

ПСИХІЧНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Сова Тетяна Віталіївна,

магістр психології, аспірантка

Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

ORCID ID: 0009-0001-5353-3148

Литвиненко Олена Олександрівна,

доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри практичної психології

Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

ORCID ID: 0000-0003-2152-7285

Scopus Author ID: 57215612956

Значущість трудової діяльності визначається тим, що вона володіє потужним сенсотворним потенціалом, виступаючи одним із джерел сенсу буття людини, цариною реалізації її фізичних, інтелектуальних, емоційних ресурсів. Професійна діяльність передбачає від суб'єкта її здійснення вагомих енерговитратних зусиль, достатньо часто здійснюється в особливих умовах та має виражений стресогенний вплив на нього, а також вимагає значних внутрішніх та зовнішніх компетенцій. Тому очевидним є те, що професійна діяльність, будучи глибоко включеною та вплетеною у загальний плин життєдіяльності особистості, визначає особливості перебігу її психічних процесів та станів, а також бере участь у формуванні стійких поведінкових схильностей та диспозиційних особистісних рис. Актуальність дослідження особливостей впливу форми професійної діяльності на психоемоційний стан та характеристики соціальної поведінки суб'єкта праці пов'язана з тим, що саме форма професійної діяльності виступає одним з потужних соціально-психологічних чинників, що визначає стиль життя індивіда, когнітивну оцінку власної життєвої ситуації, його сімейну ситуацію тощо. Крім цього, форма професійної діяльності визначає стратегію її здійснення, інтенсивність зайнятості, впевненість у майбутньому, рівень матеріального забезпечення працівника. Перехід на ринкові рейки економіки, глобальні суспільні зрушення та стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, початок яких припав на кінець ХХ ст. та продовжується досі, спричинив виникнення нових професій, а також привів до стрімкого збагачення форм професійної діяльності. Зокрема, сьогодні фахівці мають можливість працювати у таких форматах реалізації професійної діяльності, які раніше були просто неможливими. Умови повномасштабного вторгнення вплинули на психічний стан, що має відображення і на професійній діяльності особистості. Тому метою нашої роботи є емпіричне дослідження психологічних особливостей впливу форми професійної діяльності.

Ключові слова: психічний стан, особистість, дистанційна робота.

Sova Tetiana, Lytvynenko Olena. Mental state of personality in conditions of remote work

The significance of work activity is determined by the fact that it has a powerful sensory potential, acting as one of the sources of the meaning of human existence, the realm of realization of its physical, intellectual, emotional resources. Professional activity involves from the subject of its implementation of significant energy-consuming efforts, is often carried out in special conditions and has a pronounced stressful effect on it, and also requires significant internal and external competencies. Therefore, it is obvious that professional activity, being deeply involved and woven into the overall course of the life of the individual, determines the peculiarities of the course of its mental processes and states, and also participates in the formation of stable behavioral predispositions and dispositional personality traits. The relevance of the study of the peculiarities of the influence of the form of professional activity on the psycho-emotional state and the characteristics of the social behavior of the subject of labor is related to the fact that it is the form of professional activity that is one of the powerful socio-psychological factors, which determines the individual's lifestyle, cognitive assessment of his own life situation, his family situation, etc. In addition, the form of professional activity determines the strategy of its implementation, the intensity of employment, confidence in the future, the level of material support of the employee. The transition to the market rails of the economy, global social changes and the rapid development of information and communication technologies, the beginning of which occurred at the end of the twentieth century. and continues to this day, led to the emergence of new professions, and also led to the rapid enrichment of forms of professional activity. In particular, at present, specialists have the opportunity to work in such formats for the implementation of professional activities that were simply impossible before. The conditions of a full-scale invasion affected the mental state, which is reflected in the professional activity of the individual. Therefore, the purpose of our work is an empirical study of the psychological characteristics of the influence of the form of professional activity.

Key words: mental state, personality, remote work.

Вступ. Раптові зміни в суспільстві супроводжуються ідеологічною кризою людей, що призводить до психологічної напруженості та соціальної нестабільності. З огляду на умови повномасштабного вторгнення росії до України, психічні стани людей є порушеними через постійну стресову напругу, страх за життя і здоров'я,

втрата звичного способу життя, зокрема, через зміну організації трудових відносин. Відповідно до наукової позиції українських науковиць В. Болотової та Т. Байдак, за критерієм організації трудових відносин сучасні фахівці, окрім класичної форми роботи на постійній основі в організації (установі або підприємстві),

у рамках функціонування яких роботодавцем може виступати держава або приватний підприємець, мають можливість працювати у формі фрилансу (від англ. «freelance» – вільний) або самозайнятості. За іншими критеріями можна виділити низку інших форм професійної діяльності. Наприклад, відповідно до досліджень В. Цапка, за формою організації: робота в офісі, віддалено чи змішано. Конкретна форма здійснення професійної діяльності залежить від сфери та галузі застосування зусиль фахівців, а також певного змісту роботи.

Наразі проведено низку наукових досліджень, присвячених висвітленню динаміки емоційних станів та поведінкових особливостей працівників залежно від змісту професійної діяльності. На тлі військового конфлікту, що відбувається на території нашої держави, більшість останніх досліджень, серед яких є роботи таких вчених, як В. Барко, М. Галич, Л. Гуменюк, І. Дубова, В. Остапович, А. Снісаренко, І. Сулятицький, спрямована на розкриття динаміки психоемоційного стану працівників силових структур, зокрема впливу цих видів професійної діяльності на характеристики емоційності (емоційна лабільність, тривожність, фрустрованість, стресостійкість тощо) та динаміки перебігу емоційних станів у цих фахівців. На підставі аналізу досліджень Е. Аронсона, М. Білоус, Н. Булагевич, Н. Гончаренко, Н. Грисенко, Д. Дінердонк, Т. Зайчикової, І. Коваль, С. Максименка, С. Машак, Е. Носенко, А. Пайнс, В. Ровенської, Є. Саржевської, О. Сидоренко, В. Шауфелі, А. Шир, Е. Яновської встановлено, що професійна діяльність, окрім специфіки емоційного життя індивіда, впливає на інші його психологічні характеристики, зокрема на формування стійких індивідуально-психологічних властивостей, а також може призводити до виникнення професійних деформацій [1, с. 20–21; 2, с. 121–123; 3, с. 46–47].

Виходячи зі змісту досліджень Р. Роусона, Г. Гроссман, П. Гутмана, Ч. Хенді, М. Кастельса, Дж. Ріфкіна, Д. Пінка, С. Савченка, О. Грібінченка, активно досліджуваним є питання соціально-трудова відносин між замовником та виконавцем (фрилансером), тобто розглядається структура цих відносин, особливості вигоди та ризиків для сторін, акцентується увага на перевагах та недоліках такого виду організації професійної діяльності для сторін, особливо в аспекті соціальної поведінки [1, с. 20–21; 2, с. 121–123; 3, с. 46–47]. Психологічні складники, структуру та детермінанти професійної діяльності досліджували такі науковці, як Я. Андрушко, Л. Березовська, В. Біскуп, А. Власенко, А. Гірняк, Г. Гірняк, Л. Йовайші, О. Кокун, М. Корольчук, З. Крупник, О. Малхазов, М. Марценюк, А. Москальова, Т. Надвична, В. Погрібна, Дж. Холланд, Т. Шандрюк, О. Юрков, О. Яремко. Ключові характеристики емоційності суб'єкта, зокрема психологічний зміст психоемоційного стану, розкрито у роботах М. Арнольда, В. Вілюнаса, В. Вундта, К. Ізарда, О. Лука, Я. Рейковського, О. Саннікової, С. Томкінса. Соціально-психологічні детермінанти емоційної сфери особистості розглядали такі науковці, як Л. Березовська, В. Димитров, Н. Жук, У. Михайлишин, О. Саннікова,

Л. Яновська. Соціальну поведінку особистості, зокрема детермінанти та ознаки соціальної компетентності, типові стилі поведінки у різноманітних ситуаціях соціальної взаємодії, досліджували Н. Левус, Ю. Лобейко, Т. Лірі, Н. Лук'янчук, С. Максименко, Ф. Нердінгер, В. Помилуйко, В. Ряховський. Вплив змісту професійної діяльності на динаміку психоемоційного стану працівників, психоемоційну напруженість, формування емоційного вигорання та професійних деформацій вивчали О. Бочарова, М. Галич, І. Дубова, Т. Нещерет, В. Остапович, Т. Савченко, А. Снісаренко [1, с. 20–21; 2, с. 121–123; 3, с. 46–47]. Проаналізувавши роботи вітчизняних та зарубіжних авторів, можемо побачити, що взаємозв'язок особистості та психічного стану має інтерактивний характер: стан впливає на особистість, розвиток та динаміку особистості, формує одні атрибути та послаблює інші, що приводить до перебудови особистості. Зважаючи на широкий спектр теоретичних та емпіричних досліджень психічних станів особистості, зауважимо, що специфіка вивчення психічних станів в умовах дистанційної роботи малодосліджена. У статті пропонуємо результати пілотажного (констатувального) дослідження, проведеного в межах цієї наукової проблеми.

Матеріали та методи. У роботі використано сукупність теоретичних, емпіричних та статистичних методів дослідження. Теоретичні методи: аналіз джерельної бази, що стосується об'єкта та предмета дослідження; синтез, узагальнення, систематизація результатів теоретичного аналізу та отриманих емпіричних даних, класифікація сучасних форм професійної діяльності, структурне моделювання. Емпіричні методи: бесіда; анкетування – авторська анкета для визначення форм та специфіки професійної діяльності спеціалістів різних форм діяльності; тестування – психодіагностичні методики: тест «Самооцінка психічних станів»; опитувальник «Діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС); методика «Здатність до самоуправління» (тест ССУ); методика «САН (самопочуття, активність, настрої)» [4] та авторська анкета з 6 запитань (табл. 1). Статистичні методи: кореляційний аналіз, кластерний аналіз, однофакторний аналіз, регресійний аналіз. Опитано 80 осіб віком 25–40 років, які працюють в умовах дистанційної роботи.

Запропонована у табл. 1 анкета спрямована на оцінку результату за такими показниками: труднощі та проблеми у віддаленій роботі для особистості; перешкоди адаптації до системи віддаленої роботи; стратегії вирішення професійних проблем; морально-психологічний клімат трудового колективу в умовах дистанційної роботи; досягнення людей під час дистанційної роботи; психологічні труднощі, з якими стикаються співробітники під час віддаленої роботи; рівень психічного стану.

Результати дослідження. За запитанням № 1 результати свідчать про те, що для досліджуваних найважчим є: у 35% досліджуваних – відсутність мотивації, пристосування до вимог керівника – 25%, адаптація до нових умов праці – 17,5, відсутність живого спілку-

Авторська анкета «Ставлення до дистанційної роботи»

Питання	Варіанти відповідей
1. Що є для вас найважчим у дистанційній роботі?	Пристосуватися до вимог керівника Відсутність мотивації Освоїти нову систему Відсутність живого спілкування
2. З Якими з цих проблем ви зіштовхнулися під час дистанційної роботи?	Тривожність Внутрішня напруга Порівняння себе з іншими Порушення сну Невпевненість у власних силах Не відчуваю жодних проблем
3. Як ви оцінюєте теперішній рівень вашого дистанційного робочого навантаження?	Збільшився Зменшився Не змінився
4. Як ви оцінюєте свій психічний стан після зміни вашого звичного робочого процесу?	Загалом покращився Загалом погіршився Значно не змінився
5. Як на вас впливає в емоційному плані зміна типу комунікації з колективом?	Радше позитивно Радше негативно Не помічаю особливих змін
6. Як ви відчуваєте, ви стали більше втомлюватись?	Так Ні

вання – 22,5%. Отже, це свідчить про те, що без взаємодії з керівництвом у працівників зникає мотивація до активної робочої діяльності.

Отримані результати за запитанням № 2 за свідчать про те, що у 30% випадків нічого не турбує, у 22,5% виникає підвищена тривожність, порушення сну появляється в 20% досліджуваних, а також 15,5% відчувають внутрішню напругу та невпевненість у власних силах.

Отримані за запитанням № 3 результати свідчать про те, що 46,25% досліджених вважають, що їх навантаження збільшилось, 40% опитаних зазначили, що робоче навантаження зменшилось, і лише 13,75% респондентів сказали, що навантаження у умовах дистанційної роботи не змінилось.

Виходячи з результатів за запитанням № 4, 80% досліджених вважають, що їх психічний стан з переходом на дистанційну роботу погіршився, 7,5% вважають, що їх стан не змінився, і лише 12,5% зазначили, що їх психічний стан покращився.

Відповідаючи на запитання № 5, 75% опитаних зазначили, що зміни в комунікації з колективом, керівництвом чи підлеглими впливають негативно, 15% респондентів не відчули особливих змін, а для 10% осіб такий спосіб комунікації пройшов непомітно.

Виходячи з результатів за запитанням № 6, у 16% опитаних з переходом на дистанційну форму роботи їх втомлюваність не змінилась, але 84% досліджених відчувають більшу втому.

Отже, ми можемо констатувати, що психічні стани досліджуваних в умовах дистанційної роботи змінились. В опитаних з'явилися тривожні стани, змінилась якість сну і зосередженість, досліджувані відчувають агресивність та апатію. Це є передумовою проведення подальших досліджень за допомогою стандартизованих опитувальників. На рис. 1 представлено результати застосування методики «Самооцінка психічних станів».

Резюмуючи результати дослідження за цією методикою, зазначимо, що 37,5% респондентів мають високий рівень тривожності, 25% – середній, а ще у 37,5% – низький рівень тривожності.

Висока тривожність передбачає схильність до появи стану тривоги у працівників в умовах дистанційної роботи в ситуаціях оцінювання їх компетентності або на виступі перед керівництвом. Особи з високим рівнем тривожності перебувають у постійному неспокої, турбуються через якісь дрібниці. Вони чутливі, перебувають у постійній напрузі. Особистісна тривожність характеризує стійку схильність осіб сприймати будь-які ситуації як загрозливі. Здебільшого на всі ситуації вони реагують станами тривоги.

Почуття провини може призвести до негативної самооцінки. Для них характерні певні соціальні цінності та стереотипи, які призводять до зростання негативних емоцій (наприклад, сумніву, образи, почуття провини). Деякі можуть мати культ успіху, досягнень і процвітання, який сприяють суспільству, ЗМІ, референтним групам. Якщо людина не відповідає цим вимогам достатньою мірою, це може призвести до формування негативного ставлення до себе та виникнення внутрішньо-особистісного конфлікту, що супроводжується наростанням тривожності. Чим менше тривожності у людини в дорослому віці, тим нижче ймовірність прояву цих якостей.

Середній рівень тривожності характеризує осіб в умовах дистанційної роботи як таких, що тверезо оцінюють ситуацію, не нервуються через дрібниці, але у складніших ситуаціях вони не залишаються незворушливими. Особистість з помірною тривожністю почувається вільно, впевнена в собі, здебільшого не дозволяє емоціям керувати собою, часто прагне досягти поставлених цілей і мети, бути щасливою, але іноді заціклюється на невдачах. Проте у критичних ситуаціях особи з помірним рівнем вираженості особистісної тривожності схильні до переживань і розчарувань.

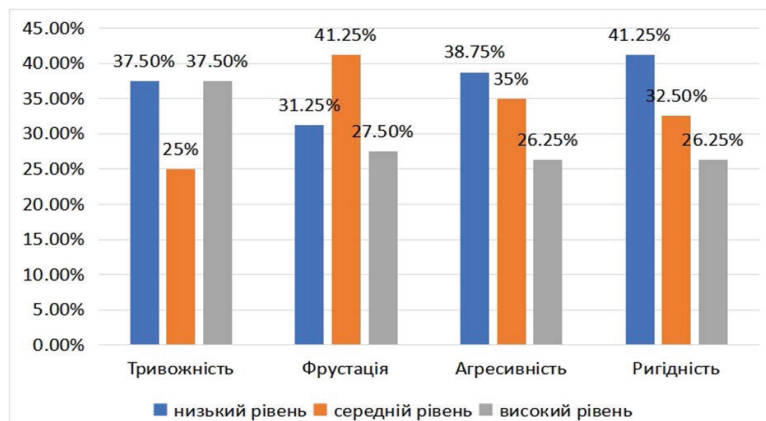


Рис. 1. Розподіл респондентів за рівнями прояву психічних станів, %

Особистості з низьким рівнем особистісної тривожності схильні ніколи не турбуватися через невдачі і дрібниці. Проте іноді ці люди схильні до підвищеного почуття відповідальності. Особистість прагне скласти оманливе враження на оточуючих задля того, щоб витіснити свою високу тривожність низькою. Такі особи здебільшого зовні не виявляють тривожності, проте насправді внутрішньо вони набагато важче переживають ситуацію.

Наступним психічним станом досліджувані зазначили фрустрацію. За результатами аналізу цього стану можемо констатувати, що вона характерна на високому рівні для 27,5% опитуваних, на середньому – для 41,25%, а низькі показники стали характерними для 31,25% досліджуваних.

За шкалою фрустрації високий рівень проявляється в негативних переживаннях: розчаруванні, роздратуванні, тривозі, розпачі. У чоловіків фрустрація часто проявляється переважно в агресивних реакціях, що можуть мати як зовнішню, так і внутрішню спрямованість. У жінок вона частіше має вияв як реакції агресії та ігнорування.

Інтерпретуючи результати за шкалою агресивності, ми отримали такі результати: 26,25% опитуваних мають високі показники за шкалою агресивності, у 35% респондентів спостерігається середній рівень, а у 38,75% досліджуваних констатовано низький рівень агресивності. Середній рівень агресивності частіше проявляється у вербальній агресії, ніж у фізичній, властивий перенос агресії на неживий предмет, а не на людей. Для осіб в умовах дистанційної роботи з високим рівнем агресивності властиві спонтанні прояви вербальної чи фізичної агресії, негативізм, ворожість [4]. Вона також проявляється в тенденції нападати, завдавати неприємностей, шкоди людям, тваринам, навколишньому світу. Іноді проявляється у формі демонстрації переваги в силі щодо іншої людини або іншого соціального об'єкта. Агресія в дорослому віці негативно впливає на робочу діяльність, індивідуальний розвиток, стосунки з колективом, друзями [2].

Для 26,25% респондентів характерний високий рівень за шкалою ригідності, у 32,5% показники за цією шкалою мають середній рівень, а у 41,25% досліджу-

ваних спостерігається низький рівень ригідності. Аналізуючи отримані результати, зауважимо, що високий рівень прояву ригідності виявляється в ускладненості (аж до повної нездатності) зміни наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Виражена ригідність проявляється в незмінності поведінки, переконань, поглядів, навіть якщо вони не відповідають реальній дійсності. За її низького рівня особам в умовах дистанційної роботи більш властиві пластичність, швидка адаптація, здатність підлаштовуватися до оточуючих обставин.

Важливо зазначити наявність кореляційного зв'язку між певними психічними станами, який ми виявили завдяки проведенню кореляційного аналізу за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена. Було виявлено додатні двосторонні кореляційні зв'язки між шкалами «Тривожність» та «Фрустрація» на рівні $p \leq 0,01$, «Тривожність» та «Ригідність» ($p \leq 0,01$), «Фрустрація» та «Ригідність» ($p \leq 0,01$), що свідчить про їх взаємопов'язаність: зі зростанням тривожності збільшується рівень фрустрації та ригідності, і навпаки.

Опитувальник ДОС ми використали для діагностики особливостей самоорганізації осіб за умов дистанційної роботи, результати представлені в табл. 2.

Показники із середнім рівнем «Планомірність», «Фіксація», «Самоорганізація» та «Орієнтація на даний момент» свідчать про те, що особистості властиво планувати свою діяльність; ставити цілі; під час планування свого робочого і особистого часу можуть покладатися як на допоміжні засоби (щоденники, записні книжки), так і на свою природну організованість; схильні зосереджуватися на переживаннях, що відбуваються «тут і тепер». Високий рівень за шкалами «Цілеспрямованість» та «Наполегливість» означає, що досліджені здатні концентруватися та розуміти свої цілі; достатньо організовані, структуровані та здатні прикладати вольові зусилля до своєї дистанційної роботи.

За шкалою «Загальний показник самоорганізації» на момент дослідження низькі показники отримали 2,5% досліджених, ці особистості стикаються з труднощами під час організації своєї професійної діяльності, їм важко планувати дії та втілювати їх у визначений час. Середній рівень мають 37,5% опитаних, це може свід-

Розподіл показників за шкалами за методикою ДОС

Критерії	Рівні критеріїв		
	Високий	Середній	Низький
Загальник показник самоорганізації	16	30	34
Планомірність	21	28	21
Цілеспрямованість	28	28	24
Наполегливість	31	16	33
Фіксація	18	36	26
Самоорганізація	28	20	32
Організація на момент	16	30	34

чити про їх помірну здатність організувати власну діяльність. 20% осіб мають високий рівень загального показника самоорганізації, що вказує на здатність таких особистостей ефективно розпоряджатися своїм часом та зусиллями, вони вміють продукувати ефективні стратегії втілення своїх планів та можуть коригувати свою поведінку, якщо цього потребують нові обставини.

За показником «Планомірність» високий рівень отримали 26,25% опитаних, що хочуть повністю контролювати свою діяльність, для них важливі впорядкованість у справах, здатність все виконувати своєчасно та дотримуючись плану роботи. Ці люди можуть вести свій щоденник, де міститься розпорядок свого робочого дня або важливі нотатки. Середній рівень притаманний 35% дослідженим, це свідчить про те, що вони схильні визначати етапи своєї діяльності, створювати план дій, проте не дуже захоплюються цією справою, часто можуть діяти навмання. Низькі результати мають 26,25% осіб, таких людей можна охарактеризувати як особистості, які не схильні планувати свою діяльність, скоріш за все, вони беруться за виконання тієї чи іншої справи, лише коли вона потребує термінового виконання, те ж саме стосується дій, пов'язаних з досягненням цілі.

Аналіз шкали «Цілеспрямованість» показує, що опитаним притаманні високий та середній рівні по 35% (28 опитаних), що свідчить про те, що такі особистості вміють вибирати прийнятні для себе цілі, а також створюють ефективну стратегію для їх досягнення в роботі. Щодо тих, хто отримав середній рівень, можемо зазначити про їх помірну здатність ставити перед собою цілі. Можливо, труднощі у них виникають на етапі утримання цілей, або вони ставлять перед собою мету, яка на даний момент не є реалістичною. 30% досліджених мають низькі показники цілеспрямованості, це вказує на те, що досліджувані не притаманне вміння ставити перед собою адекватні цілі, у них є труднощі з їх визначенням та втіленням у життя.

Шкала «Наполегливість»: високий рівень – 38,75%, середній рівень – 20% опитаних, низький рівень – 41,25% досліджених. У особистостей низького рівня виникають труднощі з доведенням справи до кінця, вони можуть покинути займатися нею на половині шляху або ж навіть на самому його початку. Ті, хто отримав середній рівень наполегливості, здатні стимулювати себе до дій, схильні доводити діло до кінця, але якщо на горизонті з'явиться більш важлива ціль,

то можуть переключитися на неї та залишити минулу справу незакінченою. Досліджені з високими показниками характеризуються як люди самоорганізовані.

Результати за шкалою «Фіксація»: високі показники отримали 22,5% опитаних, середній рівень – 45% досліджених, а низький рівень притаманний 32,5% особам. Ті особи, що мають низькі показники, не схильні фіксуватися на певній справі. З одного боку, це допомагає їм швидко включатися в нові справи, але з іншого, може негативно впливати на їх здатність концентруватися на конкретному ділі. Середній рівень характеризується гнучкістю під час виникнення нових обставин чи планування діяльності. Водночас вони здатні зафіксуватися на окремій справі, якщо виникає така потреба. Високий рівень фіксації притаманний людям, які дуже відповідально ставляться до виконання своїх обов'язків: якщо перед ними стоїть певна задача, вони намагаються виконати її, незважаючи на будь-які інші обставини.

Високий рівень притаманний 35% досліджених за шкалою «Самоорганізація», це означає, що вони обов'язково користуються різними нотатниками та іншими речами, які допомагають їм полегшити ведення розпорядку діяльності. За цією ж шкалою середній рівень мають 25% осіб, вони покладаються і на самого себе та свою пам'ять, і на різні додаткові речі. Низький рівень притаманний 40% опитаних, що вказує на їх покладання лише на свою природну здатність до самоорганізації, вони не намагаються користуватися допоміжними речами (блокноти, записники, календар тощо), які можуть допомогти правильно організувати професійну діяльність.

За останньою шкалою «Організація на даний момент» переважає низький рівень – 42,5% опитаних, що описує таких особистостей, які не можуть сконцентруватися на теперішньому, думками живуть у минулому або майбутньому, що заважає їм отримувати задоволення від того, що відбувається «тут і зараз». Середній рівень притаманний 37,5% досліджених, це означає, що вони намагаються не забувати про минуле, планувати майбутнє, але при цьому також велику увагу приділяють тому, що відбувається з ними зараз. Низький рівень – 20% осіб, це характеризує їх як людей, що дуже зосереджені на тому, що відбувається в їх житті зараз, вони концентрують свою увагу на актуальних подіях, і теперішнє є для них найбільш значимим.

Згідно з результатами застосування методики «Здатність до самоуправління», найбільше низьких показників присутні за шкалами «Критерій оцінки якості» та «Прийняття рішень». Високі показники ми спостерігаємо за критеріями «Аналіз протиріч», «Цілепокладання» та «Самоконтроль». Найбільша частка опитаних притаманна середньому рівню за всіма шкалами.

Результати застосування методики «Здатність до самоуправління» представлені в табл. 3.

За шкалою «Аналіз протиріч» 26,25% респондентів отримали низький рівень. Це означає, що вони не дуже добре орієнтуються в ситуації, і якщо довго не можуть розібратися в конкретному випадку, то можуть виникнути негативні емоції. Їм важко зрозуміти й проаналізувати, чому цього не повинно бути. Для 38,75% вибірки характерні середні результати. В принципі, такі особистості можуть успішно проаналізувати ситуацію і створити власну модель подій (що допомагає їм зрозуміти всю складність того, що відбувається), але іноді їхні моделі або виходять з ладу, або вони настільки губляться, що не створюють її. 35% досліджуваних мають високі показники за цією шкалою. В результаті вони можуть скласти ситуаційні моделі, щоб ставити собі уточнюючі запитання, наприклад: «Чому зі мною сталася ця невдача, що пішло не так?», «Що відбувається зараз і як я можу протистояти?».

За шкалою «Прогнозування» середні результати мали 37,5% респондентів. Такі люди часто схильні «дивитися в майбутнє», де вони намагаються передбачити свої ймовірні майбутні дії або події. Тоді як 31,25% показали високий результат, що свідчить про те, що вони люди, які постійно намагаються передбачити хід подій, щоб побачити, що станеться найближчим часом.

За шкалою «Цілепокладання» для більшості вибірки, тобто 36,25%, середнє значення є типовим. Це означає, що вони зазвичай можуть ставити власні цілі, вони думають про них і навіть можуть планувати, як їх реалізувати, але, можливо, ці плани не зайдуть дуже далеко, або їх цілі нереалістичні/добре продумані. 33,75% випробовуваних мали характеристики вище високого рівня. Ці люди відповідально ставляться до планування цілей і можуть створити всю систему цілей, яких прагнуть досягти. Ці цілі можуть бути заплановані на найближче майбутнє бути далекоглядними та пов'я-

заними з далеким майбутнім. 30% досліджених отримали низькі показники.

За шкалою «Планування» середніх результатів досягли 35% респондентів. Отже, вони схильні планувати цілі, які вони ставлять перед собою, намагаються візуалізувати цілі у вигляді планів, але, ймовірно, не дуже часто використовують цей підхід. Ще 27,5% випробовуваних отримали високий рівень за цією шкалою. Тож можна сказати, що вони наполегливо працювали над плануванням своєї діяльності, а також реалізацією цих планів. Решта 25% осіб отримала низькі показники.

За шкалою «Критерії оцінки якості» 35% респондентів отримали низькі результати. Ці люди не розуміють критеріїв, за якими вони оцінюють свою діяльність, вони все оцінюють інтуїтивно. При цьому середні результати охарактеризували 33,75% респондентів. Таким чином, вони можуть розробляти критерії для оцінювання якості власної діяльності або коригування якості наявної діяльності. 31,25% респондентів отримали високі показники. Це означає, що вони чітко розуміють, як оцінювати власні успіхи та досягнення, тому мають систему самооцінки.

За шкалою «Прийняття рішень» 32,5% досліджених показали низькі результати. Отже, вони не люблять приймати рішення і можуть навіть намагатися уникнути необхідності. Середні показники типові для 30% вибірки. Отже, вони сприймають як належне, що їм потрібно прийняти рішення, і розуміють, що цього не уникнути, тому загалом готові робити кроки в цьому напрямку. 37,5% опитаних показали високий рівень. Такі люди цілком усвідомлюють необхідність постійного прийняття рішень, вони цього не бояться, а іноді навіть прагнуть.

За шкалою «Самоконтроль» 20% є результатом з низькою оцінкою. Ці люди не схильні стежити за ходом виконання планів у своєму житті, можливо, вони схильні пускати все за течією. 43,75% випробовуваних показали середній бал за цією шкалою. Їх можна охарактеризувати як людей, які намагаються взяти під контроль свої справи, але іноді або забувають про цю потребу, або вирішують, залежно від ситуації, що заслуговує їхньої уваги. 36,25% респондентів мали високі показники. Такі люди звикли повністю контролювати

Таблиця 3

Розподіл показників за методикою «Здатність до самоуправління»

Показники	Рівні показників		
	Високий	Середній	Низький
Аналіз протиріч	28	31	21
Прогнозування	25	30	25
Цілепокладання	27	29	24
Планування	22	28	20
Критерій оцінки якості	25	27	28
Прийняття рішень	30	24	26
Самоконтроль	29	35	16
Корекція	26	31	23
Загальний	25	32	23

все, що стосується їхньої діяльності та планів, і вони постійно перевіряють, як йдуть їхні справи і чи йде рух у правильному напрямку.

За шкалою «Корекція» 28,75% респондентів дали низькі результати. Ці люди менш схильні змінювати свою поведінку, плани тощо, і, можна сказати, що вони доволі жорсткі. Причому 38,75% опитаних мають середній рівень. Вони більше схильні виправляти свою поведінку, розуміють, що іноді потрібно змінитися, але, можливо, ці зміни будуть нелегкими. 32,5% осіб характеризуються показниками високого рівня. Ці люди готові змінитися, якщо цього вимагає ситуація.

За загальною шкалою середніх результатів досягли 40% респондентів. Ці люди мають середню здатність до самоуправління. Їм може бути важко керувати своєю діяльністю, але вони намагаються це покращити. 31,25% – це показники високого рівня. Ці люди успішно керують своїми справами, діяльністю та планами, вони готові до змін, вміють ставити цілі та реалізовувати їх. 28,75% мають низький рівень до здатності самоуправління за умов дистанційної роботи.

Аналіз результатів оцінки психічних станів досліджуваних за методикою САН дозволив отримати представлені в табл. 4 показники.

Виходячи з результатів за всіма шкалами, зазначимо, що більшості респондентів притаманні низькі та середні показники, що негативно впливають на їх психічний стан та результат дистанційної роботи.

Аналізуючи отримані результати, констатуємо, що за шкалою «Самопочуття» в умовах дистанційної роботи серед респондентів 57,5% досліджуваних мають низькі показники. Їм притаманний функціональний стан самопочуття, що характеризується нестабільними, не завжди позитивними та гармонійними морально-психологічними переживаннями. Більшість опитаних перебуває за межами норми та позитивної динаміки в умовах дистанційної роботи. 22,5% осіб мають середні оцінки самопочуття, високі оцінки отримали 20% опитаних. Для такої особистості, яка перейшла на дистанційну форму роботи, у функціональному стані самопочуття характерна позитивна динаміка як в умовах звичайної роботи в офісі, так і під час дистанційної.

Спируючись на показники за шкалою «Активність», ми спостерігаємо, що в умовах дистанційної роботи серед досліджуваних високий рівень мають 22,5%. Таким працівникам в умовах дистанційної роботи властиво проявляти функціональну активність, що полягає в здатності виступати збудником змін у взаєминах з навколишнім світом як в умовах дистанційного, так і за звичайного робочого дня. 23,75% осіб дали

середні показники оцінки самопочуття, низький рівень отримали 51,25% опитаних. Таким особам не характерно виступати збудником змін у взаєминах, вони стають більш пасивними та бездіяльними, їм важко пристосуватись до умов дистанційної роботи.

Інтерпретація результатів за шкалою «Настрій» дає змогу зазначити, що в умовах дистанційної роботи серед досліджуваних 27,5% мають високі показники, а 21,25% респондентів – середні оцінки настрою. Це говорить про те, що настрої майже в половини працівників посередній в умовах дистанційної роботи. Але у 51,25% осіб спостерігаються низькі результати за цією шкалою. Це може означати, що опитаним важче перебувати в ізоляції від колективу, їх пригнічує місце, де вони працюють. Також на настрої може впливати зниження комунікації із співробітниками.

Отже, загальні результати за цією методикою свідчать про те, що для осіб в умовах дистанційної роботи характерний певний пригнічений постійний емоційний фон, а також спостерігається, що в умовах дистанційної роботи вони менше переживають позитивні емоції.

Висновки. З огляду на аналіз результатів констатувального етапу експерименту ми визначили, що для більшості досліджених є характерним зниження психічних станів. Пропонуємо для покращення психічного стану особистості застосовувати методи саморегуляції. Одним із поширених методів є відволікання уваги на подразники з різним емоційним значенням. Зосередження уваги на різних факторах навколишнього середовища можна використовувати для регулювання психічного стану. Цілеспрямована зміна напрямку думки, наприклад під час обідньої перерви, також може бути ефективною, допомагаючи зберегти неврологічний потенціал людини.

Самомасаж або масаж – додаткові прийоми для модуляції стану особистості: підвищення збудження за допомогою заспокійливих прийомів (погладжування); опускання рухів (розминання, розтирання тощо). Заспокійливий масаж є ефективним засобом, спрямованим на нормалізацію функціонального стану.

Спеціальні дихальні вправи є одним з найпростіших і найефективніших способів сприяти розслабленню. За виникнення стану збудження достатньо комплексу спеціальних дихальних вправ 3–4 рази на день для зменшення стресу, спрямованих на продовження зупинки дихання, що приводить до збудження медулярного дихального центру, що, в свою чергу, посилює гальмівні процеси мозку в корі головного мозку. Використання цих вправ особливо ефективно для людей, які схильні до стресу в незнайомих ситуаціях, під час втоми, гіпер-

Таблиця 4

Розподіл показників за методикою САН

Критерії	Рівні психічних станів		
	Високий	Середній	Низький
Самопочуття	16	18	46
Активність	18	19	53
Настрій	22	17	41

вентиляції, від головного болю, м'язової напруги, тривоги та апатії.

Вправи, орієнтовані на глибоке дихання, є важливою частиною всіх видів розслаблення. Поглиблене дихання допомагає подолати стресові ситуації і може зменшити напади паніки, тривоги, головні болі та втому. Це впли-

ває на зовнішні прояви емоційних психічних станів (що стосується простих методів саморегуляції), які пов'язані з впливом на зовнішні прояви стресу (обмеження певних нейромоторних рухів, жестів, нервових посмішок, вербальних реакцій), підсилюючи гальмівну кору головного мозку.

Література:

1. Afanasieva, T., Hrevtseva, Y. Organization of effective team interaction in the conditions of remote work of pedagogical workers. *Open educational e-environment of modern university*. 2021. No. 10. P. 20–32. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2021.103> (date of access: 08.03.2024).
2. Tychenko M. Psychological features of a professional career in creative industries. *Організаційна психологія Економічна психологія*. 2022. Vol. 2, no. 26. P. 121–130. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.14> (date of access: 08.03.2024).
3. Байдак Т., Болотова В. Основні теоретичні підходи до визначення кар'єри в західній науковій літературі. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи*. 2015. Т. 148. № 34. С. 46–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhISD_2015_1148_34_9 (дата звернення: 01.03.2024).
4. Зливков В., Лукомська С., Федан О. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях: посібник. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf> (дата звернення: 01.03.2024).

References:

1. Afanasieva, T., & Hrevtseva, Y. (2021). Organization of effective team interaction in the conditions of remote work of pedagogical workers. *Open educational e-environment of modern university* (10), 20–32.
2. Baidak, T. & Bolotova, V. (2015). Osnovni teoretychni pidkhody do vyznachennia kariery v zakhidnii naukovii literaturi [The main theoretical approaches to the definition of a career in the western scientific literature]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina. Serii: Sotsiologichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody*. T. 148. № 34. S. 46–50 [in Ukrainian].
3. Tychenko, M. (2022). Psychological features of a professional career in creative industries. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2 (26), 121–130.
4. Zlyvkov, V., Lukomska, S., & Fedan, O. (2016). *Psykhodiahnostyka osobystosti u kryzovykh zhyttievkykh sytuatsiakh* [Psychodiagnostics of personality in crisis situations]. Kyiv: Pedagogichna dumka, 219 p. [in Ukrainian].