

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗИНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Взаємозв'язок особистісної готовності до змін і самоуправління з саморегуляцією у працівників громадських організацій»

Студентки 2 курсу групи ЗПС-63 другого
(магістерського) рівня вищої освіти освітньо-
професійної програми «Психологія» за
спеціальністю 053
Кратюк І.В.

Керівник: кандидат психологічних наук,
Доцент кафедри прикладної психології
Милославська О.В.

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії: _____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)
_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)
_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

м. Харків – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН, САМОУПРАВЛІННЯ І САМОРЕГУЛЯЦІЇ	6
1.1. Феномен психологічної готовності в психологічній науці.....	6
1.2. Феномен особистісної готовності до змін в психології.....	10
1.3. Саморегуляція як предмет психологічних досліджень.....	20
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН, САМОУПРАВЛІННЯ І САМОРЕГУЛЯЦІЇ.....	26
2.1. Організація та етапи дослідження.....	26
2.2. Характеристика вибірки досліджуваних.....	28
Висновки до розділу 2.....	31
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН І САМОУПРАВЛІННЯ З САМОРЕГУЛЯЦІЄЮ У ПРАЦІВНИКІВ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	32
3.1. Діагностика особистісної готовності до змін.....	32
3.2. Оцінка прояву самоуправління респондентів.....	37
3.3. Дослідження особливостей саморегуляції.....	44
3.4. Узагальнені результати дослідження.....	49
Висновки до розділу 3.....	57
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена трансформаційними процесами в українському суспільстві, зростанням ролі громадянського сектору та необхідністю гнучкого реагування на соціальні виклики. Сучасні громадські організації відіграють важливу роль у підтримці демократичних процесів, розвитку місцевих громад, захисті прав людини та формуванні соціального капіталу. Успішність роботи громадських організацій залежить від особистісних характеристик працівників, зокрема готовності до змін, здатності до самоуправління та вміння регулювати власну поведінку в умовах високої невизначеності та психологічного навантаження.

Працівники громадського сектору постійно стикаються з динамічними умовами праці, нестабільним фінансуванням, необхідністю міжсекторальної взаємодії, а також з високими моральними й емоційними викликами. У цих умовах особистісна готовність до змін у поєднанні з розвиненим самоуправлінням і саморегуляцією визначає ефективність адаптації до нових обставин, стресостійкість і професійну витривалість. Вивчення психологічних чинників, що забезпечують цю готовність, сприятиме підвищенню інституційної спроможності громадських організацій, розвитку професійного потенціалу їхніх працівників і формуванню системи психопрофілактики в умовах зростаючих вимог до якості соціальної взаємодії.

Проблематика готовності до змін і саморегуляції є предметом вивчення у працях зарубіжних і вітчизняних дослідників. Водночас у психологічній науці недостатньо висвітлено емпіричні аспекти взаємозв'язку зазначених характеристик саме у працівників громадських організацій, чия діяльність часто здійснюється в умовах підвищеної соціальної відповідальності та обмежених ресурсів.

Таким чином, дослідження взаємозв'язку особистісної готовності до змін і самоуправління з саморегуляцією є актуальним як для розуміння психологічних засад ефективності професійної діяльності у громадському секторі, так і для розроблення програм розвитку психологічної стійкості, гнучкості й самоуправлінських навичок у працівників громадських організацій. Соціальна значущість проблеми та її недостатня розробка зумовили вибір теми дослідження: *«Взаємозв'язок особистісної*

готовності до змін і самоуправління з саморегуляцією у працівників громадських організацій».

Об'єкт дослідження – особистісна готовність до змін.

Предмет дослідження – взаємозв'язок особистісної готовності до змін і самоуправління з саморегуляцією у працівників громадських організацій.

Мета дослідження полягає у встановленні взаємозв'язків між особистісною готовністю до змін і самоуправлінням з саморегуляцією у працівників громадських організацій.

Гіпотеза: існують статистично значущі зв'язки між особистісною готовністю до змін, самоуправлінням та саморегуляцією у працівників громадських організацій, при цьому структура цих зв'язків частково відрізняється залежно від специфіки професійної діяльності: у працівників мобільних бригад вона є більш інтегрованою, ніж у офісних співробітників, хоча абсолютні показники переважно не відрізняються статистично.

Згідно з поставленою метою визначено такі завдання:

- 1) здійснити теоретичний аналіз проблеми особистісної готовності до змін;
- 2) розглянути особливості самоуправління та саморегуляції в контексті професійної діяльності;
- 3) емпірично дослідити особливості особистісної готовності до змін, самоврядування та саморегуляції у фахівців громадського сектору;
- 4) виявити взаємозв'язки між особистісною готовністю до змін і самоуправлінням з саморегуляцією у працівників громадських організацій.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретико-методологічний аналіз сучасного стану наукової розробки проблеми; систематизація та класифікація наукових психологічних джерел із відповідної тематики; порівняльний аналіз концептуальних положень, що стосуються особливостей саморегуляції в контексті професійної діяльності; узагальнення результатів попередніх емпіричних і теоретичних досліджень для визначення основних тенденцій і суперечностей у вивченні проблеми. Емпіричні: тестування за діагностичними методиками: «Методика дослідження

самоуправління» (Ю. Куль та А. Фурман), «Особистісна готовність до змін» (А. Ролнік, С. Хезер, М. Голд, К. Халл), «Стиль саморегуляції поведінки».

Математичні методи обробки експериментальних даних здійснювалось на базі пакету статистичних програм IBM SPSS 20.0 (описова статистика, відсотковий розподіл даних, критерій Колмогорова-Смирнова, кореляційний аналіз за К. Пірсоном, t-критерій Стьюдента).

Емпірична база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі БФ «Схід СОС» Вибірку респондентів склали 60 працівників громадських організацій (мобільні бригади – 30 осіб; працівники офісу – 30 осіб).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН, САМОУПРАВЛІННЯ І САМОРЕГУЛЯЦІЇ

1.1. Феномен психологічної готовності в психологічній науці

Будь-яка діяльність ґрунтується на готовності особистості до неї. Іншими словами, «готовність» являє собою комплексну систему, зміст якої залежить від особливостей конкретної діяльності, виступаючи її відображенням та формуючись під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. У наукових дослідженнях українських авторів термін «готовність» описується як чинник, що пробуджує певні потреби та спонування. Ці потреби та мотиви, у свою чергу, сприяють формуванню відповідних способів поведінки та ініціюють вчинки з їхніми наслідками [40, 43].

На думку Л. Карамушки, психологічна готовність являє собою комплекс психологічних характеристик, необхідних для успішної діяльності в конкретній галузі. Авторка виділяє чотири ключові компоненти цієї готовності: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний, кожен з яких має унікальну структуру й наповнення [15].

З позиції В. Моляки готовність являє собою стале, багатогранне та ієрархічно організоване особистісне утворення, що охоплює комплекс компонентів, які відповідають вимогам, особливостям і умовам діяльності. Саме ця комбінація складових забезпечує суб'єкту можливість досягати у діяльності різного рівня успішності [26].

О. Кокурн трактує психологічну готовність до певного виду діяльності як цілісне утворення особистості, що містить її стійкий та тимчасовий аспекти і забезпечує психологічну відповідність фахівця [19].

З позиції Г. Горбань та Н. Шевченко психологічна готовність – «це активний стан суб'єкта щодо мобілізації компетентностей, властивостей і цінностей особистості, який зумовлює успішність самостійних, адекватних та незалежних дій» [11, с.28].

О. Остапенко підкреслює, що існуюча багатозначність у розумінні поняття «готовність» насправді є детальною та різноманітною панорамою досліджень цієї дефініції. Це, на думку дослідника, дозволяє науковцям глибше вивчати цей феномен та визначати ефективні способи формування готовності [32].

Вивчення наукових джерел щодо психологічної готовності свідчить про існування різних теоретичних підходів до розуміння цього явища та можливості їхньої систематизації [15; 20; 32; 49; 50].

У своїй докторській дисертації О. Булгакова проводить глибокий аналіз та розрізнення існуючих підходів до розуміння психологічної готовності, виділяючи сім основних категорій [5, 6]:

1. *Особистісний підхід* розглядає готовність як сталу рису характеру, сформовану з метою підготовки до конкретного виду діяльності.
2. *Функціональний підхід* розглядає готовність як психофізіологічний стан, що гарантує підвищений рівень продуктивності.
3. *Особистісно-діяльнісний підхід* трактує готовність як ставлення особистості до себе як активного учасника в інтерактивних подіях, як у суб'єкт-суб'єктних, так і в суб'єкт-об'єктних відносинах соціального життя.
4. *Інтегративний підхід* поєднує інтегральне суб'єктне утворення особистості з її функціональним станом.
5. *«Ставленневий» підхід* розглядає готовність як явище, що впливає із системи ставлень суб'єкта до навколишнього світу та самоствавлення.
6. *Компетентнісний підхід* визначає готовність як цілісну компетенцію у формальній (професійно-діловій) та неформальній (інтимно-особистісній) сферах соціальної взаємодії.
7. *Системно-суб'єктний підхід* підкреслює суб'єктну природу психологічної готовності, яка проявляється в різних ситуаціях соціальної взаємодії, при цьому одна зі складових готовності відіграє провідну роль.

Низка авторів зазначають, що феномен психологічної готовності доцільніше аналізувати з позицій трьох основних підходів: особистісного, функціонального та особистісно-діяльнісного [12; 17; 19; 32].

У межах *особистісного підходу* психологічна готовність розглядається як активний, динамічний стан особистості, що формується на основі її інтегрованих особистісних якостей. Ці якості виступають як системна організація індивідуальних компетентностей, які, у свою чергу, взаємопов'язані зі спрямованістю особистості, її ціннісними орієнтаціями, мотиваційною структурою та життєвими установками. Такий підхід підкреслює, що психологічна готовність не є статичним утворенням, а радше результатом тривалого особистісного розвитку та накопиченого життєвого досвіду, що зумовлює гармонійну взаємодію психічних, морально-етичних та організаційно-діяльнісних компонентів [26].

Функціональний підхід до визначення психологічної готовності базується на уявленні про те, що її первинною й основною складовою є психофізіологічна здатність організму до здійснення певної діяльності. Інакше кажучи, центральним об'єктом аналізу є рівень функціональної підготовленості психічних процесів і фізіологічних систем, які забезпечують ефективне включення особистості в діяльність.

У межах цього підходу готовність трактується як мобілізація ресурсів організму та психіки для досягнення поставленої мети, що передбачає узгоджену роботу нервової, сенсорної, моторної, емоційної та когнітивної сфер. Особлива увага приділяється стану таких процесів, як увага, пам'ять, сприймання, мислення, а також до рівня активації та тону, необхідних для ефективного реагування на вимоги зовнішнього середовища [2].

Особистісно-діяльнісний підхід дозволяє розглядати психологічну готовність як цілісну, структуровану систему взаємопов'язаних якостей, характеристик і внутрішніх ресурсів особистості, які забезпечують ефективну реалізацію діяльності в конкретній сфері. У цьому підході психологічна готовність трактується не лише як стан чи сукупність здібностей, а як інтегративне утворення, що поєднує особистісний потенціал із реальним включенням у діяльність.

Центральним елементом такого розуміння є ставлення особистості до цілей і завдань діяльності – тобто внутрішня мотиваційна налаштованість, зацікавленість, емоційне прийняття або відторгнення певної діяльності. Важливу роль відіграє

здатність особистості до саморегуляції: уміння мобілізувати свої сили, виявляти самовладання в складних або стресових умовах, долати внутрішні й зовнішні перешкоди, зберігаючи при цьому вміння адекватно оцінювати себе, свої можливості й ресурси [9, 10].

Г. Горбань та Н. Шевченко наголошують на тому, що при визначенні поняття «психологічна готовність» провідними є категорії «особистість» і «діяльність», які змістовно пов'язані через суб'єктну активність та очікувані результати. Вони також зазначають, що конструювання цього поняття відбувається шляхом наповнення змістом двох напрямів: від особистості до діяльності та від діяльності до особистості. Цей зв'язок проявляється через суб'єктну позицію, яка є формуючою та спрямовуючою силою [11].

У результаті ґрунтовного аналізу наукових джерел можна зробити висновок, що в більшості теоретичних підходів до розуміння психологічної готовності акцент робиться на її результативних проявах, які найчастіше описуються через такі категорії, як «успішність» (ефективність досягнення цілей), «змобілізованість» (активізація ресурсів у ситуаціях діяльності) та «самотійність» (здатність до автономного виконання завдань без зовнішньої підтримки).

У структурі психологічної готовності, яка розглядається як показник сформованості певного рівня розвитку особистості, виокремлюють кілька ключових груп характеристик [5; 15; 20; 22; 50; 51]:

- *Ознаки психічних станів*, до яких належать такі показники, як рівень психологічної напруги, мотиваційна готовність, емоційна стійкість, а також прояви вольової активності в ситуаціях складного вибору чи напруженої діяльності.

- *Особистісні характеристики*, що включають спрямованість особистості (домінуючі мотиви та цілі), систему цінностей, відповідальність, здатність до саморегуляції, наявність пізнавального та професійного інтересу, схильності, переконання та впевненість у собі як внутрішню опору для діяльності.

- *Параметри діяльності*, які репрезентують практичну складову готовності: сформованість компетентностей, здатність до цілепокладання та прогнозування

результатів, поінформованість, наявність операційної гнучкості, раціональність у виборі засобів і позитивне ставлення до самої діяльності.

На основі зазначеного можна стверджувати, що психологічна готовність є складною багаторівневою системою, в якій можна виокремити такі системоутворювальні компоненти:

- *Суб'єкт діяльності* – як ядро особистості, що виявляє активну позицію в процесі пізнання та трансформації навколишньої дійсності. Це передбачає високий рівень самовизначення, самоорганізації та здатності до саморегуляції як у когнітивному, так і в поведінковому плані.

- *Психічні стани та властивості*, які виступають внутрішніми механізмами мобілізації ресурсів, необхідних для включення в діяльність в умовах впливу різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників.

- *Психологічні новоутворення*, що формуються в процесі особистісного розвитку і досвіду, забезпечують регуляцію дій, ініціативність, здатність до самостійного, усвідомленого вибору й виконання діяльності. Вони обумовлюють реорганізацію структури поведінки на основі сформованих компетентностей і внутрішньо прийнятої відповідальності.

Таким чином, психологічна готовність виступає як цілісна інтегративна структура, що поєднує в собі особистісні, мотиваційні, когнітивні та поведінкові компоненти, які взаємодіють у процесі реалізації діяльності й забезпечують її ефективність.

1.2. Феномен особистісної готовності до змін в психології

Сучасне українське суспільство переживає складні політико-економічні трансформації, що висуває вимогу до кожної особистості щодо готовності до змін і наявності чіткої життєвої позиції. Це передбачає необхідність реалізації свого професійного, духовного та особистісного потенціалу, а також здатності приймати рішення в непростих життєвих обставинах.

В умовах таких викликів особливого значення набуває питання особистісної готовності до змін і здатності до самоуправління, особливо для працівників

громадських організацій, які відіграють ключову роль у процесах соціальної трансформації, розвитку громадянського суспільства та підтримки вразливих категорій населення. Від рівня їхньої адаптивності, внутрішньої зрілості, мотиваційної налаштованості та управління власними ресурсами залежить ефективність виконання соціально важливих функцій, здатність ініціювати та реалізовувати зміни на рівні громади чи суспільства загалом.

В період глибоких змін, які потребують від кожного не лише гнучкості, а й усвідомленої активності, особистість вже не розглядається як пасивний об'єкт зовнішніх впливів, а виступає як активний суб'єкт власного життя, здатний здійснювати вибір, формулювати цілі, приймати рішення, ініціювати та підтримувати зміни в особистісному та професійному просторі. На сьогоднішній день феномен «життєва позиція особистості» набуває особливої ваги і в психології, і в практиці, визначаючись дослідниками як система переконань, цінностей і принципів, що зумовлюють характер поведінки та діяльності (С. Максименко [24]; Л. Помиткіна [35-37] та ін.). Саме життєва позиція формує внутрішню мотивацію, спрямованість особистості, її здатність бути суб'єктом змін і управляти власною життєвою траєкторією. У зв'язку з цим зростає потреба у формуванні особистісної готовності до змін – інтегративної якості, яка забезпечує внутрішню мобілізацію, адаптацію та здатність до ефективної самореалізації в умовах нестабільності та невизначеності. Особливо це стосується працівників громадських організацій, які часто перебувають у динамічному середовищі, залучені до вирішення складних соціальних завдань і мають бути прикладом суб'єктної активності. Їхня ефективність багато в чому залежить від здатності до самоуправління та саморегуляції – внутрішніх механізмів, що дозволяють зберігати цілісність, ініціативність і відповідальність у складних ситуаціях.

Ж. Вірна та О. Іванашко визначають готовність до змін як «психологічний конструкт», що охоплює здатність людини сприймати неминучі життєві зміни, зберігаючи при цьому цілісність власного «Я» (самості) в просторі різноманітних ініціацій змін» [8, с.86].

У процесі професійного розвитку особистості психологічна готовність до змін набуває особливого значення, оскільки відображає рефлексивні здібності людини, що визначають її можливості відповідально осмислювати минулий досвід та активно формувати майбутні плани. Прогнозуючий аспект готовності до змін тісно пов'язаний з різноманітними якостями та станами особистості (включаючи ступінь готовності до непередбачуваних ситуацій), які впливають на мотивацію до активних змін у житті, особливо в професійній сфері, де питання кар'єрного зростання є одним із ключових [8].

Готовність до змін, зазначає Н. Белік, як окремий аспект загальної психологічної готовності особистості, є специфічним процесом, що розгортається на певному етапі її життя. Вона є наслідком орієнтовно-пошукової вольової активності та її усвідомлення. Такі трансформації можуть сприяти досягненням, нововведенням, розвитку, свободі та збагаченню, приводячи до позитивних змін у внутрішній та зовнішній реальності особистості. Однак, недостатній рівень розвитку або відсутність психологічної готовності до змін призводить до неефективної пошукової поведінки, викликає внутрішній опір новому та зумовлює помилкові поведінкові стратегії. Натомість, розвинена готовність до змін розширює спектр поведінкових моделей, варіативність рішень і способів досягнення цілей, а також збагачує мотиваційну сферу особистості [2].

Н. Назаренко стверджує, що особистісна готовність до змін є однією з найважливіших якостей сучасної особистості, необхідних для ефективної життєдіяльності в умовах постійної невизначеності та нестабільності. Дослідниця підкреслює, що ця якість забезпечує здатність особистості гнучко й своєчасно адаптуватися до різноманітних трансформаційних процесів, реагувати на стресові обставини, конструктивно долати труднощі та внутрішньо перебудовуватися відповідно до нових умов. Така гнучкість є актуальною не лише в контексті соціальних і економічних змін, що відбуваються в українському суспільстві, а й набуває глобального значення – як відповідь людства на динамічні, кризові й непередбачувані виклики сучасного світу [27].

Авторка провела дослідження особистісної готовності студентів до змін, яке виявило недостатній рівень їхнього потенціалу для формування власної життєвої позиції. Лише 30% студентів продемонстрували високий рівень готовності жити та діяти відповідно до власних переконань, цінностей і сенсів, а також сприймати зміни, що відбуваються як в українському суспільстві, так і за його межами. Ще 30% студентів мають середній рівень готовності долати стреси, пов'язані зі зміною обставин. Водночас, емпіричне дослідження показало, що 30% юнаків та дівчат виявилися не готовими до викликів сучасності, а тим більше до відстоювання власної життєвої позиції в особистісній та соціальній взаємодії з оточенням. Дослідниця дійшла висновку, що сучасна молодь, яка мала б бути рушійною силою соціальних перетворень, може виявитися залежною, схильною підлаштовуватися під обставини та уникати відповідальності за своє майбутнє, розвиток країни та світові процеси.

У своїх дослідженнях В. Білополий і В. Лазаренко акцентують увагу на тому, що серед ключових психологічних феноменів, які сприяють успішному функціонуванню особистості в умовах сучасного мінливого й непередбачуваного світу, особливе місце займає психологічна готовність до особистісних змін. Ця здатність дозволяє людині адаптуватися до нових обставин, зберігаючи при цьому внутрішню цілісність, здатність до саморефлексії, гнучкості мислення та дій. Вказані дослідники підкреслюють, що особистість, яка готова до змін, має вищий рівень психологічної стабільності та ефективніше справляється з ситуаціями невизначеності, нестабільності й трансформацій [3].

Як зазначають А. Шиліна та А. Низовець, особистісна готовність до змін є важливим фактором інноваційного потенціалу. На їхню думку, ця якість є не лише передумовою адаптації до нових умов, а й основою для розвитку креативності, ініціативності та відкритості до освоєння нових знань і досвіду. Формування професійної й особистісної культури в умовах інноваційної діяльності створює сприятливе підґрунтя для реалізації молоддю свого потенціалу в різноманітних професійних і соціальних контекстах. Така готовність дозволяє студентам не лише ефективно виконувати функціональні обов'язки, а й бути конкурентоспроможними на сучасному ринку праці, оперативно реагувати на зміни, здійснювати

диверсифікацію трудової діяльності та забезпечувати високу соціальну мобільність. Крім того, особистісна готовність до змін сприяє здатності самостійно будувати професійну траєкторію, обирати перспективні напрями розвитку в межах обраної сфери, постійно оновлювати знання, вдосконалювати власні здібності та демонструвати цілеспрямованість і наполегливість у досягненні значущих цілей. Це, у свою чергу, забезпечує ефективну самореалізацію особистості впродовж усього життя та її активну участь у трансформаціях сучасного суспільства [45].

Дослідження І. Бринзи та М. Будіянського психологічних криз особистості показали, що особи з середнім або високим рівнем готовності до змін виявляють значно вищу психоемоційну стійкість та мають більше ресурсів для подолання критичних ситуацій. У ході аналізу науковці дійшли висновку, що сформована готовність до змін виступає важливим психологічним ресурсом, який може відігравати ключову роль у виході особистості з кризових станів [4].

О. Наумцева здійснила ґрунтовне вивчення психологічної готовності до організаційних змін, розглядаючи цей феномен з позицій динамічного підходу. На її думку, готовність до змін слід трактувати не як статичну якість, а як одну з ключових стадій поведінки особистості в умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в організаційному середовищі.

У межах індивідуального рівня дослідження дослідниця виділяє низку психологічних факторів, які суттєво впливають на формування готовності до змін: це, зокрема, відчуття ефективності власної діяльності, сприйняття змін як доцільних, підтримка управлінської ланки організації, а також суб'єктивна валентність змін – тобто їхнє особистісне значення та привабливість для індивіда.

На колективному рівні, за О. Наумцевою, важливу роль відіграють такі чинники, як колективна прихильність до змін (лояльність та згуртованість працівників щодо запровадження нововведень) та колективна ефективність – спільне переконання працівників у здатності колективу успішно впоратися з викликами, пов'язаними зі змінами.

С. Панченко розглядав феномен особистісної готовності до змін у нерозривному зв'язку з процесом формування особистісної зрілості, зосереджуючи

увагу на студентській молоді як соціальній групі, що активно перебуває у фазі становлення. На думку дослідника, особистісне зростання є ключовим показником переходу індивіда до зрілості, яка передбачає не лише накопичення життєвого досвіду, а й формування усвідомленого, відповідального ставлення до власного життя та діяльності [34].

У процесі особистісного розвитку, як зазначає автор, людина набуває здатності ефективно відновлювати власні ресурси, підтримувати оптимальний життєвий баланс і максимально реалізовувати свій потенціал у змінюваних умовах сучасного світу. Це означає, що готовність до змін – це не лише адаптаційна характеристика, а й ознака високого рівня внутрішньої зрілості, гнучкості мислення та емоційної стійкості.

С. Панченко підкреслює, що в контексті прогресивного розвитку суспільства потреба в зрілих, самодостатніх особистостях, які здатні самостійно приймати рішення, нести відповідальність за власний вибір і активно адаптуватися до нових реалій, лише зростає. Суспільство, що трансформується, висуває все складніші вимоги до особистості, стимулюючи її до саморозвитку, самоуправління й готовності приймати виклики часу [34].

Українська дослідниця О. Мітрошкіна зосередила увагу на вивченні особливостей психологічної готовності до змін у поєднанні з особистісною зрілістю в контингенті працівників кримінально-виконавчої служби – професійному середовищі, що характеризується підвищеною напруженістю, високим рівнем стресу та необхідністю адаптації до постійно змінюваних умов. У своєму емпіричному дослідженні науковиця встановила, що працівники з різним рівнем психологічної готовності до змін відрізняються не лише за рівнем особистісної зрілості, але й за структурною організацією взаємозв'язків між компонентами цих двох феноменів[25].

Ці дані свідчать про те, що психологічна готовність до змін є тісно пов'язана з глибинними характеристиками особистості, зокрема зі здатністю до саморефлексії, самоконтролю, прийняття відповідальності та конструктивного реагування на життєві виклики. Більше того, О. Мітрошкіна підкреслює, що підготовка до динамічних умов середовища не може бути спонтанною – вона вимагає

цілеспрямованого розвитку відповідних якостей і структур особистості, формування внутрішньої гнучкості та стійкості до змін.

Отже, отримані дані підкреслюють важливість системного розвитку готовності до змін у фахівців соціально значущих професій, чия діяльність відбувається у складних і нестабільних умовах.

Сучасна психологія розглядає особистісну готовність до змін як інтегративну комплексну характеристику, що є важливою психологічною умовою будь-якої цілеспрямованої діяльності. Вона забезпечує не лише ефективність і стійкість поведінки в умовах трансформацій, а й загальну регуляцію діяльності на всіх її етапах. Йдеться про особливий психофізіологічний і соціально-психологічний стан, який активізує внутрішні ресурси людини для досягнення високих результатів у професійній та соціальній сферах, сприяє реалізації особистісного потенціалу, розвитку ініціативності, самостійності, наполегливості та соціальної мобільності.

Дослідження, проведене Ж. Вірною та О. Іванашко, показало, що готовність до змін є значним регулятором людської діяльності. Виявлені різновиди атракторів готовності до змін (а саме «професійна пристрасність», «професійна впевненість» та «професійна толерантність») у студентів з різним рівнем самоефективності слугують психологічним орієнтиром для їхнього майбутнього успішного професійного зростання та формування нової професійної ідентичності [8].

Такий висновок відкриває перспективу для глибшого аналізу ще одного важливого феномена – самоуправління, яке виступає ключовим механізмом реалізації готовності до змін у повсякденній діяльності особистості.

Готовність до змін і здатність до самоуправління – тісно взаємопов'язані явища, адже саме здатність особистості усвідомлено керувати своїм життям, приймати відповідальні рішення, адаптувати цілі та поведінку до нових умов і здійснювати контроль за власним розвитком забезпечує її ефективну адаптацію до мінливого середовища. У цьому контексті самоуправління розглядається не лише як показник особистісної зрілості, а й як функціональний інструмент активного суб'єкта, що здатний стратегічно мислити, цілеспрямовано діяти та будувати власну кар'єру, соціальні зв'язки й життєвий шлях у цілому.

Самоуправління особистості є внутрішнім процесом, що передбачає цілеспрямований вплив людини на свою психічну активність, поведінку та розвиток для досягнення значущих особистісних цілей. Цей процес може проявлятися на різних рівнях:

- На психічному рівні самоуправління включає усвідомлення потреб і формування цілей, що стимулюють активність та породжують очікування майбутніх результатів; створення внутрішньої картини важливих умов середовища; вироблення індивідуальних стандартів і орієнтирів успіху у вигляді норм, цінностей і ставлень; а також передбачення можливих змін і прийняття рішень щодо корекції власних дій чи установок у разі потреби.
- На особистісному рівні воно виявляється через свідомі зміни, ініційовані самою людиною, яка контролює свою поведінку, комунікацію, переживання та діяльність відповідно до обраних цілей.
- На функціональному рівні самоуправління виступає як циклічна система послідовних дій саморегуляції, що містить кілька ключових етапів [10].

Етапи циклу самоуправління:

1. Аналіз суперечностей – особистість створює власне уявлення про ситуацію, аналізуючи її поточний стан і виявляючи внутрішні або зовнішні протиріччя, що потребують розв'язання.

2. Прогнозування – на основі аналізу минулих подій і теперішніх умов моделюється можливий хід подій або визначаються дії, необхідні для досягнення бажаних змін.

3. Постановка цілей (цілепокладання) – формується суб'єктивне уявлення про бажаний стан речей. На цьому етапі людина переходить від усвідомлення потенційних можливостей до конкретизації передбачуваних результатів.

4. Планування – визначаються засоби та шляхи реалізації мети, розробляється послідовність кроків, необхідних для її досягнення.

5. Оцінювання якості – створюються критерії, за якими в майбутньому оцінюватиметься ефективність реалізації цілей.

6. Прийняття рішення – внутрішній перехід від намірів до дій: особистість приймає зобов'язання перед собою розпочати дію.

7. Самоконтроль – відбувається моніторинг і збирання інформації про процес виконання плану в реальних умовах життя.

8. Корекція – на основі отриманої зворотної інформації вносяться зміни до поведінки, комунікативних стратегій, емоційного реагування чи навіть до всієї системи самоуправління для підвищення її ефективності [10].

Таким чином, самоуправління – це не одноразовий акт, а динамічний, багатоетапний процес, що охоплює свідоме осмислення ситуації, постановку цілей, вибір шляхів дії, постійне оцінювання та гнучке коригування власних стратегій і рішень. Він є основою зрілої, відповідальної поведінки й самореалізації особистості.

Цикл самоуправління може повторюватися багаторазово, відповідно до необхідності вдосконалення його окремих складових. Процес триває, поки не відбудеться перехід до автоматизованої поведінки – саморегуляції, де дії здійснюються на основі вже вироблених цілей, стратегій і критеріїв [30].

Наукова література виокремлює три головні стилі самоуправління, розрізнені за рівнем усвідомленості та джерелом змін:

- Регульований стиль – зміни в поведінці особистості викликаються переважно зовнішніми обставинами або вимогами, що походять від інших людей чи соціального середовища.

- Саморегульований стиль – передбачає, що людина самостійно ініціює зміни, діє усвідомлено та послідовно, спираючись на внутрішню мотивацію.

- Нерегульований стиль – характеризується відсутністю здатності до контролю за власною поведінкою, особливо в нових або нестандартних умовах; особа діє імпульсивно, без опори на структуру або цілісну систему дій [38, 42].

Стиль самоуправління формується залежно від того, наскільки добре людина опанувала зміст і логіку окремих етапів самоуправлінського циклу, а також від того, як ефективно вона втілює ці знання у власному повсякденному досвіді – у спілкуванні, поведінці, професійній та особистій діяльності [42].

Т. Титаренко зазначає, що важливими ознаками суб'єктної позиції в процесі формування особистістю власного життєвого шляху є активність, ініціативність та готовність до дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей та розв'язання життєвих проблем. Рішення, не підкріплені активними діями щодо їх реалізації, залишаються нездійсненими. Тому активність і самокерування є невід'ємними складовими процесу постановки життєвих завдань, сприяючи їхньому втіленню в реальність. Т. Титаренко підкреслює, що життєстійкість, як сукупність настанов та вмінь, є важливою передумовою готовності особистості до непередбачуваних змін у життєвому середовищі [46].

Ю. Швалб визначає самовизначення як форму усвідомленого самоуправління, що відкриває перед особистістю її «власний простір Свободи». Це означає, що здатність особистості самостійно приймати рішення щодо власного життя, цілей, цінностей і способів дії є не просто актом вибору, а проявом внутрішньої здатності до управління собою. Усвідомлене самоуправління – це внутрішній процес регуляції поведінки, мислення та емоцій, що здійснюється особистістю свідомо з метою досягнення певних особистісно значущих цілей [31].

За Ю. Швалбом, самовизначення є формою реалізації свідомого самоуправління, яке полягає у здатності керувати власним життям на основі внутрішньої свободи, рефлексії та відповідальності. Саме в цьому процесі особистість і відкриває для себе власний простір свободи – як можливість бути собою, жити згідно з власними цінностями та ставати суб'єктом власного життя.

Таким чином, огляд літератури дає підстави стверджувати, що особистісна готовність до змін і компетентність у самоуправлінні є взаємозалежними психологічними чинниками, які забезпечують ефективну адаптацію індивіда до сучасних динамічних умов. Готовність до змін виступає як комплексна інтегративна якість особистості, що відображає її здатність приймати неминучість життєвих трансформацій, зберігати цілісність «Я» в умовах нестабільності, мобілізувати внутрішні ресурси та конструктивно долати труднощі. Самоуправління — це внутрішньо організований, свідомий процес регулювання поведінки, діяльності та розвитку, орієнтований на досягнення значущих особистісних цілей.

Ці явища доповнюють одне одного: розвинена здатність до самоуправління створює психологічне підґрунтя для гнучкої та відповідальної реакції на зміни, а готовність до змін, у свою чергу, активізує механізми самоуправління, стимулюючи людину до стратегічного мислення, ініціативності та самореалізації. У своїй єдності вони забезпечують не лише адаптивність, а й зростання особистості, її професійну ефективність, життєву компетентність і здатність успішно функціонувати в умовах трансформаційного суспільства.

1.3. Саморегуляція як предмет психологічних досліджень

Однією з фундаментальних ознак зрілої особистості є саморегуляція – свідоме управління власною активністю, внутрішніми станами та поведінкою. У психології саморегуляція визначається як системно організований процес ініціювання, структурування, підтримки та коригування довільної активності для досягнення особистісно значущих цілей. Саме через механізми саморегуляції особистість здатна ефективно реагувати на зміни, адаптуватися до нових умов і зберігати психологічну стійкість [30].

Французький психолог П. Жане ввів термін «регуляція» до наукового тезаурусу на початку ХХ століття, підкреслюючи важливість здатності до самоконтролю як ключового аспекту розвитку особистості. Він розглядав її як внутрішню систему норм і правил, що робить людину активним учасником діяльності.

Дослідження зарубіжних учених зробили вагомий внесок у розуміння проблем регуляції та саморегуляції поведінки. Їхні роботи охоплювали мотиваційні аспекти, зокрема: життєві цілі (Е. Деці, Р. Раян – теорія самодетермінації), локус контролю (J. Rotter), орієнтацію на успіх (D. McClelland), когнітивний дисонанс (L. Festinger). Крім того, важливість регуляторних характеристик особистості була підкреслена в індивідуальній психології А. Адлера, особливо у контексті поняття життєвого стилю, який відображає унікальний спосіб досягнення людиною поставлених цілей в умовах соціальної взаємодії. Сучасна психологічна наука також пов'язує саморегуляцію з розвитком автономії, відповідальності та внутрішньої цілісності особистості. Саме здатність до внутрішнього керування собою, яка формується впродовж життя, є

базою для ефективної адаптації, самореалізації та гармонійного функціонування в суспільстві [23].

Для глибшого розуміння поняття «саморегуляція» доцільно звернутися до аналізу позицій як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Зокрема, А. Бандура розглядає саморегуляцію в межах соціально-когнітивної теорії, яку він розвинув на основі теорії соціального навчання. Відповідно до його підходу, поведінка людини зумовлюється не лише впливами зовнішнього середовища, а й активною роллю самої особистості, її здатністю до рефлексії, самоспостереження та самоконтролю [47].

Українська дослідниця Н. Пов'якель розглядає саморегуляцію не лише як психологічний процес, а як одну з ключових професійно значущих якостей, що має критичне значення для успішної реалізації людини у професійній діяльності. На її думку, саморегуляція виступає необхідним елементом професійної компетентності, оскільки забезпечує здатність фахівця ефективно керувати власними емоційними станами, поведінкою, увагою, мотивацією та ресурсами в умовах підвищеного навантаження, невизначеності чи стресу [36].

У науковій літературі саморегуляція є ключовим психологічним механізмом, що забезпечує цілісність організації поведінки, діяльності та пізнавальних процесів. Вона виступає своєрідним внутрішнім інструментом, який дозволяє людині усвідомлено планувати, координувати, контролювати та коригувати власну активність відповідно до поставлених цілей, вимог ситуації та особистісних цінностей.

У контексті професійного розвитку, на думку М. Гринців, саморегуляція є критично важливою характеристикою особистості, яка лежить в основі формування професіонала. Вона є складним, багатокомпонентним процесом, що включає цілепокладання, прогнозування, планування, самоконтроль, оцінювання результатів та корекцію дій. Цей процес не є спонтанним – він підпорядкований конкретній меті та завданням діяльності, регулюється внутрішніми психічними механізмами, а головне – здійснюється самою людиною як активним суб'єктом професійної реалізації.

І. Бех, С. Максименко, М. Савчин, В. Татенко розрізняють такі види саморегуляції: вольова, емоційна, інтелектуальна, моральна, мотиваційна, особистісна, сенсомоторна, стильова, ціннісно-смилова [42].

Процес саморегуляції включає кілька ключових компонентів. По-перше, визначення мети діяльності, яка задає вектор усієї активності. По-друге, побудова суб'єктивної моделі значущих умов, що враховує як внутрішні, так і зовнішні чинники, здатні впливати на досягнення цілей. Далі формується програма дій – послідовність кроків, яка адаптується до індивідуальних особливостей людини. Система суб'єктивних критеріїв успішності дозволяє конкретизувати очікувані результати, а етап контролю й оцінювання результатів дає змогу вчасно скоригувати процес. Саме готовність до корекції власних дій, гнучкість і здатність до самозмін є важливими проявами саморегуляції [36].

Узгодження між характером завдання та актуальним станом особистості в результаті призводить до формування індивідуальної стратегії діяльності, що забезпечує ефективність і стійкість поведінки. Завдяки цьому процесу особистість мобілізує й інтегрує свої психічні ресурси для реалізації поставлених цілей, що робить її здатною до усвідомленого управління власним життям.

У контексті саморегуляції важливо враховувати позицію української дослідниці Т. Титаренко, яка наголошує, що індивідуальні особливості провідних соціально-психологічних якостей особистості відіграють визначальну роль у запуску та підтримці механізмів регуляції та самоорганізації цілеспрямованої активності. З погляду саморегуляційного підходу, саме ці якості забезпечують здатність особистості самостійно формулювати життєві завдання, планувати майбутнє, обирати значущі цілі, моделювати ситуації їх досягнення, програмувати власні дії, здійснювати рефлексивну оцінку результатів і, за потреби, вносити корективи [46].

Отже, саморегуляція реалізується через внутрішню активність суб'єкта й охоплює всі стадії життєвої стратегії: від усвідомлення потреби до гнучкого реагування на зміни зовнішніх чи внутрішніх умов та самостійного контролю результатів. Це підкреслює, що ефективна саморегуляція можлива лише за умов

сформованості певних особистісних властивостей, таких як відповідальність, самосвідомість, рефлексивність і здатність до самодетермінації [46].

Саморегуляція тісно пов'язана з особистісною готовністю до змін – інтегративною якістю, що забезпечує адаптивність, цілеспрямованість, ініціативність і внутрішню стійкість. Якщо готовність до змін дає змогу приймати нові умови та трансформації, то саморегуляція забезпечує механізми реалізації адаптаційної поведінки та досягнення цілей у цих нових умовах. Таким чином, саморегуляція є не лише основою ефективної діяльності, а й ключовим інструментом особистісного зростання в умовах постійних змін і викликів сучасного світу.

Видатний український вчений С. Максименко пропонує наступне бачення етапів формування саморегуляції особистості, виокремлюючи три ключові рівні: емоційно-базальний, вольовий та ціннісно-смісловий. На його думку, саморегуляція – це не лише управління поведінкою, а й складний процес внутрішньої перебудови особистості, зокрема її смислових утворень. Ці утворення виникають у результаті смислової інтеграції життєвого досвіду, коли певний зміст, який раніше сприймався як нейтральний, отримує емоційне забарвлення завдяки його зв'язку з особистісно значущими цінностями [24].

С. Максименко наголошує, що саме на цьому рівні відбувається глибока трансформація внутрішнього світу людини, що призводить до появи нових мотиваційних настанов (інтенцій) та досягнення внутрішньої гармонії. Такий тип регуляції, що ґрунтується на смислах і цінностях, є найвищим проявом особистісної саморегуляції, доступним лише сформованій, цілісній та інтегрованій особистості [24].

Зі збагаченням індивідуального «ціннісно-сміслового простору» особистість переходить до нового – більш усвідомленого, зрілого рівня поведінкової і діяльнісної регуляції. У цьому контексті стати особистістю – означає зайняти чітку моральну позицію в міжлюдських стосунках, усвідомити її, прийняти відповідальність за власні вибори та втілювати ці цінності у конкретних вчинках, щоденних справах і загальному способі життя.

У прикладному контексті саморегуляція розглядається як цілеспрямований вплив людини на свій фізіологічний і психологічний стан. Вона значною мірою визначається здатністю й готовністю особистості усвідомлювати, контролювати й коригувати власні емоції, почуття, переживання, а відповідно – і поведінку. Це не вроджена якість, а така, що поступово формується й удосконалюється впродовж усього життя людини [23].

За результатами теоретичного аналізу можна зробити висновок, що особистісна готовність до змін і здатність до самоуправління мають безпосередній зв'язок із саморегуляцією, оскільки саме вона забезпечує внутрішню гнучкість, здатність адаптуватися до нових умов, приймати рішення в умовах невизначеності, керувати власними емоціями, поведінкою та зберігати цілісність особистості в процесі трансформацій.

Саморегуляція виступає як внутрішній механізм реалізації готовності до змін: вона дозволяє не лише усвідомлювати потребу змін, а й конструктивно діяти в напрямку особистісної і професійної адаптації. Самоуправління ж, як форма саморегуляції у професійному контексті, сприяє ефективному плануванню, мотивації, контролю й оцінці власної діяльності.

Вивчення цих феноменів у працівників громадських організацій є надзвичайно важливим, адже такі працівники часто функціонують в умовах динамічного соціального середовища, стикаються з соціальними викликами, потребою швидкого прийняття рішень, міжособистісною взаємодією в багатоконандних середовищах. Високий рівень саморегуляції, поєднаний із готовністю до змін та самоуправлінням, є запорукою професійної стійкості, ефективності та емоційного благополуччя фахівця у сфері соціального служіння та громадської активності.

Висновки до розділу 1

1. Психологічна готовність є складним, цілісним і багаторівневим утворенням, що поєднує особистісні, мотиваційні, когнітивні та поведінкові компоненти, які взаємодіють між собою в процесі реалізації діяльності. Вона виступає як інтегративна система, яка забезпечує ефективне включення особистості в діяльність завдяки

активній позиції суб'єкта, внутрішній мобілізації ресурсів, сформованим психічним властивостям і новоутворенням, що підтримують ініціативність, усвідомлений вибір і відповідальне виконання завдань.

2. Особистісна готовність до змін – це багатовимірна інтегративна характеристика, яка відображає здатність індивіда зберігати активну позицію та ефективно діяти в умовах трансформацій, нестабільності та новизни. Вона охоплює психофізіологічні та соціально-психологічні аспекти, мобілізує внутрішні ресурси людини, сприяє прояву ініціативності, самостійності, адаптивності й соціальної мобільності. Як важлива передумова цілеспрямованої діяльності, особистісна готовність до змін забезпечує регуляцію поведінки на всіх етапах діяльності та є ключовим чинником особистісного розвитку, що дозволяє людині ефективно відповідати на виклики сучасного світу впродовж усього життя.

Особистісна готовність до змін і здатність до самоуправління є взаємопов'язаними характеристиками, що забезпечують ефективну адаптацію людини до динамічних умов сучасності. Готовність до змін відображає прийняття життєвих трансформацій і мобілізацію внутрішніх ресурсів, а самоуправління – це свідомий багаторівневий процес впливу на власний розвиток, поведінку й психічну активність задля досягнення особистісно значущих цілей. Він охоплює усвідомлення потреб, постановку цілей, вибір стратегій, контроль і коригування дій, має циклічний характер і поступово переходить у саморегуляцію. У поєднанні ці якості формують гнучкість, ініціативність і здатність до самореалізації, сприяючи особистісному зростанню та професійній ефективності.

3. Саморегуляція – це системний процес усвідомленого планування, контролю та корекції власної діяльності для досягнення важливих особистісних цілей. Вона є внутрішнім інструментом, який допомагає людині адаптуватися до змін, зберігати психологічну стійкість і ефективно реагувати на нові умови. У професійному розвитку саморегуляція є важливою характеристикою, що лежить в основі формування компетентного фахівця.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН, САМОУПРАВЛІННЯ І САМОРЕГУЛЯЦІЇ

2.1. Організація та етапи дослідження

Об'єкт дослідження – особистісна готовність до змін.

Предмет дослідження – взаємозв'язок особистісної готовності до змін і самоуправління з саморегуляцією у працівників громадських організацій.

Мета дослідження полягає у встановленні взаємозв'язків між особистісною готовністю до змін і самоуправлінням з саморегуляцією у працівників громадських організацій.

Гіпотеза: існують статистично значущі зв'язки між особистісною готовністю до змін, самоуправлінням та саморегуляцією у працівників громадських організацій, при цьому структура цих зв'язків частково відрізняється залежно від специфіки професійної діяльності: у працівників мобільних бригад вона є більш інтегрованою, ніж у офісних співробітників, хоча абсолютні показники переважно не відрізняються статистично.

Згідно з поставленою метою визначено такі завдання:

- 1) розглянути особливості самоуправління та саморегуляції в контексті професійної діяльності;
- 2) емпірично дослідити особливості особистісної готовності до змін, самоврядування та саморегуляції у фахівців громадського сектору;
- 3) виявити взаємозв'язки між особистісною готовністю до змін і самоуправлінням з саморегуляцією у працівників громадських організацій.

Дослідження включало три послідовні етапи:

1. *Аналітико-теоретичний*. На цьому етапі проведено ґрунтовний аналіз літературних джерел, присвячених особистісній готовності до змін, самоуправлінню та саморегуляції. Розглянуто сучасні теоретичні підходи до цих феноменів у контексті психології, узагальнено наукові дані щодо взаємозв'язків між означеними конструктами. За результатами аналізу було визначено мету, гіпотезу, завдання та методологічну базу роботи.

2. *Методико-емпіричний*. На цьому етапі було підібрано валідний комплекс психодіагностичних методик для вимірювання рівнів особистісної готовності до змін, самоуправління та саморегуляції. Сформовано репрезентативну вибірку працівників громадських організацій, які працюють у мобільних бригадах та в офісних умовах. Проведено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення наявних зв'язків між досліджуваними показниками та виявлення можливих відмінностей залежно від умов праці.

3. *Аналітико-інтерпретаційний*. Цей етап передбачав кількісний та якісний аналіз отриманих емпіричних даних із застосуванням методів математичної статистики. Перевірено основну гіпотезу щодо наявності статистично значущих взаємозв'язків між особистісною готовністю до змін, самоуправлінням і саморегуляцією. Okремо проаналізовано відмінності між працівниками мобільних бригад та офісу. Результати інтерпретовано у контексті специфіки діяльності громадських організацій, а також сформульовано висновки і практичні рекомендації.

Психодіагностичний інструментарій склали такі методики:

- «Особистісна готовність до змін» (А. Ролнік, С. Хезер, М. Голд, К. Халл) [41] використовувалася для діагностики рівня особистісної готовності до змін та виявлення індивідуальних психологічних характеристик, що можуть сприяти або стати на заваді ефективній адаптації до нових обставин.

- «Методика дослідження самоуправління» (Ю. Куль та А. Фурман) [37] застосовувалась для вивчення рівня самоуправління особистості за аспектами вольової та емоційної регуляції, ініціативності, самовизначення тощо.

- «Стиль саморегуляції поведінки» [37] спрямована на визначення загального рівня саморегуляції поведінки особистості, а також окремих компонентів, що забезпечують ефективне планування, контроль, корекцію та реалізацію власної діяльності.

Математичні методи обробки експериментальних даних здійснювалось на базі пакету статистичних програм IBM SPSS 20.0 (описова статистика, відсотковий розподіл даних, критерій Колмогорова-Смирнова, кореляційний аналіз за К. Пірсоном, t-критерій Стьюдента).

2.2. Характеристика вибірки досліджуваних

Дослідження було реалізовано на базі Благодійного фонду «Схід SOS», який є однією з провідних громадських організацій, що надає гуманітарну та соціальну допомогу. Цей вибір обумовлений специфікою діяльності фонду, яка передбачає активну взаємодію з різними категоріями населення, часто в умовах високого стресу та необхідності швидкої адаптації до мінливих обставин, що робить його співробітників релевантною групою для вивчення особистісної готовності до змін, самоуправління та саморегуляції.

Загальна вибірка складається з 60 працівників цієї громадської організації. Відбір учасників здійснювався з урахуванням специфіки їхніх посадових обов'язків та функціонального навантаження, що дозволило виділити дві ключові підгрупи:

1. **Працівники мобільних бригад** (n=30 осіб). До цієї категорії належать співробітники, які безпосередньо надають оперативну допомогу у «польових» умовах у різних місцях. Їхня діяльність характеризується високим рівнем невизначеності, динамічності та потенційними викликами, що вимагають високого рівня адаптивності та самоконтролю.
2. **Працівники офісу** (n=30 осіб). До цієї підгрупи увійшли співробітники, що виконують адміністративні, координаційні, аналітичні та інші функції, переважно в офісному середовищі. Незважаючи на меншу фізичну мобільність, їхня робота також пов'язана з управлінням проектами, комунікацією та прийняттям рішень у складних умовах, що робить актуальним вивчення їхніх особистісних ресурсів.

Таким чином, вибірка є репрезентативною для двох основних функціональних ролей у громадській організації, що дозволяє порівняти особливості досліджуваних психологічних показників між ними.

З метою вибору методів математичної статистики та подальшого аналізу результатів емпіричного дослідження ми розрахували критерій Колмогорова-Смирнова. Результати перевірки нормальності розподілу числових даних подані в табл. 2.1 – 2.3.

Таблиця 2.1

Оцінка нормальності розподілу за критерієм Колмогорова-Смирнова за методикою «Особистісна готовність до змін»

Показники	<i>D</i>	<i>p</i>
Пристрасність	0,14037	0,17082
Винахідливість	0,12187	0,30946
Оптимізм	0,10035	0,54794
Сміливість	0,08781	0,71068
Адаптивність	0,12095	0,31802
Впевненість	0,09588	0,60533
Толерантність до двозначності	0,11604	0,36623

Результати розрахунків критерію Колмогорова-Смирнова показали, що значення *p* суттєво перевищують загальноприйнятий рівень значущості ($\alpha=0,05$). Це дозволяє стверджувати, що розподіл даних за всіма шкалами методики не має значущих відхилень від нормального. Припущення про нормальність розподілу даних дає змогу використовувати параметричні статистичні методи для подальшого аналізу, що відповідає стандартним вимогам.

Таблиця 2.2

Оцінка нормальності розподілу за критерієм Колмогорова-Смирнова за «Методикою дослідження самоуправління»

Показники	<i>D</i>	<i>p</i>
Самовизначення	0,17585	0,06314
Самомотивація	0,17806	0,05899
Саморелаксація	0,12146	0,3132
Когнітивний самоконтроль	0,16076	0,08028
Афективний самоконтроль	0,09017	0,68005
Ініціативність	0,10923	0,44035
Вольова активність	0,14003	0,17288
Здатність до концентрації	0,16151	0,07793
Орієнтація на дію після невдач	0,15612	0,0962
Конгруентність власним почуттям	0,11674	0,35909
Інтеграція протиріч	0,13749	0,18851
Подолання невдач	0,10158	0,53237
Орієнтація на дію в очікуванні успіху	0,13582	0,19937

На основі аналізу значень p для кожної шкали, які були отримані за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова, можна зробити наступний висновок: для всіх представлених шкал методики немає статистично значущих відхилень від нормального розподілу (при $\alpha=0,05$). Це дозволяє припустити, що дані за наведеними шкалами розподілені нормально, що є важливою умовою для застосування параметричних статистичних методів у подальшому аналізі.

Таблиця 2.3

**Оцінка нормальності розподілу за критерієм Колмогорова-Смирнова за
«Стиль саморегуляції поведінки»**

Показники	D	p
Планування	0,16592	0,0571
Модельовання	0,17166	0,05139
Програмування	0,1693	0,05675
Оцінювання результатів	0,15457	0,07139
Гнучкість	0,13941	0,18869
Самостійність	0,06536	0,94485

На основі аналізу значень p для кожної шкали, отриманих за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова, та порівняння їх зі стандартним рівнем значущості $\alpha=0,05$, можна зробити висновок, що для всіх представлених шкал методики немає статистично значущих доказів того, що їх розподіл відрізняється від нормального. Таким чином, для подальшого статистичного аналізу цих даних можна припускати нормальний розподіл, що дозволяє використовувати параметричні статистичні методи.

Оскільки ключовою передумовою для застосування більшості параметричних статистичних методів є нормальний розподіл даних (або принаймні його відсутність значних відхилень від нього), отримані результати дозволяють нам використовувати параметричні методи статистичного аналізу для подальшої роботи з цими даними. Зокрема, для оцінки взаємозв'язків між змінними, які мають нормальний розподіл, доречним є критерій Пірсона, а для порівняння середніх значень у двох незалежних будемо застосовувати t -критерій Стьюдента.

Висновки до розділу 2

1. Визначено психодіагностичний інструментарій відповідно до мети і завдань дослідження. Для статистичної обробки отриманих результатів застосовано методи математико-статистичного аналізу: критерій Пірсона та t-критерій Стьюдента.

2. Для досягнення мети та вирішення задач дослідження було обрано відповідну вибірку осіб різного віку та різної статі. Загальна вибірка складається з 60 осіб. За результатами перевірки нормальності розподілу даних за всіма шкалами методики, можна зробити висновок про доцільність та коректність подальшого використання параметричних статистичних методів.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН І САМОУПРАВЛІННЯ З САМОРЕГУЛЯЦІЄЮ У ПРАЦІВНИКІВ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1. Діагностика особистісної готовності до змін

Розглянемо результати дослідження особистісної готовності до змін досліджуваних (рис. 3.1). Порівняння показників досліджуваних груп за t-критерієм Стьюдента подано в табл. 3.1.

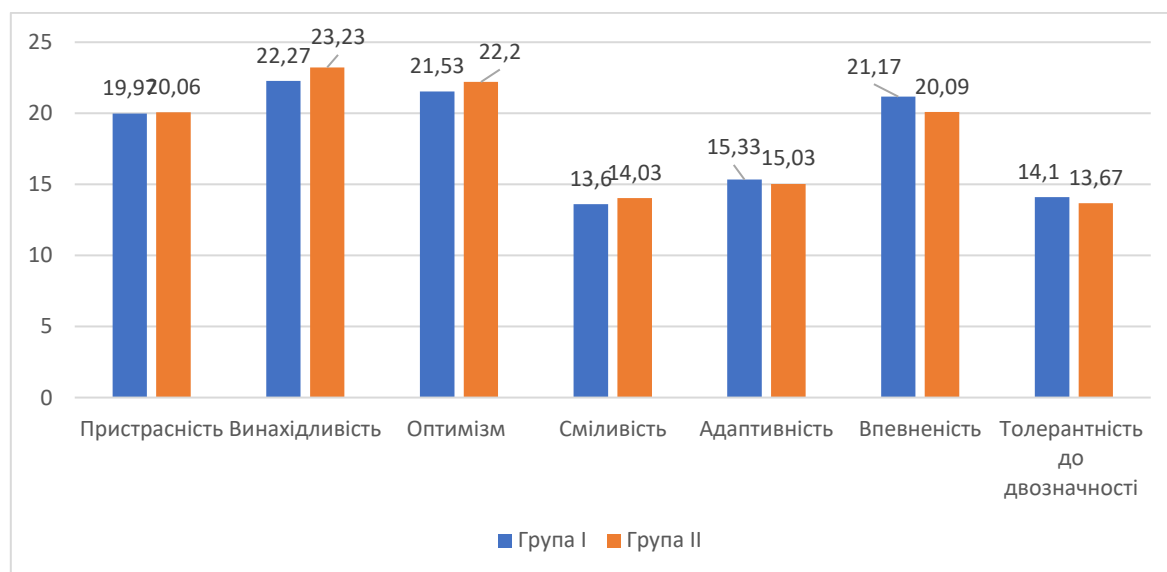


Рис. 3.1. Результати діагностики особистісної готовності до змін (бали)

Шкала «Пристрасність» відображає рівень внутрішньої енергії особистості, її здатність діяти з ентузіазмом, підтримувати високий життєвий тонус і долати втому в процесі професійної діяльності. Високі показники за цією шкалою свідчать про емоційну включеність, активність та стійку мотивацію до реалізації цілей. Низькі ж результати вказують на знижену динаміку, втомлюваність, відсутність вираженої пристрасності у виконанні завдань.

Середній бал працівників мобільних бригад 19,97 відповідає низькому рівню, що вказує на обмежений енергетичний ресурс, знижений життєвий тонус і тенденцію до виснаження в робочому процесі. Схожа тенденція спостерігається і серед офісного персоналу (середній показник 20,6 балів), який також демонструє низький рівень пристрасності. Таким чином, у обох груп респондентів проявляється недостатня

енергійність та невисока здатність підтримувати високий рівень активності, що може ускладнювати процес адаптації до змін.

Таблиця 3.1

Порівняльна характеристика груп за показником
особистісної готовності до змін

Шкали методики	t-критерій Стьюдента	
	$t_{\text{емп.}}$	$t_{\text{кр.}}$
Пристрасність	0,78	2,00*
Винахідливість	1,23	
Оптимізм	0,78	
Сміливість	0,46	
Адаптивність	-0,32	
Впевненість	-0,31	
Толерантність до двозначності	-0,45	

Примітка * $t_{\text{кр.}} = 2,00$ при $p \leq 0,05$

Перевірка за t-критерієм Стьюдента розраховане t (0,78) менше критичного (2,00), не виявила статистично значущих відмінностей між групами.

Шкала «Винахідливість» характеризує здатність особистості знаходити нові підходи, використовувати різноманітні ресурси та шукати альтернативні шляхи вирішення завдань. Високі показники за цією шкалою свідчать про розвинуту креативність, гнучкість мислення та вміння швидко адаптуватися до нових умов. Низькі результати, навпаки, вказують на ригідність, схильність діяти за шаблоном і труднощі в подоланні нестандартних ситуацій.

Середній бал мобільних бригад 22,27 знаходиться на середньому рівні, що свідчить про помірну гнучкість і здатність до пошуку нових рішень, однак наявний ресурс може бути недостатнім у складних та непередбачуваних умовах. Подібні результати демонструють і офісні працівники, у яких середній показник дорівнює 23,23 балів, що також відповідає середньому рівню. Таким чином, обидві групи мають відносно збалансовані, але не виражені навички винахідливості, що може знижувати ефективність їхньої особистісної готовності до змін у ситуаціях, які потребують швидкого знаходження нестандартних рішень.

За результатами t-критерію Стьюдента розраховане t (2,23) менше критичного (2,00), тому відмінностей між групами не виявлено.

Шкала «Оптимізм» відображає віру в позитивні зміни, орієнтацію на можливість та очікування сприятливого розвитку подій. Високі показники свідчать про здатність зберігати позитивне бачення майбутнього, легше долати труднощі та мобілізувати ресурси в умовах невизначеності. Низькі ж результати можуть вказувати на схильність до песимізму, знижену віру у власні можливості та меншу готовність ризикувати заради досягнення нового.

У працівників мобільних бригад середній бал становить 21,53, що знаходиться на межі низького та середнього рівня, однак із урахуванням округлення розглядається нами як середній рівень. Це означає помірну орієнтацію на позитивні перспективи, але без вираженої впевненості в майбутніх змінах. У працівників офісу середній показник становить 22,2 балів, що також відповідає середньому рівню. Таким чином, обидві групи демонструють помірний, але недостатньо стійкий оптимізм, що може обмежувати їхню психологічну готовність швидко приймати нововведення та активно використовувати можливості, які виникають у процесі змін.

За результатами t-критерію Стьюдента розраховане $t(0,78)$ менше критичного (2,00), тому відмінностей між групами не виявлено.

Шкала «Сміливість, підприємливість» відображає відкритість до нового досвіду, прагнення до змін та готовність виходити за межі звичного. Високі показники свідчать про ініціативність, схильність до ризику та активне освоєння нових можливостей. Низькі ж результати вказують на обережність, орієнтацію на стабільність і знижену готовність експериментувати чи приймати виклики.

У працівників мобільних бригад середній бал становить 13,6, що відповідає низькому рівню. Це свідчить про недостатню готовність виходити за межі усталених дій і уникання ситуацій, пов'язаних із ризиком чи невизначеністю. Подібна тенденція спостерігається і серед офісних працівників: їхній середній показник становить 14,03 балів, що також відповідає низькому рівню. Отже, обидві групи демонструють недостатню відкритість до нового та обмежену підприємливість, що може ускладнювати їхню здатність ефективно адаптуватися до динамічних змін та використовувати потенційні можливості.

За результатами t-критерію Стьюдента розраховане $t(0,46)$ менше критичного $(2,00)$, тому відмінностей між групами не виявлено.

Шкала «Адаптивність» характеризує гнучкість особистості, її здатність змінювати поведінкові стратегії залежно від обставин та ефективно діяти в умовах невизначеності. Високі показники свідчать про вміння швидко перебудовуватися, проявляти гнучке мислення й ефективно реагувати на зовнішні виклики. Низькі ж результати відображають ригідність, труднощі з перебудовою звичних моделей поведінки та уповільнену адаптацію до нових умов.

У працівників мобільних бригад середній бал становить 15,33, що відповідає низькому рівню. Це вказує на обмеженість у зміні стратегій діяльності та низьку гнучкість у реагуванні на зміни. Подібна ситуація простежується і серед офісних працівників, у яких середній показник дорівнює 15,03 балів, що також відповідає низькому рівню. Таким чином, обидві групи демонструють недостатній рівень адаптивності, що може ускладнювати їхню особистісну готовність до змін і знижувати ефективність у ситуаціях, що потребують швидкого пристосування.

За результатами t-критерію Стьюдента розраховане $t(-0,32)$ менше критичного $(2,00)$, тому відмінностей між групами не виявлено.

Шкала «Впевненість» відображає внутрішню віру у власні сили, адекватну самооцінку та здатність покладатися на власні ресурси в процесі діяльності. Високі показники свідчать про самоповагу, внутрішню стійкість і готовність брати відповідальність за прийняті рішення. Низькі результати, навпаки, можуть вказувати на невпевненість, сумніви у власних можливостях та залежність від зовнішньої оцінки.

У працівників мобільних бригад середній бал становить 21,17, що відповідає низькому рівню. Це свідчить про знижену впевненість у власних силах і можливі труднощі у прийнятті рішень у ситуаціях змін. У працівників офісу середній показник становить 20,09 балів, що також відповідає низькому рівню. Таким чином, обидві групи мають недостатній рівень впевненості, що може знижувати їхню особистісну готовність до змін і утруднювати активне використання власного потенціалу в нових умовах.

За результатами t-критерію Стьюдента розраховане $t(-0,31)$ менше критичного $(2,00)$, тому відмінностей між групами не виявлено.

Шкала «Толерантність до двозначності» відображає здатність особистості зберігати внутрішню стабільність і продуктивність у ситуаціях невизначеності, багатозначності та відсутності чітких орієнтирів. Високі показники свідчать про психологічну стійкість, сприйнятливність до нових ідей та готовність працювати в умовах непередбачуваності. Низькі ж результати вказують на тривожність, дискомфорт перед невизначеністю та прагнення уникати неоднозначних ситуацій.

У працівників мобільних бригад середній бал становить 14,1, що відповідає низькому рівню. Це вказує на труднощі у прийнятті невизначеності, підвищену потребу в чіткості та структурованості. Подібна ситуація спостерігається і серед офісних працівників, у яких середній показник дорівнює 13,67 балів, що також відповідає низькому рівню. Отже, обидві групи демонструють помірну винахідливість, що може обмежувати ефективність їхньої готовності до змін у випадках, що вимагають швидких нестандартних рішень.

За результатами t-критерію Стьюдента розраховане $t(-0,45)$ менше критичного $(2,00)$, тому відмінностей між групами не виявлено.

Аналіз показників особистісної готовності до змін засвідчив, що як у працівників мобільних бригад, так і у працівників офісу переважають низькі та середні рівні за більшістю шкал. Зокрема, обидві групи характеризуються низьким рівнем енергійності, сміливості, адаптивності, впевненості та толерантності до двозначності, що вказує на обмежені ресурси для ефективного реагування на зміни та подолання невизначеності. Помірні (середні) результати виявлено за шкалами винахідливості та оптимізму, однак вони не досягають високих значень, що свідчить про часткову, але недостатньо стійку орієнтацію на нове і здатність знаходити альтернативні рішення.

Загалом, обидві досліджувані групи продемонстрували майже ідентичні результати за всіма шкалами методики. Відмінності у середніх значеннях є незначними та статистично непомітними, що підтверджується результатами перевірки за t-критерієм Стьюдента. Це дає підстави стверджувати, що як працівники

мобільних бригад, так і офісні працівники мають схожий рівень особистісної готовності до змін, який загалом можна охарактеризувати як недостатньо високий і такий, що потребує розвитку окремих особистісних ресурсів (енергійності, сміливості, адаптивності та впевненості).

3.2. Оцінка прояву самоуправління респондентів

За допомогою методики дослідження самоуправління (Ю. Куль, А. Фурман) ми оцінили рівень самоуправління досліджуваних за багатьма аспектами, пов'язаними з вольовою регуляцією, самовизначенням, емоційним самоконтролем, ініціативністю тощо. Результати дослідження представлені на рис. 3.2. Порівняння показників досліджуваних груп за t-критерієм Стьюдента подано в табл. 3.2.

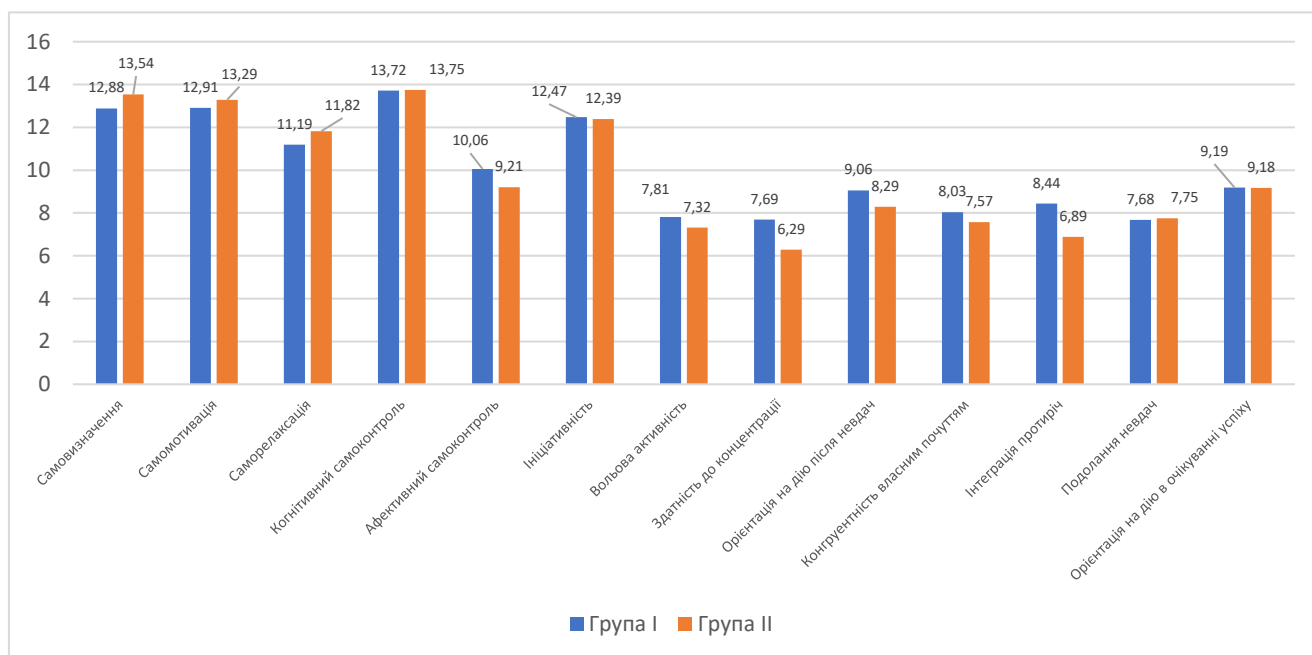


Рис. 3.2. Результати дослідження самоуправління (бали)

Шкала «Самовизначення» відображає здатність особистості усвідомлювати власні цілі, визначати пріоритети та орієнтуватися у власних життєвих перспективах. Високі показники за цією шкалою свідчать про чітке розуміння своїх намірів, послідовність у прийнятті рішень та сформованість внутрішніх орієнтирів, що є важливим ресурсом у процесі особистісного й професійного розвитку.

У працівників мобільних бригад середній показник становить 12,88 балів, а в працівників офісу – 13,54 балів. В обох групах отримані результати свідчать про

високий рівень самовизначення, тобто про сформовану здатність визначати власні життєві пріоритети та орієнтуватися у складних обставинах.

Таблиця 3.2

Порівняльна характеристика груп за показниками самоуправління

Шкали методики	t-критерій Стьюдента	
	$t_{\text{емп.}}$	$t_{\text{кр.}}$
Самовизначення	-1,47	2,00
Самомотивація	0,76	
Саморелаксація	1,01	
Когнітивний самоконтроль	0,07	
Афективний самоконтроль	-0,99	
Ініціативність	-0,19	
Вольова активність	-0,84	
Здатність до концентрації	-2,29*	
Орієнтація на дію після невдач	-1,11	
Конгруентність власним почуттям	-0,66	
Інтеграція протиріч	-2,13*	
Подолання невдач	0,09	
Орієнтація на дію в очікуванні успіху	-0,01	

Примітка: * Відмінності між результатами 1 і 2 груп статистично значущі при $p \leq 0,05$.

Перевірка за допомогою t-критерію Стьюдента показала, що емпіричне значення (-1,47) є меншим за критичне (2,00), отже, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

Шкала «Самомотивація» відображає здатність особистості підтримувати власну активність і наполегливість у досягненні поставлених цілей, зберігати зацікавленість та енергію навіть у складних умовах. Високі показники за цією шкалою свідчать про внутрішню стійкість, ініціативність та здатність до довготривалого зосередження на значущих завданнях.

У працівників мобільних бригад середній показник становить 12,91 балів, а в працівників офісу – 13,29 балів. Обидва показники відповідають високому рівню самомотивації, що підтверджує наявність внутрішніх ресурсів, достатніх для успішної реалізації професійних і особистісних цілей.

Результати перевірки за допомогою t-критерію Стьюдента підтвердили відсутність статистично значущих відмінностей між групами ($t_{\text{емп.}}=0,76 < t_{\text{кр.}}=2,00$).

Шкала «Саморелаксація» у методиці дослідження самоуправління відображає здатність людини відновлювати внутрішню рівновагу, знімати емоційне та фізичне напруження, контролювати власний стан у стресових ситуаціях. Високі показники за цією шкалою вказують на сформовані навички емоційної саморегуляції, вміння розслабитися й підтримувати працездатність навіть у напружених умовах професійної діяльності.

У працівників мобільних бригад (І група) середній результат становить 11,19 балів, що відповідає середньому рівню саморелаксації. Це свідчить про наявність у них базових умінь відновлення емоційного стану, однак можливі труднощі з ефективним подоланням надмірного стресу.

У працівників офісу (ІІ група) середнє значення дещо вище – 11,82 балів, що знаходиться на межі середнього та високого рівнів і ближче до високого. Це говорить про більш виражену здатність офісних працівників підтримувати внутрішню рівноваженість і використовувати ефективні стратегії саморегуляції.

Перевірка за допомогою t-критерію Стьюдента показала, що емпіричне значення (1,01) є меншим за критичне (2,00). Таким чином, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

За показником «Когнітивний самоконтроль» середні значення виявилися практично ідентичними в обох групах. Так, у І групі (працівники мобільних бригад) середній бал становить 13,72, тоді як у ІІ групі (працівники офісу) – 13,75. Обидва середні бали відповідають високому рівню когнітивного самоконтролю, що вказує на добре розвинену здатність регулювати мисленнєві процеси, контролювати власні дії та приймати адекватні рішення..

Аналіз статистичної значущості різниць між групами показав відсутність відмінностей: t-емпіричне значення становить 0,07, що значно нижче за t-критичне = 2,00. Таким чином, рівень когнітивного самоконтролю статистично однаковий в обох групах, що свідчить про загальну тенденцію його високої розвиненості, незалежно від професійної специфіки.

Таким чином, результати свідчать про те, що як працівники мобільних бригад, так і офісні співробітники володіють схожим рівнем здатності до концентрації уваги,

регуляції мислення та збереження внутрішньої стабільності у когнітивній сфері, що є важливою умовою ефективного виконання професійних обов'язків.

За результатами дослідження рівня афективного самоконтролю було встановлено, що в I групі (працівники мобільних бригад) середній показник склав 10,06 балів, а в II групі (працівники офісу) – 9,21 балів. Обидва результати відповідають середньому рівню розвитку афективного самоконтролю, що свідчить про достатню здатність респондентів регулювати власні емоційні реакції та утримувати внутрішню рівновагу у ситуаціях емоційної напруги.

Порівняльний аналіз між групами показав, що різниця у середніх значеннях є незначною. Статистична перевірка підтвердила відсутність достовірних відмінностей: емпіричне значення критерію t становить $-0,99$, тоді як критичне значення при рівні значущості $p \leq 0,05$ дорівнює $2,00$. Оскільки $t_{\text{емп.}} < t_{\text{крит.}}$, можна зробити висновок, що рівень афективного самоконтролю у працівників мобільних бригад та офісних працівників практично однаковий.

За показником «Ініціативність» було отримано такі середні значення: у I групі (працівники мобільних бригад) – 12,47 балів, у II групі (працівники офісу) – 12,39 балів. Обидва результати відповідають високому рівню ініціативності, що свідчить про сформовану готовність співробітників проявляти активність, брати на себе відповідальність, пропонувати нові рішення та реалізовувати їх у професійній діяльності незалежно від умов роботи.

Порівняльний аналіз показав відсутність статистично значущих відмінностей між двома групами: отримане t -емпіричне $= -0,19$ є значно нижчим за t -критичне $= 2,00$ ($p > 0,05$). Це дає підстави зробити висновок, що рівень ініціативності у працівників мобільних бригад та офісних співробітників є однаково високим.

За показником «Вольова активність» середній результат у I групі (працівники мобільних бригад) становить 7,81 балів, а у II групі (працівники офісу) – 7,32 балів. Обидва показники відповідають низькому рівню вольової активності, що свідчить про обмежену здатність до наполегливого досягнення цілей, труднощі з подоланням перешкод і збереженням внутрішньої мотивації у складних або стресових умовах професійної діяльності.

Аналіз статистичної значущості різниць між групами показав, що отримане t-емпіричне = -0,84 є меншим за t-критичне = 2,00, що означає відсутність статистично значущих відмінностей між групами.

За показником «Здатність до концентрації» у I групі (працівники мобільних бригад) середнє значення становить 7,69 балів, що відповідає середньому рівню розвитку цього показника. Це свідчить про наявність у респондентів помірної здатності зосереджувати увагу на завданнях та підтримувати концентрацію протягом певного часу.

У II групі (працівники офісу) середнє значення становить 6,29 балів, що відповідає низькому рівню розвитку здатності до концентрації. Це вказує на труднощі з підтриманням уваги, високий рівень відволікаючих чинників та обмежену здатність до тривалої фокусованої діяльності.

Статистична перевірка різниці між групами за допомогою t-критерію Стьюдента показала, що емпіричне значення (-2,29) перевищує критичне (2,00) за модулем. Отже, різниця є статистично значущою ($p < 0,05$). Напрям відмінності свідчить про те, що працівники мобільних бригад мають значно вищу здатність до концентрації, ніж офісні працівники.

За показником «Орієнтація на дію після невдач» середній результат у I групі (працівники мобільних бригад) становить 9,06 балів, а у II групі (працівники офісу) – 8,29 балів. В обох групах ці значення відповідають середньому рівню розвитку даної здатності. Це вказує на помірний рівень здатності респондентів до відновлення активності після помилок чи невдач, а також на здатність адаптувати діяльність у відповідь на труднощі.

Статистична перевірка за допомогою t-критерію Стьюдента показала, що емпіричне значення (-1,11) є меншим за критичне (2,00), отже, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

За показником «Конгруентність власним почуттям» середнє значення у I групі (працівники мобільних бригад) становить 8,03 балів, що відповідає середньому рівню розвитку цієї здатності. Це свідчить про помірну здатність респондентів

усвідомлювати власні емоції, відчувати гармонію між внутрішніми переживаннями та поведінкою і відповідно регулювати свої дії.

У II групі (працівники офісу) середнє значення дорівнює 7,57 балів, що є нижчим за середній рівень, тобто офісні працівники демонструють дещо меншу здатність до усвідомленої інтеграції власних почуттів у поведінкові реакції.

Статистичний аналіз за допомогою t-критерію Стьюдента показав, що емпіричне значення (-0,66) менше критичного (2,00), отже, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

За показником «Інтеграція протиріч» у I групі (працівники мобільних бригад) середній результат становить 8,44 балів, що відповідає середньому рівню розвитку даної здатності. Це свідчить про помірну здатність респондентів усвідомлювати внутрішні суперечності, поєднувати різні потреби, мотиви та інтереси, а також знаходити компромісні рішення у складних ситуаціях.

У II групі (працівники офісу) середнє значення дорівнює 6,89 балів, що відповідає низькому рівню інтеграції протиріч. Це вказує на труднощі у поєднанні внутрішніх потреб і зовнішніх вимог, обмежену здатність знаходити гармонійні рішення у складних або конфліктних ситуаціях.

t-критерій Стьюдента виявив статистично значущу різницю між групами (емпіричне значення -2,13 за модулем перевищує критичне 2,00. Отже, тип професійної діяльності впливає на здатність до інтеграції внутрішніх суперечностей: польова робота мобільних бригад сприяє кращому поєднанню мотивів і потреб, тоді як офісні працівники мають менш розвинену цю характеристику.

За показником «Подолання невдач» середній результат у I групі (працівники мобільних бригад) становить 7,68 балів, а у II групі (працівники офісу) – 7,75 балів. Обидва значення відповідають рівню нижче за середній, що свідчить про обмежену здатність респондентів ефективно відновлюватися після невдач, зберігати мотивацію та наполегливість у досягненні цілей після виникнення труднощів.

Статистична перевірка за допомогою t-критерію Стьюдента показала, що емпіричне значення (0,09) є значно меншим за критичне (2,00), отже, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

За показником «Орієнтація на дію в очікуванні успіху» середнє значення у І групі (працівники мобільних бригад) становить 9,19 балів, а у ІІ групі (працівники офісу) – 9,18 балів. В обох групах ці показники відповідають середньому рівню розвитку даної здатності. Це свідчить про помірну орієнтацію респондентів на активні дії для досягнення результатів у ситуаціях, коли очікується успіх, а також про здатність планувати й здійснювати кроки досягнення цілей, не проявляючи надмірної імпульсивності чи пасивності.

Статистичний аналіз за допомогою t-критерію Стюдента показав, що емпіричне значення (-0,01) є значно меншим за критичне (2,00), отже, статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

За результатами дослідження показників самоуправління у працівників мобільних бригад та офісних працівників спостерігаються як схожі, так і відмінні тенденції у розвитку окремих компонентів цієї компетенції.

- Високий рівень самовизначення, самомотивації, когнітивного самоконтролю та ініціативності у обох групах свідчить про сформовану здатність до усвідомленого планування діяльності, концентрації уваги, регуляції мисленневих процесів і прояву активності у професійній сфері.
- Високий рівень когнітивного самоконтролю та ініціативності в обох групах підтверджує їхню готовність до вирішення складних завдань, прийняття відповідальних рішень та адаптації до професійних вимог.

Показники середнього рівня:

- Середній рівень саморелаксації, афективного самоконтролю, орієнтації на дію після невдач, конгруентності власним почуттям та орієнтації на дію в очікуванні успіху свідчить про достатню, але не високорозвинену здатність контролювати емоційні реакції, усвідомлювати власні переживання та відновлювати активність після труднощів.
- Низький рівень вольової активності у обох групах вказує на обмежену здатність до наполегливого досягнення цілей і подолання перешкод.

- Показник подолання невдач у обох групах нижче за середній, що також свідчить про обмежену стійкість до труднощів та необхідність розвитку здатності швидко відновлювати мотивацію.
- Працівники мобільних бригад мають вищу здатність до концентрації та кращу інтеграцію протиріч, ніж офісні працівники, що вказує на вплив специфіки професійної діяльності (польова робота формує кращу фокусованість, стійкість уваги та здатність поєднувати суперечливі потреби).
- За іншими шкалами статистично значущих відмінностей не виявлено, що свідчить про схожий рівень розвитку більшості компонентів самоуправління незалежно від типу зайнятості.

3.3. Дослідження особливостей саморегуляції

За допомогою методики «Стиль саморегуляції поведінки» ми оцінили загальний рівень саморегуляції поведінки респондентів, а також окремі компоненти саморегуляції, що забезпечують ефективне планування, контроль, корекцію та реалізацію власної діяльності (рис. 3.3). Порівняння показників досліджуваних груп за t-критерієм Стьюдента подано в табл. 3.3.

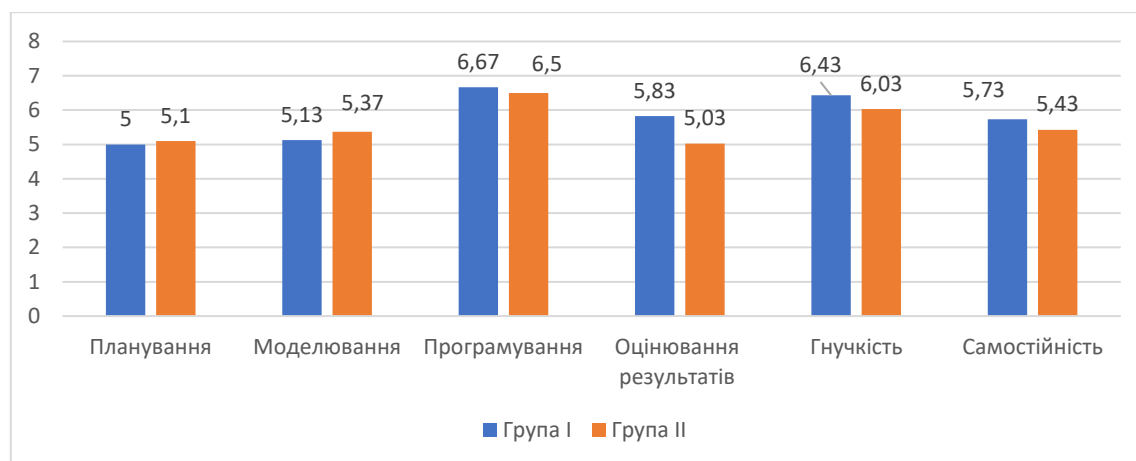


Рис. 3.3. Результати дослідження саморегуляції поведінки (бали)

Шкала «Планування» у методиці саморегуляції відображає здатність індивіда ставити перед собою цілі, усвідомлювати послідовність майбутніх дій та

прогнозувати їх результати. Вона характеризує рівень організованості, уміння структурувати діяльність та вибудовувати логіку досягнення бажаного результату.

У дослідженні було виявлено, що середній бал за шкалою у працівників мобільних бригад склав 5,0, а в працівників офісу – 5,1. Обидва показники відповідають середньому рівню планування, що вказує на достатню, але не максимально розвинену здатність обох груп до постановки цілей та прогнозування майбутніх дій. Їх планування є більш ситуативним і практичним, ніж стратегічним і довгостроковим.

Таблиця 3.3

Результати дослідження особливостей саморегуляції поведінки

Шкали методики	t-критерій Стьюдента	
	t _{емп.}	t _{кр.}
Планування	0,37	2,00
Моделювання	0,79	
Програмування	-0,52	
Оцінювання результатів	-3,01*	
Гнучкість	-1,22	
Самостійність	-1,01	
Загальний рівень саморегуляції	-0,08	

Примітка: * Відмінності між результатами 1 і 2 груп статистично значущі при $p \leq 0,01$.

Застосування t-критерію Стьюдента не виявило достовірних відмінностей між (t емпіричне = 0,37 < t критичне = 2,00). Здатність до планування є приблизно однаковою у двох досліджуваних вибірках, що свідчить про відсутність істотного впливу специфіки роботи (офісна чи польова) на формування цього аспекту саморегуляції.

Шкала «Моделювання» відображає здатність людини створювати внутрішні уявні образи майбутніх дій, ситуацій та їх можливих результатів. Високі показники за цією шкалою свідчать про розвинене уміння прогнозувати перебіг подій і будувати в уяві оптимальні варіанти поведінки; низькі – про труднощі з передбаченням та недостатню гнучкість у плануванні.

У дослідженні було встановлено, що середній бал у представників мобільних бригад склав 5,13, а в офісних працівників – 5,37. В обох випадках це відповідає

середньому рівню розвитку здатності до моделювання. Тобто респонденти здатні певною мірою прогнозувати розвиток ситуацій та уявляти можливі результати власної діяльності, проте ця навичка ще не досягає високого рівня автоматизованості та стратегічної глибини.

Перевірка статистичної значущості відмінностей між групами за допомогою критерію Стюдента показала відсутність достовірних розбіжностей (t емпіричне = 0,79 < t критичне = 2,00).

Шкала «Програмування» відображає здатність індивіда до побудови стратегії власної діяльності, формування послідовності дій і конкретних кроків для досягнення поставлених цілей. Високі показники за цією шкалою вказують на системність мислення та організованість, тоді як нижчі свідчать про можливу імпульсивність або недостатню продуманість дій.

У ході дослідження було встановлено, що середній бал у працівників мобільних бригад становить 6,67, а в офісних працівників – 6,5. Обидва результати відповідають середньому рівню розвитку програмування діяльності. Це означає, що представники обох груп у цілому здатні будувати логічну послідовність кроків, проте їхня стратегічність і системність не завжди досягає високого рівня. Часто вони орієнтуються на вирішення поточних завдань, а не на розробку довгострокових програм дій.

Перевірка статистичної значущості за допомогою критерію Стюдента показала відсутність достовірних відмінностей між групами (t емпіричне = -0,52 < t критичне = 2,00).

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує здатність індивіда співвідносити отримані результати з поставленими цілями, здійснювати критичний аналіз досягнутого, виявляти помилки й коригувати власні дії. Високий бал вказує на рефлексивність і здатність до об'єктивної оцінки ефективності дій, тоді як низький бал свідчить про недостатню критичність і поверхневий підхід до оцінювання.

У результатах дослідження виявлено, що представники мобільних бригад отримали середній бал 5,83, що відповідає рівню вище середнього, тоді як у працівників офісу цей показник становить 5,03 і відповідає середньому рівню. Це

означає, що працівники мобільних бригад більш схильні до ретельного аналізу власної діяльності, краще співвідносять досягнуте із запланованим та більш критично ставляться до власних результатів.

t-критерій Стьюдента зафіксував достовірні відмінності між групами (t емпіричне = -3,01 при t критичному = 2,00, $p \leq 0,01$), що підтверджує статистично значущу різницю у здатності до оцінювання результатів. Ймовірно, специфіка професійної діяльності мобільних бригад, яка передбачає необхідність швидко аналізувати наслідки своїх дій у змінних і часто критичних умовах, сприяє більш розвиненій здатності до критичної оцінки та рефлексії.

Шкала «Гнучкість» відображає здатність особистості змінювати плани, коригувати власну поведінку та адаптуватися у нових або нестандартних ситуаціях. Високий рівень гнучкості свідчить про мобільність мислення, уміння швидко орієнтуватися в умовах невизначеності, тоді як низькі показники можуть вказувати на ригідність, схильність до стереотипних рішень та труднощі з пристосуванням.

У результатах дослідження було встановлено, що середній бал у представників мобільних бригад становить 6,43, тоді як у працівників офісу – 6,03. Обидва показники належать до середнього рівня розвитку гнучкості. Це означає, що обидві групи в цілому здатні адаптувати свою поведінку до нових умов, однак їхня гнучкість не є максимальною й може виявлятися переважно у стандартних професійних ситуаціях.

Перевірка статистичної значущості за допомогою критерію Стьюдента показала відсутність достовірних відмінностей (t емпіричне = -1,22 < t критичне = 2,00).

Шкала «Самостійність» відображає здатність особистості приймати власні рішення без надмірної опори на зовнішні вказівки, а також проявляти ініціативність у діяльності. Високі показники за цією шкалою свідчать про сформовану незалежність мислення та активність у прийнятті рішень, тоді як низькі можуть вказувати на залежність від зовнішнього контролю та труднощі у реалізації власних намірів.

Результати дослідження показали, що середній бал у працівників мобільних бригад становить 5,73, а у працівників офісу – 5,43. Обидва значення відповідають середньому рівню розвитку самостійності. Це означає, що представники обох груп загалом здатні діяти самостійно й приймати рішення, проте їхня ініціативність виявляється переважно у звичних умовах і не завжди є стабільною у складних або непередбачуваних ситуаціях.

Перевірка статистичної значущості за критерієм Стюдента показала відсутність достовірних відмінностей між групами (t емпіричне = -1,01 < t критичне = 2,00).

Загальний рівень саморегуляції є інтегральним показником, що узагальнює результати за всіма шкалами (Планування, Моделювання, Програмування, Оцінювання результатів, Гнучкість, Самостійність) і відображає загальну здатність особистості цілеспрямовано організовувати власну поведінку, контролювати її та гнучко адаптуватися до умов діяльності.

Результати дослідження показали, що середній інтегральний бал у працівників мобільних бригад становить 27,67, а в офісних працівників – 27,53. В обох випадках ці показники відповідають середньому рівню розвитку загальної саморегуляції.

Статистичний аналіз не виявив достовірних відмінностей між групами (t емпіричне = -0,08 < t критичне = 2,00), що свідчить про приблизно однаковий рівень загальної саморегуляції у мобільних бригад і офісних працівників. Водночас можна відзначити незначну тенденцію до вищих результатів у представників мобільних бригад. Це може бути пов'язано з тим, що їхня діяльність часто вимагає швидкої мобілізації, самостійності та здатності оперативно змінювати поведінкові стратегії, що дещо підсилює їхній рівень саморегуляції.

Отже, результати дослідження саморегуляції показали, що як працівники мобільних бригад, так і офісні працівники в цілому характеризуються середнім рівнем розвитку основних регуляторних процесів – планування, моделювання, програмування, гнучкості та самостійності. Це свідчить про достатній рівень здатності до постановки цілей, уявного прогнозування ситуацій, побудови стратегії діяльності, корекції поведінки у нових умовах і прийняття самостійних рішень.

Водночас отримані результати вказують на те, що ці якості не досягають високого рівня розвитку, що обмежує можливості у складних чи нестандартних ситуаціях, де потрібні більш стратегічні та довготривалі регуляторні дії.

Єдина статистично значуща відмінність між групами була виявлена за шкалою «Оцінювання результатів»: працівники мобільних бригад продемонстрували рівень вище середнього, тоді як офісні працівники – середній. Це свідчить про більш розвинену здатність мобільних бригад критично аналізувати досягнуте та співвідносити результати з поставленими цілями, що, ймовірно, зумовлено специфікою їхньої професійної діяльності, яка вимагає швидкої оцінки ефективності власних дій у змінних умовах.

Отже, *припущення* про те, що показники особистісної готовності до змін, самоуправління та саморегуляції відрізняються у працівників мобільних бригад статистично достовірно відрізняються від показників працівників офісу, було підтверджено частково.

3.4. Узагальнені результати дослідження

Для перевірки гіпотези про існування статистично значущих взаємозв'язків між особистісною готовністю до змін, самоуправлінням та саморегуляцією у працівників громадських організацій було проведено кореляційний аналіз.

За допомогою критерію К. Пірсона було встановлено наявність статистично значущих кореляцій між окремими індикаторами готовності до змін і показниками самоуправління та саморегуляції у мобільних бригад (табл. 3.4).

1. Пристрасність. Даний показник позитивно корелює з афективним самоконтролем ($r=0,465$; $p \leq 0,01$), ініціативністю ($r=0,387$; $p \leq 0,05$) та орієнтацією на дію в очікуванні успіху ($r=0,423$; $p \leq 0,05$). Це свідчить, що емоційна залученість і високий рівень пристрасності у працівників мобільних бригад сприяють розвитку вміння контролювати власні емоційні стани, проявляти ініціативу та зосереджуватися на досягненні позитивних результатів. Таким чином, емоційна інтенсивність стає ресурсом активної та результативної поведінки.

2. Винахідливість. Винахідливість позитивно корелює з самомотивацією ($r=0,529$; $p\leq 0,01$), саморелаксацією ($r=0,403$; $p\leq 0,05$), що свідчить про підтримку здатності до нових рішень внутрішніми мотиваційними ресурсами та вмінням відновлювати сили. Водночас зафіксовані негативні кореляції із здатністю до концентрації ($r=-0,432$; $p\leq 0,05$), орієнтацією на дію після невдач ($r=-0,424$; $p\leq 0,05$) та вольовою активністю ($r=-0,362$; $p\leq 0,05$). Такі результати можуть вказувати, що орієнтація на пошук нових рішень може супроводжуватися зменшенням цілеспрямованості, концентрації та наполегливості. Працівники, орієнтовані на винахідливість, менш стійкі у разі невдач і можуть демонструвати нижчу вольову напругу.

Таблиця 3.4

Взаємозв'язки готовності до змін з самоуправлінням та саморегуляцією у мобільних бригад (r)

Показники готовності до змін	Показники самоуправління і саморегуляції	Коефіцієнт кореляції (r)
Пристрасність	Афективний самоконтроль	0,465 **
	Ініціативність	0,387 *
	Орієнтація на дію в очікуванні успіху	0,423 *
Винахідливість	Самомотивація	0,529 **
	Саморелаксація	0,403 *
	Здатність до концентрації	-0,432 *
	Орієнтація на дію після невдач	-0,424 *
	Вольова активність	-0,362 *
	Моделювання	-0,563 **
	Оптимізм	Самовизначення
Саморелаксація		0,412 *
Здатність до концентрації		-0,514 *
Орієнтація на дію після невдач		-0,429 *
Вольова активність		-0,370 *
Конгруентність почуттям		-0,452 *
Сміливість (підприємливість)	Афективний самоконтроль	-0,427 *
Адаптивність	Афективний самоконтроль	-0,551 **
	Ініціативність	-0,632 **
	Орієнтація на дію в очікуванні успіху	-0,523 **
Толерантність до двозначності	Саморелаксація	0,418 *
Впевненість	Моделювання	-0,389 *

* кореляція значуща на рівні $p\leq 0,05$

** кореляція значуща на рівні $p\leq 0,01$

3. Оптимізм. Оптимізм позитивно корелює з самовизначенням ($r=0,426$; $p\leq 0,05$) та саморелаксацією ($r=0,412$; $p\leq 0,05$), що вказує на ресурсну функцію віри у позитивні

зміни: вона підтримує відчуття власної автономії та здатність відновлювати внутрішню рівновагу. Однак виявлені негативні кореляції із здатністю до концентрації ($r=-0,514$; $p\leq 0,05$), орієнтацією на дію після невдач ($r=-0,429$; $p\leq 0,05$), вольовою активністю ($r=-0,370$; $p\leq 0,05$) та конгруентністю почуттям ($r=-0,452$; $p\leq 0,05$). Це може свідчити, що надмірна орієнтація на позитив іноді знижує наполегливість і реалістичність оцінки ситуацій, ускладнює відновлення після невдач та знижує автентичність емоційного самовираження.

4. Сміливість (підприємливість). Виявлено негативний зв'язок з афективним самоконтролем ($r=-0,427$; $p\leq 0,05$). Це означає, що прагнення до нового та схильність до ризику можуть поєднуватися з меншою здатністю контролювати емоційні реакції, що робить поведінку більш імпульсивною.

5. Адаптивність. Показник адаптивності продемонстрував найбільш виражені негативні кореляції: із афективним самоконтролем ($r=-0,551$; $p\leq 0,01$), ініціативністю ($r=-0,632$; $p\leq 0,01$) та орієнтацією на дію в очікуванні успіху ($r=-0,523$; $p\leq 0,01$). Це свідчить про парадоксальний ефект: працівники, здатні легко змінювати стратегію поведінки залежно від обставин, можуть водночас виявляти нижчу емоційну врівноваженість, меншу ініціативність і знижену орієнтацію на досягнення. Імовірно, висока гнучкість у певних випадках веде до зниження послідовності й наполегливості у досягненні цілей.

6. Толерантність до двозначності. Показала позитивний зв'язок із саморелаксацією ($r=0,418$; $p\leq 0,05$). Це означає, що здатність зберігати стабільність у ситуаціях невизначеності пов'язана з умінням знижувати напруження та підтримувати внутрішню рівновагу.

7. Винахідливість – моделювання ($r=-0,563$; $p\leq 0,01$). Виявлений негативний зв'язок свідчить, що працівники з вищим рівнем винахідливості, тобто схильністю до пошуку нових рішень і використання нестандартних підходів, меншою мірою схильні до моделювання власної поведінки, планування та прогнозування можливих варіантів розвитку подій. Це може пояснюватися тим, що орієнтація на креативність та спонтанність часто знижує потребу у чіткій структуризації дій, оскільки такі працівники більше покладаються на імпровізацію та здатність швидко реагувати на

змінні обставини. Таким чином, у групі мобільних бригад проявляється певне протиріччя між творчим підходом та раціональною організацією діяльності.

8. Впевненість – моделювання ($r=-0,389$; $p\leq 0,05$). Негативний кореляційний зв'язок між впевненістю та моделюванням вказує на те, що працівники, які відчувають більшу впевненість у собі та власних силах, менш схильні до ретельного планування та прогнозування майбутніх дій. Імовірно, висока самовпевненість знижує потребу у попередньому продуманому моделюванні ситуацій, оскільки такі люди покладаються на власний досвід і внутрішнє відчуття компетентності. У той же час це може призводити до певної імпульсивності у прийнятті рішень, коли опора на інтуїцію та впевненість витісняє необхідність об'єктивної оцінки ризиків і можливих наслідків.

Встановлені кореляції свідчать про складну взаємодію готовності до змін з різними характеристиками самоуправління у працівників мобільних бригад. Частина зв'язків має позитивний характер (пристрасність – емоційна та мотиваційна регуляція, винахідливість – самомотивація, оптимізм – самовизначення), що відображає ресурсну роль цих особистісних якостей. Водночас виявлені негативні кореляції (наприклад, винахідливість і оптимізм із концентрацією та вольовою активністю, адаптивність із ініціативністю та орієнтацією на успіх) вказують на суперечливі ефекти: ті самі риси, що допомагають пристосовуватися до нових умов, можуть послаблювати інші важливі компоненти саморегуляції.

Результати також демонструють, що у працівників мобільних бригад готовність до змін у формі винахідливості та впевненості пов'язана з меншим рівнем моделювання як компонента саморегуляції. Це вказує на специфіку їхнього стилю самоуправління: акцент робиться на швидкому реагуванні, гнучкості та покладанні на власні ресурси, тоді як стратегічне планування та моделювання ситуацій відіграють менш значну роль. Подібна особливість може бути як ресурсною (у динамічних та непередбачуваних умовах), так і ризикованою (за необхідності довгострокового прогнозування та системності дій).

Кореляційний аналіз засвідчив наявність статистично значущих взаємозв'язків між окремими компонентами *готовності до змін* та показниками *самоуправління* і

саморегуляції у працівників офісу. Особливістю групи II є те, що переважна більшість компонентів готовності до змін демонструють слабші або обмежені зв'язки з показниками саморегуляції порівняно з працівниками мобільних бригад, що може відображати специфіку офісної роботи – більш стабільну, структуровану та менш динамічну (табл. 3.5):

Таблиця 3.5

Взаємозв'язки готовності до змін з самоуправлінням та саморегуляцією в працівників офісу (r)

Показники готовності до змін	Показники самоуправління і саморегуляції	Коефіцієнт кореляції (r)
Оптимізм	Самовизначення	-0,463 *
Винахідливість	Планування	0,512 **
Адаптивність	Програмування	-0,366 *
Впевненість	Програмування	-0,391 *
Толерантність до двозначності	Планування	-0,409 *

* кореляція значуща на рівні $p \leq 0,05$

** кореляція значуща на рівні $p \leq 0,01$

1. Оптимізм – самовизначення ($r = -0,463$; $p \leq 0,05$). Негативний кореляційний зв'язок свідчить про те, що у працівників, які демонструють більший оптимізм, спостерігається дещо нижчий рівень самовизначення, тобто менш виражена здатність усвідомлено формувати власні цілі та пріоритети. Це може вказувати на тенденцію покладатися на зовнішні обставини та очікувати позитивного результату, а не на систематичне самостійне прийняття рішень. Такий результат може бути зумовлений стабільним характером офісної роботи, де більша частина рішень і завдань задається структурою організації, а не спонтанними умовами.

2. Винахідливість – планування ($r = 0,512$; $p \leq 0,01$). Позитивний зв'язок демонструє, що працівники, які схильні до пошуку нових рішень і нестандартних підходів, краще реалізують здатність до планування своїх дій. Це свідчить про те, що винахідливість у офісному середовищі підтримує ефективну організацію та прогнозування діяльності, дозволяючи поєднувати креативність із системністю.

3. Адаптивність – програмування ($r = -0,366$; $p \leq 0,05$). Негативна кореляція вказує на те, що працівники з більш високим рівнем гнучкості та здатності змінювати стратегії залежно від обставин менше схильні до детального програмування своїх дій.

Це свідчить про компроміс між адаптивністю та структурованим довгостроковим плануванням: чим гнучкіше реагує працівник, тим менше він покладається на заздалегідь продуману схему дій.

4. Впевненість – програмування ($r=-0,391$; $p\leq 0,05$). Подібно до попереднього зв'язку, виявлена негативна кореляція демонструє, що працівники з більшою вірою у власні сили і здібності менш схильні до формального програмування дій. Впевненість дозволяє їм орієнтуватися на власний досвід і інтуїцію, зменшуючи потребу у детальному плануванні кожного кроку.

5. Толерантність до двозначності – планування ($r=-0,409$; $p\leq 0,05$). Негативний зв'язок свідчить, що працівники, здатні зберігати стабільність у ситуаціях невизначеності, меншою мірою використовують формальні планувальні стратегії. Інакше кажучи, здатність переносити невизначеність дозволяє діяти більш гнучко, без жорсткої прив'язки до заздалегідь заданих планів.

Отже, у працівників офісу проявляється специфічна закономірність: компоненти готовності до змін частково підтримують здатність до саморегуляції (наприклад, винахідливість – планування), але водночас частина рис пов'язана з меншим рівнем структурованого контролю та прогнозування дій (оптимізм, адаптивність, впевненість, толерантність до двозначності). Це свідчить про тенденцію до більш гнучкої та імпровізаційної поведінки у стабільному офісному середовищі, де швидкі зміни трапляються рідше, і працівники можуть покладатися на власні ресурси та інтуїцію замість формалізованого планування.

В цілому, кореляційний аналіз показав суттєву різницю у структурі взаємозв'язків між компонентами готовності до змін та показниками самоуправління у двох групах.

У працівників мобільних бригад було виявлено значно більшу кількість статистично значущих кореляцій між різними аспектами готовності до змін та компонентами самоуправління. Зв'язки демонструють як позитивний, так і негативний характер, що свідчить про складну взаємодію різних психологічних ресурсів. Наприклад, пристрасність та винахідливість позитивно пов'язані з мотиваційними та емоційними аспектами самоуправління, тоді як адаптивність та

оптимізм у певних випадках проявляються у негативному зв'язку з концентрацією, вольовою активністю та орієнтацією на досягнення цілей. Така багатовимірна система взаємозв'язків відображає високий рівень психологічної гнучкості та здатності до комплексного використання внутрішніх ресурсів у нестабільних і динамічних умовах діяльності.

У працівників офісу спостерігалася менша кількість статистично значущих кореляцій. Значущі зв'язки стосувалися переважно планування та програмування дій, при цьому деякі позитивні (винахідливість – планування), інші негативні (оптимізм, адаптивність, впевненість та толерантність до двозначності – програмування/планування). Це вказує на те, що готовність до змін у офісних працівників є менш інтегрованою з механізмами самоуправління та саморегуляції, а її прояв є більш цілеспрямованим і локальним. Оскільки офісне середовище є переважно передбачуваним, стабільним і структурованим, складна система взаємозв'язків між рисами готовності до змін та навичками саморегуляції не є настільки необхідною.

Більш розвинена система кореляційних зв'язків у працівників мобільних бригад може пояснюватися особливостями їх професійної діяльності:

- постійна необхідність швидко реагувати на зміни умов;
- високий рівень невизначеності та динамічності робочого середовища;
- часті ситуації, коли треба поєднувати творчий підхід, гнучкість та контроль емоцій і поведінки.

У таких умовах психіка мобільних працівників формує більш інтегровану систему взаємозв'язків між готовністю до змін та самоуправлінням, що дозволяє ефективно адаптуватися, підтримувати баланс між гнучкістю та наполегливістю, одночасно контролюючи емоції та плануючи дії.

Таким чином, у мобільних бригад спостерігається високий рівень інтеграції психологічних ресурсів, тоді як у офісних працівників структура взаємозв'язків більш обмежена та специфічна. Це відображає вплив характеру професійної діяльності на формування системи готовності до змін і саморегуляції: чим більша динамічність і

непередбачуваність роботи, тим більш розвиненою і комплексною є система кореляційних зв'язків.

Отримані результати узгоджуються з даними, наведеними у дослідженнях Ж. Вірної та О. Іванашко, які довели, що готовність до змін виступає важливим регулятором людської діяльності. Науковці виокремили різновиди атракторів готовності до змін – «професійна пристрасність», «професійна впевненість» та «професійна толерантність», – які у студентів з різним рівнем самоефективності визначають орієнтири майбутнього професійного зростання та формування нової професійної ідентичності. Це підтверджує, що готовність до змін і здатність до самоуправління є взаємопов'язаними психологічними явищами: саме вміння особистості свідомо керувати власним життям, приймати відповідальні рішення, адаптувати цілі та поведінку до нових умов і здійснювати самоконтроль забезпечує її ефективну адаптацію до мінливого соціального середовища [8].

Також отримані результати частково суголосні з висновками А. Шиліної та А. Низовець, які довели, що готовність до змін виступає значущим чинником інноваційності особистості. Зокрема, у дослідженнях авторок вищий рівень упевненості, винахідливості, оптимізму та професійної пристрасності виявлено у респондентів із високою інноваційністю. У нашому дослідженні також простежено взаємозв'язок між готовністю до змін і характеристиками самоуправління: показники винахідливості та оптимізму мають помірний рівень вираженості, а зв'язки між готовністю до змін і самоуправлінням виявилися більш інтегрованими у працівників мобільних бригад, діяльність яких відзначається динамічністю та потребує гнучкості мислення. Це підтверджує положення про те, що готовність до змін і здатність до саморегуляції формують основу інноваційної поведінки та професійної адаптивності [45].

Наші висновки корелюють із положеннями, висунутими Н. Пов'якель, яка розглядає саморегуляцію як професійно значущу якість, що забезпечує ефективність діяльності фахівця в умовах навантаження, невизначеності та стресу. У нашому дослідженні підтверджено, що саморегуляція відіграє важливу роль у професійній адаптації до мінливих обставин працівників громадських організацій, сприяючи їх

здатності до цілепокладання, самоконтролю та самостійності. Виявлені зв'язки між готовністю до змін, самоуправлінням і саморегуляцією свідчать, що саме поєднання цих якостей забезпечує психологічну стійкість і продуктивність у мінливому професійному середовищі, що повністю узгоджується з підходом Н. Пов'якель [35].

За результатами проведеного дослідження гіпотеза про те, що існують статистично значущі зв'язки між показниками особистісної готовності до змін, самоуправління та саморегуляції у працівників громадських організацій, було підтверджено.

Висновки до розділу 3

1. Аналіз показників особистісної готовності до змін засвідчив, що як у працівників мобільних бригад, так і у працівників офісу переважають низькі та середні рівні за більшістю шкал. Зокрема, обидві групи характеризуються низьким рівнем енергійності, сміливості, адаптивності, впевненості та толерантності до двозначності, що вказує на обмежені ресурси для ефективного реагування на зміни та подолання невизначеності. Помірні (середні) результати виявлено за шкалами винахідливості та оптимізму, однак вони не досягають високих значень, що свідчить про часткову, але недостатньо стійку орієнтацію на нове і здатність знаходити альтернативні рішення. Обидві досліджувані групи продемонстрували майже ідентичні результати за всіма шкалами методики. Відмінності у середніх значеннях є незначними та статистично непомітними, що підтверджується результатами перевірки за t-критерієм Стьюдента.

2. Дослідження показників самоуправління у працівників мобільних бригад та офісних працівників показало схожий рівень розвитку більшості компонентів: високий – самовизначення, самомотивація, когнітивний самоконтроль та ініціативність; середній – саморелаксація, афективний самоконтроль, орієнтація на дію після невдач, конгруентність власним почуттям; низький – вольова активність та подолання невдач. Працівники мобільних бригад відзначаються кращою здатністю до концентрації та інтеграцією протиріч, що зумовлено специфікою польової роботи, тоді як за більшістю інших показників статистично значущих відмінностей між групами не виявлено.

3. Результати дослідження саморегуляції показали, що як працівники мобільних бригад, так і офісні працівники в цілому характеризуються середнім рівнем розвитку основних регуляторних процесів – планування, моделювання, програмування, гнучкості та самостійності, що свідчить про достатню здатність до постановки цілей, прогнозування ситуацій, побудови стратегії діяльності та прийняття самостійних рішень. Проте ці якості не досягають високого рівня, що обмежує можливості у складних або нестандартних ситуаціях. Єдина статистично значуща відмінність між групами виявлена за шкалою «Оцінювання результатів»: працівники мобільних бригад продемонстрували вищий рівень, що відображає їхню здатність критично аналізувати досягнуте та співвідносити результати з цілями, ймовірно, через специфіку динамічної та непередбачуваної професійної діяльності.

4. Кореляційний аналіз показав, що у працівників мобільних бригад система взаємозв'язків між готовністю до змін та самоуправлінням більш розвинена і комплексна, ніж у офісних працівників. Це проявляється у значній кількості статистично значущих кореляцій між різними компонентами цих показників, що свідчить про інтегровану психологічну структуру, здатну ефективно поєднувати гнучкість, мотивацію, емоційний контроль і планування дій у динамічних умовах роботи. У офісних працівників зв'язки менш численні та більш локалізовані, що пояснюється стабільністю робочого середовища та меншим рівнем непередбачуваних ситуацій.

ВИСНОВКИ

1. Особистісна готовність до змін є інтегративною багатовимірною характеристикою, яка відображає здатність індивіда успішно функціонувати в умовах новизни та нестабільності, мобілізувати внутрішні ресурси, проявляти ініціативність, самостійність, адаптивність та соціальну мобільність.

2. Самоуправління і саморегуляція виступають динамічними процесами свідомого планування, контролю та корекції власної діяльності, що забезпечують досягнення важливих особистісних і професійних цілей, розвиток зрілої відповідальної поведінки та підтримку психологічної стійкості. Взаємозв'язок готовності до змін, самоуправління та саморегуляції формує основу психологічної гнучкості, ефективності та здатності долати труднощі, дозволяючи людині адаптуватися до сучасних динамічних умов, приймати нові виклики та підтримувати безперервний особистісний і професійний розвиток.

3. Дослідження показало, що в обох групах переважають низькі та середні рівні готовності до змін: низькі показники енергійності, сміливості, адаптивності, упевненості та толерантності до двозначності, а помірні – винахідливості й оптимізму. Відмінності між групами статистично незначущі. Зафіксовано схожий рівень самоуправління у працівників мобільних бригад і офісних співробітників: високі показники самовизначення, самомотивації, когнітивного самоконтролю та ініціативності; середні – саморелаксації й афективного контролю; низькі – вольової активності та подолання невдач. Статистично значущих відмінностей між групами переважно не виявлено. Встановлено, що працівники мобільних бригад і офісні співробітники мають середній рівень розвитку основних регуляторних процесів, що свідчить про достатню здатність до цілепокладання та самостійності. Вищі показники за шкалою «Оцінювання результатів» у працівників мобільних бригад зумовлені специфікою їхньої динамічної діяльності.

Припущення про те, що показники особистісної готовності до змін, самоуправління та саморегуляції відрізняються у працівників мобільних бригад статистично достовірно відрізняються від показників працівників офісу, було підтверджено частково.

4. Кореляційний аналіз показав, що у працівників мобільних бригад система зв'язків між готовністю до змін і самоуправлінням більш розвинена й інтегрована, ніж у офісних працівників, що зумовлено динамічністю їхньої роботи. В офісних працівників зв'язки менш численні через стабільніше середовище. Загалом результати демонструють вплив характеру професійної діяльності на формування системи готовності до змін і саморегуляції: чим динамічніше і непередбачуваніше середовище, тим комплексніше інтегруються психологічні ресурси працівника. Таким чином, характер професійної діяльності впливає на формування цих психологічних ресурсів, що підтвердило гіпотезу дослідження.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики вважаємо подальше вивчення особистісної готовності до змін та її взаємозв'язку із самоуправлінням у різних професійних групах. До пріоритетних завдань можна віднести: проведення досліджень на більшій вибірці респондентів для підвищення достовірності та узагальненості результатів; врахування гендерних аспектів і можливого впливу статі на прояви готовності до змін та саморегуляції; розробка та апробація спеціалізованих тренінгових програм для підвищення готовності до змін, адаптивності та ефективності самоуправління у професійній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеевко Н. В. Взаємозв'язки психологічної готовності до інноваційної діяльності з факторами прийняття рішень поліцейськими: гендерний аспект дослідження. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія»*. 2021. Т. 32 (71), № 2. С. 183–187. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/32>
2. Белік Н. О. Розвиток психологічної готовності фахівців-початківців до ріелторської діяльності : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 21 с. URL: https://ipood.com.ua/data/avtoreferaty_i_dysertatsii/2021/BELIK_diser_pas.pdf
3. Білополий В. В., Лазаренко В. І. Психологічна готовність до особистісних змін та толерантності до невизначеності сучасного світу студентів будівельного ЗВО (ДВНЗ ПДАБА). *Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури*. 2020. № 2 (263–264). С. 16–24. DOI: <https://10.30838/J.BPSACEA.2312.280420.16.617>
4. Бринза І. В., Будіянський М. Ф. Готовність до змін як ресурс подолання психологічної кризи. *Наука і освіта*. 2016. № 11. С. 43–48. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2016-11-9>
5. Булгакова О. Ю. Психологічна готовність студентів до соціальної взаємодії : дис. ... д-ра псих. наук : 19.00.07. Одеса, 2019. 586 с. URL: <https://pdpu.edu.ua/doc/vr/2019/bulgakova/dis.pdf>
6. Булгакова О. Ю. Теоретико-методологічні основи у визначенні змісту поняття «психологічна готовність». *Наука і освіта*. 2016. № 5. С. 60–66. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2016-5-doc/2016-5-st8>
7. Вернік О. Л. Психологічна готовність особистості до прийняття рішень в умовах гуманітарної катастрофи. *Сучасні проблеми екологічної психології: Психологічний зміст екосоціальних катастроф* : матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції (13 травня 2022 року, Київ). Інститут психології імені Г.С. Костюка, м. Київ, 2022. С. 8–9. URL: http://ecopsy.com.ua/data/conf_2022/tezy_ecopsy_13_05_2022.pdf

8. Вірна Ж. П., Іванашко О. Є. Готовність до змін як проспективний конструкт подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні. *Габітус*. Вип. 57. 2024. С. 85–91. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2024/57-2024/15.pdf>
9. Горбань Г.О. Особливості формування психологічної готовності здобувача освіти до самоорганізації в умовах карантину. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення* : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології. 2020. С. 29–31. URL: <https://surli.cc/txkccu>
10. Горбань Г. О. Прийняття управлінських рішень у соціальних системах: соціально-психологічний аспект : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2012. 326 с. URL: <https://surl.li/gpzouy>
11. Горбань Г. О., Шевченко Н. Ф. Теоретична модель психологічної готовності особистості до ухвалення рішень. *Журнал сучасної психології*, № 2, 2023. С. 23–34. DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2023-2-3>
12. Духневич В. Психологічна готовність до політичного вибору. *Соціальна психологія*. 2004. № 2 (4). С. 70–76. URL: http://psy-lpr.at.ua/Materials/dukhnevich-socialna_psikhologija_2004-2.pdf
13. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : Метод. рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с. URL: <https://surl.lu/pjetkr>
14. Карамушка Л. та ін. Толерантність до невизначеності як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. № 4 (24). С. 30–38. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.4.24.4>
15. Карамушка Л., Тиченко М.. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3–4 (27). С. 85–102. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9>
16. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія. Київ : Ніка Центр, 2000. 332 с. URL: <http://uaoppp.com.ua/read/67/>

17. Ковальчук В. Я., Савчук С. А., Файдевич В. В., Панасюк І. В. Особливості формування психологічної готовності майбутніх викладачів фізичного виховання. *Академічні візії*. 2023. № 16. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/142>
18. Ковальчук О. С. Семінар-тренінг «Формування психологічної готовності керівників до прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку». *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2012. Вип. 33. С. 14–21. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/2054/1/%D0%9A%D0%BE%D0%B233.pdf>
19. Кокур О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : збірник наукових праць. Харків, 2010. Вип. 7. С. 182–190. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1728>
20. Костюкова В. В. Теоретико-методологічні засади дослідження психологічної готовності майбутніх військовослужбовців до професійної діяльності. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія «Психологія». 2022. Том 33 (72). № 5. С. 37–47 DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.5/07>
21. Котляр Л. І. Особистісна готовність до змін та прокрастинація державних службовців в процесі управлінської діяльності. *Право та державне управління*: Збірник наукових праць Класичного приватного університету. Запоріжжя, 2020. № 4. С. 222–226. DOI: <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.31>
22. Литвинчук М. Ю. Формування психологічної готовності майбутніх прикордонників до прийняття рішення в кризових ситуаціях : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.01. Київ, 2018. 287 с. URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/disertaciyalitvin1-compressed_1542742687.pdf
23. Логвись О. Я. Психологічні особливості саморегуляції поведінки у майбутніх педагогів у процесі професійного становлення. *Психологічні перспективи*. 2022. Вип. 39. С. 257-269. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2022_39_21

24. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с. URL: <https://surl.gd/tswdbh>
25. Мітрошкіна О. В. Специфіка психологічної готовності до змін та особистісної зрілості у працівників кримінально-виконавчої служби. *Право і безпека*. 2018. № 3 (70). С. 64–70. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2018.3.09>
26. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Знання, 1989. 48 с. URL: <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/330>
27. Назаренко Н. А. Особистісна готовність до змін студентів як потенціал для вибору власної життєвої позиції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Психологічні науки. 2020. № 4. С. 63–70. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-4-9>
28. Назаренко Н. А. Вплив мережевого суспільства на прийняття рішень особистості з вибору власної життєвої позиції. *Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій в умовах мережевого суспільства* : монографія колективна / за ред. Л. В. Помиткіної, О. П. Хохліної. Київ : ТОВ «Альфа-ПК», 2019. С. 66–70. URL: <https://er.nau.edu.ua/items/400d4fa5-8725-4bc6-8f0d-cb26e839f60e>
29. Назаренко Н. А. Психологічні особливості розвитку у студентів конструктивної життєвої позиції. *Директор школи, ліцею, гімназії : український науково-практичний журнал*. Спеціальний тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». Київ : Гнозис, 2019. № 4. Том 1 (83). С. 231–239. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2020_4_11
30. Новікова Ж. М. Дослідження провідних механізмів психологічного захисту і рівня здатності до самоуправління у студентів під час дистанційного навчання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія, № 4, 2022. С. 102–107. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.4.20>
31. Особливості особистісних стратегій життєдіяльності в умовах невизначеності середовища : монографія / Ю. М. Швалб та ін. ; за ред. Ю. М. Швалба. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 274 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742906/1/monogr_ecopsy_2024x.pdf

32. Остапенко О. Е. Амбівалентність розуміння феномена «готовність». *Вісник НТУУ «КПІ»*. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2009. № 3(27). ч. 2. С. 152–157. URL: <https://ela.kpi.ua/items/9f183531-d098-4c26-81ec-04a6895840f3>
33. Павленко Г. В. Особистісні диспозиції як чинник психологічного благополуччя особистості в контексті невизначеності. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир : «Вид-во ЖДУ ім. І. Франка», 2018. Том VII. Екологічна психологія. Випуск 45. С. 230–239. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrm/v7/i45/23.pdf>
34. Панченко С. М. Особистісна зрілість: сутність і перспективи актуалізації в умовах післядипломної освіти. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. Вип. 1 (14). Ч. 2. Психологія. С. 308–316. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2010_1%282%29_37
35. Пов'якель Н. І. Саморегуляція професійного мислення в системі фахової підготовки практичних психологів. Автореф. дис... д-ра психол. наук. К.: Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. 2004. <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/35045>
36. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень : монографія. Київ : Кафедра, 2013. 381 с. URL: <https://er.nau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/66250a14-2bd7-4a3f-82bd-dcd0165805f1/content>
37. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с. <https://surl.li/xdigbe>
38. Сорока А. Психологічні особливості довільного самоврядування особистості після відбування терміну покарання. *Psychological journal*. 2016. № 4. С. 152–162. URL: https://www.researchgate.net/publication/326528767_PSIHOLOGICNI_OSOBLIVOSTI_DOVILNOGO_SAMOVRADEVANNA_OSOBISTOSTI_PISLA_VIDBUVANNA_TERMINU_POKARANNA

39. Стояцька Г. М. Характерологічні прояви толерантності до невизначеності у осіб, які працюють з custody records. *Психологічні перспективи*. 2022. Вип. 39. С. 341–354. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2022_39_26
40. Татенко В. О. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / за ред. В. О. Татенка. Київ : Либідь, 2006. 360 с. URL: https://elr.tnpu.edu.ua/pluginfile.php/179702/mod_resource/content/1/Tatenko_V.O._subj_ektno-vchinkova_paradigma_suchсноji_psikhologiji_Copy.pdf
41. Хілько С. О. Психологічні умови формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2018. 279 с. URL: https://ipood.com.ua/data/avtoreferaty_i_dysertatsii/2018/HILKO_diser_new_pas.pdf
42. Чижма Д. М. Психологічні особливості особистісної саморегуляції у підлітковому віці : дис. ... канд. псих. наук. Київ, 2011. 250 с. URL: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/44628/Chyzhma_dis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. псих. наук. Київ, 2016. 474 с. URL: <https://salo.li/B7D7e6f>
44. Шевченко Н. Ф. Розвиток професійної свідомості психолога: від концепції О. М. Леонтьєва до авторської моделі. *Психологія і суспільство*. 2018. № 3–4 (73–74). С. 82–90. URL: <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/893>
45. Шиліна А. А., Низовець А. О. Готовність до змін як чинник інноваційності студентів-психологів. *Право і Безпека*. 2016. № 4. С. 173–177. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2016_4_35
46. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості : наук. моногр. / Т. М. Титаренко, О. Г. Злобіна, Л. А. Лепіхова та ін. ; за наук. ред. Т. М. Титаренко ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 512 с. URL: <https://surl.li/ljktr>
47. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*. 1999. V. 13. P. 158–166. URL:

https://www.academia.edu/28274869/Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercise_of_Control_W_H_Freeman_and_Co_1997_pdf

48. Dev S, Shidhaye R. Application of ‘Readiness for Change’ concept within implementation of evidence-based mental health interventions globally: protocol for a scoping review. *Wellcome Open Res.* 2024. Vol. 7. P. 293. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37397434/>

49. Khurtenko O. et al. Model of Psychological Readiness of a Coach to Make Decisions in Extreme Situations of Professional Activity. *BRAIN: Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience.* 2022. No 13. P. 247–266. DOI: <https://doi.org/10.18662/brain/13.1Sup1/317>

50. Khurtenko O. et al. Developing Students’ Psychological Readiness to Make Decisions in Extreme Coaching Situations. *BRAIN: Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience.* 2021. No 12(1). P. 88–103. DOI: <https://doi.org/10.18662/brain/12.1/172>

51. Raff-Ganachevsky A. M., Tvardovskaya A. A. Psychological readiness of students for distance learning. *ARPHA Proceedings.* 2022. No 5. P. 1403–1415. URL: <https://ap.pensoft.net/article/24385/>

АНОТАЦІЯ

Кратюк І. В. Взаємозв'язок особистісної готовності до змін і самоуправління з саморегуляцією у працівників громадських організацій: кваліфікаційна робота магістра / І. В. Кратюк. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. – 62 с.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню того, як пов'язані між собою особистісна готовність до змін, самоуправління та процеси саморегуляції у фахівців, що працюють у громадському секторі. Робота включає вступ, три розділи, висновки; містить 8 таблиць список використаних джерел, який складається з 51 найменування.

У першому розділі систематизовано теоретичні підходи до розуміння психологічної готовності, зокрема її складника - особистісної готовності до змін, а також висвітлено змістові аспекти самоуправління й саморегуляції в умовах професійної діяльності. Другий розділ містить опис організації дослідження, характеристику вибірки та огляд застосованих психодіагностичних методик. Емпіричну вибірку становили 60 працівників громадських організацій: 30 членів мобільних бригад і 30 співробітників офісів. У третьому розділі представлено результати дослідження, зокрема аналіз специфіки взаємозв'язків між готовністю до змін і показниками самоуправління в обох групах учасників.

Ключові слова: особистісна готовність до змін, самоуправління, саморегуляція, громадські організації.

ANNOTATION

Kratiuk I. V. Relationship between personal readiness for change and self-management with self-regulation in employees of public organizations: master's qualification work / I. V. Kratiuk. – Kharkiv: V. N. Karazin Kharkiv National University, 2025. – 62 p.

The qualification thesis is devoted to examining the relationship between personal readiness for change, self-management, and self-regulation processes among professionals working in the non-governmental sector. The work includes an introduction, three chapters, and conclusions; it contains 8 tables and a list of references comprising 51 sources.

The first chapter systematizes theoretical approaches to understanding psychological

readiness, including its component—personal readiness for change—and outlines the conceptual aspects of self-management and self-regulation in the context of professional activity. The second chapter provides a description of the research design, characteristics of the sample, and an overview of the psychodiagnostics tools used. The empirical sample consisted of 60 employees of non-governmental organizations: 30 members of mobile teams and 30 office staff. The third chapter presents the research findings, including an analysis of the specific features of the relationships between readiness for change and self-management indicators in both participant groups.

Key words: personal readiness for change, self-management, self-regulation, public organizations.