

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**Дослідження взаємозв'язку віддаленої
роботи з соціальними взаєминами та
комунікацією в команді**

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:

студентка 2 курсу, 612 групи
Никифoryк Крістiни Іванівни

Керівник:

доктор філологічних наук,
професор **Зварич І.М.**

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № _____ від _____ 2024 р.
Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я.Ф.*

АНОТАЦІЯ

Никифориук К.І. Дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2024. 119 с.

У кваліфікаційній роботі детально досліджено взаємозв'язок віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді, зокрема зосереджуючись на умовах вимушеного переміщення осіб внаслідок військового конфлікту. Визначається, як військовий конфлікт та переміщення впливають на можливості та обмеження віддаленої роботи для осіб, задіяних у цьому контексті. Вивчається використання технологій, інструментів та стратегій організації роботи віддалено з метою з'ясування їхнього впливу на ефективність комунікації в команді.

Емпірична частина дослідження підтверджує гіпотезу про негативний вплив вимушеного переміщення через військовий конфлікт на соціальну адаптацію та спілкування в команді.

Ключові слова: віддалена робота, соціальні взаємини, комунікація в команді, військовий конфлікт, переміщення.

ANNOTATION

Nykyforyuk K.I. Research on the relationship between remote work and social relationships and communication in a team. – Manuscript. Qualification work for obtaining the OKR "master" in the specialty 053 Psychology. Chernivtsi National. Yuriy Fedkovych University. Chernivtsi, 2024. 119 p.

The qualification work examines in detail the relationship between remote work and social relationships and communication in a team, in particular, focusing on the conditions of forced displacement of people as a result of a military conflict. It is determined how military conflict and displacement affect the possibilities and limitations of remote work for people involved in this context. The effects of remote work on the social aspect of communication and relationships in a team are analyzed, focusing on issues of mutual understanding, team cohesion and mutual support. The use of technologies, tools and strategies for organizing work remotely is studied in order to determine their impact on the effectiveness of communication in the team.

The empirical part of the study confirms the hypothesis of the negative impact of forced displacement due to military conflict on social adaptation and communication in the team.

Keywords: remote work, social relations, communication in the team, military conflict, displacement.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ К. І. Никифориук

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ.....	6
1.1 Основні аспекти проблеми соціальної взаємодії та роботи в командах	6
1.2 Специфіка комунікацій в віддалених командах.....	13
1.3 Основні теорії та підходи до дослідження впливу віддаленої роботи на комунікацію.....	18
1.4 Вплив віддаленої роботи на соціальні взаємини в колективі.....	25
Висновки до розділу I.....	33
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА СОЦІАЛЬНІ ВЗАЄМИНИ ТА КОМУНІКАЦІЮ В КОМАНДІ.....	35
2.1 Обґрунтування вибору методів збору даних та опис вибірки і процедури дослідження.....	35
2.2 Аналіз отриманих результатів.....	43
Висновки до розділу II.....	82
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕД.....	88
ДОДАТКИ.....	94

ВСТУП

В сучасному світі, де технології невпинно змінюють наш підхід до роботи, віддалена зайнятість стає необхідною реальністю для багатьох компаній та працівників. Це явище викликає не лише економічні трансформації, але й значний вплив на соціальні взаємини та комунікацію в командах.

Однією з ключових аспектів, які потребують уваги при вивченні віддаленої роботи, є її вплив на соціальні взаємини серед працівників. Традиційний офісний простір створює умови для природньої соціалізації, обміну ідеями та будівництвом командного духу. Віддалена робота, навпаки, може привести до відчуття відсутності цього важливого елементу робочого життя.

Комунікація в команді – ще один важливий аспект, який зазнає значних змін у віддаленому режимі роботи. Відсутність фізичного контакту може ускладнити обмін ідеями, узгодження планів та спільність цілей. Віртуальні комунікаційні інструменти, хоча і дозволяють віддаленим працівникам спілкуватися, не завжди можуть замінити ефективність особистого контакту.

Ще однією важливою рисою цієї проблематики є той факт, що віддалена робота може бути вимушеною для деяких осіб під час військових дій. Вимушене переміщення внаслідок конфлікту вносить свої власні виклики у віддалену роботу. Індивіди, які знаходяться у таких ситуаціях, можуть відчувати нестабільність та стрес, що впливає на їхню здатність до продуктивної роботи та ефективної комунікації.

Щоб зрозуміти та подолати ці виклики, важливо розвивати нові теоретичні підходи та стратегії. Теорії соціальної взаємодії можуть вказати на те, як побудувати соціальні зв'язки віртуально. Теорії комунікації допоможуть розробити ефективні інструменти та методи віртуального спілкування.

Вивчення віддаленої роботи та її впливу на соціальні взаємини та комунікацію в команді є важливим кроком в напрямку створення умов для успішної адаптації до моделей праці, що постійно еволюціонують. Дослідження

цієї теми дозволить суттєво покращити організаційні практики та забезпечити стійке функціонування команд у віртуальному просторі, незалежно від обставин їхньої діяльності – чи то через віддалену роботу в цивільному суспільстві чи внаслідок вимушеного переміщення під час військових конфліктів.

Мета нашої дипломної роботи полягає в ретельному аналізі та розумінні впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді, зосереджуючись на умовах вимушеного переміщення осіб внаслідок військового конфлікту. Головною метою є визначення конкретних аспектів цього впливу та розробка рекомендацій для оптимізації робочого процесу та покращення якості соціальних взаємин в умовах віддаленої роботи.

Об'єктом дослідження є віддалена професійна діяльність.

Предметом дослідження є вплив віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді вимушено переміщених осіб. У рамках цього предмету дослідження вивчаються динаміка соціальних взаємин в колективі, взаємодія між членами команди та особливості комунікації в умовах віддаленої роботи.

Завданнями нашої дипломної роботи є наступні:

- Визначити, як військовий конфлікт та переміщення впливають на можливості та обмеження віддаленої роботи для осіб, задіяних у цьому контексті.
- Аналіз ефектів віддаленої роботи на соціальний аспект спілкування та взаємин в команді, зосереджуючись на питаннях взаєморозуміння, командної згуртованості та взаємопідтримки.
- Вивчення використання технологій, інструментів та стратегій організації роботи віддалено з метою з'ясування їхнього впливу на ефективність комунікації в команді.
- На основі отриманих результатів розробка конкретних рекомендацій для організацій та осіб, задіяних у віддаленій роботі в умовах вимушеного переміщення через військовий конфлікт.

Гіпотезою нашої дипломної роботи стало припущення що вимушене переміщення через військовий конфлікт може викликати відчуття відділеності та втрати соціальної взаємодії серед працівників, що працюють віддалено. Гіпотеза передбачає, що умови вимушеного переміщення можуть негативно впливати на соціальну адаптацію та спілкування в команді.

Вибірку нашого дослідження склали 50 осіб, котрі із початком військових дій вимушені були переїхати до більш безпечних територій, як України так і закордону, а отже, відповідно, і працювати віддалено. Учасниками нашого дослідження стали працівники різних сфер діяльності, таких як представники соціального та рекламного таргетингу, розробники програмного забезпечення, маркетологи, менеджери з реклами тощо. У дослідженні взяли участь 11 чоловіків та 39 жінок. Вік досліджуваних від 23 до 36 років.

У своїй дипломній роботі ми використали наступні **методики**:

- Методика "Самооцінка психічних станів" (за Г. Айзенком);
- "Каліфорнійський психологічний опитувальник Харрісона Гоуха"
- Методика «Діагностика мотивів афіліації» А.Мехрабіан
- Методика «Особистісний адаптаційний потенціал» (ОАП).

Робота складається із вступу, двох розділів, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст нашого дипломного дослідження викладено на 88 сторінках, загальний обсяг дипломної роботи складає 114 сторінок. Робота проілюстрована 2 таблицями та 6 діаграмами. Список використаних у написанні дипломної роботи джерел налічує 56 джерел.

РОЗДІЛ І ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

1.1 Основні аспекти проблеми соціальної взаємодії та роботи в командах

Сучасне життя не уявляється без соціальної взаємодії, що визначається різноманітністю спілкування, обміном інформацією та впливом між індивідами та групами. Ключові аспекти цього феномену розглядаються через призму спілкування, ролей, емпатії, конфліктів, групової динаміки та культурних впливів [12].

Соціальна взаємодія – це процес взаємодії, обміну інформацією, емоціями, ресурсами та іншими аспектами між індивідами чи групами в суспільстві. Це включає в себе різноманітні форми спілкування, взаємодії та впливу, які відбуваються в різних сферах життя, таких як родина, навчання, робота, громадська діяльність та інші [8].

Перш за все, соціальна взаємодія визначається мовою спілкування. Це не лише передача інформації, а й обмін емоціями, думками та ідеями. Мова, жести, міміка – усе це стає інструментами для створення зв'язків та взаєморозуміння.

Ролі та статуси є ще одним важливим аспектом соціальної взаємодії. Кожна особа в суспільстві виконує різні ролі, такі як член родини, співробітник, друг, що визначають її функції та взаємодію з іншими.

Емпатія, здатність відчувати і розуміти почуття інших, грає важливу роль у соціальній взаємодії. Вміння покласти себе на місце іншого робить спілкування більш глибоким та гуманним.

Конфлікти, як необхідна складова взаємодії, визначаються різноманітністю інтересів та поглядів. Але саме їх вирішення, спільні зусилля для досягнення консенсусу, роблять соціальну взаємодію конструктивною та розвивальною [11].

Групова динаміка визначає, як формуються та змінюються стосунки у колективах. Взаємодія в групах сприяє взаєморозумінню, формуванню спільних цілей та тісним міжособистісним зв'язкам.

Не менш важливі є культурні впливи на соціальну взаємодію. Різноманітність та унікальність культур визначають стиль спілкування, його нюанси та правила [21].

Соціальна взаємодія є невід'ємною частиною людського життя, і розуміння теоретичних аспектів цього явища допомагає краще осмислити та вивчити взаємодію між індивідами та групами. Різноманітні теорії в цій області намагаються пояснити механізми, які лежать в основі соціальної взаємодії [12].

Однією з важливих теорій є Теорія соціальних ролей, яка була розроблена Ервіном Гоффманом. Вона визначає, що люди виступають у певних ситуаціях у визначених ролях відповідно до соціальних очікувань та норм. Роль стає своєрідним "скриптом" для взаємодії, формуючи спосіб сприйняття та взаємодії.

Гоффман у своїй праці "Роль театру в суспільстві" висвітлив, як соціальна взаємодія може бути розглянута як театральна постановка, де кожна особа виконує визначену роль [44].

Центральною ідеєю теорії є уявлення про суспільство як сцену, а індивіда – як актора, який виступає у певних соціальних ролях. Гоффман визначав соціальні ролі як "сценарії", які визначають очікувані поведінкові стандарти для осіб у різних ситуаціях.

Один із ключових елементів теорії – це поняття "враження", яке означає, як особа представляє себе в суспільстві, створюючи враження, що відповідає прийнятим соціальним ролям. Це може включати не тільки слова і дії, але і зовнішність, вбрання та інші аспекти зовнішнього вигляду.

Гоффман вивчав також феномен "обратної сцени", де індивіди відповідають за свою поведінку, коли вони не перебувають під загальним поглядом суспільства. Тобто, вони можуть відігравати ролі у приватному житті, які відрізняються від тих, що вони представляють у громадськості [44].

Теорія Гоффмана вносить значний вклад у розуміння соціальної взаємодії, підкреслюючи те, як індивіди активно будують свої соціальні ролі, як театральні актори, і як це може впливати на сприйняття та поведінку. Його підхід акцентує на ролі враження та взаємодії, використовуючи метафору театру для розкриття складнощів соціальної взаємодії та побудови індивідуальної ідентичності [44].

Другою важливою теорією є Теорія соціальної взаємодії Ж. Меада: Обмін символами та формування ідентичності. Згідно з цією теорією, взаємодія виникає через обмін символами, а головною роллю в цьому процесі відіграє "Інший". Людина сприймає себе через призму того, як її бачать оточуючі, і взаємодіє згідно з цим уявленням [53].

Теорія соціальної взаємодії Жоржа Герберта Меада є однією з ключових теорій в сфері соціальної психології, яка зосереджена на процесі взаємодії та спілкуванні між індивідами в суспільстві. Ця теорія висвітлює, як соціальні взаємодії впливають на формування особистості та самосвідомості [53].

Ключовий аспект теорії полягає в концепції "обміну символами". Меад розглядає мову як систему символів, які використовуються для вираження та розуміння значень. Індивіди взаємодіють один з одним, обмінюючи символи, які набувають специфічний смисл в конкретному соціокультурному контексті. Такий обмін символами є ключовим елементом взаємодії та взаєморозуміння в суспільстві [53].

Центральна ідея полягає в розрізненні "Я" та "І". "Я" - це соціальна роль, визначена очікуваннями та оцінками інших людей, тоді як "І" - це та частина особистості, яка відчуває потреби та вчинки, які не обов'язково відповідають соціальним очікуванням.

Основний процес взаємодії в теорії Меада відбувається через "інший". "Інший" виступає як уявний аудитор, який оцінює та реагує на наше власне "Я". Таким чином, взаємодія визначається взаємним процесом сприйняття та взаємодії з оціночною точкою зору "іншого".

Особливу увагу приділяється процесу "співробітництва". Меад вважає, що люди навчаються взаємодіяти, співпрацювати та відтворювати соціальні ролі через участь в колективних діях та спільних зусиллях [53].

Теорія соціальної взаємодії Ж. Меада глибоко вплинула на розуміння психології соціальних відносин, підкреслюючи важливість мови, символів та взаємодії для формування особистості та визначення соціальних ролей. Її внесок полягає у розкритті динаміки взаємодії та спілкування, що відіграють визначальну роль у формуванні ідентичності та культурного спадкування [53].

Теорія взаємодії імовірностей, розроблена Теодором Ньюкомбом, стверджує, що взаємодія залежить від імовірності того, що одна подія відбудеться внаслідок іншої. Врахування ймовірності взаємодії робить теорію цікавою для вивчення в умовах нестабільності та невизначеності [38].

Теорія соціального обміну, представлена Джорджем Хомером Міллом і Теодором Ньюкомбом, розглядає взаємодію як обмін ресурсами. Люди вступають у взаємодію з метою отримання чогось взамін на щось, і процес обміну визначає характер взаємодії.

Основними положеннями теорії є [38]:

Ресурси та вартість: ЦентRALЬНОЮ ідеєю є те, що кожна сторона взаємодії розглядає обмін як засіб отримання чого-небудь цінного. Це може бути матеріальні ресурси, такі як гроші чи товари, або нематеріальні, такі як інформація, емоційна підтримка чи соціальне визнання.

Концепція витрат та вигод: Взаємодія розглядається як процес, де кожна сторона розглядає витрати та вигоди у контексті обміну. Іншими словами, люди обмінюються лише тоді, коли вони вважають, що отримають більше, ніж витрачають.

Природа відносин: Теорія передбачає, що взаємодія може бути тимчасовою або постійною в залежності від того, наскільки ефективним є обмін ресурсами для сторін.

Соціальний капітал: В теорії соціального обміну також визначається поняття "соціального капіталу", що вказує на можливість використовувати взаємодію для отримання доступу до ресурсів та можливостей в майбутньому.

Ролі взаємодіючих сторін: Кожна сторона взаємодії виконує певну роль, де вона може бути "давачем" (надає ресурси) або "приймачем" (отримує ресурси). Це динамічне партнерство, де обидві сторони мають свої інтереси та потреби [38].

Теорія соціального обміну застосовується до різних сфер життя, включаючи соціальні, економічні та міжособистісні взаємини. Вона допомагає розуміти, як індивіди оцінюють і вибирають свої взаємодії, а також як ці взаємодії впливають на структуру та динаміку суспільства.

Не менш важливою теорією є Теорія взаємодії Карла Роджерса, яка акцентує на розвитку особистості через позитивну взаємодію, побудовану на повазі та емпатії. За цією теорією, взаємодія сприяє самореалізації та розвитку індивіда [24].

Теорія взаємодії Карла Роджерса, також відома як "клієнтоцентрована терапія" чи "терапія спрямована на особистість", розвинулася з його робіт у галузі психотерапії. Роджерс вносив вагомий вклад у розуміння процесів взаємодії між людьми, спеціально у контексті терапевтичної взаємодії [24].

Основні принципи теорії взаємодії:

Безумовна позитивна підтримка: Роджерс підкреслював важливість безумовної позитивної підтримки взаємодії. Це означає прийняття та підтримку людини такою, якою вона є, незалежно від її поведінки чи виражених емоцій.

Емпатія: Роджерс вважав емпатію – здатність відчувати та розуміти почуття іншої людини – ключовим аспектом взаємодії. Терапевт в терапії Роджерса виявляє глибоке розуміння та співчуття до клієнта [24].

Умови для зміни: Роджерс вважав, що для ефективної взаємодії необхідні три умови: безумовна позитивна підтримка, емпатія та конгруентність (співпадіння внутрішніх переживань терапевта з його зовнішнім вираженням).

Активне слухання: Взаємодія ґрунтується на активному слуханні та розумінні емоцій та думок іншої людини. Це включає в себе вміння чітко виражати свої думки та емоції.

Самореалізація: Теорія Роджерса покладає основний акцент на концепцію самореалізації, тобто процес розвитку та реалізації потенціалу особистості. Взаємодія, згідно з Роджерсом, сприяє самореалізації, коли людина відчуває підтримку, емпатію та повагу.

Теорія взаємодії Роджерса має значний вплив на психологію, освіту та психотерапію. Вона визнає важливість позитивної взаємодії для розвитку та благополуччя особистості. Терапевтична модель, яку він розробив, визнана ефективною в багатьох галузях психотерапії [24].

Усі ці теорії надають глибоке розуміння та поглиблене вивчення соціальної взаємодії. Вони вказують на різні аспекти і механізми цього явища, допомагаючи краще зрозуміти та аналізувати складність взаємодії між людьми у різних ситуаціях та контекстах.

Соціальна взаємодія визначається міжособистісними відносинами та взаємодією між членами суспільства. Цей процес включає в себе обмін інформацією, емоційні реакції, а також формування соціальних ролей та статусів [12].

Один із основних факторів, що визначає соціальну взаємодію, - це соціокультурний контекст. Кожне суспільство має свої унікальні цінності, норми та очікування, які визначають правила соціальної взаємодії. Соціокультурні нюанси впливають на комунікативні стратегії, вираження емоцій та утворення групових динамік.

Особистісні характеристики грають важливу роль у соціальній взаємодії. Інтровертність чи екстравертність, рівень емпатії, самооцінка та інші аспекти особистості формують спосіб, яким індивід реагує на взаємодію та впливає на взаємини з іншими [8].

Соціальна взаємодія також сильно залежить від контекстуальних умов. Наприклад, взаємодія на роботі може відрізнятися від спілкування в сімейному

оточенні чи під час громадських заходів. Умови, в яких відбувається взаємодія, визначають її характер і правила.

Ефективні комунікаційні навички виступають як ключовий фактор в успішній соціальній взаємодії. Здатність слухати, виражати власні думки, чітко комунікувати і виявляти емпатію робить взаємодію більш конструктивною та задовільною для всіх сторін [16].

В груповій динаміці важливими факторами є лідерство, розподіл ролей, ступінь взаємодії між учасниками та вирішення конфліктів. Групова динаміка може впливати на індивідуальну взаємодію та визначати успішність групових цілей.

Соціальна взаємодія є складним процесом, який обумовлений різноманітними факторами. Розуміння впливу соціокультурного контексту, особистісних характеристик, умов взаємодії, комунікаційних навичок та групової динаміки допомагає глибше вивчати та розкривати сутність соціальних взаємин у різних областях життя. Детальне дослідження цих факторів сприятиме вдосконаленню стратегій комунікації та соціальної взаємодії в різноманітних контекстах [12].

Соціальна взаємодія, яка є необхідною для розвитку і стабільності, нерідко стикається із викликами, що вимагають серйозного аналізу та обґрунтування.

Однією з основних проблем є наявність конфліктів у соціальних взаємодіях. Конфлікти можуть виникати на різних рівнях, від індивідуальних до групових, і стають перешкодою для ефективної комунікації та співпраці.

Структурні нерівності, такі як економічні, соціальні чи гендерні, є ще однією вагомою проблемою. Вони породжують дискримінацію та викликають напруження в соціальних відносинах, що може призвести до відчуття нерівності та незадоволеності серед окремих груп [19].

Розгортання нових технологій у сучасному суспільстві також викликає проблеми у соціальній взаємодії. Віртуальне спілкування може призвести до втрати особистого контакту та формування віртуальних "фільтрів", що обмежують сприйняття реальності.

Брак емпатії та розуміння може призвести до взаємних непорозумінь та відчуття відчуження. Забезпечення адекватної емоційної відповіді та врахування інших точок зору є ключовими аспектами успішної соціальної взаємодії.

Сучасний ритм життя та постійний стрес можуть впливати на якість соціальної взаємодії. Психологічний тиск може призводити до негативних реакцій, включаючи конфлікти та відчуття втоми від спілкування [3].

У світлі зазначених проблем соціальної взаємодії, необхідно вжити дієвих заходів для їхнього вирішення. Розвиток програм сприяння емпатії, стимулювання рівноправної взаємодії та підтримка соціокультурних ініціатив є лише кількома можливими шляхами вирішення цих проблем. Осмислене вирішення цих проблем може привести до більш гармонійного та розвинутого суспільства, де соціальна взаємодія стає джерелом зростання та взаєморозуміння.

У ході нашого теоретичного дослідження було висвітлено різні аспекти соціальної взаємодії та пов'язаних теорій, проблем, та факторів, які впливають на цей важливий аспект людських відносин. Загальні висновки дозволяють зрозуміти, що соціальна взаємодія є складним явищем, що залежить від різноманітних чинників.

Важливо враховувати культурні, особистісні, технологічні та інші контекстуальні аспекти, щоб розуміти, чому індивіди та групи спілкуються та взаємодіють певним чином. Теоретичні підходи, такі як теорія соціального обміну, концепція соціальних ролей та теорія взаємодії Карла Роджерса, надають рамки для розуміння механізмів цього процесу.

У світлі виявлених проблем, таких як конфлікти, структурні нерівності, технологічна трансформація та інші, важливо акцентувати на необхідності розвитку емпатії, сприяння рівноправності та підтримки програм, спрямованих на вдосконалення соціальної взаємодії.

Остаточні висновки свідчать про те, що подальше дослідження та розвиток стратегій для поліпшення якості соціальної взаємодії може сприяти побудові більш гармонійного, рівноправного та здорового суспільства.

1.2 Специфіка комунікацій в віддалених командах

В сучасному світі, на фоні стрімкого розвитку технологій та змін у сфері організації праці, віддалена робота стає необхідною реальністю для багатьох компаній та працівників. Цей новий підхід до праці відкриває широкі можливості, але також вносить виклики, які стають об'єктом уваги дослідників та фахівців. У цьому есе розглянемо ключові аспекти віддаленої роботи, виявимо виклики та переваги цього моделю роботи [6].

Однією з ключових характеристик віддаленої роботи є використання сучасних технологій. Це включає в себе використання комунікаційних платформ, хмарних сервісів, інструментів для спільної роботи та віддалених серверів. Технологічна інфраструктура дозволяє працівникам ефективно взаємодіяти і виконувати свої обов'язки, незалежно від фізичного місцезнаходження [11].

Гнучкість робочого графіку є ще однією важливою перевагою віддаленої роботи. Приваблива можливість самостійно регулювати робочий час сприяє підвищенню задоволеності працівників та збільшенню їхньої продуктивності. Також, це може бути корисним у вирішенні питань балансу між роботою та особистим життям.

Взаємодія віддалених працівників відбувається з різних місць: дому, коворкінгу, кафе тощо. Така можливість працювати від усюди дає свободу вибору місця, де працівник може бути найбільш продуктивним. Важливою перевагою є також сприятливість для балансу роботи та особистого життя, що може позитивно впливати на загальний стан здоров'я та добробут працівників [1].

Однак разом з усією цією свободою та гнучкістю приходять виклики. Один із найважливіших – це виклики в комунікації та зв'язку. Зменшений

особистий контакт може призвести до втрати інформації, розуміння та складнощів у співпраці. Важливі моменти, які легко вирішуються особисто, можуть виявитися більш важкими у віртуальному середовищі.

Для того щоб ефективно управляти віддаленими командами, необхідно враховувати вимоги до самодисципліни та самоменеджменту. Процес віддаленої роботи може виявитися менш продуктивним для тих, хто має труднощі у власній організації часу та плануванні завдань [12].

Також, важливо враховувати аспекти соціальної ізоляції та психологічного благополуччя віддалених працівників. Відсутність особистого взаємодії може впливати на формування командного духу та почуття приналежності, що може призвести до втрати мотивації та зниження рівня задоволеності роботою.

Отже, віддалена робота - це не просто новий формат праці, але і виклик, який вимагає уважного управління та збалансованого підходу. Дослідження впливу віддаленої роботи на працівників і організації є актуальною темою, і продовження наукових досліджень в цьому напрямку допоможе в розумінні оптимальних стратегій для успішної імплементації цього моделю роботи в різних галузях та умовах [12].

Однією з ключових переваг віддаленої роботи під час військових дій є можливість забезпечити безпеку працівників, які опинилися в зоні конфлікту. Враховуючи небезпеку фізичного присутності на робочому місці в умовах воєнного конфлікту, можливість виконання обов'язків віддалено забезпечує їхню фізичну безпеку та дозволяє їм уникнути небезпечних ситуацій [12].

З іншого боку, це також призводить до великої кількості викликів. Комунікація стає особливо важливою, оскільки віддалені працівники повинні ефективно взаємодіяти з командою, не маючи можливості особистого контакту. Виклик стосується не лише технічної сторони комунікації, але й сприйняття та розуміння інформації в умовах віддаленості та можливого стресу.

Психологічний аспект грає важливу роль у віддаленій роботі під час воєнного конфлікту. Продовжені стресові ситуації можуть впливати на психічне здоров'я працівників, і важливо створити умови для їхнього

психологічного добробуту. Забезпечення доступу до психологічної підтримки та розвинення стратегій управління стресом стають ключовими компонентами успішної віддаленої роботи в умовах військових дій [6].

Можливості використання віддаленої роботи під час воєнного конфлікту також розширюються за межі лише цивільного сектору. У воєнний час це може бути важливим інструментом для забезпечення функціонування важливих галузей, таких як медицина, освіта, інформаційні технології тощо [1].

Заключно, віддалена робота під час військових дій – це складна проблема, яка потребує глибокого розгляду та уважної стратегії. Поряд з очевидними вигодами, вона несе в собі ряд викликів, які варто вивчати та вирішувати, щоб забезпечити ефективність та безпеку працівників у найскладніших умовах. Дослідження цієї теми важливо не лише для адаптації в умовах воєнного конфлікту, але й для розвитку стратегій віддаленої роботи в екстремальних умовах взагалі.

У віддалених командах, де заснованість на ефективній комунікації – ключовий фактор успіху, важливо регулярно вдосконалювати стратегії та враховувати відгуки від членів команди. Розуміння специфіки віддаленої комунікації дозволяє створити ефективний та згуртований колектив, навіть за великим відстанню [15].

Віддалені команди стикаються із специфічними викликами, які вимагають уваги та вдосконалення комунікаційних стратегій.

Один із викликів полягає в відсутності фізичного контакту та взаємодії. У традиційних офісних умовах працівники мають можливість спонтанно обговорювати ідеї, обмінюватися думками та вирішувати питання в обличчя. У віддалених командах це може бути складніше, і неформальні розмови можуть виявитися викликом. Запровадження віртуальних платформ для неформального спілкування, таких як чати або онлайн-майданчики, може полегшити цей аспект.

Другий важливий аспект – це відмінності в часових поясах та гнучкість графіків. Якщо члени команди працюють з різних регіонів світу, вони можуть мати різні робочі години та графіки. Це може призводити до затримок у

відповідях та відсутності одночасного онлайн-спілкування. Важливо забезпечити ефективну комунікацію за допомогою інструментів для асинхронного спілкування та ясного планування робочих годин [15].

Однією з основних труднощів є зменшення можливостей для невербального спілкування. Багато інформації передається через міміку, жести та інші невербальні елементи. У віддалених командах цей вид комунікації обмежується. Використання відеоконференцій, де це можливо, може допомогти компенсувати цей недолік та зберегти більше контекстуальної інформації.

Прозорість та доступність інформації - ще один важливий аспект. У віддалених командах важливо створити централізовану базу знань та мати чітку систему документування. Це дозволяє уникнути непорозумінь та забезпечити, що всі члени команди мають доступ до актуальної інформації [12].

Однією з ключових стратегій для покращення комунікації в віддалених командах є створення чітких правил та стандартів. Це може включати в себе затвердження часів для онлайн-зустрічей, визначення термінів відповідей на повідомлення, інструкції щодо використання платформ комунікації тощо [15].

Отже комунікація в віддалених командах має свої особливості і вимагає певних стратегій для ефективності та успішності спільних завдань. Специфіка комунікації в віддалених командах може варіюватися залежно від розмірів та характеру команди, але важливо дотримуватися ряду загальних принципів для досягнення успіху в роботі на відстані [3].

1. Використання цифрових інструментів: Віддалені команди використовують електронну пошту, спеціалізовані платформи для спільної роботи, чати та відеоконференції для обміну інформацією та спільної роботи. Важливо обрати інструменти, які найкраще відповідають потребам вашої команди.
2. Зрозуміння різниці у часових поясах: У віддалених командах члени можуть перебувати в різних часових поясах. Це може впливати на графіки роботи та часові обмеження для зустрічей і завдань. Важливо дотримуватися взаємоповаги і розуміння щодо цієї різниці.

3. Чіткість і структурованість: Завдання, інструкції та комунікація повинні бути чіткими і структурованими. Віддалені команди не завжди можуть отримати миттєвий зв'язок для уточнень, тому важливо, щоб повідомлення були легкими для розуміння і виконання.
4. Регулярність комунікації: Важливо підтримувати регулярну комунікацію віддаленими шляхами. Розробіть графік зустрічей, спільних відгуків і статусних оновлень, щоб всі члени команди були в курсі процесів і завдань.
5. Відкритість і відкритий доступ до інформації: Забезпечення доступу до необхідної інформації та документів для всіх членів команди. Відкритий обмін інформацією сприяє більшій ефективності та уникненню непорозумінь.
6. Розвиток навичок комунікації: Віддалена робота може вимагати від членів команди покращення навичок комунікації, таких як ефективний письмовий стиль, вміння слухати та вести відеоконференції.
7. Спільний досвід: Спільні зустрічі вживу (якщо можливо) і спільні активності допомагають зберегти відчуття спільності і сприяють кращому розумінню між членами команди.
8. Відкритий обмін фідбеком: Сприяння відкритому обміну фідбеком і можливість членам команди висловлювати свої думки та питання щодо комунікації та процесів [3].

Загалом комунікація в віддалених командах вимагає особливої уваги та стратегічного підходу. Спільна робота на відстані може бути успішною, якщо враховувати основні аспекти, такі як використання цифрових інструментів, зрозуміння часових різниць, чіткість та структурованість комунікації, регулярність зв'язку, відкритість та доступ до інформації, розвиток навичок комунікації, спільний досвід і відкритий обмін фідбеком. Віддалена комунікація може бути ефективною, якщо всі члени команди працюють над покращенням способів спілкування та розуміють важливість збереження відчуття спільності та спільних цілей.

1.3 Основні теорії та підходи до дослідження впливу віддаленої роботи на комунікацію

Дослідження впливу віддаленої роботи на комунікацію в команді спирається на різні теорії та підходи. Існує декілька основних теорій та підходів, які використовують для аналізу цієї проблематики.

Теорія медіа-залежності є однією з ключових теорій в області масової комунікації та дослідження впливу медіа на суспільство. Вона була розроблена в середині 1970-х років і виокремлюється своєю спрямованістю на вивчення відносин між індивідами, мас-медіа та суспільством загалом. Теорія медіа-залежності допомагає розуміти, як мас-медіа впливають на наше сприйняття світу і наші соціальні взаємодії, і може бути корисною в контексті вивчення впливу віддаленої роботи на комунікацію в команді [4].

Основна ідея теорії полягає в тому, що індивіди стають залежними від медіа для отримання інформації, розваг та спілкування. Ця залежність визначається доступністю та роллю різних медіа-каналів у їхньому житті.

Теорія вказує на те, що мас-медіа не лише постачають інформацію, але також впливають на формування думок, переконань і поведінки людей. Інформація, яку ми споживаємо через медіа, може впливати на наше сприйняття світу і відносини з іншими людьми.

Медіа-залежність не є сталим явищем, вона може змінюватися в залежності від контексту та індивідуальних потреб. В контексті віддаленої роботи це означає, що люди можуть стати більш залежними від медіа-каналів для спілкування та отримання інформації [4].

Теорія медіа-залежності може бути корисною для розуміння, як віддалена робота впливає на комунікацію в команді та соціальні взаємини.

Люди, які працюють віддалено, можуть стати більш залежними від електронної пошти, відеоконференцій, чатів та інших медіа-каналів для спілкування з колегами. Ця залежність може впливати на ефективність комунікації та взаємини в команді [4].

Теорія медіа-залежності допомагає розуміти, як медіа-канали визначають комунікаційні практики в команді. Вона може показати, як різні канали впливають на структуру та зміст спілкування.

Особи, які працюють віддалено, можуть відчувати більшу залежність від медіа для збереження соціальних зв'язків та взаємодії. Теорія медіа-залежності може допомогти вивчити, як ця залежність впливає на їхню соціальну ізоляцію або, навпаки, сприяє підтримці соціальних зв'язків [12].

Теорія соціального обміну є важливим теоретичним підходом в соціальних науках, який досліджує взаємовідносини між людьми, особливо в контексті обміну ресурсами та послугами. Ця теорія виникла в середині 20-го століття та розвивалася протягом десятиліть. Вона надає глибоке розуміння того, як індивіди взаємодіють один з одним у соціальних та професійних сферах, а також може бути застосована для аналізу віддаленої роботи та її впливу на соціальні взаємини [4].

Основною ідеєю теорії є те, що взаємовідносини між людьми базуються на обміні різними ресурсами. Ці ресурси можуть включати матеріальні блага, інформацію, підтримку, послуги та інше. В контексті віддаленої роботи це може включати обмін інформацією, допомогою вирішення завдань або навіть емоційною підтримкою.

Теорія підпирається ідеєю, що люди діють раціонально, максимізуючи свої вигоди в процесі обміну ресурсами. Вони вибирають такі взаємовідносини, які обіцяють найбільше вигідне співвідношення між вкладом і отриманими ресурсами.

Теорія вказує на те, що обмін ресурсами відбувається у визначеній послідовності: внесення вкладу, очікування вигоди, отримання вигоди та оцінка результатів. Цей процес може бути постійним і еволюціонувати з часом [12].

Теорія соціального обміну може бути корисною для аналізу впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини в команді та взаємовідносини між колегами. Ось кілька можливих застосувань теорії:

У віддалених командах обмін ресурсами може бути інший, ніж у традиційних офісних командах. Теорія соціального обміну допомагає вивчити,

які ресурси індивіди обмінюють у віддалених умовах та як це впливає на їхні стосунки [15].

Теорія вказує на те, що взаємовідносини можуть бути ключовим чинником в розгляді віддаленої роботи. Вона допомагає розуміти, як обмін ресурсами впливає на розвиток та підтримку відносин між членами команди.

Оцінка задоволеності віддаленою роботою: Теорія соціального обміну може бути використана для аналізу задоволеності віддаленою роботою. Вона допомагає визначити, чи відповідає обмін ресурсами очікуванням працівників і чи вони вважають віддалену роботу вигідною.

Теорія соціального обміну відкриває глибокий інсайт у взаємовідносини між людьми та обмін ресурсами у соціальних та професійних сферах. В контексті віддаленої роботи, вона допомагає розуміти, як обмін ресурсами впливає на соціальні взаємини в команді та які фактори визначають задоволеність віддаленою роботою [4].

Теорія каналів комунікації є ключовою теорією в галузі масової комунікації та дослідження способів передачі інформації. Ця теорія досліджує, як різні канали комунікації впливають на спосіб, яким інформація сприймається і сприймається оточуючими. Вона розвивалася на протязі багатьох років та має важливі наслідки для нашого розуміння комунікації в різних контекстах, включаючи віддалену роботу [15].

Ця теорія припускає, що існує багато різних каналів для передачі інформації, такі як відтворення, письмова комунікація, вербальний спілкування та інші. Вона вивчає, як кожен з цих каналів впливає на сприйняття інформації та комунікаційний процес.

Теорія визнає, що кожен канал має свої унікальні характеристики і можливості. Варіативність каналів впливає на те, як інформація сприймається різними людьми та в різних контекстах.

Теорія також вказує на те, що різні канали можуть взаємодіяти та доповнювати один одного. Наприклад, відеоконференції можуть бути доповнені текстовим чатом для покращення розуміння та спілкування [40].

Дослідження за допомогою теорії каналів комунікації може допомогти визначити, які канали найкраще підходять для різних типів комунікації в віддаленій роботі. Наприклад, для швидкої обміну інформацією може бути краще використовувати чат, тоді як для більшої роздільної здатності інформації відповідним може бути відеоконференція [12].

Теорія допомагає вивчити, як вибір конкретного каналу може вплинути на якість комунікації та сприйняття інформації. Вона дозволяє розуміти, які фактори можуть впливати на ефективність різних каналів.

На основі досліджень за допомогою теорії каналів комунікації можна розробляти комунікаційні стратегії для віддалених команд. Це може включати в себе рекомендації щодо використання конкретних каналів в різних ситуаціях та для досягнення конкретних цілей команди.

Теорія каналів комунікації є важливим теоретичним інструментом для розуміння впливу різних каналів комунікації на сприйняття інформації та комунікацію в команді в умовах віддаленої роботи [4].

Теорія соціальних обмежень є важливим підходом у соціології та психології, спрямованим на розуміння впливу соціальних факторів на поведінку та взаємодію індивідів. Ця теорія досліджує, як різноманітні обмеження, такі як культурні норми, соціальні ролі та структури, впливають на взаємні стосунки та комунікацію між людьми. Вона надає можливість краще розібратися в тому, як ці обмеження можуть впливати на віддалену роботу та комунікацію в команді.

Ця теорія вивчає, як соціальні норми і ролі визначають прийняті способи поведінки і взаємодії в суспільстві. Вона вказує на те, що індивіди часто діють відповідно до очікувань, які на них накладають соціум та спільнота [36].

Теорія розглядає вплив соціальних структур і інституцій, таких як сім'я, релігія, освіта та інші, на поведінку і спілкування людей. Вона вказує на те, що ці структури можуть створювати обмеження та можливості для індивідів.

Теорія також звертає увагу на соціальні очікування та стереотипи, які впливають на сприйняття та поведінку людей. Вона вказує на те, що індивіди можуть підкорятися або відстоювати ці очікування у своїх взаємодіях [40].

Теорія дозволяє аналізувати, як соціальні структури, такі як організаційна ієрархія, впливають на віддалену роботу. Вона може розкрити, які обмеження та можливості виникають внаслідок цих структур.

Теорія допомагає розуміти, як соціальні норми та очікування можуть впливати на взаємодію віддалених команд. Вона дозволяє аналізувати, як спілкування та рішення приймаються відповідно до соціальних контекстів.

На основі досліджень з використанням теорії соціальних обмежень можна розробити комунікаційні стратегії для віддалених команд, які враховують соціальні фактори та норми [4].

Теорія соціальних обмежень допомагає розкрити вплив соціальних факторів на взаємодію та комунікацію в різних контекстах, включаючи віддалену роботу. Вона надає можливість краще розуміти, як соціальні норми, структури та очікування формують комунікацію в команді та впливають на віддалену роботу.

Теорія культурної адаптації є ключовим теоретичним підходом в соціології та антропології, спрямованим на розуміння того, як індивіди та групи адаптуються до нових культурних середовищ. Ця теорія досліджує, як зміни в культурному контексті впливають на ідентичність, поведінку, інтеракції та сприйняття особистості. Культурна адаптація стає актуальною і важливою в контексті віддаленої роботи, коли індивіди з різних культур працюють разом у віртуальних командах [36].

Ця теорія вказує на важливість культурного контексту в житті індивіда. Культурний контекст включає в себе значення, переконання, звичаї, мову та інші аспекти культури, які формують індивідуальну і групову ідентичність.

Теорія описує явище культурного шоку, яке виникає при переході в інше культурне середовище. Це може включати в себе відчуття втрати, незручності та незрозуміння нової культури.

Теорія культурної адаптації розглядає процес, за яким індивіди вчаться і адаптуються до нової культури. Цей процес може включати в себе асиміляцію, акомодацию та інші стратегії [4].

Теорія досліджує, як міжкультурна комунікація впливає на адаптацію. Це може бути ключовим аспектом в контексті віддаленої роботи, де індивіди з різних культур спілкуються віртуально.

Теорія допомагає визначити, як культурна чутливість може покращити комунікацію та співпрацю віддалених команд. Вона наголошує на важливості розуміння та поваги до різних культурних особливостей. Теорія допомагає аналізувати, як культурний шок може впливати на індивідів, які працюють віддалено. Вона надає можливість розробляти стратегії для подолання цього явища [37].

Отже, теорія культурної адаптації відкриває можливості для кращого розуміння впливу культурних факторів на віддалену роботу та комунікацію в команді. Вона допомагає аналізувати та розробляти стратегії для підтримки адаптації та співпраці в умовах, коли індивіди з різних культур працюють разом у віртуальному середовищі.

Теорія транзакційного аналізу є важливим теоретичним підходом в психології та психотерапії, спрямованим на розуміння взаємодії між індивідами та їхньою поведінкою в різних соціальних контекстах. Ця теорія розглядає моменти спілкування, які називаються "транзакціями", та аналізує їхню вплив на наше сприйняття світу та взаємовідносини з іншими людьми. Транзакційний аналіз надає можливість краще розуміти комунікацію, конфлікти та взаємодії в різних аспектах життя, включаючи віддалену роботу [12].

Транзакційний аналіз ділить особистість на три складові: Батько, Дорослий і Дитина. Кожна з цих складових має власні характеристики і вплив на спосіб, яким ми спілкуємося з іншими.

Основний концепт теорії полягає в аналізі транзакцій - моментів спілкування між людьми. Транзакції можуть бути "дорослий до дорослого", "батько до дитини", "дорослий до батька" тощо. Вони вказують на стиль спілкування та можуть бути конструктивними або деструктивними.

Транзакційний аналіз також досліджує сценарії життя - повторювані місця та ролі, які індивід вибирає на основі свого досвіду і виховання. Сценарії можуть впливати на поведінку та взаємодії в різних ситуаціях [40].

Транзакційний аналіз вдячний аутоконтролю - здатності контролювати та регулювати власну поведінку та реакції. Це важливий аспект для досягнення позитивних взаємин та співпраці.

Транзакційний аналіз допомагає аналізувати ролі, які індивіди відіграють в команді, і визначати, які транзакції відбуваються між ними. Це може допомогти виявити можливі конфлікти та покращити спілкування [12].

Теорія може бути використана для розвитку комунікаційних навичок, таких як активне слухання, виразність та адаптація стилю спілкування до ситуації.

Вона також допомагає розуміти причини міжособистісних конфліктів і розвивати стратегії їх вирішення.

Теорія транзакційного аналізу розширює наше розуміння взаємодій та спілкування в різних соціальних ситуаціях, включаючи віддалену роботу. Вона дозволяє аналізувати та покращувати комунікацію, конфлікти та взаємодії в командах, сприяючи покращенню співпраці та досягненню спільних цілей [12].

Отже нами було розглянуто теорії та підходи, що стосуються впливу віддаленої роботи на комунікацію та взаємини в командах. Основні теорії, такі як теорія медіа-залежності, соціального обміну, каналів комунікації, соціальних обмежень та культурної адаптації, допомагають краще розуміти різні аспекти взаємодії та спілкування в віддалених робочих групах.

Теорія медіа-залежності дозволяє визначити, як використання засобів комунікації впливає на ефективність та якість спілкування віддалених команд. Теорія соціального обміну наголошує на важливості взаємовідносин та взаємопереваг у віддаленій роботі. Теорія каналів комунікації допомагає аналізувати вибір каналів для поліпшення комунікації в командах. Теорія соціальних обмежень розкриває вплив соціальних факторів на взаємодію віддалених груп. Теорія культурної адаптації вказує на важливість розуміння культурних відмінностей у віддаленій роботі [36].

1.4 Вплив віддаленої роботи на соціальні взаємини в колективі

Вплив віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі є важливою темою в сучасному світі праці. Віддалена робота може мати як позитивні, так і негативні аспекти для соціальної взаємодії в колективі. Вплив віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі є складним і може залежати від багатьох чинників, таких як структура організації, культурні особливості, технологічні можливості та особистість працівників [41].

Одним із аспектів, що впливає на соціальну взаємодію в умовах віддаленої роботи є зменшення фізичної присутності. В сучасному світі, де віддалена робота стає все більш популярною і доступною, зміни в організації праці ведуть до значного впливу на соціальну взаємодію в колективі. Однією з головних особливостей віддаленої роботи є зменшення фізичної присутності співробітників в одному робочому просторі. Це може мати як позитивні, так і негативні наслідки для соціальних взаємин [53].

З одного боку, віддалена робота може призвести до збільшення автономії та свободи для працівників. Вони можуть працювати з будь-якого місця, яке вони оберуть, і не обов'язково повинні знаходитися в одному місці зі своїми колегами. Це може стимулювати більшу відповідальність та самодисципліну, оскільки працівники зобов'язані самостійно контролювати свій робочий процес.

З іншого боку, зменшення фізичного контакту може мати негативні наслідки. Коли співробітники не зустрічаються особисто на регулярній основі, виникає ризик відчуття відокремленості та втрати комунікаційних можливостей. Зменшення можливостей для неформальних обговорень, спільних обідів та взаємодії обличчями до обличчя може призвести до втрати чуття приналежності до команди та погіршення загальної робочої атмосфери [49].

Одним зі способів змінити цей негативний вплив є активне використання технологій для підтримки віртуальної комунікації. Відеоконференції, чати та спільні онлайн-платформи можуть допомогти зберегти зв'язок між

співробітниками та створити віртуальне спільноту, де можна обговорювати ідеї, спілкуватися та вирішувати завдання.

Окрім цього, важливо розглядати віддалену роботу як можливість для розвитку нових навичок у сфері віртуальної комунікації та управління. Працівники повинні бути навчені ефективно спілкуватися в онлайн-середовищі, а керівництво повинно впроваджувати стратегії та інструменти, які допомагають підтримувати та зміцнювати соціальну взаємодію віртуальних колективів.

Іншим важливим аспектом є електронна комунікація. Електронна комунікація стає основним інструментом для спілкування між співробітниками, які працюють на відстані. Електронні засоби комунікації, такі як електронна пошта, чати та відеоконференції, надають безліч можливостей для зв'язку та обміну інформацією. Проте, вони також можуть створювати специфічні бар'єри, які впливають на соціальну взаємодію в колективі [53].

Перше наукове обґрунтування полягає в тому, що електронна комунікація зазвичай обмежується текстовим спілкуванням, що включає електронну пошту та чати. У цих формах спілкування відсутні невербальні сигнали, такі як міміка обличчя, жести та тон голосу, які інакше були б доступні під час особистої взаємодії. Важливі нюанси емоцій та ставлення можуть бути втрачені через відсутність цих сигналів. Дослідження психології спілкування підтверджують, що невербальні сигнали мають велике значення для розуміння інших людей і побудови взаємодії [41].

Друге обґрунтування полягає в тому, що відеоконференції, хоч і надають можливість бачити обличчя та висловлювати власні емоції через жести та міміку, також можуть мати свої обмеження. Завдяки технічним або мережевим проблемам можуть виникати перебої в якості зображення або аудіо, що може ускладнити нормальну комунікацію. Крім того, співробітники можуть відчувати дискомфорт або стрес під час відеоконференцій, особливо, якщо вони відчуються контрольованими або спостереженими [41].

Третє наукове обґрунтування полягає в тому, що електронна комунікація також може призводити до "фільтрації" інформації та спілкування. У текстовому спілкуванні люди можуть бути більш обережними вибирати свої слова, фільтрувати емоції та уникати конфліктів. Це може призвести до віддаленості та невираженості у спілкуванні, що впливає на рівень взаєморозуміння та тепла в колективі [41].

Отже, електронна комунікація, хоч і надає широкі можливості для зв'язку в віддаленому режимі роботи, може мати певні обмеження і віддзеркалювати бар'єри в сприйнятті виразів обличчя та невербальних сигналів, що впливає на якість соціальної взаємодії в колективі. Для поліпшення цієї взаємодії і забезпечення ефективної комунікації важливо розвивати навички віртуального спілкування, використовувати доступні технології та збалансовувати електронну комунікацію з іншими формами спілкування.

Ще одним аспектом можна вважати спрощену організацію зустрічей. Психологічні аспекти спрощеної організації зустрічей в контексті віддаленої роботи мають велике значення для розуміння впливу цього фактора на емоційний стан та ефективність співробітників [53].

Віддалена робота може призводити до перенапруження та стресу, оскільки співробітники можуть відчувати необхідність постійно знаходитися в онлайн-режимі та брати участь у віртуальних зустрічах. Завантаженість спільними відеоконференціями та робочими зібраннями може призводити до втоми та впливати на ефективність роботи.

Віддалена робота може збільшувати відчуття ізоляції, оскільки співробітники не мають можливості особистого спілкування та неформальних бесід під час пауз або після роботи. Це може призводити до відчуття відокремленості від колективу та бажання більшого соціального спілкування [49].

З одного боку, віддалена робота може впливати на якість та ефективність комунікації. За допомогою віртуальних інструментів можна обмінюватися інформацією швидко та ефективно, але це може не замінити повноцінного

спілкування обличчям до обличчя та невербальних сигналів, що може впливати на розуміння та тон розмови.

Віддалена робота передбачає велику міру самодисципліни та саморегуляції з боку працівників. Здатність ефективно планувати зустрічі та дотримуватися розкладу має важливе значення для досягнення успіху в віддаленій роботі.

Співробітники можуть сприймати ставлення керівництва до віддаленої роботи та організації зустрічей як показник їхньої важливості в організації. Грамотне планування та ефективна організація зустрічей можуть вказувати на звернення уваги до потреб співробітників [49].

У підсумку, спрощена організація зустрічей у віддаленій роботі має психологічний вплив на співробітників та важливий для збалансованого підходу до віртуальної комунікації та організації робочих процесів.

Одним із аспектів, що впливає на соціальну взаємодію в умовах віддаленої роботи є зменшення спільних досвідів. Цей аспект відображає зміни у спільних інтеракціях та відносинах між співробітниками та їх вплив на колективну динаміку.

Спільні досвіди та взаємодія на робочому місці в значній мірі сприяють розвитку відчуття приналежності до команди або колективу. Обмін історіями, сміх, спільні події під час обідніх перерв та корпоративні заходи можуть покращувати стосунки між співробітниками. Віддалена робота, яка обмежує ці можливості, може призводити до відчуття відокремленості та зниження приналежності до команди [49].

Спільні досвіди також сприяють розвитку комунікації та взаємодії між колегами, що важливо для побудови довіри. Під час віддаленої роботи співробітники можуть відчувати важкість розуміння один одного, що може впливати на якість комунікації та довіри.

Зменшення спільних досвідів також може впливати на творчий процес та обмін ідеями. Інформальні обговорення та неформальні зустрічі часто стають джерелом нових ідей та інновацій. Віддалена робота може ускладнити цей процес.

Зменшення можливості для фізичної взаємодії та спільних активностей також може впливати на психічне та фізичне здоров'я співробітників. Віддалена робота може збільшувати відчуття відокремленості та соціальної ізоляції, що може мати негативний вплив на емоційний стан [49].

Загальний вплив віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі через зменшення спільних досвідів залежить від багатьох факторів, включаючи організаційну культуру, засоби віртуальної комунікації та ініціативи співробітників.

Психологічний аспект впливу віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі через можливості для глобальної співпраці є цікавим аспектом, який варто розглянути. Цей аспект відображає зміни у спільній роботі та взаємодії між співробітниками, які можуть мати психологічні та соціокультурні наслідки [49].

Розширення культурного розуміння: Глобальна співпраця, яку надає віддалена робота, може збільшити розуміння та повагу до різних культур. Співробітники, які спілкуються з колегами з різних країн, навчаються розуміти різниці у менталітетах, традиціях та цінностях. Це може підвищити культурну компетентність та зменшити можливі конфлікти або непорозуміння.

Глобальна співпраця віддалених команд може сприяти розвитку навичок міжкультурної комунікації. Інтеракція з колегами з різних країн може вимагати більшої уваги до деталей, точності в мовленні та уважності до культурних особливостей. Це сприяє вдосконаленню міжкультурних комунікативних навичок [43].

Віддалена робота може дозволити співробітникам розширювати свою мережу професійних зв'язків та робити більше міжнародних знайомств. Це може бути корисним для кар'єрного зростання та обміну ідеями з висококваліфікованими колегами з різних країн.

Глобальна співпраця може сприяти розвитку властивостей, таких як відкритість до нових ідей та адаптивність до змін. Взаємодія з різними культурами може спонукати співробітників дивитися на завдання та проблеми з різних точок зору та шукати нові шляхи розв'язання.

З іншого боку, глобальна співпраця може вносити додаткові виклики та стреси, особливо у віддалених командах з різних часових поясів. Важливо розвивати навички ефективної організації та співпраці, щоб уникнути надмірного напруження [43].

У підсумку, можливості для глобальної співпраці, які надає віддалена робота, можуть мати значущий психологічний вплив на співробітників та колектив.

Психологічний аспект впливу віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі через спрощення робочого середовища є важливим аспектом, який відображає, як віддалена робота впливає на психічний стан та взаємодію співробітників [26].

Один з основних психологічних аспектів впливу віддаленої роботи через спрощення робочого середовища - це можливість працювати в комфортному і зручному для себе оточенні. Співробітники можуть налаштовувати робочий простір за своїми власними уподобаннями, що може позитивно впливати на їхнє загальне становище та задоволення роботою.

Можливість працювати в зручному та невимушеному середовищі може допомогти співробітникам зменшити рівень стресу, пов'язаного з роботою. Вони можуть уникати транспортних заторів, шуму в офісі та інших факторів, які можуть впливати на їхнє психічне здоров'я.

Віддалена робота надає працівникам більшу самостійність та контроль над своєю робочою обстановкою. Це може позитивно впливати на їхню самооцінку та віру в свої здібності, що, в свою чергу, може сприяти впевненості та психологічному комфорту [12].

Однак, спрощення робочого середовища також може призводити до соціальної ізоляції. Віддалені працівники можуть відчувати відокремленість від колективу та брак спільної взаємодії з колегами. Це може впливати на їхню психічну стійкість та емоційний стан [26].

Спрощення робочого середовища також може впливати на баланс між роботою та особистим життям. Віддалені співробітники можуть мати

тенденцію працювати під час неробочого часу, що може призводити до перевантаження та стресу.

У підсумку, вплив віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі через спрощення робочого середовища має свої психологічні переваги та виклики [15].

Психологічний аспект впливу віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі через виклики управління є важливим аспектом, який впливає на сприйняття та взаємодію як працівників, так і менеджерів.

Віддалена робота створює фізичну дистанцію між менеджерами та співробітниками, що може вплинути на комунікацію. Менеджери можуть відчувати важкість в контролі робочих процесів та відсутність можливості спілкуватися обличчям до обличчя зі співробітниками. Це може створювати страхи та незрозуміння [15].

Ефективна комунікація в умовах віддаленої роботи вимагає використання відповідних засобів, таких як відеоконференції, чати та електронна пошта. Віддалена комунікація може віддзеркалювати бар'єри у сприйнятті виразів обличчя та невербальних сигналів, що може спричинити непорозуміння та конфлікти [1].

Менеджерам може бути складніше розподіляти завдання та встановлювати контроль над процесами роботи віддалених команд. Вони повинні використовувати ефективні методи організації та моніторингу робочих завдань, щоб забезпечити продуктивність і дотримання строків.

Віддалена робота вимагає більшої довіри до співробітників та їх саморегуляції. Менеджери повинні вірити, що співробітники працюють ефективно, навіть коли вони не можуть фізично бачити їхню роботу. Співробітники, зі свого боку, повинні бути саморегульованими та відповідальними за свою роботу [26].

Управління віддаленою командою вимагає від менеджерів розвитку нових навичок, таких як вміння працювати з віддаленими командами, володіння засобами віртуальної комунікації та вміння мотивувати співробітників на відстані.

У підсумку, вплив віддаленої роботи на соціальну взаємодію в колективі через виклики управління може бути складним. Важливо розуміти ці виклики та розвивати стратегії, спрямовані на покращення комунікації та управління віддаленими командами для забезпечення успішної роботи та психологічного комфорту всіх учасників процесу.

Отже віддалена робота може призвести до зменшення особистого контакту між співробітниками, що може призвести до відчуття відокремленості та втрати комунікаційних можливостей. Це може вимагати зусиль для підтримки соціальної взаємодії віддалених команд.

Використання електронних засобів комунікації у віддаленій роботі може забезпечити широкі можливості для зв'язку, але також може віддзеркалювати бар'єри у сприйнятті виразів обличчя та невербальних сигналів, що потребує уваги до якості комунікації.

Віддалена робота дозволяє більш гнучко організовувати зустрічі та робочі зібрання через віртуальні інструменти, що може сприяти ефективності та зосередженості на завданнях.

Віддалена робота може обмежувати спільні досвіди, такі як обідні перерви, робочі поїздки або фізичні спільні заходи, що може призвести до меншого відчуття приналежності до команди та віддаленості один від одного.

Вплив віддаленої роботи на соціальну взаємодію включає психологічні аспекти, такі як самодисципліна та продуктивність, можливості для глобальної співпраці, спрощення робочого середовища та виклики управління. Вони можуть мати різні позитивні та негативні впливи на психічний стан та емоційний комфорт працівників і керівників.

Віддалена робота може бути корисною для багатьох компаній та співробітників, проте вона також створює виклики, пов'язані з підтримкою ефективної комунікації та соціальної взаємодії. Управління цими викликами важливо для забезпечення успіху віддаленої роботи та збереження психологічного комфорту та продуктивності працівників.

Висновки до розділу I

Розділ I нашого дослідження розглядає психологічні аспекти визначення та особливостей віддаленої роботи, що є актуальною та важливою темою в сучасному світі праці. Зростання використання віддалених форм роботи в організаціях та компаніях підштовхнуло нас дослідити вплив цього явища на психологічний аспект співпраці, комунікації та соціальних взаємин працівників.

Одним з ключових аспектів, який ми вивчили, є проблеми соціальної взаємодії та роботи в командах в контексті віддаленої роботи. Дослідження показали, що відсутність фізичного контакту та обмежений доступ до засобів комунікації можуть створювати виклики у формуванні та підтримці продуктивної роботи команди.

Специфіка комунікації в віддалених командах також є важливим аспектом, який був ретельно вивчений. Використання електронних засобів зв'язку та неформальність спілкування можуть впливати на якість та ефективність комунікації між колегами.

Окрім того, ми досліджували основні теорії та підходи, які дозволяють розуміти вплив віддаленої роботи на комунікацію. Аналіз факторів, таких як тип комунікації, структура команди і організаційна культура, допомагає визначити ключові аспекти взаємодії у віддалених робочих середовищах.

Також, ми вивчили вплив віддаленої роботи на соціальні взаємини в колективі. Дослідження показали, що ця форма роботи може впливати на структуру та якість соціальних взаємин в організаціях, і цей аспект має важливе значення для забезпечення психологічного комфорту працівників.

У підсумку, наше дослідження підкреслює важливість розуміння психологічних аспектів віддаленої роботи, особливо у вимірах соціальної взаємодії та комунікації в командах. Отримані дані можуть служити корисними рекомендаціями для організацій, що планують впроваджувати віддалену роботу, а також для дослідників та практиків, які цікавляться цією темою і прагнуть покращити умови роботи в віддаленому форматі.

РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА СОЦІАЛЬНІ ВЗАЄМИНИ ТА КОМУНІКАЦІЮ В КОМАНДІ

2.1 Обґрунтування вибору методів збору даних та опис вибірки і процедури дослідження

Зростаюча роль віддаленої роботи у сучасному бізнес-середовищі породжує питання щодо її впливу на соціальні взаємини та комунікацію в команді. Особливо актуальною стає ця проблематика в контексті вимушених переміщень, спричинених військовим конфліктом, де працівники можуть опинитися у ситуації відділеності від звичних соціальних зв'язків та комунікативного середовища.

Гіпотеза, яка стоїть у центрі нашого емпіричного дослідження, полягає в припущенні, що вимушене переміщення через військовий конфлікт може викликати відчуття відділеності та втрати соціальної взаємодії серед працівників, що працюють віддалено. Передбачається, що умови вимушеного переміщення можуть негативно впливати на соціальну адаптацію та спілкування в команді, що, в свою чергу, може відбитися на ефективності роботи та загальному кліматі в колективі.

Вибірку нашого дослідження склали 50 осіб, котрі із початком військових дій вимушені були переїхати до більш безпечних територій, як України так і закордону, а отже, відповідно, і працювати віддалено. Учасниками нашого дослідження стали працівники різних сфер діяльності, таких як представники соціального та рекламного таргетингу, розробники програмного забезпечення, маркетологи, менеджери з реклами тощо. У дослідженні взяли участь 11 чоловіків та 39 жінок. Вік досліджуваних від 23 до 36 років.

Першою методикою стала методика дослідження самооцінки психічних станів за Айзенком. На нашу думку використання методики "Самооцінка психічних станів" Г. Айзенка для дослідження впливу віддаленої роботи може

допомогти зрозуміти психологічні аспекти цього режиму роботи і визначити шляхи поліпшення управління командами та комунікацією в цьому контексті.

"Самооцінка психічних станів" (за Г. Айзенком) є методикою для оцінки особистісних характеристик, таких як тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність. Ця методика допомагає визначити рівень вищезазначених психічних станів у людини.

Шкала тривожності вимірює рівень тривожності особи. Тривожність вказує на те, наскільки особа схильна до постійних станів тривоги, неспокою та переживань. Вищі бали на цій шкалі вказують на вищий рівень тривожності, тоді як низькі бали свідчать про меншу тривожність.

Шкала фрустрації вимірює рівень фрустрації, тобто реакцію особи на невдачі, перешкоди та незадоволення. Вищі бали на цій шкалі можуть вказувати на велику схильність до негативних реакцій на труднощі і стресові ситуації, тоді як низькі бали свідчать про більшу здатність справлятися з фрустрацією.

Шкала агресивності визначає рівень агресивності особи. Вищі бали на цій шкалі можуть вказувати на схильність до агресивних реакцій у конфліктних ситуаціях. Низькі бали, навпаки, означають менший рівень агресивності і більш спокійну поведінку.

Шкала ригідності оцінює рівень ригідності особистості, тобто наскільки легко або важко особі змінювати свої думки, погляди та вчинки. Вищі бали на цій шкалі можуть вказувати на більш жорсткий і несхильний до змін стиль життя, тоді як низькі бали свідчать про більшу готовність до адаптації та гнучкість.

Ці чотири шкали допомагають зрозуміти психічні особливості особистості, аналізувати її реакції на стрес та труднощі, і можуть бути використані в психологічних дослідженнях та консультаціях для розвитку стратегій саморегуляції та психологічного підтримання.

Методика складається з 40 питань, які спрямовані на оцінку цих чотирьох психічних станів. Особа, яка проходить тест, повинна відповісти на кожне питання, визначаючи ступінь згоди або не згоди з ним. Оцінка зазвичай

проводиться на 5-бальній шкалі, де 1 означає "повністю не згоден", а 5 - "повністю згоден".

Отримані бали з питань сумуються для кожної з чотирьох шкал: тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність. Чим вищий бал на конкретній шкалі, тим вищий рівень відповідного психічного стану в особистості.

Ця методика допомагає психологам і дослідникам отримувати інформацію про психічний стан людини і її особистісні особливості, що може бути корисним у психологічних дослідженнях та консультаціях. Однак, слід пам'ятати, що результати методики можуть бути суб'єктивними і пов'язані з індивідуальним сприйняттям індивіда, тому їх слід інтерпретувати обережно та спільно з іншими психологічними даними.

Дослідження впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді є важливим, оскільки віддалена робота стала актуальною тенденцією в сучасному світі праці. Використання методики "Самооцінка психічних станів" Г. Айзенка для цієї цілі має кілька корисних переваг. Методика дозволяє визначити психічний стан осіб, які працюють віддалено. Розуміння психічних станів працівників дозволяє підходити до організації віддаленої роботи більш індивідуально та з урахуванням їхніх потреб. Це може покращити якість роботи команди і зменшити можливий негативний вплив віддаленої роботи на соціальні взаємини.

Узагальнюючи, використання методики "Самооцінка психічних станів" Г. Айзенка для дослідження впливу віддаленої роботи може допомогти зрозуміти психологічні аспекти цього режиму роботи і визначити шляхи поліпшення управління командами та комунікацією в цьому контексті.

Наступною методикою стала методика "Каліфорнійський психологічний опитувальник Харрісона Гоуха".

Один із найкращих інструментів для діагностики міжособистісних відносин - Каліфорнійський психологічний опитувальник Гаррісона Гоуха (California Psychological Inventory - CPI), був розроблений у США наприкінці 1950-х років. Його створення було обумовлене потребою у засобі, який був би

досить загальним і не орієнтованим на клінічні особливості. Від початку свого існування CPI був спрямований на використання для "звичайних" людей без серйозних аномалій або порушень, і його запитання стосуються щоденних речей, поглядів на взаємодію з іншими, понять про комунікацію тощо.

У початковому варіанті CPI включав у себе 480 запитань, кожне з яких вимагало від випробовуваних виражати свою згоду або незгоду щодо себе. Цікаво відзначити, що 178 з цих запитань були запозичені з опитувальника MMPI, який є чітко клінічним інструментом. У CPI було 18 шкал, які групувалися в чотири категорії за значенням. Опитувальник виявився психометрично стійким і здатним до надійних вимірів.

У подальших редакціях кількість запитань зменшувалася, а кількість шкал зростала. Наприклад, у редакції 1987 року було вже 462 запитання, а в останній класичній версії від 1996 року залишилося 434 запитання і 20 шкал. У ще більш пізній скороченій версії залишилося 260 запитань. Для стандартизації тесту була використана вибірка з 6 000 чоловіків і жінок.

Діагностичні шкали у всіх редакціях CPI мають стандартизовані показники, включаючи однакове середнє значення (50) і стандартне відхилення (10). Зміст цих шкал відображає уявлення про міжособистісну взаємодію та особистісні особливості, і вони навіть отримали назву "житейські шкали" англійською мовою. Гаррісон Гоух, автор CPI, підкреслював, що назви шкал самі по собі достатньо зрозумілі та не потребують спеціалізованої термінології. Кожна з цих шкал має за мету допомогти розуміти, як особа веде себе в різних життєвих ситуаціях, і три з них (почуття благополуччя, гарного враження і звичаєвості) також використовуються як контрольні шкали для перевірки достовірності результатів.

Ми встановили, що "Каліфорнійський психологічний опитувальник" (CPI) може бути корисним для вивчення впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді завдяки наступним можливостям. Методика CPI дозволяє оцінити особистісні характеристики, які можуть впливати на спосіб спілкування та міжособистісні взаємини працівників. Вона допоможе

визначити, наскільки кожен член команди має розвинені навички комунікації та взаємодії з іншими.

Цей опитувальник може допомогти визначити, як працівники адаптуються до віддаленого режиму роботи, чи мають вони потрібні навички для успішної комунікації та співпраці на відстані.

СРІ містить шкали, які вимірюють тривожність та ступінь стресу. Це допоможе виявити, як віддалена робота впливає на психологічний стан працівників і чи є потреба в підтримці.

Методика дозволяє вивчати соціальні аспекти особистості та ставлення до інших людей. Вона може виявити, які аспекти соціальних взаємин можуть бути ускладнені віддаленою роботою.

Застосування СРІ у різні моменти може допомогти відслідковувати зміни в психологічному стані та соціальних взаєминах команди на протязі часу, що дозволяє вчасно реагувати на проблеми і адаптувати стратегії управління.

Результати СРІ можуть служити основою для індивідуальних підходів до кожного працівника, з метою покращення спілкування та комунікації в команді.

Отже, застосування методики СРІ дозволяє глибше розуміти психологічні та соціальні аспекти віддаленої роботи та допомагає оцінити її вплив на спілкування та взаємодію в команді, що може призвести до розробки більш ефективних стратегій управління та підтримки працівників.

Третьою методикою стала методика «Діагностика мотивів афіліації» А. Мехрабіана. Вона призначена для вивчення двох важливих мотивів особистості, пов'язаних з соціальною взаємодією: прагнення до прийняття вас оточуючими людьми (СП) і страху бути відкинутим іншими людьми (СО). Ця методика розвивається на основі концепції афіліації, яка була вперше представлена Г. Мерреєм і відображає потребу особистості у встановленні тісних і позитивних відносин з іншими людьми.

Прагнення до прийняття (СП): Цей мотив відображає, наскільки особистість бажає бути прийнятою і схваленою іншими людьми. Високий рівень цього мотиву може свідчити про сильну потребу в соціальному контакті та затвердженні в групі.

Страх бути відкинутим (СО): Цей мотив відображає, наскільки особистість боїться відмови і відкидання соціальною спільнотою. Високий рівень цього мотиву може свідчити про страх перед відмовою та потребу у позитивних соціальних зв'язках для зменшення тривожності.

Методика складається з двох основних шкал:

Шкала прагнення до прийняття (СП): Ця шкала оцінює ступінь бажання особистістю приймати і прийматися оточуючими людьми.

Шкала страху бути відкинутим (СО): Ця шкала оцінює рівень страху перед відмовою і відкиданням соціальною групою.

Методику можна використовувати в психологічних дослідженнях, в кадрових відборах, в психотерапії та консультуванні. Вона дозволяє отримати інформацію про мотиваційні аспекти особистості, що стосуються соціальної взаємодії. Наприклад, в організаційному контексті, методика може допомогти визначити, наскільки працівник готовий до співпраці з іншими і як він реагує на соціальні ситуації в колективі.

Методика «Діагностика мотивів афіліації» А. Мехрабіана є корисним інструментом для вивчення мотиваційних аспектів соціальної взаємодії та міжособистісних відносин. Вона дозволяє оцінити два важливих мотиви особистості - бажання бути прийнятим і страх відкидання - і використовується у різних психологічних контекстах для розуміння індивідуальних особливостей та потреб особистості в соціальних відносинах.

Останньою методикою стала методика «Особистісний адаптаційний потенціал» (ОАП). Ця методика є інструментом для визначення особистісних характеристик, які впливають на здатність особи адаптуватися до різних життєвих ситуацій і взаємодіяти з оточуючим середовищем. Ця методика складається з трьох шкал, які відображають різні аспекти особистості, що впливають на адаптаційний потенціал:

Поведінкове регулювання (ПР): Ця шкала відображає здатність особистості регулювати свою взаємодію з середовищем діяльності. Вона включає такі основні елементи:

Самооцінка: Оцінка власних можливостей та цінності, що може впливати на рішення та дії особистості.

Рівень нервово-психічної стійкості: Здатність витримувати стресові ситуації і залишатися емоційно стійким.

Соціальне схвалення (соціальна підтримка): Міра підтримки та позитивного ставлення оточуючих людей, що може впливати на впевненість особистості та її здатність долати труднощі.

Комунікативний потенціал (КП): Ця шкала визначає комунікативні якості особистості. Оскільки майже весь життєвий досвід людини пов'язаний з взаємодією з іншими людьми, комунікативні можливості грають важливу роль. Цей аспект включає в себе:

Уміння побудувати відносини: Здатність особистості створювати і підтримувати здорові та позитивні взаємини з іншими.

Досвід і потреба у спілкуванні: Рівень бажання та здатності до спілкування з оточуючими людьми.

Рівень конфліктності: Схильність до конфліктів та здатність вирішувати їх конструктивно.

Моральна нормативність (МН): Ця шкала визначає здатність особистості адекватно приймати соціальні ролі та дотримуватися моральних норм. Вона включає в себе:

Сприйняття моральних норм проведення: Як особистість сприймає соціальні норми і вимоги щодо її поведінки.

Ставлення до вимог оточуючого соціального оточення: Як особистість відноситься до вимог і очікувань інших людей щодо її поведінки.

Методика «Особистісний адаптаційний потенціал» дозволяє вивчати різні аспекти особистості, які впливають на її здатність адаптуватися до оточуючого середовища та успішно взаємодіяти з іншими людьми. Вона може бути корисною в психологічних дослідженнях, в роботі зі спеціалістами в галузі психотерапії та консультування, а також у виборі професійного напрямку та соціальної адаптації особистості.

Методики, такі як "Самооцінка психічних станів" (за Г. Айзенком), "Каліфорнійський психологічний опитувальник" (CPI), «Діагностика мотивів афіліації» А.Мехрабіан та "Особистісний адаптаційний потенціал" (ОАП), мають велике значення для вивчення впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді. Завдяки цим методикам можна проводити більш глибокий аналіз психологічного та соціального стану працівників, а також виявляти фактори, які впливають на їхню ефективність та комунікаційні навички.

Діагностика психічних станів: Методика "Самооцінка психічних станів" дозволяє оцінити рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності у працівників, що може бути корисним для визначення, як віддалена робота впливає на їхні емоційний стан та психічне здоров'я.

Аналіз соціальних взаємин: Методика "Каліфорнійський психологічний опитувальник" дозволяє вивчати особистісні особливості, які впливають на спілкування та взаємодію в команді. Вона допомагає виявити, як віддалена робота впливає на соціальні аспекти працівників та їхні стосунки з колегами.

Методика «Діагностика мотивів афіліації» А. Мехрабіана є корисним інструментом для вивчення мотиваційних аспектів соціальної взаємодії та міжособистісних відносин. Вона дозволяє оцінити два важливих мотиви особистості – бажання бути прийнятим і страх відкидання - і використовується у різних психологічних контекстах для розуміння індивідуальних особливостей та потреб особистості в соціальних відносинах.

Визначення адаптаційного потенціалу: Методика "Особистісний адаптаційний потенціал" дозволяє оцінити здатність особистості адаптуватися до змін, пов'язаних з віддаленою роботою, та виявити чинники, які впливають на її комунікативні навички та адаптацію до нових умов.

Застосування цих методик допомагає розуміти, як віддалена робота впливає на психологічний стан працівників, їхні соціальні взаємини та комунікацію в команді. Це дозволяє організаціям та керівникам приймати обґрунтовані рішення щодо підтримки та оптимізації віддаленої роботи, а

також розробляти стратегії для покращення комунікації та спілкування в команді, що важливо для досягнення успіху в сучасному робочому середовищі.

2.2 Аналіз отриманих результатів

Отже методику "Самооцінка психічних станів" у своєму дослідженні ми використали з метою отримати більш глибоке розуміння емоційного стану та психічного благополуччя учасників команди в умовах віддаленої роботи. Методика дозволила нам визначити рівень тривожності та емоційної стійкості учасників. Це стало нам корисним при аналізі того, наскільки віддалена робота впливає на емоційний стан працівників та їх стресостійкість. Оцінка тривожності та емоційної стійкості допомогла нам визначити, як віддалена робота впливає на соціальні взаємини в команді. Вона вказала на можливі труднощі або проблеми, які виникають у зв'язку з емоційним станом працівників.

Дослідження з проблеми вивчення впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді проводилось з використанням методики самооцінки психічних станів Айзенка, зокрема за шкалою тривожності. У вибірці, яка складалася з 50 осіб, 25 осіб виявили високий рівень тривожності, 16 осіб – середній рівень, а лише 9 осіб мали низький рівень тривожності.

Високий рівень тривожності характеризується сильними проявами тривоги та стресу у працівників. У цієї групи 25 осіб з вибірки виявили високий рівень тривожності. Люди з високим рівнем тривожності можуть відчувати нездатність до концентрації на роботі, постійну напругу та нервозність, що може негативно впливати на їхній професійний та особистий життєвий досвід.

Середній рівень тривожності складається з 16 осіб, які мають помірні прояви тривоги. Працівники з цієї групи можуть відчувати стрес час від часу, але вони здатні продовжувати працювати та взаємодіяти з колегами та командою.

Низький рівень тривожності характеризується мінімальними проявами тривоги серед учасників дослідження. Тільки 9 осіб з вибірки мали низький

рівень тривожності. Люди з низьким рівнем тривожності, ймовірно, краще справляються зі стресом та зберігають позитивний настрій під час роботи віддалено.

Результати дослідження надають важливі висновки щодо впливу віддаленої роботи на психічний стан працівників, особливо в умовах стресу та нестабільності, пов'язаних з військовими діями. За допомогою методики самооцінки психічних станів Айзенка, зосередженої на тривожності, вдалося виявити, що значна кількість учасників (більше половини) відчують високий рівень тривожності, працюючи віддалено.

Це свідчить про те, що перехід до віддаленої форми роботи у ситуації воєнного конфлікту може стати додатковим фактором, що впливає на психологічний комфорт працівників. Наприклад, відсутність прямого спілкування з колегами, відчуття ізоляції та невпевненість у майбутньому можуть поглиблювати вже існуючий стресовий стан.

Ці результати мають важливе значення для розробки стратегій управління персоналом в умовах військового конфлікту та кризи, зокрема для компаній, які розглядають впровадження віддаленої роботи як способу забезпечення безпеки своїх працівників. Необхідно враховувати психологічні аспекти цієї форми організації праці та розробляти ефективні методи підтримки психологічного здоров'я та комфорту працівників, включаючи проведення тренінгів з управління стресом, психологічну підтримку та створення сприятливого робочого середовища навіть у віддаленій формі роботи. Отримані дані у відсотковому співвідношенні зображені на рисунку 2.2.1.

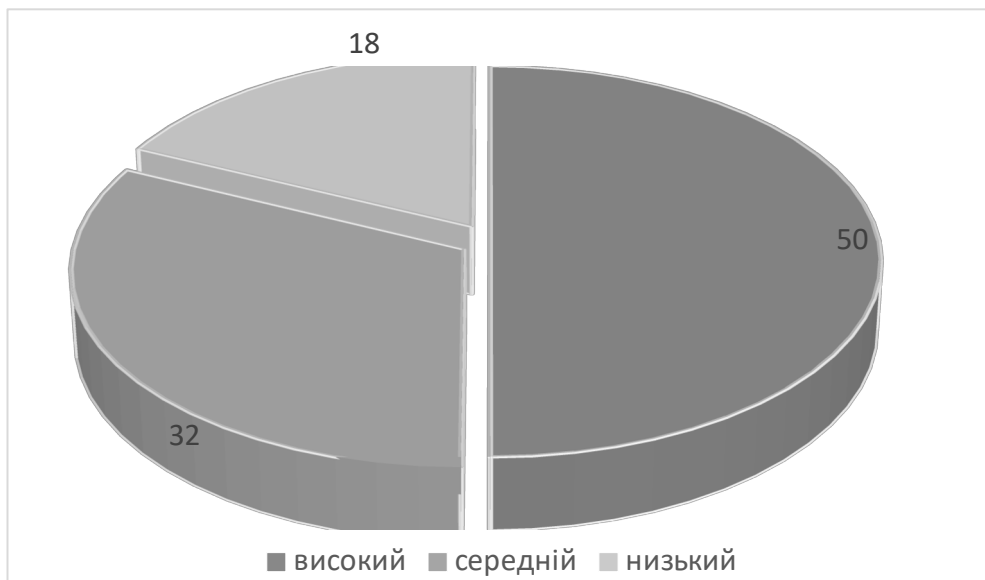


Рисунок 2.2.1 Отримані результати за шкалою тривожності у %

Дослідження щодо впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді, проведене за методикою самооцінки психічних станів Айзенка, зокрема за шкалою фрустрації, показало наступні результати. У вибірці, яка складалася з 50 осіб, 22 особи виявили високий рівень фрустрації, 18 осіб мали середній рівень, а лише 10 осіб мали низький рівень фрустрації.

Група працівників з високим рівнем відчуває значний рівень фрустрації у зв'язку з віддаленою роботою. Вони можуть відчувати невпевненість, стрес, та низький рівень задоволення від своєї роботи. Відсутність особистого контакту з колегами, обмежений доступ до ресурсів та можливостей для співпраці можуть призвести до відчуття відокремленості та невпевненості у майбутньому.

Працівники із середнім рівнем також відчувають фрустрацію, але у помірній мірі. Вони можуть мати періоди стресу та невпевненості, проте вони здатні краще адаптуватися до віддаленої форми роботи. Це може бути пов'язано з їхнім досвідом у роботі віддалено, або з їхньою здатністю до самостійності та саморегуляції.

Група працівників з низьким демонструє мінімальний рівень фрустрації. Вони здебільшого не відчувають стресу або невпевненості у зв'язку з віддаленою роботою. Можливо, вони мають ефективні стратегії управління стресом та знаходять позитивні аспекти у віддаленій формі роботи, такі як більша гнучкість або більша автономія.

Результати свідчать про те, що віддалена робота може спричиняти значний рівень фрустрації серед працівників. Це може бути пов'язано зі змінами в робочому середовищі, відсутністю прямого спілкування з колегами та відчуттям соціальної відокремленості. Такі результати дослідження можуть бути важливими для компаній, що розглядають впровадження віддаленої роботи, та підкреслюють необхідність розробки стратегій для забезпечення психологічного комфорту та підтримки працівників у віддаленому режимі роботи. Узагальнені дані відображено на рисунку 2.2.2.

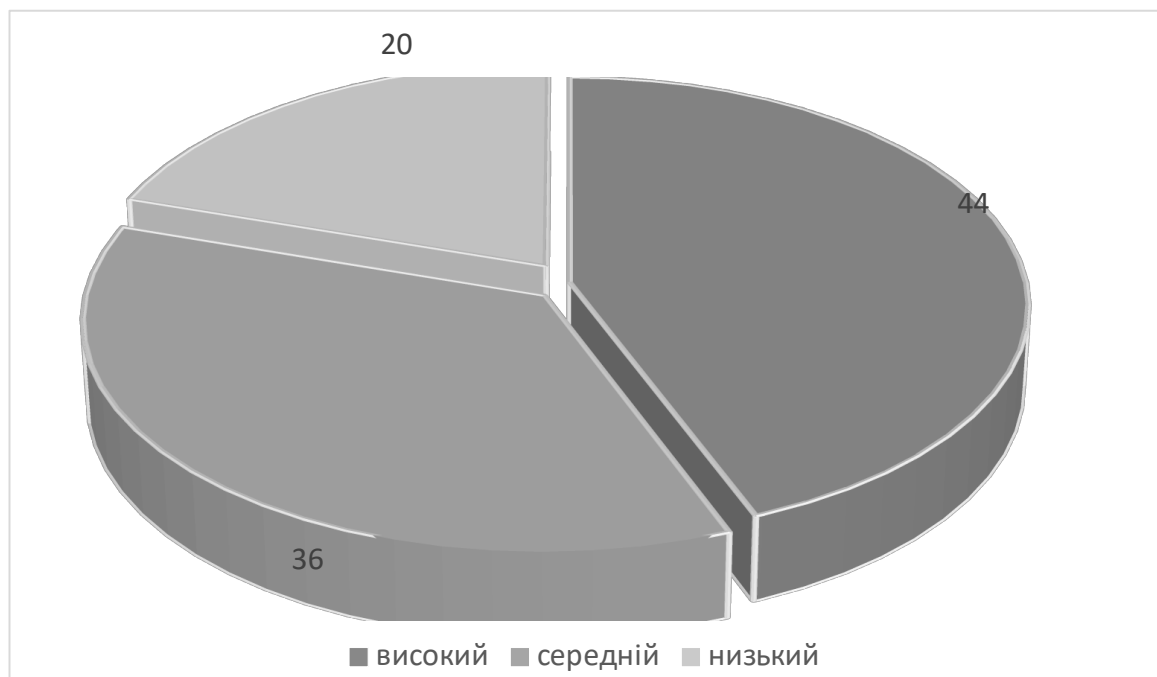


Рисунок 2.2.2 Отримані результати за шкалою фрустрації у %

Результати дослідження з вивчення впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді за методикою самооцінки психічних станів Айзенка, зокрема за шкалою агресивності, представлені наступним чином:

Високий рівень агресивності (9 осіб): Ця група працівників відзначається значними проявами агресивності у контексті віддаленої роботи. Можливі причини включають відчуття відокремленості від колег, відсутність можливостей для прямого спілкування та невпевненість у власних здібностях або результативності.

Середній рівень агресивності (23 особи): У цієї групи працівників спостерігається помірний рівень агресивності. Вони можуть відчувати деякі

труднощі адаптації до віддаленої роботи та комунікації віддалено, але здатні керувати своєю агресією та вибудовувати конструктивні взаємини з колегами.

Низький рівень агресивності (18 осіб): Ця група характеризується мінімальними проявами агресивності. Процес віддаленої роботи та комунікації у команді їм, ймовірно, не викликає суттєвих труднощів, і вони можуть добре впоратися з вимогами такої форми роботи.

Отже у нашому дослідженні було виявлено, що деякі працівники відчують підвищений рівень агресивності в умовах віддаленої роботи. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як відчуття відокремленості від колег, стрес, пов'язаний зі змінами у робочому середовищі, та невпевненість у власних можливостях.

Деякі працівники можуть виявляти помірний рівень агресивності, що може бути пов'язано зі складнощами адаптації до віддаленої роботи та спілкування в команді, але вони все ж здатні керувати своєю агресією та знаходити способи побудови конструктивних взаємин з колегами.

З іншого боку, значна кількість працівників демонструє мінімальний рівень агресивності, що може вказувати на їхню здатність ефективно пристосовуватися до віддаленої форми роботи та спілкування в команді без значних труднощів.

Ці результати підкреслюють важливість управління психологічними аспектами віддаленої роботи, такими як підтримка психічного здоров'я працівників, розвиток навичок управління стресом та конфліктами, а також сприяння позитивним формам спілкування та співпраці в команді. Організації можуть впроваджувати такі стратегії, щоб забезпечити ефективну роботу та психологічний комфорт своїх співробітників, незалежно від форми роботи, навіть у складних умовах військового конфлікту. Тримані дані ми зобразили на рисунку 2.2.3.

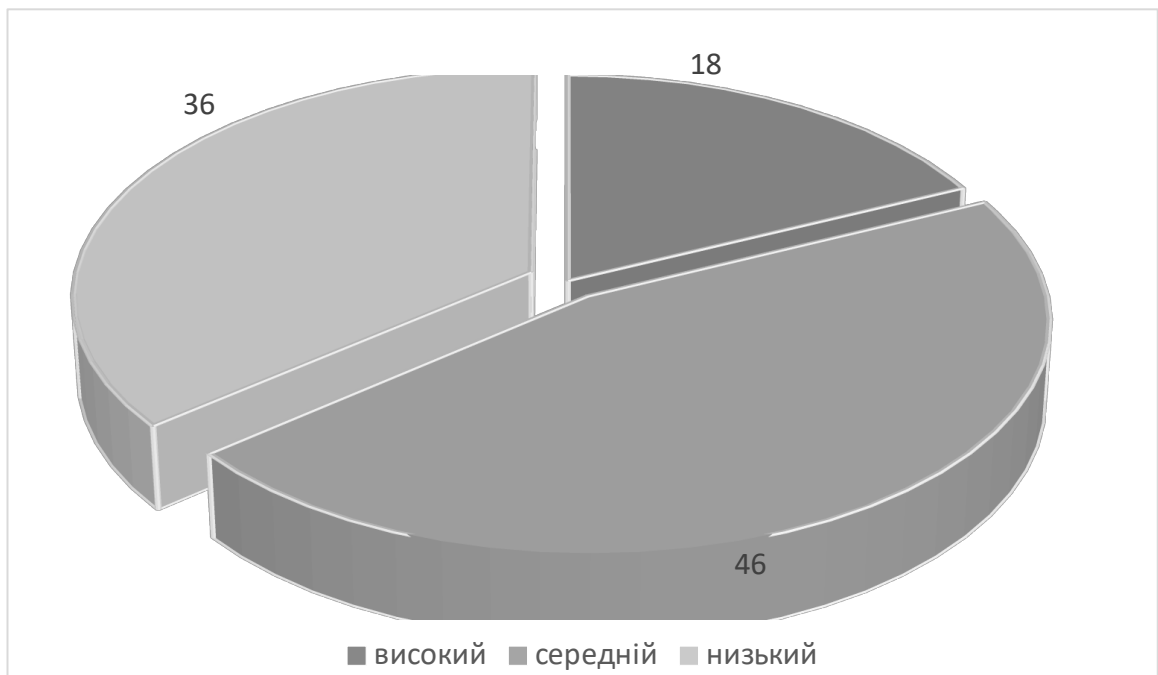


Рисунок 2.2.3 Отримані результати за шкалою агресивності у %

Результати дослідження щодо впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді за методикою самооцінки психічних станів Айзенка, зосередженою на шкалі ригідності, можуть вказувати на різноманітні відгуки та реакції працівників у таких умовах.

Високий рівень ригідності (10 осіб): Ця група працівників характеризується високою рівнем ригідності, що може вказувати на схильність до жорстких стандартів та невиразності у взаєминах з колегами. Люди з високим рівнем ригідності можуть мати труднощі у пристосуванні до змін та виявляти опір у прийнятті нових ідей або підходів.

Середній рівень ригідності (21 особа): У цій групі працівників спостерігається помірний рівень ригідності. Вони можуть виявляти деяку готовність до пристосування до змін, але залишаються вірними деяким стабільним звичаям або робочим методам.

Низький рівень ригідності (19 осіб): Ця група характеризується низьким рівнем ригідності, що може вказувати на більшу гнучкість у взаєминах та більш відкритий підхід до нових ідей та підходів. Люди з низьким рівнем ригідності можуть легше адаптуватися до змін і бути більш відкритими до співпраці з колегами.

Виявлено, що певна частина працівників демонструє високий рівень ригідності, що може вказувати на їхню схильність до жорстких стандартів та опір до змін. Це може створювати труднощі в комунікації та співпраці в команді, особливо в умовах віддаленої роботи, де важливо мати гнучкість та відкритість до нових підходів.

З іншого боку, існують працівники з низьким рівнем ригідності, які демонструють більшу гнучкість та відкритість у спілкуванні та співпраці. Ця група людей може легше адаптуватися до змін та виявляти високий рівень пристосування до віддаленої роботи.

Враховуючи ці різноманітні реакції на віддалену роботу, важливо розробляти стратегії для підтримки психологічного комфорту та ефективної комунікації в команді. Це може включати в себе навчання та розвиток навичок управління стресом, сприяння відкритому спілкуванню та створенням сприятливого середовища для взаємодії та співпраці. Крім того, важливо враховувати індивідуальні особливості працівників та їхні потреби у процесі впровадження віддаленої роботи для забезпечення успішності цієї форми роботи і підтримки продуктивної командної діяльності. Узагальнені у вигляді відсотків дані зображено на рисунку 2.2.4.

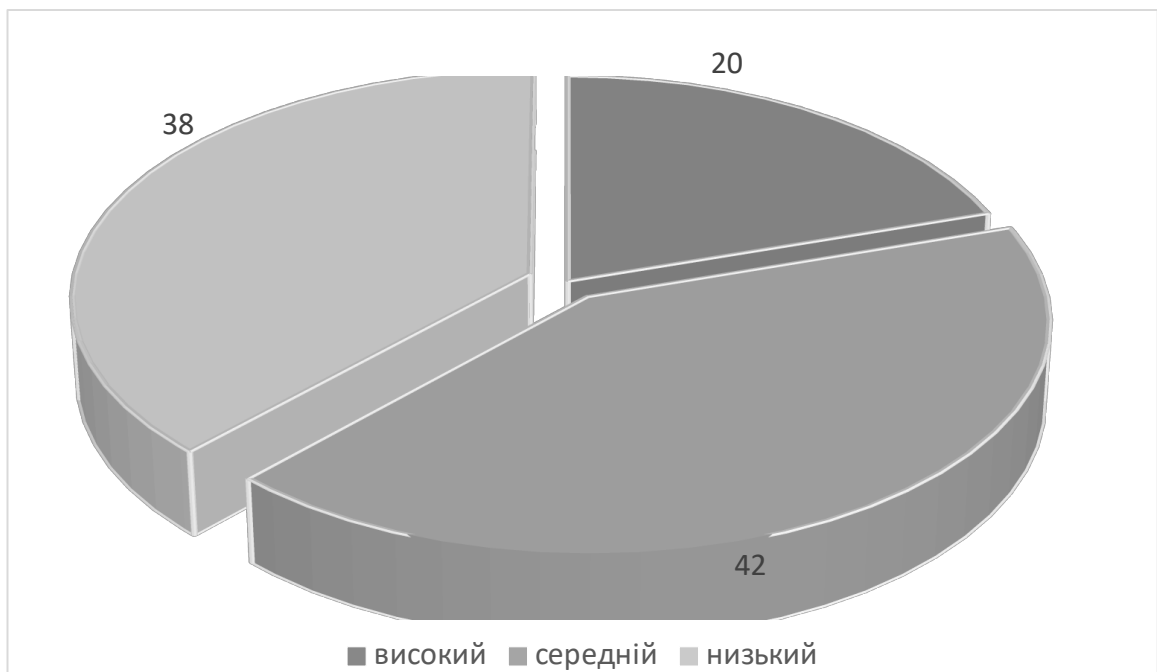


Рисунок 2.2.4 Отримані результати за шкалою ригідності у %

На основі результатів дослідження, проведеного за методикою самооцінки психічних станів Айзенка з урахуванням всіх чотирьох шкал (тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність) у відношенні до впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді, можна зробити наступні висновки:

Високий рівень тривожності був виявлений у значної частини учасників, що може вказувати на те, що віддалена робота спричиняє психологічні труднощі для багатьох працівників. Це може бути пов'язано зі змінами у робочому середовищі та відсутністю прямого спілкування з колегами.

Помірний і високий рівень фрустрації також спостерігався у великій кількості респондентів. Це вказує на те, що віддалена робота може призводити до відчуття розчарування та невпевненості у працівників, що може впливати на їхню ефективність та добробут.

Певна частина працівників виявила підвищений рівень агресивності, що може бути спричинено стресом та відчуттям відокремленості від колег. Управління цим аспектом може бути важливим для забезпечення продуктивної комунікації в команді.

Результати показали, що рівень ригідності також може бути різним для різних працівників. Високий рівень ригідності може створювати перешкоди для адаптації до нових умов роботи та спілкування в команді. Порівняльні результати за методикою відображені у вигляді графіка на рисунку 2.2.5.

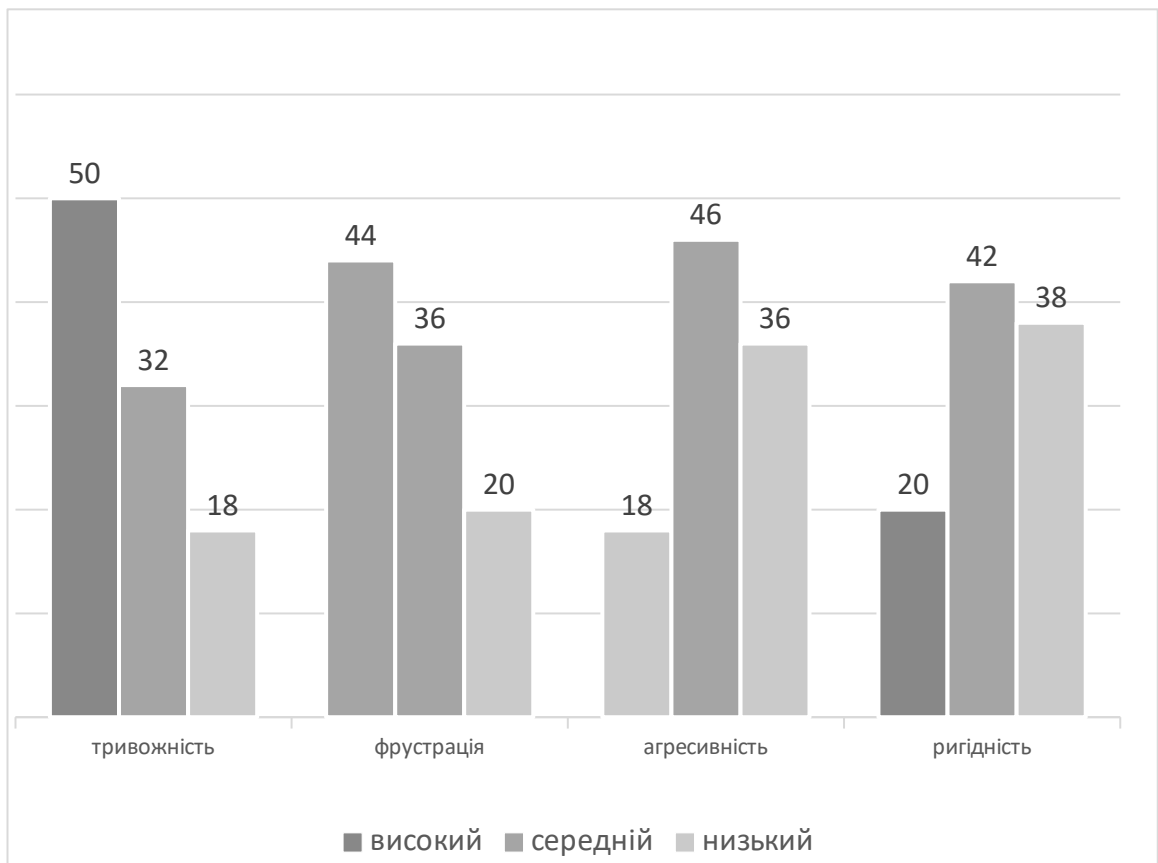


Рисунок 2.2.5 Порівняльні результати за методикою самооцінки психічних станів у %

"Каліфорнійський психологічний опитувальник Харрісона Гоуха" ми використали у дослідженні впливу віддаленої роботи на соціальні взаємини та комунікацію в команді для отримання психологічних профілів учасників. Використання шкали "Соціабельність" допомогло визначити, наскільки опитувані схильні до соціальної активності та взаємодії з іншими віддалено. Використання шкали "Домінантність" дозволило нам визначити, наскільки респонденти схильні брати на себе лідерські ролі та контролювати ситуації. Використання шкал "Емоційна стійкість" та "Чутливість до відчуттів" допомогло нам зрозуміти, як люди реагують на стрес та яким чином виражають свої емоції в командних ситуаціях тощо.

За шкалою «соціабельність» високий її рівень проявили 13 опитуваних. Особи з високим рівнем соціабельності, ймовірно, демонструють схильність до активної взаємодії та спілкування як у реальному, так і віртуальному середовищі. Вони можуть бути схильні до швидкого встановлення зв'язків та створення сприятливої атмосфери для співпраці в команді. Такі особи можуть

бути корисними у вирішенні конфліктів та підтримці позитивної атмосфери в групі, що може зменшити вплив віддаленої роботи на соціальні взаємини.

Особи з середнім рівнем соціабельності, а це 18 респондентів, можуть бути менш екстравертованими та енергійними в соціальних ситуаціях порівняно з тими, хто має високий рівень. Однак вони все ще можуть ефективно спілкуватися та співпрацювати в командному середовищі. Для цієї групи важливо забезпечити можливості для взаємодії та співробітництва, щоб зберегти позитивний клімат у команді.

Особи з низьким рівнем соціабельності, а це 19 осіб, можуть відчувати більшу важкість у спілкуванні та встановленні зв'язків з іншими членами команди, особливо у віддаленому середовищі. Це може призвести до відчуття відірваності та соціальної ізоляції, що може впливати на їхню продуктивність та задоволеність роботою. Для цієї групи важливо надавати додаткову підтримку та стимулювати взаємодію та співпрацю для зменшення відчуття відірваності та підтримки їхнього успіху в команді.

Отже, більшість учасників дослідження мали середній або низький рівень соціабельності, що може впливати на їхню здатність ефективно спілкуватися та взаємодіяти в командному середовищі в умовах віддаленої роботи. Ці результати можуть мати важливі наслідки для організацій, які надають можливості віддаленої роботи, і підкреслюють необхідність розвивати стратегії та інструменти для підтримки соціальних взаємин та комунікації в цих умовах.

За шкалою «співчутливість» 10 осіб (20%) виявили високий рівень співчутливості. Ці люди, ймовірно, проявляють велику емпатію та здатність сприймати та розуміти почуття та потреби інших. Вони можуть бути схильні до активної підтримки та допомоги колегам у важких ситуаціях, що сприяє створенню позитивної атмосфери в команді та підтримці співробітників у віддаленому робочому середовищі.

Тридцять два респонденти (64%) виявили середній рівень співчутливості. Це може вказувати на те, що більшість учасників дослідження виявляють елементарну співчутливість, але не завжди проявляють глибоке розуміння та

активну підтримку у важких ситуаціях. Для цієї групи важливо створювати умови для розвитку емпатії та підтримки між колегами.

Вісім осіб (16%) показали низький рівень співчутливості. Це може вказувати на те, що ці особи можуть мати обмежену здатність до співчуття та розуміння чужих потреб та почуттів. Для них важливо створити можливості для розвитку емпатії та розуміння інших, щоб забезпечити сприятливі умови для співпраці та комунікації в команді.

Результати цього дослідження свідчать про те, що багато працівників, які працюють віддалено через військові дії, проявляють середню та високу співчутливість, але також є група з низьким рівнем цієї якості. Організаціям, які надають можливості віддаленої роботи, важливо розвивати та підтримувати емпатію та співчутливість серед своїх працівників, щоб забезпечити позитивну комунікацію та соціальні взаємини у віддаленому робочому середовищі.

За результатами дослідження за шкалою бажання досягти успіху серед 50 осіб, які працюють віддалено через військові дії і переїхали до безпечних територій, були отримані наступні результати:

Двадцять одна особа (42%) виявила високий рівень бажання досягти успіху. Ці люди, ймовірно, мають сильний мотив досягнення поставлених цілей та високої мотивації до праці та саморозвитку. Вони можуть бути схильні до активного внесення зусиль у виконання завдань та досягнення успіху в роботі навіть у віддаленому форматі.

П'ятнадцять респондентів (30%) мали середній рівень бажання досягти успіху. Це може вказувати на те, що для цієї групи працівників успіх не є основним чинником мотивації, але вони все ж мають певний інтерес до досягнення результатів у своїй роботі.

Чотирнадцять осіб (28%) показали низький рівень бажання досягти успіху. Це може означати, що для цієї групи працівників важливіше інше, наприклад, розвиток особистості, забезпечення балансу між роботою та особистим життям або задоволення від процесу роботи, ніж досягнення конкретних цілей та успіху.

Результати дослідження свідчать про те, що більшість працівників, які працюють віддалено через військові дії, проявляють середній або високий рівень бажання досягти успіху. Однак є також значна група осіб з низьким рівнем цієї мотивації. Для організацій важливо враховувати різні рівні мотивації своїх працівників при організації віддаленої роботи та розвитку стратегій для підтримки мотивації та досягнення успіху у командному середовищі.

За результатами дослідження з використанням методики "Каліфорнійський психологічний опитувальник" за шкалою бажання контролювати серед 50 осіб, які працюють віддалено через військові дії і переїхали до безпечних територій, були отримані такі результати:

Дванадцять осіб (24%) виявили високий рівень бажання контролювати. Це може вказувати на їхню схильність до встановлення контролю над ситуацією та навколишнім середовищем, включаючи комунікацію та взаємини в команді. Такі особи можуть бути схильні до лідерських ролей та впливати на процеси в команді, але це також може створити конфліктні ситуації у віддаленому робочому середовищі.

Двадцять дев'ять респондентів (58%) виявили середній рівень бажання контролювати. Ця група може виявляти бажання мати певний рівень контролю над ситуацією, але не завжди активно прагнути до домінування або лідерства. Вони можуть бути готові працювати в колективі та спільно з іншими членами команди для досягнення спільних цілей.

Дев'ять осіб (18%) показали низький рівень бажання контролювати. Це може вказувати на їхню готовність довіряти іншим членам команди та дозволяти їм брати ініціативу. Такі особи можуть бути більш спроможними адаптуватися до змін та робити узгоджені рішення в командному середовищі.

Результати цього дослідження показують, що в основному працівники, які працюють віддалено через військові дії, мають середній рівень бажання контролювати. Однак важливо враховувати індивідуальні рівні цієї якості, оскільки високий або низький рівень може впливати на ефективність співпраці та комунікації в команді. Для успішної роботи віддаленої команди важливо

забезпечити баланс між різними рівнями бажання контролювати та сприяти взаємодії та взаєморозумінню між її членами.

За результатами дослідження з використанням методики "Каліфорнійський психологічний опитувальник" за шкалою бажання досягти авторитету серед 50 осіб, які працюють віддалено через військові дії і переїхали до безпечних територій, були отримані такі результати:

Дванадцять осіб (24%) виявили високий рівень бажання досягти авторитету. Ці люди, ймовірно, мають сильний мотив стати лідерами в своїй області діяльності та отримати вплив на інших у команді. Вони можуть активно працювати над розвитком своєї експертизи та вмінь, а також стараються здобути визнання та повагу своїх колег.

Вісімнадцять респондентів (36%) мали середній рівень бажання досягти авторитету. Ця група, можливо, має певний інтерес до впливу та авторитету, але не прагне активно лідерувати чи домінувати над іншими. Вони можуть бути більш спроможними співпрацювати з колегами та працювати в команді для досягнення спільних цілей.

Двадцять осіб (40%) показали низький рівень бажання досягти авторитету. Це може вказувати на їхню готовність виконувати завдання та приймати рішення, не прагнучи взяти на себе лідерську роль. Вони можуть бути більш схильні до співпраці та підтримки інших членів команди, аніж до конкуренції за владу або вплив.

Результати цього дослідження показують, що більшість працівників, які працюють віддалено через військові дії, мають середній або низький рівень бажання досягти авторитету. Це може свідчити про те, що у віддаленій роботі більш важливою є співпраця та взаєморозуміння, ніж лідерські амбіції. Для організацій важливо створити сприятливі умови для співпраці та взаємодії у командному середовищі, щоб забезпечити ефективну роботу віддалених команд.

За результатами дослідження з використанням методики "Каліфорнійський психологічний опитувальник" за шкалою інтелектуальної

ефективності серед 50 осіб, які працюють віддалено через військові дії та переїхали до безпечних територій, були отримані такі результати:

Шістнадцять осіб (32%) виявили високий рівень інтелектуальної ефективності. Це свідчить про їхню здатність до швидкого та ефективного розв'язання завдань, аналізу проблем та здійснення продуктивної діяльності навіть у віддаленому форматі роботи.

Двадцять два респонденти (44%) мали середній рівень інтелектуальної ефективності. Ця група може володіти достатньою інтелектуальною компетентністю для виконання своїх обов'язків, але може відчувати певні труднощі в розв'язанні складних завдань або прийнятті стратегічних рішень.

Дванадцять осіб (24%) показали низький рівень інтелектуальної ефективності. Це може свідчити про те, що ці особи можуть мати значні труднощі в розв'язанні завдань або не володіти необхідним рівнем інтелектуальних навичок для ефективного виконання своєї роботи.

Результати дослідження показують, що більшість працівників, які працюють віддалено через військові дії, мають середній рівень інтелектуальної ефективності. Однак, важливо враховувати різноманітність рівнів інтелектуальної здібності в команді та забезпечити відповідну підтримку та розвиток для кожного працівника. Важливою є індивідуалізована підтримка та надання можливостей для навчання та саморозвитку, щоб забезпечити оптимальний рівень інтелектуальної ефективності всієї команди.

За результатами дослідження з використанням методики "Каліфорнійський психологічний опитувальник" за шкалою емоційної стабільності серед 50 осіб, які працюють віддалено через військові дії та переїхали до безпечних територій, були отримані такі результати:

Дев'ять осіб (18%) виявили високий рівень емоційної стабільності. Це може свідчити про їхню здатність ефективно управляти власними емоціями, навіть у стресових ситуаціях. Вони можуть бути схильні до спокійного та об'єктивного реагування на складні ситуації та конфлікти, що сприяє покращенню комунікації та взаємодії в команді.

Тридцять респондентів (60%) мали середній рівень емоційної стабільності. Ця група може виявляти емоційну реактивність у відповідь на стресові чи конфліктні ситуації, але здатна швидко відновлювати емоційний баланс та продовжувати працювати продуктивно.

Одинадцять осіб (22%) показали низький рівень емоційної стабільності. Це може вказувати на їхню тенденцію до емоційних коливань та труднощі у збереженні емоційного контролю в стресових ситуаціях. Ці особи можуть мати важкість у вирішенні конфліктів та управлінні емоціями у робочому середовищі.

Результати дослідження свідчать про те, що більшість працівників, які працюють віддалено через військові дії, мають середній рівень емоційної стабільності. Важливо надавати підтримку та ресурси для підвищення рівня емоційного самовладання у всіх членів команди, щоб забезпечити ефективну комунікацію та співпрацю віддаленій робочій середовищі. Також варто розглядати можливості тренінгів з розвитку навичок управління емоціями для підвищення емоційної стабільності всієї команди.

Дані перші 7 шкал узагальнюються в компонент Ф1, тобто ефективність та адекватність соціальних контактів. На високому рівні компонент розвинутий у 26,57% опитуваних. Це свідчить про те, що ці особи успішно встановлюють та підтримують соціальні зв'язки, виявляють відмінні навички спілкування та мають здатність адекватно реагувати на соціальні ситуації. Більшість, а саме 46,86% респондентів, мають середній рівень цього компонента. Це означає, що вони можуть успішно взаємодіяти з оточуючими, але можуть виникати деякі труднощі чи недоліки в соціальних ситуаціях. У 26,57% учасників опитування цей компонент розвинений на низькому рівні. Ці люди можуть мати серйозні труднощі в установленні та підтримці соціальних зв'язків, а також можуть виявляти неадекватність у спілкуванні.

Отже, за отриманими даними можна зробити висновок, що значна частина учасників дослідження має середній рівень ефективності та адекватності соціальних контактів, проте є також значна кількість осіб з

високим та низьким рівнями розвиненості даного компонента. Такі відмінності у рівнях можуть впливати на ефективність комунікації та взаємин у команді, що підкреслює важливість подальшого вивчення та розвитку цих навичок серед працівників.

Наступною окремою шкалою стала шкала «відповідальність». За результатами дослідження за шкалою відповідальності спостерігається наступна динаміка:

Шістнадцять опитуваних (32%) виявили високий рівень відповідальності. Це свідчить про їхню здатність до взяття на себе обов'язків, дотримання строків та виконання завдань навіть у віддаленому режимі роботи. Люди з високим рівнем відповідальності можуть бути надійними та дисциплінованими членами команди.

Двадцять два респонденти (44%) мали середній рівень відповідальності. Ця група осіб може виконувати свої обов'язки достатньо ефективно, але можуть виникати ситуації, коли потрібно підтримувати їхню мотивацію або нагадувати про важливість виконання завдань у відповідний спосіб.

Дванадцять осіб (24%) виявили низький рівень відповідальності. Це може означати, що ці люди можуть мати труднощі з виконанням своїх обов'язків, можуть бути ненадійними або не дотримувати зобов'язань, що може негативно впливати на робочий процес та результативність команди.

Зазначені результати свідчать про значний рівень різноманітності серед учасників дослідження щодо відповідальності. Важливо враховувати цей факт при формуванні та управлінні віддаленими робочими командами, надавати підтримку та стимулювати працівників з низьким рівнем відповідальності, а також надавати можливості для розвитку та підвищення рівня відповідальності у всіх членів команди.

За результатами дослідження за шкалою емоційної остаточноності серед 50 учасників, які працюють віддалено через військові дії та переїхали до безпечних територій, спостерігається такий розподіл:

Восьмеро опитуваних (16%) виявили високий рівень емоційної остаточноності. Це свідчить про їхню здатність ефективно керувати своїми

емоціями, навіть у стресових ситуаціях. Люди з високим рівнем емоційної остаточності можуть бути добрими лідерами та співробітниками, які сприяють позитивному робочому середовищу.

Двадцять п'ять респондентів (50%) мають середній рівень емоційної остаточності. Це означає, що вони можуть ефективно керувати своїми емоціями у більшості ситуацій, але можуть виявляти певний рівень стресу або невпевненості у складних ситуаціях.

Сімнадцять осіб (34%) виявили низький рівень емоційної остаточності. Це може призвести до того, що вони мають складнощі у керуванні своїми емоціями, що може впливати на їх роботу та взаємодію в команді.

Отримані результати показують, що більшість учасників мають середній рівень емоційної остаточності. Високий та низький рівні емоційної остаточності спостерігаються у меншій кількості осіб. Важливою є здатність управляти емоціями віддалено, оскільки це може впливати на ефективність роботи та комунікацію в команді. Тому рекомендується проведення тренінгів та навчання з розвитку навичок емоційного інтелекту для підвищення рівня емоційної остаточності серед працівників.

За результатами дослідження шкалою емоційного контролю серед 50 учасників, які працюють віддалено через військові дії та переїхали до безпечних територій, було виявлено наступне:

Десять опитуваних (20%) демонстрували високий рівень емоційного контролю. Це свідчить про їхню здатність ефективно керувати власними емоціями та реагувати на стресові ситуації збалансовано та об'єктивно. Люди з високим рівнем емоційного контролю можуть сприяти стабільності та гармонії в команді, сприяючи конструктивній комунікації.

Вісімнадцять респондентів (36%) мали середній рівень емоційного контролю. Це означає, що вони можуть керувати своїми емоціями у більшості випадків, але можуть мати труднощі у важких або несподіваних ситуаціях. З цієї причини вони можуть потребувати підтримки та навчання з розвитку навичок емоційного контролю.

Двадцять два учасники (44%) виявили низький рівень емоційного контролю. Це може вказувати на те, що вони мають труднощі з керуванням емоціями, особливо у стресових ситуаціях. Низький рівень емоційного контролю може впливати на їхню роботу та взаємовідносини в команді, що може призвести до конфліктів та неефективності.

Отримані результати свідчать про різноманітність рівнів емоційного контролю серед учасників дослідження. Важливо враховувати цей факт при організації віддалених робочих команд та надавати підтримку працівникам з низьким рівнем емоційного контролю, а також розвивати навички усіх учасників для підвищення загального рівня емоційного інтелекту в команді.

За результатами дослідження шкалою толерантності серед 50 учасників, які працюють віддалено, було виявлено наступне:

Шістнадцять опитуваних (32%) демонстрували високий рівень толерантності. Це свідчить про їхню готовність приймати різноманітність думок, поглядів та поведінки в командному середовищі. Люди з високим рівнем толерантності здатні створювати сприятливу атмосферу для відкритої комунікації та співпраці в колективі.

Двадцять три респонденти (46%) мали середній рівень толерантності. Це означає, що вони виявляли толерантність у певній мірі, але можуть мати обмеження або ускладнення у прийнятті деяких думок чи поведінки. Для цієї групи може бути корисним проведення додаткових тренінгів з розвитку міжкультурної комунікації та конфліктології.

Одинадцять учасників (22%) виявили низький рівень толерантності. Це може свідчити про їхню неприйнятність або відверте ворожість до різноманітності, що може створювати конфлікти та перешкоджати співпраці в команді. Для цієї групи особливо важливо проводити тренінги з розвитку емпатії та культури міжособистісних відносин.

Отримані результати свідчать про різноманітність рівнів толерантності серед учасників дослідження. Для підвищення ефективності віддаленої роботи та покращення комунікації в команді необхідно враховувати індивідуальні

особливості кожного працівника та надавати підтримку та розвиток навичок у всіх груп респондентів.

Дані 5 шкал формують наступний компонент Ф2, тобто особливості регуляції та психічного здоров'я. Отримані результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки щодо компоненту Ф2, який включає в себе особливості регуляції та психічного здоров'я учасників:

Дослідження показало, що понад чверть учасників (23,6%) мають високий рівень особливостей регуляції та психічного здоров'я. Це може свідчити про їхню здатність ефективно контролювати свої емоції та стрес, а також про загальну психологічну стійкість. Такі працівники, ймовірно, мають кращу адаптацію до віддаленої роботи та здатність до продуктивної співпраці в команді.

Понад половина учасників дослідження (45,6%) мають середній рівень особливостей регуляції та психічного здоров'я. Це може свідчити про те, що вони можуть виявляти якісь певні труднощі у збереженні емоційного балансу та стресостійкості, але загалом вони справляються з цим досить добре.

Приблизно третина учасників (30,8%) мають низький рівень особливостей регуляції та психічного здоров'я. Це може означати, що вони можуть мати проблеми з емоційною стабільністю, стресом та адаптацією до нових умов роботи, таких як віддалена робота. Таким працівникам може знадобитися додаткова підтримка та ресурси для збереження психічного здоров'я.

Компонент Ф2, що включає в себе особливості регуляції та психічного здоров'я, є важливим аспектом віддаленої роботи та співпраці в команді. Отримані результати вказують на різноманітність цього компоненту серед учасників, що підкреслює необхідність індивідуального підходу до психологічної підтримки та розвитку навичок саморегуляції серед працівників, які працюють віддалено.

Наступна окрема шкала, яку ми досліджували стала шкала «активність». Отримані результати дослідження щодо активності учасників, які працюють віддалено, надають наступні висновки за кожним рівнем:

У 24 опитуваних спостерігається високий рівень активності. Це може свідчити про їхню велику зацікавленість у професійній діяльності та високу мотивацію до досягнення цілей. Такі працівники, ймовірно, активно взаємодіють з колегами, ініціюють нові ідеї та проекти, сприяючи позитивній комунікації в команді.

У 18 респондентів спостерігається середній рівень активності. Це може свідчити про те, що вони беруть участь у професійних справах та спілкуванні в команді, але можуть не завжди бути ініціаторами чи лідерами в цьому процесі.

У 8 опитуваних спостерігається низький рівень активності. Це може свідчити про можливі проблеми з мотивацією чи енергією, що впливає на їхню участь у спілкуванні та спільних ініціативах. Цим працівникам може знадобитися додаткова підтримка або стимуляція для активізації їхньої участі.

Отримані результати свідчать про різноманітність рівня активності серед учасників, які працюють віддалено. Високий рівень активності може сприяти позитивній динаміці командної роботи та соціальних взаємин, тоді як низький рівень може потребувати додаткового уваги для забезпечення ефективної комунікації та співпраці.

Отримані результати дослідження з експресивною активністю учасників, що працюють віддалено, дають змогу зробити наступні висновки за кожним рівнем:

Досить значна кількість опитуваних (13 осіб) виявили високий рівень експресивності. Це свідчить про їхню відкритість, готовність спілкуватися та виражати свої почуття та думки. Такі працівники, швидше за все, здатні активно співпрацювати з колегами, вільно виражати свої ідеї та ефективно взаємодіяти в командному середовищі.

18 респондентів мають середній рівень експресивності. Це може свідчити про те, що вони здатні виражати свої думки та почуття, але можуть бути менш активними у порівнянні з тими, хто має високий рівень експресивності.

У 19 опитуваних спостерігається низький рівень експресивності. Це може означати, що вони можуть виявляти більшу обережність у вираженні своїх почуттів та думок або мати обмежену здатність до вираження емоцій. Такі

працівники можуть потребувати додаткової підтримки для того, щоб почуватися комфортно в командному середовищі та ефективно взаємодіяти з колегами.

Отримані результати показують, що рівень експресивності серед учасників, які працюють віддалено, різноманітний. Важливо враховувати ці різноманітності при організації командної роботи та спілкуванні, щоб створити ефективне та комфортне робоче середовище для всіх учасників.

Отримані результати дослідження з емпатійністю учасників, що працюють віддалено, дають змогу зробити наступні висновки за кожним рівнем:

Для 18 опитуваних виявлено високий рівень емпатійності. Це свідчить про їхню здатність сприймати та розуміти почуття та переживання інших людей, а також про готовність допомагати та підтримувати колег. Такі працівники можуть бути корисними для підтримки командної співпраці та побудови позитивних відносин віддаленої робочої команди.

Для 21 респондента характерний середній рівень емпатійності. Це означає, що вони можуть мати певний рівень сприйняття почуттів інших, але це може бути менш вираженим порівняно з тими, хто має високий рівень емпатійності.

11 учасників проявили низький рівень емпатійності. Це може вказувати на те, що вони можуть мати обмежену здатність сприймати та розуміти почуття інших, або менше зацікавлені в підтримці та співчутті. Такі працівники можуть потребувати підтримки та стимулювання для побудови ефективних комунікаційних відносин в команді.

Отримані результати свідчать про різноманітність рівнів емпатійності серед учасників віддаленої роботи. Важливо враховувати ці різноманітності при побудові комунікацій та взаємодії в командному середовищі, щоб створити сприятливу атмосферу співпраці та взаєморозуміння.

Отримані результати дослідження щодо інтелектуальної активності учасників, які працюють віддалено, можна проаналізувати наступним чином:

Для 25 опитуваних виявлено високий рівень інтелектуальної активності. Це свідчить про їхню здатність до активного мислення, аналізу та розв'язання складних завдань. Такі працівники можуть мати високий рівень продуктивності та творчості у віддаленому робочому середовищі.

Для 14 респондентів характерний середній рівень інтелектуальної активності. Це може свідчити про те, що вони можуть успішно вирішувати стандартні завдання та виконувати рутинні обов'язки, але можуть потребувати додаткової підтримки або стимулювання для розв'язання складніших проблем.

Для 11 учасників виявлений низький рівень інтелектуальної активності. Це може означати, що вони можуть мати обмежені можливості у вирішенні складних завдань або можуть виявляти меншу зацікавленість у творчому мисленні та інноваціях.

Отримані результати свідчать про різноманітність рівнів інтелектуальної активності серед учасників віддаленої роботи. Важливо враховувати ці різноманітності при організації робочих процесів та комунікації у віддалених командних групах, щоб забезпечити оптимальні умови для кожного працівника і максимізувати результативність колективної діяльності.

Отримані результати дослідження за шкалою психологічного складу розуму дозволяють зробити наступні висновки:

Для 16 опитуваних характерний високий рівень психологічного складу розуму. Це свідчить про їхню здатність до аналізу, критичного мислення, творчого розв'язання проблем та ефективного управління емоціями. Такі працівники можуть бути цінними учасниками команди, спроможними вирішувати складні завдання та впливати на розвиток колективу.

Для 27 респондентів характерний середній рівень психологічного складу розуму. Це означає, що вони можуть мати здатність до аналізу та розв'язання завдань на середньому рівні складності, але можуть потребувати підтримки або навчання для вирішення складніших проблем.

Для 7 учасників виявлений низький рівень психологічного складу розуму. Це може вказувати на обмежену здатність до аналізу, творчого мислення та

управління емоціями. Такі працівники можуть потребувати додаткової підтримки та навчання для успішної роботи у команді.

Отримані результати свідчать про різноманітність психологічного складу розуму серед учасників віддаленої роботи. Важливо враховувати цю різноманітність при формуванні команд та організації робочих процесів, щоб забезпечити оптимальні умови для кожного працівника і забезпечити успішність колективної діяльності.

Наступні п'ять шкал формують компонент незалежності дій та думок. Отримані результати дослідження за п'ятьма шкалами, які формують компонент незалежності дій та думок, дають змогу зробити наступні висновки:

Для 38,4% опитуваних характерний високий рівень незалежності дій та думок. Це свідчить про їхню здатність діяти та мислити самостійно, не підкоряючись суспільним нормам або груповому мисленню. Такі особи можуть бути дуже самостійними та ініціативними у вирішенні проблем.

Для 39,2% респондентів характерний середній рівень незалежності дій та думок. Це означає, що вони можуть мати свої власні думки та діяти самостійно в певних ситуаціях, але частіше за все враховують думки та дії інших людей.

Для 24,4% учасників виявлений низький рівень незалежності дій та думок. Це може свідчити про те, що вони частіше схильні слідувати загальноприйнятим правилам, стандартам або думкам групи, ніж робити власні висновки.

Отримані результати вказують на різноманітність рівня незалежності дій та думок серед учасників дослідження. Ця різноманітність може впливати на спосіб сприйняття інформації, ухвалення рішень та взаємодію в командному середовищі. Важливо враховувати цю різноманітність при плануванні та керуванні робочими процесами, щоб забезпечити оптимальні умови для кожного працівника та досягнення колективних цілей.

Отримані результати дослідження за шкалою співпраці дозволяють зробити наступні висновки:

Для 36% опитуваних характерний високий рівень співпраці. Це свідчить про їхню готовність та здатність до співпраці з колегами у віддаленому режимі

роботи. Особи з високим рівнем співпраці можуть ефективно спілкуватися, обмінюватися ідеями та працювати разом з іншими членами команди незалежно від географічного розташування.

Для 46% респондентів характерний середній рівень співпраці. Це означає, що вони можуть співпрацювати з іншими, але можуть потребувати додаткових зусиль або стимулів для активної участі в колективних проектах або комунікації.

Для 18% учасників дослідження виявлений низький рівень співпраці. Це може свідчити про їхню нездатність або неохочість до співпраці з іншими членами команди в умовах віддаленої роботи.

Отримані результати показують, що більшість учасників дослідження мають середній або високий рівень співпраці, що вказує на загальну готовність до спільної роботи віддалено. Однак існують і ті, хто виявив низький рівень співпраці, що може бути важливим аспектом для подальшого вдосконалення комунікації та співпраці в команді. Ці дані можуть бути корисними для розробки стратегій підвищення ефективності віддаленої роботи та покращення комунікації в командному середовищі.

Отримані результати дослідження за шкалою інтегрованість дозволяють зробити наступні висновки:

Для 26% опитуваних характерний високий рівень інтегрованості. Це свідчить про їхню здатність успішно впроваджувати власні цінності, погляди та думки у робочому середовищі, а також активно взаємодіяти з колегами для досягнення спільних цілей.

Для 38% респондентів спостерігається середній рівень інтегрованості. Це може вказувати на те, що вони виявляють певну міру готовності до співпраці та комунікації в команді, але можуть потребувати додаткового стимулу або підтримки для ефективної інтеграції в робочому оточенні.

Для 36% учасників дослідження виявлений низький рівень інтегрованості. Це може свідчити про їхню схильність до ізоляції або нездатність до побудови ефективних відносин з колегами віддалено.

Отримані результати свідчать про різноманітність рівнів інтегрованості серед учасників дослідження. Більшість респондентів виявили середній рівень інтегрованості, що може свідчити про те, що багато хто готовий до співпраці та комунікації, але потребує певного рівня підтримки. Водночас, існують і ті, хто має високий чи низький рівень інтегрованості, що може впливати на ефективність командної роботи та соціальних взаємин у віддаленому режимі праці. Важливою може бути розробка стратегій для підтримки інтеграції та співпраці у командному середовищі для всіх учасників.

Отримані результати дослідження за шкалою маскулінність-фемінність дозволяють зробити наступні висновки:

Для 42% опитуваних характерний високий рівень маскулінності-фемінності. Це може свідчити про їхню здатність поєднувати традиційно маскулінні та фемінні риси характеру, а також про гнучкість у вираженні статево зумовлених ролей і поведінки.

Для 20% респондентів спостерігається середній рівень маскулінності-фемінності. Це може означати, що вони виявляють середній рівень традиційно маскулінних та фемінних характеристик.

Для 38% учасників дослідження виявлений низький рівень маскулінності-фемінності. Це може свідчити про переважання одного з типів поведінки чи виразу особистості над іншим.

Отримані результати показують різноманітність рівнів маскулінності-фемінності серед учасників дослідження. Більшість респондентів виявили або високий, або низький рівень маскулінності-фемінності, що свідчить про широкий спектр різноманітних статево зумовлених ролей та характеристик у віддаленому робочому середовищі. Ці результати можуть бути важливими для розуміння та підтримки різноманіття в комунікації та соціальних взаєминах у віддаленій роботі.

Отримані результати дослідження за шкалами конвенціональність та прихильність соціальним нормам дозволяють зробити наступні висновки:

Для 34% опитуваних характерний високий рівень конвенціональності та прихильності до соціальних норм. Це свідчить про їхню схильність

дотримуватися загальновизнаних соціальних норм, правил та конвенцій у взаємодії та комунікації.

Для 37.5% респондентів спостерігається середній рівень конвенціональності та прихильності до соціальних норм. Це може означати, що вони дотримуються соціальних норм у певній мірі, але можуть виявляти певну гнучкість у їхньому виконанні.

Для 28.5% учасників дослідження виявлений низький рівень конвенціональності та прихильності до соціальних норм. Це може свідчити про їхню тенденцію до індивідуальної або альтернативної поведінки та відхилень від загальновизнаних соціальних стандартів.

Отримані результати показують, що серед учасників дослідження спостерігається різний рівень конвенціональності та прихильності до соціальних норм. Це вказує на різноманітність уявлень і підходів до соціальної взаємодії та комунікації в умовах віддаленої роботи. Такі висновки можуть бути корисними для розробки стратегій підтримки та стимулювання ефективної комунікації та співпраці в команді на відстані.

Шкала маскулінності фемінності прирівнюється до компонента сензитивність, потреба в залежності і естетичні інтереси. Отримані результати дослідження за шкалою маскулінності фемінності, яка прирівнюється до компонента сензитивності, потреби в залежності і естетичних інтересах, дають змогу зробити наступні висновки:

Для 21 опитуваного виявлений високий рівень компонента, що свідчить про виражені сензитивність, потребу в залежності та естетичні інтереси. Ці особливості можуть виявлятися у бажанні досягти гармонії у взаємодії з оточуючими та навколишнім середовищем.

Для 10 респондентів спостерігається середній рівень компонента. Це може означати, що вони виявляють певну сензитивність та естетичні інтереси, але менш виражено, ніж у групі з високим рівнем.

Для 19 учасників дослідження виявлений низький рівень компонента, що свідчить про менш виражену сензитивність, потребу в залежності та естетичні інтереси порівняно з іншими групами.

Отже, отримані результати показують різноманітність у вираженні сензитивності, потреби в залежності та естетичних інтересах серед учасників дослідження. Узагальнені за методикою результати відображені нами у вигляді таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

**Узагальнені результати за методикою «Каліфорнійський
психологічний опитувальний»**

Шкала	Високий		Середній		Низький	
	Ос.	%	Ос.	%	Ос.	%
Соціабельність	13	26	18	36	19	38
Співчутливість	10	20	32	64	8	16
Бажання досягнути успіху	21	42	15	30	14	28
Бажання контролювати	12	24	29	58	9	18
Бажання досягти авторитету	12	24	18	36	20	40
Інтелектуальна ефективність	16	32	22	44	12	24
Емоційна стабільність	9	18	30	60	11	22
Відповідальність	16	32	22	44	12	24
Емоційна остаточність	8	16	25	50	17	34
Емоційний контроль	10	20	18	36	22	44
Толерантність	16	32	23	46	11	22
Антагонізм	9	18	26	52	15	30
Активність	24	48	18	36	8	16
Експресивність	13	26	18	36	19	38
Емпатійність	18	35	21	42	11	22
Інтелектуальна активність	25	50	14	28	11	22
Психологічний склад розуму	16	32	27	54	7	14
Співпраця	18	36	23	46	9	18
Інтегрованість	13	26	19	38	18	36
Маскулінність/фемінність	21	42	10	20	19	38

У контексті дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді за методикою "Каліфорнійський психологічний опитувальний" отримано наступні висновки:

Різні рівні емоційної остаточноності та контролю вказують на необхідність розвитку навичок емоційної саморегуляції серед працівників, що працюють віддалено.

Більшість учасників виявили середні та високі рівні самостійності, що свідчить про їхню готовність до виконання завдань без прямого нагляду та контролю.

Різні рівні співпраці та інтегрованості підкреслюють важливість розвитку командних навичок та сприяння взаємодії між учасниками віддалених колективів.

Виявлені різні рівні маскулінності та фемінності підкреслюють необхідність урахування різноманітності гендерних ролей у віддалених колективах.

Більшість учасників виявили середні та високі рівні прихильності до соціальних норм і конвенцій, що підкреслює їхню готовність до взаємодії та адаптації до колективного середовища.

Загальні висновки дозволяють зрозуміти, що успішна віддалена робота та побудова здорових командних відносин потребують розвитку емоційної стійкості, самостійності, комунікаційних та командних навичок, а також урахування різноманітності гендерних ролей та соціальних норм.

Ще однією методикою у нашому дослідженні стала діагностика мотивів афіліації (А. Мехраб'ян). Враховуючи, що ця методика орієнтована на вивчення мотивації до соціальної взаємодії, вона допомогла нам зрозуміти, наскільки опитувані бажають та шукають соціальні зв'язки в робочому середовищі, особливо в умовах віддаленої роботи. За допомогою аналізу результатів тесту ми визначили рівень бажання індивіда бути частиною групи та взаємодіяти з іншими. Відповіді на питання або сценарії, пов'язані з комунікацією, допомогли з'ясувати наскільки легко індивід вступає в контакт з колегами в різних ситуаціях. Також методика може допомогла нам визначити, чи існує велика потреба учасників опитування відчувати підтримку, зв'язок та взаєморозуміння в командному оточенні. А вимірювання мотивації афіліації вказало на те, наскільки опитувані зацікавлені у груповій діяльності та співпраці з іншими.

Отже загалом використання цієї діагностики в дослідженні допомогло зрозуміти, як віддалена робота впливає на мотивацію спілкування та соціальної взаємодії в команді, і які аспекти можна оптимізувати для покращення робочого процесу та командної динаміки.

Дослідження з проблеми взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді, проведене з використанням методики діагностики мотивів афіліації Мехрабіана, показало наступні результати.

Згідно з отриманими даними, з 50 учасників дослідження, котрі переїхали до більш безпечних територій у зв'язку з початком військових дій, 26 осіб виявили високий рівень прагнення до прийняття. Це означає, що ці люди мають сильний мотив спілкування, розвитку соціальних взаємин і формування комунікаційної мережі, яка є важливою складовою для них у віддаленому режимі роботи.

З іншого боку, 24 учасники виявили низький рівень прагнення до прийняття. Це свідчить про те, що ці люди можуть бути менш зацікавленими у спілкуванні та взаємодії з іншими колегами у віддаленому режимі роботи. Вони, можливо, більше віддають перевагу індивідуальній роботі або мають меншу потребу в соціальних взаєминах.

Ці результати вказують на важливість розуміння і управління соціальними аспектами віддаленої роботи, особливо в умовах екстремальних ситуацій, таких як конфлікти або природні катастрофи. Компанії і організації, які забезпечують віддалену роботу, повинні враховувати індивідуальні потреби та мотивації своїх працівників для забезпечення ефективної комунікації та співпраці у віддаленому режимі.

За даними дослідження, 31 опитуваний виявив високий рівень страху бути відкинутим. Це свідчить про те, що ці люди мають виражену потребу в прийнятті та вподобають стабільні соціальні зв'язки, особливо в умовах зміни оточення або переїзду. Такий страх може бути важливим фактором у віддаленій роботі, де відсутність особистого контакту може підсилити відчуття відокремленості та неприйняття.

У той же час, лише 19 учасників виявили низький рівень страху бути відкинутим. Це може свідчити про те, що ці люди більш адаптовані до змін та можуть легше знаходити соціальну підтримку в новому оточенні. Їм може бути менш важливо формувати міцні соціальні зв'язки у віддаленому режимі роботи.

Отже, результати дослідження вказують на значення управління соціальними аспектами віддаленої роботи, зокрема, на необхідність врахування індивідуальних мотивів та потреб працівників для забезпечення ефективної комунікації та співпраці у віддаленому середовищі.

Беручи до уваги особливості обробки отриманих результатів за даною методикою варто враховувати не лише показник який у опитуваного є переважаючим, а комбінування рівнів прояву за шкалою СП тобто прагнення до прийняття та шкалою СО тобто страх бути відкинутим. Зважаючи на це можемо зауважити, що СП високий та СО низький ми визначили у 13, СП низький та СО низький встановлено у 6 опитуваних, СП високий та СО високий проявився у 13 респондентів і, на сам кінець, СП низький та СО високий виявлено у 18 осіб.

Особи з показниками СП високий та СО низький проявляють в більшій мірі все ж прагнення до прийняття, А особи з поєднанням показників СП низький та СО високий схильні переживати в більшості страх бути відкинутими. А решта опитуваних, котрі знаходяться в межах СП високий та СО високий, або ж СП низький та СО низький в більшій мірі відчують дискомфорт та невизначеність.

Аналізуючи отримані результати, можемо визначити наступне:

Опитувані з високим прагненням до прийняття та низьким страхом бути відкинутим переважно демонструють більшу схильність до спілкування та формування соціальних зв'язків. Їм важливо бути прийнятими в колективі, що може впливати на їхню активність у комунікації та співпраці в команді.

Особи з поєднанням низького прагнення до прийняття та високого страху бути відкинутим переважно відчують тривогу та страх перед відкиданням або відмовою від них. Це може впливати на їхню відкритість у взаємодії з колегами та готовність до співпраці.

Респонденти, що виявили високий/високий чи низький/низький рівень як прагнення до прийняття, так і страху бути відкинутим, можуть відчувати суперечливість у взаємодії з командою, відчувати невизначеність та дискомфорт, що і стало переважаючим показником за результатами проведеної методики. Узагальнені за методикою результати відображено на рисунку 2.2.6.

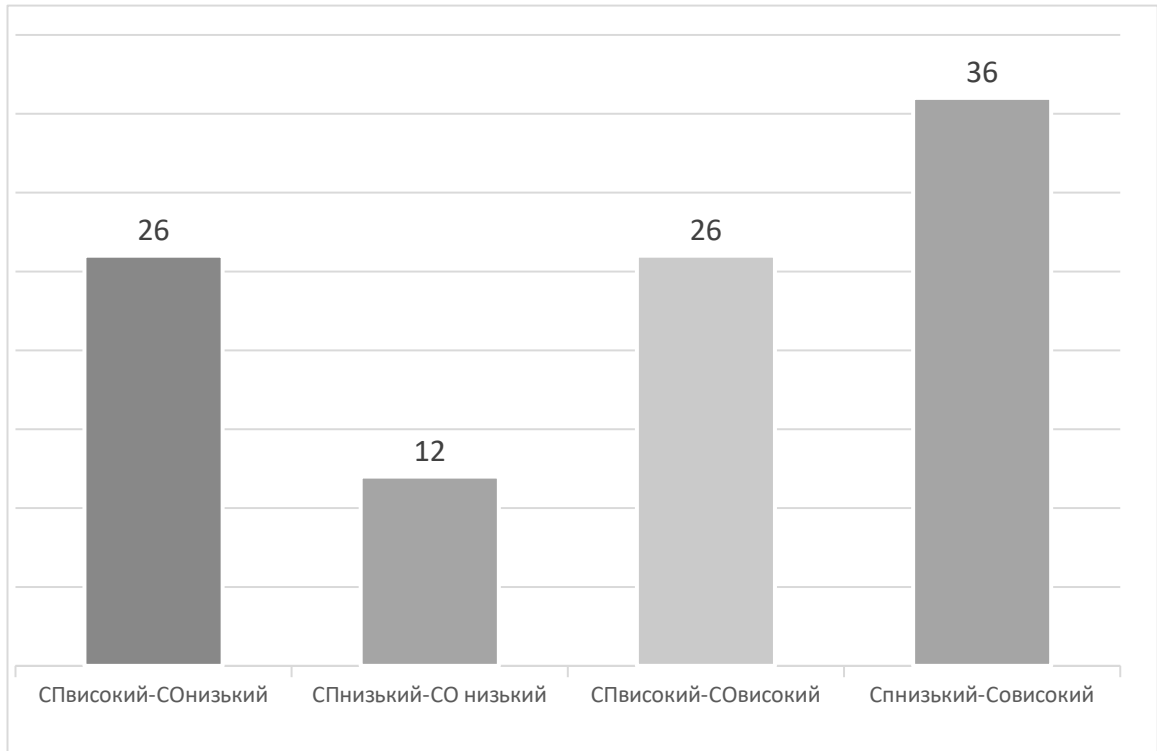


Рисунок 2.2.6 Порівняльні результати за методикою діагностика мотивів афіліації у %

Останньою методикою нашої дипломної роботи стала методика «Особистісний адаптаційний потенціал» (ОАП). За допомогою даної методики ми отримали комплексне розуміння того, як працівники адаптуються до віддаленої роботи в умовах вимушеного переміщення через військовий конфлікт. Аналіз ОАП вказав на сильні та слабкі сторони в адаптаційних здібностях команди, а також слугував основою для розробки рекомендацій та стратегій для оптимізації соціальних взаємин та комунікації у віддаленому колективі.

Дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді за методикою ОАП "Особистісний адаптаційний

потенціал" та шкалою ПР (поведінкова регуляція) показало наступні результати:

На високому рівні поведінкова регуляція проявилася у 9 опитуваних. Це може свідчити про те, що ці особи успішно адаптувалися до віддаленої роботи та змогли зберегти ефективність у спілкуванні та взаємодії з командою навіть у нових умовах.

На середньому рівні поведінкова регуляція спостерігалася у 22 респондентів. Це може свідчити про те, що ці особи, хоча й зазнали певних труднощів у переході до віддаленої форми роботи, проте вони все ще здатні контролювати свою поведінку та взаємодіяти з колегами в команді.

На низькому рівні поведінкова регуляція спостерігалася у 19 опитуваних. Це може вказувати на те, що ці особи зазнали серйозних труднощів у адаптації до віддаленої роботи, що може вплинути на їхню здатність ефективно спілкуватися та співпрацювати з колегами в команді.

Ці результати вказують на важливість підтримки працівників, які переходять до віддаленої форми роботи, зокрема у важких ситуаціях, таких як військові дії та евакуація на безпечні території. Компанії можуть надавати психологічну підтримку, тренінги з комунікації та конфліктології, а також пропонувати програми адаптації до віддаленої роботи, щоб забезпечити ефективну роботу та зберегти командний дух навіть у віддалених умовах.

Дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді за методикою ОАП "Особистісний адаптаційний потенціал" та шкалою КР (комунікативний потенціал) показало наступні результати:

На високому рівні комунікативний потенціал проявився у 16 опитуваних. Це свідчить про те, що ці особи мають високий рівень здатності до ефективного спілкування та взаємодії з колегами навіть у віддаленому форматі роботи.

На середньому рівні комунікативний потенціал був виявлений у 24 респондентів. Це може вказувати на те, що ці особи, хоча й можуть мати певні труднощі у віддаленому спілкуванні, проте вони все ще здатні до побудови ефективних комунікативних взаємин з колегами.

На низькому рівні комунікативний потенціал виявився у 10 опитуваних. Це може свідчити про те, що ці особи мають серйозні труднощі у встановленні та підтримці ефективних комунікативних зв'язків з колегами під час віддаленої роботи.

Загальний висновок за даною шкалою полягає у тому, що успішна адаптація до віддаленої роботи вимагає не лише технологічних засобів, але й врахування психологічних аспектів та розвитку міжособистісних навичок. Організації повинні активно працювати над підтримкою та розвитком комунікативного потенціалу своїх працівників, щоб забезпечити успішну та продуктивну роботу у віддаленому форматі навіть у непередбачуваних умовах.

За шкалою МН (моральна нормативність), ми отримали такі результати:

У 14 опитуваних високий рівень моральної нормативності. Це свідчить про те, що ці особи проявляють високі стандарти моральної поведінки та етичних принципів, навіть у віддаленому форматі роботи.

У 24 респондентів середній рівень моральної нормативності. Це означає, що ці особи мають певні стандарти моральної поведінки, але можуть зазнавати труднощів у їхньому дотриманні в умовах віддаленої роботи.

У 12 опитуваних низький рівень моральної нормативності. Це може вказувати на те, що ці особи мають відносно слабкі моральні принципи та можуть мати труднощі у встановленні етичних норм у віддаленому робочому середовищі.

Отримані результати свідчать про важливість врахування моральних аспектів у роботі віддалених команд. Проявлення високого рівня моральної нормативності може сприяти підтримці етичних стандартів та позитивного морального клімату у колективі, що в свою чергу сприяє ефективній комунікації та співпраці.

З іншого боку, низький рівень моральної нормативності може становити виклик для командної динаміки та сприятливої робочої атмосфери. У таких випадках, необхідно надавати додаткову підтримку та навчання, щоб сприяти розвитку моральних принципів серед працівників.

Отже, розуміння та урахування рівня моральної нормативності працівників може сприяти успішній віддаленій роботі та збереженню ефективної командної взаємодії.

Загальні результати дослідження вказують на важливість розгляду загального адаптаційного потенціалу працівників у контексті віддаленої роботи, особливо в умовах несподіваних подій, таких як військові дії та евакуація. Загальний адаптаційний потенціал, визначений за методикою ОАП "Особистісний адаптаційний потенціал", може впливати на здатність працівників ефективно пристосовуватися до нових умов та зберігати продуктивність та якість роботи, незважаючи на зміни в робочому середовищі.

У 13 опитуваних виявлений високий рівень загального адаптаційного потенціалу. Це свідчить про те, що ці особи мають сильні адаптаційні здібності та успішно впоралися з переходом до віддаленої роботи, навіть у складних умовах.

У 23 респондентів спостерігався середній рівень загального адаптаційного потенціалу. Це може свідчити про те, що ці особи мають певні труднощі у пристосуванні до віддаленої форми роботи, але вони все ще здатні до здійснення певного рівня адаптації.

У 14 опитуваних виявлений низький рівень загального адаптаційного потенціалу. Це може вказувати на те, що ці особи зазнали серйозних труднощів у пристосуванні до віддаленої роботи, що може негативно вплинути на їхню продуктивність та ефективність у роботі.

В контексті дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді, результати, отримані за допомогою методики ОАП "Особистісний адаптаційний потенціал", виявили різні рівні адаптації серед працівників, які були вимушені перейти до віддаленої роботи через військові дії та евакуацію.

Згідно з отриманими даними, окремі працівники проявили високий рівень адаптаційного потенціалу, успішно забезпечуючи ефективну віддалену роботу та підтримуючи комунікацію в команді. Проте є й ті, хто зазнав труднощів із

адаптацією до нових умов, що може вплинути на їхню продуктивність та комунікацію з колегами.

Ці результати підкреслюють важливість розвитку міжособистісних навичок та підтримки працівників у віддаленій роботі, особливо у випадку несподіваних обставин, які можуть вплинути на їхню здатність адаптуватися. Надання підтримки, навчання комунікаційним навичкам та створення сприятливого робочого середовища може допомогти зберегти ефективність та згуртованість команди навіть у складних умовах.

Отже, розуміння та врахування індивідуальних особливостей та рівнів адаптаційного потенціалу працівників є ключовим аспектом успішного функціонування команди у віддаленому форматі роботи. Загальні порівняльні результати відображені у таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

**Порівняльні результати за методикою
«Особистісний адаптаційний потенціал»**

Шкала	Високий		Середній		Низький	
	Ос.	%	Ос.	%	Ос.	%
Поведінкова регуляція	9	18	22	44	19	38
Комунікативний потенціал	16	32	24	48	10	20
Моральна нормативність	14	28	24	48	12	24
Загальний ОАП	13	26	23	46	14	28

Загальні висновки дозволяють зрозуміти, що віддалена робота в умовах військових дій та змін місця проживання має значний вплив на психологічний стан та соціальні взаємини працівників. Високий рівень тривожності та фрустрації вказує на психологічні труднощі, які виникають у багатьох працівників внаслідок віддаленої роботи.

Успішна віддалена робота та побудова здорових командних відносин вимагає розвитку емоційної стійкості, самостійності, комунікаційних та

командних навичок, а також урахування різноманітності гендерних ролей та соціальних норм.

Певна частина працівників виявила підвищений рівень агресивності, що може бути спричинено стресом та відчуттям відокремленості від колег, тому важливо управляти цим аспектом для забезпечення продуктивної комунікації в команді.

Методика діагностики мотивів афіліації дозволила з'ясувати, що бажання та пошуки соціальних зв'язків в робочому середовищі є важливими, особливо для працівників з високим прагненням до прийняття та низьким страхом бути відкинутим.

Результати методики "Діагностика особистісного адаптаційного потенціалу" показали, що деякі працівники успішно адаптувалися до віддаленої роботи, але існують і ті, хто зазнав труднощів із адаптацією. Це підкреслює важливість розвитку міжособистісних навичок та підтримки працівників у віддаленій роботі, особливо у випадку складних життєвих обставин, які можуть вплинути на їхню здатність адаптуватися.

Отже, для ефективної віддаленої роботи та побудови продуктивних командних відносин необхідно враховувати психологічні аспекти, вдосконалювати комунікаційні навички, сприяти взаємодії між колегами та забезпечувати підтримку та адаптацію працівників до нових умов роботи.

Після проведеної нами первинної математичної статистики ми проробили кореляційний аналіз для більш детального вивчення взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді та отримали ряд статистично значущих результатів для перевірки висунутої нами гіпотези.

Результат кореляційного зв'язку між фрустрацією та страхом бути відкинутим у дослідженні «Дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді» є значущим і відображає статистично значиму позитивну кореляцію між цими двома конструктами ($r=0,591$ при $p \leq 0,01$). Це означає, що існує висока ймовірність того, що зі зростанням рівня фрустрації співробітників також зростає страх бути відкинутими.

Припущення може полягати в тому, що переїзд на нову територію в умовах війни і виконання роботи віддалено може спричиняти певний рівень стресу та незручностей, що впливає на психологічний стан працівників. Це може призводити до почуття фрустрації через втрату стабільності і рутини, а також страху відчуті відкинення чи відчуття відокремленості від команди. Це особливо актуально для тих, хто працює в командному середовищі, де взаємодія та співпраця важливі для досягнення успіху.

Узагальнення показує, що умови віддаленої роботи, особливо в контексті кризових ситуацій, можуть мати значний вплив на емоційний стан та психологічний комфорт працівників. Розуміння цього зв'язку може допомогти організаціям розробляти стратегії для покращення комунікації та соціальної підтримки в умовах віддаленої роботи, щоб зменшити рівень фрустрації та покращити робочий клімат.

Результат кореляційного зв'язку між фрустрацією та соціабельністю у дослідженні є статистично значущим і відображає обернену кореляцію ($r = -0,408$ при $p \leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням рівня фрустрації співробітників спостерігається зменшення їхньої схильності до соціальної активності та бажання до спілкування. Припущення може полягати в тому, що умови віддаленої роботи в контексті військового конфлікту можуть створювати значний рівень стресу та фрустрації у працівників. Це може впливати на їхню соціабельність та бажання взаємодіяти з іншими людьми, як у робочому, так і у позаробочому середовищі. Такі умови можуть призвести до зменшення бажання займатися соціальною активністю або взаємодіяти з колегами, що може відобразитися на загальній комунікативній динаміці в команді.

Результат кореляційного зв'язку між фрустрацією та емоційним контролем у дослідженні є статистично значущим і відображає обернену кореляцію ($r = -0,317$ при $p \leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням рівня фрустрації спостерігається зниження рівня емоційного контролю у працівників.

Умови віддаленої роботи в умовах військового конфлікту можуть призводити до збільшення рівня стресу та фрустрації у працівників, оскільки вони стикаються з нестабільністю та невизначеністю. Це може негативно

впливати на їхню здатність контролювати власні емоції та реагувати на стресові ситуації. Зменшення рівня емоційного контролю може призвести до збільшення конфліктів, погіршення співпраці та загальної робочої ефективності.

Результат кореляційного зв'язку між фрустрацією та емоційною стабільністю у є статистично значущим і відображає обернену кореляцію ($r=-0,362$ при $p\leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням рівня фрустрації спостерігається зменшення рівня емоційної стабільності у працівників.

Дані результати можуть означати, що умови віддаленої роботи в умовах військового конфлікту можуть призводити до психологічного напруження та стресу у працівників. Це може негативно впливати на їхню емоційну стабільність, оскільки вони стикаються з невизначеністю і нестабільністю у своєму житті та роботі. Внаслідок цього, працівники можуть втрачати здатність ефективно контролювати свої емоції та реагувати на стресові ситуації.

Результат кореляційного зв'язку між фрустрацією та бажанням досягти успіху у дослідженні є статистично значущим і відображає обернену кореляцію ($r=-0,427$ при $p\leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням рівня фрустрації спостерігається зменшення бажання працівників досягти успіху.

Розширене припущення може полягати в тому, що умови віддаленої роботи в умовах військового конфлікту можуть призводити до зниження мотивації працівників та збільшення рівня фрустрації через невизначеність, стрес і нестабільність. Це може призвести до зниження бажання працівників активно працювати та досягати успіху в своїй діяльності.

Результат кореляційного зв'язку між ригідністю та прагненням до прийняття у дослідженні є дуже значущим статистично і відображає високу обернену кореляцію ($r=-0,612$ при $p\leq 0,001$). Це означає, що зі зростанням рівня ригідності спостерігається зменшення прагнення до прийняття нового, гнучкого підходу до рішень та ситуацій.

Припущення може полягати в тому, що умови віддаленої роботи в умовах військового конфлікту можуть спричиняти стрес і нестабільність, що підтримує вищу ригідність у працівників. Відчуття невизначеності та нестабільності може змусити їх приймати більш консервативні, ригідні підходи до ситуацій і

уникати змін. Це може перешкоджати їхньому бажанню адаптуватися до нових умов роботи та соціальних взаємин.

Результат кореляційного зв'язку між ригідністю та відповідальністю у дослідженні є статистично значущим і відображає невелику обернену кореляцію ($r=-0,301$ при $p\leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням рівня ригідності спостерігається незначне зменшення відповідальності працівників.

Припущення може полягати в тому, що робоче середовище в умовах віддаленої роботи, особливо під час військового конфлікту, може бути важким і надзвичайно напруженим. Це може викликати відчуття нестабільності та стресу, що сприяє збільшенню ригідності у працівників. Однак, з іншого боку, відчуття відповідальності перед своєю роботою та командою може залишатися важливим фактором для багатьох працівників.

Результат кореляційного зв'язку між особистісним адаптаційним потенціалом та страхом бути відкинутим у дослідженні "Дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді" є статистично значущим і відображає високу обернену кореляцію ($r=-0,571$ при $p\leq 0,01$). Це означає, що зі зростанням особистісного адаптаційного потенціалу спостерігається зменшення страху бути відкинутим.

Припущення може бути таким, що працівники, які виявляють високий рівень особистісного адаптаційного потенціалу, здатні краще впоратися зі стресом та нестабільністю, пов'язаною з віддаленою роботою в умовах військового конфлікту. Вони можуть мати більшу впевненість у власних здібностях та здатність швидко адаптуватися до нових умов і викликів, що зменшує їхній страх бути відкинутим або відстороненим від команди.

Результат кореляційного зв'язку між особистісним адаптаційним потенціалом та прагненням до прийняття у дослідженні є дуже значущим статистично і відображає високу пряму кореляцію ($r=0,721$ при $p\leq 0,001$). Це означає, що зі зростанням особистісного адаптаційного потенціалу спостерігається також зростання прагнення до прийняття нового, гнучкого підходу до рішень та ситуацій.

Працівники з високим рівнем особистісного адаптаційного потенціалу, зазвичай, демонструють вищу гнучкість у вирішенні проблем та адаптації до змін. Вони можуть бути більш відкриті до нових ідей, бажаючи навчатися та розвиватися, що відображається у їхньому прагненні до прийняття нових викликів та ініціатив.

Результат кореляційного зв'язку між особистісним адаптаційним потенціалом та активністю є статистично значущим і відображає помірну пряму кореляцію ($r=0,567$ при $p\leq 0,01$). Це означає, що зі зростанням особистісного адаптаційного потенціалу спостерігається певне збільшення рівня активності.

Особистості з вищим рівнем адаптаційного потенціалу можуть бути більш готові до викликів, що виникають у віддаленій роботі під час військового конфлікту. Вони можуть мати сильнішу мотивацію до досягнення цілей, бути більш ініціативними та енергійними в своїх діях, що відображається у їхній активності.

Результат кореляційного зв'язку між особистісним адаптаційним потенціалом та тривожністю є статистично значущим і відображає помірну обернену кореляцію ($r=-0,522$ при $p\leq 0,01$). Це означає, що зі зростанням особистісного адаптаційного потенціалу спостерігається зниження рівня тривожності.

Особистості з вищим рівнем адаптаційного потенціалу можуть бути більш адаптивними до змінних умов віддаленої роботи, що виникають у зв'язку з військовим конфліктом. Вони можуть бути здатнішими знаходити конструктивні шляхи подолання стресу та невпевненості, що відображається у меншій тривожності.

Результат кореляційного зв'язку між особистісним адаптаційним потенціалом та фрустрацією є статистично значущим і відображає помірну обернену кореляцію ($r=-0,479$ при $p\leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням особистісного адаптаційного потенціалу спостерігається зниження рівня фрустрації.

Особистості з вищим рівнем адаптаційного потенціалу, ймовірно, можуть краще адаптуватися до нових умов роботи, включаючи віддалену форму роботи у зв'язку з військовими діями. Вони можуть мати більше ресурсів для подолання перешкод і стресів, які виникають у зв'язку з віддаленою роботою та змінами у власному житті.

Висновки до розділу II

Загальні висновки з емпіричного дослідження психологічних аспектів віддаленої роботи в умовах військових дій та змін місця проживання розкривають глибокий вплив цих чинників на працівників. Уточнимо деталі.

Високий рівень тривожності та фрустрації, який було виявлено серед працівників, свідчить про серйозні психологічні виклики, що стоять перед ними через необхідність пристосування до віддаленої роботи в умовах нестабільності та переїзду. Важливо враховувати, що ці труднощі можуть бути підсилені ситуацією військових дій, що спричиняє підвищену напругу та невизначеність.

Підвищений рівень агресивності в певних випадках може бути результатом стресу та відчуття відокремленості від колег. Це вказує на необхідність системного підходу до психологічної підтримки працівників, включаючи навчання стратегіям управління стресом та підтримку групової психологічної роботи для зменшення конфліктів та підвищення згуртованості.

Детальний аналіз мотивів афіліації показав, що потреба в соціальних зв'язках у робочому середовищі важлива для багатьох працівників, особливо для тих, хто має високе прагнення до сприйняття та низький страх перед відкиданням. Це вказує на значення створення сприятливого середовища для спілкування та взаємодії між колегами, навіть у віртуальному форматі.

Результати методики "Особистісного адаптаційного потенціалу" підкреслюють різноманітність реакцій працівників на віддалену роботу. Такі дані вказують на необхідність індивідуалізованого підходу до підтримки та розвитку міжособистісних навичок кожного працівника з урахуванням його унікальних потреб та обставин.

Отримані результати кореляційного аналізу в рамках дослідження "Дослідження взаємозв'язку віддаленої роботи з соціальними взаєминами та комунікацією в команді" для вибірки, що складається з 50 осіб, які переїхали до більш безпечних територій через військові дії і працюють віддалено, надають наступні результати кореляційних зв'язків:

Між фрустрацією та страхом бути відкинутим спостерігається помірна позитивна кореляція ($r=0,591$, $p\leq 0,01$). Це може вказувати на те, що зі зростанням рівня фрустрації також зростає страх бути відкинутим, що може бути пов'язано зі зниженням впевненості у власних можливостях через невдачі або обмеження, що виникають під час віддаленої роботи.

Між фрустрацією та соціабельністю виявлена помірна від'ємна кореляція ($r=-0,408$, $p\leq 0,05$). Це означає, що зі зростанням фрустрації може виникати зниження бажання спілкуватися та взаємодіяти з іншими у віддаленому робочому середовищі.

Між фрустрацією та емоційним контролем спостерігається помірна від'ємна кореляція ($r=-0,317$, $p\leq 0,05$). Це може свідчити про те, що особи з вищим рівнем фрустрації можуть мати менш розвинені стратегії контролю над своїми емоціями у віддаленій роботі.

Між фрустрацією та емоційною стабільністю виявлена помірна від'ємна кореляція ($r=-0,362$, $p\leq 0,05$). Це вказує на те, що зі зростанням фрустрації зменшується рівень емоційної стабільності особи у віддаленій роботі.

Між фрустрацією та бажанням досягти успіху виявлена помірна від'ємна кореляція ($r=-0,427$, $p\leq 0,05$). Це свідчить про те, що зі зростанням фрустрації може виникати знижене бажання досягти успіху в роботі.

Між особистісним адаптаційним потенціалом та прагненням до прийняття виявлена сильна позитивна кореляція ($r=0,721$, $p\leq 0,001$). Це вказує на те, що особи з вищим рівнем адаптаційного потенціалу можуть бути більш відкриті до нових ідей, поглядів та змін, що сприяє позитивній комунікації та взаєморозумінню у команді.

Між особистісним адаптаційним потенціалом та активністю виявлена помірна позитивна кореляція ($r=0,567$, $p\leq 0,01$). Це може означати, що особи з вищим рівнем адаптаційного потенціалу можуть бути більш активними та енергійними у віддаленій роботі.

Між особистісним адаптаційним потенціалом та тривожністю виявлена помірна від'ємна кореляція ($r=-0,522$, $p\leq 0,01$). Це означає, що особи з вищим

рівнем адаптаційного потенціалу можуть демонструвати меншу тривожність у віддаленій роботі.

Отже, можна зробити висновок, що особистісний адаптаційний потенціал може грати важливу роль у впорядкуванні стресу та підтримці емоційного благополуччя у віддаленій роботі, в той час як фрустрація може впливати на негативні аспекти психологічного стану працівників.

Отже, для ефективної віддаленої роботи та побудови продуктивних командних відносин необхідно не лише враховувати психологічні аспекти, але й розробляти індивідуальні стратегії підтримки, навчати комунікаційним та конфліктним навичкам та створювати структуровані механізми спільної роботи, які б враховували особливості віртуального середовища та сприяли адаптації працівників до нових умов.

ВИСНОВКИ

Теоретичні аспекти визначення та особливостей віддаленої праці, є актуальною темою у сучасному світі праці. Зростання використання віддалених форм праці у організаціях та компаніях привернуло нашу увагу до впливу цього явища на психологічний аспект співпраці, комунікації та соціальних взаємин працівників.

Один з ключових аспектів, який ми розглядали, полягає у проблемах соціальної взаємодії та роботи в командах у зв'язку з віддаленою працею. Наші дослідження вказують на те, що відсутність фізичного контакту та обмежений доступ до засобів комунікації можуть ускладнювати формування та підтримку продуктивної роботи команди.

Особливості комунікації в віддалених командах також є важливим аспектом, який ми ретельно проаналізували. Використання електронних засобів зв'язку та неформальність спілкування можуть впливати на якість та ефективність комунікації між колегами.

Крім цього, ми досліджували основні теорії та підходи, що допомагають розуміти вплив віддаленої праці на комунікацію. Аналіз факторів, таких як тип комунікації, структура команди і організаційна культура, допомагає визначити ключові аспекти взаємодії у віддалених робочих середовищах.

Також, ми досліджували вплив віддаленої праці на соціальні взаємини в колективі. Наші дослідження свідчать про те, що ця форма праці може впливати на структуру та якість соціальних взаємин в організаціях, і цей аспект має важливе значення для забезпечення психологічного комфорту працівників.

У підсумку, наша робота підкреслює важливість розуміння психологічних аспектів віддаленої праці, зокрема у вимірах соціальної взаємодії та комунікації в командах. Отримані дані можуть бути корисними рекомендаціями для організацій, що планують впроваджувати віддалену працю, а також для дослідників та практиків, які цікавляться цією темою і прагнуть покращити умови роботи в віддаленому форматі.

Загальні висновки емпіричного дослідження свідчать про значний вплив віддаленої роботи та зміни місця проживання на психологічний стан та соціальні відносини працівників під час військових дій. Виявлено, що високий рівень тривожності та фрустрації свідчить про психологічні труднощі, що виникають у працівників ймовірно через віддалену роботу.

Для успішної віддаленої роботи та створення здорових командних відносин необхідно розвивати емоційну стійкість, самостійність, комунікаційні та командні навички, а також враховувати різноманітність гендерних ролей та соціальних норм.

Деякі працівники проявили підвищений рівень агресивності, ймовірно, через стрес та відчуття відокремленості від колег, що підкреслює важливість керування цим аспектом для забезпечення продуктивної комунікації у команді.

Аналіз мотивів афіліації показав, що бажання та пошуки соціальних зв'язків у робочому середовищі є важливими, особливо для працівників з високим прагненням до прийняття та низьким страхом бути відкинутим.

Деякі працівники успішно адаптувалися до віддаленої роботи, але інші зазнали труднощів. Це підкреслює необхідність розвитку міжособистісних навичок та підтримки працівників у віддаленій роботі, особливо в умовах життєвих обставин, що можуть вплинути на їхню здатність адаптуватися.

Гіпотеза про вплив вимушеного переміщення через військовий конфлікт на відчуття відділеності та втрати соціальної взаємодії серед працівників, що працюють віддалено, підтверджується отриманими результатами дослідження:

За результатами кореляційного аналізу виявлено, що фрустрація, яка може виникнути внаслідок вимушеного переміщення через військовий конфлікт, має позитивний зв'язок зі страхом бути відкинутим, втратою соціабельності та низьким рівнем бажання досягти успіху. Це свідчить про можливий негативний вплив таких умов на психологічний стан працівників.

Особистісний адаптаційний потенціал, як показник готовності до змін та адаптації до нових умов, демонструє високу кореляцію з прагненням до прийняття, активністю та низькою тривожністю. Це свідчить про можливість

позитивного впливу адаптації на спроможність пристосування та соціальну взаємодію в команді.

Таким чином, результати дослідження підтверджують гіпотезу про негативний вплив вимушеного переміщення через військовий конфлікт на соціальну адаптацію та спілкування в команді. Особистісний адаптаційний потенціал може виступати як важливий ресурс для подолання цих викликів і сприяти покращенню соціальних взаємин у віддаленому робочому середовищі.

Отже, для ефективної віддаленої роботи та побудови продуктивних командних відносин важливо враховувати психологічні аспекти, покращувати комунікаційні навички, сприяти взаємодії між колегами та забезпечувати підтримку та адаптацію працівників до нових умов роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕД

1. Бикова А. Л., Лобза А. В., Пильгун А. Р. Розроблення антикризової програми управління персоналом як стратегія подолання бізнес-проблем підприємства. Держава та регіони. 2022. № 1 (124). С. 67–71. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-1-11>.
2. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 19.12.2022).
3. Добрянська Н. А., Фоміна Н. М. Новітні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19. Економіка: реалії часу. 2022. № 1 (59). С. 5–13. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No1/5.pdf> (дата звернення: 09.01.2022).
4. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : Монографія. К. : Київськ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. 380 с.
5. Каширін Л.В. Основні проблеми в дослідженні та оцінці функціонального стану напруженості. Проблеми інженерної психології: (матеріали Всесоюзної Конференції За інженерної психології «Психологічні та психофізіологічні характеристики операторської діяльності». Вип. 2. Л., 1984. 14 с.
6. Козенков Д. Є., Крамаренко А. В., Вишневська М. К., Альошина Т. В. Стратегічне управління персоналом промислового підприємства : монографія. Дніпро : Поліграфцентр «Формат», 2022. 116 с.
7. Корнілова В.В. До проблеми вивчення психічних станів особистості. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-29.%25p> (дата звернення: 18.03.2023).
8. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини. Навчальний посібник. Луцьк : РВВ Вежа Волині, 2011. 430 с.
9. Кісіль З.Р. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (місто Львів, 18

жовтня 2019 року). Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 312 с.

10. Кіясь А. В. Проблема копінг-поведінки в сучасних психологічних дослідженнях. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2009. Серія 12. № 22 (46). С. 13–20.

11. Кремень В. Г. Людина перед викликом цивілізації: творчість, людина, освіта. Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура / за ред. В. Г. Кременя. Київ : Педагогічна думка, 2008. С. 9–48.

12. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 34–38. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.4.34>.

13. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник. Вид. 2-ге, виправлене. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.

14. Максименко, Н. (2018). Психологічні предиктори діяльності ІТ-фахівців в умовах переходу організацій до дистанційної роботи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія, 2(9), 38–42. [https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2\(9\).10](https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2(9).10) (Original work published 24, Лютий 2020)

15. Міроненко Т. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. URL: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtri-muvati-taspryamovuvati-tisyachi-spivrobitnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-556>

16. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с. Мрака Н. М. Психологія діяльності у кризових ситуаціях. Курс лекцій. Львів: ЛДУВС, 2013. 304 с

17. Наугольник Л.Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

18. Наугольник Л. Б. Тривожність у міжособистісних відносинах працівників міліції. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2012. № 2 (1). С. 295–304.
19. Психологія особистості : Словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.
20. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). С. 88–93. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/dec/29509/220972maket-92-97.pdf>.
21. Серіков А. В. Організаційна культура в процесі реструктуризації підприємства / А. В. Серіков, А. А. Лозинська // Вісник НТУ "ХПІ". Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2013. – № 49 (1022). – С. 128–133.
22. Сова, Т., & Циганчук, Т. (2023). ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ. Молодий вчений, 6 (118), 11-15. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-6-118-3>
23. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технології консультування. Перша частина. К. : Главник, 2007. 144 с
24. Тімченко О. В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування : монографія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 268 с.
25. Цифровізація бізнесу: як зростати в умовах війни (вебінарний проєкт). URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/iniciativi/cifrovizacia-biznesu-ak-zrostati-v-umovah-vijni-vebinarnij-proekt-zakinceno-dostupni-zapisiefiriv> (дата звернення: 05.01.2022).
26. Черненко Н. І. Штучний інтелект в управлінні персоналом. Таврійський науковий вісник. Серія:
27. Економіка. 2022. Вип. 12. С. 76–83. DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.12.11>.

28. Шевченко О.Т. Психологія кризових станів : навч. посібник. Київ : Видавництво «Здоров'я», 2005. 120 с.
29. Яковенко О. І. Особливості дистанційного управління персоналом в сучасних умовах. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2022. Том 33 (72). № 1. С. 34–38. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/72-1-6>.
30. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера. К. : Наук. думка, 2010. 143 с
31. Barakina G. D. Izuchenie struktury lichnosti menedzhera: faktorny analiz / G. D. Barakina, B. V. Biron // Sotsialnaia psikhologiya XXI stoletia. – T. 1. – Iaroslavl, MAPN. – 2005. – S. 82–85.
32. Dudarev A. A. Aktualnye problemy gigieny truda i professionalnoi patologii ofisnykh rabotnikov / A. A. Dudarev, G. A. Sorokin // Meditsina truda i promyshlennaia ekologiya. – 2012. – № 4. – S. 1–8.
33. Nagieva O. V. Organizatsionnaia kultura: model formirovaniia i razvitiia / O. V. Nagieva // Pedagogika i Psikhologiya. – 2009. – № 7. – S. 35–48.
34. Rodina N. V. Individualno-psikhologicheskie osobennosti menedzherov srednego zvena, sposobnykh k karernomu rostu v restrukturiruemyykh organizatsiiakh / N. V. Rodina // Nauka i osvita. – 2006. – № 5-6. – S. 85–89.
35. Sierikov A. V. Orhanizatsiina kultura v protsesi restrukturizatsii pidpriemstva / A. V. Sierikov, A. A. Lozynska // Visnyk NTU "KhPI". Seriia: Aktualni problemy upravlinnia ta finansovohospodarskoi diialnosti pidpriemstva. – Kharkiv : NTU "KhPI". – 2013. – № 49(1022). – S. 128–133.
36. Bond J. T. The 1997 national study of the changing workforce / J. T. Bond, E. Galinsky, J. E. Swanberg. – NY : Families and Work Institute, 1998. – 85 p.
37. Clark S. C. Work cultures and work/family balance / S. C. Clark // Journal of Vocational Behavior. – 2001. – No. 58. – P. 348–365.
38. DiMartino V. Telework: A new way of working and living / V. DiMartino, L. Wirth // International Labour Review. – 1990. – No. 129. – P. 529–554.

39. Duxbury L. E. Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home / L. E. Duxbury, C. A. Higgins, D. R. Thomas // *Journal of Vocational Behavior*. – 1996. – No. 49. – P. 1–23.
40. Hammer L. B. Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family / L. B. Hammer, E. A. T. Grigsby // *Journal of Vocational Behavior*. – 1997. – 50. – P. 185–203.
41. Hill E. J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance / E. J. Hill, B. C. Miller, S. P. Weiner, J. Colihan // *Personnel Psychology*. – 1998. – 51. – P. 667–683.
42. Hill E. J. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life / E. J. Hill, M. Ferris, V. Maartinson // *Journal of Vocational Behavior*. – 2003. – No. 63. – P. 220–241.
43. Hill E. J. Work/life balance policies and programs / E. J. Hill, S. Weiner // *The human resources program-evaluation handbook* / In J. E. Edwards, J. C. Scott, N. S. Raju (Eds.). – Newbury Park : Sage, 2003. – P. 447–468.
44. Holodynski M. Development of emotions and emotion regulation / M. Holodynski, W. Friedlmeier. – NY : Springer, 2006. – 265 p.
45. ISCO-08. International Standard Classification of Occupations. – 2008. International Labor Organization, 2008.
46. Judiesch M. K. Left behind? The impact of leaves of absence on managers career success / M. K. Judiesch & K. S. Lyness // *Academy of Management Journal*. – 1999. – 42(6). – P. 641–651.
47. Keith T. Z. Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling / T. Z. Keith. – NY : Taylor & Francis, 2015. – 600 p.
48. Kelly M. M. The work-at-home revolution / M. M. Kelly // *The Futurist*. – 1988. – November–December. – P. 28–32.
49. Kossek E. E. Telecommuting. [Электронный ресурс] / E. E. Kossek. – 2001. – Режим доступа: http://www.bc.edu/bc_org/avp/csom/cwf/wfnetwork/index.html.

50. Kraut R. E. Telecommuting: The trade-offs of home work / R. E. Kraut // *Journal of Communication*. – 1989. – No. 39. – P. 19–47.

51. Kurland N. B. When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework / N. B. Kurland, D. E. Bailey // *Organizational Dynamics*. – 1999. – 28. – P. 53–68. 22. McCloskey D. W. A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research / D. W. McCloskey, M. Igbaria // *The virtual workplace*. – Hershey, USA : Idea Group Publishing, 1998. – P. 338–358.

52. Mirchandani K. Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work–nonwork dichotomy / K. Mirchandani // *CRSA/RCSA*. – 1999. – 36. – P. 87–107.

53. Neal M. B. Employer responses to employees dependent-care responsibilities: Policies and benefits / M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, A. C. Emlen // *Balancing work and caregiving for children, adults, and elders* / In M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, & A. C. Emlen (Eds.). – Newbury Park, CA : Sage, 1993. – P. 191–217.

54. Olson M. Working at home with computers: Work and non-work issues / M. Olson & S. Primps // *Journal of Social Issues*. – 1984. – No. 40. – P. 97–112.

55. Rapoport R. Beyond work–family balance / R. Rapoport, L. Bailyn, J. K. Fletcher, B. H. Pruitt. – Jossey-Bass : Wiley, 2002. – 272 p.

56. Sullivan C. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents / C. Sullivan, S. Lewis // *Gender, Work and Organization*. – 2001. – No. 8. – P. 123–145.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика "Самооцінка психічних станів" (за Г. Айзенком)

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
		2	1	0
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко перенешу час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поведжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невинними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			

31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

Методика оцінювання

Підраховується кількість балів за кожну з чотирьох груп питань:

I - 1-10-те питання - **тривожність**;

II - 11-20-те питання - **фрустрація** (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);

III - 21-30-те питання - **агресивність**;

IV - 31-40-ве питання - **ригідність** (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

Інтерпретація результатів

Тривожність:

0-7 балів - низька тривожність;

8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;

15-20 балів - висока тривожність.

Фрустрація:

0-7 балів - висока самооцінка, стійкість до невдач, ви не боїтеся труднощів;

8-14 балів - середній рівень самооцінки, має місце фрустрація;

15-20 балів - низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

Агресивність:

0-7 балів - ви спокійні, стримані;

8-14 балів - середній рівень агресії;

15-20 балів - ви агресивні, нестримані, маєте труднощі в стосунках з людьми.

Ригідність:

0-7 балів - ригідності немає;

8-14 балів - середній рівень;

15-20 балів - сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.

Каліфорнійський психологічний опитувальник

Інструкція респонденту: поставте знак «+» якщо погоджуєтесь з твердженням, або знак «-» в разі незгоди.

1. Я сумніваюсь у тому, що можу бути хорошим керівником.
2. Наше мислення було набагато б набагато продуктивнішим, якби ми забули про такі слова, як «ймовірно», «приблизно», «можливо».
3. Мені дуже хочеться досягти успіху в житті.
4. У мене бували дуже дивні і незвичайні переживання.
5. Моє повсякденне життя заповнене справами, які здаються мені цікавими.
6. Коли я вчився (-лася) в школі, я досить часто прогулював (-ла) заняття.
7. Іноді я роблю вигляд, що знаю більше, ніж це є насправді.
8. Мені важко зосередитися на якій-небудь задачі, або роботі.
9. Я люблю похвалитися своїми успіхами, справжніми і майбутніми.
10. При цьому стані справ важко сподіватися на щось хороше в майбутньому.
11. Сучасні люди забули про те, що таке сором.
12. У школі я повільно засвоював (-ла) матеріал.
13. Якщо я стикаюся з складними проблемами, я, зазвичай, відмовляюся від їх вирішення.
14. Моїм батькам часто не подобалися мої друзі.
15. Я часто дію за обставинами, довго не роздумуючи.
16. Мені подобається, коли люди не можуть вгадати, що саме я збираюся зробити в наступний момент.
17. Я, зазвичай, сподіваюся на успіх у своїх справах.
18. У школі мені важко було відповідати перед усім класом.
19. Іноді мені подобається порушувати правила і робити те, що не слід.
20. Я люблю читати про наукові досягнення.
21. Мені б хотілося бути актором театру або кіно.

22. Мене дратує, коли щось непередбачене порушує мій розпорядок дня.
23. Мені здається, що я більш кмітливий (- ва) і здібний (-на), ніж більшість оточуючих.
24. Я люблю перебувати в центрі уваги.
25. Думаю, що у мене більш чітке уявлення про те, що добре і що погано, ніж у більшості людей.
27. Більшість людей заводять знайомства лише тому, що вони можуть виявитися для них корисними.
28. Іноді на виборах я голосую за кандидата, про якого знаю дуже мало.
29. Залишаючись на самоті, я часто замислююся над такими філософськими категоріями, як свобода волі, добро і зло, тощо.
30. У мене ніколи не було зіткнень із законом.
31. Я люблю читати історичну літературу.
32. Майбутнє занадто невизначене, тому немає сенсу будувати серйозні плани.
33. Мене турбує, коли незнайомі люди в трамваї, магазині і т. п. розглядають мене.
34. Думаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунутися по службі.
35. Якби випала нагода, я зміг (-ла) би бути непоганим керівником.
36. Коли я перебуваю в колективі, мене турбує думка про те, чи правильно я висловлююсь.
37. Я більше люблю говорити, ніж слухати.
38. Я б назвав (-ла) себе досить сильною особистістю.
39. Мені здається, що я частіше, ніж інші, здійснюю вчинки, про які потім шкодую.
40. Опір і непокору законному уряду не можна нічим виправдати.
41. Я не та людина, яка б могла стати політичним діячем.
42. Найцікавіша рубрика в газетах - розділ гумору.
43. Деякі люди перебільшують свої нещастя, щоб їм поспівчували.

44. Декілька разів на тиждень мені починає здаватися, що має статися щось жахливе.
45. Є люди, яким не можна довіряти.
46. Я вірю, що ми стаємо кращими, пройшовши через випробування й удари долі.
47. Зазвичай мені здається, що життя багато чого вартує.
48. Якби я керував (-ла) автомобілем, то я б не дозволив себе обганяти.
49. Ночами мене досить часто мучать кошмари.
50. Людина, яка може і хоче наполегливо працювати, має великі шанси добитися успіху в житті.
51. Деякі тварини мене дратують.
52. Багато в чому бідній людині живеться краще, аніж багатію.
53. Мені стає не по собі при спілкуванні з іронічними, уїдливіми людьми.
54. Зазвичай я не люблю багато говорити, якщо тільки не знаходжусь в компанії добре знайомих людей.
55. Думаю, мені б сподобалося співати в хорі.
56. Якщо в компанії мене попросять, то я не посоромлюся почати бесіду або висловити свою думку з приводу того, що мені добре відомо.
57. Я був (-ла) досить самотійним (-ою) у дитинстві.
58. Мене вважають працьовитим (-тою) і старанним (-ною) працівником (-ницею).
59. Люди не стануть турбуватися про інших, якщо їм це не вигідно.
60. Якщо в магазині мені дають решту більше, ніж належить, я завжди її повертаю.
61. Мені здається, що мене часто карали незаслужено.
62. Мене не дуже турбує, подобаюся я людям, чи ні.
63. У мене вроджений талант впливати на людей.
64. Я завжди стежу за тим, щоб моя робота була добре спланована і організована.
65. Я прихильник (-ниця) суворого дотримання законів незалежно від того, до яких наслідків це призводить.

66. Я можу змінити свою точку зору, якщо того вимагають обставини.
67. Я впевнений (-на), що знаю, як можна вирішити сучасні міжнародні проблеми.
68. Якби я був (-ла) журналістом, я б з великим задоволенням висвітлював (-ла) би новини театру.
69. Я дуже люблю полювання.
70. Якби я був (-ла) політиком, думаю, що зміг (-ла) би домогтися більшого, ніж нинішні політичні діячі.
71. Я все сприймаю занадто близько до серця.
72. Коли справи йдуть погано, мені хочеться все кинути.
73. Зазвичай, люди тільки вдають, що піклуються про інших.
74. Бути щирим – завжди добре.
75. Я не люблю вирішувати проблему, якщо при цьому не можна одержати однозначну відповідь.
76. Я люблю, щоб у кожної речі було своє місце, і щоб усе було на своїх місцях.
77. Я отримую велике задоволення від спортивних ігор або змагань в тому випадку, якщо уклав парі (побився об заклад).
78. Я рідко турбуюся про своє здоров'я.
79. У дитинстві мене неодноразово карали за погану поведінку.
80. Я не засуджую тих, хто прагне отримати від життя все можливе.
81. Нам слід було б більш відповідально ставитися до вибору посадових осіб.
82. Одна з моїх цілей в житті - зробити щось таке, щоб моя мати могла пишатися мною.
83. Я ніколи навмисне не брешу.
84. Я рідко сварюся з членами своєї сім'ї.
85. Я ніколи не відчував (-ла) біль в потилиці.
86. У деяких членів моєї сім'ї є звички, які дратують мене.
87. Мене лякає думка про можливість потрапити в ДТП.
88. Іноді мені декілька разів сниться один і той самий сон.

89. Я люблю поезію.
90. Перш ніж що-небудь зробити, я намагаюся уявити, як мої друзі поставляться до цього.
91. Мені неприємно виступати перед людьми.
92. Для мене дуже важливо мати багато друзів і вести активне громадське життя.
93. Мені важко буває знайти тему для розмови, коли я зустрічаю нову людину.
94. Я відчуваю себе тривожно і неспокійно в закритому приміщенні.
95. Тільки дурень може вимагати збільшення податків.
96. Щоб переконати більшість людей у своїй правоті, потрібно мати багато аргументів.
97. Я ніяковію, коли при мені кажуть непристойності.
98. Коли мені хтось робить погано, я вважаю, що повинен (-на) відплатити тим же, хоча б із принципу.
99. Я вважаю дуже важливим право кожного відкрито висловлювати свої думки.
100. У мене хороший апетит.
101. Іноді я вимотую себе тим, що дуже багато на себе беру.
102. Я боюсь купатись в незнайомих місцях.
103. Я веду неправильний спосіб життя.
104. Часто я буваю не в курсі балачок і пересудів, які цікавлять оточення.
105. Я не боюсь зайти до кімнати, де інші вже зібрались і розмовляють.
106. Батьки не перешкоджали мені самостійно приймати рішення.
107. Я поступаюсь в спірних ситуаціях, оскільки нерозумно наполягати на своєму.
108. Батьки завжди були зі мною суворі.
109. Люди заздять моїм ідеям оскільки вони не їм першим спали на думку.
110. Мої батьки ніколи мене посправжньому не розуміли.
111. Іноді в мене виникає бажання вчинити щось погане або жахливе.

112. Я часто переживаю через якісь дрібниці.
113. Я іноді буваю чимось збентежений (- на).
114. Майже щодня трапляються події, які мене лякають.
115. Я готовий (-ова) за всяку ціну спокутувати власну провину.
116. Мені б сподобалось бути членом мотоклубу.
117. У мене менше побоювань і страхів, ніж у моїх друзів.
118. Я торкаюсь дверної ручки без страху чимось заразитись.
119. Я не втрачу нагоди повеселитись, навіть якщо це загрожує неприємностями.
120. Сильна особистість здатна впоратись навіть із найсерйознішими проблемами.
121. Я хочу досягти високого статусу в суспільстві.
122. Мені б сподобалось бути військовим.
123. Якщо колектив прийняв рішення, людина має йому слідувати, навіть в разі незгоди.
124. Міліцейські авто повинні мати більш чіткі спеціальні відмітні знаки, щоб їх завжди можна було впізнати.
125. Я часто діяв (-ла) всупереч бажанням батьків.
126. Я не боюся води.
127. Я мрію дуже мало.
128. Я втомлююсь швидше, аніж інші.
129. Я не люблю спілкуватись з нерішучими людьми.
130. Мені іноді дуже хотілося піти з своєї сім'ї.
131. Я люблю виступати перед людьми.
132. Мені неприємно дивитись на недбало одягнених людей.
133. Іноді мені так і хочеться щось зламати чи розтрити.
134. Мене легко схвилювати

Діагностика мотивів афіліації (А. Мехрабіан)

Призначення. Афіліація, на думку Г. Меррея, - це потреба тісно контактувати і взаємодіяти з близькими людьми. Даний тест призначений для діагностики двох мотивів особистості: прагнення до прийняття вас оточуючими людьми (СП) і страху бути відкинутим іншими людьми (СО). Таким чином, тест складається з двох шкал: шкали СП і шкали СО.

Інструкція. Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій.

Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте таку шкалу:

- + 3 - повністю згоден;
- +2 - згоден;
- + 1 - скоріше згоден , чим не згоден;
- О - нейтральний;
- 1 - скоріше не згоден, чий згоден;
- 2 - НЕ згоден;
- 3 - повністю не згоден.

Прочитайте твердження тесту та оцініть ступінь згоди або незгоди.

При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте цифру, відповідає обраному вами відповіді. Не витрачайте час на обдумування відповідей, Дайте ту відповідь , який першим прийшов вам в голову. Кожне наступне твердження читайте тільки після того, як ви вже оцінили попереднє. Ні в якому випадку нічого не пропускайте

Шкала СП

- 1.Я легко сходжуся з людьми.
- 2.Когда я засмучений , то волію бути на людях, ніж залишатися на самоті.
- 3.Якщо б я мав вибирати, то волів би, щоб мене вважали здатним і кмітливим, ніж товариським і доброзичливим.
- 4.Я потребую близьких друзях менше, ніж більшість людей.

5.Я кажу людям про свої переживання швидше часто, ніж рідко і з особливих випадкам.

6.Від хорошого фільму я отримую більше задоволення, ніж від великої компанії.

7.Мне подобається заводити якомога більше друзів.

8.Я швидше волів би провести свій відпочинок далеко від людей, ніж на жвавому курорті.

9.Я думаю, що більшість людей славу і шану цінують понад дружби.

10.Я волів би самостійну роботу колективною.

11.Ізлішня відвертість з друзями може пошкодити.

12. Зустрічаючи на вулиці знайомого, я швидше намагаюся перекинутися з ним хоча б парюю їм ніж просто пройти привітатися.

13.Незавісімість і свободу від прихильностей я віддаю перевагу дружнім зв'язкам.

14.Я відвідую компанії і вечірки тому, що це хороший спосіб завести друзів.

15.Еслі мені потрібно прийняти важливе рішення, то я швидше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один.

16.Я не довіряю занадто відкритого прояву дружніх почуттів.

17.У мене дуже багато близьких друзів.

18.Когда я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім неважливо, подобаюсь я їм або немає.

19.Індивідуальні ігри та розваги я віддаю перевагу груповим.

20.Открытие емоційні люди приваблюють мене більше, ніж сердиті і зосереджені.

21.Я швидше віддам перевагу почитати цікаву книгу або піти в кіно, ніж провести час на вечірці.

22.Путешествуя, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися видами або одному відвідувати визначні пам'ятки.

23.Мне легше вирішувати важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж коли обговорюю її з друзями.

24. Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях швидше потрібно розраховувати тільки на свої сили, ніж сподіватися на допомогу друзів.

25. Дуже в колективі мені важко повністю відволіктися від турбот і термінових справ.

26. Оказавшись на новому місці, я швидко здобуваю широке коло знайомих

27. Вечер, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж жвава вечірка.

28. Я уникаю занадто близьких стосунків з людьми, щоб не втратити особисту свободу.

29. Когда у мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати своїх почуттів, ніж спробую з кимось поділитися.

30. Я люблю бути в суспільстві і завжди радий провести час у веселій компанії.

Шкала СО

1. Я соромлюся іти в незнайоме суспільство.

2. Якщо вечірка мені не подобається, я все одно не йду першим.

3. Мене б дуже зачепило, якби мій близький друг став суперечити мені при сторонніх людях.

4. Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу.

5. Обично я легко спілкуюся з незнайомими людьми.

6. Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять.

7. Когда два моїх друга сперечаються, я волію не втручатися в їх суперечку, навіть якщо з кимось із них не згоден.

8. Якщо я попрошу кого-небудь піти зі мною і він мені відмовить, то я не наважуся попросити його знову.

9. Я обережний у висловленні своїх думок, поки добре не впізнаю людини.

10. Если під час розмови я чогось не зрозумів, то краще я це пропущу, ніж

перерву мовця і попрошу повторити.

11.Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж.

12.Мне важко говорити людям «ні».

13.Я все ж можу отримати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не по случаю.

14.Я болісно сприймаю критику на свою адресу.

15.Еслі я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини.

16.Я рідко соромлюся звертатися до людей за допомогою.

17.Я рідко суперечу людям з боязні їх зачепити.

18.Мне часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично.

19.Всякій раз, коли я йду в незнайоме товариство, я віддаю перевагу брати з собою одного.

20.Я часто кажу те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовнику.

21.Я легко освоююся в новому колективі,

22.Временамі я впевнений, що нікому не потрібен.

23.Я довго переживаю, якщо стороння людина невтішно висловився на мою адресу.

24.Я ніколи не відчуваю себе самотнім у компанії.

25.Меня дуже легко зачепити, навіть якщо це непомітно з боку.

26.После зустрічі з новою людиною мене зазвичай мало хвилює, чи правильно я поведився.

27.Когда я повинен за чим-небудь звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять.

28.Когда мені потрібно попросити продавця показати вподобану мені річ, я відчуваю себе невпевнено.

29.Еслі я незадоволений тим, 'як веде себе мій знайомий, я зазвичай прямо вказую йому на це.

30.Еслі в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором.

31.Оказавшись в незнайомій компанії, я швидше активно включаюся в бесіду, ніж тримаюся осторонь.

32 . Я соромлюся просити, щоб повернули мою книгу або якусь іншу річ,
зайняту у мене на час.

Особистісний адаптаційний потенціал

1. Буває, що я серджусь.
2. Зазвичай вранці я прокидаюся свіжим і відпочившим.
3. Зараз я приблизно так само працездатний, як завжди.
4. Доля безперечно несправедлива до мене.
5. Запори у мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свій будинок.
7. Часом у мене бувають напади сміху чи плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Іноді мені на думку приходять такі погані думки, що краще про них нікому не розповідати..
11. Мені буває важко зосередитися на будь-якій задачі чи роботі.
12. У мене бувають часто дивні та незвичайні переживання.
13. У мене були неприємності через мою поведінку.
14. У дитинстві я у свій час робив дрібні крадіжки.
15. Буває, що в мене з'являється бажання ламати чи трощити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями чи навіть тижнями нічого не міг робити, бо ніяк не міг змусити себе взятися за роботу.
17. Сон у мене уривчастий і неспокійний.
18. Моя сім'я ставиться з несхваленням до тієї роботи, яку я вибрав.
19. Траплялися випадки, що я не стримував обіцянок.
20. Голова у мене болить часто.

21. Раз на тиждень чи частіше я без жодної видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих (не гірший).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих чи шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити повз, якщо вони зі мною не розмовляють першими.
25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюсь.
26. Я людина товариська.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшість часу настрій у мене пригнічений.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чогось досягну в житті.
30. У мене мало впевненості у собі.
31. Іноді я говорю неправду.
32. Зазвичай я вважаю, що життя стоїть штука.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунутися по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах та інших громадських заходах.
35. Я сварюся з членами моєї родини дуже рідко.
36. Іноді я відчуваю сильне бажання порушити правила пристойності або комусь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене це боротьба із самим собою.
38. М'язові судоми або посмикування у мене бувають вкрай рідко (або майже не бувають).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я погано почуваюся, я буваю дратівливим.

41. Часто у мене таке почуття що я зробив щось не те чи навіть щось погане.
42. Деякі люди так люблять командувати, що мене так і тягне робити все наперекір, навіть якщо я знаю, що вони мають рацію.
43. Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що знаходжу справедливим.
44. Моя мова зараз така сама, як завжди (ні швидше, ні повільніше, немає ні хрипоті, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж хороше, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене жахливо зачіпає, коли мене критикують чи лають.
47. Іноді у мене буває почуття, що я просто повинен завдати ушкодження собі чи комусь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями тих, хто мене оточує.
49. У дитинстві я мав компанію, де всі намагалися стояти один за одного.
50. Іноді мене так і підмиває з кимось затіяти бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розумію.
52. Зазвичай я засинаю спокійно і мене не турбують жодні думки.
53. Останні кілька років я відчуваюся добре.
54. У мене ніколи не було ні нападів, ні судом.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну і не повню).
56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я мало втомлююся.
59. Я був би досить спокійний, якби у когось із моєї родини були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом твориться щось недобре.

61. Щоб приховати свою сором'язливість, мені доводиться витратити великі зусилля.
62. Напади запаморочення у мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
63. Мене турбують сексуальні питання.
64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я щойно познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю, що в мене тремтять руки.
66. Руки у мене такі ж спритні і моторні, як і раніше.
67. Більшість часу я відчуваю загальну слабкість.
68. Іноді, коли я збентежений, я сильно потію, і мене це дуже дратує.
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що маю зробити сьогодні.
70. Думаю, що я людина приречена.
71. Були випадки, що мені було важко втриматися, щоб щось не стягнути в когось або десь, наприклад, у магазині.
72. Я зловживав спиртними напоями.
73. Я часто про щось турбуюся.
74. Мені б хотілося бути членом кількох гуртків чи товариств.
75. Я рідко задихаюсь, і у мене не буває сильних серцебиття.
76. Все своє життя я суворо дотримуюсь принципів, заснованих на почутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав чи чинив наперекір людям просто з принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де належить.
79. Я завжди був незалежним та вільним від контролю з боку сім'ї.
80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я навіть не міг всидіти на місці.

81. Найчастіше мої вчинки неправильно тлумачилися.
82. Мої батьки та (або) інші члени моєї сім'ї чіпляються до мене більше, ніж треба.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі та байдужі до того, що з тобою станеться.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком впевнений у собі.
88. Нікому не довіряти найбезпечніше.
89. Раз на тиждень чи частіше я буваю дуже збудженим та схвильованим.
90. Коли я перебуваю в компанії, мені важко знайти відповідну тему для розмови.
91. Мені легко змусити інших людей боятися себе, і іноді я це роблю заради забави.
92. У грі я волію вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, яка обдурила того, хто сам дозволяє себе обманювати.
94. Хтось намагається вплинути на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливіше я буваю, коли один.
97. Я обурююсь щоразу, коли дізнаюся, що злочинець з якоїсь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті чи інші вчинки.
99. Я рідко розмовляю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було зіткнень із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих значних людей це як би надає

мені ваги у власних очах.

102. Іноді, без жодної причини в мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.

103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напругою.

104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.

105. Люди виявляють по відношенню до мене стільки співчуття і симпатії, скільки я заслуговую.

106. Я відмовляюся грати в деякі ігри, тому що у мене це погано виходить.

107. Мені здається, що я заводжу друзів з такою ж легкістю, як інші.

108. Мені неприємно, коли довкола мене люди.

109. Мені, як правило, щастить.

110. Мене легко збентежити.

111. Деякі члени моєї родини робили вчинки, які мене лякали..

112. Іноді у мене бувають напади сміху чи плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.

113. Мені буває важко розпочати виконання нового завдання або розпочати нову справу.

114. Якби люди не були налаштовані проти мене, я в житті досяг би набагато більшого.

115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.

116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.

117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.

118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.

119. Часто мені хочеться померти.

120. Іноді я буваю так збуджений, що мені буває важко заснути. .

121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого я побачив.

122. Бувало, що я кидав розпочату справу, бо боявся, що я не впораюся з нею..
123. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я почуваюся самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.
126. У гостях я частіше сиджу осторонь і розмовляю з кимось одним, ніж беру участь у спільних розвагах.
127. Мені часто кажуть, що я запальний.
128. Буває, що я з кимось попліткую.
129. Часто мені буває неприємно, коли я намагаюся застерегти когось від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли мені все складається добре, я відчуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести з себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки чи допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Зазвичай я спокійний і мене нелегко вивести із душевної рівноваги.
135. Я заслуговую на суворе покарання за свої провини.
136. Мені властиво так сильно переживати свої розчарування, що я не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не придатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.
139. Мене дуже турбують всілякі нещастя.
140. Мої переконання та погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати знайти в ньому

лазівку.

142. Є люди, які мені настільки неприємні, що я в глибині душі тішуся, коли вони отримують наганяй за щось.

143. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.

144. Я відвідую різні громадські заходи, тому що це дозволяє побувати серед людей.

145. Можна пробачити людям порушення правил, які вважають нерозумними.

146. У мене є погані звички; які настільки сильні, що боротися з ними просто марно.

147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.

148. Буває, що непристойний і навіть непристойний жарт у мене викликає сміх.

149. Якщо справа в мене йде погано, мені одразу хочеться все кинути.

150. Я волію діяти згідно з власними планами, а не дотримуватися вказівок інших.

151. Люблю, щоб оточуючі знали мій погляд.

152. Якщо я поганої думки про людину або навіть зневажаю її, майже не намагаюся приховати це від неї.

153. Я людина нервова і легко збуджувана.

154. Все у мене виходить погано, не так, як треба.

155. Майбутнє здається мені безнадійним.

156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.

157. Кілька разів на тиждень у мене буває почуття, що має статися щось страшне.

158. Найчастіше я відчуваюся втомленим.

159. Я люблю бути на вечорах і просто в компаніях.

160. Я намагаюся ухилитися від конфліктів та скрутних положень.

161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.

162. Пригодницькі оповідання мені подобаються більше, ніж про кохання.

163. Якщо я захочу зробити щось, але оточуючі вважають, що цього робити не варто, я легко можу відмовитись від своїх намірів.

164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можуть.

165. Мені байдуже, що про мене думають інші.