

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

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.

Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ 2025

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

**Факультету управління персоналу, соціології та психології
Кафедри педагогіки та психології**

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 053 Психологія

спеціалізація Економічна та соціальна психологія

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми
_____ Колесніченко Л.А.
(підпис)

« ____ » _____ 2024р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
_____ Артюшина А. М.
(підпис)

« ____ » _____ 2024 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачці Скорюковій Єлизаветі Денисівні

очної (денної) форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: «Самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб»

**Тему затверджено наказом ректора Університету від «11» Листопада 2025 р.
№ 1913-ст**

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах вітчизняних та зарубіжних вчених, статистичних даних, а також Інтернет-джерелах з теми дослідження.

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні аспекти самоконтролю та самоуправління
-----------------	---

Розділ 2	Емпіричне дослідження впливу самоконтролю та самоуправління на організаційну слухняність
Об'єкт дослідження	Організаційна слухняність працевлаштованих осіб
Предмет дослідження:	Самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб
Мета:	Розкрити та описати самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб

Конкретні завдання, які студент повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1 Проаналізувати та розкрити поняття самоконтролю та самоуправління у психологічній науці

Виявити та визначити чинники, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління у працевлаштованих осіб

У розділі 2 Емпірично дослідити взаємозв'язок між рівнем самоконтролю та самоуправління і рівнем організаційної слухняності працевлаштованих осіб, визначивши основні закономірності та тенденції

Розкрити самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності

Завдання підготував

науковий керівник _____
(підпис)

Денис ЛАВРИНЕНКО
(ім'я, прізвище)

« _____ » _____ 2025р.

Завдання одержав студент _____
(підпис)

Єлизавета СКОРЮКОВА
(ім'я, прізвище)

« _____ » _____ 2025р.

Реферат

«Самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб»

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 91 сторінку, містить 2 розділи, 8 ілюстрацій, 9 таблиць, 4 додатки, а також список використаних джерел з 31 найменувань.

Об'єкт дослідження: організаційна слухняність працевлаштованих осіб.

Предмет дослідження: самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб.

Мета дослідження: розкрити та описати самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб.

Для досягнення цієї мети були поставлені наступні **завдання**:

1. Розкрити поняття самоконтролю та самоуправління у психологічній науці.
2. Виявити та визначити чинники, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління у працевлаштованих осіб.
3. Дослідити взаємозв'язок між рівнем самоконтролю та самоуправління і рівнем організаційної слухняності працевлаштованих осіб, визначивши основні закономірності та тенденції.
4. Розкрити самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності.

Основні методи дослідження:

- *теоретичні:* аналіз та синтез наукової літератури, порівняння та узагальнення підходів до аналізу основоположних понять, що розглядаються у роботі.
- *емпіричні:* «Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS)» (україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.), «Шкала організаційної слухняності» (Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі

(адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.), «Опитувальник особистісної здійсненності» (О. Штепа).

- *математико-статистичні*: відсотковий аналіз за процентильним розподілом (програма «Jamovi»), кореляційний аналіз за коефіцієнтом лінійної кореляції Пірсона (програма «Jamovi»), дисперсійний аналіз (ANOVA) за критерієм Фішера (програма «Jamovi»).

Основні результати дослідження: було підтверджено, що високий рівень самоконтролю та самоуправління у працівників позитивно корелює з рівнем організаційної слухняності, сприяє підвищенню дисципліни, відповідальності, ініціативності та адаптивності в організаційному середовищі. Встановлено, що розвиток цих якостей знижує рівень стресу, підвищує задоволеність роботою, покращує соціально-психологічний клімат у колективі та ефективність виконання професійних завдань. Дослідження виявило психологічні умови та особистісні чинники, які сприяють формуванню самоконтролю та самоуправління.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів полягає у розширенні наукових уявлень про роль самоконтролю та самоуправління у забезпеченні організаційної слухняності, систематизації існуючих підходів та виявленні нових аспектів їх впливу на поведінку у професійному середовищі. Практична значущість полягає у можливості використання результатів для розробки програм підвищення організаційної слухняності, вдосконалення HR-стратегій, підвищення дисципліни, ефективності праці та розвитку корпоративної культури.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2024/2025.

Рік захисту роботи - 2025.

Ключові слова: самоконтроль, самоуправління, організаційна слухняність, працівник, психологічні чинники, саморегуляція.

ВІДГУК

про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувачки Факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

Скорюкової Єлизавети Денисівни

на тему «**Самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної
слухняності працевлаштованих осіб**»

1. Актуальність теми. Організаційна слухняність персоналу в умовах соціально-економічної турбулентності має ряд особливостей. Велике значення має її зв'язок саме з навичками самоконтролю та самоуправління. Здобувачка отримала цікаві результати у контексті обґрунтування самоконтролю та самоуправління як чинників організаційної слухняності працевлаштованих осіб.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи. Кваліфікаційна робота відповідає затверженому індивідуальному завданню та характеризується високим ступенем самостійності авторки при її виконанні. Дослідниця продемонструвала уміння працювати з науковими джерелами, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, обґрунтовувати висновки, застосовувати адекватні методи статистичної обробки та інтерпретації результатів. Проведене дослідження відповідає усім вимогам, що висуваються до кваліфікаційних бакалаврських робіт. Здобувачка адекватно до обраної теми формулює об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження, обирає методи та методики дослідження.

3. Наявність самостійних розробок автора. Авторка на високому рівні здійснила теоретичний аналіз інформаційних джерел за визначеною темою та самостійно провела відповідне емпіричне дослідження. Дослідницею вперше обґрунтовано самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності на вибірці працевлаштованих осіб.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. На основі отриманих результатів здобувачка сформулювала адекватні висновки, визначивши особливості зв'язку самоконтролю та самоуправління з організаційною слухняністю.

5. Наявність недоліків. Роботу підготовлено на адекватному науковому рівні, однак, поряд з цим, у ній зустрічаються окремі технічні, орфографічні та стилістичні помилки, а також присутня певна дефіцитарність опису результатів статистичного аналізу, що не впливає на її загальну якість.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Кваліфікаційна бакалаврська робота має усі необхідні структурні та змістові компоненти, відповідну якість виконання та оформлення. Вона може бути рекомендована до захисту, і заслуговує позитивної оцінки, з урахуванням усіх аспектів, пов'язаних з її захистом.

Науковий керівник: старший викладач кафедри педагогіки та психології
10.06.2025 р. _____ Лавриненко Д. Г.

ЗМІСТ

ВСТУП		4
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ	
1.1.	Поняття самоконтролю та самоуправління в психологічній науці	8
1.2.	Чинники, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління	20
1.3.	Взаємозв'язок самоконтролю, самоуправління та організаційної слухняності	28
РОЗДІЛ 2	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ НА ОРАГНІЗАЦІЙНУ СЛУХНЯНІСТЬ	36
2.1.	Характеристика вибірки та методологія дослідження	36
2.2.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	70
ВИСНОВКИ		
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		82
ДОДАТКИ		86

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному організаційному середовищі ефективність функціонування компаній значною мірою залежить не лише від впровадження інноваційних технологій та оптимізації бізнес-процесів, але й від здатності працівників дотримуватися встановлених норм, правил і стандартів поведінки. Організаційна слухняність є важливим показником якості взаємодії між працівником та роботодавцем, що впливає на продуктивність, командну співпрацю, ефективність управління та загальну атмосферу в колективі. У зв'язку з цим вивчення психологічних механізмів, які забезпечують формування слухняної поведінки працівників, набуває особливої значущості.

Самоконтроль і самоуправління виступають ключовими чинниками, які визначають здатність особистості свідомо регулювати свою поведінку, приймати відповідальні рішення, адаптуватися до організаційних вимог та уникати порушення встановлених правил. У сучасній психологічній науці ці поняття розглядаються як важливі складові особистісної саморегуляції, які забезпечують ефективну взаємодію особистості із зовнішнім середовищем та сприяють досягненню професійних і особистісних цілей.

Розвиток самоконтролю та самоуправління стає особливо важливим у контексті динамічних змін ринку праці, коли працівники стикаються зі складними професійними викликами, стресовими ситуаціями та необхідністю швидкої адаптації до нових умов. Відсутність належного рівня самоконтролю може призводити до дезорганізації робочих процесів, зниження продуктивності, конфліктів у колективі та порушення організаційної дисципліни. Водночас недостатній рівень самоуправління може спричинити невпорядкованість дій, відсутність ініціативності, а також неспроможність досягати встановлених цілей.

Особливо актуальним є питання взаємозв'язку між рівнем самоконтролю та самоуправління працівників і їхньою організаційною слухняністю. Вивчення цього взаємозв'язку дозволяє виявити механізми, які сприяють формуванню

відповідальної, дисциплінованої та цілеспрямованої поведінки працівників. Зокрема, це питання є важливим для українських організацій, які прагнуть підвищити свою конкурентоспроможність на глобальному ринку шляхом удосконалення кадрової політики та управлінських практик. Психологічні дослідження свідчать, що розвиток навичок самоконтролю та самоуправління працівників сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню задоволеності роботою, ефективності виконання професійних завдань і створенню сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. У цьому контексті особливе значення має визначення умов і чинників, які впливають на формування цих якостей, а також розробка практичних рекомендацій для їх вдосконалення.

Тема дослідження є актуальною також у зв'язку з необхідністю інтеграції сучасних підходів до управління персоналом, орієнтованих на розвиток особистісних компетенцій працівників. Розуміння ролі самоконтролю та самоуправління як регуляторних механізмів дозволяє удосконалювати програми професійного розвитку, спрямовані на підвищення організаційної слухняності.

Таким чином, дослідження самоконтролю та самоуправління як чинників організаційної слухняності працівників є не лише теоретично значущим, але й практично корисним. Його результати сприятимуть підвищенню ефективності управлінських практик у сучасних організаціях, розвитку кадрового потенціалу та забезпеченню конкурентоспроможності українських компаній на світовому ринку.

Мета: розкрити та описати самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб.

Завдання дослідження:

1. Розкрити поняття самоконтролю та самоуправління у психологічній науці.
2. Виявити та визначити чинники, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління у працевлаштованих осіб.

3. Дослідити взаємозв'язок між рівнем самоконтролю та самоуправління і рівнем організаційної слухняності працевлаштованих осіб, визначивши основні закономірності та тенденції.

4. Розкрити самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності.

Об'єкт дослідження: організаційна слухняність працевлаштованих осіб.

Предмет дослідження: самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб.

Методи дослідження:

- теоретичні (аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, класифікація, узагальнення);

- емпіричні (Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS, адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.); Шкала організаційної слухняності (Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі, адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.); Опитувальник особистісної здійсненості (О.Штепа));

- математико-статистичні (відсотковий, кореляційний та дисперсійний аналіз засобами jamovi 2.6.26).

Теоретична значущість: Дослідження розширює наукові уявлення про роль самоконтролю та самоуправління у забезпеченні організаційної слухняності працівників, систематизує існуючі підходи та виявляє нові аспекти їх впливу на поведінку в організаційному середовищі. Отримані результати можуть бути використані для подальших досліджень і розробки моделей управління персоналом.

Практична значущість: Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм підвищення організаційної слухняності через розвиток самоконтролю та самоуправління працівників. Вони стануть основою для удосконалення HR-стратегій, підвищення дисципліни та ефективності праці, а також розвитку корпоративної культури.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ

1.1. Поняття самоконтролю та самоуправління в психологічній науці

Самоконтроль є однією з фундаментальних психологічних характеристик особистості, що забезпечує її здатність до свідомого управління поведінкою, емоціями, мотиваціями та когнітивними процесами задля досягнення поставлених цілей і відповідності соціальним нормам та цінностям. Його формування розпочинається у ранньому дитинстві та триває протягом усього життя, що свідчить про його динамічний і багатовимірний характер.

Різноманітність визначень понять самоконтролю та самоуправління й пов'язаних з ним конструктів є однією з головних ускладнень для валідного оцінювання. Наприклад, лише в межах когнітивно-поведінкової традиції існують різні напрямки досліджень, які створили дещо своєрідні моделі самоконтролю та самоуправління. Три з цих підходів до визначення даних понять будуть коротко розглянуті нижче, але перед цим варто зазначити, що спільною рисою всіх цих визначень є визнання того, що самоконтроль та самоуправління характеризуються поведінкою, яка мотивує стійкість обраної поведінки, незважаючи на непередбачувані обставини навколишнього середовища. Іншими словами, вони сприяють здатності людини ініціювати або продовжувати об'єктивно малоімовірну цільову поведінку на протипагу конкуруючій об'єктивно більш ймовірній поведінці без допомоги умовного підкріплення або підтримки навколишнього середовища.

Систематичні дослідження самоконтролю припадають на 50-60-ті роки минулого століття, хоча перші згадки про цей феномен можна знайти ще у роботах Аристотеля. Проте проблема самоконтролю як особливого психічного феномену фундаментально була задіяна в роботах З. Фрейда, який розглядав цей процес у контексті психоаналітичної теорії. Він визначав самоконтроль як механізм, що захищає особистість і допомагає підтримувати інтеграцію "Я". Такий підхід заклав основу для подальших досліджень, у межах яких

самоконтроль вивчався як складна інтеграція психічних і поведінкових процесів, що мають адаптивне значення для індивіда.

Наступними в окресленні та виявленні психологічної сутності самоконтролю були послідовники З. Фрейда, такі як Г. Салліван, Е.Фромм та К. Хорні. Вони визначили, що самоконтроль – це «раціональна рефлексія та оцінка суб'єктом власних дій на основі особистісно-значущих мотивів та установок, що полягають у порівнянні, аналізі та корекції відношень між цілями, засобами і наслідками дій» [1].

Розкрити поняття самоконтролю намагалися також і представники необіхевіоризму, з точки зору задіяних фізіологічних механізмів, такі як Б. Скіннер, Е. Толмен та К. Халл. Б. Скіннер підкреслював значущість внутрішнього аспекту поведінкової діяльності, зокрема образу, як однієї з ключових психологічних категорій. У цьому контексті він визначив основні характеристики механізму самоконтролю в поведінці особистості, серед яких:

- 1) протиріччя між двома або багатьма альтернативами поведінкової діяльності;
- 2) наслідки, що перебувають у конфлікті;
- 3) основним чинником самоконтролю виступає зовнішній контроль, зокрема, наслідки поведінкової діяльності людини [2].

Проте Е. Толмен і К. Халл у своїх роботах наполягали на тому, що внутрішні (незалежні) стимули у поведінці особистості, та залежність виду діяльності індивіда від типу його самоконтролю.

Одним з основних науковців, який зробив вагомий внесок у розуміння та дослідження феномену самоконтролю є психолог Волтер Мішел з його відомим експериментом “The marshmallow test”. У своїй книзі “The marshmallow test. Understanding self-control and how to master it” він показує, як здатність до самоконтролю у дитинстві впливає на успішність та впевненість у дорослому житті.

У 1960х роках, вони проводили дослідження над дітьми на базі дитячого садочку «Бінг» при Стенфордському університеті, яке ставило їх перед складною дилемою – зробити вибір між однією винагородою (наприклад, зефір), яку вони могли отримати негайно, і більшою винагородою (два зефіри), на яку їм довелося б чекати наодинці до 20 хвилин. Вони дозволяли дітям отримати винагороду, яку вони найбільше хотіли, з асортименту, що включав зефір, печиво, маленькі кренделі, м'ятні цукерки і так далі. "Емі", наприклад, обрала зефір. Вона сиділа одна за столом, перед нею лежав один зефір, який вона могла отримати негайно, а також два зефіри, які вона могла отримати, якщо почекає. Поруч з ласощами був настільний дзвоник, у який вона могла подзвонити в будь-який момент, щоб покликати дослідника і з'їсти одну зефірку. Або ж вона могла почекати, поки дослідник повернеться, і якщо Емі не покине свого стільця і не почне їсти зефір, то зможе з'їсти обидва [11].

Те, що робили дошкільнята, намагаючись продовжити очікування, і те, як їм вдавалося або не вдавалося відкласти задоволення, несподівано для дослідника виявилось, багато в чому передбачило їхнє майбутнє життя досліджуваних дітей [11].

Волтер Мішел виявив, що чим більше секунд діти чекали у віці чотирьох чи п'яти років, тим вищими були їхні бали на вступних тестах до коледжів і тим кращими були їхні оцінки соціального та когнітивного функціонування у підлітковому віці. У віці 27-32 років ті, хто довше чекав під час зефірного тесту в дошкільному віці, мали нижчий індекс маси тіла і краще почуття власної гідності, ефективніше переслідували свої цілі і більш адаптивно справлялися з розчаруванням і стресом. У середньому віці ті, хто міг постійно чекати ("висока затримка"), порівняно з тими, хто не міг ("низька затримка"), характеризувалися виразно відмінними мозковими зонами, пов'язаними із залежністю та ожирінням [11].

Таким чином, Волтер Мішел створив та підтвердив власну теорію важливості та впливу самоконтролю на людину, та довів залежності між здатністю до самоконтролю в дитинстві та успіхом у дорослому житті.

Наступний вчений, який розробив власну концепцію яка відображає, що самоконтроль є обмеженим ресурсом – Рой Баумейстер. Працюючи разом з іншими дослідниками, які досліджували інтелект, і як писав сам Баумейстер «Вони були для мене чимось на кшталт старших братів, зачарованих тим, що маленький теж з'являється і трохи грається, але зі схильністю до хуліганства. Вони припускали, що значна частина самоконтролю зрештою виявиться інтелектом. Тож, це був вдалий переверот, щоб показати їм, що результати тестів на рівень інтелекту зумовлені самоконтролем» [12]. У своїх дослідженнях Баумейстер разом із Шмейхель В. показали, що учасники з виснаженим потенціалом отримали гірші результати в тестах на інтелект, ніж ті, хто не мав виснаженого потенціалу. Таким чином, результат тесту на інтелект не є простим, прямим та чітким показником стабільних інтелектуальних здібностей: він також відображає поточний стан її саморегуляторних ресурсів (сили волі).

В процесі дослідження, було виявлено, що виснаження неоднорідно погіршувало всі види когнітивних операцій. Прості, автоматичні процеси, такі як механічна пам'ять, не постраждали. Навпаки, виснаження спричинило суттєве зниження рівня виконання завдань, які вимагали зусиль мислення, таких як перехід за правилами від однієї ідеї до іншої.

Таким чином, Рой Баумейстер визначив, що активний аспект «я» включає здійснення контролю над світом через рішення та вибір, здійснення контролю над «я» через самоконтроль та ініціювання послідовностей дій. І що саме розум, а не тіло, стає пасивним під час виснаження «єго» і тому просто дозволяє речам відбуватися. Пасивність при виснаженні «єго» означає відсутність контролю інтегрованого свідомого розуму. Імпульсам при даних станах надається свобода дії.

Проведений ним експеримент полягав у тому, що відібравши дві категорії учасників: перша - були виснажені, другі - не виснажені, а потім їм давали їжу для оцінки, нібито для дегустації. Ключова маніпуляція в цьому дослідженні полягала в тому, що деякі учасники отримували арахіс повністю готовим до вживання, тоді як інші - ще в шкаралупі, і їм доводилося докладати певних зусиль, щоб розбити шкаралупу, щоб з'їсти горіхи. Виснажені люди обирали легкий шлях і навпаки, що свідчило про те, що ініціатива знижується, чи то у формі дій, щоб повідомити про несправності, чи то у формі вставання, щоб дістати матеріали для творчих завдань, чи то у формі опору імпульсам з'їсти велику кількість легкодоступної їжі, чи то у формі докладання зусиль, щоб дістати ту ж саму їжу. Поєднання ініціативи, прийняття рішень і самоконтролю означало, що виснаження «єго», а також пов'язані з ним процеси і ресурси становлять широкий і важливий аспект особистості.

За теорією розробленою Д. Канеманом самоконтроль і мисленнєві зусилля є видами розумової діяльності. Його дослідження показують, що люди, від яких вимагається одночасно виконувати складну розумову вправу та встояти проти якоїсь спокуси, більше схильні піддаватись спокусі, ніж ті, які не виконували розумові вправи.

Коли «Система 2» зайнята, то «Система 1» сильніше впливає на ухвалення людиною рішень. Когнітивно зайняті люди, спілкуючись з іншою людиною, швидше зроблять егоїстичний вибір, ухвалять поверхове рішення. «Система 2» втрачає контроль над поведінкою, коли їй потрібно запам'ятовувати цифри, тобто мисленнєві навантаження послаблюють самоконтроль. Такий самий ефект має і алкоголь і фізичне виснаження [4].

Дослідити й обґрунтувати сутність феномену самоконтролю намагалися також і вітчизняні психологи, такі як С.Л. Рубінштейн. Сергій Леонідович Рубінштейн зробив значний внесок у розробку психологічної теорії самоконтролю, розглядаючи його як фундаментальний аспект саморегуляції особистості. У своїх працях він визначав самоконтроль як здатність особистості

свідомо керувати власними психічними станами, емоціями, думками та діями з метою досягнення поставлених цілей і дотримання соціальних норм [5]. Відповідно підходу С.Л. Рубінштейна до визначення та розуміння поняття про самоконтроль, він наголошував на тому, що самоконтроль є невід'ємним від цілісного розвитку особистості та її самосвідомості. Вчений вважав, що регуляція поведінки є внутрішньо мотивованим процесом, і не можуть здійснюватися виключно через зовнішній контроль чи підпорядковуватися правилам. Людина активно оцінює власні дії, прогнозує їхні наслідки та коригує поведінку відповідно до довготривалих цінностей і цілей [6]. Виходячи з його теорії, самоконтроль у особистості реалізується за допомогою кількох механізмів, які включають у себе: Когнітивний контроль (процес усвідомлення власних дій та їх наслідків, що включає рефлексію, прогнозування ситуацій і прийняття рішень), Емоційний контроль (здатність регулювати емоційні реакції, уникати імпульсивної поведінки та підтримувати внутрішню стійкість у стресових умовах)[5], Вольова регуляція (здатність утримувати мотивацію, долати спокуси та зосереджуватися на довготривалих завданнях, навіть за наявності зовнішніх і внутрішніх перешкод) та мотиваційний самоконтроль, тобто механізм який дозволяє особистості зберігати спрямованість на стратегічні цілі, не зважаючи на ситуативні фактори.

Його теорію про те, що самоконтроль є центральною частиною саморегуляції підтверджували експерименти, проведені ним. Одне з класичних досліджень, яке підтверджувало його ідеї, полягало у вивченні самоконтролю в дітей різного віку під час виконання завдань на відтерміновану винагороду. Він довів, що рівень самоконтролю напряму пов'язаний із когнітивною зрілістю та здатністю до аналізу наслідків власної поведінки. Діти, які мали вищий рівень рефлексії, демонстрували кращі показники самоконтролю, що відповідало його концепції про взаємозв'язок між мисленням, волею та регуляцією поведінки.

Вагомий внесок у дослідження механізмів самоконтролю та самоуправління здійснив Альберт Бандура, автор теорії соціального навчання, у якій

самоуправління розглядається як активний, багаторівневий процес. Ключовим елементом у цій теорії виступає поняття самоефективності – віра особистості у власну здатність організувати та виконувати дії, необхідні для досягнення певних результатів. Як зазначає Бандура, «ні намір, ні бажання самі по собі не мають значного ефекту, якщо людям бракує здатності впливати на власну мотивацію та поведінку» [13].

У межах моделі самоуправління Бандура (1986) виокремлює три ключові підфункції: самоспостереження, самооцінка та самомотивація, через які здійснюється самоуправління поведінкою. Ці функції активують самореактивні впливи, що дозволяють особистості самостійно коригувати власні дії. Самоспостереження, у цьому контексті, не є простою реєстрацією поведінки, а є «психологічним процесом, який залежить від когнітивної організації знань, настанов і наявного емоційного стану» [14]. Самоспостереження виконує дві головні функції: самодіагностичну та мотиваційну. У першому випадку систематичне спостереження за собою дозволяє виявити повторювані патерни між ситуацією, мисленням та дією, що створює умови для цілеспрямованої зміни. У другому – дає змогу людині формулювати реалістичні цілі, оцінювати прогрес у їх досягненні та викликати оціночні самореакції, які мобілізують зусилля для подальшого розвитку.

За Бандурою, важливим чинником ефективного самоуправління є часова близькість самомоніторингу до поведінки, яку необхідно змінити. Як зазначає дослідник: «самоспостереження, близьке за часом, забезпечує безперервну інформацію і, таким чином, найкращу можливість застосувати самовплив на стратегії, які людина використовує, та на свою поведінку, поки вона триває» [14]. У свою чергу, віддалене або періодичне спостереження має значно нижчу ефективність.

Ще одним важливим чинником є інформативність зворотного зв'язку. Якщо результати діяльності залишаються незрозумілими або неоднозначними, самореактивні механізми не активуються належним чином. Бандура підкреслює,

що «оціночні самореакції не можуть бути сильно пробуджені, якщо людина не має чіткого уявлення про те, як вона справляється» [14].

Також на процес самоконтролю впливає напрям фокусування уваги. Зосередження на власних досягненнях, за Бандурою, «обнадіює», тоді як постійна концентрація на невдачах може «бути депресивною та підірвати відчуття ефективності». Цей аспект тісно пов'язаний із формуванням самоефективності – основного регулятора мотивації та наполегливості в досягненні цілей. Особливої уваги заслуговує твердження, що самоспостереження запускає самовплив через особисті стандарти. Люди, які мають чітко окреслені власні цінності й орієнтовані на внутрішні стандарти, демонструють більш стабільний самоконтроль. Натомість ті, хто більше орієнтується на зовнішні соціальні стандарти, часто регулюють поведінку ситуативно. Таким чином, самоуправління, за Бандурою, завжди реалізується в контексті когнітивної, афективної та мотиваційної динаміки.

Підсумовуючи, теорія соціального навчання Альберта Бандури розкриває самоконтроль і самоуправління як активні, свідомо керовані процеси, що залежать не лише від зовнішніх впливів, але й від особистих уявлень про ефективність, точного самомоніторингу та здатності до самовпливу.

Карл Роджерс є одним з засновників гуманістичної психології, також мав великий вплив на розуміння та переосмислення феномену самоуправління. Однією з важливих особливостей теорії Роджерса є феноменологічний підхід до особистості, згідно з яким, основою особистості виступає психологічна реальність, тобто суб'єктивний досвід, відповідно до якого інтерпретується дійсність [14]. Фундаментальне поняття теорії Роджерса — «Я-концепція», що складається із сприйняття себе і своїх взаємин з іншими людьми, а також з цінностей «Я» [14].

Я-концепція включає не лише сприйняття себе реального, але також і уявлення про те, якою би людина хотіла бути. Згідно теорії К.Роджерса, основною рушійною силою функціонування особистості є тенденція до самоактуалізації, тобто потреба людини реалізувати свої природні потенційні можливості [14]. У

цьому сенсі самоуправління розглядається як узгодження між реальним «Я» та ідеальним «Я», яке досягається в процесі внутрішнього самопізнання, прийняття себе та цілеспрямованого розвитку. Такий підхід передбачає не зовнішній контроль, а автономну регуляцію поведінки, засновану на усвідомленні власних потреб, цілей та цінностей.

Концепція Карла Роджерса наголошує, що головною рушійною силою розвитку особистості є тенденція до самоактуалізації – вродженому прагненні реалізувати свої внутрішні можливості, здібності та творчий потенціал. Цей механізм виступає природною основою самоуправління, оскільки саме через самоактуалізацію особистість досягає внутрішньої узгодженості, психологічного комфорту та відчуття сенсу життя. Роджерс вважав, що в кожній людині закладений внутрішній потенціал для самовдосконалення, і завдання психології – створити умови, за яких особистість зможе розвиватися вільно, автентично й відповідно до власної природи [14].

Таким чином, у контексті концепції Карла Роджерса самоуправління не є зовнішньо нав'язаною дисципліною, а виступає внутрішньо мотивованим процесом, спрямованим на досягнення гармонії між “Я-реальним” та “Я-ідеальним”, на основі усвідомлення власного досвіду, прийняття себе та розкриття свого потенціалу через самоактуалізацію.

Поняття самоуправління має глибоке коріння в історії психологічної науки, яке змінювалось під впливом різних теоретичних напрямів. Перші намагання визначити поняття самоуправління припадають ще в часи класичної філософії, коли античні мислителі, зокрема Платон і Аристотель, обґрунтовували необхідність самоконтролю та самодисципліни для досягнення моральної досконалості особистості [9]. У XVIII–XIX століттях філософи, такі як І. Кант, акцентували увагу на автономії особистості та її здатності самостійно керувати власною поведінкою відповідно до раціональних принципів [9].

Основні роботи щодо визначення поняття самоуправління у психологічній науці почалися у XX столітті. Представники біхевіоризму, зокрема Дж. Вотсон та

Б. Скіннер, розглядали самоуправління як механізм, що формується під впливом оперантного навчання. Вони вважали, що здатність людини до самоконтролю залежить від зовнішніх підкріплень та зворотного зв'язку з оточенням [8]. Зокрема, Б. Скіннер вважав, що самоуправління є результатом підкріплень і звичних реакцій на стимули, що робить цей процес значною мірою залежним від зовнішнього середовища [8].

У контексті вивчення самоуправління, важливе місце посідають експериментальні дослідження, здійснені німецьким вченим-психологом Вольфгангом Кьолером. Він є одним із засновників гештальтпсихології, що фокусувалася на цілісному характері психічного життя та взаємозв'язку сприйняття, мислення і дії.

У своїй роботі Вольфганг Кьолер обґрунтував, що процеси сприйняття та мислення не є механічною сумою елементів, а організовані за принципами гештальту – цілісності, структури та організованості. У цьому контексті, самоуправління людини є результатом не лише когнітивного процесу, а й сприйняття ситуації як певної структури, що потребує узгоджених, цілеспрямованих дій [18 с.115].

Одним із найвідоміших внесків Кьолера у розуміння когнітивних процесів стало його дослідження проблемного мислення на основі експериментів із шимпанзе на острові Тенеріфе. В експериментах він виявив, що шимпанзе можуть вирішувати складні завдання шляхом раптового осяяння (інсайту), що свідчить про наявність у тварин елементарної форми мислення, яка передбачає цілісне сприйняття ситуації та формування плану дій [19 с.51]

Таким чином, під час одного з експериментів мавпа повинна була дістати банан, який знаходився поза досяжністю. Шимпанзе після деяких спроб, спостерігаючи за предметами навколо, несподівано з'єднавала два короткі прути в один довший, щоб досягти мети. Цей феномен інсайту Кьолер інтерпретував як прояв спонтанного когнітивного реорганізування, а не як результат проб і помилок [18 с.118].

Його експерименти доводили, що сприйняття та мислення мають структуру, що дозволяє суб'єкту орієнтуватися у проблемних ситуаціях та здійснювати самостійне планування дій. І виходячи з цього можна констатувати, що здатність до побудови нових стратегій поведінки на основі змін у сприйнятті є ключовим механізмом самоуправління.

Вольфганг Кьолер визначив низку принципів організації сприйняття що мають безпосередній зв'язок із здатністю до самоуправління, відповідно до підходу гештальтпсихології, до яких входили такі принципи як: Принцип цілісності, тобто прийняття людиною ситуації не як набір розрізнених стимулів, а як структуровану схему, в якій дії спрямовані на досягнення певного стимулу чи цілі.

Також він включав принцип фігури і фону, згідно до якого суб'єкт фокусує увагу на важливих елементах які впливають на досягнення мети, при цьому відкидаючи несуттєве, що у свою чергу сприяє ефективному самоконтролю.

І останній, не за значенням, принцип завершеності (*prägnanz*), його сутність полягає у тому, що індивід прагне до найбільш організованої та зрозумілої форми поведінки, що відповідає внутрішній потребі у впорядкованості дій.

Дані принципи створюють когнітивну основу для ефективного самоуправління, що означає, що індивід здатен інтегрувати зовнішні стимули в єдину смислову структуру та продукувати поведінку, яка є функціонально доцільною та адаптивною.

Кьолерівський підхід демонструє, що для розвитку самоуправління важливою є здатність індивіда до усвідомлення цілісної картини ситуації, побудови внутрішньої моделі поведінки, а також емоційної регуляції, яка опосередковується структурою сприйняття.

Таким чином, ми можемо побачити, що дослідження німецького вченого Вольфганга Кьолера доводять що здатність до самоуправління базується на когнітивних механізмах, пов'язаних із цілісним сприйняттям та інсайтивним мисленням. Гештальт підхід обґрунтовує, що ефективне самоуправління можливе

лише за умови структурованого сприйняття ситуації та здатності особистості до формування смислової картини дійсності.

1.2. Чинники, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління

Виходячи з розглянутих підходів до визначення поняття самоконтролю та самоуправління, а також їхніх структурних механізмів, пропонуємо розглянути чинники які впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління у індивіда через розглянуті попередньо концепції вчених до визначення самоконтролю та самоуправління.

Відповідно до психоаналітичного підходу, Зигмунд Фройд розглядав самоконтроль як результат боротьби між інстинктивними потягами («Ід») та внутрішніми моральними обмеженнями («Супер-Его»). Згідно з цією концепцією, розвиток самоконтролю зумовлюється внутрішньою напругою між бажаннями та соціально прийнятними нормами поведінки. Одним із ключових чинників Фройд визначав силу «Супер-Его», яке формується через інтеріоризацію батьківських і суспільних норм [1, с. 385].

Водночас самоуправління, як вища форма психічної автономії, у психоаналітичному підході прямо не виділяється, однак воно може розглядатися як здатність «Его» інтегрувати впливи «Ід» і «Супер-Его» для досягнення стабільної поведінки. Таким чином, основними чинниками, що впливають на розвиток самоконтролю, у цьому підході є інтеріоризація норм, сила моральних заборон і ступінь конфлікту між структурними компонентами особистості.

Подальший розгляд психоаналітичного підходу були розвинені у працях Г. Саллівана, Е. Фромма та К. Хорні. Розвиток розуміння та визначення понять самоконтролю та самоуправління у ході досліджень було акцентовано увагу на соціальний контекст у формуванні самоконтролю та самоуправління. Г. Салліван вважав, що самоконтроль виникає у процесі міжособистісних взаємодій, а його чинниками є досвід схвалення/несхвалення, емоційна підтримка та здатність до рефлексії у соціальних ситуаціях [2, с. 386]. Е. Фромм наголошував на необхідності розвитку внутрішньої відповідальності, яка дозволяє індивіду автономно регулювати поведінку без зовнішнього тиску. Він виокремлював чинники, пов'язані з моральною зрілістю, гуманістичними цінностями та

соціальними умовами, що сприяють формуванню самоуправління [2, с. 387]. К. Хорні, в свою чергу, звертав увагу на роль самооцінки та адаптації до соціального середовища як базових передумов ефективного самоконтролю.

У рамках біхевіористського підходу Б. Скіннер вважав, що самоконтроль формується не як внутрішня властивість, а як наслідок зовнішніх підкріплень. Він визначав самоконтроль як поведінку, спрямовану на зміну інших власних дій за допомогою стимулів, санкцій чи планів, які організуються самим суб'єктом [3 с.36]. Таким чином, Скіннер виділяв, що основними чинниками самоконтролю є система підкріплень, частота їх застосування та здатність суб'єкта до навчання на основі наслідків поведінки.

Відповідно до цього, самоуправління він розглядав як сукупність набутих навичок, які дозволяють людині змінювати власну поведінку відповідно до довготривалих цілей, що особливо важливо у професійній діяльності. Б. Скіннер виокремлював такі чинники, як мотиваційна структура, наявність стимулів, самонагородження, самонаказ та самостереження як важливі елементи формування самоуправління [3 с.41].

Представник когнітивного біхевіоризму Е. Толмен вважав, що поведінка визначається не лише стимулом і реакцією, а й когнітивною картою - внутрішнім уявленням про ситуацію. Таким чином, чинниками самоуправління є здатність до побудови моделей поведінки, очікування наслідків дій та формування цілей.

К. Халл, розвиваючи концепцію "мотиваційного драйву", визначав самоконтроль як результат рівня активації (drive) та сили навички. Основні чинники, за Халлом, — це фізіологічні потреби, рівень збудження нервової системи, зовнішні підкріплення та історія навчання. Чим більш адаптованим є шлях задоволення потреб, тим ефективніше формується поведінкова саморегуляція, відповідно самоуправління.

Одним з найвпливовіших дослідників самоконтролю Волтер Мішел, концепцію якого ми розглянули попередньо, який запропонував емпірично обґрунтовану модель розвитку здатності до стримування імпульсивної поведінки

та відомий за проведення експерименту «зефірний тест» (Marshmallow Test), в якому діти мали можливість вибору між негайним отриманням винагороди (один зефір) та відтермінованим, але більшим задоволенням (два зефіри), дозволив виявити низку чинників, що впливають на самоконтроль [14, с. 3–7]. У ході досліджень було виявлено, що здатність до відкладання задоволення базується на когнітивних процесах, зокрема - вмінні перемикаєти увагу, формувати уявні образи та змінювати інтерпретацію стимулів. Діти, які використовували стратегічні способи самодисципліни (наприклад, відволікалися від зефіру, фантазували про щось інше), демонстрували вищий рівень самоконтролю. Таким чином, основними чинниками розвитку самоконтролю згідно з підходом Мішела, ним були виділені наступні чинники які сприяли розвитку самоконтролю, а саме: Когнітивна переоцінка ситуації (reappraisal); Здатність до відволікання уваги; Мотиваційна структура та очікування винагороди; Навички планування та уявного модулювання.

Наступним важливим вченим, який поглибив розуміння самоконтролю, запропонувавши модель «обмеженого ресурсу» (ego depletion) є Рой Баумейстер. Згідно його моделі самоконтроль функціонує подібно до м'язу: він виснажується при надмірному використанні, але також може бути тренуваним [15, с. 14–18]. Баумейстер виокремлював наступні чинники які впливають на розвиток самоконтролю, а саме: Наявність внутрішніх цілей та цінностей; Вольове зусилля та його тривалість; Ресурси енергії (як фізіологічні так і психологічні); та Соціальне підкріплення та очікування поведінки.

Значущим у контексті організаційної психології є твердження Баумейстера, що контроль над емоціями, прийняття рішень, продуктивність у роботі й етична поведінка базуються на одному спільному ресурсі самоконтролю. Працівники, які змушені регулярно приймати складні рішення без відновлення ресурсів, демонструють зниження продуктивності та більшу ймовірність порушення правил [15, с. 23].

Ще одним ключовим внеском Баумейстера є - розмежування між автономним самоуправлінням (власна ініціатива) та контрольованим самоконтролем (під тиском зовнішніх факторів). Це дозволяє розглядати самоуправління як більш сталу і мотиваційно багатшу форму внутрішньої регуляції, що особливо важливо у контексті лідерства, самоорганізації працівників і розвитку корпоративної культури.

Досягнув успіху також і наступний вчений, який вивчаючи сутність понять самоконтролю та самоуправління, у праці «Мислення швидке й повільне», Деніел Канеман, у якій він представив двосистемну модель когнітивної діяльності, яка пояснює специфіку прийняття рішень та регуляції поведінки. Згідно з його підходом, у психіці людини функціонують дві системи: Система 1 - швидка, автоматична, інтуїтивна; Система 2 - повільна, аналітична, контрольована [5, с. 25]. Згідно з Канеманом, самоконтроль є функцією Системи 2, яка вимагає зусиль, когнітивних ресурсів і часу. У ситуаціях, коли людина зіштовхується з імпульсивними реакціями (Система 1), саме активізація Системи 2 дозволяє здійснювати контрольовану поведінку. На цій підставі Канеман виділив наступні чинники, що сприяють розвитку самоконтролю: Когнітивна усвідомленість процесів мислення; Мотивація до раціонального прийняття рішень; Умови, що сприяють активації Системи 2 (спокійне середовище, час, енергія); Вольове зусилля, спрямоване на зупинку автоматичних реакцій. У своїй концепції, Канеман доводить, що самоконтроль можливий лише тоді, коли індивід має змогу зупинити дію Системи 1 та активізувати глибше осмислення через Систему 2.

З вітчизняних психологів які зробили великий вклад у науку та у дослідження феноменів самоконтролю та самоуправління слід відзначити концепцію Сергія Леонідовича Рубінштейна. У межах діяльнісного підходу сформував принцип єдності свідомості та діяльності, згідно з яким самоуправління розглядається як процес, що виникає в контексті реальної життєдіяльності особистості [6, с. 112]. Він підкреслював, що самоуправління є проявом активності суб'єкта, який усвідомлює мету, будує план і виконує

контроль за реалізацією власної діяльності. На базі цього, він виокремлював наступні чинники розвитку самоуправління: Усвідомлення мети діяльності як внутрішньої цінності; Здатність до саморефлексії та аналізу власних дій; Розвиток вольових якостей; та Сформованість відповідальності за результати діяльності. У своїх роботах Рубінштейн приділяв особливу увагу ролі вольових актів у забезпеченні здатності до управління власною поведінкою. Згідно з його підходом, розвиток самоуправління пов'язаний із загальною структурою особистості, її моральними принципами та життєвими орієнтирами [6, с. 148].

Найбільш обґрунтовану теоретичну модель самоконтролю та самоуправління запропонував Альберт Бандура в межах соціально-когнітивної теорії. Він визначав саморегуляцію як процес, що включає три основні компоненти: самоспостереження, самооцінювання та самопідкріплення [7, с. 92]. Виходячи з даного підходу, Бандура виділяв такі чинники які впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління як: Соціальне навчання (спостереження за моделями поведінки); Формування самоусвідомлення та внутрішнього стандарту поведінки; Розвиток почуття ефективності (self-efficacy); Наявність системи внутрішнього підкріплення (похвала, самонагородження).

Особливу значущість для розуміння чинників, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління, мають підходи, сформовані в межах гештальт-психології, зокрема у працях Вольфганга Кьолера. Наукові ідеї цього дослідника стали базовими для розуміння внутрішньої організації поведінки особистості, її здатності до осмисленого й цілісного регулювання власної діяльності.

Вольфганг Кьолер розглядав психічні процеси як цілісні структури, що не зводяться до суми окремих елементів. У своїх роботах він наголошував, що поведінка особистості регулюється через побудову внутрішніх когнітивних структур - гештальтів - які в свою чергу дають змогу узгоджувати зовнішні стимули та внутрішні потреби [18, с. 132].

Відповідно до його підходу, самоконтроль виникає тоді, коли індивід здатен виявляти структуроване сприйняття ситуації, виявляючи цілі та наслідки. В основі

самоконтролю відповідно до його концепції, лежить інсайт - раптове усвідомлення зв'язків між подіями, що дозволяє змінити поведінку з урахуванням цілісного уявлення про ситуацію. Виходячи з цього, Кьолером були виведені наступні чинники які впливають на розвиток самоконтролю: Здатність до інсайту — осмислене бачення зв'язків у ситуації; Наявність цілісної картини цілей та мотивів; гнотив нана організація досвіду в єдину структуру поведінки; Вміння бачити нові рішення на основі реорганізації гештальту.

Щодо самоуправління, Вольфганг Кьолер зазначав, що ефективність самоуправління залежить від того, наскільки особистість здатна самостійно організувати свою діяльність на основі усвідомленої мети, інтерпретації середовища та актуалізації внутрішніх мотивів. Самоуправління розглядається ним як наслідок когнітивної зрілості, де поведінка не є реакцією на стимул, а конструктивним процесом досягнення цілісного бачення дійсності [19, с. 54]. Він також виділяв такі чинники розвитку самоуправління як Цілісне розуміння середовища як системи взаємопов'язаних подій; Наявність особистісно значущих цілей; Когнітивна гнучкість, що дозволяє переглядати стратегії поведінки; Розуміння власної ролі в досягненні результатів діяльності.

Отже, у процесі аналізу наукової літератури з розглядом різних підходів, що впливають на розвиток самоконтролю та самоуправління, було встановлено, що незважаючи на відмінності у теоретичних базисах, можна констатувати, що більшість дослідників сходяться на думці про складну, багатовимірну природу цих феноменів. Самоконтроль і самоуправління, хоч і мають відмінні психологічні функції, все ж вони перебувають у тісному взаємозв'язку, обумовлюючи ефективність внутрішньої регуляції поведінки, здатність до цілеспрямованої діяльності та адаптацію до соціального контексту, зокрема - до організаційного середовища.

Узагальнюючи всі розглянуті підходи, можна виділити наступні спільні чинники, що є ключовими для розвитку самоконтролю та самоуправління в особистості (Див. Табл 1):

Когнітивна усвідомленість	здатність аналізувати ситуації, бачити причинно-наслідкові зв'язки, планувати дії (Кьолер, Канеман, Бандура)
Мотиваційна сфера	внутрішня мотивація, наявність цілей, самоусвідомлення цінності результатів (Рубінштейн, Баумейстер, Бандура).
Емоційна регуляція	здатність керувати емоціями як необхідна умова самоконтролю (Баумейстер, Бандура).
Соціальні умови:	роль середовища, навчання, моделювання, соціального підкріплення (Бандура, Рубінштейн).
Індивідуальний досвід і навички	формування саморегуляційних стратегій через практику, зворотний зв'язок, досвід ухвалення рішень (Мішел, Баумейстер).

Табл. 1

Говорячи про сьогоднішній день, можна побачити тенденцію до того, що найбільш актуальними підходами вважаються когнітивно-біхевіоральна модель (Баумейстер, Мішел, Канеман) та соціально-когнітивна теорія (Бандура), оскільки вони демонструють практичну цінність у контексті організаційної діяльності. Данні підходи дозволяють вибудовувати ефективні стратегії розвитку самоконтролю та самоуправління у працівників, впроваджувати тренінги емоційної регуляції, програмувати цільові поведінкові патерни через навчання та моделювання. До того ж, концепції Бандури і Баумейстера враховують змінність середовища, вплив організаційної культури, необхідність підтримки

психологічного ресурсу працівника, що є критично важливим в умовах динамічних трансформацій сучасного ринку праці.

Виходячи з цього, ми можемо констатувати, що самоконтроль та самоуправління в сучасній психології, зокрема організаційній, розглядаються не лише як особистісні якості, а як інтегровані процеси, які підлягають розвитку, підтримці та вдосконаленню впродовж професійного життя людини.

1.3. Взаємозв'язок самоконтролю, самоуправління та організаційної слухняності

Перед тим, як визначити взаємозв'язок самоконтролю, самоуправління та організаційної слухняності, спершу потрібно окреслити поняття організаційної слухняності в психологічній науці.

Загалом, феномен організаційної слухняності є відносно новим, адже його вивчення опосередкований експериментом проведеним С. Мілгредом на базі якого інші вчені почали будувати власні концепції до розгляду феномену організаційної слухняності і, як наслідок, створювати методологічні матеріали для визначення її рівнів та створення власних структур до визначення феномену.

Феномен організаційної слухняності частіше трактується як галузь корпоративної культури по впливу на психологічний стан працівників, атмосферу у колективі, а також на дефективність роботи працівників організації.

Важливо зазначити наступних зарубіжних вчених, які зробили вагомий внесок у розуміння феномену організаційної слухняності, а саме Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі, які розробили методику на визначення організаційної слухняності; А. Тендеріс з Ю. Узункарсілі, які досліджували вплив токсичного лідерства через організаційну слухняність, поведінку співробітників, тенденцію до бажання звільнитись, а також розробили методику на визначення організаційної слухняності; Гупта і Шарма, що досліджували вплив джерел влади на організаційну слухняність співробітників.

Одним з найвідоміших та найвпливовіших дослідників феномену слухняності був Стенлі Мілгред. Його експериментальні дослідження стали фундаментальними у формуванні розуміння природи підпорядкування авторитету. У 1963 він провів серію експериментів, у яких учасники експерименту, перебуваючи під впливом авторитетної фігури (експериментатора), виконували накази, що суперечили їхнім моральним переконанням — зокрема, "застосовували" болісні електрошоки до інших людей [17]. Метою цих експериментів було визначення, наскільки сильно особистість готова

підкорюватись авторитетній особі в умовах організаційного впливу. За результатами, близько 65% учасників підкорялися до кінця, незважаючи на очевидну шкоду для "жертви" [17]. У подальших роботах Мілгрем вивчав, за яких умов відбувається посилення або ослаблення слухняності. Зокрема, у публікації 1965 року він зосередив увагу на впливі дистанції між учасником і жертвою, а також на статусі авторитету — ці чинники виявились ключовими для зниження рівня слухняності [18].

У 1974 році в книзі "Obedience to Authority", Мілгрем узагальнив результати досліджень, сформулювавши визначення слухняності як "психологічного механізму, за допомогою якого соціальні структури здійснюють владу над індивідом" [19].

Таким чином, Стенлі Мілгрем визначив сутність поняття організаційної слухняності як наслідок інтеракції між особистістю та авторитетною системою, в якій суб'єкт делегує відповідальність і виявляє готовність підкорятися навіть у морально конфліктних ситуаціях.

Послідовниками Стенлі Мілгрема, які зробили вагомий внесок у розуміння сутності поняття організаційної слухняності були Альберт Модільяні та Франсуа Роша, які не тільки наслідували погляди Мілгрема, а й доповнили його підхід, за рахунок акцентування уваги на динаміку поведінки у процесі слухняності. Вони вивчали, як саме взаємодія між суб'єктом і авторитетом розвивається у часі. Їхні дослідження показали, що тимчасові затримки у виконанні наказів і послідовність опору мають істотне значення: ранній опір веде до більшого рівня непокори, тоді як поступове накопичення тиску сприяє підвищенню слухняності [20].

Виходячи з цього, Модільяні та Рош визначали організаційну слухняність як поведінкову стратегічність, яка формується в залежності зі структурою комунікації між керівником і підлеглим. Відповідно, вони розглядали організаційну слухняність як функцію соціального сценарію, що розвивається через взаємодію.

У контексті сучасного управління, який викладений у роботі “Principles of Management” (Carpenter, Bauer, Erdogan) [19], організаційна слухняність визначається як здатність працівників дотримуватися інструкцій, процедур та політики компанії, при цьому демонструючи лояльність і дисципліну [19]. У даному контексті організаційна слухняність виступає не лише як акт підкорення, а важливою передумовою ефективності діяльності організації. У своїй роботі, автори підкреслюють, що психологічна готовність до слухняності значною мірою залежить від рівня розвитку самоконтролю, тобто здатності регулювати власні імпульси, та самоуправління – уміння автономно організовувати свою роботу відповідно до цілей організації.

У сучасних дослідженнях, зокрема у роботі Г. Ерташ Чапан та У. Узунчаршили (2022), було розроблено Шкалу організаційної слухняності (Organizational Obedience Scale), що базується на емпіричному аналізі поведінкових проявів працівників. Методологія включає підтверджувальний факторний аналіз, який дозволив виділити ключові компоненти організаційної слухняності: дотримання правил, емоційна згода, підтримка колективної дисципліни [21]. Дослідження за даною методикою та відповідно до праці Г. Ерташ Чапан та У. Узунчаршили підтвердили, що слухняністю є не лише зовнішній конформізм, а й усвідомлене внутрішнє прийняття організаційних норм, що залежить від особистісних рис, таких як самоусвідомлення, відповідальність та цілеспрямованість, тобто від рівня розвиненості самоконтролю та самоуправління в особистості.

Узагальнюючи тенденції до визначення особливостей організаційної слухняності, можна сказати, що даний феномен являє собою явище коли персонал у сфері організаційної поведінки дотримується організаційних очікувань та юридичних повноважень, свідчить, що він слухняний.

Згідно з визначенням Вебба (1981), це свідомо поведінка, в якій людина бере на себе мало відповідальності або самоствердження. З іншої точки зору, вона передбачає підпорядкування своєї волі керівництву та вимогам іншої особи чи

групи, незалежно від їхніх вимог чи побажань, через нерівність влади у м'яких формах, таких як послух, конформність та згода [20]. Через індустріалізацію та технологічний прогрес, які впливають на бізнес та його робочу силу (співробітників), вони також впливають і на змінили як організаційну культуру, так і те, як ці організації функціонують. Особистість вже розглядається як важливий фактор, який виконує важливу роль в результатах роботи організації.

Проведений аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що феномен організаційної слухняності є багатовимірним поняттям, яке має складну соціально-психологічну природу та розкривається через призму взаємодії особистості з авторитетом, організаційними нормами та очікуваннями. Дослідження С. Мілгрема [20; 21; 22] стали відправною точкою в науковому вивченні слухняності та виявили механізми делегування особистістю відповідальності у присутності авторитету. Надалі його підхід було поглиблено роботами А. Модільяні та Ф. Роша [20], які показали динамічний характер слухняності як поведінкової стратегії у відповідь на комунікаційні впливи керівництва.

Сучасні підходи, зокрема у працях Г. Ерташ Чапан, У. Узунчаршили [27], а також дослідження у сфері прикладної організаційної психології [26], демонструють, що організаційна слухняність більше не розглядається виключно як акт зовнішнього підпорядкування. Вона набуває значення усвідомленого внутрішнього прийняття норм, що визначається рівнем саморегуляції працівника, зокрема через такі особистісні якості, як самоконтроль та самоуправління. Як підкреслюють С. Carpenter, Т. Bauer, В. Erdogan [25], організаційна ефективність значною мірою залежить від здатності працівника дотримуватись внутрішньої дисципліни та організовувати власну поведінку відповідно до цілей організації.

Таким чином, у підсумку можемо дійти висновку, що організаційна слухняність - це не лише відповідь на зовнішній авторитет, а складна психолого-поведінкова конструкція, яка включає в себе елементи самоконтролю та самоуправління, як ключових внутрішніх механізмів. Саме через здатність

особистості до саморегуляції формуються умови для не тільки зовнішньої відповідності організаційним вимогам, а й для глибокої внутрішньої ідентифікації з цінностями та нормами організації.

У даній роботі ми спиратимемось на визначення, згідно з яким організаційна слухняність – це усвідомлена поведінка, що виражається у готовності працівників виконувати завдання, інструкції та норми поведінки, встановлені керівництвом, з метою досягнення ефективного функціонування організації, причому така поведінка зумовлена не лише зовнішніми факторами, а й внутрішньою злагодженістю із організаційними цінностями, що формується завдяки рівню самоконтролю та самоуправління.

Саме це трактування дозволяє обґрунтовано перейти до розгляду взаємозв'язку самоконтролю та самоуправління з феноменом організаційної слухняності як ключових чинників, що забезпечують її розвиток та стійкість у межах організаційної поведінки.

Отже, у сучасній організаційній психології значну увагу приділено вивченню внутрішніх чинників, що визначають ефективність поведінки працівника, зокрема його здатності до дотримання норм, правил і очікувань, які встановлюються організацією. Ключову роль у цьому процесі відіграють два взаємопов'язані феномени - самоконтроль та самоуправління, які формують психологічну основу організаційної слухняності.

Виходячи з наведеної в роботі літературі, можна побачити, що у переважній більшості психологічних теорій самоконтроль розглядається як здатність особистості стримувати імпульсивні дії, регулювати поведінку відповідно до соціально прийнятних норм, навіть за відсутності зовнішнього контролю. У рамках організаційної діяльності ця здатність є безпосередньо пов'язаною з дотриманням інструкцій, процедур, корпоративних стандартів - тобто з проявами організаційної слухняності.

Наприклад, у вже розглянутій концепції визначення самоконтролю та самоуправління, слухняність визначається як внутрішній конфлікт між потягами

та моральними заборонами, де слухняність виникає як результат впливу «Супер-Его». Б. Скіннер трактував самоконтроль як результат навчання та підкріплення, яке закріплює слухняну поведінку. Усі підходи підкреслюють, що самоконтроль є внутрішнім регулятором, який підтримує зовнішню поведінкову відповідність вимогам організації [8].

У свою чергу, самоуправління в науковій традиції здебільшого визначається як здатність людини ставити цілі, планувати власну поведінку, приймати відповідальні рішення та самостійно організовувати діяльність. У контексті організаційної поведінки самоуправління не лише підтримує слухняність, а й перетворює її з пасивного підкорення у свідомий вибір, що базується на ідентифікації з цілями організації.

Так, у гештальт-підході (В. Кьолер) самоуправління виникає як здатність усвідомити структуру ситуації (через інсайт), бачити цілісну картину своєї ролі в організації. У соціально-когнітивній теорії А. Бандури - як результат самоспостереження, самооцінки та самоусвідомлення ефективності власної поведінки. У кожному з підходів самоуправління трактується як платформа для формування усвідомленої, а не нав'язаної, слухняності, що особливо важливо для сучасної організаційної культури.

Аналіз представлених у роботі літературних джерел дозволяє сформувати узагальнену модель взаємозв'язку між самоконтролем, самоуправлінням та організаційною слухняністю в якій:

1. Самоконтроль забезпечує первинну здатність особистості до внутрішньої стриманості, дотримання меж поведінки, уникнення імпульсивних реакцій у складних або конфліктних ситуаціях.
2. Самоуправління виступає усвідомленою активністю, що дозволяє працівнику будувати власні цілі у відповідності до завдань організації, адаптуватися до змін і діяти проактивно.

3. Організаційна слухняність є інтегративним результатом цих процесів, що проявляється у добровільному, раціонально вмотивованому дотриманні норм і очікувань, заданих організацією.

Відповідно до цього, можна констатувати, що слухняність не є винятково результатом зовнішнього контролю або авторитетного тиску. Як засвідчують експерименти С. Мілграма, слухняність може мати як адаптивні, так і деструктивні наслідки залежно від рівня розвитку внутрішньої саморегуляції особистості. Такі послідовники Мілграма як Модільяні та Роша - підкреслювали, що форма слухняності визначається стилем взаємодії, комунікацією та особистісною готовністю до опору або співпраці. Що в свою чергу, ще раз доводить, що лише наявність внутрішньої регуляції через самоконтроль і самоуправління здатна забезпечити конструктивну та етично обґрунтовану слухняність у межах організації.

Загальний висновок до Розділу 1:

У висновку, можна визначити, що самоконтроль, самоуправління та організаційна слухняність становлять єдину систему психологічної регуляції, в якій самоконтроль визначає міру відповідності поведінки особистості нормам; самоуправління забезпечує спроможність реалізувати ці норми у процесі досягнення цілей, а організаційна слухняність постає як високорівнева форма соціальної адаптації, що базується як і на зовнішньому підпорядкуванні, так і на внутрішній відповідальності та мотивації.

Розглянуті підходи та дослідження показують, що високий рівень самоконтролю сприяє дотриманню внутрішніх стандартів, підтриманню мотивації, уникненню імпульсивних рішень та збереженню дисципліни в складних умовах. Самоуправління допомагає індивіду ставити завдання, визначати пріоритети, приймати відповідальні рішення та ефективно інтегруватися в організаційні процеси. Воно також розвиває здатність до командної роботи, сприяючи узгодженню особистих цілей із цілями організації. Таким чином, самоконтроль і самоуправління є основою організаційної

слухняності, що забезпечує ефективну взаємодію працівників та досягнення стратегічних цілей організації.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОУПРАВЛІННЯ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ СЛУХНЯНІСТЬ

2.1. Характеристика вибірки та методологія дослідження

Дослідження проводилось серед працівників різних організацій, з метою визначення впливу самоконтролю та самоуправління на організаційну слухняність. В ході дослідження було залучено 32 респонденти які анонімно заповнювали опитувальники через Google Форму.

Хід дослідження:

1. Обрати відповідні методики для точності валідності емпіричного дослідження
2. Розробити відповідні Google Форми та зберегти анонімність респондентів.
3. Зібрати відповідну вибірку працевлаштованих респондентів у потрібній кількості.
4. Отримати результати.
5. Обчислити отримані результати.
6. Провести інтерпретацію та оформити аналіз відповідей.
7. Прорахувати кореляцію впливу самоконтролю та самоуправління на організаційну слухняність.
8. Оформити емпіричне дослідження.
9. Сформулювати висновки та описати відповідні результати.

У дослідженні були використані наступні методики:

1. Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.
2. Шкала організаційної слухняності Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі (адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.)
3. Опитувальник особистісної здійсненості (О.Штепа)

Вибір відповідних методик є критично важливим для дослідження впливу самоконтролю та самоуправління на організаційну слухняність. Обрані методики: Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г., Шкала організаційної слухняності (адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.) та Опитувальник особистісної здійсненості (О.Штепа) забезпечують всебічне оцінювання різних аспектів впливу самоконтролю та самоуправління на організаційну слухняність. Далі наведено обґрунтування доцільності використання кожної з обраних методик для даного дослідження.

Методика 1: Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS) розроблена американським науковцем П. Мезо для можливості встановлення рівня сформованості навичок здійснення моніторингу власної діяльності, самооцінювання та самостимулювання, які відображають загальний рівень здатності до реалізації самоконтролю та самоуправління.

Наукова обґрунтованість: Методика має високу надійність та валідність, підтверджену численними дослідженнями, що робить її надійним інструментом для визначення рівню самоконтролю та самоуправління.

Відповідність до теми досліджування: Шкала самоконтролю та самоуправління дозволяє визначити рівні самоконтролю та самоуправління особистості через обчислення субшкал методики, які включають у себе Самомоніторинг (SM), Самопосилення (SR), Самооцінювання (SE*) та інтегральний показник «Самоконтроль та самоуправління», що повністю відповідають темі дослідження. Дана методика визначає не тільки аспекти самоконтролю та самоуправління, які відносяться до всіх трьох субшкал, а й відображають процеси атрибуції та локусу контролю, на якому автор наголошував в своїх роботах як на важливій специфіці методики. Атрибуція визначає і те, як людина активує свої навички самоконтролю та самоуправління, і те, як вона оцінює успішність/неуспішність своїх дій, і те, яким чином вона підтримує чи карає себе за невдачі. Виходячи з питань у методиці, ми можемо

прослідити, що зміст тверджень перегукується з уявленнями про самоефективність особистості (self - efficacy), спроможність людини контролювати перебіг подій, а також з наявністю очікувань щодо підтвердження своїх можливостей досягнути успіху в поставлених перед людиною задачах.

Методика 2: Шкала організаційної слухняності (Ertas Capan, G., Uzuncarsili, U., адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.). Дана шкала було розроблена для вимірювання рівня слухняності працівників у межах організацій. В даній методиці включені такі аспекти, як дотримання правил та процедур, відповідальність, а також готовність слідувати інструкціям керівництва.

Наукова обґрунтованість: Шкала організаційної слухняності має високі показники надійності та валідності, що робить її ефективним інструментом для оцінки цього аспекту організаційної поведінки[25].

Відповідність до теми дослідження: Дана методика розроблена для оцінки організаційної слухняності, що є ключовою змінною в даному дослідженні. Дана шкала складається з загальних виразів для вимірювання слухняності, що є основою поведінкових тенденцій співробітників.

Методика 3: Опитувальник особистісної здійсненості (О.Штепа) був створений для вимірювання рівня реалізованості особистості в соціальному, мотиваційному та когнітивному вимірах. Дана методика дозволяє виявити, наскільки особистість реалізовує власні цілі, внутрішню мотивацію, усвідомлення власної ролі у соціальних процесах, що безпосередньо пов'язано зі здатністю до самоусвідомлення та самоконтролю в умовах організаційної поведінки.

Наукова обґрунтованість: Методика побудована на сучасних концепціях гуманістичної та екзистенційної психології, в яких особистісна здійсненність розглядається як інтегративний конструкт, що включає внутрішню узгодженість, спроможність до прийняття рішень та несення відповідальності за власні вчинки, самоактуалізацію та самопізнання. Валідність даної методики підтверджена численними дослідженнями на різних вибірках. Також, дана методика демонструє

високі коефіцієнти надійності, що робить її релевантною для використання в дослідженнях з організаційної психології.

Відповідність до теми дослідження: Опитувальник особистісної здійсненності оцінює 4 основні змінні: внутрішню узгодженість, мотивацію до реалізації, соціальну відповідальність і сприйняття власної ефективності які, в свою чергу, корелюють з самоконтролем (як здатністю до внутрішньої регуляції та пригнічення імпульсів) та самоуправлінням (як умінням приймати самостійні рішення, планувати й керувати власною поведінкою). Виходячи з цього, результати опитувальника дозволяють дослідити, як рівень особистісної реалізованості може виступати посередником або модератором впливу саморегуляційних якостей (самоконтролю та самоуправління) на рівень організаційної слухняності.

Загальні переваги обраних методів дослідження:

1. Психометрична надійність: усі методики апробовані, мають високі показники надійності.
2. Змістовна валідність: повністю відповідають змісту теоретичних конструкцій у дослідженні.
3. Сумісність: дозволяють інтегровано вивчити взаємозв'язки між самоконтролем, самоуправлінням і слухняністю.
4. Масштабованість: зручні для масового опитування працівників у різних сферах.

Висновок:

Обраний комплекс методик повністю відповідає цілям емпіричного дослідження, дозволяючи кількісно виміряти основні психологічні змінні та виявити зв'язки між ними. Спільною рисою всіх трьох інструментів є їх спрямованість на діагностику внутрішніх механізмів регуляції поведінки, тобто здатності особистості керувати власною активністю, приймати рішення в межах організаційних норм і досягати узгодженості між особистими та професійними

цілями. Таким чином, обрані методики не лише забезпечують комплексний підхід до вивчення самоконтролю, самоуправління та організаційної слухняності.

Для проведення емпіричного дослідження, за допомогою Google Forms було створено анонімну форму, що складалася з чотирьох розділів та містила загальні запитання для збору інформації про респондентів та питання кожної з вибраних методик. В першому розділі були запитання для збору загальної необхідної інформації про учасників опитування, а саме: стать, вік та сфера діяльності. Наступні три блоки містили запитання відповідно до трьох обраних методик.

У дослідженні брали участь 32 учасники. Жінки становлять 62,5% загальної вибірки (20 осіб), чоловіки 37,5% від загальної вибірки (12 осіб). Середній вік респондентів 32,3 років.

100% респондентів офіційно працевлаштовані на базисі проходження практики.

28,1 % відділ продажу, 15,6% - бухгалтерія, 9,4% - логістичний відділ, 9,4% - операційний відділ, 9,4% - маркетологи та смм спеціалісти, 6,3% медичні сестри, Інші 18,8% респондентів займають посади у коефіцієнті 3,3% такі як: водіїв бензовозів, ІТ-спеціалісти, помічники керівника, юриспруденція, брокер, облік, менеджмент.

Характеризація методик використаних у ході проведення емпіричного дослідження

- **Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.**

Шкала SCMS складається із 16 тверджень, поєднаних у 3 субшкали: Самомоніторинг, Самооцінювання, Самопосилення та інтегральний показник «Самоконтроль та самоуправління».

Методика містить таку інструкцію: «Будь ласка, прочитайте кожне з наведених нижче тверджень і оцініть, наскільки добре кожне твердження описує вас, використовуючи наведену шкалу». Відповідно, пропонується така 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).

Результати за методикою представлені в табл. 2.1. та 2.2.

Табл. 2.1. Відсотковий розподіл досліджуваних за показниками субшкал методики «Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS)»

Англійське позначення	Субшкала	Рівні результату		
		Низький	Середній	Високий
SM	Самомоніторинг	3,1% (1 особа)	46,9% (15 осіб)	50% (16 осіб)
SE	Самооцінювання	50% (16 осіб)	43,8% (14 осіб)	9,4% (3 особи)
SR	Самопосилення	9,4% (3 особи)	40,6% (13 осіб)	50% (16 осіб)

Табл.2.1.

Табл. 2.1. Відсотковий розподіл досліджуваних 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
% знач. відповідей респондентів	0%	3,1% (1 особа)	0%	0%	12,5% (4 особ и)	37,5% (12 осіб)	12,5% (4 особи)	12,5% (4 особи)	21,9% (7 осіб)
Рівень	Низький			Середній			Високий		

Табл.2.2.

Виходячи з продемонстрованих таблиць з вказаними відсотковими рівнями субшкал методики SCMS, ми можемо побачити, що у табл.2.1. вказані відсотковий розподіл досліджуваних за показниками субшкал: Самомоніторинг більша частина респондентів має високий рівень вираженості самомоніторингу, що може свідчити про уважність респондентів щодо вхідних даних з 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. [26]

Середній рівень самомоніторингу мають 43,7% респондентів, що може свідчити про те, що особистість має базовий розвиток в особистості здатності до уважності до подій навколо особистості та середній рівень зв'язку з самим собою, особливо в умовах підвищеної завантаженості. Також, це свідчить про те, що майже половина респондентів періодично стикаються з труднощами у відслідковування результатів власної активності, яка спрямована на досягнення власних цілей.

Низький рівень самомоніторингу був виявлений у однієї людини (3,1% від загальної вибірки), що свідчить про те, що людина має обмежену здатність до сприйняття подій навколишнього середовища та усвідомлення власного стану під час вливу такої інформації на самого себе. Низький рівень також характерний для людей, які не можуть відслідковувати власну активність у контексті досягнення поставлений перед ним цілей, і як емоції впливають на результат.

За шкалою самооцінювання більшість респондентів, власне 50% відсотків від загальної вибірки мають низький рівень. Такий рівень само оцінювання свідчить про те, що більшість досліджуваних не вміють гнучко оцінювати процес та результати при досяганні цілей, також, в них визначається низький рівень здатності до розрізнення результатів власної активності та мають низький рівень впевненості щодо власної здатності контролювати перебіг подій та вплив на дії спрямовані для досягнення успіху у поставлених перед ними цілями/задачами.

Середній рівень розвиненості самооцінювання має 43,8% респондентів вибірки. Цей рівень розвитку само оцінювання свідчить про те, що респонденти вміють розрізняти результати власної активності за різними критеріями та базовим рівнем гнучкості у підході до дії спрямованих для досягнення цілі. Вони

мають середній рівень впевненості у значущості їхнього впливу та контролю подій, які передбачають шлях до досягнення цілей.

Найменша кількість учасників дослідження (9,4%) мають високий рівень самооцінювання, який 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 [26].

Ще один показником у даній методиці є інтегральний показник самоконтролю та самоуправління. Виходячи з наведених результатів методики наведених в Табл.2.2., ми можемо побачити, що до низького рівню самоконтролю та самоуправління відноситься 6,2% респондентів, що розподіляється по трьом станах (від англ. "standard nine" – "стандартна дев'ятка") перший стан – 0%, другий та третій - по 3,1%. Даний рівень самоконтролю та самоуправління характеризується пасивністю або слабкою усвідомленістю щодо регуляції власної активності. Такий рівень свідчить про те, що люди з даним рівнем вираженості показника рідко відстежують процес досягнення мети, або роблять це лише під зовнішнім тиском. Контроль темпу виконання завдань та оцінювання власної результативності є мінімальним, що в свою чергу може призводити до значних розбіжностей між запланованим і досягнутим. У людей з таким рівнем вираженості самоконтролю та самоуправління слабо визначені чіткі та ефективні засоби само підкріплення чи покарання, що ускладнює корекцію їхньої поведінки. Готовність змінювати стандарти та критерії оцінки продуктивності є низькою, вони можуть дотримуватися жорстких або неадекватних стандартів самооцінки. Їхня поведінка значною мірою визначається зовнішніми обставинами, а не внутрішньою регуляцією.

До середнього рівню вираженості інтегрального показника самоконтролю та самоуправління відноситься 50% респондентів, що є більшою частиною респондентів методики, які поділяться на 3 стани, 4й - 0%, 5й – 12,5% та 6й – 37,5%, що свідчить про те, що більшість респондентів які знаходяться на

середньому рівні вираженості, все ж таки більш наближені до високо. Такий рівень вираженості досліджуваного показника свідчить про те, що вони періодично або ситуативно виявляють ознаки регуляції власної активності, можуть відстежувати процес досягнення мети, але це є не системно або з достатньою глибиною. Контроль темпу виконання завдань та оцінка результативності у них може бути не стабільним і залежить від зовнішніх стимулів або рівня мотивації. Для людей з середнім рівнем вираженості самоконтролю та самоуправління характерне прагнення до використання засобів само підкріплення або покарання, але їхнє застосування не завжди послідовне чи ефективне. Готовність змінювати стандарти самооцінки може потребувати додаткових зусиль, або зовнішньої підказки, тобто, при такому рівні ця здатність не є внутрішньою та легко реалізованою здатністю. Вони здатні до саморегуляції, але їхні механізми не є настільки гнучкими та проактивними, як у групи з високим рівнем.

До високого рівня самоконтролю та самоуправління відноситься 46,9% респондентів вибірки. Станайн 7 та 8 – по 12,5% респондентів, станайн 9 – 21,9% вибірки. 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 [26].

Загалом, результати дослідження вибірки за методикою SCMS вказують на переважно середній та високий рівні самоконтролю та самоуправління серед респондентів, що є позитивним показником для організації. Це свідчить про наявність у більшості співробітників здатності до відстеження власної діяльності, певного контролю над процесом та результатами, а також прагнення до саморегуляції.

Однак, дисбаланс між високим рівнем самомоніторингу та переважаючим низьким рівнем самооцінювання є важливим аспектом. Незважаючи на те, що респонденти добре відстежують зовнішні дані та внутрішній стан, їхня здатність гнучко та впевнено оцінювати власні результати та вплив на події залишається проблемною для значної частини вибірки. Це може призводити до внутрішнього дискомфорту, зниження впевненості у власних силах та потенційно впливати на ефективність у стресових умовах.

– **Методика 2: Шкала організаційної слухняності (Ertas Saran, G., Uzuncarsili, U., адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.).**

Дана методика складається з 27 тверджень та вимірює такі форми організаційної слухняності як: деструктивна слухняність, беззаперечна слухняність, слухняне порушення та примусова слухняність. Методика містить таку інструкцію: «Будь ласка, прочитайте кожне з наведених нижче тверджень та Визначте, наскільки Ви згодні або не згодні з наведеними нижче твердженнями, використовуючи для цього таку шкалу: 1 - Категорично незгоден, 2 - Незгоден, 3 - Частково незгоден, 4 - Ні згоден, ні незгоден, 5 - Частково згоден, 6 - Згоден, 7 - Абсолютно згоден». Повний текст опитувальника в Додатку Б.

Дана шкала має такі субшкали:

- Сліпа слухняність – характеризується виконанням співробітників отриманих наказів, без задавання додаткових питань;
- Деструктивна слухняність – характеризується схильністю до ментальних моделей, які дозволяють звільнитися від відповідальності за дії, коли працівники стикаються з авторитетними особами;
- Беззаперечна слухняність – характеризується тим, що співробітники схильні діяти без думок про те, як і чому, прийняття всього, що з цього випливає;
- Слухняне порушення – характеризується тенденцією до виконання аморальних та/або незаконних дій працівниками, що є наказами керівництва;

- Примусова слухняність – характеризується тенденцією у комунікації між керівником та підлеглим до використання покарань (матеріального та нематеріального, вербального та психологічного характеру) [27,28].

Результати за методикою представлені в табл. 2.3.

Табл. 2.3. Розглянемо відсотковий розподіл досліджуваних за формами організаційної слухняності.

Назва шкали та рівень її прояву		Усі респонденти	
		У відсотках	К-ть відповідей
Сліпа слухняність	Низький (до 23 вкл)	18,8%	6
	Середній (від 24 до 29 вкл)	50%	16
	Високий (від 30 і більше)	31,3%	10
Деструктивна слухняність	Низький (до 7 вкл)	25%	8
	Середній (від 8 до 12 вкл)	46,9%	15
	Високий (від 13 і більше)	28,1%	9
Беззаперечна слухняність	Низький (до 20 вкл)	25%	8
	Середній (від 21 до 32)	43,8%	14
	Високий (від 30 і більше)	31,3%	10
Слухняне порушення	Низький (до 14)	15,6%	5
	Середній (14 - 18)	56,3%	18
	Високий (від 19 і більше)	28,1%	9
Примусова слухняність	Низький (до 16)	18,8%	6
	Середній (від 16 – 23 вкл)	53,2%	17
	Високий (24 і більше)	25%	8

Табл. 2.3.

За результатами дослідження, ми бачимо, що за формою організаційної слухняності, сліпа слухняність має три рівні – низький, середній та високий рівні вираженості сліпої слухняності. Низький рівень слухняності набрали 18,8% респондентів. Такий рівень сліпої слухняності свідчить про те, що дані респонденти мають високий рівень критичного мислення та незалежності у

виконанні службових обов'язків. Такі працівники не підкоряються наказам сліпо, а навпаки, активно ставлять додаткові питання, оцінюють доцільність та обґрунтованість отриманих розпоряджень і правил. Така поведінка свідчить про проактивну позицію, що сприяє інноваціям, генерацією нових ідей та загальному підвищенню ефективності організації. Такі співробітники є цінними активами, оскільки вони здатні виявляти недоліки, пропонувати оптимізаційні рішення та адаптувати стратегії до змінних умов, діючи в інтересах компанії, а не просто механічно виконуючи вказівки.

До середнього рівню сліпої слухняності відноситься більша частина вибірки, а саме 50% респондентів. Такий рівень вираженості сліпої слухняності свідчить про те, що такі респонденти періодично виявляють ознаки критичного мислення та незалежності, але не настільки системно чи послідовно, як ті респонденти, що мають низький рівень. Співробітники з середнім рівнем вираженості сліпої слухняності можуть ставити питання щодо наказів, але вони можуть проявлятися лише в певних ситуаціях, або вони є більш не глибокими. Такі люди, як правило, виконують отримані розпорядження та вказівки, але їхня готовність до оцінки доцільності та обґрунтованості може бути ситуативною або вимагати додаткових зовнішніх стимулів. Їхній потенціал до інновацій та впровадженню нових ідей є потенційним, та може потребувати більш спрямованої мотивації або заохочення з боку керівництва. Загалом, такі співробітники є слухняними, але здатні виявляти певний ступінь автономії за сприятливих для цього умов.

До високого рівня сліпої слухняності відноситься 31,3% респондентів вибірки, такі співробітники характеризуються практично беззаперечним та механічним виконанням отриманих наказів і правил, без схильності до критичної оцінки задач, вказівок та правил, та не задають додаткових питань. Вони демонструють низький рівень критичності мислення та виражену залежність у своїй професійній діяльності. Така поведінка забезпечує швидке виконання простих та рутинних задач, але може бути небезпечною в умовах змінних

обставин або при отриманні неефективних або шкідливих вказівок. Такі співробітники рідко пропонують інноваційні рішення, адже їхня поведінка орієнтована на чітке та буквально дотримання інструкцій.

Висновок:

Підсумовуючи результати дослідження форми організаційної слухняності, а саме сліпої слухняності, ми можемо побачити, що більшість респондентів (понад 80%) схильні до середнього або високого рівня сліпої слухняності. Це свідчить про те, що, хоч значна частина співробітників організацій може ситуативно проявляти елементи критичного мислення, загальна тенденція вказує на домінування схильності до виконання наказів без глибокої оцінки. Незважаючи на те, що в колективі присутня цінна група працівників з низьким рівнем "сліпої слухняності", які є джерелом інновацій та критичного аналізу, їхня частка є найменшою. Такий розподіл підкреслює потребу у розвитку критичного мислення, проактивної позиції та здатності до самостійного прийняття рішень серед широкого кола співробітників для підвищення загальної гнучкості та інноваційного потенціалу компанії.

Наступною досліджуваною формою організаційної слухняності є деструктивна слухняність. Вона також визначається за трьома рівнями вираженості у респондентів, відповідно до обчислення методики, низький рівень вираженості мають 25% вибірки. Такий рівень деструктивної слухняності свідчить про високу моральну стійкість респондентів, розвинене критичне мислення та значну незалежність. Вони не схильні до стратегій, які дозволяють звільнитися від відповідальності за власні дії, навіть за умови тиску, або зіткненням з авторитетами. Такий рівень обумовлює здатність ефективно протистояти неетичним або шкідливим наказам. Співробітники з таким рівнем деструктивної слухняності активно оцінюють завдання з точки зору їхніх моральних та етичних цінностей, і готові відмовлятися від виконання тих задач, які можуть завдавати школи іншим, або загальноприйнятим етичним нормам.

До середнього рівню вираженості деструктивної слухняності відноситься найбільша кількість досліджуваних - 46,9%. Група робітників які відносяться до даного рівню деструктивної слухняності характеризуються періодичним або ситуативним виявленням схильності до звільнення від відповідальності за свої дії під впливом авторитетних осіб. Їхня моральна стійкість та здатність протистояти неетичним наказам не є постійною або достатньо сильною. Респонденти в даній групі мають базовий рівень критичного мислення, що дає їм розуміння потенційної шкоди від наказів, але їхня рішучість відмовити авторитету у виконанні поставлених перед ними задач/наказів може бути нестабільною, і в більшості залежить від сил авторитету, особистих обставин або потенційних наслідків для них самих. Такі працівники можуть виявляти сумніви щодо етичності дій, але можуть не мати достатньо внутрішніх ресурсів або підтримки, щоб завжди ефективно протистояти неетичним вказівкам. Такі співробітники є вразливими до тиску, що може впливати на етичний клімат в організації.

Наступним є високий рівень вираженості деструктивної слухняності. За результатами обчислення методик, до цього рівню належать 28,1% респондентів вибірки. Люди з таким рівнем вираженості деструктивної слухняності характеризуються вираженою схильністю до ментальних моделей, які дозволяють їм звільнитися від особистої відповідальності за свої дії, особливо коли вони стикаються з авторитетними особами. Це вказує на низьку моральну стійкість та обмежену здатність протистояти неетичним, шкідливим або деструктивним наказам. Їхнє критичне мислення щодо моральних аспектів вказівок з боку керівництва є мінімальним, що в свою чергу викликає потенційну шкоду для інших або порушення етичних норм. Такі працівники можуть стати джерелом неетичної поведінки в організації, оскільки вони готові діяти всупереч моральним принципам, перекладаючи відповідальність на авторитетну фігуру.

Висновок:

У ході проведеного аналізу результатів за показником організаційної слухняності – деструктивної слухняності, результати дослідження вказують на

те, що значна частина респондентів (понад 75%) схильна до середнього або високого рівня деструктивної слухняності. Це свідчить, в свою чергу, про потенційні ризики для етичного клімату в організації, оскільки майже половина співробітників є вразливою до тиску та може виявляти схильність до звільнення від відповідальності, а значна частка - схильна до виконання неетичних наказів. Незважаючи на наявність групи працівників із високою моральною стійкістю та критичним мисленням (25%), їхня частка не є домінуючою. Це підкреслює необхідність цілеспрямованої роботи з персоналом щодо підвищення етичної свідомості, розвитку критичного мислення та формування внутрішніх ресурсів для протистояння деструктивним впливам, що є ключовим для підтримки здорового та етичного організаційного середовища.

Наступною формою дослідження методики є Беззаперечна слухняність, яка також поділена на три рівні вираженості. За даними обчислення методики, до низького рівню беззаперечної слухняності належить 25% респондентів. Ці респонденти демонструють високий рівень розвитку критичного мислення та готовності до активної участі в обговоренні та покращенні робочих процесів. В них розвинена проактивна позиція, яка проявляється в розмірковуванні щодо доцільності, етичності та потенційних наслідків по відношенню до заданих перед ними задач. Такі співробітники є цінними, адже їхня здатність до аналізу та запропонованих ідей сприяють покращенню робочих процесів, пошуків оптимального рішення та загальному росту компанії.

Наступним є середній рівень вираженості беззаперечної слухняності, який набрав більшу частину вибірки – 43,8% респондентів. Такі співробітники характеризуються періодичною або ситуативною схильністю до розмірковування про доцільність або етичність наказів, але це не є їхньою сталою поведінкою. Критичне мислення та готовність до висловлювання власних думок є ситуативним, або проявляється за допомогою зовнішніх стимулів, наприклад запиту самого керівництва. Для них характерний базовий рівень здатності до осмислення поставлених перед ними задач, але їхня готовність до активної

дискусії чи протидії є нестабільно, залежить від впевненості у собі, рівня авторитетної особи, що дає вказівки/задачі, або потенційних наслідків. Такі працівники є переважно слухняними, але все ж таки вони мають здатність до виявлення певної долі осмисленості у своїй діяльності, хоч і не завжди повною мірою.

І високий рівень деструктивної слухняності набрав 31,3% респондентів вибірки. Такі співробітники характеризуються схильністю діяти без глибоких роздумів про те, як і чому, приймаючи всі вказівки керівництва. Вони не схильні до проявів критичного аналізу доцільності, етичності або можливих наслідків поставлених перед ними вказівок. Такі працівники можуть ефективно виконувати рутинні завдання, що не вимагають глибокого осмислення, але їхня поведінка може бути неефективною або навіть шкідливою в умовах, що вимагають адаптації, ініціативи чи вирішення нестандартних проблем. Виходячи з цих положень, зрозуміло, що такі співробітники не є джерелом інновацій чи покращень, оскільки їхня діяльність ґрунтується на автоматичному дотриманні інструкцій, а не на осмисленій взаємодії з процесом.

Висновки:

Виходячи з опрацювання результатів та опису кожного з рівнів деструктивної слухняності в рамках методики, результати дослідження показують, що більша частина респондентів (понад 70% вибірки) схильна до середнього або високого рівня беззаперечної слухняності. Це вказує на переважання в колективах досліджуваних організацій такої форми поведінки, коли дії виконуються переважно без глибокого критичного осмислення їхньої доцільності чи етичності. Хоча середній рівень дозволяє ситуативне проявлення осмисленості, це не є сталою рисою. Лише чверть досліджуваних демонструє низький рівень беззаперечної слухняності, що означає наявність цінних кадрів, здатних до критичного мислення та проактивного покращення процесів.

Наступною досліджуваною формою організаційної слухняності в рамках методики «Шкала організаційної слухняності» є Слухняне порушення. До низького рівню слухняного порушення відноситься 15,6% вибірки що свідчить про наявність в організації співробітників, які демонструють високу етичну принциповість та сильну внутрішню стійкість. Вони здатні критично оцінювати накази керівництва і активно ухилятися від виконання тих дій, що суперечать їхнім моральним принципам або чинним правовим нормам. Така поведінка є винятково позитивним сигналом, оскільки свідчить про наявність у цих працівників міцних внутрішніх етичних стандартів, які вони готові відстоювати навіть під тиском. Ці особи є ключовими для підтримки законності, етичності та репутації організації, виступаючи гарантами недопущення аморальних або незаконних дій всередині компанії

До середнього рівня слухняного порушення відноситься більшість респондентів, а саме 56,3% респондентів. Для такого рівню вираженості даної форми організаційної слухняності характерна періодична або ситуативна схильність до виконання аморальних та/або незаконних наказів керівництва. Здатність до критичного оцінювання поставлених перед ними задачами та ухиляння від їхнього виконання не є сталим чи достатньо сильним. Такі співробітники хоч і мають внутрішні етичні стандарти, але їхня готовність відстоювати ці принципи коливаються і залежать від сили авторитету, особистих наслідків, або ж від обставин, в яких надаються вказівки/задачі. Ці працівники можуть відчувати внутрішній конфлікт при отриманні сумнівних вказівок, але їм може бракувати рішучості або підтримки для послідовного протистояння. Таким чином, вони є вразливими до тиску і можуть бути залучені до неетичних або незаконних дій, якщо тиск буде достатньо сильним або обставини "сприятливими" для зняття відповідальності.

Наступна група респондентів відноситься до високого рівня вираженості слухняного порушення, а саме 28,1% респондентів вибірки. Для них є характерним вираженість тенденції до виконання аморальних та/або

протизаконних дії, якщо такі вказівки надходять від керівництва. Що свідчить про відсутність або значну слабкість внутрішніх етичних стандартів, низьке критичне мислення щодо морально-правових аспектів наказів та готовність беззаперечно підкорятися навіть явно шкідливим чи протиправним вказівкам. Такі працівники практично не здатні ухилитися від виконання наказів, що суперечать моральним принципам або правовим нормам, і не відчують відповідальності за наслідки своїх дій, перекладаючи її на керівництво.

Висновок:

Загалом, результати дослідження висвітлюють потенційно високі ризики для етичного клімату та правомірності функціонування організації. Переважна більшість респондентів (понад 84%) схильні до середнього або високого рівня "слухняного порушення", що вказує на значну вразливість членів колективу до виконання неетичних або незаконних наказів під тиском авторитету. Незважаючи на наявність групи працівників із сильними етичними стандартами, їхня чисельність є незначною. Ця тенденція підкреслює критичну потребу в зміцненні етичних норм, підвищенні моральної стійкості та розвитку критичного мислення у більшості співробітників для запобігання потенційно деструктивним діям та збереження репутації організацій.

Останньою формою організаційної слухняності за методикою «Шкала організаційна слухняність» є «Примусова слухняність». До низького рівня примусової слухняності, належить меншість вибірки – 18,8% респондентів. Ці респонденти не є схильними підкорятися наказам, які базуються на загрозі покарання або прямому примусі (як матеріального, так і нематеріального, вербального чи психологічного характеру). Це свідчить про їхню високу внутрішню стійкість, незалежність та готовність відстоювати власні права і принципи. Такі працівники не допускають маніпуляцій чи залякування, а їхня мотивація до виконання завдань ґрунтується на усвідомленні доцільності та власної відповідальності, а не на страху перед покаранням. Вони є цінними для формування здорового психологічного клімату в організації, оскільки не

сприяють поширенню нездорових форм комунікації та можуть виступати опорою у встановленні прозорих та етичних відносин.

Респонденти з середнім рівнем примусової слухняності є найбільшою групою у даному дослідженні, адже до них входить 53,2% від всієї вибірки. Такі співробітники визначаються періодичним або ситуативним виявленням схильності до підкорення наказам під загрозою покарання чи примусу. Їхня внутрішня стійкість та готовність відстоювати свої права може коливатися залежно від сили тиску, типу покарання або особистих обставин. Вони можуть відчувати дискомфорт чи опір при отриманні примусових вказівок, але їм може бракувати рішучості або підтримки для послідовного протистояння. Такі працівники є вразливими до використання «покарань» як засобу комунікації з боку керівництва, що може негативно впливати на їхню мотивацію, рівень стресу та загальне задоволення роботою. Їхня слухняність може бути забезпечена примусом, але це не завжди ефективно і може мати негативні довгострокові наслідки.

До високого рівню вираженості примусової слухняності належить 25% респондентів. Дана група співробітників визначається вираженою схильністю підкорюватись наказам, що супроводжуються загрозою покарання або прямим примусом (як матеріального, так і нематеріального, вербального чи психологічного характеру). Що вказує на низьку внутрішню стійкість, недостатню незалежність та готовність відстоювати власні права та принципи. Такі працівники легко піддаються маніпуляціям, залякуванню та тиску, а їхня поведінка значною мірою визначається уникненням покарання, а не внутрішньою мотивацією чи усвідомленням доцільності. Їхня слухняність є "ціною", яку вони готові платити, щоб уникнути негативних наслідків. Наявність таких працівників в організації сприяють формуванню нездорового, авторитарного стилю управління, в якому домінують загрози та тиск, що негативно впливає на загальну атмосферу, креативність та ініціативність в колективі організації.

Висновки:

В результаті проведеного аналізу результатів дослідження такої форми організаційної слухняності як «примусова слухняність» свідчать про переважання схильності до примусової слухняності серед більшості респондентів (понад 78%). Переважання середнього та високого рівнів свідчить про те, що значна частина респондентів є вразливою до тиску та покарань як інструментів управління. Це може призводити до формування авторитарного стилю керівництва, зниження внутрішньої мотивації та ініціативності, а також негативно впливати на загальний психологічний клімат в організації. Наявність невеликої групи респондентів, стійких до примусу, є позитивним сигналом, проте їхня чисельність недостатня для кардинальної зміни загальної динаміки. Таким чином, для створення здорового та продуктивного організаційного клімату є критично важливим зосередитися на розвитку внутрішньої мотивації, незалежності та стійкості до тиску серед персоналу, відмовляючись від практики примусу як основного засобу комунікації та управління.

Загальні висновки до проведеної методики:

Результати аналізу у контексті проведеного опитувальника за методикою «Шкала організаційної слухняності» вказують на помірний рівень розвитку самоконтролю та самоуправління серед респондентів, з вираженою схильністю більшості до пасивних або залежних форм слухняності. Така тенденція проявляється у переважаючому відсотку респондентів, до схильності до беззаперечного виконання наказів керівництва, схильності до деструктивного впливу на них, та реагуванню на примус. Хоч в усій вибірці респондентів дослідження присутня частина тих працівників, які мають високий рівень критичного мислення, етичної стійкості та незалежності, загальні тенденції свідчать про необхідність цілеспрямованої роботи, проте їхня кількість залишається меншою за чисельністю відповідно до всіх досліджуваних форм організаційної слухняності. Для ефективного функціонування та розвитку організаціям в сучасному динамічному середовищі, критично важливим є розвиток у персоналу здатності до осмисленого прийняття рішень, етичної

принциповості та внутрішньої мотивації, що є фундаментальними для підвищення рівня самоконтролю та самоуправління.

– Методика 3: Опитувальник особистісної здійсненості (О.Штепа)

Методика містить 22 твердження, Інструкція до проведення дослідження : Серед наведених характеристик зазначте відповіддю "Так" ті, що вам властиві, а "Ні" - ті, що не властиві.» Виходячи з відповідей респондентів, обчислення результатів методики виконується завдяки вимірюванню рівня особистісної здійсненості за наступними шкалами які відповідають двом формам особистісної здійсненості як внутрішня форма особистісної здійсненості до якої входять шкали: Чітко поставлені цілі, Прийняття іншого, та зовнішня форма особистісної здійсненості, до які включено шкали: Продуктивне усамітнення та Відповідальність за власний вибір (інструкція до обчислення шкал див. Додатки Табл. 2.4.)[29]

Результати за методикою представлені в табл. 2.5.

Табл. 2.5. Розглянемо відсотковий розподіл досліджуваних за формами та рівнями особистісної здійсненості.

Форма Особистісної здійсненості та шкали вимірювання ОС	Рівні особистісної здійсненості		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Зовнішня форма			
Чітко поставлені цілі	25% (8 осіб)	15,6% (5 осіб)	59,4% (19 осіб)
Прийняття Іншого	6,25% (2 особи)	34,4% (11 осіб)	59,4% (19 осіб)
Внутрішня форма			
Продуктивне усамітнення	3,2% (1 особа)	59,4% (19 осіб)	37,5% (12 осіб)
Відповідальність за	21,9% (7 осіб)	37,5% (12 осіб)	40,6% (13 осіб)

власний вибір			
Зовнішня форма	21,9% (7 осіб)	28,1% (9 осіб)	50% (16 осіб)
Внутрішня форма	25% (8 осіб)	34,4% (11 осіб)	40,6% (13 осіб)
Загальний рівень особистісної здійсненості	0% (0 осіб)	43,8% (14 осіб)	56,3% (18 осіб)

Табл. 2.5.

Виходячи з поданих у таблиці рівнів форм особистісної здійсненості, відповідно до підрахунків суми балів шкал до кожної з форм, пропонуємо розглянути результати за кожною зі шкал які формують форми особистісної здійсненості.

Шкала «Чітко поставлені цілі» поділяється на 3 рівні прояву, низький, середній та високий. До низького рівню відноситься 25% респондентів, що свідчить про проблемність для даної групи респондентів у самостійному та ясному формулюванні власних життєвих цілей різних масштабів та перспективностей. Людям з таким рівнем вирішеності шкали складно відрізнити власні цілі від запропонованих або нав'язаних іншими, що вказує на низький рівень самоусвідомлення та виражену залежність від зовнішніх впливів. Сформульовані ними цілі, якщо вони взагалі є, часто носять кон'юнктурний характер і не пов'язані із загальною життєвою перспективою. Це зумовлює відсутність послідовності у саморозвитку та може призводити до нечіткого або невизначеного життєвого шляху, де відсутнє усвідомлене керування власним розвитком.

До середнього рівня вираженості за шкалою «Чітко поставлені цілі» відноситься 15,6% вибірки. Респонденти з середнім рівнем чітко поставлених цілей, як правило, здатні формулювати власні життєві цілі, проте їхня чіткість та ясність можуть бути ситуативними або не завжди послідовними. Вони можуть відрізнити власні цілі від чужих, але ця здатність може бути менш вираженою, іноді вони можуть піддаватися впливу ззовні. Сформульовані ними цілі можуть

бути частково пов'язані із загальною життєвою перспективою, проте іноді вони можуть бути більш кон'юнктурними або менш глибокими. Послідовність у саморозвитку присутня, але може бути нерегулярним, що впливає на індивідуальність їхнього життєвого шляху.

Та до високого рівню шкали «Чітко поставлені цілі» відноситься більшість респондентів - 59,4%. Респонденти з високим рівнем «чітко поставлених цілей» демонструють видатну здатність до самостійного та ясного формулювання власних життєвих цілей різного масштабу та перспективності. Вони майстерно відрізняють власні, справжні цілі від запропонованих чи нав'язаних іншими, що свідчить про їхню високу самосвідомість та внутрішню автономію. Ці особи володіють винятковою майстерністю у поєднанні та ефективній реалізації як власних цілей, так і тих, що висунуті іншими, знаходячи гармонію між особистими прагненнями та колективними завданнями. Сформульовані ними цілі не є кон'юнктурними, а глибоко пов'язані із загальною життєвою перспективою, що зумовлює їхню послідовність у саморозвитку та сприяє формуванню унікального, індивідуального життєвого шляху. Вони є стратегічно мислячими особистостями, які свідомо керують своїм розвитком.

Наступною складовою зовнішньої форми особистісної здійсненності є шкала «Прийняття іншого». До низького рівню вираженості проявів за шкалою «Прийняття іншого» належить найменша кількість респондентів, а саме 6,25%. Респонденти з низьким показником вираженості шкали «прийняття іншого» схильні до поспішного дистанціювання через упередження. Таким людям бракує мужності у спостереження під час діалогу, а також труднощі в спілкуванні рідко сприймаються ними як задачею на розуміння, частіше, люди з даним рівнем «прийняття іншого» звинувачують або прагнуть підкорити. Вони мають низьку схильність до визнання інакшості та прагнуть до домінування. Дистанціюються навіть за відсутності чітких фактів впливу.

До середнього рівня належить 34,4% вибірки. Такий рівень вираженості показника свідчить про те, що респонденти загалом не поспішають

дистанціюватися, але їхня відкритість може бути ситуативною. Здатні пояснювати свої наміри, але іноді відчують потребу виправдовуватися. Труднощі у спілкуванні сприймають як задачу на розуміння, але можуть схилитися до домінування за певних чинників та обставин. Дистанціюються від Іншого за руйнівного впливу, але критерії можуть бути менш чіткими.

До високого рівню вираженості шкали «Інакшість іншого» відноситься більшість респондентів вибірки, а саме - 59,4%. Респонденти з високим рівнем "Прийняття Іншого" демонструють виняткову відкритість та відсутність упереджень у спілкуванні з іншими людьми. Вони не поспішають дистанціюватися від Іншого на основі недостатньої інформації, проявляючи мужність спостерігати та робити висновки під час діалогу. Для них труднощі у спілкуванні та непорозуміння з Іншим сприймаються як власна життєва задача, спрямована на розуміння, а не на підкорення. Ці особи повністю визнають інакшість Іншого і категорично відмовляються від домінування у взаєминах, прагнучи партнерства та рівності. Вони дистанціюються від Іншого лише за наявності чітких та обґрунтованих фактів його руйнівного впливу на власну особистість. Це свідчить про глибоку емпатію, повагу до індивідуальності та здатність будувати гармонійні та продуктивні міжособистісні стосунки.

Отже, виходячи з опрацьованих даних двох шкал «Чіткість прийняття рішень» та «Інакшість іншого» ми можемо сформулювати визначення до вибірки такої форми Особистісної здійсненності як «Зовнішня особистісна здійсненність». За результатами підрахунків набраних балів та відсотковому розподілу відповідно до вибірки, ми бачимо, що низький рівень зовнішньої особистісної здійсненності характерне для 21,9% респондентів вибірки. Респонденти з низьким рівнем Зовнішньої особистісної здійсненності характеризуються тим, що мають значні труднощі з чітким та послідовним висловлюванням власних думок та намірів. Дії таких респондентів можуть бути непередбачуваними, що в свою чергу може викликати недовіру у оточуючих. В них низький рівень ефективності пояснювання власних дій, а також, вони можуть відчувати дискомфорт та

постійну потребу виправдовуватися, що в свою чергу свідчить про невпевненість. Їм важко відрізнити власні цілі від запропонованих чи нав'язаних, і вони не визнають інакшості Іншого, часто прагнучи домінування або поспішного дистанціювання. Їхня готовність до взаємодії є низькою, а здатність до ефективної співпраці може бути значно обмеженою через труднощі у налагодженні міжособистісної комунікації та взаєморозуміння.

До середнього рівню зовнішньої особистісної здійсненності належить 28,1% вибірки. Респонденти даної групи як правило, здатні чітко висловлюватися та проявляти послідовність у власних діях, проте ці якості є більш ситуативними та недосконалими. Їхня здатність відрізнити власні цілі від нав'язаних є присутньою, але не завжди послідовною. Готовність до взаємодії присутня, і вони здатні до співпраці, проте їхня ефективність у комунікації може бути нестабільною, іноді потребуючи додаткових зусиль для досягнення повного взаєморозуміння та адаптації до інакшості інших.

І до високого рівню зовнішньої особистісної здійсненності відноситься більшість респондентів вибірки – 50%. Респонденти з високим рівнем зовнішньої особистісної здійсненності демонструють високу майстерність у комунікації та взаємодії. Вони вміють чітко та ясно висловлюватися, а їхні дії є послідовними та високо передбачуваними. Такі люди володіють глибоким розумінням очікувань інших та вміють ефективно задовольняти їх, мінімізуючи розчарування, і при цьому визнають інакшість інших, не прагнучи домінування. Їхня готовність до взаємодії та співпраці є максимальною, що дозволяє їм легко встановлювати контакти, гармонійно поєднувати власні чітко поставлені цілі з цілями інших та сприяти конструктивній командній роботі.

Наступною розглядаємою формою особистісної здійсненності є внутрішня особистісна здійсненність. Для вимірювання даної шкали застосовуються шкали «Продуктивне усамітнення» та «Відповідальність за власний вибір».

За шкалою Продуктивне усамітнення до низького рівню належить 3,2% респондентів. Даний досліджуваний характеризується значними труднощами з

усвідомленням та використання усамітнення як ресурсу. Вони можуть плутати потребу усамітнення з відчуттям самотності та не вміють свідомо організувати свій час для рефлексії. Також, для них є характерним важкість у організації зовнішнього простору та виокремленні часу для міркувань, адже у них присутнє прагнення до відволікання, коли виникають питання, що потребують роздумів або самостійного прийняття рішень. Їм важко реорганізувати власний внутрішній простір, він часто захаращений зайвою інформацією, і вони не вивільняють у ньому місце для нового досвіду чи осяяння, що обмежує їхній саморозвиток та здатність до інсайтів.

До середнього рівня за шкалою «продуктивне усамітнення» відноситься більшість респондентів – 59,4%. Такі респонденти частково усвідомлюють різницю між потребою в усамітненні та самотністю, проте їхня здатність свідомо організувати цей час може бути нерегулярною або ситуативною. Вони можуть прагнути усамітнення для міркувань, але іноді піддаватися прагненню відволікатись, особливо коли питання потребують глибоких роздумів. Вони можуть мати моменти відмови від жалкувань про минуле та фантазувань про майбутнє, зосереджуючись на теперішньому, але ця рішучість не є їхньою постійною характеристикою.

До високого рівню «продуктивного усамітнення» відноситься 37,5% респондентів. Респонденти з високим рівнем "продуктивного усамітнення" демонструють високу здатність використовувати самотність як ресурс для особистісного зростання та ефективної роботи. Вони чітко розрізняють потребу в усамітненні від самотності та свідомо обирають його для цілеспрямованих міркувань і рефлексії. Вони ефективно виокремлюють час для продуктивної роботи, зосереджуючись на сьогодні: відмовляються від жалкувань щодо минулого та надмірних фантазувань щодо майбутнього, рішуче реалізуючи власні цілі "на тепер". Такі респонденти вміють реорганізувати власний внутрішній простір, не захаращуючи його зайвою інформацією, та вивільняти

місце для нового досвіду чи навіть осяння, що свідчить про їхню високу саморегуляцію та здатність до внутрішнього зростання.

Наступною шкалою вимірювання внутрішньої форми особистісної здійсненності є шкала «Відповідальність за власний вибір». До низького рівню вираженості даної шкали відноситься меншість вибірки, а саме – 21,9%. Такі респонденти мають значні труднощі з прогнозуванням наслідків власних дій і часто бачать свої вчинки лише в межах поточної ситуації, не усвідомлюючи їхнього життєвого масштабу. Їм бракує здатності до етичного вибору, особливо якщо він не збігається зі встановленими правилами чи раціональними вимірами. Розрізнення прагматизму і милосердності є слабким, що призводить до пріоритету вигоди над моральними принципами. У них характерне слабе відчуття власного покликання, і вони складно вирізняють випадок-тригер і випадок-атрактор, часто потрапляючи у деструктивні ситуації або пропускаючи можливості для розвитку.

Респонденти з середнім рівнем «відповідальності за власний вибір», який за результатами обробки даних дослідження – 37,5% від загальної вибірки, як правило, здатні прогнозувати наслідки власних дій, але їхній погляд може бути більш орієнтованим на найближчу перспективу, а не на повний життєвий масштаб. Вони мають здатність до етичного вибору, проте їхня рішучість діяти всупереч встановленим правилам заради етичних принципів може бути ситуативною або коливатися. У зв'язку із чуттям власного покликання, вони можуть намагатися вирізняти випадок-тригер і випадок-атрактор, але ця здатність може бути недостатньо розвиненою або потребувати додаткових роздумів/підтримки. Загалом, такі респонденти є відповідальними, але їхня свідомість вибору та готовність нести за нього відповідальність можуть бути нестійкими і залежать від зовнішніх обставин чи складності ситуації.

До високого рівню «відповідальності за власний вибір» відноситься більшість респондентів – 40,6%. Вони демонструють виняткову здатність до глибокого та далекоглядного аналізу наслідків власних дій. Вони чітко бачать власні вчинки у життєвому масштабі, а не лише в межах поточної ситуації, що

свідчить про їхню високу усвідомленість. Розрізняють прагматизм і милосердність при визначенні власних пріоритетів, керуючись високими моральними принципами. У зв'язку із чуттям власного покликання, вони вміють вирізняти випадок-тригер (що запускає негативні наслідки) і випадок-атрактор (що притягує до особистісного зростання та реалізації потенціалу). Така характеристика вказує на їхню високу моральну зрілість, автономність та здатність свідомого самоконтролю.

Отже, розглянувши компоненти внутрішньої особистісної здійсненності, пропонуємо переглянути характеристику респондентів виходячи з результатів дослідження. До низького рівню внутрішньої особистісної здійсненності відноситься найменша кількість досліджуваних – 25%. Такі респонденти мають значні труднощі з розумінням самих себе. Вони схильні брехати собі, уникати глибокого самоаналізу, і їм важко пояснювати будь-що з власного досвіду, що призводить до внутрішнього дисонансу. Відчуття осмисленості власних вчинків є слабким або відсутнім. Їм бракує здатності тлумачити причини власних дій та прогнозувати наслідки власних намірів, що проявляється у схильності уникати відповідальності за власний вибір. Вони нездатні ефективно вербалізувати власні відчуття, почуття та мотиви дій, що перешкоджає глибокій рефлексії; натомість може переважати самозвеличення або самоприниження. Для таких респондентів характерне не вміння влучно характеризувати себе, їхні сильні сторони та очікування щодо себе залишаються нечіткими або не сформованими, що свідчить про значні труднощі у самопізнанні та внутрішній автономії.

До середнього рівню внутрішньої особистісної самоздійсненості відноситься 34,4% вибірки. В них виявляються такі особливості як те, що вони здатні до глибокого самоаналізу проте він є більш ситуативним або не завжди послідовним. Такі респонденти можуть пояснювати собі свої дії, але інтерпретація може бути менш глибокою або не завжди повною з урахуванням нової інформації. Відчуття осмисленості власних вчинків присутнє, але вона не являється їхньою характеристикою в повній мірі.

До високого рівня Внутрішньої особистісної самоздійсненості відноситься більша частка вибірки, а саме 40,6% респондентів. Респонденти з високим рівнем внутрішньої особистісної здійсненості демонструють глибоку самосвідомість та здатність до рефлексії. Вони не брешуть самим собі, вміють чітко пояснювати будь-що з власного досвіду, інтегруючи нову інформацію та відчуваючи глибоку осмисленість власних вчинків. Вони чітко усвідомлюють причини власних дій та точно прогнозують наслідки власних намірів, беручи на себе повну відповідальність за власний вибір. Мають високу здатність до вербалізації власних відчуттів, почуттів та мотивів дій, що дозволяє їм здійснювати системну рефлексію, яка переважає над самозвеличенням чи самоприниженням. Також, вони здатні до влучного, з гумором, характеристикації себе, виокремлення сильних сторін та формулювання реалістичних очікувань щодо самих себе, що свідчить про зрілу особистість.

Отже, виходячи з опрацьованих даних ми можемо розглянути загальний показник особистісної здійсненості у респондентів. До низького рівня відноситься 0% респондентів, що є позитивною загальною тенденцією. До середнього рівня загального рівня особистісної здійсненості відноситься 43,8% респондентів. До даного рівню відносяться респонденти, які частково виявляють ознаки рефлексивності, усвідомлення життєвих цілей та схильність до аналізу особистісного досвіду. Однак ці процеси часто є ситуативними або недостатньо структурованими. Вони можуть визнавати важливість власного вибору, але нерідко залежать від зовнішніх обставин або потребують додаткової підтримки для прийняття рішень. За шкалами «Продуктивне усамітнення» та «Відповідальність за власний вибір» така категорія демонструє нестійку саморефлексію, а також коливання у готовності брати на себе відповідальність за наслідки власних дій. Водночас, за шкалами зовнішньої здійсненості, респонденти мають базову здатність до формулювання цілей і прийняття Іншого, однак ця здатність проявляється непослідовно. Такий рівень може свідчити про

перехідний період у процесі особистісного становлення та пошуку внутрішньої цілісності.

До високого рівня загальної особистісної здійсненості відноситься більшість респондентів вибірки, а саме 56,3% респондентів. Для них є характерним демонстрація глибокої інтеграції життєвого досвіду, відзначають здатність до завершення минулих етапів без емоційної залежності від них, з чітким усвідомленням як досягнень, так і втрат. Такі особи демонструють високу автономність, внутрішню узгодженість, здатність до рефлексії та саморегуляції. Зокрема, за результатами шкал, що формують внутрішню форму особистісної здійсненості («Продуктивне усамітнення» та «Відповідальність за власний вибір»), вони характеризуються вмінням ефективно використовувати усамітнення як ресурс для самопізнання, здатністю до етичного вибору та прийняттям повної відповідальності за власні дії. Водночас, високі показники за шкалами зовнішньої форми особистісної здійсненості («Чітко поставлені цілі» та «Прийняття Іншого») свідчать про зрілість комунікативної поведінки, відкритість до взаємодії та усвідомленість життєвих орієнтирів. Ця категорія респондентів вирізняється стратегічним мисленням, стійкою самоідентичністю та здатністю інтегрувати особисті й організаційні цілі.

Висновок:

За результатами проведеного дослідження за допомогою використання методики «Шкала особистісної здійсненості» О.Щорса [Щорс, 2018] дозволили визначити як кількісні так і якісні характеристики рівнів зовнішньої та внутрішньої особистісної здійсненості досліджуваних осіб, які є фундаментально важливими у контексті формування самоконтролю, самоуправління та як наслідок – організаційної слухняності.

Загальний рівень особистісної здійсненості в більшості респондентів (56,3%) був високим, що свідчить про сформовану здатність до рефлексії, осмислення власного досвіду, чітке розуміння власних життєвих цілей, автономність мислення та відповідальність за власні вибори. Високі показники за

шкалами «Продуктивне усамітнення», «Відповідальність за власний вибір», «Чітко поставлені цілі» та «Прийняття Іншого» свідчать про глибокий рівень самопізнання, стратегічне планування, високу емпатичність і комунікативну компетентність. Усі ці компоненти є безпосередньо пов'язаними з високим рівнем самоконтролю та самоуправління, адже формують внутрішні механізми, що забезпечують дисципліновану поведінку в межах організаційного контексту.

До середнього рівню вираженості особистісної здійсненості належить 43,8% респондентів від всієї вибірки. Такі респонденти демонструють певну потенційну здатність до самоконтролю та самоуправління, однак ці процеси є менш стабільними. Для цієї категорії осіб характерна ситуативність рефлексії, недостатня сталість у формулюванні життєвих орієнтирів, що може знижувати рівень стійкої організаційної слухняності, зумовлюючи залежність від зовнішніх обставин або впливу керівництва. Таким чином, розвиток особистісної здійсненості в співробітників цієї групи потенційно здатен підвищити рівень самоуправління та відповідальності, що, у свою чергу, сприятиме зростанню ефективності організаційної поведінки.

Низький рівень особистісної здійсненості не був виявлений серед респондентів як домінуючий, однак присутні окремі низькі показники за окремими шкалами, що вказує на наявність ризиків формування самоконтролю як стабільного показника, зокрема у контексті прийняття відповідальності чи усамітнення як механізму саморефлексії. У таких випадках організаційна слухняність частіше набуває зовнішнього, формального характеру та залежить переважно від зовнішнього контролю або впливу авторитету.

Отже, результати дослідження підтверджують, що загальний рівень особистісної здійсненості виступає суттєвим чинником розвитку внутрішньої регуляції поведінки особистості, що виявляється у здатності до ефективного самоконтролю, автономного управління діяльністю та високої відповідальності у професійному контексті. Саме ці характеристики є фундаментом для формування зрілої організаційної слухняності, яка забезпечує не лише дотримання

формальних вимог, а й внутрішнє прийняття цінностей організації, що критично важливо для стабільного та ефективного функціонування будь-якої структури.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Кореляційний аналіз

Виконавши обчислення за прорахованими шкалами трьох використаних методик в дослідженні, а саме: Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.; Шкала організаційної слухняності Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі (адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.) та Опитувальник особистісної здійсненості (О.Штепа), був здійснений кореляційний аналіз за допомогою програми Jamovi, інструменту «кореляційний аналіз» та обраному на основі коефіцієнту кореляції Пірсона, який було обрано на основі отриманих аналітичних даних за р-занченням Шапіро-Уїлка, було виявлено кореляції між шкалами використаних методик у контексті проведеного дослідження. Результати кореляційного аналізу подані в Додатку Г.

Виходячи з загальних даних кореляційного аналізу, ми можемо виділити сильний кореляційний зв'язок між такими шкалами методик, ббдійсненност в дослідженні: «Шкала самоконтролю та самоуправління» (SCMS): україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.; «Шкала організаційної слухняності» Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі (адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.) та «Опитувальник особистісної здійсненості» (О.Штепа), та візуалізувати у вигляді таблиці 2.7. , яка подана нижче:

Показник (Шкала) 1	Показник (Шкала) 2	r	p
Самомоніторинг (SM)	Інтегральний показник Самоконтролю та Самоуправління		
Самомоніторинг (SM)	Загальний показник SCMS	0.781***	0.000000135 (1,35e-7)
Самомоніторинг (SM)	Чітко Поставлені Цілі	0.455**	0,00885
Самопосилення (SR)	Сліпа слухняність	0.493**	0,00412
Самопосилення (SR)	Слухняне порушення	0.498**	0,00376
Самопосилення (SR)	Інтегральний показник Самоконтролю та	0.638***	0.0000849 (8,49e-5)

	Самоуправління		
Самопосилення (SR)	Загальний показник SCMS	0.717***	0.00000393 (3,93e-6)
Заг. Показник SCMS	Слухняне порушення	0.464 **	0,00741
Чітко Поставлені Цілі	Прийняття Іншого	0.657***	0.0000448 (4,48e-5)
Чітко Поставлені Цілі	Зовнішня форма ОЗ	0.947***	0.0000000000000000233 (2,33e-16)
Чітко Поставлені Цілі	Загальний рівень ОЗ	0.732***	0.00000190 (1,90e-6)
Прийняття Іншого	Зовнішня форма ОЗ	0.947***	0.000000000193 (1,93e-10)
Прийняття Іншого	Загальний рівень ОЗ	0.695***	0.0000101 (1,01e-5)
Зовнішня форма Особистісної Здійсненості (ОЗ)	Загальний рівень ОЗ	0.785***	0.000000106 (1,06e-7)
Продуктивне Усамітнення	Внутрішня форма ОЗ	0.499**	0,00363
Відповідальність за Власні Вчинки	Внутрішня форма ОЗ	0.845 ***	0.00000000122 (1,22e-9)
Відповідальність за Власні Вчинки	Загальний рівень ОЗ	0.766***	0.000000329 (3,29e-7)
Внутрішня форма Особистісної Здійсненості (ОЗ)	Загальний рівень ОЗ	0.791***	0.0000000702 (7,02e-8)
Сліпа слухняність	Беззаперечна слухняність	0.079***	0.0000000482 (4,82e-8)
Сліпа слухняність	Слухняне порушення	0.553**	0,0001002
Сліпа слухняність	Примусова слухняність	0.555***	0.000976 (9,76e-4)
Деструктивна слухняність	Слухняне порушення	0.563***	0.000805 (8,05e-4)
Беззаперечна слухняність	Слухняне порушення	0.536**	0,00156

Табл. 2.7.

Виходячи з отриманих даних ми можемо констатувати, що Шкала «Самомоніторинг» (SM) має значущий позитивний кореляційний зв'язок із Шкалою «Загальний показник SCMS» ($r = 0.781$, $p < 0.001$), що свідчить про те, що здатність до самоспостереження є ключовою складовою самоконтролю та самоуправління.

Шкала «Самопосилення» (SR) також демонструє значущі позитивні зв'язком з інтегральним показником Самоконтролю ($r = 0.638$, $p < 0.001$) та самоуправління та Загальним показником SCMS ($r = 0.717$, $p < 0.001$), підтверджує роль внутрішньої мотивації та позитивного підкріплення в процесах самоконтролю в працевлаштованих осіб.

Також, виходячи з наведених таблиць 2.7., 2.8., та 2.9. ми можемо побачити помірний кореляційний зв'язок між шкалою «Самомоніторинг» та «Чітко поставлені цілі» ($r = 0.455$, $p < 0.01$), що вказує на те, що здатність до самоспостереження є пов'язана з вмінням формулювати конкретні цілі.

Шкала «Самопосилення» (SR) має значущі зв'язки зі шкалами «Сліпа слухняність» ($r = 0.493$, $p < 0.01$) та «Слухняне порушення» ($r = 0.498$, $p < 0.01$), що свідчить про взаємозв'язок між внутрішньою мотивацією та певними формами організаційної слухняності, включаючи слухняне порушення.

Значущі кореляції між Шкалами «Чітко поставлені цілі» «Прийняття іншого», «Зовнішня форма ОЗ» та «Загальний рівень ОЗ» (r від 0.657 до 0.947, $p < 0.001$) демонструють конгруентність та внутрішню узгодженість шкал організаційної слухняності.

Кореляційний зв'язок між «Чітко Поставлені Цілі» (SCMS) та «Зовнішня форма Особистісної Здійсненності» свідчить, що працівники з чіткими цілями демонструють високу зовнішню здійсненність. Це означає, що планування завдань сприяє соціальній адаптації та дотриманню організаційних норм.

Кореляційний зв'язок між шкалами «Прийняття Іншого» (SCMS) та «Зовнішня форма Особистісна Здійсненність» вказує, що толерантність до інших корелює з соціальною активністю та здатністю до співпраці.

Особливо значущим зв'язок присутнім між шкалами «Чітко поставлені цілі» та «Зовнішня форма Організаційної слухняності», що доводить важливість навичок у формуванні та впровадженні цілей у формування зовнішніх проявів організаційної слухняності.

Значущі кореляційні зв'язки між Шкалами «Відповідальність за власні вчинки», «Внутрішньою формою особистісної здійсненності» та «Загальним рівнем особистісної здійсненності» свідчать про те, що відповідальність центральним компонентом особистісної здійсненності. Тобто, кореляція між шкалами «Відповідальність за Власні Вчинки» та «Внутрішня форма Особистісної Здійсненності» підкреслює роль внутрішньої відповідальності в формуванні особистісної зрілості.

Зв'язок між шкалами «Продуктивне усамітнення» та «Внутрішня форма особистісної здійсненності» вказують на роль внутрішньої рефлексії в особистісній здійсненності.

Кореляційні зв'язки між шкалами «Сліпа слухняність», «слухняне порушення» та «Примусова слухняність» свідчать про взаємозв'язок між різними формами слухняності.

Кореляційний зв'язок між «Деструктивна слухняність» та «Слухняне порушення» вказує не те, що пасивний опір правилам може супроводжуватися свідомим порушенням норм.

Висновок:

Результати дослідження кореляційного аналізу засвідчили, що між показниками самоконтролю, самоуправління, організаційної слухняності та особистісної здійсненності існують значущі позитивні кореляції. Це вказує на внутрішню узгодженість та взаємодоповнюваність у структурі особистості працівника.

Зокрема, визначено, що значущі кореляційні зв'язки між рівнем самоконтролю та самоуправління, здатністю особистості чітко ставити цілі, а також відповідальність за власні вчинки є ключовою умовою ефективної

організаційної поведінки. Також, за допомогою кореляційного аналізу було встановлено, що організаційна слухняність проявляється у взаємопов'язаних формах, де зовнішні прояви слухняності гармонійно поєднуються з внутрішніми ціннісними орієнтаціями, що підтверджується значущим кореляційним зв'язком між відповідними шкалами.

Особистісна здійсненність, за результатами кореляційного аналізу характеризується наявністю значущих кореляційних зв'язків з відповідальністю за власні вчинки та здатністю до внутрішньої рефлексії, що є важливими чинниками для формування саморегуляції та професійної слухняності.

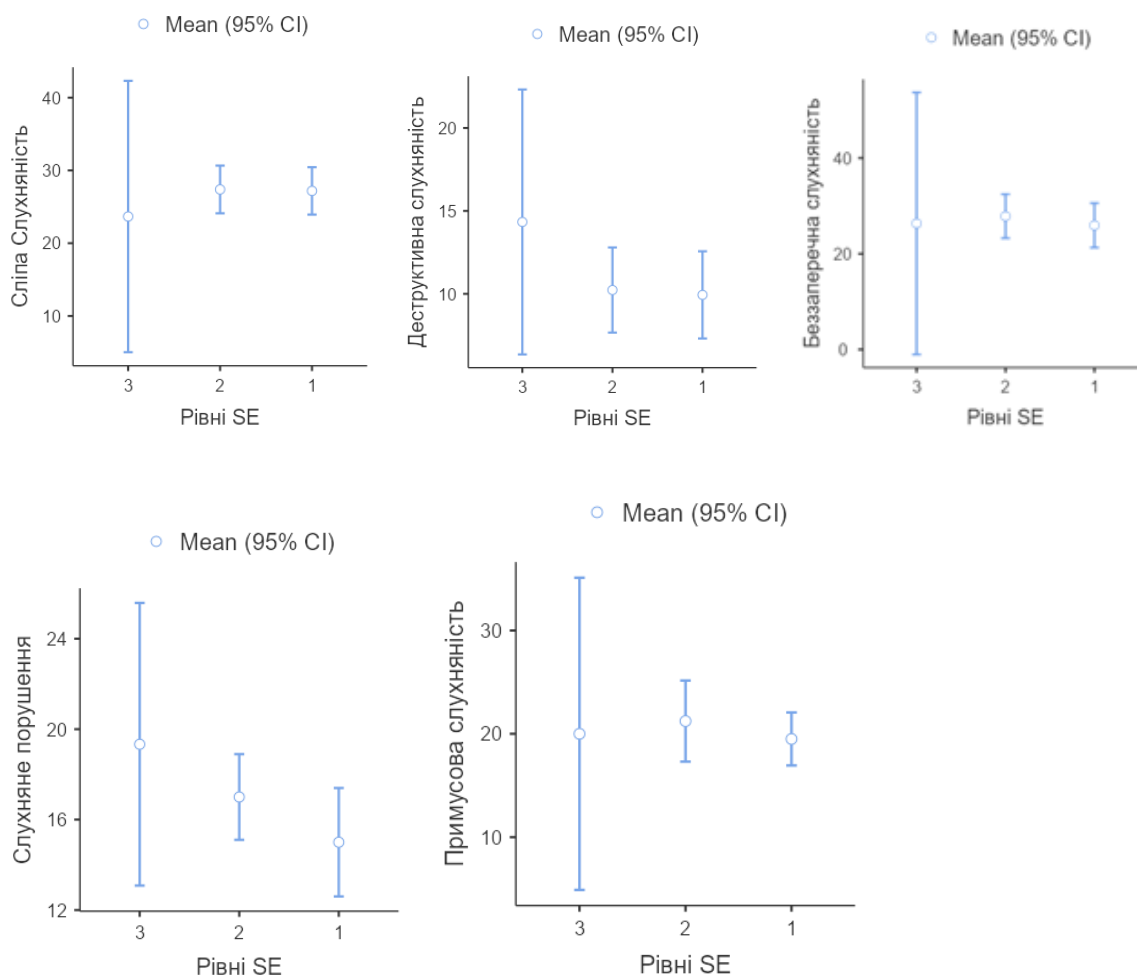
Результати дисперсійного аналізу між методиками Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS) україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.; Шкала організаційної слухняності Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі (адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.)

Результати дисперсійного аналізу за шкалами методик «Шкала самоуправління та самоконтролю» (SCMS) та «Шкала організаційної слухняності» подані в таблицях 2.8. та графіках

САМООЦІНЮВАННЯ (SE)				
(Fisher's)				
	F	df1	df2	p
Сліпа Слухняність	0.504	2	29	0,609
Деструктивна слухняність	1.206	2	29	0,314
Беззаперечна слухняність	0.187	2	29	0.830
Слухняне порушення	2.028	2	29	0.150
Примусова слухняність	0.339	2	29	0.715

Табл.2.8.

Графіки до результатів дисперсійного аналізу за рівнем шкали «Самооцінювання» (SCMS) до Шкал організаційної слухняності за методикою «Шкала організаційної слухняності»:



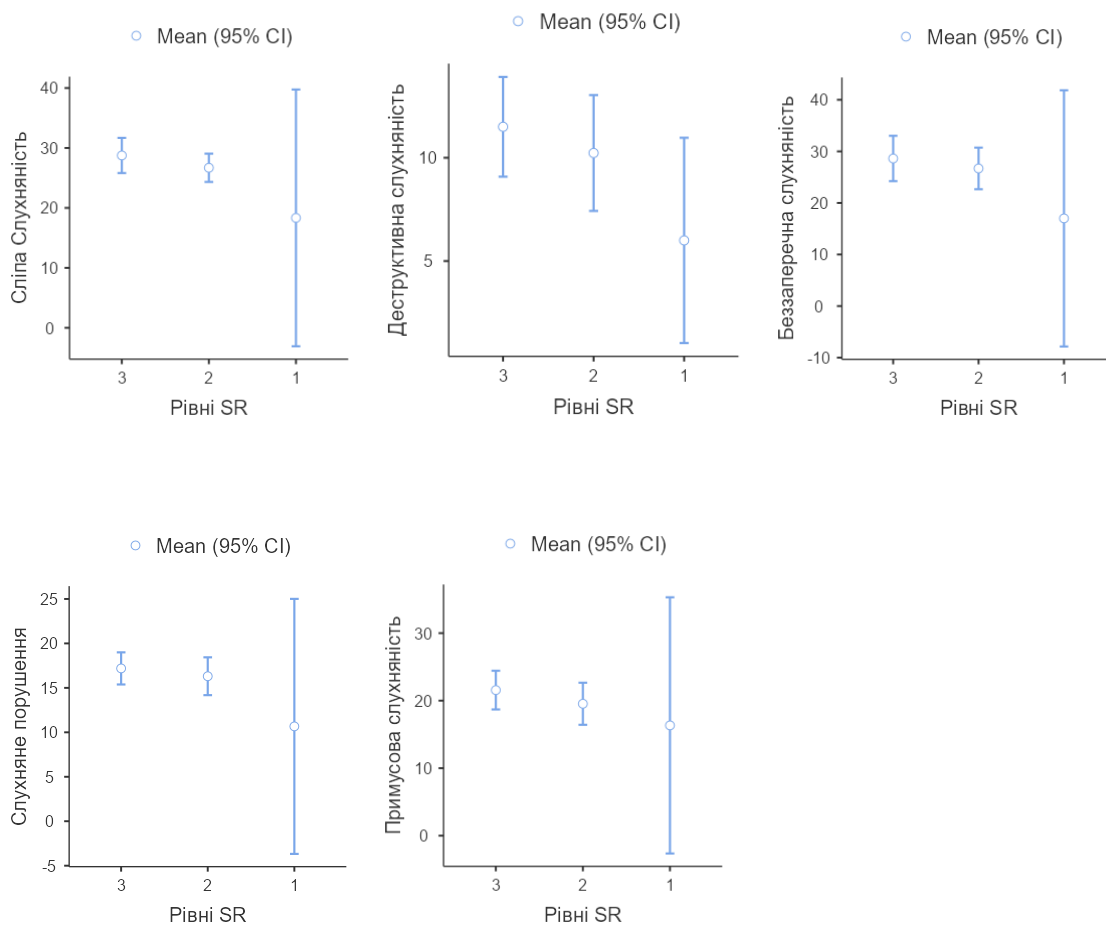
За результатами проведеного дисперсійного аналізу, ми можемо побачити, що усі р-значення значно перевищують рівень статистичної значущості ($p > 0.05$), що свідчить про відсутність статистично значущого впливу показника «Самооцінювання» (за SCMS) на будь-який із типів організаційної слухняності, а отже, здійсненості її не є чинником жодної форми організаційної слухняності та не визначає її.

Результати дисперсійного аналізу між показниками шкали «Самопосилення» та показниками за методикою «Шкала організаційної слухняності» - Табл 2.9.

ШКАЛА САМОПОСИЛЕННЯ (SR)				
(Fisher's)				
	F	df1	df2	p
Сліпа	5.08	2	29	0.0129
Слухняність				
Деструктивна	1.96	2	29	0.1590
слухняність				
Беззаперечна	2.82	2	29	0.0761
слухняність				
Слухняне	4.02	2	29	0.0287
порушення				
Примусова	1.34	2	29	0.2785
слухняність				

Табл. 2.9.

Графіки до результатів дисперсійного аналізу за рівнем шкали «Самопосилення» (SCMS) до Шкал організаційної слухняності за методикою «Шкала організаційної слухняності»:



Показник «Самопосилення» (один із компонентів самоконтролю та самоуправління) є важливим фактором, що визначає рівень прояву сліпої слухняності та слухняного порушення в організаційному середовищі. Це означає, що здатність особистості до здійсненності і внутрішнього посилення мотивації може впливати на схильність до безумовного виконання наказів або порушення правил, що вимагають слухняності.

Виходячи з результатів дисперсійного аналізу, ми можемо побачити, що показник «Самопосилення» має великий рівень статистичної значущості ($p > 0.05$) за такими показниками шкал методики «Шкала організаційної слухняності» як «Сліпа слухняність» та «Слухняне порушення». Виходячи з цього, ми можемо констатувати, що здійсненності є чинником сліпої слухняності та слухняного порушення, та визначає їх.

Рівень Інтегральний показник самоконтролю та самоуправління				
(Fisher's)				
	F	df1	df2	p
Сліпа слухняність	0.764	2	29	0.475
Деструктивна слухняність	2.636	2	29	0.089
Беззаперчна слухняність	0.686	2	29	0.512
Слухняне порушення	3.464	2	29	0.045
Примусова слухняність	1.971	2	29	0.158

Табл 2.10.

Значущий вплив інтегрального показника самоконтролю та самоуправління виявлено на показник «Слухняне порушення». Це свідчить, що рівень самоконтролю та самоуправління є важливим фактором, що визначає прояв слухняного порушення в організаційному середовищі. Отже, виходячи з обчислених показників дисперсійного аналізу, ми можемо зазначити, що

інтегральний показник самоконтролю та самоуправління є чинником слухняного порушення, і визначає його.

Для інших типів організаційної слухняності вплив інтегрального показника не досяг рівня статистичної значущості.

Отже, на основі проведеного кореляційного аналізу ми можемо визначити наступні результати:

- Самоцінювання є чинником таких видів організаційної слухняності як: «сліпа слухняність» та «слухняного порушення».
- Самоконтроль та самоуправління є чинником слухняного порушення, що свідчить про те, що слухняне порушення може бути усвідомленою діяльністю співробітників. Проте, самоконтроль та самоуправління не визначає інші типи організаційної слухняності.
- Самоцінювання не має статистично значущого впливу на жоден з типів організаційної слухняності, а отже не є її чинником.

Висновки до розділу 2

Отже, нами було проведено емпіричне дослідження серед працевлаштованих осіб. Вибірка склала 32 особи, з них 20 жінок (62,5%) та 12 чоловіків (37,5%). Середній вік вибірки 32,2 років. 100% респондентів на момент дослідження є офіційно працевлаштованими.

28,1 % респондентів працюють у відділі з продажів, 15,6% - бухгалтери, 9,4% - логістичний відділ, 9,4% - операційний відділ, 9,4% - маркетологи та смм спеціалісти, 6,3% медичні сестри, Та інші 18,8% респондентів займають посади у коефіцієнті 3,3% такі як: водіїв бензовозів, IT-спеціальністи, помічники керівника, юриспруденція, брокер, облік, менеджмент.

Для проведення емпіричного дослідження було використано такі психодіагностичні методики:

- 1) Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.

- 2) Шкала організаційної слухняності Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі (адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.)
- 3) Опитувальник особистісної здійсненності (О.Штепа).

Усі застосовані методики можуть використовуватись для дослідження самоконтролю та самоуправління як чинників організаційної слухняності.

Опитування проводилось за допомогою опитування Google Forms, що надало змогу працевлаштованим особам пройти опитувальник у зручний для них час.

За результатами відсоткового аналізу було виявлено, що серед досліджуваних працевлаштованих осіб переважають середній та високий рівні самоконтролю та самоуправління, що свідчить про здатність респондентів до моніторингу власної діяльності, саморегуляції та контролю над процесами та результатами поставлених перед ними цілей. Водночас, було виявлено дисбаланс між високим рівнем само моніторингу та низьким рівнем само оцінювання, що свідчить про зниження впевненості у власних силах та як наслідок – впливі на ефективність поведінки за умов стресових ситуацій в робочому середовищі.

Відсотковий аналіз за методикою «Шкала організаційної слухняності» показав, що більшість респондентів схильні до пасивних або залежних форм слухняності, з тенденцією до беззаперечного виконання наказів і реагування на примус, та лише менша частина респондентів демонструє високий рівень критичного мислення та етичної стійкості.

Результати «Опитувальника особистісної здійсненності» свідчать про високий рівень особистісної здійсненності у більшості респондентів, що, в свою чергу, забезпечує глибоку рефлексію, автономність, відповідальність і стратегічне мислення, що є ключовими компонентами для ефективного самоконтролю та самоуправління.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність значущих позитивних зв'язків між самоконтролем, самоуправлінням, організаційною слухняністю та особистісною здійсненністю. Зокрема, було визначено, що здатність чітко ставити

цілі, відповідальність за власні вчинки та внутрішня рефлексія є важливими умовами для формування в працевлаштованій особі ефективної організаційної поведінки. Взаємозв'язок між зовнішніми проявами слухняності та внутрішніми ціннісними орієнтаціями підкреслює комплексність феномену організаційної слухняності.

Дисперсійний аналіз виявив, що само оцінювання не має статистично значущого впливу на жоден з типів організаційної слухняності, що свідчить про відсутність як чинника організаційної слухняності. Проте, показник «Самопосилення» був виділений чинником самоконтролю та самоуправління, тобто він є значущим фактором, який визначає прояви сліпої слухняності та слухняного порушення, що вказує на роль внутрішньої мотивації у безумовному підкоренні або свідомому порушенні організаційних норм. Інтегральний показник самоконтролю та самоуправління статистично значуще впливає на слухняне порушення, підкреслюючи усвідомлений характер такої поведінки працевлаштованих осіб.

Отже, ми можемо постановити, що результати проведеного емпіричного дослідження підтверджують, що самоконтроль та самоуправління виступають ключовими чинниками організаційної слухняності, визначаючи її якість та рівень. Високий рівень особистісної здійсненності сприяє формуванню внутрішньої регуляції поведінки, що забезпечує не лише формальне дотримання норм, а й глибоке прийняття цінностей цінностей організації. Водночас, окремі компоненти самоконтролю можуть бути пов'язаними з різними формами слухняності, включно з деструктивними проявами організаційної слухняності.

ВИСНОВКИ

1. В роботі були окреслені основні поняття на основі теоретичного аналізу наукової літератури на тему самоконтролю, самоуправління та організаційної слухняності. Ключові положення теоретичного аналізу були розглянуті з позицій провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, які досліджували феномени самоконтролю, самоуправління та організаційної слухняності.

Зокрема, було окреслено ключові визначення понять, досліджуваних в роботі, а саме:

- Самоконтроль – здатність особистості до свідомої регуляції власної поведінки, емоцій і дій відповідно до соціальних норм та особистих цілей.
- Самоуправління – цілеспрямоване управління власною діяльністю, прийняття рішень, постановка цілей та їх досягнення, що забезпечує ефективну адаптацію до організаційного середовища.
- Організаційна слухняність – здатність працівників дотримуватися інструкцій, процедур та політики компанії, при цьому демонструючи лояльність і дисципліну.

2. Визначено особливості прояву самоконтролю та самоуправління у працевлаштованих осіб, зокрема виявлено переважання середнього та високого рівнів цих якостей, а також дисбаланс між високим рівнем самомоніторингу та переважаючим низьким рівнем самооцінювання.

3. Досліджено взаємозв'язок між рівнем самоконтролю, самоуправління та організаційною слухняністю. В роботі було встановлено та викладено, що ці характеристики позитивно пов'язані, а особистісна здійсненість підсилює цей зв'язок. Також, було визначено, вплив окремих компонентів самоконтролю та самоуправління на організаційну слухняність, а саме, показник самоконтролю та самоуправління визначають рівень слухняного порушення, а також впливають на сліпу слухняність.

4. Завдяки аналізу відповідної літератури та результатам проведеного емпіричного дослідження, було розкрито що самоконтроль та самоуправління є чинниками організаційної слухняності, визначають її якість та рівень. А особистісна здійсненність підсилює цей зв'язок, сприяючи формуванню ефективної, відповідальної та етично вмотивованої поведінки в організаційному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Проценко Н. В. Проблема самоконтролю в психології особистості / Н. В. Проценко // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – УДК 159.923.2. – С. 383.
2. Скіннер Б. Наука про навчання і мистецтво навчання // Програмоване навчання за кордоном. – М. : Наука, 1968. – С. 32–46.
3. Stanovich K. What Intelligence Tests Miss: The Psychology of Rational Thought / Keith E. Stanovich. – New Haven: Yale University Press, 2010. – 328 p.
4. Канеман Д. Мислення швидке й повільне / Деніел Канеман. – К.: Наш формат, 2017. – 480 с.
5. Рубінштейн С. Л. Основи загальної психології. – Київ : Академвидав, 2003. – 520 с.
6. Baumeister R. F., Vohs K. D. Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications. – New York : Guilford Press, 2016. – 710 p.
7. Проценко Н. В. Проблема самоконтролю в психології особистості / Н. В. Проценко // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – УДК 159.923.2. – Кам'янець-Подільський : К-ПНУ, 2009. – С. 380–386.
8. Bandura A. Self-regulation and Self-efficacy. – Washington : American Psychological Association, 2020.
9. Оранська Б. Г. Теоретичні аспекти зв'язку метакогніцій та організаційної слухняності працевлаштованих осіб // Інноваційні проекти для післявоєнного відновлення та розвитку України. – 2024. – С. 66.
10. Гуляс І. А. // Функції самоуправління у професійному становленні майбутнього практичного психолога. – 2006.
11. Mischel W. The Marshmallow Test: Understanding Self-control and How To Master It. – New York : Random House, 2014. – С. 1–9.

12. Baumeister R. F. *Self-Regulation and Self-Control: Selected works of Roy F. Baumeister*. – New York : Guilford Press, 2016.
13. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 2020. – С. 249–263.
14. Столяренко О. Б. // *Психологія особистості: навч. посіб.* – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.
15. Буняк Н. А. *Загальна психологія : лекції*. – Тернопіль : Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2017. – 300 с.
16. *Self-Regulation and Autonomy: Social and Developmental Dimensions of Human Conduct* / ред. Brian W. Sokol, Frederic M. E. Grouzet, Ulrich Muller. – Cambridge : Cambridge University Press, 2013. – С. 47–93.
17. Milgram S. Behavioral study of obedience // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. – 1963. – Vol. 67. – P. 371–378.
18. Milgram S. Some conditions of obedience and disobedience to authority // *Human Relations*. – 1965. – Vol. 18, № 1. – P. 57–76.
19. Carpenter M. A., Bauer T., Erdogan B. *Principles of management*. – Irvington, NY : Flatworld Knowledge, 2010.
20. Ertas Capan G., Uzuncarsili U. A study on developing the Organizational Obedience Scale based on exploratory and confirmatory factors analysis // *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*. – 2022. – Vol. 4, № 1. – P. 52–73.
21. Mezo P. G. *The Self-Control and Self-Management Scale (SCMS): a general measure of self-control and self-management skills : dissertation* / Peter G. Mezo. – University of Hawaii, Graduate Division, 2005. – 43 p. – Dissertation Committee: Elaine M. Heiby, Deborah B. Altschul, Annette S. Crisant, John J. Steffen, Eldon L. Wegner.
22. Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства : матеріали одинадцятої Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів, викладачів та співробітників (Суми, 25–26 квітня 2024 р.) / уклад. М. М. Набок. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 300 с.

23. Молчанова А. О., Волянник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка : навч. посіб. для учнів/студентів професійних навчальних закладів / А. О. Молчанова, І. В. Волянник, В. П. Кондратьєва. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – С. 95–126.

24. Ertaş Çapan G., Uzunçarşılı Ü. A Study on Developing the Organizational Obedience Scale Based on Exploratory and Confirmatory Factors Analysis // International Journal on Social and Education Sciences. – 2022. – № 4. – С. 52–73.

25. Podsakoff N. P., Whiting S. W., Podsakoff P. M., Blume B. D. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. – 2009. – Vol. 94, № 1. – P. 122–141.

26. Перспективи та інновації науки : журнал (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). – 2024. – № 8(42). – С. 845–861.

27. Cialdini R. B. The science of persuasion // Scientific American. – 2001. – Vol. 284, № 2. – P. 76–81.

28. Bishop C. C., DeZoort F. T., Hermanson D. R. The effect of CEO social influence pressure and CFO accounting experience on CFO financial reporting decisions // Auditing: A Journal of Practice & Theory. – 2016. – Vol. 36, № 1. – P. 21–41.

29. Щорс О. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації [Електронний ресурс]. – 2018. – URL: https://www.researchgate.net/publication/326259816_OPITUVALNIK_OSOBIS_TISNOI_ZDIJSNENNOSTI_TEORETICNI_PIDSTAVI_DLA_ROZROBKI_TA_REZULTATI_APROBACII (дата звернення: 10.05.2025).

30. Штепа О. С. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації // Психологічний журнал. – 2018. – № 5(15). – С. 196–208.

31. Савченко О. В., Лавриненко Д. Г. Україномовна адаптація шкали самоконтролю та самоуправління (SCMS): психометричні характеристики та можливості використання // Психологія і суспільство. – 2022. – № 1. – С. 116–131.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Текст методики «Шкала самоконтролю та самоуправління» (SCMS):
україномовна адаптація методики Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.**

1. Коли я над чимось працюю, це привертає всю мою увагу. (SM)
2. Цілі, яких я досягаю, не значать для мене багато (SE*)
3. Я добре усвідомлюю, що роблю, коли працюю над досягненням мети (SM)
4. Я справляюся з труднощами, плануючи потім отримати задоволення. (SR)
5. Я знаю, що можу відслідковувати свою поведінку під час досягнення мети. (SM)
6. Коли я ставлю перед собою важливі цілі, я зазвичай їх не досягаю (SE*)
7. Коли я роблю щось правильно, я приділяю час, щоб насолодитися цим відчуттям (SR)
8. Я уважно стежу за своїми думками, коли важко працюю над чимось (SM)
9. Я мовчки хвалю себе, навіть коли інші мене не хвалять. (SR)
10. Здається, я не здатний будувати чіткі плани вирішення більшості проблем, що виникають у моєму житті (SE*)
11. Я регулярно відстежую свій прогрес, коли працюю над метою (SM)
12. Стандарти, які я встановлюю для себе, нечіткі, тому мені важко судити про те, як я виконую завдання (SE*)
13. Я радію за себе, коли досягаю певного прогресу. (SR)
14. Я залишаюся зосередженим на завданнях, які мені потрібно виконати, навіть якщо вони мені не подобаються. (SM)
15. Я зрозумів, що будувати плани марно (SE*)
16. Я дозволяю собі щось особливе, коли досягаю певного прогресу (SR)

Текст методики «Шкала організаційної слухняності» (Ertas Saran, G., Uzuncarsili, U., адаптація Савченко О.В. та Лавриненка Д.Г.).

1. Я дотримуюся всіх вказівок свого керівника, коли виконую роботу, в якій я мало розбираюся.
2. Якщо всі інші на моєму робочому місці поведуться певним чином, я вважаю, що це «належна поведінка».
3. Мені не потрібно знати причину/обґрунтування кожного правила чи інструкції на моєму робочому місці.
4. Я роблю те, що мені кажуть на робочому місці, не втручаюся.
5. Я слідую за своїм керівником, коли не знаю, що робити.
6. Я вважаю, що співробітники повинні робити те, що говорять їхні керівники, навіть якщо вони не знають, чому.
7. Я вважаю, що всі норми і правила, встановлені організацією, повинні бути прийняті.
8. Я вважаю, що правил, встановлених керівником, слід дотримуватися незважаючи ні на що.
9. Якими б не були вимоги наших керівників, нашим першочерговим обов'язком є виконання цих вимог.
10. Коли є невизначеність, мій керівник знає краще.
11. Працівники є посередниками, відповідальними за виконання вказівок керівників.
12. Якщо це є моїм обов'язком, я доводжу надану інструкцію до кінця, не ставлячи її під сумнів.
13. Завдяки досвіду мого керівника я роблю все, що він скаже про роботу.
14. Я приймаю будь-які вказівки мого керівника як обов'язок.
15. Моя мотивація виконувати вказівки мого керівника дедалі зростає.
16. Я не проти, якщо мій керівник використовує ділові відносини для особистої вигоди.

17. Я не проти, якщо мій керівник іноді використовує своїх підлеглих для особистої вигоди.
18. Я думаю, що мій керівник може використовувати свій авторитет для особистої вигоди.
19. Я радше буду карати, ніж покараний на моєму робочому місці.
20. На моєму робочому місці я виконую накази, яким я зобов'язаний підкорятися, навіть якщо це суперечить моїм моральним цінностям.
21. Я дотримуюся вказівок свого керівника, навіть якщо це суперечить законності на моєму робочому місці.
22. Я дотримуюся вказівок свого керівника, навіть якщо це суперечить правилам і процедурам на моєму робочому місці.
23. Я дотримуюся наданих інструкцій в інтересах мого робочого місця, навіть якщо мені це свідомо незручно.
24. Я дотримуюся вказівок свого керівника, навіть якщо вони не відповідають моїм професійно-етичним принципам.
25. Моїм пріоритетом є врахування прохань мого найбільш дисциплінованого та суворого керівника при виконанні вказівок, якщо керівників декілька.
26. Я ігнорую проблеми, які можуть виникнути на моєму робочому місці через страх бути звільненим або не просуватися по службі.
27. У мене немає часу на роздуми через швидкий темп виконання вказівок керівника на робочому місці.

ОПИТУВАЛЬНИК ОСОБИСТІСНОЇ ЗДІЙСНЕННОСТІ (О.Щося)

1. Наполегливість – це мій шлях до успіху.
2. Загалом, я впевнена у собі людина.
3. Мені не подобається відповідати за інших.
4. Коли необхідно приймати рішення, я не впевнений, що оберу вірний варіант.
5. Я волю тримати при собі свої речі, думки та переживання.
6. Для мене важливо, щоб мої зусилля не були марними.
7. Я намагаюсь уникати людей, які можуть у мене щось попросити.
8. Не вважаю себе цілеспрямованою людиною.
9. Якщо завдання відповідальне, намагаюсь його уникнути.
10. Мені є кого любити.
11. Мені цікаві люди, які мислять самостійно.
12. Я вмію надихати інших на творчі рішення або добрі вчинки.
13. Я вмію пропонувати свою допомогу, не принижуючи людини.
14. Мені подобається розмірковувати, філософствувати.
15. Я відчуваю життя більш повно, коли прагну цілі.
16. Я не бачу перспектив саморозвитку.
17. Я відчуваю життя більш повно, коли здатний любити.
18. Час від часу мені необхідно бути наодинці, щоб поміркувати над життям.
19. Я знаю, як себе організувати, щоб досягти мети.
20. Я не знаю меж власних творчих та професійних можливостей.
21. Іншим людям важлива моя моральна підтримка.
22. Я не здатний робити щось, щоб почуватись у безпеці.

Результати кореляційного аналізу

	SM	SE*	SR	Самоконтр. самоупр.	та Загальний показник SCMS
SE*	-0,117 р-знач. 0,52259				
SR	0,485** р-значення 0,00491	0,060 р-значення 0,74430			
Самоконтроль та самуправління	0,724*** р-значення 2,86e-6	-0,623*** р-значення 1,41e-4	0,638*** р-значення 8,49e-5		
Загальний Показник SCMS	0,781*** р-значення 1,35e-7	0,443* р-значення 0,01113	0,717*** р-значення 3,93e-6	0,402* р-значення 0,0225	
ЧПЦ	0,455** Р-значення 0,00885	-0,138 р-значення 0,45126	0,061 р-значення 0,73916	0,304 р-значення 0,0912	0,255 р-значення 0,15914
ПІ	0,195 р-значення 0,28373	0,019 р-значення 0,91746	-0,104 р-значення 0,57114	0,0912 р-значення 0,9483	0,0101 р-значення 0,58294
Зовн. форма ОЗ	0,387* р-значення 0,02859	-0,084 р-значення 0,64732	-0,003 р-значення 0,98563	0,208 р-значення 0,2536	0,213 р-значення 0,24150
ПУ	-0,014 р-значення 0,014	-0,382* р-значення 0,03100	0,006 р-значення 0,97488	0,238 р-значення 0,1899	-0,198 р-значення 0,27771
ВзаВВ	0,272 р-значення 0,13151	-0,177 р-значення 0,33322	-0,113 р-значення 0,53754	0,192 р-значення 0,2914	0,051 р-значення 0,78257
Внутр. форма ОЗ	0,173 р-значення 0,34354	-0,333 р-значення 0,06237	-0,072 р-значення 0,69538	0,262 р-значення 0,1470	-0,078 р-значення 0,67160
Загальний р- нь ОЗ	0,355* р-значення 0,04647	-0,266 р-значення 0,14140	-0,048 р-значення 0,79386	0,299 р-значення 0,0970	0,085 р-значення 0,64545
Сліпа Слухн.	-0,066 р-значення 0,72050	0,047 р-значення 0,80030	0,493** р-значення 0,00412	0,194 р-значення 0,2284	0,160 р-значення 0,38119
Деструктивна слухн.	0,237 р-значення 0,19122	0,270 р-значення 0,13506	0,365* р-значення 0,03979	0,102 р-значення 0,5778	0,425* р-значення 0,01525
Беззаперечна слухн.	0,027 р-значення 0,88507	0,248 р-значення 0,17040	0,383* р-значення 0,03039	0,066 р-значення 0,7178	0,282 р-значення 0,11831

Слухняне порушення	0,077 р-значення 0,67600	0,464** р-значення 0,00742	0,498** р-значення 0,00376	-0,006 р-значення 0,9731	0,464 ** р-значення 0,00741		
Примусова слухн.	0,051 р-значення 0,77965	0,097 р-значення 0,59626	0,354* р-значення 0,04713	0,135 р-значення 0,4612	0,212 р-значення 0,2441		
	ЧПЦ	ПІ	Зовн. Форма ОЗ	ПУ	ВзаВВ	Внутр. Форма ОЗ	Загальний р-нь ОЗ
ПІ	0,657*** р-значення 4,48e-5						
Зовн. Форма ОЗ	0,947*** р- значення 2,33e-16	0,864*** р-значення 1,93e-10					
ПУ	-0,066 р-значення 0,7212	0,116 р-значення 0,527	0,006 р-значення 0,9759				
ВзаВВ	0,374* р-значення 0,0349	0,256 р-значення 0,157	0,359* р-значення 0,0437	0,318 р-значення 0,07642			
Внутр. Форма ОЗ	0,212 р-значення 0,2444	0,236 р-значення 0,193	0,242 р-значення 0,1823	0,776*** р-значення 1,81e-7	0,845 *** р-значення 1,22e-9		
Загальний р- нь ОЗ	0,732*** р-значення 1,90e-6	0,695*** р-значення 1,01e-5	0,785*** р-значення 1,06e-7	0,499** р-значення 0,00363	0,766*** р-значення 3,29e-7	0,791*** р-значення 7,02e-8	
Сліпа Слухн.	-0,100 р-значення 0,5844	-0,269 р-значення 0,137	-0,181 р-значення 0,3207	-0,193 р-значення 0,28864	-0,173 р-значення 0,345	-0,224 р-значення 0,217	-0,257 р- значення0, 155
Деструктивна слухн.	0,285 р-значення 0,1139	0,064 р-значення 0,729	0,217 р-значення 0,2319	-0,214 р-значення 0,23860	-0,089 р-значення 0,630	-0,180 р- значення 0,324	0,022 р-значення 0,905
Беззаперечна слухн.	-0,046 р-значення 0,8024	-0,164 р-значення 0,371	-0,100 р-значення 0,5846	-0,275 р-значення 0,12795	-0,054 р-значення - 0,768	0,191 р-значення 0,294	-0,185 р-значення 0,310
Слухняне порушення	0,118 р-значення 0,5209	-0,006 р-значення 0,976	-0,076 р-значення 0,06782	-0,244 р-значення 0,17857	-0,164 р-значення 0,371	-0,247 р-значення 0,174	-0,190 р-значення 0,551
Примусова слухн.	-0,081 р-значення 0,6581	-0,097 р-значення 0,596	-0,096 р-значення 0,6032	-0,50 р-значення 0,78693	-0,196 р- значення 0,283	-0,158 р-значення 0,387	-0,161 р-значення 0,377
		Сліпа слухняність	Деструктивна слухняність	Беззаперечна слухняність	Слухняне порушення		
Деструктивна слухн.		0,392* р-значення 0,2661					
Беззаперечна слухн.		0,079*** р-значення 4,82e-8	0,344 р-значення 0,00536				
Слухняне порушення		0,553** р-значення 0,0001002	0,563*** р-значення 8,05e-4	536** р-значення 0,00156			

Примусова слухн.	0,555*** р-значення 9,76e-4	0,395* р-значення 0,0251	0,278 р-значення 0,12389	0,369* р-значення 0,0376
* p < 0.05** . **p < 0.01, ***p < 0.001				

Додаток Д

Вкажіть Вашу	Вкажіть Ваш	Вкажіть Вашу сферу діяльн	Блок №1 [1. Наполегливість	Блок №1 [2. Загалом, я впе	Блок №1 [3. Мені не подобает
Чоловіча	25	Міжнародна логістика	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	20	Паливо	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	33	Торгівля	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	36	Гуртовий продаж палива	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Жіноча	22	Операційна система	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Жіноча	39	бухгалтер	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	42	комерція	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	43	менеджер по продажах	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Чоловіча	38	оптова торгівля	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	43	логістика	Ні (мені це не властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Жіноча	21	нафтова сфера, відділ супроводу	Ні (мені це не властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Чоловіча	34	світлими нафтопродуктами	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	25	Логістика	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Чоловіча	44	Фінанси	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Чоловіча	42	Облік	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	36	Бухгалтер	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	28	Бухгалтерія	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	31	Бухгалтерія	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	20	Маркетинг	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Жіноча	21	Соцмережі	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Чоловіча	30	Менеджер з продажу	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	45	Менеджмент	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Чоловіча	27	Юриспруденція	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Чоловіча	26	ІТ	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Чоловіча	33	Маркетинг	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Ні (мені це не властиво)
Чоловіча	26	Таксист	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)
Жіноча	26	Медсестра	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)	Так (мені це властиво)

Посилання на повну таблицю: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EKi5VVmp8-ae0wEDkTfStwE7vNM3r-j0iyz0DZilP0/edit?usp=sharing>



Звіт подібності

метадані

Назва організації

Київ National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок

Самоконтроль та самоуправління як чинники організаційної слухняності працевлаштованих осіб

Автор

Науковий керівник / Експерт

Скорюкова Є. Д.ст. викл. Лавриненко Д. Г.

підрозділ

кафедра педагогіки та психології

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



КП 2

16548

Кількість слів



КЦ

131719

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		1
Інтервали		0
Мікропробіли		17
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		14

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Колір тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	http://www.baltijapublishing.lv/download/pedpsy-science/50.pdf	88 0.53 %
2	https://uchika.in.ua/tema-problema-osobistosti-u-gumanistichnij-psihologiji.html	41 0.25 %
3	http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/162646/161671/355488	29 0.18 %
4	ПО все.docx 5/21/2020 Kharkiv National Medical University (KNEU) (Студентське наукове товариство)	28 0.17 %

5	Магістерська 2024 Ліповецька Крістіна 12/6/2024 Petro Mohyla Black Sea National University (кафедра психології)	24 0.15 %
6	https://uchika.in.ua/tema-problema-osobistosti-u-gumanistichnij-psihologiyi.html	22 0.13 %
7	http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/162646/161671/355488	21 0.13 %
8	http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4610/1/%D0%A2%D0%BA%D0%B0%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%90.%D0%92.%20%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0.pdf	14 0.08 %
9	https://news.dtk.ua/state/cash-handling/48034	13 0.08 %
10	Дипломна_Миць_Юлія.docx 11/16/2023 Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskiy State Pedagogical University course papers (Vinnytsya State Pedagogical University named after Myhaylo Kotsyubynskiy course work)	12 0.07 %

з бази даних RefBooks (0.07 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
джерело: RePEC		
1	Delay of Gratification and the Role of Defaults: An Experiment with Kindergarten Children Sutter, Matthias, Yilmaz, Levent, Oberauer, Manuela;	11 (1) 0.07 %

з домашньої бази даних (0.00 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
---------------------	-----------	---

з програми обміну базами даних (0.39 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	ПО все.docx 5/21/2020 Kharkiv National Medical University (KNMU) (Студентське наукове товариство)	28 (1) 0.17 %
2	Магістерська 2024 Ліповецька Крістіна 12/6/2024 Petro Mohyla Black Sea National University (кафедра психології)	24 (1) 0.15 %
3	Дипломна_Миць_Юлія.docx 11/16/2023 Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskiy State Pedagogical University course papers (Vinnytsya State Pedagogical University named after Myhaylo Kotsyubynskiy course work)	12 (1) 0.07 %

з Інтернету (1.79 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ДЖЕРЕЛО URL	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	http://www.baltijapublishing.lv/download/pedpsy-science/50.pdf	88 (1) 0.53 %
2	http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/162646/161671/355488	78 (5) 0.47 %
3	https://uchika.in.ua/tema-problema-osobistosti-u-gumanistichnij-psihologiyi.html	63 (2) 0.38 %

4	http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4610/1/%D0%A2%D0%BA%D0%B0%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%90.%D0%92.%20%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0.pdf	34 (3) 0.21 %
5	https://news.dtki.ua/state/cash-handling/48034	22 (2) 0.13 %
6	https://apsjournal.com/index.php/psyjournal/article/download/344/223/	12 (1) 0.07 %

Список прийнятих фрагментів (немає прийнятих фрагментів)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР

ЗМІСТ

КІЛЬКІСТЬ ОДНАКОВИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)