

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Миронець Д. В.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ФОРМУВАННЯ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО ОСОБИСТІСНО-
МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2024

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему «**ФОРМУВАННЯ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО
ОСОБИСТІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ**»

Виконав: здобувач вищої освіти
групи ПС-23бзм

Миронець Д. В.

Керівник: доцент кафедри психології
та соціології, к. психол. н., доц.

Бугайова Н. М.

Рецензент:
завідувачка кафедри психології та педагогіки
Хмельницького національного університету
МОН України
д. психол. н., проф.

Комар Т. В.

Завідувачка кафедри:
д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)

спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.

«16» вересня 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Миرونцю Дмитру Васильовичу

1. Тема роботи: **«Формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців».**

Керівник роботи: Бугайова Н. М., к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля, затверджений наказом по університету від 16.09.2024 р.

2. Строк подання здобувачем роботи: 01.12.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 86 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	19.09.2024 р.	13.10.2024 р.
2.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	14.10.2024 р.	20.10.2024 р.
3.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	21.10.2024 р.	08.11.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 16 вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	16.09.2024 р. – 18.09.2024 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	19.09.2024 р. – 13.10.2024 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	14.10.2024 р. – 20.10.2024 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	21.10.2024 р. – 03.11.2024 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	04.11.2024 р. – 08.11.2024 р.	
6	Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи.	04.11.2024 р. – 01.12.2024 р.	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	02.12.2024 р. – 12.12.2024 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	13.12.2024 р. – 17.12.2024 р.	
9	Захист роботи	18-27.12.2024 р.	

Здобувач вищої освіти:

Миронець Д. В.

Керівник роботи:

к. психол. н., доц.

Бугайова Н. М.

РЕФЕРАТ

Текст- 86 с., рис. – 8, табл. – 24, літератури - 77 джерел, додатків - 5.

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

Розглянуто психологічні особливості самоконтролю, його складових та ролі у професійній діяльності державних службовців. Описано. особистісно-мотиваційний ресурс, його сутність та значення. Психологічно охарактеризовано саме поняття «самоконтроль».

Проведено констатувальний експеримент і виявлено показники особливостей самоконтролю як чинника особистісно-мотиваційного ресурсу. Експериментально розглянуто психологічні особливості самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців. Оцінено ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Стюдента.

Ключові слова: АСПЕКТ ОСОБИСТОСТІ, ДЕРЖАВНІ СЛУЖБОВЦІ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, КОНФЛІКТ, САМОДИСЦИПЛІНА, САМОРЕАЛІЗАЦІЯ, САМОКОНТРОЛЬ, САМОРЕГУЛЯЦІЯ, ОСОБИСТІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ РЕСУРС, ПРОФЕСІЙНА СТРЕСОСТІЙКІСТЬ.

ABSTRACT

Myronets D. V. formation of self-control as an important personal and motivation resource of civil servants.- Qualification work. - Kyiv, 2024.

The qualification paper presents the theoretical and methodological foundations of studying the problems of self-control formation as an important personal and motivational resource of civil servants.

The psychological features of self-control, its components and role in the professional activity of civil servants are considered. Described personal motivational resource, its essence and meaning. The very concept of "self-control" is psychologically characterized

A ascertaining experiment was conducted and the indicators of the features of self-control as a factor of the personal and motivational resource were revealed. The psychological features of self-control as an important personal and motivational resource of civil servants were examined experimentally.

Based on the results of the ascertainment experiment, a social-psychological training program aimed at the formation of self-control as an important personal and motivational resource of civil servants was developed and tested. The effectiveness of corrective measures was evaluated using the Student's t-test.

K

e

y

w

o

r

d

s

:

A

ЗМІСТ

В

С

РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО ОСОБИСТІСНО-

М

Ю

Ш

Особистісно-мотиваційний ресурс: сутність та значення

В д

В

И

РОЗДІЛ 2: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО ОСОБИСТІСНО-

М

Самоконтроль як чинник особистісно-мотиваційного ресурсу

В д

Дослідження особливостей самоконтролю як важливого

В о

Психологічний та статистичний аналіз результатів

В к

В

И

РОЗДІЛ 3: ФОРМУВАННЯ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО

Ю

Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на

формування самоконтролю як важливого особистісно-

В м

Психологічний та статистичний аналіз результатів

В ф

Перевірка ефективності корекційних заходів за допомогою

В t

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

В

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах війни та соціально-економічної нестабільності від державних службовців вимагається не лише професіоналізм, але й здатність до ефективного самоконтролю. Емоційні переживання, психологічний тиск, та фізична усталеність можуть негативно впливати на їхню продуктивність. У стресових ситуаціях, які пов'язані з війною чи кризою, здатність до самоконтролю дозволяє держслужбовцям приймати обґрунтовані рішення та уникати імпульсивних дій, етичних помилок та забезпечує дотримання законодавства. Також дуже важливо дотримуватись етичних норм та стандартів, щоб уникнути корупції та зловживань.

Слід зазначити що Україна переживає період реформ, коли відбувається трансформація державних інститутів. А це вимагає від державних службовців останніх набутих навичок, у тому числі здатності до самоконтролю в умовах швидких змін навколо, який в свою чергу допомагає зберігати емоційний баланс, що є критично важливим для запобігання вигоранню та психологічних розладів. У воєнний час ризик останніх значно зростає. Тема самоконтролю включає управління стресом та емоційною стабільністю, що є дуже важливо для підтримки їхнього психічного здоров'я. Самоконтроль допомагає держслужбовцям реагувати на виклики соціуму та різкі потреби населення, адаптуючи політику до умов сьогодення.

Дуже важливим аспектом дослідження є необхідність підвищення ефективності державного управління через розвиток особистісних ресурсів державних службовців. У сучасних умовах державної служби самоконтроль відіграє роль інструменту для підтримки високого рівня мотивації, дисципліни та професійної відповідальності. Державний службовець, який володіє навичками самоконтролю, здатен краще організувати свою діяльність, уникати конфліктів, справлятися з емоційними навантаженнями та підтримувати позитивний робочий клімат у колективі.

Об'єкт дослідження - самоконтроль як особистісно-мотиваційний ресурс.

Предмет дослідження - формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються такі **завдання дослідження**:

роаналізувати наукову літературу з проблеми вивчення особливостей формування самоконтролю державних службовців.

изначити чинники формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

ровести емпіричне дослідження особливостей формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

дійснити психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту.

озробити та впровадити програму соціально-психологічного тренінгу щодо формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

дійснити психологічний та статистичний аналіз результатів формувального експерименту.

цінити ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Стьюдента.

Теоретико-методологічну основу дослідження складали: теорія планування дій та саморегуляції (Ч. Карвер, М. Шайер); концепція відчуття контролю (А. Адлер); розробки та твердження (Д. Роден, М. Селігман, доктор Міллер, Д. Гласса, Р. Райан, Е. Дечі); шкала прагнення до контролю (Д. Бургер); локус контролю (Ф. Зімбардо), а також "контроль" як центральна конструкція безпорадності та депресії (М. Селігман); теорія самоефективності (А. Бандура); «ілюзія контролю» (Е. Лангер).

Методи (методики) дослідження:

теоретичні: аналіз наукової літератури з проблеми дослідження;

емпіричні: бесіда, спостереження, експеримент (констатувальний, формувальний), тестування (шкала самоконтролю М. Снайдер, методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна, тест на визначення рівня стресу за В. Ю. Щербатих, діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон);

методи математичної статистики: t-критерій Стюдента.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

досліджено специфічні чинники, що впливають на розвиток самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців, та виявленні сутність та значення для професійної діяльності;

розроблено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

Теоретичне значення дослідження полягає в аналізі наукової літератури з проблеми дослідження самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців, наданні психологічної характеристики поняття «самоконтроль», розгляді особливостей формування самоконтролю як важливого особистісно мотиваційного ресурсу державних службовців.

Практичне значення дослідження. Дані, отримані в ході проведення дослідження, можуть бути використані викладачами щодо проведення навчальних занять з даної тематики. Проведене дослідження надає можливість не лише поглибити розуміння процесу розвитку самоконтролю в період робочого часу, але й розробити ефективні практичні підходи до підтримки цього процесу з боку керівників.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО ОСОБИСТІСНО- МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення самоконтролю

Самоконтроль в психології розглядається як аспект особистості, що впливає на різні сфери життя людини. Він має зв'язок з такими поняттями, як воля, мотивація та саморегуляція. Теорії самоконтролю часто базуються на моделі ресурсів, згідно з якою самоконтроль є обмеженим ресурсом, що може виснажуватися. Ось наприклад, дослідження А. Баумайстера та його колег показали, що після виконання завдань, які вимагають високого рівня самоконтролю, люди можуть мати меншу здатність до саморегуляції в наступних завданнях [4]. Це явище відоме як "виснаження его".

Розглядаючи психологічні аспекти самоконтролю більш детально, варто звернути увагу на теорію планування дій та саморегуляції Ч. Карвера та М. Шайєра [12]. Вони запропонували модель, згідно з якою самоконтроль - це процес постійного моніторингу та корекції поведінки для досягнення поставлених цілей. Ця модель підкреслює важливість зворотного зв'язку та самоусвідомлення в процесі саморегуляції. Людина встановлює стандарти або цілі, порівнюючи свою поточну поведінку з створеними нею стандартами та вносить необхідні корективи.

Почуття контролю над тим, що відбувається в житті, має вагомий вплив на фізичне та психічне здоров'я, успішність у навчанні й роботі, і навіть на інтимне життя, як свідчать результати досліджень. Від часів Альфреда Адлера психологи вважали, що відчуття контролю над власною долею є ключовим для психологічного благополуччя [14]. Сучасні дослідження розвивають цю концепцію, додаючи нові точні дані.

Виявлено, що прагнення до контролю є більш важливим і всеосяжним аспектом особистості, ніж це раніше уявляли психологи. Зокрема, збільшення

відчуття контролю у літніх людей, що живуть у пансіонатах, зробило їх щасливішими, підвищило рівень пильності й, що найважливіше, знизило рівень смертності на 50% протягом 18 місяців у порівнянні з тими, хто не мав можливості посилити контроль над своїм життям.

Ці зміни були досягнуті за рахунок надання жителям можливості приймати рішення, як-от вибір їжі, коли відповідати на телефонні дзвінки, або як розставляти меблі в кімнатах. Хоча ці рішення можуть здатися незначними, вони мали значний вплив у закритому середовищі пансіонату, стверджує Джудіт Роден, психолог з Єльського університету [22].

Робота над впровадженням контролю є частиною великого дослідження, що розглядає контроль як важливу складову психічного життя. За словами Джеррі Бургера, психолога з університету Санта-Клари, потреба в контролі та відчутті компетентності є однією з головних мотивацій поведінки людини [2]. Він розробив шкалу, що вимірює прагнення до контролю, яка допомагає визначити, наскільки важливим є для людини самотійно приймати рішення.

Проте інші дослідники застерігають, що прагнення до контролю може стати надмірним і призвести до виснаження або порушення прав інших людей. Люди з високим прагненням до контролю часто схильні до депресії, особливо коли відчують, що втрачають контроль над ситуацією.

Результати Д. Бургера співзвучні з дослідженням Мартіна Селігмана, який виявив, що люди відчують безпорадність і безнадійність при повторних стресових подіях, які вони не можуть контролювати [14]. Д. Бургер також виявив, що з віком потреба в контролі зростає, що може пояснити негативну реакцію літніх людей на вимушене переселення.

Загалом, дослідження показують, що контроль має глибокий вплив на психічне і фізичне здоров'я, і втрата цього контролю може призвести до погіршення стану.

Ставлення до життя людей типу А характеризується тим, що вони схильні брати на себе відповідальність, як стверджує доктор Міллер [24]. Вони не терплять будь-якого зовнішнього контролю, що на робочому місці проявляється у небажанні делегувати обов'язки навіть тоді, коли роботи стає надмірно багато.

У результаті вони часто перевантажуються зайвою роботою, що не сприяє підвищенню ефективності, а лише створює відчуття пригніченості.

У попередніх дослідженнях Девіда Гласса, психолога з університету Карнегі-Меллона, виявлено, що люди типу А намагаються здійснювати контроль навіть у ситуаціях, де це неможливо [7]. Ці постійні спроби, за словами Роден, можуть призводити до підвищення рівня речовин у крові, що асоціюються з атеросклерозом, підвищуючи ризик серцевих захворювань у людей цього типу.

З іншого боку, професор Бургер зазначає, що прагнення до контролю може сприяти успіху на роботі [11]. У своїй статті він зазначає, що люди з високим рівнем потреби контролю вирішують складні завдання з більшою наполегливістю та ставлять перед собою реалістичні цілі, порівняно з тими, хто має менший рівень потреби у контролі.

Дослідження Едварда Дечі з Рочестерського університету показують, що працівники менш задоволені, коли їх робота жорстко контролюється керівниками виявляють більше довіри до компанії та задоволення від своєї праці. Відсутність самостійності в роботі зменшує внутрішню мотивацію, як зазначає його колега Річард Райан, що призводить до вимоги вищої зарплати як компенсації [42].

Згідно з теорією Річарда де Чармса, люди, які відчують контроль над своїм життям, мають сильнішу внутрішню мотивацію [23]. Їх більше приваблюють внутрішні винагороди, такі як відчуття компетентності та задоволення від виконаних дій, на відміну від тих, хто працює лише заради зовнішніх стимулів, таких як гроші чи оцінки.

Психологи також звертають увагу на локус контролю, тобто на те, наскільки люди вважають, що вони контролюють події, які впливають на їхнє життя. Люди з внутрішнім локусом контролю вірять, що вони самі контролюють свою долю і можуть впливати на результат подій. Натомість ті, у кого зовнішній локус контролю, схильні вважати, що їхнє життя залежить від зовнішніх обставин, і це знижує їхню мотивацію до активних дій [40].

Термін «контроль» має широку історію в соціальній психології й використовується в різних контекстах. Він може означати контроль над

внутрішніми станами, зовнішнім середовищем, або над іншими людьми. Психологи досліджують наслідки відчуття контролю для фізіологічного та психічного здоров'я, а також те, як різні рівні контролю можуть впливати на поведінку і свідомість людини.

Одним із найперших авторів, які використовували термін "контроль" як центральну конструкцію, був Джуліан Роттер у 1950-х роках [44]. Його теорія соціального навчання стверджувала, що поведінка визначається очікуваннями щодо майбутніх винагород. Д. Роттер розрізняв два типи очікувань, які він назвав локусами контролю. Якщо люди вважають, що вони можуть впливати на досягнення бажаних результатів (тобто їхні дії призводять до наслідків), це називається внутрішнім локусом контролю. Люди з таким локусом контролю, як правило, більш мотивовані досягати своїх цілей. З іншого боку, коли люди вважають, що вони не можуть впливати на результати (їхні дії не змінюють ситуацію), це називається зовнішнім локусом контролю. Такі люди частіше бувають менш мотивованими, оскільки вважають, що їхні зусилля не призведуть до бажаних результатів.

У 1970-х роках Мартін Селігман розвинув концепцію контролю над результатами в межах своєї теорії вивченої беспорядності та депресії. Він припускав, що коли люди не мають контролю над ситуаціями, це може призвести до стану хронічної беспорядності, який часто асоціюється з депресією. Люди з зовнішнім локусом контролю можуть відчувати схожу беспорядність, але вона визначається як особистісна риса, тоді як беспорядність Селігмана викликана об'єктивними умовами навколишнього середовища [25]. Це показали експерименти з тваринами, проведені для ілюстрації беспорядності, показали, що коли тварини втрачали контроль над умовами (наприклад, можливістю уникнути електричних ударів), вони поступово переставали намагатися змінити ситуацію, що впливало на їхнє фізичне та емоційне здоров'я. Це явище є аналогом розвитку депресії у людей в умовах втрати контролю.

Концепція контролю також лежить в основі теорії самоефективності Альберта Бандури. Він стверджував, що мотивація людей залежить не лише від очікування певного результату, але й від їхньої віри у свою здатність досягти

цього результату. Теорія Бандури більше зосереджена на самооцінці компетентності, ніж на обставинах [73].

А ось сучасні дослідження використовують термін "сприйнятий контроль", щоб описати внутрішній локус контролю, що пов'язано з позитивними наслідками, такими як краще самопочуття та підвищена ефективність у навчанні та роботі. Люди з високим рівнем сприйнятого контролю рідше стикаються з фізичними симптомами стресу, такими як головний біль, і менш схильні до негативних наслідків втрати контролю [72].

Еллен Лангер виявила, що бажання відчувати контроль настільки сильне, що люди часто переоцінюють свій реальний контроль над ситуаціями [29]. Це явище називається "ілюзією контролю". Локус контролю, за визначенням Філіпа Зімбардо, стосується того, наскільки люди вважають, що вони контролюють події свого життя: внутрішній локус контролю передбачає впевненість у своїх діях, а зовнішній – залежність від зовнішніх обставин.

У 1954 році Джуліан Роттер зазначав, що наша поведінка визначається винагородами та покараннями, які впливають на наші переконання щодо можливості досягнення бажаних результатів. Він розробив шкалу для вимірювання внутрішнього та зовнішнього локусу контролю, яка широко використовується, хоча й зазнала критики через її спрощеність [30].

Локус контролю варіюється на континуумі – ніхто не має виключно внутрішнього або зовнішнього контролю [52]. Деякі дослідження показують, що чоловіки мають вищий внутрішній локус контролю, тоді як інші стверджують, що це характерніше для жінок. Також було помічено, що з віком люди стають більш схильними до внутрішнього контролю.

Внутрішній локус контролю часто асоціюється з кращими результатами, проте він не завжди є "правильним" підходом, так само як зовнішній локус не завжди "поганий". Наприклад, у ситуаціях, які дійсно знаходяться поза контролем людини, зовнішній локус контролю може допомогти зберегти самооцінку та знизити рівень стресу [46].

1.2. Психологічна характеристика поняття «самоконтроль»

На початку хочеться звернути увагу на те що самоконтроль пов'язаний з функціонуванням префронтальної кори мозку, яка відповідає за виконавчі функції, такі як планування, прийняття рішень та регуляція емоцій. Дослідження показують, що розвиток цих частин мозку відбувається в підлітковому віці, та є критичним для формування навичок самоконтролю [70]. Порушення в цих областях можуть призвести до імпульсивної поведінки та проблем із саморегуляцією.

Тож розвиток самоконтролю є фундаментальним, та відіграє ключову роль як у психології, так і в менеджменті в цілому Він відображає здатність людини регулювати свої думки, емоції та поведінку щоб досягти бажаних результатів або уникнути небажаних наслідків [68]. У сучасному світі, де стресові та складні ситуації стали невід'ємною частиною нашого життя, розуміння та застосування самоконтролю стає дедалі важливішим. Адже постійний доступ до різноманітної інформації та цифрових пристроїв може відволікати та знижувати здатність до концентрації. Тому розвиток цифрового самоконтролю наразі, стає актуальним завданням. Яке в свою чергу включає вміння керувати своїм часом в інтернеті, протистояти цифровим відволіканням та використовувати технології ефективно.

Фактори, які мають вплив на самоконтроль, можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми. Внутрішні фактори включають особистісні риси: рівень самосвідомості, емоційний інтелект; мотивація [72]. А зовнішні фактори можуть включати соціальне оточення, стресові ситуації та культурні норми. Розуміння цих факторів може допомогти в розробці стратегій підвищення самоконтролю, що є надважливим для особистісного розвитку та психічного здоров'я.

Особливого значення набуває концепція самоконтролю у сфері менеджменту, оскільки керівники часто стикаються з ситуаціями, які вимагають високого рівня саморегуляції [66]. Вони повинні приймати рішення в умовах невизначеності, керувати конфліктами та мотивувати співробітників. Самоконтроль допомагає менеджерам зберігати спокій, аналізувати ситуації об'єктивно та приймати раціональні рішення. Крім того, здатність до

самоконтролю дозволяє керівникам бути прикладом для своїх підлеглих, створюючи позитивно організаційну культуру.

Тож слід зазначити що в сучасних організаціях важливим є не тільки індивідуальний самоконтроль, але й колективний. Команди, які здатні самостійно регулювати свою діяльність, часто досягають кращих результатів [55]. Це підкреслює важливість розвитку навичок самоконтролю не тільки на особистісному рівні, але й у професійному контексті. Управління часом, стресом та пріоритетами стає фундаментом для ефективного менеджменту. У контексті організаційного розвитку важливо створювати умови, що підтримують самоконтроль серед співробітників. Це може включати надання ресурсів для навчання, встановлення чітких цілей та очікувань, а також формування культури довіри та відкритості [52]. Менеджери з високим рівнем самоконтролю менш схильні до етичних порушень, адже вони краще контролюють свої імпульси та можуть протистояти спокусам. Це сприяє формуванню довіри з боку клієнтів, партнерів та співробітників, що є ключовим фактором довгострокового успіху компанії.

Тож самоконтроль є багатогранним поняттям, яке охоплює різні аспекти життя людини та організації. Він має вплив чи не на кожну сферу діяльності людини, а також на психологічне благополуччя, професійну ефективність та соціальні взаємини [56]. Його розуміння та розвиток є ключем до успіху як для окремих осіб, так і для організацій, які воліють досягти високих результатів у сучасному динамічному та мобільному середовищі. Інвестиції в розвиток самоконтролю можуть принести значні переваги як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. У світі, який змінюється зі швидкістю блискавки, здатність контролювати себе та адаптуватися до нових умов є критичною для успіху та процвітання. Для підвищення рівня самоконтролю існують різноманітні тренінги, коучинг та програми розвитку лідерства. Також такі практики, як медитація, майндфулнес, техніки управління стресом. Всі вони сприяють зміцненню самоконтролю. Однак важливо зазначити, що надмірний контроль над собою може мати негативні наслідки. Постійне придушення емоцій та потреб може призвести до стресу, вигорання та зниження мотивації. Тому

баланс між самоконтролем та автентичністю є важливим для підтримання психологічного здоров'я та ефективності в роботі [70].

1.3. Особистісно-мотиваційний ресурс: сутність та значення для професійної діяльності

Особистісно-мотиваційний ресурс є важливим аспектом будь-якої професійної діяльності, адже саме він забезпечує внутрішню мотивацію, спрямованість на досягнення цілей, а також стійкість до стресів та викликів, які постають перед людиною в процесі її професійного розвитку [33]. Сутність цього поняття полягає у внутрішній здатності особистості самостійно контролювати свою поведінку, емоції та ставлення до роботи. Особистісно-мотиваційний ресурс є комплексною категорією, що охоплює різні аспекти особистості, зокрема її мотивацію, самосвідомість, саморегуляцію, ціннісні орієнтації та професійні компетенції.

Однією з ключових складових особистісно-мотиваційного ресурсу є внутрішня мотивація. Вона є рушійною силою, що стимулює людину до дії без зовнішніх стимулів, тобто людина діє, керуючись власними потребами, бажаннями та цінностями [53]. Це важливо для професійної діяльності, оскільки працівники з високим рівнем внутрішньої мотивації, як правило, виявляють більшу ініціативу, творчість та відповідальність у своїй роботі. Вони не залежать від зовнішніх стимулів, таких як гроші чи соціальне визнання, а керуються внутрішнім бажанням самореалізації, досягнення успіху та розвитку своїх навичок.

Мотивація відіграє визначальну роль у досягненні високих результатів у професійній діяльності. Вона спрямовує людину на виконання завдань, допомагає долати труднощі та зберігати концентрацію на важливих цілях [59]. У цьому контексті особистісно-мотиваційний ресурс є важливим фактором, що сприяє розвитку професійних компетенцій і підвищенню рівня продуктивності. Працівники, які володіють високим рівнем особистісно-мотиваційного ресурсу,

зазвичай демонструють більшу стійкість до стресу, здатність до самоконтролю, а також вміння організовувати свою діяльність найбільш ефективним способом.

Однак внутрішня мотивація не виникає сама по собі. Вона базується на низці особистісних характеристик, таких як самооцінка, самосвідомість, впевненість у власних силах та вміння самостійно приймати рішення [48]. Одним із важливих аспектів є саморегуляція – здатність контролювати власні емоції та поведінку. Це дозволяє людині адаптуватися до умов, що змінюються, ефективно реагувати на стресові ситуації та зберігати емоційну стабільність у складних умовах. Високий рівень саморегуляції сприяє підтримці високої мотивації досягнень навіть у випадку невдач або труднощів.

Особистісно-мотиваційний ресурс тісно взаємопов'язаний із системою цінностей особистості, що відіграє важливу роль у процесі професійного розвитку та досягнення успіху [49]. Цінності визначають життєві пріоритети людини, впливають на її рішення та поведінку, а також формують основні цілі, до яких вона прагне в професійному контексті. Людина, яка володіє чіткою системою цінностей, має значно більший потенціал досягати успіхів у своїй діяльності, оскільки її мотивація підкріплюється внутрішніми переконаннями та спрямованістю на досягнення особисто важливих результатів.

Цінності можна розглядати як певний фільтр, через який людина сприймає і оцінює світ, включаючи свою роботу, взаємини з колегами, кар'єрні перспективи тощо. Вони стають основою для прийняття рішень та визначення професійних цілей. Наприклад, якщо для людини важливо самовираження і творчий розвиток, вона буде обирати роботу, де може реалізовувати свій творчий потенціал, а не виконувати рутинні завдання [42]. Такі люди прагнуть досягти майстерності в обраній галузі, постійно вдосконалюючись, навчаючись новим навичкам і розширюючи свої знання.

Особистісно-мотиваційний ресурс у цьому випадку виступає як внутрішній "двигун", який стимулює людину до дії та розвитку. Він тісно пов'язаний із такими аспектами, як самореалізація, професійне зростання, визнання і задоволення від роботи [32]. Людина, яка має стійку систему цінностей, пов'язаних із розвитком, більше мотивована до постійного навчання

та вдосконалення. Це означає, що для неї процес досягнення мети є настільки ж важливим, як і сам результат [48]. Такі люди сприймають роботу не тільки як засіб заробітку, але і як можливість реалізувати себе, зробити внесок у суспільство або стати експертом у своїй галузі.

Цінності, пов'язані з розвитком і самореалізацією, стають стимулом для постійного вдосконалення професійних навичок. Особистість, яка орієнтується на майстерність, буде більш вмотивованою до участі в тренінгах, навчальних програмах, постійно шукатиме нові можливості для професійного розвитку [61]. Крім того, вона частіше досягає високих результатів у роботі, оскільки її мотивація заснована на внутрішніх, а не зовнішніх стимулах, таких як матеріальна винагорода.

З іншого боку, цінності також можуть впливати на ставлення до колективу, організаційної культури та управління. Людина, для якої важливі соціальні цінності, такі як справедливість, взаємодопомога, співробітництво, буде намагатися створити позитивне середовище на робочому місці, сприяти розвитку взаємин між колегами [62]. Такі особистості часто стають лідерами, навіть якщо не обіймають формальних керівних посад, оскільки їхні цінності відповідають загальним потребам колективу.

Таким чином, система цінностей особистості виступає як основний регулятор мотиваційних процесів. Цінності визначають не лише те, які цілі ставить перед собою людина, але й те, яким чином вона їх досягає, як реагує на труднощі та невдачі, а також як взаємодіє з іншими людьми в процесі своєї діяльності [2]. Саме завдяки поєднанню цінностей і особистісно-мотиваційного ресурсу людина здатна ефективно реалізувати свій професійний потенціал.

Для наочного бачення взаємозв'язку систем цінностей та мотивацій в професійній діяльності була побудована таблиця 1.1.

Таблиця 1.1

Категорія цінностей	Вплив на мотивацію	Приклад професійної діяльності
Самореалізація	Стимулює до досягнення високих результатів та розвитку професійних навичок	Участь у додаткових курсах, прагнення стати експертом у своїй галузі
Професійний розвиток	Мотивує до постійного вдосконалення та навчання	Участь у тренінгах, отримання нових кваліфікацій
Соціальні цінності	Формує прагнення до співпраці та створення позитивного середовища	Лідерство в колективі, організація командних проєктів
Творчий розвиток	Підштовхує до пошуку нестандартних рішень, інновацій	Робота в креативних професіях, участь у новаторських проєктах
Задоволення від роботи	Сприяє високій залученості та відповідальності за результати	Прагнення до покращення процесів роботи, підвищення якості продукції
Визнання та статус	Мотивує до досягнення успіху для отримання соціального та професійного визнання	Просування по кар'єрній драбині, участь у конкурсах, отримання нагород

Професійна діяльність потребує від людини не лише відповідних навичок та знань, але й високого рівня відповідальності та ініціативності [27]. У цьому контексті особистісно-мотиваційний ресурс забезпечує внутрішню стійкість до викликів професійного середовища. Люди з високим рівнем цього ресурсу не

боятися брати на себе відповідальність, вони готові приймати складні рішення та нести відповідальність за їхні наслідки. Такі особистості відрізняються високою працездатністю, енергійністю та готовністю до вирішення нових завдань.

Слід згадати що важливим аспектом особистісно-мотиваційного ресурсу є самоконтроль як здатність особистості контролювати свої емоції, думки та дії в умовах тиску, стресу чи інших негативних факторів [47]. Самоконтроль допомагає людині не тільки зберігати емоційну стабільність, але й підтримувати високу продуктивність у професійній діяльності. Він також є важливим елементом у прийнятті зважених рішень, оскільки дозволяє уникати імпульсивних дій та емоційних вибухів, що можуть негативно вплинути на результативність праці.

В умовах сучасного професійного середовища, яке характеризується високою конкуренцією, швидкими змінами та зростанням вимог до працівників, особистісно-мотиваційний ресурс стає вирішальним чинником успіху [37]. Люди, які здатні ефективно управляти своїми внутрішніми ресурсами, адаптуватися до нових викликів і підтримувати високу мотивацію до досягнення успіху, мають більше шансів досягти високих результатів у професійній діяльності.

Значення особистісно-мотиваційного ресурсу для професійної діяльності полягає в тому, що він забезпечує внутрішню основу для розвитку особистісних і професійних компетенцій. Це стосується не лише здатності до навчання, але й готовності до постійного самовдосконалення, самокритики та пошуку нових рішень. Особистісно-мотиваційний ресурс стимулює людину не зупинятися на досягнутому, а постійно шукати можливості для вдосконалення своїх знань і навичок [56]. Це є особливо важливим у контексті швидких змін у професійному середовищі, де постійне оновлення знань і навичок є необхідною умовою для успіху.

Окрім цього, особистісно-мотиваційний ресурс відіграє важливу роль у формуванні стійкості до професійного вигорання. Високий рівень внутрішньої мотивації та здатність до саморегуляції дозволяють знижувати рівень стресу та підтримувати високий рівень енергії, необхідної для успішної професійної

діяльності [62]. Це особливо важливо в умовах інтенсивної роботи, що супроводжується великим навантаженням та високими вимогами. Людина з високим рівнем цього ресурсу здатна більш ефективно управляти своїм часом, розставляти пріоритети та зберігати баланс між роботою і особистим життям.

Отже особистісно-мотиваційний ресурс є важливим елементом професійної діяльності, що забезпечує не лише внутрішню мотивацію до досягнень, але й стійкість до викликів, що постають перед людиною в процесі її професійного розвитку. Цей ресурс сприяє формуванню внутрішньої впевненості, відповідальності та здатності до саморегуляції, що є необхідними для успішної професійної діяльності.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

Проаналізувавши теорії самоконтролю часто базуються на моделі ресурсів, згідно з якою самоконтроль є обмеженим ресурсом, що може виснажуватися. Самоконтроль в психології розглядається як аспект особистості, що впливає на різні сфери життя людини. Він має зв'язок з такими поняттями, як воля, мотивація та саморегуляція та є багатогранним поняттям, яке охоплює різні аспекти життя людини та організації. Він має вплив чи не на кожную сферу діяльності людини, а також на психологічне благополуччя, професійну ефективність та соціальні взаємини. Його розуміння та розвиток є ключем до успіху як для окремих осіб, так і для організацій, які воліють досягти високих результатів у сучасному динамічному та мобільному середовищі. Інвестиції в розвиток самоконтролю можуть принести значні переваги як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях

Тож в умовах сучасного професійного середовища, яке характеризується високою конкуренцією, швидкими змінами та зростанням вимог до працівників, вирішальним чинником успіху стає особистісно-мотиваційний ресурс. Таким чином, система цінностей особистості виступає як основний регулятор мотиваційних процесів. Цінності визначають не лише те, які цілі ставить перед собою людина, але й те, яким чином вона їх досягає, як реагує на труднощі та невдачі, а також як взаємодіє з іншими людьми в процесі своєї діяльності. Саме завдяки поєднанню цінностей і особистісно-мотиваційного ресурсу людина здатна ефективно реалізувати свій професійний потенціал.

Отже особистісно-мотиваційний ресурс є важливим елементом професійної діяльності, що забезпечує не лише внутрішню мотивацію до досягнень, але й стійкість до викликів, що постають перед людиною в процесі її професійного розвитку. Цей ресурс сприяє формуванню внутрішньої впевненості, відповідальності та здатності до саморегуляції, що є необхідними для успішної професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО ОСОБИСТІСНО- МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Самоконтроль як чинник особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців

Самоконтроль є однією з найважливіших складових особистісного розвитку та професійної діяльності, особливо коли йдеться про державних службовців [72]. Його вплив на ефективність роботи державних службовців визначається здатністю контролювати свої емоції, поведінку, зосередженість на завданнях і прийняття рішень у складних умовах. Самоконтроль у цьому контексті є не просто особистою рисою, а важливим інструментом, який допомагає працівникам державного сектору виконувати свої обов'язки відповідально, дисципліновано і з високим рівнем професіоналізму.

Державні службовці працюють у середовищі, яке характеризується високими вимогами та постійними викликами [42]. Це середовище включає тиск з боку громадськості, необхідність дотримання законодавчих вимог, а також вплив політичних і соціальних чинників. Саме в таких умовах самоконтроль стає одним із найважливіших факторів для забезпечення ефективного виконання своїх обов'язків.

Державні службовці зобов'язані працювати в рамках чітких правил і процедур, які часто супроводжуються зовнішнім контролем з боку громадськості, керівництва та регуляторних органів. В умовах постійного тиску службовці повинні залишатися зосередженими, зберігати самовладання і бути здатними приймати об'єктивні рішення [69]. Ось наприклад, під час взаємодії з громадянами, які можуть бути невдоволені, в стресі або агресивні, державні службовці повинні зберігати спокій, демонструвати емпатію та забезпечувати високий рівень обслуговування. Вміння керувати власними емоціями, навіть у

ситуаціях конфлікту або тиску, є ключовою рисою ефективного державного службовця.

Здатність до самоконтролю дуже допомагає державним службовцям уникати імпульсивних рішень, які можуть мати серйозні наслідки. Робота у державному секторі високо вимагає чіткого дотримання законодавчих норм, проте трапляються ситуації, коли виникає потреба у прийнятті нестандартних рішень або реагуванні на нові виклики [66]. Самоконтроль у таких ситуаціях дозволяє службовцям діяти раціонально, спираючись на аналіз ситуації, а не на емоційні імпульси. Це також допомагає уникати помилок, пов'язаних із поспішністю або невваженістю.

Однією з основних загроз для державних службовців є хронічний стрес, що виникає через постійний тиск та високі вимоги до виконання обов'язків. У довготривалій перспективі це може призвести до емоційного та професійного вигорання, яке негативно впливає на ефективність роботи і загальний стан здоров'я працівника [12]. Самоконтроль допомагає службовцям краще управляти стресом, зберігаючи емоційну рівновагу в напружених ситуаціях.

Люди з високим рівнем самоконтролю здатні швидше адаптуватися до змін і контролювати свої реакції на стресові події. Вони мають здатність зберігати продуктивність навіть у складних умовах і менше піддаються негативному впливу стресу на психічне та фізичне здоров'я [62]. Це зменшує ймовірність професійного вигорання та підвищує здатність службовця ефективно виконувати свої обов'язки протягом тривалого періоду часу.

Окрім стресових чинників, державні службовці також повинні дотримуватися високих етичних стандартів і демонструвати відповідальність у своїй роботі. Самоконтроль є основою для збереження професійної етики та об'єктивності при виконанні своїх обов'язків. Службовці, які здатні контролювати свої дії та емоції, з більшою ймовірністю діятимуть відповідально та уникатимуть ситуацій, що можуть спричинити конфлікт інтересів або порушення законодавчих вимог [40].

Наприклад, під час прийняття рішень, які можуть вплинути на громадськість, важливо, щоб службовці не піддавалися тиску з боку політичних

або особистих впливів [41]. Самоконтроль допомагає їм залишатися нейтральними, забезпечуючи дотримання законів та етичних норм, незалежно від зовнішніх обставин.

Самоконтроль також відіграє важливу роль у взаємодії з колегами та керівництвом. Робота в команді вимагає не тільки професійних знань і навичок, але й вміння ефективно співпрацювати, вирішувати конфлікти і спільно досягати поставлених цілей [72]. Люди з високим рівнем самоконтролю здатні зберігати спокій у стресових ситуаціях, підтримувати позитивний робочий клімат і уникати ескалації конфліктів.

Крім того, самоконтроль допомагає краще сприймати критику та зворотний зв'язок, що є важливою частиною професійного розвитку. Державні службовці, які вміють контролювати свої емоції, більш відкриті до навчання та вдосконалення своїх навичок, оскільки вони здатні адекватно сприймати конструктивну критику.

Для більш наочного бачення як саме впливає самоконтроль на ефективність роботи державних службовців було створено таблицю 2.1.

Таблиця 2.1

Вплив самоконтролю на ефективність роботи державних службовців

Аспект самоконтролю	Вплив на роботу	Приклад
Емоційна стабільність	Допомагає зберігати об'єктивність у стресових ситуаціях	Взаємодія з громадянами в умовах конфліктів чи негативних емоцій
Прийняття рішень	Знижує ризик імпульсивних або невважених рішень	Вирішення складних питань, що потребують зваженого підходу

Продовж. табл. 2.1

Управління стресом	Допомагає зменшити вплив стресу і запобігає професійному вигоранню	Підтримка високої продуктивності під час роботи в умовах тиску
Етичність та відповідальність	Забезпечує дотримання професійної етики та законодавчих вимог	Прийняття рішень без впливу особистих чи політичних інтересів
Взаємодія з колегами	Покращує співпрацю в команді та знижує рівень конфліктів	Підтримка конструктивного діалогу та ефективної співпраці з колегами
Здатність приймати критику	Сприяє професійному розвитку через сприйняття конструктивної критики	Вдосконалення своїх навичок та відкритість до зворотного зв'язку

Самоконтроль передбачає здатність особистості керувати своїми емоціями, не піддаватися імпульсивним діям і вміти раціонально підходити до вирішення завдань [72]. Це важливо для державних службовців, оскільки вони часто працюють в умовах стресу та емоційного навантаження, що може вплинути на їхнє рішення. Завдяки самоконтролю державні службовці здатні утримувати емоційну стабільність, що сприяє збереженню об'єктивності та професіоналізму.

Останній безпосередньо впливає на ефективність прийняття рішень державними службовцями. У середовищі державного управління прийняття рішень часто відбувається в умовах обмеженого часу та ресурсів. Тому важливо, щоб державні службовці вміли не лише швидко аналізувати інформацію, але й приймати зважені рішення [17]. Самоконтроль допомагає уникати впливу стресу та емоцій на процес прийняття рішень, дозволяючи зосередитися на раціональних аргументах і даних.

Крім того, самоконтроль допомагає уникати конфліктів та прийняття рішень під впливом зовнішніх факторів, таких як тиск з боку керівництва чи колег. Вміння контролювати свої емоції і відстоювати професійні принципи є важливими складовими ефективної роботи в державному секторі, де дотримання етичних стандартів і прозорість є ключовими вимогами [46].

Стрес є невід'ємним елементом професійної діяльності державних службовців, оскільки їхні обов'язки часто супроводжуються високим рівнем відповідальності та необхідністю працювати в умовах обмеженого часу й ресурсів. Від державних службовців вимагається не тільки оперативність у виконанні своїх обов'язків, але й відповідність до численних законодавчих і адміністративних вимог, що можуть створювати додатковий тиск [64]. У такій атмосфері стрес стає постійним фактором, що впливає на роботу службовців, і його ефективне управління є ключовим аспектом забезпечення якості роботи та збереження психологічного благополуччя працівників.

Самоконтроль є однією з найважливіших характеристик, яка допомагає державним службовцям ефективно керувати стресом. Це здатність регулювати свої емоції, думки та дії в умовах тиску або негативних впливів. Самоконтроль дозволяє службовцям зберігати ясність думок і концентрацію навіть у найскладніших ситуаціях, що значно підвищує їхню здатність ефективно виконувати свої обов'язки [50].

У ситуаціях підвищеного стресу службовці можуть стикатися з емоційною нестабільністю, яка може заважати прийняттю обґрунтованих рішень [40]. Самоконтроль дозволяє уникати таких проблем, оскільки допомагає службовцям зберігати емоційну стабільність і не піддаватися імпульсивним реакціям. Високий рівень самоконтролю дозволяє не тільки підтримувати продуктивність на високому рівні, але й знижує ймовірність професійного вигорання, яке є поширеною проблемою у державному секторі через постійний тиск та високі вимоги.

Самоконтроль включає кілька важливих механізмів, що допомагають державним службовцям справлятися зі стресом [32]. Один із них – це здатність відокремлювати емоції від раціонального мислення. Це означає, що працівник

може об'єктивно оцінювати ситуацію, навіть якщо вона супроводжується високим емоційним тиском [67]. Наприклад, при спілкуванні з громадянами або колегами в конфліктних ситуаціях службовці можуть контролювати свої емоційні реакції і, таким чином, уникати ескалації конфліктів.

Ще одним важливим аспектом є здатність до довгострокового планування і організації роботи. Самоконтроль допомагає службовцям ефективно розподіляти свій час і ресурси, що дозволяє уникати накопичення стресу через невиконані завдання або недостатню підготовку [62]. Високий рівень організованості, який базується на самоконтролі, також дозволяє службовцям знижувати рівень стресу, оскільки вони впевнені у своїй здатності впоратися з великим обсягом роботи.

Існує ряд досліджень, які підтверджують важливість самоконтролю у зниженні рівня стресу серед державних службовців. Одне з таких досліджень було проведене Американською асоціацією державного управління у 2018 році. Вони досліджували, як рівень самоконтролю впливає на здатність державних службовців управляти стресом у роботі [24]. В результаті дослідження було встановлено, що працівники з високим рівнем самоконтролю демонструють меншу емоційну вразливість до стресових ситуацій і мають більш високі показники продуктивності.

Інше дослідження, проведене Університетом Карнегі-Меллон у 2020 році, показало, що службовці, які володіють навичками самоконтролю, менше схильні до професійного вигорання і мають кращі показники задоволеності роботою [7]. У рамках дослідження вивчалися навички управління часом, емоціями та здатність до саморегуляції в умовах високого тиску. Дослідження показало, що самоконтроль є критичним фактором, який дозволяє службовцям не тільки справлятися з поточним робочим навантаженням, але й уникати тривалих негативних наслідків стресу, таких як тривожність, депресія або вигорання.

Отже, самоконтроль є важливим інструментом, який допомагає державним службовцям ефективно керувати стресом і зберігати високий рівень продуктивності навіть у найскладніших ситуаціях. Здатність контролювати свої емоції, раціонально планувати роботу та зберігати концентрацію дозволяє

службовцям уникати негативних наслідків стресу, таких як емоційна нестабільність або професійне вигорання. Дослідження підтверджують, що самоконтроль є ключовим фактором у зниженні рівня стресу серед державних службовців, що позитивно впливає як на їхню ефективність, так і на їхнє загальне психологічне благополуччя [48].

Для більш наочного бачення як саме впливає самоконтроль на управління своїм стресом у державних службовців було побудовано таблицю 2.2.

Таблиця 2.2

Вплив самоконтролю на управління стресом у державних службовців

Аспект самоконтролю	Вплив на управління стресом	Приклад
Емоційна регуляція	Знижує емоційну вразливість до стресових ситуацій	Контроль емоцій під час взаємодії з громадянами в конфліктних ситуаціях
Планування та організація	Допомагає уникати накопичення стресу через погану організацію роботи	Ефективне розподілення часу та ресурсів для виконання завдань у стислі терміни
Раціональне мислення	Сприяє прийняттю зважених рішень у складних умовах	Прийняття обґрунтованих рішень під тиском політичних або соціальних впливів
Стійкість до вигорання	Зменшує ризик професійного вигорання та покращує задоволеність роботою	Підтримка продуктивності при великих обсягах роботи без тривалого стресу

Люди з високим рівнем самоконтролю мають здатність швидше відновлюватися після стресових ситуацій, зберігаючи емоційну рівновагу і

позитивне ставлення до роботи. Це знижує ризик професійного вигорання, яке є однією з найпоширеніших проблем у сфері державної служби.

Самоконтроль також сприяє підвищенню відповідальності та дисциплінованості державних службовців. Державні службовці повинні дотримуватися високих стандартів професійної етики, виконувати свої обов'язки сумлінно і вчасно, а також дотримуватися правил і процедур, встановлених законодавством [20]. Здатність контролювати свої дії і рішення дозволяє їм відповідати цим вимогам, що в результаті підвищує ефективність виконання їхніх завдань.

Крім того, самоконтроль допомагає у формуванні самодисципліни, що важливо для виконання рутинних і часом складних завдань [2]. Це означає, що службовці здатні підтримувати високу продуктивність протягом тривалого періоду, навіть якщо їх робота є монотонною або потребує значних зусиль для досягнення результату.

Самоконтроль також сприяє зниженню рівня конфліктів у робочому колективі [70]. Державні службовці часто працюють у команді, і здатність контролювати свої емоції та дії допомагає уникати непорозумінь та конфліктів з колегами. Люди, які вміють контролювати себе, менш схильні до імпульсивних реакцій на критику або стресові ситуації, що сприяє підтримці позитивного робочого клімату та продуктивної співпраці [42]. Самоконтроль є важливим елементом ефективної роботи державних службовців, оскільки він дозволяє зберігати професіоналізм і об'єктивність у процесі виконання службових обов'язків. Він сприяє прийняттю зважених рішень, допомагає управляти стресом і знижує ризик професійного вигорання. Самоконтроль також підвищує відповідальність, дисциплінованість та сприяє гармонійним відносинам у колективі, що в результаті підвищує ефективність роботи в державному секторі.

Дослідження особливостей самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців

Для проведення емпіричного дослідження було взято 4 психодіагностичні методики: шкала самоконтролю, розроблена американським психологом М. Снайдером, спрямована на оцінку самоконтролю в спілкуванні, яка допоможе визначити особливості самоконтролю у державних службовців та оцінить його вплив на ефективність їхньої професійної діяльності [61]. В методиці надається десять пропозицій, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них потрібно оцінити як вірне або невірне стосовно себе. Якщо пропозиція здається нам вірним або переважно вірним, ставимо поруч з його порядковим номером букву "В", якщо невірним або переважно невірним - букву "Н".

Тестовий матеріал (див. Додаток Б). Люди з високим комунікативним контролем, по Снайдеру, постійно стежать за собою, добре знають, де і як себе вести, управляють вираженням своїх емоцій. Разом з тим у них утруднена спонтанність самовираження, вони не люблять непрогнозованих ситуацій. Їх позиція: "Я такий, який я є в даний момент". Люди з низьким комунікативним контролем більш безпосередні і відкриті, у них більш стійке "Я", мало піддане змінам в різних ситуаціях.

Для оцінки правдивості висловлювань була використана методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна

За інструкцією необхідно уважно прочитати кожен з наведених нижче думок. Якщо Ви вважаєте, що воно вірне і відповідає особливостям Вашої поведінки, то напишіть так, якщо ж воно неправильне, то ні. Загальний підсумковий показник «мотивації схвалення» щодо шкали отримують підсумовуванням усіх «працюючих» питань. Чим вищий підсумковий показник, тим вища мотивація схвалення і тим, отже, вища готовність людини уявити себе перед іншими як повністю відповідного соціальних норм. Низькі показники

можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, і про зайву вимогливість себе (див. Додаток В)

Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих)

В інструкції респондентам наведені ознаки стресу - інтелектуальні, поведінкові, емоційні та фізіологічні. За наявність у себе одного із інтелектуальних і поведінкових ознак - ставиться 1 бал; емоційних - 1.5 бали, а фізіологічних - 2 бали.

Таким чином, загальна максимальна сума за всім списком теоретично може досягати 66.

Показник від 0 до 5 балів вважається хорошим - означає, що в даний момент життя вагомий стрес відсутній.

Показник від 6 до 12 балів означає, що людина відчуває помірний стрес, який може бути компенсований за допомогою раціонального використання часу, періодичного відпочинку і знаходження оптимального виходу з ситуації, що склалася.

Показник від 13 до 24 балів вказує на досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, що виникло у відповідь на сильний стресорні фактор, який не вдалося компенсувати. В цьому випадку потрібно застосування спеціальних методів подолання стресу.

Показник від 25 до 40 балів вказує на стан сильного стресу, для успішного подолання якого бажана допомога психолога або психотерапевта. Така величина стресу говорить про те, що організм вже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Показник понад 40 балів свідчить про перехід організму до третьої, найбільш небезпечною стадії стресу - виснаження запасів адаптаційної енергії.

Діагностика професійного “вигорання” (К. Масlach С. Джексон). Призначена для вивчення ступеня професійного “вигорання”. За інструкцією. Треба надати відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань необхідно відмітити з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник має три шкали: емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнень:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Масlach і С. Джексона, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

У дослідженні взяли участь державні службовці, у складі 30 осіб, що є працівниками Національної поліції (див. Додаток А).

На першому етапі дослідження було застосовано методику для оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером (див. табл. 2.3– 2.4).

Таблиця 2.3

Результати дослідження за методикою оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером

Респонденти	Кількість балів	Рівні
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль

Продовж. табл. 2.3

		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль

Таблиця 2.4

Рівні розподілу показників за методикою

езультати	Кількість респондентів	
Високий		
Середній		
Низький		

Для наочного відображення результати дослідження за методикою для оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером було сформовано у сегментограму (див. рис. 2.1)

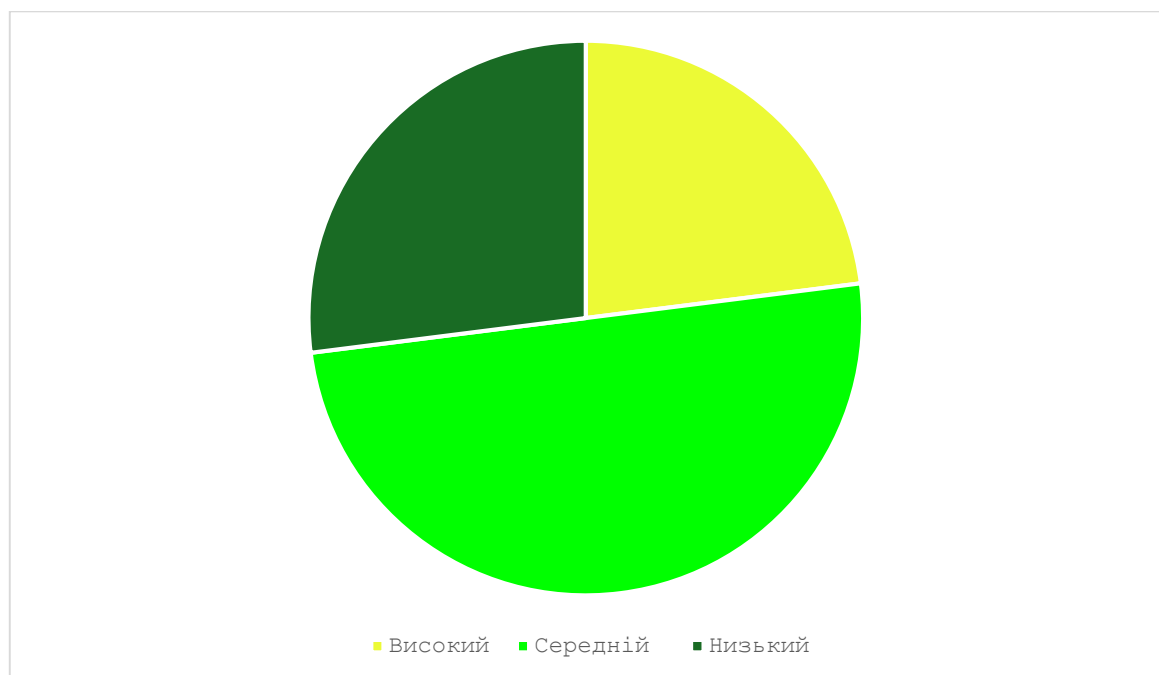


Рис. 2.1. Сегментограма розподілу результатів дослідження за методикою оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером

Ми можемо побачити що у 27% респондентів, а це 8 людей, низький комунікативний контроль. Поведінка їх стійка, і вони не вважають за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ця категорія людей здатна до щирого

саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають їх "незручними" в спілкуванні внаслідок прямолінійності. У 50 % досліджувальних середній комунікативний контроль. Ці люди щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте в своїй поведінці рахуються з оточуючими людьми. Високий комунікативний контроль. Тобто коли людина легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації, добре відчуває і навіть в змозі передбачити враження, яке справляє на оточуючих, спостерігається у найменшій кількості респондентів.

На другому етапі дослідження було використано методику діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна (див. табл. 2.5 – 2.6)

Таблиця 2.5

Результати дослідження за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна

Респонденти	Кількість балів	Рівні
		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Знижений рівень
		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Знижений рівень
		Знижений рівень

Продовж. табл. 2.5

		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Знижений рівень
		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Знижений рівень

Таблиця 2.6

Рівні розподілу показників за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна

Результати	Кількість респондентів	
Високий		
Знижений		

Для наочного відображення результати дослідження за анкетною було сформовано у сегментограму (див. рис. 2.2).

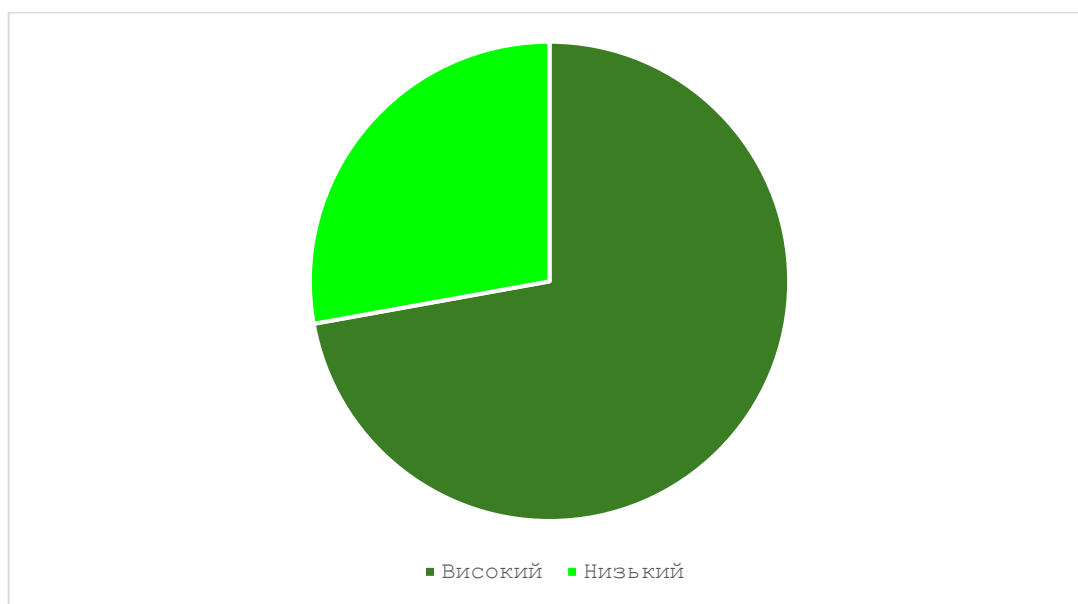


Рис. 2.2. Сегментограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна

Далі проводилось дослідження на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих) (див. табл. 2.7).

Результати дослідження за тестом визначення рівня стресу В. Ю. Щербатих

[illegible]

Середнє				

Для наочного відображення результати дослідження за тестом визначення рівня стресу В. Ю. Щербатих було сформовано у гістограму (див. рис. 2.3).

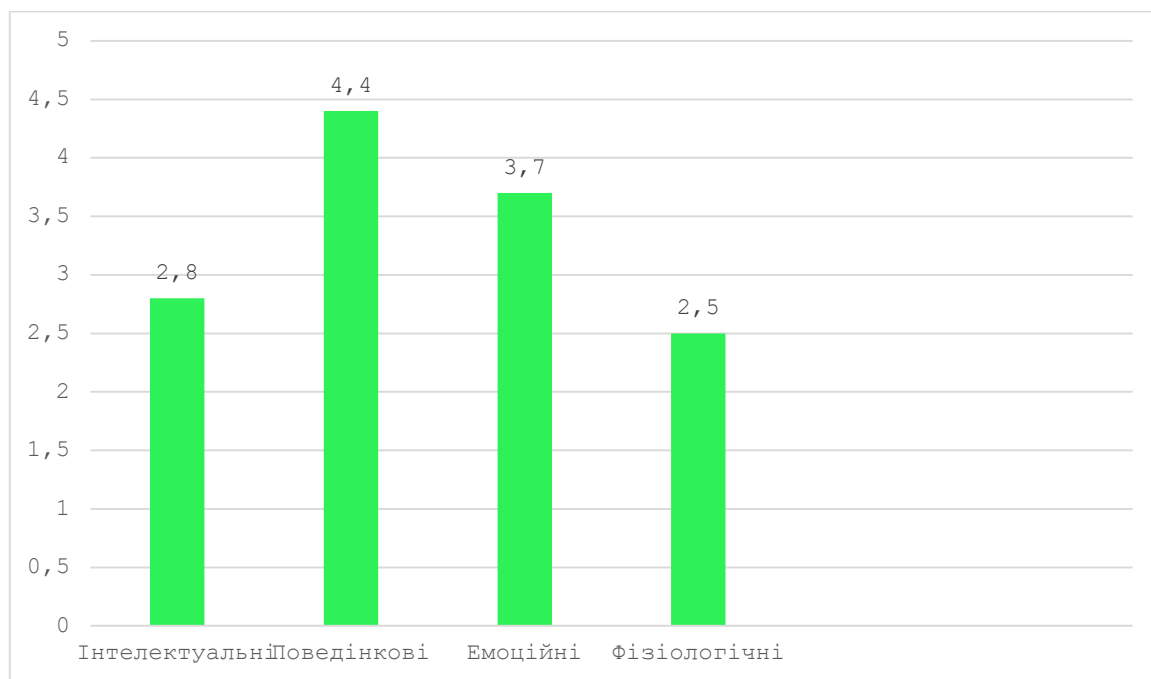


Рис. 2.3. Гістограма розподілу результатів дослідження за тестом визначення рівня стресу В. Ю. Щербатих

Таким чином, проаналізувавши рівень стресу у державних службовців, можна говорити про те що середній показник не перевищує 5 балів що вважається хорошою ознакою для даної категорії людей, а саме працівників поліції, це значить що в даний момент життєва вагомий стрес для таких людей відсутній. Найвищий показник рівня стресу серед респондентів має поведінкові ознаки стресу, найнижчий – фізіологічний.

На наступному етапі було використано діагностику професійного “вигорання” (К. Масlach, С. Джексон) (див. табл. 2.8 – 2.9).

Таблица 2.8

Результати дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

[illegible]

Таблиця 2.9

**Зведена таблиця результатів дослідження за діагностикою професійного
“вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)**

	Кількість респондентів/%					
	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
Низький						
Середній						
Високий						

Для наочного відображення результати дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) було сформовано у гістограму (див. рис. 2.4).

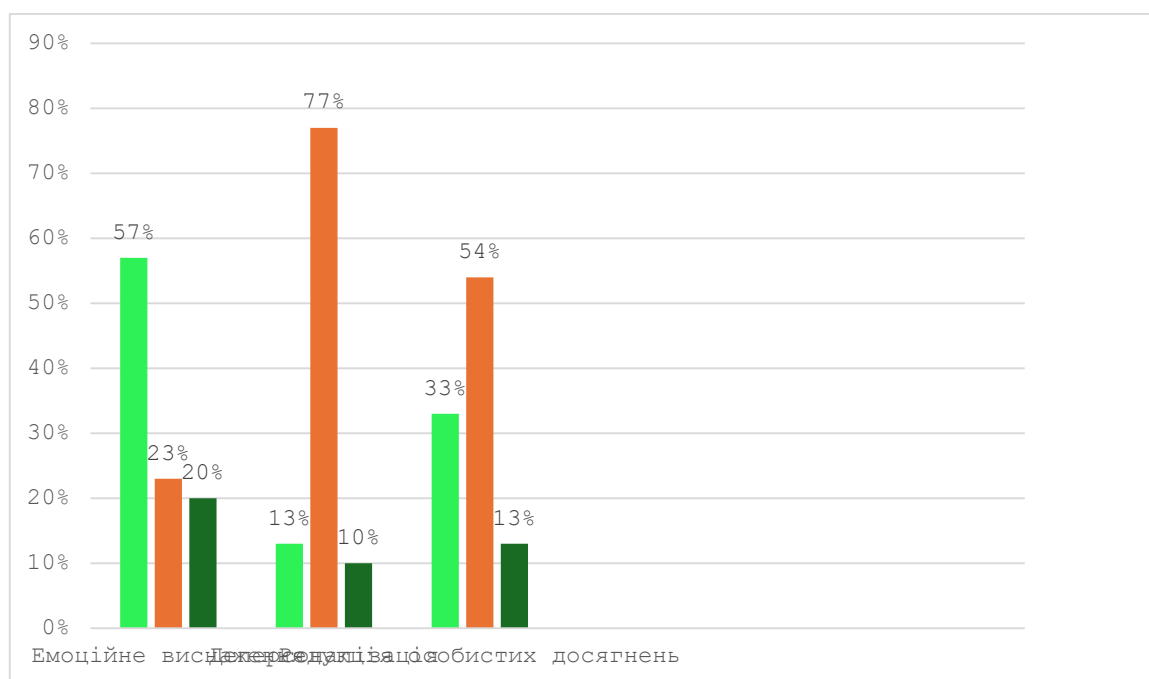


Рис. 2.4. Гістограма розподілу результатів дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

Після проведення оцінки шкал, можна побачити що за шкалою «Емоційне вигорання» більшість респондентів показали низький показник, а це 57% державних службовців. За шкалою «Деперсоналізація» - середній рівень, а це

77% всіх респондентів. Також середній рівень - 54% людей це «Редукція особистих досягнень». Що взагалом свідчить про те що всі працівники поліції мають середній рівень професійного вигорання. А це може знижувати професійну ефективність.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГ РОЗДІЛУ

У процесі дослідження самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців було розкрито низку важливих аспектів, які стосуються як теоретичного, так і практичного розуміння цього феномену.

У сучасних умовах державної служби, яка характеризується постійними змінами, високими вимогами та значним емоційним навантаженням, самоконтроль виступає своєрідним механізмом стабілізації, що дозволяє працівникам зберігати спокій та впевненість у своїх рішеннях. Це особливо важливо в ситуаціях, коли державні службовці стикаються з необхідністю оперативного прийняття рішень або взаємодії з громадянами, що може супроводжуватись високим рівнем стресу.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що рівень самоконтролю безпосередньо впливає на продуктивність державних службовців. Високий рівень самоконтролю корелює з ефективною організацією робочого процесу, здатністю швидко адаптуватися до змін та знижувати рівень емоційної напруги. Це підтверджує, що працівники з високим рівнем самоконтролю мають кращу стійкість до стресових ситуацій, що дозволяє їм зберігати продуктивність навіть в умовах тиску чи складних обставин. Водночас, низький рівень самоконтролю може стати причиною імпульсивних рішень, що у свою чергу може негативно позначитися на якості виконуваних завдань і призвести до помилок у роботі.

Отже, самоконтроль як особистісно-мотиваційний ресурс є невід'ємною складовою професійної діяльності державних службовців. Він сприяє підвищенню продуктивності, розвитку професійних навичок та зниженню рівня стресу. Успішна реалізація рекомендацій щодо розвитку самоконтролю може значно підвищити ефективність державної служби та покращити загальну якість надання державних послуг, що є важливим елементом для розвитку державних інституцій та підвищення довіри громадян до влади.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ САМОКОНТРОЛЮ ЯК ВАЖЛИВОГО ОСОБИСТІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців

Програма тренінгу ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу мають поступово заглиблюватися у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробувати нові форми самоконтролю. Центральна вправа кожного заняття будується не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа має навчати ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, коригуванню цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях.

Заняття 1

Мета: усвідомлення складності мотивації вчинків людини, здійснення вчинку, вибору.

Традиційно перший день починається зі знайомства і встановлення правил відносин під час тренінгу.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від тренінгу в цілому і від першого тренінгового дня зокрема. (Використання карток Люшера дозволяє тренеру стежити за динамікою станів учасників, вносити необхідні коригування у програму, організовувати надання емоційної підтримки групою учаснику, якщо того вимагає його стан. У тренінгу використано вправи, які можуть викликати сильні емоції, контроль за якими є необхідний під час групового заняття).

Підготовча вправа —Бульдозер і Пеньки [56].

Цю вправу можна виконувати як у парному, так і груповому варіантах.

Група розбивається на 2 частини.

Одна частина учасників виконує роль Бульдозерів, що повинні викорчувати Пеньки, роль яких виконує інша частина групи. Той, хто є Пенька, повинен, —закоренившись, стояти на місці і не сходити з нього. Той, хто грає роль Бульдозером, намагається стягнути партнера з цього місця всіма способами — хапаючи за руки, штовхаючи тощо. Через якийсь час партнери міняються ролями.

Ця вправа дає можливість скинути зайву енергію і готує учасників до основної частини тренінгу, в якій треба зробити непростий вибір, а під час подальшого аналізу зрозуміти, як обставини та особисті відносини (наприклад, організований розподіл на групи, протистояння, груповий фаворитизм, особиста дружба і конкуренція) могли вплинути на цей вибір.

Основна вправа —Рятувальна шлюпка [57].

Затонув корабель, і шлюпку, повну вцілілих людей, носить по океану. Попросити п'ять або сім осіб сісти посеред кімнати в уявний човен. Потім їм каже: —Ви провели у човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі і води зовсім малий і, якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, то ви помрете всі. За весь тиждень на обрії не з'явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали двох людей, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожен із вас переконає групу в тому, що саме до нього треба змилосердиться. А ви будете вирішувати. Деякі групи намагаються позбутися від хворобливого процесу шляхом прийняття рішення —разом у житті й у смерті. Одразу встановити, чи — дозволяється приймати таке рішення. Існує декілька варіацій з техніки —рятувальна шлюпка. Їх основна риса — зобразити людей у надзвичайних обставинах, що загрожують життю, коли їм необхідно вирішувати, хто виживе, а хто ні. Серед відомих варіацій — стрибок з літака, що зламався, за обмеженої кількості парашутів; рятування з підводного човна, що затонув на великій глибині, а дихальних апаратів менше, ніж членів команди; покинуті люди у пустелі і лише один верблюд; перебування в атомному бомбосховищі із запасами їжі і води, що закінчуються тощо.

Заключна вправа —Неоднозначність життя [64].

1. Ваше завдання полягає у тому, щоб побачити гарне у найнеприємнішій для вас людині. Будь ласка, коротко опишіть цю людину, а потім розкажіть, що в ній є хорошого.

2. Розгляньте якомога більше своїх характерних рис: мова, одяг, поведінка у цілому тощо. Задайте собі запитання: наслідуючи кого ви їх набули? Друзів? Ворогів? Якщо ви схвалюєте у собі певну особливість, чи відчуваєте ви подяку до її джерела?

3. Які якості вас дратують в інших людях? Подивіться на них з іншої позиції. З точки зору того, які ваші особисті якості сприяють тому, що вас дратує в інших людях. Наприклад, мене дратують люди, які брешуть. Моїми якостями, що сприяють цьому є моя непроникливість, є недалекоглядність, нездатність розбиратися у людях.

4. Згадайте, у відношенні до кого ви відчуваєте провину чи образу. Якби ті ж дії зробив хтось інший, чи викликали б вони те ж почуття? Тепер згадайте свої стосунки з цією людиною у цілому. Якою мірою ви приймаєте як само собою зрозуміле те, що, можливо, вона зовсім не сприймає як само собою зрозуміле? Чи хочете ви змінити статус-кво? Тоді замість того, щоб мучити себе відчуттями провини чи образи, пошукайте шляхи розширення області контакту! Обговорення: – Чи можна знайти щось хороше у мерзенних людях? – Що в цьому може нам завадити?

Після заняття учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Респонденти описують свої враження від проведеного заняття.

Заняття 2

Мета: усвідомлення ієрархії своїх цінностей, реакції на фрустрацію, досягнення їх виправданості ризику та набуття комфортного стану для саморозвитку.

Оцінка стану. Респонденти за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу.

Підготовча вправа —Падіння [67].

Ставлення людини до фізичного падіння відображує її сприйняття життєвих —падінь — невдач: наскільки вона боїться їх і наскільки важко з них виходить. Важливо зрозуміти, що травму викликає не саме падіння, а опір йому, що обмежує природну тілесно-психологічну пристосованість людини до ситуації. Здатність бачити у —падінні необхідні компоненти розвитку зміцнює впевненість людини у собі. Вправа виконується у кілька етапів з поступовим ускладненням. Кожний варіант вправи виконується по кілька разів. Коли освоєно більш простий варіант, можна переходити до наступного, складнішого. Для безпеки можна постелити на підлогу кілька спортивних матів.

1. Стоячи на повний зріст, кружляти на місці так, щоб розслаблені руки —відлетіли по боках, а кисті налилися вагою. Потім різко зупинитися і впасти, куди —поведе тіло. Як правило, падіння буде із закручуванням, по спіралі. Вправа дуже схожа на те, як грають (кружляють) діти.

2. Встати на повний зріст. Повністю розслабивши тіло, впасти на підлогу м'яко, із закручуванням (так, як це виходило після кружляння у попередньому варіанті вправи).

3. Встати на повний зріст. Підстрибнути вгору і м'яко впасти на підлогу, приземлившись на ноги з наступним перекатом на бік і спину.

4. Встати на повний зріст на опорі, підняти над землею. Відштовхнувшись від неї, підстрибнути вгору і з висоти впасти на підлогу, м'яко приземлившись на ноги з наступним перекатом на бік і спину.

5. Для виконання вправи знадобиться міцний стілець, бажано з м'якою спинкою. Хтось один сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і ... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей трюк. Необхідно дотримуватися лише двох правил, під час виконання яких ця вправа цілком безпечна: — не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей; — не виставляти назад долоні або лікті; краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

Обговорюються такі питання:

1. Як змінився емоційний стан учасників у різні моменти: коли вони дивилися, як вправи виконують інші, самі сіли на стілець і почали готуватися впасти, уже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками?

2. Якщо хтось не став виконувати вправу, то чим це викликано – об'єктивними сумнівами у його безпеці або емоцією страху?

3. У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а у яких ні?

Основна вправа — Бідність, багатство і Господь Бог [70].

Іноді цілі усвідомлюються нами для нас завдяки екстремальним обставинам. Часом ми несвідомо влаштовуємо собі кризи для того, щоб пережити і зрозуміти щось важливе. Ця вправа дає можливість учасникам віртуально пережити екстремальні ситуації та уявити собі, до чого насправді можуть привести зміни, до яких вони неусвідомлено прагнуть. Навіть коли наше життя протікає цілком благополучно, ми часом відчуваємо неприємне почуття. Іноді це пов'язано з тим, що ми прагнемо реалізувати давно поставлені цілі і забуваємо скоригувати їх відповідно до змін, які відбуваються, всередині нас. Життя змушує нас більш докладно замислюватися над тим, що відбувається, і переглядати наші цілі. Спробуйте пережити в уяві декілька незвичайних ситуацій. Уявіть собі, що ви раптово зазнали крайніх матеріальних труднощів. Що ви будете робити? Що з вашого майна ви захочете, нехай навіть ціною величезних зусиль, зберегти? Які елементи вашого життєвого укладу ви захочете залишити незмінними і якою ціною? Які нові можливості відкриє для вас бідність? У чому може полягати ваш шанс? Опишіть, як ви будете діяти у такій ситуації, як будете себе почувати, про що думати. У вас є на це 10 хвилин. А тепер уявіть собі, що вам дісталася чимало грошей. Що це означатиме для вас? Що ви зробите насамперед? Які можливості це для вас відкриє? Напишіть, що ви будете у цій ситуації робити, які будете будувати плани. Для цього у вас є ще 10 хвилин. І, нарешті, уявіть себе у ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити цей світ кращим. Протягом 10 хвилин записуйте всі будь-які ваші думки з цього приводу. Тепер замисліться на час про те, що вам хочеться (можливо, вже давно, а може бути, лише віднедавна) змінити у своєму житті. Які цілі ви

вважаєте важливими? Як ви могли б змінити свої життєві плани? Запишіть свої міркування.

Обговорення: – У якій ситуації було складніше за все перебувати? – Чому?
Заклучна вправа —Змах [56].

1. Визначте свою небажану реакцію (поведінку), наприклад, відчуття тривоги, серцебиття тощо, на цей час.

2. З'ясуйте картину-тригер: а) визначте, які саме стани передують небажаній реакції, наприклад: виникнення почуття тривоги або страху – що ви такого бачите (чуєте, відчуваєте), що змушує вас хвилюватися? Якщо ви можете визначити тільки аудіальні або кінестетичні ключі (тригери), то зробіть накладення на візуальний ключ: —Якби цей звук або відчуття було б картинкою, який би вигляд вона мала? б) створіть великий яскравий асоційований образ того, що ви бачите якраз перед початком небажаної поведінки. Відкалібруйте свою —зовнішню поведінку (мають проявитися небажані почуття чи поведінка!) І подумки відкладіть цю картинку в бік.

3. Створіть нову картину – бажаний стан. Уявіть картину себе – яким би ви були, якби у вас більше не було цієї проблеми. Якою іншою людиною ви б бачили себе, якби звільнилися від цієї небажаної поведінки? Переконайтеся у тому, що ви уявляєте собі дисоційовану картину себе як іншу людину – спроможнішу і таку, яка має більшу свободу вибору. Переконайтеся у тому, що картина: а) відображує вашу нову якість, а не якунебудь конкретну поведінку; б) дисоційована і залишається такою; в) подобається вам; г) не має вузького контексту (зробіть фон навколо образу якомога більш розмитим).

4. Проведіть екологічну перевірку. Дивлячись на це зображення самого себе як такого, яким ви хочете бути, подумайте, чи є у вас які-небудь сумніви стосовно того, щоб стати саме такою людиною? Використовуйте будь-які можливості змінити цю картинку так, щоб повністю погодитися з новим образом себе.

5. Підготуйтеся до змаху. Створіть великий яскравий асоційований образ тригера (крок 2) і помістіть невелику темну картинку бажаного образу себе (крок 3) всередину цього образу.

6. Зробіть змах. Уявіть, як картинка бажаного образу швидко стає більшою і яскравішою, а картина тригера водночас зменшується у розмірах і стає тьмяною і не такою яскравою. Потім розплющте очі або зітріть зображення зі свого візуального —екрана, уявивши собі що завгодно інше.

7. Повторіть цю процедуру п'ять разів, щоразу прискорюючи процес. Не забудьте робити перерву після кожного змаху для того, щоб послідовність змахів була в одному напрямку.

8. Перевірте успішність вправи. Уявіть собі ту саму ситуацію. Якщо техніка —змаху вдалася, то втримати картинку тригера (крок 2) буде нелегко; природним шляхом її замінить новий бажаний образ себе (крок 3). Якщо образ (крок 2) все зберігається, то треба знову кілька разів повторити крок 6, після чого провести ще одну перевірку.

Оцінка стану. Після заняття учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. По колу просять описати свої враження від проведеного заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Заняття 3

Мета: навчання гнучкому плануванню як важливому моменту досягнення цілей у складних життєвих обставинах.

Оцінка стану. Ресонденти за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до заняття.

Підготовча вправа —Кульки у повітрі [62].

Учасники об'єднуються у команди по 3-4 людини і стають в коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по 5 надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом 5 хв. не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно саме літати у повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок. По закінченні вправи обговорюється: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

Основна вправа —Розуміння цілей [57].

Сядьте, візьміть 4 аркуші паперу, олівець чи ручку. Напишіть угорі на першому аркуші: —Які мої цілі у житті? Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання. Пишіть усе, що приходить вам у голову, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане не здавалося. Ви можете записати сюди особисті, сімейні, кар'єрні, соціальні, громадські чи духовні цілі. Надайте собі ще 2 хвилини, щоб переглянути весь список і зробити доповнення та виправлення. Відкладіть перший аркуш убік. Візьміть другий аркуш і напишіть угорі: —Як би я хотів провести наступні три роки? Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання, а потім — ще 2 хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це запитання має допомогти вам виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список. Щоб побачити свої цілі з іншої точки зору, напишіть на третьому аркуші: —Якби я знав, що мені залишилося жити 6 місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив? Це запитання потрібне, для виявлення важливого для вас, але цьому ви досі навіть не приділяли уваги. Знову витратьте на відповіді 2 хвилини і ще 2 хвилини на те, щоб перевірити список, і відкладіть аркуш убік. На четвертому аркуші випишіть три цілі, які вважаєте найбільш важливими з усіх перерахованих. Порівняйте всі чотири списки.

Обговорення: — Чи є теми, які проходять червоною ниткою через усю різноманітність ваших бажань? — Чи не належать усі ваші цілі до однієї категорії, наприклад соціальної чи особистої? — Чи з'являються якісь цілі у всіх трьох перших списках? — Чи не відрізняються цілі, які ви вибрали як найважливіші, від інших перерахованих вами цілей? Доцільно, щоб тренер почав з розповіді про свої власні цілі. Хоча цей метод і не розкриває цілком не усвідомлені життєві цілі, він може допомогти вам зрозуміти співвідношення між вашими цілями і вашою повсякденною діяльністю. Варто повторювати цю вправу кожні 6 місяців, щоб побачити, які зміни відбулися за цей час.

Заключна вправа —Пошук найкращої альтернативи [57]

Подумайте про подію, яка може трапитися у найближчому майбутньому і якої б ви не хотіли. Не варто думати про трагічні події, виберемо просто неприємні. Розкажіть, будь ласка, про ваші побоювання групі і запропонуйте 4-5

найкращих альтернатив неприємним почуттям, які можуть бути пов'язані із цією подією. Членів групи я попрошу допомагати один одному в пошуку найкращих альтернатив. Обговорення: - Що ви відчували, обдумуючи найкращі альтернативи? Оцінка стану. Після заняття учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань.

Заняття 4

Мета: усвідомлення динаміки (вікового та професійного розвитку) мотиваційної сфери.

Оцінка стану. Респонденти за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу.

Підготовча вправа —Внутрішнє виправдання [55]

Респондентам пропонується низка завдань. Пройтися, як ходить: — дитина двох років; — дуже стара людина; — п'яний чоловік; — упевнена у собі людина; — закохана людина; — артистка балету. Сидіти на стільці, як: — касир на робочому місці; — наречений на весіллі; — наїзник на коні; — вагітна жінка; — стомлена людина; — підсудний і т.ін. Посміхнутися, як: — для обкладинки журналу; — після великого виграшу у лотерею; — щоб дати надію товаришу, підтримати його. Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких вправ. Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів. Ця вправа виявляє характер творчого уявлення, стимулює розвиток креативності і фантазії, здатність до емоційного (імпульсивного) сприйняття, імпровізації, спостережливості, розвитку почуття гумору тощо. Особливо потрібно звернути увагу на те, що якісне виконання завдання можливе лише у разі усвідомлення того, що відчуває —заданий герой, його переживань, цінностей, досвіду тощо (у випадку певної ідентифікації з ним).

Основна вправа —Пори року моєї душі [64]

Не всі свої цілі ми ставимо усвідомлено. Іноді наші цілі формуються несвідомо, і тільки після того, як ми щось зробимо, починаємо розуміти, чого ж нам хотілося насправді. Ми можемо багато чого навчатися у природи. Зокрема, саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини

проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій, а комусь дає можливість померти. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно досягає свого повного розквіту, дозрівають плоди. Осінь дозволяє зібрати врожай, а потім природа бере наступний цикл становлення, зникнення і нового народження. Якщо ми хочемо збирати урожай, то сталість зміни пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то круговорот пір року буде нас засмучувати. Так само і в нашому власному житті ми можемо досягати зрілості і пожинати плоди лише у тому випадку, якщо зрозуміємо і приймемо для себе, що багато чого відбувається і змінюється, тим самим створюючи передумови виникнення нового. Нехай ця думка стане вам відправною точкою для роздумів. Візьміть аркуш паперу і складіть список приблизно з п'яти пунктів – перелік того, що у вашому житті відмирає, стає слабкішим, втрачає свою значимість, відступає на другий план. Можливо, закінчуються і відходять у минуле дружба, робота, шлюб. Може бути, змінюються внутрішня позиція чи якесь почуття, ваша життєва філософія чи політичні погляди. Зосередьтеся на тому, що змінюється, але при цьому не зникає зовсім. Складіть ще один список (теж приблизно з п'яти пунктів) – перелік того, що знаходиться на самому початку, в стадії становлення, що поки ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки з'являється, або те, що знову повертається, стає дедалі більш важливим і бажаним. Можливо, це нова дружба, або зароджується інтерес до кулінарії, або зростаюче бажання подорожувати. Намагайтеся писати якомога конкретніше, але вкластися у 15 хвилин. А тепер виберіть із другого списку той пункт, який вам особливо цікавий. Напишіть до нього невелике пояснення. Яка його передісторія, що саме зароджується? Що допомагає і що заважає його появі? Чи може це стати для вас важливою життєвою метою? Як ви можете на це налаштуватися? У вас є ще 15 хвилин на роздуми. Обговорення: – Які почуття викликають у вас ті явища, які втрачають свою значимість? – Яким буде ваше життя, якщо те, що виникло, розвиватиметься далі?

Заклучна вправа — Сон про майбутнє [71]

За допомогою спрямованого уявлення респонденти можуть інтуїтивно прояснити для себе свої цілі, очікування і бажання. Ми маємо дивовижну

здатність по-різному сприймати час. Іноді нам здається, що рік пролітає як одна секунда, а буває й так, що секунди тривають неначе роки. Крім того, можемо подумки повертатися у минуле або, навпаки, заглядати у майбутнє. Цю вражаючу здатність можна використовувати для того, щоб усвідомити свої глибоко приховані бажання. Сядьте зручніше і заплющте очі. Кілька разів удихайте глибше, і з кожним видихом нехай вас залишають всі турботи, думки, все накопичене напруження. Тепер уявіть собі годинник – будь-який годинник з циферблатом і трьома стрілками: годинною, хвилинною та секундною. Тримайте їх перед своїм внутрішнім поглядом, і нехай вони показують який-небудь час. Спостерігайте за тим, як годинник починає йти вперед. Уявляйте собі у всіх деталях, як рухається секундна стрілка, що у цей час відбувається з хвилинною, як переміщується годинна. Дивіться на них уважно і спостерігайте за всіма трьома стрілками одночасно (30 секунд). Далі уявіть собі, що годинник поступово починає згасати, ви засинаєте. Ви знаходитеся саме там, де вам буває легко заснути. Сон переносить вас у бажане майбутнє. У цьому сні з'являються різні образи: одні з них видно цілком виразно, інші лише ледь намічені. Дехто з вас почує звуки, шарудіння, слова ... Уважно подивіться, яку картину майбутнього надало вам ваше несвідоме. Зв'яжіть виниклі образи з вашими усвідомленими бажаннями. Якщо цей сон про майбутнє раптом розтане або перерветься, то ви можете повернутися до картинки з годинником і знову поспостерігати за стрілками. Це дозволить вам знову зосередитися. За ці кілька хвилин ви зможете пережити ті важливі події, на які сподіваєтеся у майбутньому (3-5 хвилин). А тепер повертайтеся назад. Не кваплячись, розплющте очі, випрямтеся, потягніться. Обговорення: – Опишіть свій сон про майбутнє. При цьому ви можете доповнити його новими деталями, які прийдуть вам у голову.

Заняття 5

Мета: навчання використанню ресурсу переоцінки ситуації, а також перерозподілу відповідальності (уникненню надмірного контролю у своєму житті). Оцінка стану. Респонденти за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до заняття.

Підготовча вправа — Утримати рівновагу [72]

Про те, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна судити, наскільки вона внутрішньо урівноважена, впевнена у собі і самостійна у ситуаціях, коли немає на що (або ні на кого) спертися. Вправа спрямована на виявлення та розвиток рівноваги. Рухайтесь повільно, плавно, без ривків і зупинок, немов —перетікаючи з однієї пози в іншу. Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі свою внутрішню опору, центр ваги (на рівні пупка); відчуйте себе, як птахом, що літає над землею і спирається розгорнутими крилами на повітряний потік. Після цього підніміть зігнуту в коліні праву ногу (стегно паралельно підлозі), заплющте очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплющте очі і повторіть те ж з лівою ногою. Вправу можна ускладнити, якщо під час її виконання стати навшпиньки. Поміркуйте, чому із заплющеними очима вас починає —відводити‖ з опори? На якій нозі стояти було легше: на правій чи лівій? (Лівий бік тіла – соціальні відносини, правий – особисті стосунки з близькими людьми).

Основна вправа —Автобіографія [49]

Ця вправа складається з двох частин: перша частина – —Переписана біографія, друга – —Проект біографії. —Переписана біографія У минулому багатьох учасників групи нерідко були події, у яких за всього бажання важко знайти позитив, щоб йому порадіти. Часто погляд, —спрямований у минуле, затьмарює радості дня сьогоднішнього. Простою і для багатьох ефективною порадою є жити зараз, отримуючи уроки з минулого і плануючи завтрашнє щасливе життя, нерідко виявляється дуже складною. Допомогти додержуватися цього правила повинні вправи, спрямовані на —примирення з минулим‖. Завдання цих вправ полягає у тому, щоб перерозподілити відповідальність за минулі нещастя між собою і обставинами життя і взяти на себе відповідальність за нинішній день і своє власне майбутнє. При цьому, звичайно, доведеться на деякий час заглибитися у минуле. Загальна мета під час роботи з біографічним матеріалом все ж полягає у тому, щоб виявити і реконструювати позитивні аспекти біографії, немов переписати її заново. За винятком рідкісних екстремальних випадків, у біографії кожної людини позначаються як труднощі і нещастя, так і удачі, радості і щастя. Завдання тепер полягає у тому, щоб

розповісти власну біографію, залишивши у ній тільки позитивні моменти, тобто такі події та обставини, які вам принесли задоволення, радість або інші приємні почуття. Описуйте ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей. Учасники групи по черзі розповідають підготовлені позитивні автобіографії. Обговорення: – Як вам здалося, що у почутих нами біографіях було найприємнішим? – Який момент особисто для вас був найщасливішим? —Проект біографії Тепер, коли ми упорядкували минуле, спробуємо пофантазувати і заглянемо у наше позитивне майбутнє. Ми будемо повністю вільні у наших фантазіях і складемо кожен сам собі біографію на найближчі 5-10 років, включивши в неї всі наші мрії та плани, а також події та обставини, які напевно, принесуть задоволення і радість. Будь ласка, описуйте ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей. Учасники групи по черзі розповідають підготовлені —проекти біографій. Обговорення: – Як вам здалося, що у почутих нами —проектах біографій було найприємнішим? – Який момент особисто для вас став би найщасливішим? Заключна вправа —Хороше у поганому Як ми вчиняємо з усілякими неприємностями, які неминуче зустрічаються у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості і злості, які, безумовно, є у сучасному світі. Цей спосіб поводження з негативним дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати негатив навколо себе. Але досвід переконує, що у будь-якій негативній події або явищі завжди є щось позитивне. Залишивши без уваги банальний —наполовину порожній – наполовину повний стакан, сконцентруємося на простому прийомі, який не дозволяє псувати нам задоволення від минулих і майбутніх неприємностей. Прийом полягає у тому, що у трагедії або в очікуваній неприємній події ми шукаємо позитивні моменти, образно уявляємо собі цей позитив і вживаємося в нього. Ця вправа має кілька складників. Згадавши про одну свою невдачу (байдуже, коли вона трапилася, – нещодавно або ж дуже давно). Необхідно спробувати розповісти про неї групі в оптимістичній манері. Завдання учасників групи – після завершення розповіді

зробити спробу скоригувати невдачу у бік більшого оптимізму. Обговорення: – Що заважає нам міркувати в оптимістичному стилі? – Які переваги і які недоліки має оптимізм? Зіткнувшись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що у цих подіях може бути хорошого, приємного, позитивного. Згадавши про неприємну подію, що сталася з вами у минулому або яку можна очікувати у майбутньому, слід подумати, що в цій події може бути хорошого, і розказати про це. Члени групи мають допомагати один одному в пошуках позитиву. Обговорення: – Чи існують ситуації, у яких неможливо знайти позитивне в небажаних подіях? – Що заважає звертати увагу на позитивне?

Заняття 6

Мета: усвідомлення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів

Підготовча вправа —Танець ототожнення [74].

Порівнюйте себе послідовно з чотирма стихіями: Повітрям, Вогнем, Землею і Водою. Відчуйте специфіку та енергетику кожної зі стихій, віддавайтеся їй цілком. Виконуючи цю вправу, ви також можете ототожнюватися з лісом, небом, річкою, травою, якимись тваринами, у тому числі казковими, чотирма сторонами світу тощо. У танці ви можете ототожнюватися з чим завгодно. Це дозволяє користуватися енергією, властивою вибраним стихії, тварині тощо.

Основна вправа —Неказкові проблеми [56].

Респондентам пропонується згадати про які-небудь свої труднощі, проблеми, з якими вони зіткнулися нещодавно. Завдання: —виберіть казкового персонажа, який міг би натрапити на таку ж проблему. Цілком можливо, що вам захочеться придумати свого власного героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів. У разі необхідності можна попросити уточнити характеристики, зовнішній вигляд тощо. вибраних персонажів. Це важливо тоді, коли герой вигаданий. Дуже часто (якщо не завжди) на образ казкового героя проєктуються риси Я-концепції. Потім державні службовці повинні придумати зачин казки, у якій герой зіткнеться з проблемою, схожою (можливо, лише віддалено і метафорично) на їх реальну проблему. Ці зачини казок розповідаються по колу.

Таким чином, на цьому етапі всім стає зрозумілий (певною мірою наближення) сенс труднощів кожного. На дошці записують імена всіх казкових персонажів. Кожному учаснику пропонують за чергою підійти до дошки і з'єднати стрілками імена тих героїв, чийі труднощі, на їх думку, у чомусь схожі. На наступному етапі необхідно у парах придумати продовження казки. Інструкція: —Ми маємо зачини казок, але, як і у великих романах, заявлені сюжетні лінії повинні якимось чином перетнутися, щоб народилося продовження обох казок, але вже в одному творі. Ваше завдання — скласти це ваше загальне продовження, в якому персонажі шукають способи вирішення важких питань, що постали перед ними. Через кілька хвилин (10-15) у колі звучать щойно створені казки. Розповідає хтось один з пари, другий за необхідності доповнює. —Казкові способи вирішення життєвих проблем на цьому етапі, як правило, символічно повторюють ті спроби, які вже робилися учасниками у реальності і не дали результату. Або відображують знайдені способи рішення, що були відкинуті з якихось причин як абсолютно неприйнятні. Це абсолютно природно: щоб перейти до пошуку вирішення проблем в іншій площині, треба зрозуміти, що варіанти очевидні вже вичерпані. —Відігравши їх в метафоричній формі, учасники піднімаються на інший рівень щодо проблемної ситуації. Робота у парах і необхідність об'єднати зусилля у створенні казки із —загальним рішенням дозволяє наблизитися до межі цього переходу на якісно інший рівень, подивитися на ситуацію з нової, несподіваної точки зору. Допомогти в цьому може раптова заява ведучого, що, на його думку, всі казки залишилися незавершеними і необхідно скласти їх продовження: —Уявіть собі, що вам дістався якийсь чарівний засіб, за допомогою якого можна вирішити вашу проблему. Подумайте, що це за чарівний засіб, хто вам його дав, яку зажадав плату? У чому полягає результат, який ви отримаєте, скориставшись засобом? Знову складайте разом продовження! Важливе значення має запитання про ціну, яку готовий заплатити герой за отриманий чарівний засіб. —Провокаційні запитання ведучого спрямовані на те, щоб підкреслити абсолютну незначущість матеріальних цінностей у казковому світі і зорієнтувати учасника на усвідомлення тих жертв, на які він готовий піти для досягнення цієї мети, і змусити його задуматися, а чи варта мета цих жертв.

Заключна вправа —Сенс життя [60].

Сядьте прямо і зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Заплющте очі і зосередьтеся. Уявіть собі старовинну порожню віллу, яка зараз не заселена. Огляньте цю будівлю. Пройдіть всіма кімнатами, помилуйтеся старовинними меблями, світильниками, картинами і килимами. Далі підніміться сходами на другий поверх, пройдіть через спальню. Зверніть увагу на фіолетову порт'єру, яка трохи прикриває широкі дерев'яні двері. Відсуньте порт'єру убік і відчиніть двері. Тепер ви бачите інші сходи, які всі у павутинні. Очевидно, ними дуже давно ніхто не користувався. Повільно підніміться сходами і відчиніть двері, які знаходяться нагорі. Ви опинилися в старій бібліотеці, наповненій світлом, яке ллється з вікон і проникає крізь скляний дах. Спробуйте прочитати кілька назв книг. Раптом ви помічаєте, що в кутку кімнати сидить якийсь чоловік. Він каже спокійним, м'яким голосом: —Я чекав на тебе. І звідкись із глибини душі до вас приходить відчуття, що ця людина володіє всіма знаннями світу і може відповісти на всі запитання. Ви наважуєтеся поставити їй найважливіше запитання: —Навіщо я прийшов у цей світ? І в тиші чекаєте, що вона вам відповість. Відповідь може прийти у словах, жестах, у переданих телепатично думках або образах. Ви можете задати цій людині будь-які важливі для вас запитання. А тепер подякуйте старому мудрецю і попрощайтесь з ним. Спустіться сходами вниз, знову пройдіть по всіх кімнатах. Покиньте цю віллу і повертайтеся назад. Ви відчуваєте себе оновленим після цієї зустрічі. Потягніться, випрямтеся і розплющте очі. Обговорення: – Чи отримали ви відповідь на поставлене запитання? – Чи готові ви поділитися цим з групою?

Заняття 7 - 8

Мета: навчання прийомам подолання власних негативних очікувань, страхів, песимізму.

П

і Ритмічне тупання по колу під африканські ритми протягом 7-10 хвилин. Щри цьому крок виконується на напівзігнутих ногах, стопа ставиться на підлогу всією поверхнею, з тупанням. Важливо, щоб було відчуття щільного зіткнення отопа із землею. Ритуали древніх племен, присвячені Землі, виконувалися на

т

о

відкритому твердому ґрунті. Коли виконавці танцювали, гупаючи ногами об землю, піднімався пил. З боку це виглядало так, ніби вихлюпується земна сила; танцюристи неначе купаються у ній і вбирають її. Чим сильніше удари ніг об землю, тим вище піднімається пил, тим більше сили віддає земля. Чим нижче присідають танцюристи, тим ближче вони до Матері-землі, тим раніше зустрічають вони силу земну і тим сильнішими стають. Образ Матері-Землі, яка дає сили, є і в слов'янській міфології. Пригадайте образи землі, що дає сили, та протилежні висловлювання: —Земля йде з-під ніг. Образ Матері-Землі – це образ того, що ресурс для подолання труднощів завжди з нами. Можна подивитися на цей образ, як на існуючий в нашій ментальності —якір, який можна у будь-який момент використати (Земля завжди з нами). По можливості, кінець обговорення цієї вправи можна спрямувати на гумористичну тему, пригадавши сюжет сучасного мультика, у якому богатир втратив мішечок із землею. Це стане гарною основою для наступних вправ тренінгового дня.

Основна вправа —Очікування [71].

Працівникам поліції надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, але й на негативні припущення щодо себе та свого життя і видозмінити їх так, щоб вони стали продуктивними. Наші думки про майбутнє нерідко дуже хаотичні. Ми сповнені надій і побоювань. Іноді наші страхи нас дисциплінують, але нерідко вони підштовхують нас до таких дій, які сприяють втіленню у життя наших таємних побоювань. Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях та уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу як на позитивні, так і негативні очікування. У цьому випадку ви зможете краще відчувати можливість контролю над своїми діями. Складіть список найважливіших припущень щодо свого майбутнього життя. Що ви будете робити? Що буде з вами відбуватися? Записуйте все, що буде приходити вам у голову в будь-якому порядку. У вас є 10 хвилин. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх у позитивні очікування, щоб вони не збулися у своїй негативній формі. Наприклад, припущення —Я буду хворіти! ви можете замінити на —Я зможу навчитися краще стежити за своїм здоров'ям!. Запишіть ці нові позитивні очікування. Обговорення: – У двох-трьох реченнях

висловіть ті думки, які виникають у вас при погляді на ці переформульовані очікування. – Що ви про них думаєте? – Що ви відчуваєте? Заклучна вправа —Сцена смертного ложа. Найбільшим страхом у житті звичайних людей є страх смерті. Зазвичай люди уникають розмов про смерть, хоча є культури, де смерть не така вже й страшна (наприклад, свято —Хеллоуїн, мультсеріал —Монстр Хай). Обговорення теми смерті може мати і свої плюси. Так, розмови про смерть можуть знижувати напруженість цієї теми у людей з актуальними суїцидальними думками. Іншим позитивним моментом є те, що сама ідея —кінцевості життя робить необхідним її осмислення, виділення і розставлення пріоритетів, щоб встигнути зробити важливе у своєму житті. Отже, почнемо вправу. Уявіть, що ви вже стара людина і підбиваєте підсумки прожитого. Ваше життя подумки проходить перед вами. Заплющі очі. Спроектуйте вашу життєву драму на уявний екран перед вами. Слідкуйте за нею із самого її початку до нинішнього моменту. Не поспішайте. Після цього розгляньте такі питання: – Які спогади були для вас найболючішими? – Найприємнішими? – Які зобов'язання, переживання і досягнення надають сенсу вашому життю? - Чи жалкуєте ви про що-небудь? - Якщо так, що б ви могли зробити інакше? - Що зараз ви можете зробити інакше? - Чи не хочете ви проводити з ким-небудь більше або менше часу? – Чи усвідомлювали ви вибір сценарію вашого життя (можливо, ви просто боялися зробити цей вибір)? – Ви знайшли те, що цінуєте? – Ваші цінності виявилися такими, якими б ви хотіли? – Чи виявили ви що-небудь, що хотіли б тепер змінити?

Заняття 9 - 10

Мета: складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

Підготовча вправа —Берлінська стіна [72]

Кімната перегороджується посередині стільцями або мотузкою. Групі пропонується перейти на інший бік перешкоди. Якщо хоч одна людина не встигає або перешкоду зачіпають, то всі учасники повертаються назад. Ускладнений варіант – респонденти долають перешкоду, взявшись за руки і не відпускаючи їх ні за яких умов.

Основна вправа —Карта майбутнього [64].

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам більш чітко усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у 100 вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення — у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього. Після створення такої карти кожен зможе співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються одна з одною, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються. Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для —пунктів-цілей, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, якими ви будете йти. Як ви будете досягати своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам треба подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краї, пустелі, глухі і занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь? У вас є 30 хвилин. Обговорення: — Де знаходяться найважливіші цілі? — Наскільки вони поєднуються одна з одною? — Де на вас підстерігають небезпеки? — Звідки ви будете набирати сили для того, щоб досягти бажаного? — Які почуття викликає у вас ця картина? Заклучна вправа —Спільне малювання карти майбутнього Ця вправа є логічним продовженням попередньої, але вимагає внесення коригувань та узгодження своїх цілей із цілями своїх товаришів по службі. По суті, спільне малювання-планування — це модель поведінки у суспільстві, оскільки досягнення своїх цілей людиною відбувається не у вакуумі. Обговорення: — Наскільки цілі учасників збігаються? — Наскільки важко скоригувати свої цілі і враховувати під час їх планування цілі інших людей? — Наскільки необхідним і можливим є тимчасове об'єднання для досягнення цілей? — Чи є дружба ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій? — Наскільки ефективним є використання маніпуляцій людьми, який зворотний ефект може мати —використання людей?

Наш тренінг підійшов до логічного завершення. Упродовж усієї спільної роботи ви виконали багато дій. Вам довелося не тільки заглиблюватися у власні аспекти життя, але й проникати у внутрішній світ ваших колег по роботі. Адже колективна думка про кожного учасника тренінгу сприяла не тільки на ормування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу, а і психологічній корекції самосприйняття, формуванню адекватної самооцінки. Під час нашої співпраці ви провели велику внутрішню роботу щодо самосприйняття, самоаналізу, саморозвитку, самопізнання, самооцінки, які спонукали до можливої найскладнішої роботи – психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах. На завершення бажаю вам: мужності щоб змінювати те, що можна змінити в собі; смирення щоб принімати те, що змінити в собі неможливо, та розуму щоб вміти відрізняти одне від іншого.

3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального експерименту

Після впровадження соціально-психологічного тренінгу повторно застосовано На першому етапі повторного дослідження було застосовано методику для оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером (див. табл. 3.1

Таблиця 3.1

Результати дослідження за методикою оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером (після проведення корекційних заходів)

Респонденти	Кількість балів	Рівні
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль

Продовж. табл. 3.1

		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Низький комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Середній комунікативний контроль
		Високий комунікативний контроль

Таблиця 3.2

Рівні розподілу показників за методикою оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером (після проведення корекційних заходів)

Результати	Кількість респондентів	
Високий		
Середній		
Низький		

Для наочного відображення результати дослідження за методикою для оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером було сформовано у сегментограму (див. рис. 3.1)

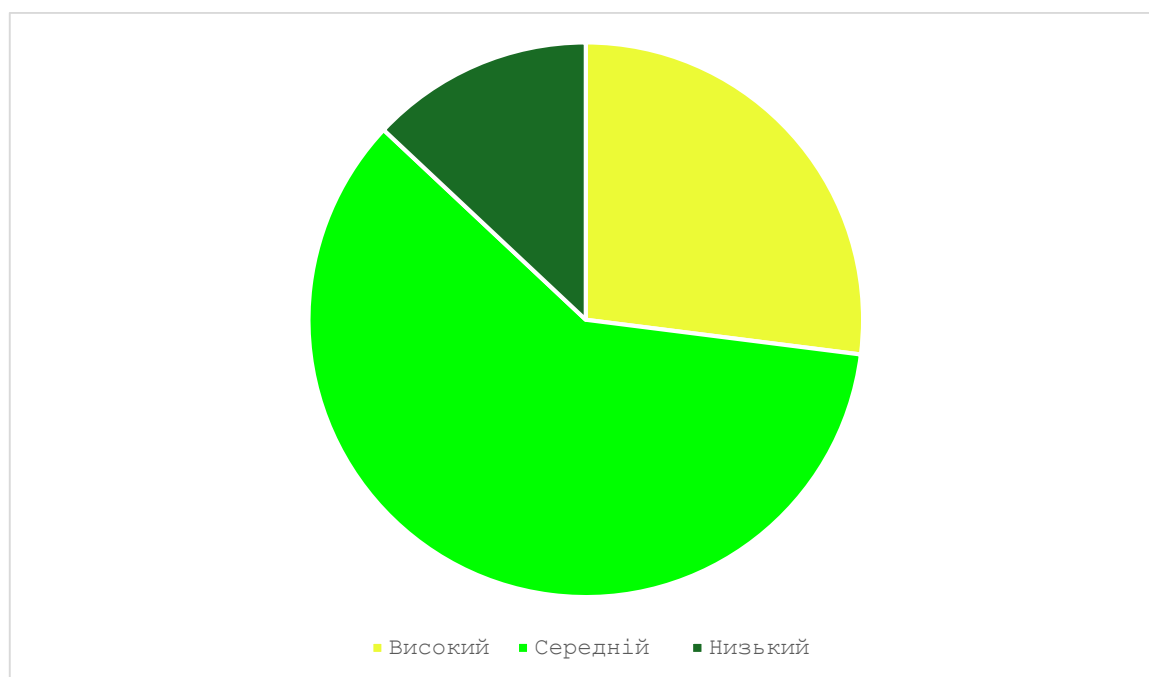


Рис. 3.1. Сегментограма розподілу результатів дослідження за методикою оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером (після проведення корекційних заходів)

Після проведення корекційних заходів ми можемо побачити що 4 людей змінили рівень самоконтролю в спілкуванні з низького до середнього, люди зрозуміли що здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. У 60 % досліджувальних середній комунікативний контроль. Ці люди щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте в своїй поведінці рахуються з

оточуючими людьми. Високий комунікативний контроль., тобто коли людина легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації, добре відчуває і навіть в змозі передбачити враження, яке справляє на оточуючих, спостерігається у найменшій кількості респондентів також в даній групі підвисився на 10%.

На другому етапі дослідження було повторно використано методику діагностики самооцінки мотивації схвалення(шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна (див.табл. 3.3 – 3.4).

Таблиця 3.3

Результати дослідження за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна (після проведення корекційних заходів)

Респонденти	Кількість балів	Рівні
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень

Продовж. табл. 3.3

		Високий рівень
		Знижений рівень
		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Знижений рівень
		Високий рівень
		Високий рівень
		Високий рівень

Таблиця 3.4

Рівні розподілу показників за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна (після проведення корекційних заходів)

Результати	Кількість респондентів	
Високий		
Знижений		

Для наочного відображення результати дослідження за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення(шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна було сформовано у сегментограму (див. рис. 3.2).

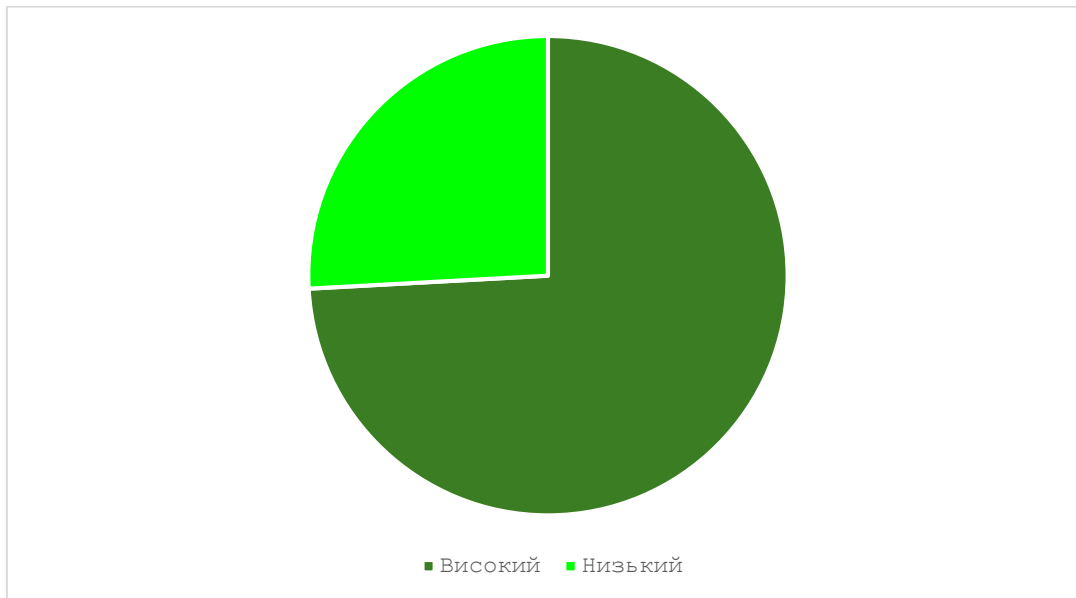


Рис. 3.2. Сегментограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна (після проведення корекційних заходів)

Після проведення корекційних заходів загальний підсумковий показник «мотивації схвалення» щодо шкали отримують підсумовуванням усіх «працюючих» питань. Чим вищий підсумковий показник, тобто у нашому випадку більше 10, тим вища мотивація схвалення і тим, отже, вища готовність людини уявити себе перед іншими як повністю відповідного соціальних норм, після повторного тестування серед респондентів це 86% - що досить не погано в світі сьогоднішніх подій. Знижені показники можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайву вимогливість себе, у нашому випадку кількість покращилась - 14% державних службовців.

Далі повторно проводилось дослідження на визначення рівня стресу: Тест (за В. Ю. Щербатих) (див. табл. 3.5).

Таблица 3.5

Результати дослідження за тестом визначення рівня стресу В. Ю. Щербатих (після проведення корекційних заходів)

[illegible]

Для наочного відображення результати повторного дослідження за тестом визначення рівня стресу В. Ю. Щербатих було сформовано у гістограму (див. рис. 3.3).

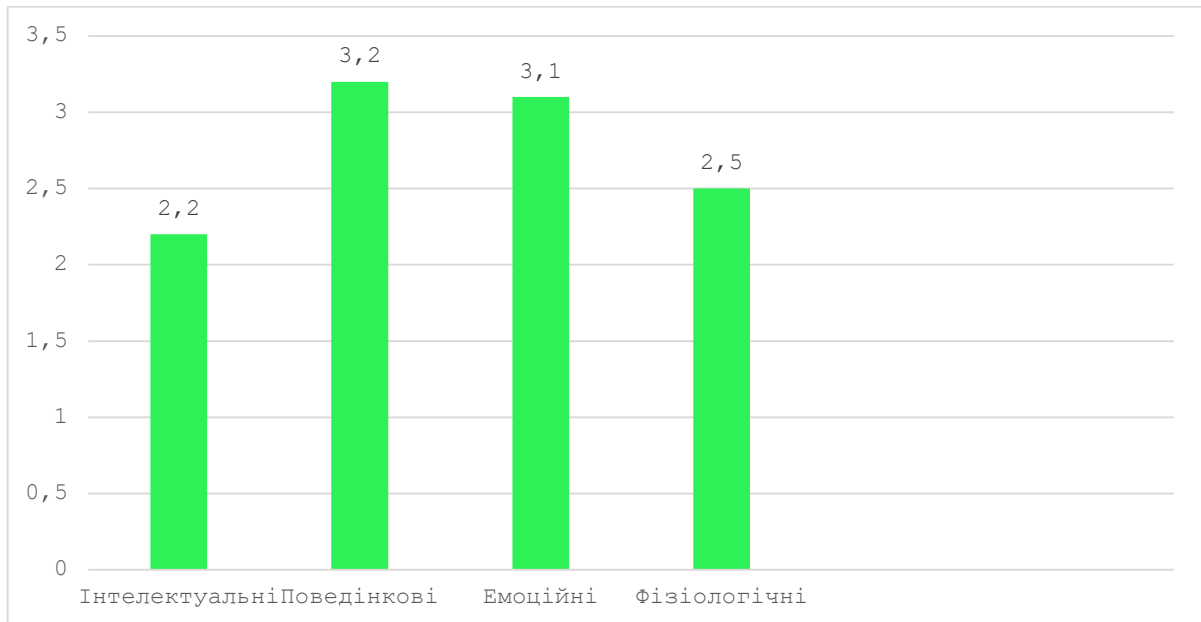


Рис. 3.3. Гістограма розподілу результатів дослідження за тестом визначення рівня стресу В. Ю. Щербатих (після проведення корекційних заходів)

Після проведення корекційних заходів, проаналізувавши рівень стресу у державних службовців після застосування тренінгу, можна говорити про те що середній показник не те що не перевищує 5 балів що вважається хорошою ознакою для даної категорії людей - працівників поліції, а навіть значно знизився, це значить що в даний момент життя вагомий стрес для наших респондентів під контролем або відсутній взагалі. Найвищий показник рівня стресу серед респондентів все також має поведінкові ознаки стресу, найнижчий – фізіологічний (не змінився).

На наступному етапі було повторно використано діагностику професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) (див. табл. 3.6 – 3.7).

Таблица 3.6

Результати дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) (після проведення корекційних заходів)

[illegible]

Таблиця 3.7

Зведена таблиця результатів дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) (після проведення корекційних заходів)

	Кількість репондентів/%					
	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
Низький						
Середній						
Високий						

Для наочного відображення результати повторного дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) було сформовано у гістограму (див. рис. 3.4).

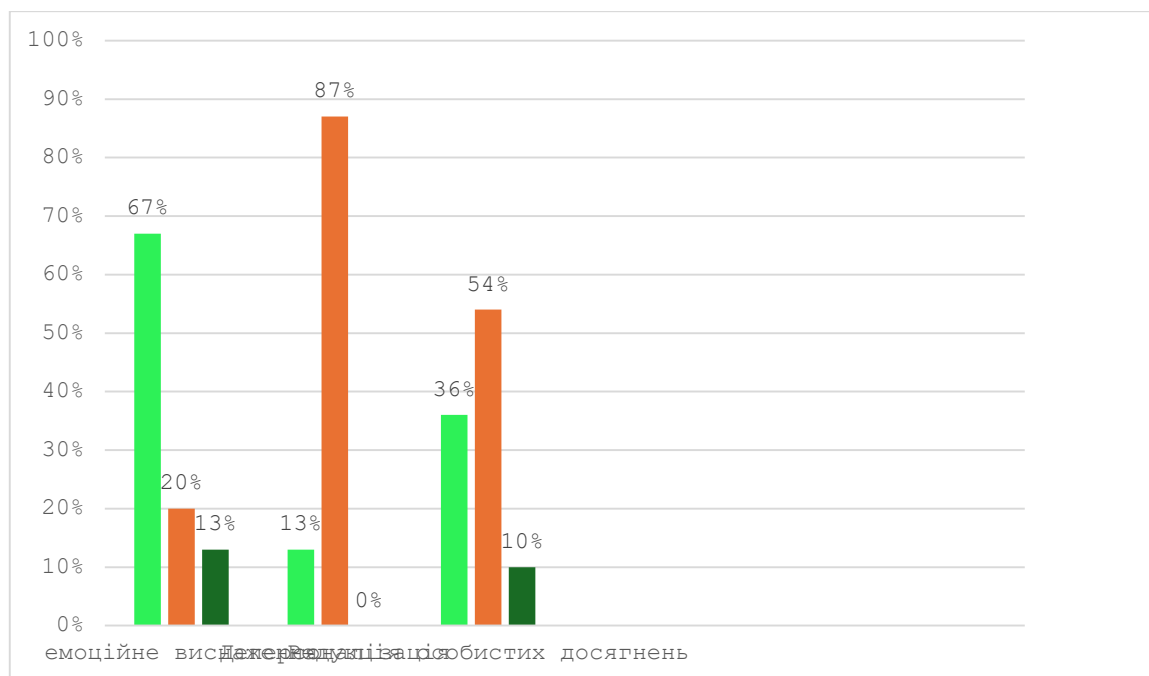


Рис. 3.4. Гістограма розподілу результатів дослідження за діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) (після проведення корекційних заходів)

Після проведення корекційних заходів при застосуванні повторно оцінок шкал, можна побачити що показники дещо змінились в кращу сторону. За шкалою «Емоційне вигорання» більшість респондентів показали низький показник, а це 67% державних службовців. За шкалою «Деперсоналізація» - середній рівень, а це 87% всіх респондентів. Також середній рівень - 54% людей це «Редукція особистих досягнень». Що взагалом свідчить про те що всі працівники поліції мають середній рівень професійного вигорання. Але орієнтуючись на події які наразі відбуваються в нашій країні – показники досить стабільні та нормальні.

3.3. Перевірка ефективності корекційних заходів за допомогою t-критерію Стюдента

Для перевірки ефективності програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток самосвідомості дитини-п'ятикласника було застосовано t критерій Стюдента для залежних вибірок.

Для початку порівнюємо розрахунки за методиками, розраховуючи середні показники для кожної пари значень. Далі обчислюємо середню різницю значень, стандартне відхилення та ступеня свободи.

Для того, щоб розрахувати стандартне відхилення, нам необхідно знати середнє арифметичне в різниці значень, а потім підставити наявні значення у формулу стандартного відхилення:

На наступному кроці підставляємо отримані значення формулу t-критерію Стюдента для залежних вибірок. Формула:

Та визначимо за таблицею критичних значень t-Студента рівень значущості за методикою для оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером (див. табл. 3.8 – 3.9).

Таблиця 3.8

**Результати емпіричного дослідження за методикою для оцінки
самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером**

№	Результати констатувального експерименту	Результати формульовального експерименту	Різниця
			0
			0
			0
			0
			0
			0
			3
			2
			0
			0
			0
			0
			3
			0
			2
			0
			1
			0
			0
			0
			0
			0
			0
			2
			0
			0
			0
			0
			0
			0
			0

Визначаємо значущі відмінності результатів за методикою для оцінки самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером.

Таблиця 3.9

**Значущі відмінності за показниками за методикою для оцінки
самоконтролю в спілкуванні за М. Снайдером**

	N	X	d	Sd	t-вир	t-крит
конст	30	5,27	-0,43	0,17	-2,54	2,05
форм		5,70				

Отже, рівень значущості вказує на те, що проведена тренінгова програма позитивно вплинула на результати дослідження. За результатами якого ми можемо побачити що 4 людей змінили рівень самоконтролю в спілкуванні з низького до середнього, люди зрозуміли що здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. У 60 % досліджувальних середній комунікативний контроль. Ці люди щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте в своїй поведінці рахуються з оточуючими людьми. Високий комунікативний контроль., тобто коли людина легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації, добре відчуває і навіть в змозі передбачити враження, яке справляє на оточуючих, спостерігається у найменшій кількості респондентів також в даній групі підвисився на 10%.

Проведемо перевірку результатів, отриманих за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення(шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна (див. табл. 3.10 – 3.11).

Порівняємо результати констатувального та формувального експерименту та розрахуємо різниці для кожної пари значень.

Результати емпіричного дослідження за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна

Визначаємо значущі відмінності результатів діагностики самооцінки мотивації схвалення(шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна.

Таблиця 3.11

Значущі відмінності за показниками за методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна

	N	X	d	Sd	t-выч	t-крит
конст	30	13,43	-0,57	0,16	-3,46	2,05
форм		14,00				

Проведемо перевірку результатів, отриманих за методикою Далі повторно проводилось дослідження на визначення рівня стресу: Тест (за В. Ю. Щербатих) (див. табл. 3.12 – 3.13).

Таблиця 3.12

Результати дослідження за методикою визначення рівня стресу

№ ознаки	Інтелектуальні			Поведінкові			Емоційні			Фізіологічні		
	Конст	Форм	Різн.	Конст	Форм	Різн.	Конст.	Форм	Різн.	Конст.	Форм	Різн.
						2			3			1
						4			0			0
						3			0			0
						1			4			0
						0			0			0
						0			0			0
						0			0			0
						0			0			2
						2			0			0
						0			0			0
						2			0			0
						0			0			0
						0			0			0
						3			0			0
						3			0			0
						4			0			0
						1			3			0
						0			0			0
						0			0			0
						0			0			0
						2			0			0
						0			0			0
						1			1			0
						3			0			0
						3			0			0
						1			3			0
						2			0			0

Продовж. табл. 3.12

						3			0			0
						3			4			0
						0			0			0
			0			0			0			3

Визначаємо значущі відмінності результатів визначення рівня стресу: Тест (за В. Ю. Щербатих).

Таблица 3.13

Значущі відмінності за показниками за методикою на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих)

		N	X	d	Sd	t-выч	t-крит
Інтелектуальні	конст	30	2,87	0,67	0,15	4,33	2,05
	форм		2,20				
Поведінкові	конст	30	4,67	1,43	0,26	5,58	2,05
	форм						
Емоційні	конст		3,73	0,60	0,24	2,52	2,05
	форм						
Фізіологічні	конст		2,57	0,10	0,07	1,36	2,05
	форм						

Проведемо перевірку результатів, отриманих за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) (див. табл. 3.14 - 3.15).

Таблица 3.14

Результати дослідження за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Масlach, С. Джексон)

[illegible]

Продовж. табл. 3.14

[illegible]

Визначаємо значущі відмінності результатів отриманих за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

Таблица 3.15

Значущі відмінності за показниками за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

			X			t-вир	t-крит
Емоційне виснаження	конст	30	16,63	1,73	0,47	3,65	2,05
	форм		14,90				
Деперсоналізація	конст	30	9,13	0,60	0,24	2,52	2,05
	форм						
Редукція особистих досягнень	конст	30	35,83	-0,07	0,11	-0,63	2,05
	форм						

Отже, після проведення повторної діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон) показники що змінились під дією корекційного впливу, говорять нам про те що тренінгова програма мала певний вплив на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

У сучасних умовах державної служби, яка характеризується постійними змінами, високими вимогами та значним емоційним навантаженням, самоконтроль виступає своєрідним механізмом стабілізації, що дозволяє працівникам зберігати спокій та впевненість у своїх рішеннях.

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що рівень самоконтролю безпосередньо впливає на продуктивність державних службовців. Це підтверджує, що працівники з високим рівнем самоконтролю мають кращу стійкість до стресових ситуацій, що дозволяє їм зберігати продуктивність навіть в умовах тиску чи складних обставин. Водночас, низький рівень самоконтролю може стати причиною імпульсивних рішень, що у свою чергу може негативно позначитися на якості виконуваних завдань і призвести до помилок у роботі.

Окрім цього, варто підкреслити важливість мотиваційного аспекту, пов'язаного з самоконтролем. Державні службовці, які володіють високим рівнем самоконтролю, зазвичай демонструють більшу відповідальність за свої дії, що підвищує їхню мотивацію до професійного розвитку та самовдосконалення. Особливу увагу було приділено впровадженню методик і тренінгової програми для розвитку самоконтролю серед державних службовців. Отже, після проведення формувального експерименту, тобто впровадження програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців було визначено що більшість досліджуваних якостей мають поліпшення показників.

Результат оцінки ефективності формувального експерименту за допомогою критерію Стюдента, вказує на ефективність тренінгової програми.

Важливо зазначити, що впровадження таких тренінгових програм дозволяє не лише підвищити рівень самоконтролю, але й сприяє покращенню загальної робочої атмосфери в організаціях, знижуючи рівень конфліктності та підвищуючи якість взаємодії між працівниками.

ВИСНОВКИ

роаналізувавши теорії самоконтролю часто базуються на моделі ресурсів, згідно з якою самоконтроль є обмеженим ресурсом, що може виснажуватися. Самоконтроль в психології розглядається як аспект особистості, що впливає на різні сфери життя людини. Він має зв'язок з такими поняттями, як воля, мотивація та саморегуляція та є багатогранним поняттям, яке охоплює різні аспекти життя людини та організації. Він має вплив чи не на кожную сферу діяльності людини, а також на психологічне благополуччя, професійну ефективність та соціальні взаємини. Його розуміння та розвиток є ключем до успіху як для окремих осіб, так і для організацій, які воліють досягти високих результатів у сучасному динамічному та мобільному середовищі. Інвестиції в розвиток самоконтролю можуть принести значні переваги як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях

днією з основних загроз для державних службовців є хронічний стрес, що виникає через постійний тиск та високі вимоги до виконання обов'язків. У довготривалій перспективі це може призвести до емоційного та професійного вигорання, яке негативно впливає на ефективність роботи і загальний стан здоров'я працівника. Самоконтроль допомагає службовцям краще управляти стресом, зберігаючи емоційну рівновагу в напружених ситуаціях. Люди з високим рівнем самоконтролю здатні швидше адаптуватися до змін і контролювати свої реакції на стресові події. Вони мають здатність зберігати продуктивність навіть у складних умовах і менше піддаються негативному впливу стресу на психічне та фізичне здоров'я. Це зменшує ймовірність професійного вигорання та підвищує здатність службовця ефективно виконувати свої обов'язки протягом тривалого періоду часу. Окрім стресових чинників, державні службовці також повинні дотримуватися високих етичних стандартів і демонструвати відповідальність у своїй роботі. Самоконтроль є основою для збереження професійної етики та об'єктивності при виконанні своїх обов'язків. Службовці, які здатні контролювати свої дії та емоції, з більшою ймовірністю

діятимуть відповідально та уникатимуть ситуацій, що можуть спричинити конфлікт інтересів або порушення законодавчих вимог.

Для проведення емпіричного дослідження було взято 4 психодіагностичні методики: шкала самоконтролю, розроблена американським психологом М. Снайдером, спрямована на оцінку самоконтролю в спілкуванні. Для оцінки правдивості висловлювань була використана методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна. Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих). Діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач С. Джексон), яка ризначена для вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що рівень самоконтролю безпосередньо впливає на продуктивність державних службовців. Високий рівень самоконтролю корелює з ефективною організацією робочого процесу, здатністю швидко адаптуватися до змін та знижувати рівень емоційної напруги. Це підтверджує, що працівники з високим рівнем самоконтролю мають кращу стійкість до стресових ситуацій, що дозволяє їм зберігати продуктивність навіть в умовах тиску чи складних обставин. Водночас, низький рівень самоконтролю може стати причиною імпульсивних рішень, що у свою чергу може негативно позначитися на якості виконуваних завдань і призвести до помилок у роботі.

Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців. Програма тренінгу ґрунтується на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливає з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу мають поступово заглиблюватися у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробувати нові форми самоконтролю. Центральна вправа кожного заняття будується не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа має навчати ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, коригуванню цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях.

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що рівень самоконтролю безпосередньо впливає на продуктивність державних службовців. Це підтверджує, що працівники з високим рівнем самоконтролю мають кращу стійкість до стресових ситуацій, що дозволяє їм зберігати продуктивність навіть в умовах тиску чи складних обставин. Водночас, низький рівень самоконтролю може стати причиною імпульсивних рішень, що у свою чергу може негативно позначитися на якості виконуваних завдань і призвести до помилок у роботі. Окрім цього, варто підкреслити важливість мотиваційного аспекту, пов'язаного з самоконтролем. Державні службовці, які володіють високим рівнем самоконтролю, зазвичай демонструють більшу відповідальність за свої дії, що підвищує їхню мотивацію до професійного розвитку та самовдосконалення. Особливу увагу було приділено впровадженню методик і тренінгової програми для розвитку самоконтролю серед державних службовців. Отже, після проведення формувального експерименту, тобто впровадження програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоконтролю як важливого особистісно-мотиваційного ресурсу державних службовців було визначено що більшість досліджуваних якостей мають поліпшення показників. Результат оцінки ефективності формувального експерименту за допомогою t критерію Стюдента, вказує на ефективність тренінгової програми.

Таким чином, всі завдання кваліфікаційної роботи виконано, мету – досягнуто.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- брамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса : ОКФА, 2021. 96 с.
- ртим І. Факторно-критеріальний підхід до оцінки ефективності державного управління. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. ЛФ УАДУ / за заг. ред. А. О. Чемериса. Львів : ЛФ УАДУ; Кальварія, 2003. Вип. 4. С. 68–75.
- абінова О. Критерії оцінки ефективності діяльності органів місцевого самоврядування : світовий досвід та Україна. *Стратегічні пріоритети*. 2007. № 2 (3). С. 73–78.
- арко В. І. Психологія управління командою міліцейського підрозділу : навчальний посібник. Київ : РВЦ НАВСУ. Київський юридичний інститут, 2006. 228 с.
- андурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
- есєдін М. О., Нагаєв В. М. Основи менеджменту : оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант) : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2015. 496 с.
- огородиченко А. Шляхи впровадження фундаментальних вимог щодо оцінки державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2002. Вип. 10. С. 162–172.
- огиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. 3-тє вид. Київ : Знання-Прес, 2020. 387 с.
- огиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград : “Поліграф-Терція”, 2011. 226 с.
- ойко О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 /
- оронецька А. Мотивація управління персоналом : сучасний погляд. *Регіональні перспективи*. 2020. № 1. С. 76–78.

асильєв С. П. Особливості саморегуляції курсантів в період адаптації до навчання в цивільному вищому навчальному закладі : автореф. 43 дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2010. 20 с.

В

ончаренко С. Г. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям. Київ-Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с. URL:

о

рибенюк Г. С. Психологічні основи становлення саморегуляції у навчально-професійній діяльності майбутніх рятівників : автореф. дис. ...

д

рврилишин Б. До ефективних суспільств : дороговкази в майбутнє : доповідь Римському Клубові. Київ : Пульсари, 2009. 248 с.

Шниленко-Кульчицька В. А. Особливості використання самоменеджменту у діяльності сучасних вітчизняних менеджерів. *Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка*. 2014. Випуск 5. С. 128–131.

Шрлоу Дес Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень : пер. з англ. Київ : Наукова думка, 2001. 242 с.

Шагодух В. В. Психологічні чинники розвитку саморегуляції професійної діяльності у майбутніх операторів авіаційного профілю : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.07 ; Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». Одеса, 2016. 20 с.

Шліньський С. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. Київ : НАДУ, 2016. 296 с.

Шліньський С. Актуальні питання оцінки службової діяльності державних службовців в Україні. *Проблеми управління*. 2017. № 1(63). С. 145–151.

Шові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. 384 с.

Шолесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній

о

о

діяльності менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2004. 20 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/31021show=full>

огачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2001. 16 с.

ороз Л. І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ : монографія. Київ : ПАЛИВОДА А.В. 2005.

ро затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640. URL: <https://zakon.>

аксименко С. Д. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Том. І. : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. Київ : Міленіум, 2005. Ч. 14. С. 3-9.

акаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях : монографія. Київ : НАОУ, 2001. 183 с.

ирончук Н. М. Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності. *Проблеми освіти*. 2018. С. 65–74.

артиненко В. М. Кадрова політика у сфері публічного управління : формування в контексті французького досвіду : підручник. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2006. 249 с.

атвіїшин Є. В., Максимішин В. І. Мотиваційний моніторинг – засіб підвищення ефективності роботи державних службовців. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2004. 450 с.

ашовець О. С. Механізми управління професійним розвитком та проведенням оцінювання державного службовця : зарубіжний досвід та умови використання в Україні. Київ, 2011. 215 с.

енеджмент для публічної влади : навч. посіб. Ніжин : ТОВ «АспектПоліграф», 2011. 360 с.

ихайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.

узиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.6. С. 361-367.

ауково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол. К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерещ (відп. р

ижник Н. До проблеми ефективності державного управління в Україні. *Підвищення ефективності державного управління : стан, перспективи та світовий досвід* : зб наук. пр. Київ : НАДУ, 2000. С. 6–11.

діювання роботи органів виконавчої влади : наук. метод. розроб. / уклад. М. Д. Лесечко, М. Г. Ступень, Р. М. Рудніцька. Київ : НАДУ, 2011. 44 с.

авлов Д. Ефективність системи органів державного управління : поняття, умови та критерії оцінки. *Наук. вісн. Нац. акад. внутр. справ України*. Київ : НАВСУ, 2003. № 1. С. 217–223.

яхомова Т. І. Мотивація як фактор управління персоналом у системі державної служби : монографія. Харків, 2011. 305 с.

ашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління : теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія. Київ : НАДУ, 2017. 236 с.

риходько І. І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : дис... д-ра психол. наук: спец. 19.00.09. Харків, 2014. 444 с.

рб затвердження Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної Майдордії України : Наказ Командувача НГУ від 1 вер. 2017 р. № 555.

ро затвердження Методичних рекомендацій про засади побудови та порядок експлуатації психологічної смуги імітації екстремальних (бойових) умов службово-бойової діяльності підрозділів Національної авардії України : Наказ Командувача НГУ від 4 квіт. 2016 р. № 188.

ро затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 13 квіт. 2012 р. № 318 та ін.

ро затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : Наказ МВС України: від 8 груд. 2016р. № 1285.

ро затвердження типових завдань, ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2020 рік : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.12.2019 № 1267. URL: [https:// ences](https://ences)]. Kyiv : UADU Publishing House. P. 82–89 [in

аламатов В. Проблема розуміння ефективності діяльності державних службовців. *Підвищення ефективності державного управління : стан, перспективи та світовий досвід* : зб наук. пр. Київ : Вид-во УАДУ, 2000. С. 82–89.

ороко М. Результативність та ефективність державного управління і місцевого самоврядування : навч. посіб. Київ : НАДУ, 2012. 260 с.

амодетермінація психологічного благополуччя особистості : монографія / за ред. Л. З. Сердюк. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.

ердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 17. Київ, 2017. С. 124-133.

толяренко О. Б. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2012. 280 с.

трілецька І. І. Тривожність як індивідуальна властивість особистості (теоретичний аспект). *Науковий часопис Національного педагогічного*

університету ім. М.П. Драгоманова. Сер. Психологічні науки. Вип. 1 (46). Київ : Видавництво НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2015. С. 266-272.

киба М. Є., Костогриз С. Г., Красильникова Г. В. Моніторинг якості навчального процесу у вищому закладі освіти : монографія. Харків, 2007. 264 с.

итаренко Т. М. Особистість перед викликами війни : психологічні наслідки травматизації. *Проблеми політичної психології*. 2017. Вип. 5 (19). С. 3 – 10.

итаренко Т. М., Дворник, М. С. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2019. 168 с.

качова О. Ефективність державного управління : поняття та підходи до оцінювання. Вісн. НАДУ. 2013. № 2. С. 30–37. URL: <http://nbuv.gov.ua/j-pdf/>

уриніна О. Л. Психологія травмуючих ситуацій : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2017. 160 с.

урс О. Й. Вивчення психічної саморегуляції офіцерів-слухачів у вищих військових навчальних закладах. *Науково-методичні засади професійно-психологічного відбору в ЗС України* : матеріали наук.-практ. семінару (м. Київ, 24 квіт. 2018 р.). Київ : НУОУ, 2018. С. 133–135.

міль Ф. І. Основи управлінського консультування : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2008. 240 с.

євченко С. Оцінювання діяльності державних службовців : теоретичні та практичні підходи, досвід. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 3. С. 255–265.

атун В. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського і світового тренду. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»: Державне управління*. 2014. Т. 235. Вип. 223. С. 117–127.

гупов В. В. Військова психологія : підруч. Київ : ТанDEM, 2004. 656 с.

. 2002. Іс. 30 (6). Р. 913–930.

yi dosvid ta Ukraina [Criteria for evaluating the effectiveness of local governments: world experience and Ukraine]. Strategic priorities. Is. 2 (3). P. 73–78.

ykh orhaniv [Development of a system of indicators for monitoring the activities of government agencies]. Univ. Science. notes. Is. 3 (15). P. 321–329.

ffectiveness of the district state administration]. Visn. UADU. Is. 2/1. P. 68–71.
. Vol. 69. P. 345– 364.

ADU; Calvary. Is. 4. P. 68–75.

, 1962. №12. P. 411- 420.

319 p.

Список респондентів

№	Ім'я	Стаж роботи
	Олександр Коваленко	12 років
	Ірина Сидоренко	10 років
	Сергій Петров	7 років
	Анна Кравченко	5 років
	Дмитро Іванов	11 років
	Тетяна Шевченко	8 років
	Олег Мороз	10 років
	Юлія Мельник	9 років
	Андрій Левченко	10 років
	Марія Костюк	11 років
	Віталій Гончар	5 років
	Катерина Лисенко	7 років
	Артем Соловйов	8 років
	Надія Кулик	9 років
	Павло Ткаченко	10 років
	Світлана Бондаренко	11 років
	Олена Волошина	10 років
	Владислав Кузьменко	6 років
	Юрій Шульга	9 років
	Наталя Єременко	9 років
	Максим Омельченко	15 років
	Дарина Проценко	14 років
	Вадим Коваленко	10 років
	Оксана Гавриш	13 років
	Ігор Поліщук	8 років
	Анастасія Жукова	6 років
	Станіслав Білов	11 років
	Вікторія Савченко	15 років
	Роман Костенко	11 років
	Лілія Петрова	11 років

Оцінка самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер)

Тестовий матеріал

- . Мені здається важким мистецтво наслідувати звичкам інших людей.
- . Я б, мабуть, міг зваляти дурня, щоб привернути увагу або потішити оточуючих!
- . З мене міг би вийти непоганий актор.
- . Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді.
- . У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
- . У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поводжуся абсолютно по-різному.
- . Я можу відстоювати тільки те, в чому я щиро переконаний.
- . Щоб досягти успіху в справах і у відносинах з людьми, я намагаюся бути таким, яким мене очікують бачити.
- . Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не виношу.
- 0. Я не завжди такий, яким здаюся.

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

По 1 балу нараховується за відповідь "Н" на питання № 1, 5, 7 і за відповідь "В" на всі інші питання.

-3 бали. У вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійко, і ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають вас "незручним" в спілкуванні внаслідок вашої прямолінійності.

-6 балів. У вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте в своїй поведінці зважаєте з оточуючими людьми.

-10 балів. У вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, добре відчуваєте і навіть в змозі передбачити враження, яке справляєте на оточуючих.

Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (шкала брехливості) Д. Марлоу і Д. Крауна

Тестовий матеріал

1. Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її до бібліотеки.
2. Я не відчуваю вагань, коли комусь потрібно допомогти в біді.
3. Я завжди уважно стежу після того, як я одягнений.
5. Я ніколи ні до кого не відчував антипатії.
6. Був випадок, коли я кинув щось робити, тому що не був упевнений у своїх силах.
7. Іноді люблю позласловити про відсутніх.
8. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, хто б він не був.
9. Був випадок, коли я вигадав вагому причину, щоб виправдатися.
10. Траплялося, я користувався помилкою людини.
11. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
12. Іноді замість того, щоб пробачити людину, я намагаюся відплатити їй тим самим.
13. Були випадки, коли я наполягав на тому, щоб робили на мою думку.
14. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу.
15. У мене ніколи не виникає прикрості, коли висловлюють думку, протилежну моєму.
16. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що взяти із собою.
17. Були випадки, коли я заздрих удачі інших.
8. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене із запитаннями.
19. Коли у людей неприємності, я, що вони отримали за заслуги.
20. Я ніколи з усмішкою не говорив неприємних речей.

Ключ для обробки результатів опитування: відповіді

"Так" - на питання 1, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 14, 15, 16, 20. "Ні" - на питання 6, 7, 9,

Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих)

Тестовий матеріал

Інтелектуальні ознаки стресу

1. Переважання негативних думок
2. Труднощі зосередження
3. Погіршення показників пам'яті
4. Постійне і безплідне обертання думок навколо однієї проблеми
5. Підвищена відволікання
6. Труднощі прийняття рішень, тривалі коливання при виборі
7. Погані сни, кошмари
8. Часті помилки, збої в обчисленнях
9. Пасивність, бажання перекласти відповідальність на когось іншого
10. Порухення логіки, сплутане мислення
11. Імпульсивність мислення, поспішні і необґрунтовані рішення
12. Звуження «поля зору», коли “бачиться” менше можливих варіантів дії

Поведінкові ознаки стресу

1. Втрата апетиту або переїдання
2. Зростання помилок при виконанні звичних дій
3. Більш швидка або, навпаки, уповільнена мова
4. Тремтіння голосу

Збільшення конфліктних ситуацій на роботі або в сім'ї

6. Хронічна нестача часу
7. Зменшення часу, що приділяється на спілкування з близькими і друзями
8. Втрата уваги до свого зовнішнього вигляду, неухоженість
9. Антисоціальна, конфліктна поведінка
10. Низька продуктивність діяльності
11. Порухення сну або безсоння
12. Більш інтенсивне куріння і вживання алкоголю

Емоційні симптоми

1. Занепокоєння, підвищена тривожність
2. Підозрілість
3. Похмурий настрій
4. Відчуття постійної туги, депресія
5. Дратівливість, напади гніву
6. Емоційна «тупість», байдужість
7. Цинічний, недоречний гумор
8. Зменшення почуття впевненості в собі
9. Зменшення задоволеності життям
10. Почуття відчуженості, самотності
11. Втрата інтересу до життя
12. Зниження самооцінки, поява почуття провини або невдоволення собою або своєю роботою

Фізіологічні симптоми

1. Болі в різних частинах тіла невизначеного характеру, головні болі
 2. Підвищення або зниження артеріального тиску
 3. Прискорений або неритмічний пульс
- Порушення процесів травлення (запор, діарея, підвищене газоутворення)
5. Порушення свободи дихання
 6. Відчуття напруги в м'язах
 7. Підвищена стомлюваність
 8. Тремтіння в руках, судом
 9. Поява алергії чи інших шкірних висипань
 10. Підвищена пітливість
- Швидке збільшення або втрата ваги тіла
12. Зниження імунітету, часті нездужання

РЕЗУЛЬТАТИ

Таким чином, загальна максимальна сума за всім списком теоретично може досягати 66.

Показник від 0 до 5 балів вважається хорошим - означає, що в даний момент життя вагомий стрес відсутній.

Показник від 6 до 12 балів означає, що людина відчуває помірний стрес, який може бути компенсований за допомогою раціонального використання часу, періодичного відпочинку і знаходження оптимального виходу з ситуації, що склалася.

Показник від 13 до 24 балів вказує на досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, що виникло у відповідь на сильний стресорні фактор, який не вдалося компенсувати. В цьому випадку потрібно застосування спеціальних методів подолання стресу.

Показник від 25 до 40 балів вказує на стан сильного стресу, для успішного подолання якого бажана допомога психолога або психотерапевта. Така величина стресу говорить про те, що організм вже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Показник понад 40 балів свідчить про перехід організму до третьої, найбільш небезпечною стадії стресу - виснаження запасів адаптаційної енергії.

Діагностикою професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

Підраховуються бали за трьома шкалами:

Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.

Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;

«дуже рідко» - 1 бал;

«іноді» - 3 бали;

«часто» - 4 бали;

«дуже часто» - 5 балів;

«кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження			27 і більше
Деперсоналізація			13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше		