

Інститут психології імені Г.С. Костюка  
Національної академії педагогічних наук України  
Українська Асоціація організаційних психологів  
та психологів праці

# **ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

**Науковий журнал**

**№ 3-4 (27) / 2022**

**За науковою редакцією  
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

**Київ  
2022**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27>

Видання цього випуску журналу здійснено за допомогою. донату *European Network of Organizational Psychologists (ENOP)* для гуманітарної підтримки Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці (УАОППП) в умовах війни.

**Рецензенти:**

**Л. З. Сердюк** – докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

**А. В. Брюховецька** – докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Друкується за ухвалою Вченої ради  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
(Протокол № 14 від 27.10.2022 року)

**За науковою редакцією**  
**С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

**Міжнародна редакційна колегія:**

**Максименко Сергій Дмитрович**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*головний редактор*); **Карамушка Людмила Миколаївна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, заступниця директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*заст. головного редактора*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, заступниця директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кокун Олег Матвійович**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Креденцер Оксана Валеріївна**, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти НАПН України; **Терещенко Кіра Володимирівна**, докторка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координаторка*); **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координатор*); **Кожушнік Барбара**, докторка психологічних наук, професорка Сілезького університету в Катовіце (Республіка Польща); **Коростеліна Карина Валентинівна**, докторка психологічних наук, професорка Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); **Латам Гері**, доктор психологічних наук, професор Університету Торонто (Канада); **Тейхманн Маре**, доктор психологічних наук, професор Талліннського технічного університету (Естонія); **Фурманов Ігор Олександрович**, доктор психологічних наук, професор; **Янчук Володимир Олександрович**, доктор психологічних наук, професор.

**Засновники:** Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці.

Свідцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
серія КВ № 9340 від 15.11.2004 р.

Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології (категорія Б)  
(Наказ № 409 МОН України від 17 березня 2020 р.)

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), Academic Resource Index (ResearchBib) (з 2016 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.), World Catalogue of Scientific Journals (з 2019 р.), CROSSREF (з 2018 р.)

Веб-сайт журналу <http://orgpsy-journal.in.ua/>

© Організаційна психологія.  
Економічна психологія, 2022

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27>

*The publication of this issue of the magazine is carried out with the help of donation of ENOP (European Network of Organizational Psychologists) for humanitarian support for Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists (UAOWP) in wartime conditions.*

**Reviewers:**

**L. Z. Serdiuk** – Dr. Prof., Head of Lab. of Personality Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

**O. V. Brukhovetska** – Dr. Prof. of Department of General and Applied Psychology, University of educational management, NAES of Ukraine

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine  
(Proceedings № 14 of 27.10.2022)*

**Scientific editor: S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka**

**International Editorial Board:**

**Maksymenko, Sergiy**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Liudmyla**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kokun, Oleg**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, Dr., Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department. of Psychology of Management, University of Educational Management of NAES of Ukraine; **Tereshchenko, Kira**, PhD, senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine(*coordinator*); **Ivkin, Vladimir**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine(*coordinator*); **Kożusznik, Barbara**, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, University of Silesia in Katowice (Poland); **Korostelina, Karina**, Dr., Prof., School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); **Latham, Gary**, Dr., Professor, University of Toronto (Canada); **Teichmann, Mare**, Dr., Professor, Tallinn University of Technology (Estonia); **Furmanov, Igor**, Dr., Prof.; **Yanchuk, Vladimir**, Dr., Prof.

**Founders:** G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

*Certificate of State Registration of the Mass Media Publication  
KB № 9340 of 15.11.2004*

*The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology  
(Order № 408 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 17 March, 2020)*

**Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (2015), Academic Resource Index (ResearchBib) (2016), GOOGLE SCHOLAR (2016), World Catalogue of Scientific Journals (since 2019), CROSSREF (since 2018)**

The Journal's website: <http://orgpsy-journal.in.ua/>

# ЗМІСТ

## ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<b>Креденцер Оксана, Карамушка Людмила, Вальдшмідт Франк, Сергій Клімов.</b> Концепція проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині»	6
<b>Арефнія Світлана.</b> Ім'я як важлива складова самоідентичності у контексті адаптації особистості під час війни	26
<b>Лазос Гелена.</b> Психологи і війна: зміна парадигми надання психологічної/психотерапевтичної допомоги та резильєнтність фахівця	37
<b>Максимов (Шарон) Дафна.</b> Хібукі-терапія як метод подолання психічної травми у дітей в умовах війни	48
<b>Лоленко Катерина.</b> Компоненти професійного бренду психолога в мирний час та в умовах війни	55
<b>Щотка Оксана, Андрєєва Ярослава.</b> Взаємозв'язок між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням у аспірантів в умовах війни в Україні	64

## ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<b>Бондарчук Олена, Казакова Світлана.</b> Особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з різними типами ставлення до персоналу освітньої організації	75
<b>Карамушка Людмила, Терещенко Кіра, Креденцер Оксана.</b> Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)»	85
<b>Карамушка Людмила, Тиченко Марта.</b> Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження	95
<b>Міляєва Валерія, Пристай Ольга.</b> Психологічний аспект аналізу лідерських стратегій поведінки керівників закладів загальної середньої освіти у кризовій ситуації	103
<b>Паскевська Юлія.</b> Психологічна готовність персоналу пенітенціарних установ до екстремальних професійних ситуацій	113
<b>Савченко Олена, Лавриненко Денис, Кононенко Тетяна.</b> Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації	118
<b>Сердюк Людмила.</b> Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості	130
<b>Сингаївська Ірина, Архипчук Ірина.</b> Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації	142
<b>Харитинський Андрій.</b> Психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості	149

# CONTENTS

## PSYCHOLOGY OF WAR

<b>Kredentser, Oksana, Karamushka, Liudmyla, Waldschmidt, C. Frank, Klimov, Sergej.</b> The concept of the charity project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany»	6
<b>Arefniya, Svitlana.</b> The name as an important component of self-identity in the context of personal adjustment during wartime	26
<b>Maksimov (Sharon), Dafna.</b> Hibuki-therapy as a treatment method for war-related mental trauma in children	37
<b>Lazos, Gelena.</b> Psychologists and war: a paradigm shift in psychological/psychotherapeutic assistance and specialist resilience	48
<b>Lolenko, Kateryna.</b> Components of a psychologist's professional brand in peacetime and war	55
<b>Shchotka, Oksana, Andrieieva, Yaroslava.</b> The relationship between PhD students' life satisfaction and post-traumatic growth in war conditions in Ukraine	64

## ORGANIZATION AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

<b>Bondarchuk, Olena, Kazakova, Svitlana.</b> Distinctive features of psychological well-being of heads of VET institutions with different types of attitudes towards the staff of the educational organization	75
<b>Karamushka, Liudmyla, Tereshchenko, Kira, Kredentser, Oksana.</b> Adaptation of The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and The Positive Mental Health Scale (PMH-scale) on the Ukrainian sample	85
<b>Karamushka, Liudmyla, Tychenko, Marta.</b> Psychological readiness of creative industry workers to pursue a professional career: content, structure, research methods	95
<b>Miliaieva, Valeriia, Prystai, Olha.</b> The psychological aspect of the analysis of the leadership strategies of the heads of general secondary education institutions in a crisis	103
<b>Paskevskaya, Iuliia.</b> Penitentiary staff's psychological readiness for extreme professional situations	113
<b>Savchenko, Olena, Lavrynenko, Denys, Kononenko, Tetiana.</b> Psychological flexibility as a factor in staff's psychological well-being	118
<b>Serdiuk Liudmyla</b> The Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF 2.0) by Peseschkian N. for assessing internal resources of the individual	130
<b>Synhaivska, Iryna, Arkhynchuk, Iryna.</b> Financial department staff's interaction and business communication	142
<b>Kharytynskyi, Andriy.</b> Psychological content of the concept of subjective personal well-being.	149

# ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.1>

UDK 159.9

**Oksana Kredentser, Liudmyla Karamushka,  
Frank C. Waldschmidt, Sergej Klimov**

## **THE CONCEPT OF THE CHARITY PROJECT «SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF UKRAINIANS IN GERMANY»**

**Kredentser, Oksana, Karamushka, Liudmyla, Waldschmidt, C. Frank, Klimov, Sergej. The concept of the charity project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany».**

**Introduction.** The war in Ukraine has greatly increased the number of Ukrainians seeking temporary shelter in other countries. A particularly significant number of Ukrainians found refuge in Germany. World experience shows that there are significant war-related problems with refugees' mental health.

The article was prepared as part of the German-Ukrainian charity project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» (April 2022 - until now).

**Aim.** To present the concept of the project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany».

**Results and discussion.** The concept of the project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» consists of a psychological component and an organizational component. The psychological component deals with the psychological characteristics and the main psychological problems and needs of Ukrainian war refugees in Germany. The organizational component focuses on the project organizers, project's purpose and tasks, as well as its main stages, work forms and methods.

**Conclusions.** The project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» will promote the mental health of Ukrainian war refugees in Germany and establish cooperation between Ukrainian and German mental health specialists.

**Key words:** charity project, charity project concept, social and psychological support, Ukrainian war refugees in Germany, forms and methods of psychological help.

**Креденцер Оксана, Карамушка Людмила, Вальдшмідт Франк, Клімов Сергій. Концепція проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині».**

**Вступ.** Війна в Україні викликала шалене збільшення кількості українців, що шукають тимчасовий притулок в інших країнах світу. Досить значна кількість українців знайшли притулок в Німеччині. Світовий досвід показує про наявність суттєвих проблем з психічним здоров'ям біженців у зв'язку з війною.

Стаття підготовлена в рамках діяльності німецько-українського благодійного проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» (термін дії: квітень 2022 – по теперішній час).

**Мета.** Висвітлити концепцію проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині».

**Результати дослідження та їх обговорення.** Концепція проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» складається з двох складових: змістовно-психологічної та організаційно-психологічної. Змістовно-психологічна складова передбачає визначення: психологічних особливостей українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни; основних психологічних проблем та потреб українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни, щодо отримання психологічної допомоги. Організаційно-психологічна складова передбачає визначення: мети та завдань проекту; організаторів проекту; основних етапів реалізації; основних форм та методів роботи.

**Висновки.** Реалізація проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» сприятиме забезпеченню психічного здоров'я українців, що опинились в Німеччині у зв'язку з війною, та налагодженню співробітництва між українськими й німецькими фахівцями в сфері психічного здоров'я.

**Ключові слова:** благодійний проект, концепція благодійного проекту, соціально-психологічна підтримка, українці, що опинились в Німеччині у зв'язку з війною, форми та методи психологічної допомоги.

**Introduction.** The Russia's invasion of Ukraine on February 24, 2022, led to significant social, political, economic and psychological changes in Ukraine, in particular, negatively affecting the mental health and psychological well-being of the population (Karamushka, Kredentser, Tereshchenko, Delton, Arefniya, Paskevskaya, 2022; Karamushka, Kredentser, Tereshchenko, Ivkin, Lagodzinska, Kovalchuk, 2022)

This is a completely logical result, because the analysis of latest research shows that a significant consequence of war is the deterioration of the mental health of the civilian population. A number of studies have found a significant increase in the incidence and prevalence of mental disorders during and after the war (Pinkivska, 2022; Bogic, Njoku, & Priebe, 2015; Dutra, Grubbs, Greene, Trego, McCartin, Kloezeman & Morland, 2010; Kastrup, 2006; Murthy, & Lakshminarayana, 2006; Summerfield, 2000).

Rozanov et al. (2019), examining the psychological effects of war and military conflicts note that both military and civilians suffer from many disorders and psychological consequences caused by extreme trauma, including post-traumatic stress disorder, depression, anxiety, addiction, chronic pain somatization, dissociation, psychosocial dysfunctions, and suicidal behaviors, etc., which can last for many decades and, even, through generations. The researchers emphasize that this is a good reason to stand for the reduction of international tension and military conflicts around the world in order to preserve the mental health of the mankind.

The importance that WHO attaches to the war-related trauma was highlighted in a World Health Assembly resolution of May 2005, which called for «support for the programs for the recovery from trauma caused by war, conflicts and natural disasters» (World Health Organization, 2005). The WHO estimates that due to the armed conflicts worldwide, «10% of people who experience traumatic events will have serious mental health problems, and another 10% will develop behaviors that prevent them from functioning effectively. The most common symptoms are depression, anxiety and psychosomatic problems» (World Health Organization, 2005).

**Вступ.** Повномасштабне вторгнення Росії в Україну, що сталося 24 лютого 2022 року, призвело до суттєвих соціальних, політичних, економічних та психологічних змін в Україні. Зокрема, негативного впливу зазнало психічне здоров'я та психологічне благополуччя населення (Karamushka, Kredentser, Tereshchenko, Delton, Arefniya, Paskevskaya, 2022; Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2022).

Це є цілком логічним наслідком, адже аналіз сучасних досліджень показує, що серед наслідків війни одним із найзначніших є вплив на психічне здоров'я мирного населення. Дослідження населення в цілому свідчать про значне зростання захворюваності та поширеності психічних розладів під час та після війни (П'янківська, 2022; Bogic, Njoku & Priebe, 2015; Dutra, Grubbs, Greene, Trego, McCartin, Kloezeman & Morland, 2010; Kastrup, 2006; Murthy & Lakshminarayana, 2006; Summerfield, 2000).

Rozanov et al. (2019), досліджуючи психологічні наслідки війн та конфліктів, вказують на те, що і військові, і цивільні страждають від багатьох розладів і психологічних наслідків, спричинених надзвичайною травмою, включаючи посттравматичний стресовий розлад, депресію, тривогу, залежність, соматизацію хронічним болем, дисоціацію, психосоціальні дисфункції, суїцидальну поведінку тощо, які можуть даватися взнаки ще багато десяти років по тому та навіть через покоління. Тому дослідники наголошують, що ці знання є актуальним та вагомим приводом для того, щоб задля збереження психічного здоров'я людства виступати за зниження міжнародної напруженості та зниження ймовірності військових конфліктів у всьому світі.

Важливість, яку ВООЗ надає подоланню психологічних травм війни, була підкреслена в резолюції Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я у травні 2005 р., яка закликала «підтримати впровадження програм відновлення психологічної шкоди від війни, конфліктів та стихійних лих» (World Health Organization, 2005). За оцінками ВООЗ, у ситуаціях збройних конфліктів у всьому світі «10% людей, які переживають травмуючі події, матимуть серйозні проблеми з психічним здоров'ям, а ще 10% розвиватимуть поведінку, яка заважатиме їм ефективно функціонувати. Найпоширенішими ознаками є депресія, тривога та психосоматичні проблеми» (World Health Organization, 2005).

In addition, the war in Ukraine caused a dramatic increase in the number of Ukrainians seeking temporary shelter in other countries. A particularly significant number of Ukrainians found refuge in Germany.

According to the September 30, 2022 report of the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), the number of displaced persons from Ukraine registered for temporary protection or in similar national protection schemes in Europe totaled 4 183 840. The number of refugees from Ukraine registered for temporary protection in Germany is 709 150 (Interfax-Ukraine, 2022).

A number of studies have found significant problems with refugees' mental health even many years after resettlement, which is due, on the one hand, to the impact of trauma during the war, and, on the other hand, to post-migration socio-economic and socio-psychological factors (Bogic, Njoku, & Priebe, 2015). The researchers emphasize the need for more methodologically consistent and thorough studies of long-time refugees' mental health.

In this regard, a number of studies support the idea of creation of refugee support centers. For example, A. Javanbakht (2022), notes that many internally displaced Ukrainians and refugees will need care for post-traumatic stress disorder, anxiety and depression to prevent long-term disability and health problems. The challenges in getting proper care include lack of resources, stigmatization, patients' poor trauma-related knowledge, as well as care-givers' poor trauma-treatment skills. The author proposes to coordinate post-arrival psychological first aid, education for refugees, care-givers, and trainers at various levels, and remote treatment and counseling/supervision services.

Therefore, the creation of a Ukrainian refugees social and psychological support system, in particular in Germany, has become an urgent task.

Окрім того, війна в Україні викликала шалене збільшення кількості українців, що шукають тимчасовий притулок в інших країнах світу. Особливо значна кількість українців знайшли притулок в Німеччині.

Кількість переселенців з України, зареєстрованих для тимчасового захисту або в аналогічних національних схемах захисту в Європі, станом на 30 вересня 2022 року досягла 4 млн. 183,84 тис., як повідомило Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН). Число зареєстрованих для тимчасового захисту біженців з України в Німеччині становить відповідно 709,15 тис. осіб (Interfax-Ukraine, 2022).

У цьому контексті слід підкреслити, що дослідження показують наявність суттєвих проблем з психічним здоров'ям біженців навіть через багато років після переселення. Це обумовлено, з одного боку, наслідком впливу травм під час війни, а з іншого боку, постміграційними соціально-економічними та соціально-психологічними факторами (Bogic, Njoku & Priebe, 2015). Зазначені дослідники наголошують на існуванні потреби у більш методологічно послідовних і ретельних дослідженнях психічного здоров'я біженців, які давно оселилися під час війни.

У зв'язку з цим в ряді досліджень обґрунтовується необхідність створення спеціальних центрів соціально-психологічної підтримки біженців. Наприклад, A. Javanbakht (2022) зазначає, що багатьом внутрішньо переміщеним українцям і біженцям знадобиться догляд за посттравматичним розладом, тривогою та депресією, щоб запобігти довгостроковій інвалідності та згубним наслідкам для здоров'я. Існують проблеми в отриманні необхідної допомоги, включаючи стигматизацію, недостатню обізнаність пацієнтів і постачальників, брак ресурсів і відсутність навичок лікування, орієнтованого на травму. Автор пропонує координувати першу психологічну допомогу після прибуття, освіту для біженців та тих, хто їх обслуговує, постачальників навчання на різних рівнях, а також дистанційне лікування та послуги консультування/нагляду.

Отже, вкрай актуальним та необхідним постає завдання створення системи соціально-психологічної підтримки українців, що опинились за кордоном, зокрема в Німеччині, внаслідок війни.



**Aim:** To present the concept of the project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany».

**Tasks:**

1) to present the general structure of the concept of the «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» project;

2) to analyze the psychological component of the concept of the «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» project;

3) to analyze the organizational component of the concept of the «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» project.

**Results and discussion.**

*The first task of the study* and the general structure of the concept of the «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» project.

The «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» is a charitable project created by the joint efforts of German and Ukrainian specialists with the aim of providing social and psychological support to Ukrainian war refugees in Germany. The project's Official Facebook page: <https://www.facebook.com/psychology.ukraine.deutschland>.

The concept of the project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» includes a psychological component and an organizational component (Fig. 1).

*The psychological component of the Concept* involves the analysis of:

- psychological characteristics of Ukrainian war refugees in Germany;
- the main psychological problems and needs of Ukrainian war refugees in Germany.

*The organizational component of the Concept* focuses on determining the projects':

- aim and tasks;
- organizers;
- stages;
- main work forms and methods.

*The psychological component of the Concept of the «Social-psychological support of Ukrainians in Germany» project, the features of and psychological problems faced by Ukrainian war refugees in Germany.*

Forced migration that began after February 24,

**Мета:** висвітлити концепцію проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині».

**Завдання:**

1) представити загальну структуру концепції проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині»;

2) проаналізувати змістовно-психологічну складову концепції проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині»;

3) проаналізувати організаційно-психологічну складову концепції проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині».

**Результати дослідження та їх обговорення.**

Розпочнемо з *першого завдання* та представимо загальну структуру концепції проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині».

Проект «Соціально-психологічна підтримка українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни» – це благодійний проєкт, створений спільними зусиллями німецьких та українських фахівців з метою надання соціально-психологічної підтримки українцям, що перебувають в Німеччині, внаслідок війни в Україні. Офіційна сторінка проєкту у Facebook (<https://www.facebook.com/psychology.ukraine.deutschland>)

Концепція проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» складається з двох складових: змістовно-психологічної та організаційно-психологічної (рис. 1).

**Змістовно-психологічна складова Концепції** передбачає аналіз:

- психологічних особливостей українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни;
- основних психологічних проблем та потреб українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни, щодо отримання психологічної допомоги.

**Організаційно-психологічна складова Концепції** передбачає визначення:

- мети та завдань проєкту;
- організаторів проєкту;
- основних етапів реалізації проєкту;
- основних форм та методів роботи з українцями, що опинились в Німеччині внаслідок війни.

Розглянемо послідовно зазначені складові. Насамперед, в межах аналізу *змістовно-*

2022 has acquired a global scale, affecting all Europe and almost all continents of the planet. From a psychological perspective, war-induced migration is a person's life crisis, which leads to a deep transformation of the structure of the refugees' personality (values, behaviors, motives, goals of activity, etc.). The inevitable consequence of any crisis is people's not meeting their basic need - the need for security, and worsening of their world outlook. This leads to serious long-term consequences, including neuroticism, depression, loss of self-confidence, and grim vision of the future, which largely determines the future of not only an individual, but also entire social group (Kolli-Shamne, Startseva, 2022). In addition, the war-induced migration adds the consequences of traumatic war events that contain a wide range of post-traumatic states and experiences to the patterns of internal transformations.

*психологічної складової Концепції проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» визначимо психологічні проблеми вимушеної міграції та особливості українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни.*

Вимушені міграційні процеси, що почались після 24 лютого 2022 року, набули глобальних масштабів, охопивши всю Європу та навіть майже всі континенти планети. З психологічної точки зору вимушена міграція як наслідок війни є кризовою ситуацією в житті людини, яка призводить до глибокої трансформації внутрішньої структури особистості біженців (цінностей, патернів поведінки, мотивів, цілей діяльності тощо). Неминучим наслідком будь-якої кризової ситуації є незадоволення базової потреби людини – потреби в безпеці, порушення стабільної картини світу. Це призводить до тяжких затяжних наслідків: невротизації, депресивних станів, втрати віри в себе, втрати перспективи і багато в чому визначає подальшу долю не лише однієї конкретної людини, але й цілих соціальних груп (Коллі-Шамне, Старцева, 2022). Окрім того, у випадку, коли вимушена міграція пов'язана з війною, до патернів внутрішніх трансформацій додаються наслідки травматичних військових подій, що містять дуже широкий спектр посттравматичних станів та переживань.



*Fig. 1. The concept of the «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» project / Концепція проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині»*

It should also be noted that the refugee status was formed as a result of the First and Second World Wars, since the post-war years saw thousands of migrants who sought protection, but did not feel protected. The understanding of the status of «refugee» evolved and was recognized in the 1951 UN Convention on the Status of Refugees, including those who had reasonable fears of persecution on various grounds, but excluding those who fled war. In general, refugees are those who need protection because they cannot get it in their home country. It should be emphasized that Ukrainians, in turn, received a unique status of temporary protection, which was defined in 2001, but was first applied to Ukrainians only in 2022. The temporary protection status, unlike the refugee status, provides free movement in EU countries, access to the labor market, medicine, education and housing immediately (Lewandowski, 2022). This, in turn, led to the emergence of a special refugee type — «the Ukrainian refugee», which has distinctive social and psychological characteristics. Therefore, we do not use the term «refugees» in relation to Ukrainians.

Our survey of Ukrainians (N=158), which was conducted in May-June 2022 using a special questionnaire called «Psychological survey of Ukrainian war refugees in Germany» (O. Kredentser), as well as our practical work experience, talks, observations, and interviews with the Ukrainians who fled to Germany (a total of about 500 people), made it possible to highlight the main *psychological features of the Ukrainian war refugees in Germany*.

It's noteworthy that mental trauma significantly affects the general psychological condition and mental health of Ukrainians. The trauma's three-fold character allowed us to build a model called «*The traumatic triad in Ukrainian war refugees in Germany*» (Fig. 2).

Зазначимо також, що статус біженця був сформований внаслідок Першої та Другої світових воєн, оскільки у повоєнні роки було багато мігрантів, які шукали захисту, але не почувалися захищеними. Розуміння статусу «біженець» розвивалося й отримало закріплення у Конвенції ООН про статус біженця 1951 року з акцентом на тих осіб, хто аргументовано боїться переслідування за різними ознаками, але без акценту на тих, хто втікав від війни. Загалом біженці – це ті, хто потребують захисту, оскільки не можуть отримати його у своїй рідній країні. Водночас підкреслимо, що українці, у свою чергу, отримали унікальний статус тимчасового захисту, що був визначений в 2001 році, проте вперше застосовувався лише у 2022 році щодо українців. Перевага порівняно зі статусом біженця полягає у вільному пересуванні країнами ЄС, отриманні доступу до ринку праці, медицини, освіти та житла відразу, без довготривалого очікування (Левандовські, 2022). Це, у свою чергу, призвело до виникнення особливого «типу українських біженців» в Європі, що має характерні соціально-психологічні ознаки та особливості. Тому ми не використовуємо термін «біженці» по відношенню до українців.

Проведене нами опитування українців (N=158) за спеціально розробленою анкетною «Психологічне опитування українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни» (О. Креденцер) в травні-червні 2022 року та наш практичний досвід роботи, бесіди, спостереження, інтерв'ю з українцями, що перебувають в Німеччині внаслідок війни (загальною кількістю біля 500 осіб), дозволили виділити основні їхні *психологічні особливості*.

Насамперед зазначимо, що наявність психічної травми суттєвим чином детермінує загальний психологічний стан українців та стан їхнього психічного здоров'я. Ця травма носить трискладовий характер. Виходячи з цього, нами побудовано *модель «Травматична тріада українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни»* (рис.2.).



*Fig. 1. The traumatic triad in Ukrainian war refugees in Germany /  
Травматична тріада українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни*

The model's content explained.

*First*, moving to another country (forced migration) is preceded by military events, which are always stressful and traumatic by their nature. Most people have heard and realized the terrible words 'The war has begun' - the starting point of trauma. Then come bombings, sirens, ruined homes, long stays in basements, victims, etc.

The life-threatening character of military operations is a criterion for diagnosing a person with a stress disorder. Extreme danger not only disrupts a person's usual way of life but also makes people reassess the danger's external and internal aspects to find the ways of avoiding it. Life-threatening situations activate person's protective mechanisms and mobilize their personal resources needed to overcome the psychological consequences of exposure to intense stressors (Kokun, Agaev, Pishko & Lozinska, 2015).

According to the World Health Organization, one in five people living in a war zone has a mental health problem (World Health Organization, 2005).

Our survey of the Ukrainian war refugees in Germany (N=158) found that those *who were in Ukraine* when the war broke out experienced anxiety (86.7%), fear (85.3%), panic (60.2%), uncertainty (55.4%), helplessness (42.2%),

Зміст цієї моделі полягає в такому.

*По-перше*, переїзду до іншої країни (вимушеній міграції) передували військові події, які за своєю суттю та змістом завжди є стресовими та травматичними. Більшість людей почули та усвідомили страшні слова: «почалась війна» – точка відліку травми. Далі – бомбардування, сирени, руйнування домівок, підвали, жертви тощо.

Наявність у військових діях подій високої інтенсивності загрозливого чи катастрофічного характеру, яка включає смерть чи загрозу смерті, загрозу серйозних пошкоджень, є критерієм для діагностики у людини стресового розладу. Головною особливістю такої ситуації є те, що вона порушує звичний спосіб життя людини, ставить її перед необхідністю оцінити її зовнішні та внутрішні аспекти та визначити стратегії її перетворення. У травмуючих життєвих обставинах, що загрожують існуванню держави, сім'ї, людства в цілому, включаються особливі захисні механізми, які сприяють мобілізації сил до виконання щоденних бойових завдань, пов'язаних з війною, подолання психологічних наслідків впливу інтенсивних стресорів, які в мирному житті можуть не актуалізуватись (Кокун, Агаєв, Пішко & Лозінська, 2015).

Згідно з даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, кожна п'ята людина, яка проживає в зоні військових конфліктів, має проблеми з психічним здоров'ям (World Health Organization, 2005).

despair (41 %), apathy (33.7 %), depression (32.5 %), anger (31.3 %), panic attacks (19.3%), fits of temper (18.1%), etc. (Table 1).

Thus, war experience in a certain way distinguishes Ukrainians in Germany from other migrants who fled their countries for other reasons. Ukrainians have a certain «psychological burden of the war», which is inevitably reflected in their emotional condition, feelings, behaviors, etc.

За результатами проведеного нами опитування серед українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни (N=158), на початку війни, *під час перебування в Україні*, вони відчували тривогу (86,7 %), страх (85,3 %), паніку (60,2 %), невизначеність (55,4 %), безпорадність (42,2 %), відчай (41 %), апатію (33,7 %), депресію (32,5 %), гнів (31,3 %), панічні атаки (19,3 %), істеріку (18,1 %) та інші (таблиця 1).

Отже, наявність «досвіду війни» певним чином відрізняє українців в Німеччині від інших мігрантів, що були вимушені покинути країну з інших причин. Українці мають певний «психологічний тягар впливу війни», що неминуче позначається на їх емоційному стані, відчуттях, поведінці тощо.

Table 1

**Psychological condition of Ukrainians in Germany during their stay in Ukraine when the war broke out (% of the total number of the respondents)**

**Оцінка психологічного стану українців в Німеччині на початку війни, під час перебування в Україні (у % від загальної кількості опитаних)**

<b>Psychological conditions / Вияви психологічного стану</b>	<b>%</b>
Anxiety / Тривога	86.7
Fear / Страх	85.3
Panic / Паніка	60.2
Uncertainty / Невизначеність	55.4
Helplessness / Безпорадність	42.2
Despair / Відчай	41.0
Apathy / Апатія	33.7
Depression / Депресія	32.5
Anger / Гнів	31.3
Panic attacks / Панічні атаки	19.3
Fits of temper / Істерика	18.1

*Secondly*, Ukrainian refugees were significantly traumatized when they moved from home to Germany. The beginning of the war was unexpected and unpredictable for most Ukrainians, and therefore their moving was also uncertain and unpredictable, which in itself shaped the refugees' insecurity, uncertainty, fear and maladaptation. In addition, for the majority of the respondents, the relocation was too complicated and unusually long. According to the results of our survey, almost 90% of the respondents reached their destination in 4 to 9 days.

*По-друге*, значної травматизації зазнали люди в процесі безпосереднього переїзду від дому до Німеччини. Початок війни для більшості українців був неочікуваним та непередбачуваним, а отже, сам процес переїзду мав невизначений та непрогнозований характер, який вже сам по собі детермінує стан невпевненості, невизначеності, страху та дезадаптації. До того ж, здебільшого умови переїзду були занадто складними, а терміни незвично довгими. За результатами нашого опитування, майже 90 % людей добирались до місця призначення від 4 до 9 днів.

Besides, over 80% of the Ukrainian refugees are women with children. Therefore, migration in itself carries the sign of «exile and mental separation» from the family, home, and country, which, of course, is very stressful and traumatic.

Hamburger, A. et al. (2018) treat the mental trauma of a migrant as «migratory grief», which refers to «separation» rather than «object loss». The distinctive features of this type of grieving include its constant and recurring nature, its deep connection with childhood, having multiple triggers, the stages of its processing, refugees' ambivalent attitude towards the host country, refugees' close ties with the people who remain in their native country, refugees' perception of returning to their home country as a new migration, as well as the possibility of this grief's lasting for several generations.

This condition can bring about a number of syndromes:

- «loss syndrome», which is accompanied by negative feelings of losing home, loved ones, work, social status, pets or family heirlooms, as well as uncertainty about the return home;

- «identity loss syndrome», which is associated with a loss of a sense of belonging, with a feeling of isolation and loneliness. In addition, the loss of customs and traditions, which are part of the identity, can ruin the inner unity of a person and the ability to preserve their self;

- «guilt syndrome», which is characterized by a feeling of guilt and shame for the fact that a person is in safety and lives on when their relatives and friends stay at home;

- «survivor syndrome», a feeling of guilt due to the fact that, unlike other people, a person managed to survive in a difficult situation. The survivor syndrome is often experienced by people who were saved by someone at the cost of their own life (Preitler, 2022).

*Thirdly*, moving to another country and staying safe, unfortunately, does not stop traumatization, and sometimes even aggravates it. During their first weeks in Germany, most Ukrainians focus on satisfying basic needs, on adapting to completely new conditions (housing, work, school, language, documents, etc.). Most of them at this time are experiencing a crisis of a

Окрім того, як показало наше дослідження, понад 80 % українців, що їхали за кордон, – це жінки з дітьми, без чоловіків. Отже, міграція сама по собі носила ознаку «вигнання та ментального розділення» з родиною, з домом, з країною, що, звісно, є стресовою та травмуючою для особистості.

Hamburger, A. et al. (2018) психічну травму мігранта інтерпретують як «міграційне горювання», яке відноситься до типу «розлука», а не «втрата об'єкта». Особливістю цього типу горювання є його постійний і рецидивуючий характер, глибокий зв'язок з дитячим досвідом, множинність тригерів, що запускають або актуалізують процес горювання, етапність у процесі його опрацювання, амбівалентне ставлення до країни перебування, зв'язок з тією частиною населення, що залишається в рідній країні, переживання повернення в рідну країну як нової міграції, ймовірність поширення цього виду горювання на кілька поколінь.

Наслідком цього є виникнення цілого ряду синдромів:

- «синдром втрати», що супроводжується негативними відчуттями втрати землі, своїх близьких, роботи, соціального статусу, домашніх тварин або цінних сімейних реліквій, невпевненість та незнання, коли (і чи) зможе людина повернутися;

- «синдром втрати ідентичності», який призводить до втрати почуття приналежності, породжує відчуття ізоляції та самотності. Крім того, втрата звичаїв і традицій, які становлять частину ідентичності, може зруйнувати внутрішню єдність, здатність залишатись самим собою;

- «синдром провини», що містить відчуття провини та сорому за те, що людина ефективно рухається далі, коли її родичі, знайомі залишилися вдома, відчуття провини лише тому, що живе;

- «синдром вцілілого», відчуття провини через те, що людині вдалося вижити у складній ситуації, яку не змогли пережити решта. Часто «синдром вцілілого» відчувають люди, яких хтось врятував ціною власного життя (Прайтлер, 2022).

*По-третє*, переїзд до іншої країни та перебування в безпеці, на жаль, не зупиняє процес травматизації, а іноді навіть її посилює. У перші тижні більшість українців були зосереджені на задоволенні базових потреб, на адаптації до зовсім нових умов (житло, робота, школа, мова, документи тощо). Більшість в цей час переживають кризу вимушеної і

forced and inevitable psychological adaptation to a foreign socio-cultural and linguistic environment.

M. Slusarevsky and O. Blinova (2013) note that the ethnic self-awareness of a person in a foreign ethnic environment is usually under a continuous stress. The ethnic self-awareness of the majority of migrants suffers from a severe internal conflict: on the one hand, these people are acutely aware of their ethnic belonging, while on the other hand, they have lost the most important criteria for their ethnic self-identification: language, culture, and traditions.

In addition, the adaptation processes are accompanied by a substantial and significant «background» of the war in Ukraine. Ukrainians abroad are in a constant stream of news from the Internet, family and friends, the perception of which is affected by the territorial distance and the lack of an opportunity to objectively assess the situation.

Another significant risk factor behind trauma in and mental health of Ukrainians abroad is uncertainty. The uncertain situation in Ukraine («When will the war end?», «Will my house and work survive?», «How are my family and friends doing?», etc.) is aggravated by the uncertainty in the new country («How long will I be here?», «I don't know languages, how I will communicate?», «Where should I live and work?», «How to get new documents?», etc.).

As a result, the syndromes listed above can be supplemented by other syndromes and conditions (e.g., the «foreigner syndrome»), which include a whole range of negative emotional states and feelings (low self-esteem and self-confidence, inferiority complex, depression, homesickness, etc.).

According to our survey, after fleeing to a new country, Ukrainians experienced uncertainty (73.6%), homesickness (63.2%), self-doubt (58.6%), anxiety (55.2%), helplessness (51.7%), depression (47.1%), despair (44.8%), rejection of the new country (34.5%), apathy (35.6%), fear (29.9%), anger (26.4%), panic (23%), fits of temper (19.5%), and panic attacks (13.8%) (Table 2).

водночас неминучої психологічної адаптації в умовах чужого соціокультурного та мовного середовища.

М. Слюсаревський та О. Блінова (2013) вказують на те, що етнічна самосвідомість людини в чужому етнічному оточенні, як правило, перебуває в стані затяжного стресу. Етнічна самосвідомість більшої частини мігрантів потерпає від важкого внутрішнього конфлікту: з одного боку, ці люди гостро усвідомлюють свою етнічну належність, з іншого – значною мірою втратили найважливіші для них критерії етнічної самоідентифікації (мову, культуру, традиції).

Окрім того, ці адаптаційні процеси супроводжуються суттєвим та значущим «фоном» війни в Україні. Українці за кордоном перебувають в постійному інформаційному потоці новин з інтернету, від рідних та близьких, сприйняття яких «підсилюється» фізичною територіальною віддаленістю та відсутністю можливості об'єктивно оцінювати ситуацію.

Ще одним суттєвим фактором ризику щодо психічної травматизації та психічного здоров'я українців за кордоном є стан невизначеності, яка тут має певні особливості. До невизначеної ситуації в Україні («коли закінчиться війна», «чи вціліє моя хата, робота», «як там мої рідні та близькі» тощо) додається ситуація невизначеності в іншій країні («як довго мені тут бути», «я не знаю мови, як я буду спілкуватись», «де мені жити, працювати», «як і що робити з документами» тощо).

В результаті до низки перелічених вище синдромів додається ще ряд синдромів та криз, зокрема «синдром іноземця» тощо, які супроводжуються цілим спектром негативних емоційних станів та почуттів (зниження самооцінки, упевненості в собі, почуття малоцінності, комплекс «меншовартості», депресія, туга за домом тощо).

За результатами проведеного нами опитування серед українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни (N=158), після переїзду за кордон вони відчували невизначеність (73,6 %), бажання повернутися до дому (63,2 %), невпевненість в собі (58,6 %), тривогу (55,2 %), безпорадність (51,7 %), депресію (47,1 %), відчай (44,8 %), «неприйняття» іншої країни (34,5 %), апатію (35,6 %), страх (29,9 %), гнів (26,4 %), паніку (23 %), істеріку (19,5 %), панічні атаки (13,8 %) та інші (таблиця 2).

Thus, negative emotions and conditions are experienced by Ukrainians even during their stay in safety abroad, although the conditions' incidence has changed: uncertainty, homesickness, and self-doubt have moved up to the top of the incidence list, while anxiety, fear, and panic moved down and helplessness, depression, and despair moved up.

Our survey (N=158) found a pronounced *need for psychological help* among the Ukrainian war refugees: almost every second respondent (58.6%) would like to receive psychological help and almost every third respondent (29.9%) would rather receive it than not (Table 3).

As for the *psychological help types*, of those who wish to receive it, the vast majority noted counseling (individual, children, and family), more than a third of the respondents (38.5%) wanted to participate in psychological support groups (online and offline), and 33.3% of the respondents wanted to undergo a psychological training (Table 4).

Отже, як бачимо, відчуття негативних емоцій та станів не покидає українців і під час знаходження за кордоном, в безпеці. Змінюється лише їх ранжування. На перше місце виходять невизначеність, туга за домом та невпевненість в собі. Зменшились показники тривоги, страху, паніки. Але підвищились показники безпорадності, депресії, відчаю.

Що стосується *аналізу потреб українців*, що опинились в Німеччині внаслідок війни, щодо отримання психологічної допомоги, то, як видно із таблиці 3, аналіз результатів нашого опитування (N=158) показав, що більше половини опитаних (58,6 %) хотіли б отримувати психологічну допомогу і ще майже третина (29,9 %) відповіли на це запитання «скоріше так, ніж ні», тобто також відзначається досить виражена потреба в психологічній допомозі.

Що стосується *форм психологічної допомоги*, то із тих, хто бажає отримувати психологічну допомогу, переважна більшість відмітили психологічні консультації (для себе, для дітей, для всієї родини), понад третини опитаних (38,5%) зазначили бажання участі у психологічних групах підтримки (онлайн та офлайн), а 33,3 % респондентів – у психологічних тренінгах (таблиця 4).

Table 2

**Psychological condition of Ukrainians after their migration to Germany**  
(% of the total number of the respondents)  
**Оцінка психологічного стану українців в Німеччині після переїзду за кордон**  
(у % від загальної кількості опитаних)

<b>Psychological conditions / Вияви психологічного стану</b>	<b>%</b>
Uncertainty / Невизначеність	73.6
Homesickness / Бажання повернутись до дому	63.2
Self-doubt / Невпевненість в собі	58.6
Anxiety / Тривога	55.2
Helplessness / Безпорадність	51.7
Depression / Депресія	47.1
Despair / Відчай	44.8
«Rejection of the new country» / «Неприйняття іншої країни»	34.5
Apathy / Апатія	35.6
Fear / Страх	29.9
Anger / Гнів	26.4
Panic / Паніка	23.0
Fits of temper / Істерика	19.5
Panic attacks / Панічні атаки	13.8



Table 3

**Would you like to receive psychological help? (% of the total number of the respondents)**  
**Чи хотіли б Ви отримувати психологічну допомогу?**  
**(у % від загальної кількості опитаних)**

Answers / Варіанти відповіді	%
Yes / Так, хотів би	58.6
Rather yes, than no / Скоріше так, ніж ні	29.9
Rather no, than yes / «Скоріше ні, ніж так»	4.7
No / Ні, не хотів би	1.6
Can't answer / Не можу визначитись	3.2

Table 4

**What type of psychological help would you like to receive in Germany?**  
**(% of the total number of the respondents)**  
**Яку психологічну допомогу ви хотіли б отримувати, перебуваючи в Німеччині?**  
**(у % від загальної кількості опитаних)**

Types of psychological help / Види психологічної допомоги	%
Individual psychological counseling / Психологічні консультації для себе	67.8
Children counseling / Психологічні консультації для дітей	28.7
Family counseling / Психологічні консультації для всієї родини	17.2
Online psychological groups / Участь у психологічних групах онлайн	20.1
Offline psychological groups / Участь у психологічних групах офлайн	18.4
Psychological training / Участь у психологічних тренінгах	33.3
Social networks information / Інформаційне забезпечення через соціальні мережі	14.9

So, it can be concluded that, on the one hand, the objective condition of Ukrainian war refugees in Germany, and on the other hand, the refugees' subjective assessment of their mental condition determine the types, methods and directions of psychological help, which is the basis of the Concept's organizational and psychological component.

Next, we will discuss the results of the **third task** of our study, which is the organizational and psychological component of the Concept of the «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» project.

**The Project's objective** is to render psychologically support to Ukrainians during their forced migration abroad, to maintain their psychological health, as well as to help them find psychological resources for restoring a productive life in the conditions of war.

**The Project's tasks:**

1) To determine the content and directions of

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що, з одного боку, об'єктивний стан українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни, а з іншого боку – їх суб'єктивна оцінка свого психічного стану, визначають форми, методи та напрями психологічної роботи, що і лягло в основу формування організаційно-психологічної складової Концепції.

Далі висвітлимо результати виконання **третього завдання**, а саме – проаналізуємо організаційно-психологічну складову Концепції проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині».

**Мета** проєкту – психологічно підтримати українців в складній ситуації вимушеної міграції за кордон, подбати про їх психологічне здоров'я, допомогти знайти психологічний ресурс для відновлення продуктивного життя в умовах війни.

**Завдання проєкту:**

1) Визначити зміст та напрями психологічної допомоги українцям, що

psychological help to Ukrainian war refugees in Germany;

2) To create a network of psychological help to Ukrainian war refugees in Germany;

3) To organize various types of psychological help to Ukrainian war refugees in Germany (short-, medium- and long-term);

4) To cooperate with German organizations in rendering psychological help to Ukrainian war refugees in Germany.

***The Project's organizers:***

- Malteser - PSU UKR 22 (Germany)
- G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Education Sciences of Ukraine (Laboratory of organizational and social psychology) (Ukraine)
- Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists (Ukraine)

*The Head of the Project* - Oksana Kredentser, PsyD, leading researcher of the Laboratory of organizational and social psychology at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Education Sciences of Ukraine, a member of the Executive Directorate of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

*The Project coordinator from the German side* - Frank R. Waldschmidt, Associate Professor, psychotherapist, ICISF Instructor, Head of Mental Health Psychological Support (Malteser in NRW).

***The Project's stages*** (Fig. 3).

*The Project's first (Preparatory) stage included four sub-stages.*

At the first sub-stage, the Project participants were introduced to each other, the Project and its concept were created. The Project's initiators were: Dr. Sophie von Preysing (Regional Director of Malteser in NRW), Frank C. Waldschmidt (Head of Psychosocial Services for Flood Victims of Malteser in NRW), Sergej Klimov (Head of the Educational Center of Malteser in NRW) and Oksana Kredentser (Leading Researcher of the Laboratory of Organizational and Social Psychology at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Education Sciences of Ukraine).

At the second sub-stage, contacts were established between Malteser in NRW, Malteser International and G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Education Sciences of Ukraine and the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists, represented by the Deputy Director

перебувають в Німеччині внаслідок війни.

2) Створити мережу психологічної допомоги українцям, що перебувають в Німеччині внаслідок війни.

3) Організувати та реалізувати різноманітні форми психологічної допомоги українцям, що перебувають в Німеччині внаслідок війни (в короткій, середній та дальній перспективі).

4) Встановити співпрацю з німецькими організаціями для кооперації щодо психологічної допомоги українцям, що перебувають в Німеччині внаслідок війни.

***Організатори проєкту:***

- Malteser - PSU UKR 22 (Німеччина).
- Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України (лабораторія організаційної та соціальної психології) (Україна).

*Керівник проєкту* – Оксана Креденцер, докторка психологічних наук, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, членкиня Виконавчої дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці.

*Координатор проєкту з німецької сторони* - Frank C. Waldschmidt, доцент, психотерапевт, психотерапевт, інструктор ICISF, керівник відділу психологічного супроводу психічного здоров'я (Malteser in NRW).

Далі розглянемо основні ***етапи реалізації*** проєкту (рис. 3).

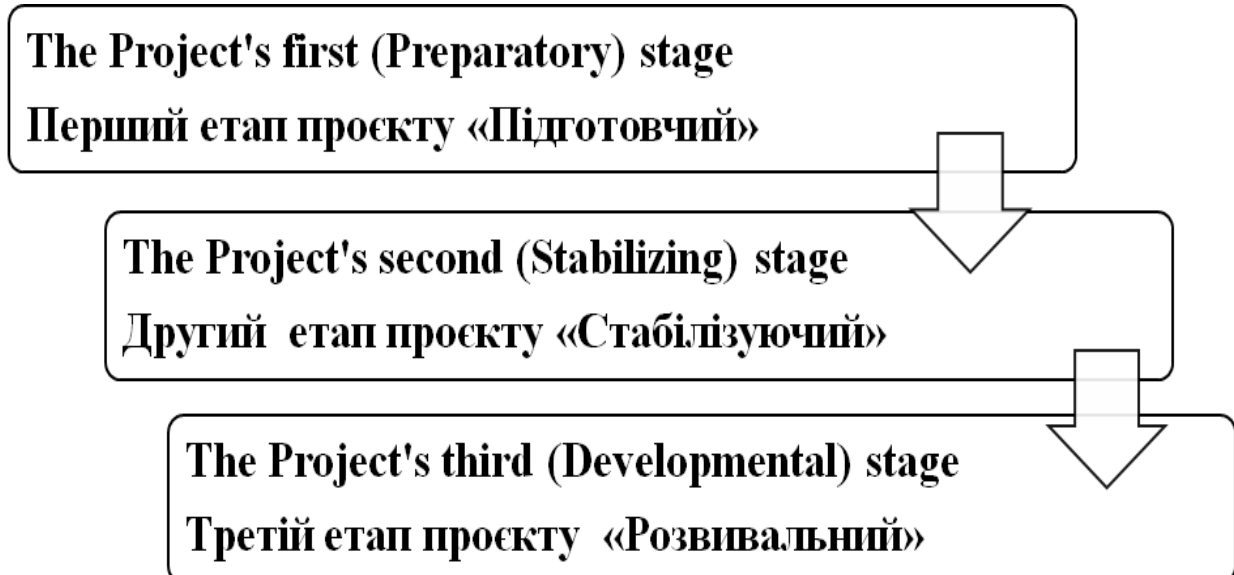
*Перший етап проєкту «Підготовчий»* передбачає реалізацію чотирьох підетапів.

На першому етапі відбулись власне знайомство, ініціація створення проєкту, створення концепції його розвитку. Основними ініціаторами створення проєкту є: Dr. Sophie von Preysing (регіональний директор Malteser in NRW), Frank C. Waldschmidt (керівник психосоціальної служби постраждалим від повені Malteser in NRW), Sergej Klimov (керівник освітнього центру Malteser in NRW) та Оксана Креденцер (провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України).

На другому підетапі були встановлені контакти між Malteser in NRW, Malteser International та Інститутом психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Українською Асоціацією організаційних психологів та психологів праці, в особі заступника

of the Institute and the President of the Association, Academician Ludmila Karamushka. Also, the short-, medium- and long-term cooperation plans were discussed.

директора Інституту та Президента Асоціації, академіка Людмили Карамушки. Обговорені плани співробітництва в короткій, середній та довгій стратегії.



**Fig. 3. The main stages of the project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» / Основні етапи реалізації проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині»**

In addition, at this sub-stage, the Project's Facebook account was created and promoted among Ukrainians in Germany. It should be noted that this sub-stage will continue throughout the entire Project, because it involves not only advertising, but also the psycho-educational work. This platform hosts the main informational materials aimed to spread psychological knowledge among Ukrainians, develop their psychological culture, etc.

Another important step at this sub-stage was the creation of a team of psychologists, psychotherapists and psychiatrists to provide psychological help to Ukrainians in Germany. It was important to select specialists who would be able (1) to work with different age and social groups of Ukrainians, (2) to address personal and socio-psychological problems of different complexity and type, (3) to use different psychological paradigms and approaches in order to ensure rotation of clients, as well as (4) to provide a certain type of psychological help.

Також на цьому етапі було створено Facebook-акаунт проєкту, його просування серед українців в Німеччині та інформаційне наповнення. Зазначимо, що реалізація цього підетапу триватиме протягом часу реалізації всього проєкту, адже передбачає здійснення, окрім рекламної функції, також і психоедукаційної. Адже на цій платформі розміщуються основні інформаційні матеріали, що спрямовані на психологічну просвіту українців, підвищення їх психологічної культури тощо.

Ще одним важливим кроком на цьому етапі було створення команди фахівців-психологів, психотерапевтів та психіатрів для надання психологічної допомоги українцям в Німеччині. Досить важливим стало забезпечення фахівцями, які, по-перше, здатні працювати з різними віковими та соціальними категоріями українців, по-друге, працювати з різними за складністю та направленістю особистісними та соціально-психологічними проблемами, по-третє, для забезпечення психологічної кон'юнктури та можливої ротації клієнтів – працювати в різних психологічних парадигмах, підходах та напрямках, по-

*The Project's second (Stabilizing) stage* involved the use of the main work forms in rendering social and psychological support to Ukrainian war refugees in Germany.

The main tasks of this stage were to provide social and psychological support to Ukrainians, stabilize their emotional condition and maintain their mental health.

At this stage, we also built a procedural model of the Project participants' work, which provided for the regular distribution of the Project-related information, contacts, invitations, notifications, and the Project's functions, possibilities, conditions, etc. Then the requests from Ukrainians were received and analyzed, followed by decisions on appropriate types of help and suitable specialists. The last but not the least step in this process was organizational and psychological reporting for the purpose of analysis of services rendered, specialists' workload, work performed, as well as clients' problems, conditions and socio-demographic characteristics, etc.

In addition, at this stage, official contacts with German organizations were established and cooperation enlisted. These organizations included:

- medical institutions;
- children and adult educational organizations;
- social care and protection institutions;
- migration services;
- municipal administrations;
- charitable organizations that provided humanitarian and other assistance to the needy.

*The Project's third (Developmental) stage* was made up of the three sub-stages.

The first sub-stage included counseling, trainings, and educational programs for Ukrainians while in Germany and after their return to Ukraine to promote adaptation, vitality, resilience, stress management, etc.

At the second sub-stage, the Project psychologists took part in conferences, seminars, and round tables in order to share their experience in the Project and receive feedback. Besides, at this sub-stage, the Project psychologists took a special training to prepare them for work with Ukrainian war refugees and addressing different psychological issues in

четверте, бути орієнтованими на певну форму надання психологічної допомоги.

*Другий етап проекту «Стабілізуючий»* передбачав безпосередньо реалізацію основних форм роботи щодо соціально-психологічної підтримки українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни.

Головні завдання цього етапу – надання соціально-психологічної підтримки українцям, стабілізація їхнього емоційного стану та забезпечення їхнього психічного здоров'я.

З цією метою на цьому етапі нами була також побудована процесуальна модель роботи учасників проекту, яка передбачає проходження таких кроків. По-перше, регулярне розповсюдження інформації, контактів, запрошень, повідомлень про діяльність проекту, про його функції, можливості, умови тощо. Другий крок – надходження запитів від українців. Далі – їх обробка та прийняття рішення щодо форми допомоги, яка їм підходить, підбір відповідного фахівця. І завершальним та не менш важливим кроком в цьому процесі є ведення організаційно-психологічної звітності з метою аналізу та динаміки роботи, завантаженості працівників, обсягів проведеної роботи, проблем та станів клієнтів, їх соціально-демографічні характеристики тощо.

Основні форми та методи роботи, за допомогою яких реалізуються його завдання, будуть описані нижче.

Важливою складовою цього етапу є встановлення офіційних контактів та налагодження співпраці з німецькими організаціями, що дотичні до забезпечення життєдіяльності українців в Німеччині та зацікавлені у їх підтримці. Це такі категорії організацій: медичні установи; освітні організації для дітей та дорослих; установи соціального захисту та забезпечення; міграційні служби; адміністрації міст; благодійні організації, які здійснюють гуманітарну та інші види допомоги постраждалим людям.

*Третій етап проекту «Розвивальний»* передбачає реалізацію трьох підетапів.

По-перше, проведення консультацій, тренінгів, реалізація навчальних програм для українців в Німеччині та після їх повернення в Україну щодо розвитку адаптаційних ресурсів, життєстійкості, резильєнтності, стрес-менеджменту тощо.

По-друге, участь психологів проекту у конференціях, семінарах, круглих столах з метою представлення досвіду роботи в проекті,

wartime conditions. Also, volunteer psychologists took part in mutual support groups, professional support groups, and supervision groups.

The third sub-stage was devoted to writing journal articles, conference presentations, abstracts and internet posts covering the Project's results.

The *final part of the organizational component* of the Project's Concept, which concerned the main *directions, forms and methods of social and psychological support of Ukrainians in Germany*.

An important form of socio-psychological support for Ukrainians in Germany during the war was psychoeducation, which aimed to spread psychological knowledge, promote psychological culture, and develop war-relevant first-self-help skills among Ukrainians. Psychoeducation under the project was carried out in several ways: providing psychological information by means of social networks, distributing printed information, as well as holding small lectures and discussion, and making presentations at various events and meetings organized in Germany for Ukrainians.

The Project also focused on giving psychological support for Ukrainians in Germany using indirect psychological methods, which was done through the volunteer psychologists' participation in various social events organized in Germany for Ukrainians as well as by holding hobby groups for Ukrainians' recreation and socializing.

One of the most powerful and desirable forms of psychological help was individual psychological counseling (women, men, family, children). Counseling was provided both on a short-term and long-term basis.

Another popular form of social and psychological support for Ukrainians in Germany was psychological support groups, which is a classic work form, although it has certain organizational limitations (territorial location, etc.).

An affordable alternative to this work form is online psychological support groups, which has the following advantages.

1) Online work is quite welcome because Ukrainians reside in different places all over

обміну досвідом, отримання зворотного зв'язку. Важливим завданням цього підетапу є здійснення професійної підготовки психологів щодо роботи з українцями за кордоном та інших важливих психологічних проблем в умовах війни. А також участь психологів-волонтерів у професійних групах взаємопідтримки, професійної підтримки та супервізійних групах.

По-третє, підготовка статей, тез доповідей, інтернет-дописів з матеріалами результатів реалізації проєкту та їх оприлюднення в наукових та науково-популярних виданнях, засобах масової інформації тощо.

І наприкінці розглянемо останню частину організаційної складової Концепції проєкту, яка стосується *основних напрямів, форм та методів соціально-психологічної підтримки українців в Німеччині*.

Однією із важливих форм соціально-психологічної підтримки українців в Німеччині в умовах війни є психоедукація, яка здійснюється з метою психологічної просвіти, підвищення психологічної культури, оволодіння необхідними в умовах війни знаннями щодо первинної самодопомоги. Психоедукація в межах проєкту здійснюється декількома шляхами. Насамперед, через надання психологічної інформації за допомогою соціальних мереж, шляхом розповсюдження друкованої інформації, а також шляхом проведення невеличких лекцій, бесід, повідомлень на різноманітних заходах, зустрічах, що організовуються в Німеччині для українців.

Ще одним напрямом роботи проєкту є здійснення психологічної підтримки українців в Німеччині через непрямі психологічні методи. Ця допомога здійснюється шляхом участі психологів-волонтерів проєкту у різноманітних соціальних заходах, що влаштовуються в Німеччині для українців. А також – організація та проведення «хобі-груп» для розвантаження, проведення вільного часу, спілкування українців тощо.

Однією із найпотужніших та затребуваних форм психологічної допомоги є проведення індивідуальних психологічних консультацій для різних категорій (жінкам та чоловікам, сім'ям, дітям). Здійснення консультацій відбувається як на короткочасній, так і на тривалій основі.

Ще одним суттєвим напрямом соціально-психологічної підтримки українців в Німеччині є робота груп психологічної підтримки. Ця форма є досить класичною і

Germany and very often do not have the opportunity to get to a certain location. The Internet in Germany is publicly available and all Ukrainians have an access to mobile Internet.

2) Many psychologists who work with Ukrainians abroad note the Ukrainian refugees' low readiness for individual counseling and psychotherapy. Our experience shows that, on the one hand, Ukrainians have a rather low psychological culture, low reflexivity, emotional intelligence, and body perception, etc. On the other hand, they are unaware of the psychological character of their problems, because war, property and human losses, and failure to satisfy primary needs in another country (housing, food, clothing), etc. are seemingly non-psychological problems.

3) Very often, when people have different, and even opposite, views on a situation in the country and use different behaviors (e.g., whether to leave the country or stay in it, etc.), group homogeneity is an important psychotherapeutic factor. In our case, Ukrainian women who fled to Germany found themselves in approximately similar conditions, were on the same wavelength and faced similar problems.

4) The nature of group work in such conditions, in our opinion, is quite therapeutic, because it facilitates solving communication problems faced in the new country. Group work expands the circle of friends, allows testing and practicing new communication skills and behaviors, increases participants' self-esteem and self-confidence, and allows them to express their emotions more freely. And most importantly, group work contributes to overcoming the barrier «I don't need anything» and accelerates the adaptation to new living conditions.

**Conclusions.** The concept of the project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» consists of the psychological and organizational components. The Concept's psychological component deals with the psychological characteristics and needs of and the main psychological problems faced by Ukrainian war refugees in Germany. The Concept's organizational component is about the Project's goals, objectives, organizers, main stages, and basic work forms and methods.

водночас дуже ефективною. Однак вона має певні організаційні обмеження (місце проведення, територіальне розміщення тощо).

Доступною альтернативою цьому напрямку є онлайн-групи психологічної підтримки.

Така форма роботи має ряд суттєвих переваг.

По-перше, онлайн – доступна форма роботи для цієї категорії. Українці за кордоном розкидані по різних містах та дуже часто не мають можливості добиратися до певного місця (не знають як, на чому, дуже далеко тощо). До того ж, інтернет в Німеччині загальнодоступний. Та й всі українці мали змогу отримати мобільний безлімітний інтернет.

По-друге, досвід роботи багатьох психологів з українцями за кордоном показує зовсім невисоку їхню готовність до індивідуальної консультативної та психотерапевтичної роботи. Наш досвід психологічної роботи з біженцями показує, що, з одного боку, можна відмітити все ще досить низьку психологічну культуру українців, досить низький рівень рефлексії, емоційного інтелекту, відчуття свого тіла тощо. З іншого боку – неусвідомленість наявності саме психологічних проблем в цій ситуації. Адже на поверхні лежать начебто «непсихологічні» проблеми: війна, майнові та людські втрати, відсутність в іншій країні можливості задовольнити свої звичні первинні потреби (звичне житло, харчування, одяг) тощо.

По-третє, дуже часто, коли в суспільстві існують протилежні (а іноді діаметрально протилежні) погляди на ситуацію в країні, різні форми поведінки людей (наприклад, виїжджати з країни чи ні тощо), важливим «психотерапевтичним» фактором є гомогенність (однорідність) групи. У нашому випадку – це жінки, що виїхали в Німеччину з України внаслідок війни. Вони знаходяться в приблизно однакових умовах, розуміють одна одну, розділяють спільні проблеми.

По-четверте, сам формат групової роботи в таких умовах, на наш погляд, є досить терапевтичним. Адже з її допомогою набагато легше вирішуються питання комунікації у новому соціумі. Під час занять у групі розширюється коло спілкування, відпрацьовуються і перевіряються нові навички комунікативної поведінки, відбуваються зміни мислення у бік підвищення самооцінки, впевненості в собі та свободи вираження емоцій. А головне – це сприяє долаю бар'єра «мені нічого не треба» та більш швидкій адаптації до

The project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany» will contribute to maintaining the mental health of Ukrainians in Germany and establishing cooperation between Ukrainian and German mental health specialists.

**Our further research** may focus on the analysis of the results of an empirical study on the ways of and factors in promoting mental health of Ukrainians in Germany as well as on the development of the Ukrainian war refugees' mental health promotion technologies.

абсолютно нових умов життя.

**Висновки.** Концепція проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» складається з двох складових: змістовно-психологічної та організаційно-психологічної. Змістовно-психологічна складова передбачає визначення: психологічних особливостей українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни; основних психологічних проблем та потреб українців, що опинились в Німеччині внаслідок війни, щодо отримання психологічної допомоги. Організаційно-психологічна складова Концепції передбачає визначення: мети та завдань проєкту; організаторів проєкту; основних етапів розвитку; основних форм та методів роботи.

Реалізація проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині» сприятиме забезпеченню психічного здоров'я українців в Німеччині та налагодженню співробітництва між українськими та німецькими фахівцями в сфері психічного здоров'я.

**Перспективи подальших досліджень** ми вбачаємо в аналізі результатів емпіричного дослідження, що стосується рівня та чинників забезпечення психічного здоров'я українців в Німеччині, в розробці та впровадженні технологій забезпечення психічного здоров'я українців, що перебувають в Німеччині внаслідок війни.

## References

1. Karamushka, L., Kredentser, O., Tereschenko, K., Lagodzinska, V., Ivkin, V., & Kovalchuk, O. (2022). Osoblyvosti psykhnogo zdorovya personalu osvitenikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny [Features of the mental health of the staff of educational and research organizations in the conditions of war]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 1(25), 62-74. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7> [In Ukrainian]
2. Interfaks-Ukraina. <https://interfax.com.ua/news/general/862598.html> [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M., Agayev, N. A., Pishko, I. O., & Lozinska, N. S. (2015). *Osnovy psykhnologichnoi dopomogy viiskovosluzhbovtshym v umovakh boiovykh dii*: Metodichnyi posibnyk [Basics of psychological help to military personnel in combat conditions: manual]. NDTs GP ZSU [In Ukrainian]
4. Kolli-Shamne A. V., & Startseva V. (2022) Google-forma yak instrument doslidzhennya sotsialno-psykhologichnykh problem ukrainsiv – vymushenykh migrantiv u pershi misyatsi viiny 2022 roku [Google-form as a tool for researching socio-psychological problems of Ukrainians - forced migrants in the first months of the 2022 war.]. *Zbirnyk materialiv Vseukrainskoi mizhdystsyplinarnoi nauково-praktychnoi konferentsii «Transformatsiini protsesy v umovakh viiny ta pislyavoyennogo periodu»* (Chernigiv, June 10, 2022), 234-237. [In Ukrainian]
5. Levandovski, K. M. (2022). Tymchasovyi zakhyst ta status bizhentsya v konteksti ukrainskoi kryzy [Temporary protection and refugee status in the context of the Ukrainian crisis]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnogo humanitarnogo universytetu*, 55, 88-93. [In Ukrainian]
6. Pyankivska, L. (2022). Vplyv naslidkiv viiny na psykhnichne zdorovya lyudyny: oglyad zarubizhnykh doslidzen [The impact of war on mental health: a review of foreign studies]. *Zbirnyk naukovykh prats «SCIENTIA»*, (April 1, 2022; Krakow, Poland), 79–81. <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/37> [In Ukrainian]
7. Praitle, B. (2022). *Na yikhnomu botsi. Psykhosotsialna robota z travmovanymy bizhentsyamy* [On their side. Psychosocial work with traumatized refugees.]. VNTL-Klasyka. [In Ukrainian]
8. Slyusarevskiy, M. M., & Blinova, O. Ye. (2013). *Psykhnologia migratsii: navchalnyi posibnyk* [Psychology of migration: a study guide]. Kirovograd. [In Ukrainian]

9. Javanbakht, A. (2022). Addressing war trauma in Ukrainian refugees before it is too late, *European Journal of Psychotraumatology*, 13(2), <https://doi.org/10.1080/20008066.2022.2104009>
10. Bogic, M., Njoku, A., & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of war-refugees: a systematic literature review. *BMC Int Health Hum Rights*, 15(29) <https://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9>
11. Dutra, L., Grubbs, K., Greene, C., Trego, L., McCartin, T., Kloezeman K., & Morland, L. (2010). Women at War: Implications for Mental Health, *Journal of Trauma & Dissociation*, 12(1), 25-37, <https://doi.org/10.1080/15299732.2010.496141>
12. Hamburger, A., Hancheva, C., Özcürümez, S., Scher, C., Stankovic, B., & Tutnjevic, S. (Eds.). (2018). *Forced migration and social trauma: Interdisciplinary perspectives*. Routledge.
13. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Delton, Y., Arefniya, S. V., Paskevskaya, I. A. (2022). Study on subjective well-being of different groups of population during the 2022 war in Ukraine. *Wiad Lek.* 75(8 pt 1), 1854-1860. <https://doi.org/10.36740/WLek202208107>. PMID: 36089869.
14. Kastrup, M. C. (2006). Mental health consequences of war: gender specific issues. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 33-34.
15. Murthy, R.S., & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 25-30.
16. Rozanov, V. et al. (2019). Mental Health Consequences of War Conflicts. In: Javed, A., Fountoulakis, K. (Eds.) *Advances in Psychiatry*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5_17)
17. Summerfield, D. (2000). War and mental health: a brief overview. *BMJ (Clinical research ed.)*, 321(7255), 232-235. <https://doi.org/10.1136/bmj.321.7255.232>
18. World Health Organization (2001). *World health report 2001 - Mental health: new understanding, new hope*. Geneva.

### Література

1. Карамушка, Л., Креденцер, О., Терешченко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25), 62-74. Відновлено з <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
2. Інтерфакс-Україна. Retrieved from <https://interfax.com.ua/news/general/862598.html>
3. Кокун, О.М., Агаєв, Н.А., Пішко, І.О., & Лозінська, Н.С. (2015). *Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: Методичний посібник*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ
4. Коллі-Шамне, А. В., & Старцева, В. (2022). Google-форма як інструмент дослідження соціально-психологічних проблем українців – вимушених мігрантів у перші місяці війни 2022 року. *Збірник матеріалів Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції «Трансформаційні процеси в умовах війни та післявоєнного періоду»* (м. Чернігів, 10 червня 2022 р.), 234-237.
5. Левандовські, К. М. (2022). Тимчасовий захист та статус біженця в контексті української кризи. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*, 55, 88-93.
6. П'янківська, Л. (2022). Вплив наслідків війни на психічне здоров'я людини: огляд зарубіжних досліджень. *Збірник наукових праць «SCIENTIA»*, (1 квітня 2022 р.; Краків, Польща), 79-81. Retrieved from <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/37>
7. Прайтлер Б. (2022). *На їхньому боці. Психосоціальна робота з травмованими біженцями.*: Пер з нім. Львів: ВНТЛ-Класика.
8. Слюсаревський, М. М., & Блінова, О. Є. (2013). *Психологія міграції: навчальний посібник*. Кіровоград.
9. Javanbakht, A. (2022). Addressing war trauma in Ukrainian refugees before it is too late, *European Journal of Psychotraumatology*, 13:2, DOI: 10.1080/20008066.2022.2104009
10. Bogic, M., Njoku, A. & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of war-refugees: a systematic literature review. *BMC Int Health Hum Rights*, 15, 29. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9>
11. Dutra, L., Grubbs, K., Greene, C., Trego, L., McCartin, T., Kloezeman, K., & Morland, L. (2010). Women at War: Implications for Mental Health, *Journal of Trauma & Dissociation*, 12:1, 25-37, DOI: 10.1080/15299732.2010.496141
12. Hamburger, A., Hancheva, C., Özcürümez, S., Scher, C., Stankovic, B., & Tutnjevic, S. (Eds.). (2018). *Forced migration and social trauma: Interdisciplinary perspectives*. London. New York: Routledge.
13. Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Tereshchenko, K.V., Delton, Y., Arefniya, S.V., Paskevskaya, I.A. (2022). Study on subjective well-being of different groups of population during the 2022 war in Ukraine. *Wiad Lek.* 75(8 pt 1), 1854-1860. doi: 10.36740/WLek202208107. PMID: 36089869.
14. Kastrup, M. C. (2006). Mental health consequences of war: gender specific issues. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 33-34.
15. Murthy, R.S., & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 25-30.
16. Rozanov, V. et al. (2019). Mental Health Consequences of War Conflicts. In: Javed, A., Fountoulakis, K. (Eds.) *Advances in Psychiatry*. Springer, Cham. Retrieved from [https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5_17)
17. Summerfield, D. (2000). War and mental health: a brief overview. *BMJ (Clinical research ed.)*, 321(7255), 232-235. Retrieved from <https://doi.org/10.1136/bmj.321.7255.232>
18. World Health Organization (2001). *World health report 2001 - Mental health: new understanding, new hope*. Geneva.



**Information about the authors**

**Kredentser, Oksana V.**, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

**Креденцер Оксана Валеріївна**, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

**Karamushka, Liudmyla M.**, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

**Карамушка Людмила Миколаївна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Waldschmidt Frank C.**, sociologist, theologian, psychotherapist, ICISF Instructor, Head of Mental Health Psychological Support, Malteser NRW, Cologne, Germany

**Вальдшмідт Франк Р.**, соціолог, теолог, психотерапевт, інструктор ICISF, керівник відділу психологічного супроводу психічного здоров'я, Malteser NRW, Кельн, Німеччина

E-mail: frank.waldschmidt@malteser.org

**Klimov Sergej**, Dipl. Ing., Deputy Head of Malteser Education Center Euregio, Aachen, Germany

**Клімов Сергій**, дипломований інженер, заступник керівника освітнього центру Malteser Euregio, Аахен, Німеччина

E-mail: sergej.klimov@malteser.org

Отримано 3 жовтня 2022 р.  
Рецензовано 10 жовтня 2022 р.  
Прийнято 14 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.2>

УДК 1.159.9.072

Світлана Арефнія

## ІМ'Я ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА САМОІДЕНТИЧНОСТІ У КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

**Арефнія Світлана.** *Ім'я як важлива складова самоідентичності у контексті адаптації особистості під час війни.*

**Вступ.** Особливої актуальності проблема самоідентифікації особистості набула через повномасштабну війну в Україні, яку розпочала росія, країна-агресор. Перед суспільством постало питання про сутність людської особистості, про її можливості, моральну і духовну сутність, життєві цінності, усвідомлення свого місця в ієрархії суспільства та національну приналежність, самосвідомість, самовідчуття, світосприйняття та світорозуміння.

**Мета.** Дослідити особливості роботи з ім'ям людини як важливої складової самоідентичності в контексті адаптації українців, тих, які тимчасово переселені за кордон, і тих, які залишилися в Україні.

**Методи.** Використовувались методика дослідження соціальної адаптованості (Лемак & Петрище, 2011), авторський опитувальник дослідження особистісних характеристик, авторський опитувальник дослідження імені як складової самоідентичності. У рамках психокорекційної роботи з учасниками дослідження проводилася арт-терапевтична вправа «Сила імені».

**Результати.** За допомогою авторських опитувальників і вправ показано, що ім'я й робота з ним є дієвим засобом підтримки самоідентифікації під час адаптації тимчасово переселених українців, які перебувають за кордоном. Діагностика рівня адаптації показала, що понад половина учасників дослідження мають низький рівень адаптації, і це громадяни, які знаходяться за кордоном. Почуття ідентичності через ім'я під час війни в Україні для тимчасово переселених осіб проживалось в часі – коли учасники групи згадували минуле та ідентифікували себе з ним, усвідомлюючи сьогодення та майбутнє. Інтеграція в просторі відбувалась через відновлення цілісності особистості в учасників, покращила емоційний стан і привела до гармонійного самоусвідомлення через самоототожнення та прийняття себе в тому місці, де вони знаходяться.

**Висновки.** Дослідження показало, що ім'я і робота з ним є дієвим засобом підтримки самоідентифікації під час адаптації тимчасово переселених українців, перебуваючих за кордоном, та при кризі ідентичності.

**Ключові слова:** ім'я, адаптація, психічна адаптація, соціально-психологічна адаптація, самоідентифікація, самоідентичність, переселенці, біженці.

**Arefniya, Svitlana.** *The name as an important component of self-identity in the context of personal adjustment during wartime*

**Introduction.** The problem of self-identification of an individual has become particularly relevant because of the full-scale war Russia unleashed against Ukraine. The society is facing the question of the moral and spiritual essence, values, capabilities, social place, world outlook, national belonging, self-awareness, and self-perception of human personality.

**Aim.** To explore the peculiarities of work with a person's name as an important component of self-identity in the context of readjustment of the Ukrainians who fled to other countries and/or are staying in Ukraine.

**Methods.** The Lemak and Petryshche Social Adaptability Questionnaire, a personal characteristics questionnaire and The Name as a Component of Self-Identity questionnaire (S. Arefniya), as well as the art therapy exercise called "The Power of the Name".

**Results.** It was shown that a person's name and work with it is an effective means of supporting Ukrainian war refugees' self-identification. Almost every second war refugee had a low level of adjustment. The name-mediated identity was perceived by the displaced from the time perspective, i.e. they remembered the past and identified themselves with it, being aware of the present and the future. The refugees' space integration was done through the restoration of their integrity, which improved the refugees' emotional state and self-awareness through their self-identification and acceptance of themselves in the place where they are.

**Conclusions.** The person's name and work with it is an effective means of supporting personal self-identification during the Ukrainian war refugees' adjustment to a new country and during a personal identity crisis.

**Key words:** name, adjustment, mental adjustment, social and psychological adjustment, self-identification, self-identity, refugees.

**Вступ.** Особливої актуальності проблема самоідентифікації особистості набула через повномасштабну війну в Україні, яку розпочала росія, країна-агресор. Ця війна безпосередньо вплинула на психологію особистості. Кожен українець став перед усвідомленням питань: «хто я?», «що я можу?», «що я хочу?», «що мені робити?». Перед суспільством постало питання про сутність людської особистості, про її можливості, моральну і духовну сутність, життєві цінності, усвідомлення свого місця в ієрархії суспільства та національну приналежність, самосвідомість, самовідчуття, світосприйняття та світорозуміння.

Психоаналітик К.Г. Юнг (1929) стверджував, що для того, щоб бути собою, справжнім, особистість повинна усвідомлювати всі елементи і явища власного психічного життя (бажання, думки, почуття, відчуття тощо). (Юнг, 1929, цит. Столяренко, 2012).

Особистість, на думку Р.С. Немова (2003), це людина, взята в системі таких психологічних характеристик, які соціально зумовлені, проявляються в суспільних за природою зв'язках і відносинах, є стійкими і визначають моральні вчинки людини, котрі мають істотне значення для неї самої й тих, хто її оточує (Немов, 2003, цит. Столяренко, 2012).

Почуття та емоції характеризують особистість з боку її самооцінки, яка буває двох видів: самовдоволення і невдоволення собою. За цим стоять два протилежних класи почуттів, що пов'язані з успіхом або поразками, із сприятливим або несприятливим становищем у суспільстві (Столяренко, 2012).

М.А. Козловець (2009) визначає ідентифікацію як процес водночас і об'єктивний (зумовлюється об'єктивними чинниками), і суб'єктивний (зумовлюється усвідомленням суб'єктом своєї ідентичності). Суб'єктивний аспект ідентифікації полягає головним чином у тому, що люди самоототожнюють себе (ідентифікують) і як це самоототожнення сприймають і визнають інші – «чужі» (Козловець, 2009).

Дослідник Е. Еріксон (1996) характеризував ідентичність як суб'єктивне натхнення відчуття тотожності й цільності та зазначав, що формування ідентичності передбачає процес одночасного відображення та спостереження, процес, що відбувається на всіх рівнях психічної діяльності, завдяки якій індивід оцінює себе з точки зору того, як інші, на його думку, оцінюють його порівняно із собою і в межах значущої для них типології; у той же час він оцінює їхні судження про нього з точки зору того, як він сприймає себе порівняно з ними та з типами, що є значущими для нього (Еріксон, 1996).

Е. Еріксон (1996) стверджував, що про почуття ідентичності свідчать три ознаки: відчуття внутрішньої тотожності та інтегрованості *в часі*: дії в минулому та очікування від майбутнього переживаються як такі, що пов'язані із самістю сьогодення; відчуття внутрішньої тотожності та інтегрованості *у просторі*: людина сприймає себе всюди та завжди як цілісність, а всі свої дії розглядає не як випадкові, а як такі, що внутрішньо зумовлені; ідентичність переживається *серед інших*, що є соціально значущими, взаємини та ролі допомагають підтримати та розвинути почуття інтегрованої в часі особистості. Такі твердження дають нам можливість будувати гіпотезу про те, що усвідомлення своєї ідентичності та відображення її через взаємодію з соціальним середовищем має важливе значення для особистості на всіх рівнях психічної діяльності та психічних процесів (Еріксон, 1996).

Вітчизняний вчений О.М. Кокун (2004) у своїй монографії наводить думку дослідників, що компонентом адаптаційних можливостей можна вважати поняття *особистісного адаптаційного потенціалу*, який характеризує рівень розвитку взаємопов'язаних психологічних характеристик, найбільш значущих для регуляції психічної діяльності й процесу адаптації, і зумовлює величину діапазону факторів зовнішнього середовища, до яких організм може пристосуватись (Кокун, 2004).

Однією з багатьох складових особистісного адаптаційного потенціалу може виступати самоідентифікація особистості, яка проявляється у взаємодії з зовнішнім середовищем, соціумом через складову – людське ім'я. Будівання стосунків та контакту, оцінка вчинків та поведінки, уявлення та сприйняття індивіда відбувається через те, як людину кличуть, ставляться до неї та вимовляють її ім'я.

Ім'я та його значення у житті людини досліджували І.В. Глинський (1985), К. Джаррет (2021). Будь-яка людина ідентифікує себе зі своїм іменем ще з далекого дитинства. Через ім'я

здійнюються всі психічні процеси (пізнавальні, емоційні, вольові): пам'ять, сприйняття, уява, відчуття, увага, мовлення, емоції, почуття, мислення, воля.

Стресовий стан через війну в Україні впливає на ідентичність та розвиває її, особливо у біженців. В результаті виникає проблема дифузної ідентичності, де людина не знає хто вона і де, через розгубленість, через зміну мови, де ім'я можуть вимовляти не звично для господаря або зовсім по-іншому, що викликає негативні почуття і впливає на рівень адаптації.

Американський клінічний психолог J.E. Marcia (1993) стверджує, що для дифузної ідентичності характерний негативний емоційний фон, переживання пасивності, песимізму, апатії та тривоги. Їй властиві низька самостійність та самооцінка, невисокі моральні установки, неадекватний підхід до процесу прийняття рішень та низький рівень адаптації (Marcia, 1993).

Соціальний психолог Р. Zimbardo (2008), відомий проведенням Стенфордського тюремного експерименту, вважав, що ігнорування бажання людини називати її на ім'я, зміна імені на номер стирає ідентичність особистості, після чого дає владу над нею (Zimbardo, 2008).

Американський психолог Д. Чжу (2009), писав, що ім'я служить для ідентифікації людини і щоденного спілкування з нею, і отже, воно стає основою сприйняття себе. Також він довів у своїх дослідженнях, що люди з рідкісними іменами відчувають себе особливими і схильні до нетрадиційних стратегій вирішення проблем, отже мають більш високу адаптивність, ніж люди з розповсюдженими іменами. Це може бути пов'язано з попереднім досвідом вдалої адаптації у суспільстві з рідкісним іменем (Д. Чжу, 2021, цит. К. Джаррет, 2021).

Дослідник Х. Цай (2016) стверджує, що згідно його з колегами пошуків, з 80-х років до сьогодні в піснях відбулась трансформація особових займенників множини (ми, нас, наш) на особові займенники однини (я, мені, моє), що свідчить про збільшення уваги до індивідуалізації (Х. Цай, 2016, цит. К. Джаррет, 2021).

Вченими розглядаються різні види адаптацій (Кокун, 2004; Корольчук, 2002; Максименко, Максименко & Главник, 2003): фізіологічна, психічна, соціально-психологічна, психофізіологічна, професійна. Окрім того, виокремлюють різні рівні адаптації: біологічна, психологічна та соціальна (Бойко, 2001).

За визначенням С.Д. Максименка, *психічна адаптація* – це процес взаємодії особистості з середовищем, в якому особистість повинна враховувати особливості середовища й активно впливати на нього, щоб забезпечити задоволення своїх основних потреб і реалізацію значущих ланцюгів (Максименко, Максименко & Главник, 2003).

*Соціально-психологічну адаптацію* визначають як аспект психічної адаптації, що забезпечує організацію мікросоціальної взаємодії, формування адекватних міжособистісних стосунків, урахування експектацій оточення і досягнення соціально значущих цілей (Кокун, 2004).

О. Зорич (2013) дослідила, що ідентичність як соціальний феномен має дві базові смислові детермінанти: інформаційно-комунікативну та нормативно-регулятивну. Перша з них означає неусувну діалогічність, яка притаманна будь-якій ідентичності – чи то внутрішній (індивідуальній), чи то зовнішній (соціальній) (Зорич, 2013).

Отже, **ім'я** – це соціальний інформативно-комунікаційний феномен, який впливає здебільшого на соціально-психологічні та психічні види адаптації й всі рівні адаптації, а також є складовою самоідентифікації.

**Мета.** Дослідити особливості роботи з ім'ям людини як важливої складової самоідентичності в контексті адаптації українців, тих, які тимчасово проживають за кордоном (біженці), і тих, які залишились в Україні.

**Методи та організація дослідження.** Використано авторський опитувальник дослідження імені як складової самоідентифікації особистості. В анкеті 27 запитань, з них 16 запитань потребують відповіді *-так-* чи *-ні-*, інші 11 запитань – для більш розгорнутої відповіді, є запитання для самоаналізу свого сприйняття, спогадів та емоцій.

Також були застосовані серед досліджуваних «Методика дослідження соціальної адаптованості» (Лемак & Петрище, 2011) для з'ясування рівня адаптації та авторський

опитувальник для дослідження особистісних характеристик, з'ясування яких може поповнити картину рівня адаптації чи дезадаптації.

У рамках психокорекційної роботи з учасниками дослідження проводилася арт-терапевтична вправа «Сила імені». Їм пропонувалось взяти аркуш паперу та різнокольорові олівці чи фломастери і намалювати своє ім'я, літери свого імені, додавши їм через малюнок асоціацію зі стихією. Також можна використовувати пластилін, щоб зробити з нього кожен літеру, нібито торкаючись свого імені й прикріпити її на аркуш, домалювавши асоціацію зі стихіями. Наприкінці – проаналізувати свої почуття, які виникають до творчого витвору мистецтва.

**Вибірка дослідження.** У дослідженні взяло участь 43 особи, середній вік від 35-50 років: 40 жінок та 3 чоловіка з різних міст України, а також різного місця перебування в якості біженців за кордоном (в Україні – 10 осіб і за кордоном – 33 особи), які заявили, що мають складнощі з боку психо-емоційної сфери (невпевненість в собі, нерішучість тощо) та міжособистісної (комунікативної), що заважає повноцінній адаптації під час проживання як в Україні під час війни, так і за кордоном.

#### Результати дослідження та їх обговорення.

На початковому етапі була проведена діагностика рівня адаптації учасників та відібрана група з низьким рівнем адаптації. Кількість учасників фокус-групи склала 24 особи (жінки), які проживають за кордоном. Інші учасники мали високий та середній рівень адаптації і не були включені в фокус-групу (табл. 1).

Таблиця 1

#### Рівень соціальної адаптованості респондентів, які проживають за кордоном та в Україні

Країна перебування	Місто попереднього проживання	Кількість учасників	Рівень адаптації (у %)		
			низький	середній	високий
Німеччина Данія	Харків	4	9,3		
	Бровари	1		2,3	
Польща Франція Швейцарія Португалія	Київ	9	16,3	2,3	2,3
Польща	Бориспіль	1			2,3
	Запоріжжя	4	9,3		
	Луганськ	1			2,3
Норвегія	Маріуполь	4	9,3		
	Одеса	2	4,6		
Туреччина	Вінниця	2		4,6	
Італія	Дніпро	2		4,6	
	Чернігів	3	6,9		
Україна	Різні міста	10		16,3	6,9
Загальна сума:		43	55,8	30,2	14,0

Діагностика рівня адаптації показала, що 55,8% учасників мають низький рівень адаптації, і це громадяни, які знаходяться за кордоном та здебільшого проживали в містах Харків, Київ, Запоріжжя, Маріуполь, Одеса, Чернігів.

Фокус-групі в кількості 24 осіб було запропоновано дослідити особистісні характеристики за допомогою авторського опитувальника, який виявляв такі риси: позитивність, скигість, почуття гумору, невпевненість у собі, ригідність, некомунікабельність, оптимізм, вольові якості, самоповагу, реакції на стрес, рішучість, довіру, невірноваженість (табл. 2).

Таблиця 2

**Результати дослідження особистісних характеристик респондентів  
за допомогою авторського опитувальника**

№ з/п	Запитання	Так (у %)	Ні (у %)
1.	Ви вмієте знайти в проблемі позитивну сторону?	29,2	<b>70,8</b>
2.	Чи притаманно вам жалітись?	37,5	<b>62,5</b>
3.	Чи є у Вас почуття гумору?	41,7	<b>58,3</b>
4.	Ви невпевнена в собі особистість?	<b>66,7</b>	33,3
5.	Ви боїтесь нових знайомств?	<b>58,3</b>	41,7
6.	Чи вмієте Ви просити про допомогу?	20,8	<b>79,2</b>
7.	Чи притаманний Вам оптимізм?	41,7	58,3
8.	Чи вмієте Ви відволікатись від поганих думок?	37,5	54,16
9.	Ви вмієте відстояти свою думку?	33,3	<b>66,7</b>
10.	Чи користуєтесь Ви підтримкою?	37,5	<b>62,5</b>
11.	При стресі Ви завмираєте?	45,8	54,2
12.	Ви рішучі?	25,0	<b>75,0</b>
13.	Ви часто уникаєте контактів і замикаєтесь в собі?	<b>58,3</b>	41,7
14.	Чи можете Ви делегувати відповідальність іншим?	33,3	<b>66,7</b>
15.	Ви невірноважена людина?	50,0	50,0

**Примітка:**

**Пункти про сильні сторони, якщо відповідь «так»:** 1 - позитивність, 3 - почуття гумору, 6, 8 - вольові якості, 7 - оптимізм, 9 - самоповага, 12 - рішучість

**Пункти про слабкі сторони, якщо відповідь «так»:** 2 - скиглість, 4 - невпевненість у собі, 5, 13 - некоммунікабельність, 10 - ригідність, 11 – реакція на стрес (бий, біжи, завмирай), 14 - довіра, 15 - невірноваженість.

Результати дослідження особистісних характеристик учасників показали слабкі сторони, які можуть негативно впливати на інтеграцію в нові життєві обставини та адаптацію в цілому. Більш за все були виділені такі: негативне мислення – у 70,8 % респондентів, скиглість – у 62,5%, невпевненість у собі – у 66,7 %, некоммунікабельність – у 58,3 %, завмирання при стресі – у 58,3%. Усі ці негативні переживання свідчать про низьку самооцінку та можливу кризу ідентичності у зв'язку зі зміною місця проживання, іншомовністю, стресом, відсутністю поруч близьких, які б могли підтримати.

Також виявились сильні сторони учасників опитування, які можуть компенсувати недоліки слабких рис та допомагати адаптації: мають гарне почуття гумору – 58,3% респондентів, розвинені вольові якості – 79,2 %, рішучість – 25,0 %, відчуття самоповаги – 66,7%.

Дослідження особистісних характеристик учасників показало, що у них є гарний потенціал для того, щоб подолати складнощі адаптації та кризу ідентичності, якщо сфокусуватись на сильних рисах.

За допомогою авторського опитувальника дослідження імені як складової самоідентичності (Додаток 1) респондентами було проаналізовано історію походження імені в сімейній системі та ставлення до свого імені, яке є складовою самоідентифікації.

Як ми можемо побачити в таблиці 3, були виявлені такі показники: 62,5 % учасників не хочуть, щоб їх називали повним ім'ям офіційно, що свідчить про те, що їм не хочеться тримати дистанцію, яка може заважати. 91,7 % учасникам – подобається їх ім'я, що може служити підтримкою та покращувати емоційний стан.

Таблиця 3

**Узагальнені результати дослідження респондентами імені як складової самоідентичності**  
**(у % від загальної кількості респондентів)**

<b>Психічні процеси</b>	<b>Сприйняття</b>	<b>Емоції</b>	<b>Відчуття Пам'ять</b>	<b>Мислення</b>	<b>Відчуття Емоцій</b>	<b>Пам'ять</b>	<b>Пам'ять</b>	<b>Пам'ять</b>	<b>Сприйняття</b>	<b>Мислення Сприйняття Емоцій</b>
<b>Відповіді</b>	Вам важливо, щоб Вас називали повним іменем офіційно?	Чи подобається Вам Ваше ім'я?	Чи подобається Вам, що Вас назвали на честь саме цієї людини?	Чи схоже значення Вашого імені з Вами?	Чи подобається Вам, як звучить Ваше ім'я?	Чи подобалося Вам, як Вас називали у дитинстві батьки?	Чи були у Вас прізвиська?	Чи подобалося Вам, як Вас називали однокласники?	Чи подобається Вам, як Вас зараз звуть в країні Вашого перебування?	Чи є у Вас авторитетна людина чи та, яка подобається Вам з таким самим іменем, як у Вас?
Так	37,5	91,7	81,3	87,5	91,7	95,9	45,8	75,0	70,8	45,8
Ні	62,5	8,3	18,7	12,5	8,3	4,1	54,2	25,0	29,2	54,2

З 24 учасників тільки 16 були названі на честь когось, з яких 81,3% подобається згадувати цих людей, що впливає на почуття та пам'ять. Приємні спогади під час стресу знижують рівень вироблення гормонів стресу. 87,5% учасників вважають, що значення імені співпадають з їхніми рисами характеру, що змусило проаналізувати та замислитись – чим саме. 91,7% подобається, як звучить їх ім'я. 95,9% учасників згадали і відповіли, що їм подобалось, як їх називали в дитинстві батьки. Приємні спогади дитинства, коли кожен був захищений батьківською турботою та піклуванням, допомагають і впливають на розвиток самопідтримки під час адаптації в іншій країні.

Встановлено, що 70,8% учасників дослідження відповіли, що їм подобається, як їх кличуть в країні тимчасового перебування, але 29,2% – не подобається, тому що ім'я на іншій мові вимовляється незвично, по-іншому, що може викликати негативні емоції та не підтримувати самоідентифікацію. 54,2% учасників дослідження мають авторитетну людину з таким самим іменем, як у них, що підтримує їх, нагадуючи про схожість з лідером думки чи вчинків. 79,2% респондентів погодились з тим, що вони хотіли б частіше чути своє ім'я, так як це означає, що їх сприймають, помічають, приймають, вони потрібні і важливі. 91,7 % учасників дослідження подобається писати своє ім'я та бачити його написаним.

Наступні 11 запитань потребували від учасників більш розгорнутої відповіді, які були не тільки інформативними, а й несли важливу функцію усвідомлення себе через ім'я. Окрім ознайомчих запитань: стать; вік; країна перебування; на честь кого назвали; чи хотіли б Ви мати інше ім'я і яке, більш інформативними стали питання, вказані у таблиці 4.

Показано, що важливою складовою соціально-психологічної адаптації є організація успішної мікросоціальної взаємодії, яка починається зі знайомства та представлення імені. Подальше обговорення у групі виявило, що запропонована робота викликала в учасників дослідження багато приємних спогадів, переживань, емоцій стосовно свого минулого і тих, хто був в ньому важливий. Обговорення асоціації зі стихіями створило певний терапевтичний ефект, в якому учасники знаходили ресурс, порівнюючи себе і своє ім'я зі стихіями, які оточують нас щоденно.

Наприкінці дослідження на підставі того, що 91,7% учасників подобалось писати своє ім'я або бачити його написаним, була запропонована прихорекційна вправа «Сила імені». Реакції учасників показали, що уявлення імені, малювання чи фізичне відтворення його за допомогою допоміжних засобів створювали позитивний ефект.

Отже, за допомогою використання діагностичних методик, авторських опитувальників та вправ, було показано, що ім'я і робота з ним є дієвим засобом підтримки самоідентифікації під час адаптації тимчасово переселених українців, що перебувають за кордоном, та при кризі ідентичності. Почуття ідентичності через ім'я під час війни в Україні для тимчасово переселених осіб проживалось в часі – коли учасники групи згадували минуле та ідентифікували себе з ним, усвідомлюючи сьогодення та майбутнє. Інтеграція в просторі відбулась через відновлення цілісності особистості в учасників, покращила емоційний стан і привела до гармонійного самоусвідомлення через самоототожнення та прийняття себе в тому місці, де вони знаходяться. Учасники відчували свою значущість серед інших, аналізуючи зворотний зв'язок оточення і отримуючи емоційний відгук на своє ім'я від них.

Після пропрацювання психологічного та емоційного стану учасників за допомогою заглиблення в психічні процеси через усвідомлення свого імені, згадування близьких, з яким воно пов'язано, він змінився від невпевненості в собі і бажання скаржитися, замикатись, завмирати і не комунікувати на зацікавленість, інтерес, гарний настрій і бажання контактувати з іншими. Також учасники ознайомились зі своїми репрезентативними системами, що означають переважний спосіб отримання людиною інформації із зовнішнього світу: візуальної, аудіальної та кінестетичної, та визначились, яка з них домінуюча.

Дослідження показало, що ім'я є важливою складовою самоідентичності людини; в нього закладена пам'ять роду, що несе в собі багато корисної та підтримуючої під час кризи та адаптації інформації, так як історія виникнення імені у особистості завжди має свою



унікальність. Зазначено, що рівень психічної адаптації зростає через взаємодію особистості з зовнішнім середовищем, якщо особистість має досягнуту ідентичність (стан, коли особистість вже знайшла себе і вступила в період практичної самореалізації). Це може підтримати аналіз і усвідомлення значення свого імені та саморефлексію схожості з ним, що підвищить самооцінку та усвідомлення цінності свого імені, виховує любов до нього та самопідтримку.

Таблиця 4

**Результати роботи з авторським опитувальником дослідження імені  
як складової самоідентичності**

Хто в сім'ї дав Вам Ваше ім'я?	Які викликає почуття значення Вашого імені?		З якою стихією Ви асоціюєте своє ім'я?	Що може давати Вам ця асоціація зі стихією?	Що Ви відчуваєте після відповідей на запитання?
Батько – 9 (37,5%)  Мати – 5 (20,83%)  Двоюрідна сестра – 1 (4,2%)  Бабуся – 1 (4,2%)  Обидва батьки – 8 (33,3%)	<b><u>Позитивні</u></b> – 22 (91,7%)	<b><u>Негативні</u></b> – 2 (8,3%)	Вода – 6 (25,0%)	- Свобода в своїх діях - Спокій - Чистота та прозорість - Звільнення - Текучість - Плавність	<b><u>Позитивні</u></b> – 22 (91,7%) - Зацікавлення, задоволення. Усвідомила, що з роками полюбила своє ім'я, і це важливо для мене - Зацікавленість до інтерпретацій свого імені на різних мовах - Позитивний настрій - Цікавість, ніколи не замислювалась над цим - Ще більшу любов до свого імені, тепло. Задумалась, що не люблю варіацію імені, якою називали людину, в честь кого мене назвали - Бажання називати всіх частіше по імені, бо це важливо

## Продовження таблиці 4

	- Любов - Радість, спокій, щастя, тепло, добро, умиротворення, почуття гармонії, довіри - Увага до того, хто звернувся - Почуття відкритості, хочеться мати контакт з людиною, котра називає моє ім'я - Гордість - Приємні спогади - Впевненість у собі	- Не подобається, коли плутають і неправильно називають моє ім'я - Не люблю своє ім'я	Земля – 9 (37,5%)	- Рівновага, опора - Родючість, багатство, ресурси - Заземлення, заспокоєння - Твердо стояти на ногах - Рідність та відчуття коріння - Безпека	<u><b>Негативні</b></u> – 2 (8,33%) - Сум - Нічого нового
			Повітря – 5 (20,8%)	- Легкість, якої не вистачає останнім часом - Сила, як у вітра - Очищення думок - Розвіювання поганого	
			Вогонь – 4 (16,7%)	- Сила перемогти труднощі - Любов - Злість на ворога - Спалити образи	

**Висновки.** Дослідження показало, що ім'я і робота з ним є дієвим засобом підтримки самоідентифікації під час адаптації тимчасово переселених українців, що перебувають за кордоном, та при кризі ідентичності.

Показано, що: а) важливою складовою соціально-психологічної адаптації є організація успішної мікросоціальної взаємодії, яка починається зі знайомства та представлення імені; б) психологічна робота з іменем через підтримку позитивних спогадів, почуттів, емоцій, позитивного сприйняття та інших психічних процесів впливає на вихід з кризи самоідентичності та підвищення рівня адаптації тимчасово переселених під час війни; в) психотерапія проблеми дифузної ідентичності та підвищення рівня адаптації може проходити за допомогою арт-терапевтичних методів (малювання, пісочна терапія, ліплення тощо).

**Перспективи подальших досліджень.** Розвиток теми дослідження теоретичної, діагностичної та психотерапевтичної роботи впливу імені як складової самоідентичності на підвищення адаптації, може розглядатись та розширюватись, заглиблюватись надалі з різних боків: гендерного питання, міжособистісних відносин, вікових змін тощо.

## Література

1. Глинський, І.В. (1985). *Твоє ім'я – твій друг*. Київ: Веселка.
2. Еріксон, Е. (1996). *Ідентичність: юність і криза*: пер. з англ. А.В. Толстих (ред). Прогрес.
3. Бойко, І.І. (2001). Соціально-психологічна адаптація підлітка до нових умов навчання: *Автореф. дис. канд. психол. наук*: Київ.
4. Джаррет, К. (2021). Як ім'я впливає на нашу особистість і долю. *BBC Future*. Відновлено з <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-fut-57270489>
5. Зорич, О. (2013). Феномен ідентичності: конфлікт інтерпретацій. *Наукові записки*, 5(67).

6. Козловець, М. А. (2009). *Феномен національної ідентичності: виклики глобалізації*. Монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
7. Кокун, О.М. (2004). *Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності* : монографія / О.М. Кокун. Київ: Міленіум.
8. Корольчук, М.С. (2002). Адаптація та її значення в системі психофізіологічного забезпечення діяльності. *Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки. Психологічні науки*. Київ: Правові джерела, 2, 191-211.
9. Лемак, М.В., Петрище, В.Ю. (2003). *Психологу для роботи. Діагностичні методики*: збірник. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші.
10. Максименко, С., Максименко, К., Главник, О. (2003). *Адаптація дитини до школи*. Київ: Мікрос-СВС.
11. Столяренко, О. Б. (2012). *Психологія особистості*. Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури.
12. *Тайна имени*: Сборник. (1994). Харьков: ИКП «Паритет ЛТД».
13. Marcia, J.E. (1993). The Ego Identity Status Approach to EgoIdentity // *EgoIdentity*. New York: Springer New York, 3–21. Retrieved from [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-8330-7\\_1](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-8330-7_1)
14. Zimbardo, P. (2008). *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. Random House Trade Paperbacks.

## References

1. Glynskyi, Y. V. (1978). *Tvoje imya – tvii drug [Your name is your friend]*. Veselka. [In Ukrainian]
2. Erikson, E. (1996). *Identychnist: yunist i kryza [Identity: youth and crisis]*. Translated from English. Progres. [In Ukrainian]
3. Boiko, I. I. (2001). Sotsialno-psykhologichna adaptatsia pidlitka do novykh umov navchannya [Socio-psychological adaptation of a teenager to new learning conditions]. *Avtoresf dys. kand. psykhol. nauk*: Kyiv. [In Ukrainian]
4. Dzharret, K. (2021). Yak imya vplyvaye na nashu osobystist i dolyu [How a name affects our personality and destiny]. *BBC Future*. <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-fut-57270489> [In Ukrainian]
5. Zorych, O. (2013). Fenomen identychnosti: konflikt interpretatsii [5]. *Naukovi zapysky*, 5(67). [In Ukrainian]
6. Kozlovets, M. A. (2009). *Fenomen natsionalnoi identychnosti: vyklyky globalizatsii [The phenomenon of identity: conflict of interpretations]*. Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, [In Ukrainian]
7. Kokun, O. M. (2004). *Optymizatsia adaptatsiynykh mozhlyvostei lyudyny: psykhofiziologichnyi aspekt zabezpechennya dialnosti [Optimizing a person's adaptive capabilities: the psychophysiological aspect of activity]*. Milenium. [In Ukrainian]
8. Korolchuk, M. S. (2002). Adaptatsia ta yiyi znachennya v systemi psykhofiziologichnogo zabezpechennya dialnosti [Adaptation and its importance in the system of psychophysiological activity support]. *Zbirnyk naukovykh statei Kyivskogo mizhnarodnogo universytetu. Seria: Pedagogichni nauky. Psykhologichni nauky. Pravovi dzherela*, 2, 191-211. [In Ukrainian]
9. Lemak, M. V., & Petrysche, V. Yu. (2003). *Psykhologu dlya roboty [A book for a psychologist]. Diagnostychni metodyky*: zbirnyk. Vydavnytstvo Oleksandry Garkushi. [In Ukrainian]
10. Maksymenko, S., Maksymenko, K., & Glavnyk, O. (2003). *Adaptatsia dytyny do shkoly [Adaptation of the child to school]*. Mikros-SVS. [In Ukrainian]
11. Stolyarenko, O. B. (2012). *Psykhologia osobystosti [Personality psychology]*. Tsentr uchbovoi literatury. [In Ukrainian]
12. *Taina imeni [The name's secret]*. (1994). IKP «Paritet LTD». [In Russian]
13. Marcia, J. E. (1993). The Ego Identity Status Approach to EgoIdentity. In *Ego Identity*. Springer New York, 3–21. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-8330-7\\_1](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-8330-7_1)
14. Zimbardo, P. (2008). *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. Random House Trade Paperbacks.

**Авторський опитувальник дослідження імені як складової самоідентичності**

Дайте відповіді на наведені запитання. При відповіді на запитання, які потребують обрання відповіді, прохання виділити вірну відповідь. Якщо відповіді немає, поставте прочерк.

**Текст опитувальника**

Як Вас звуть?		
Ваш вік?		
Ваша стать?		
Місто України, з якого Ви?		
Країна Вашого теперішнього перебування?		
1. Хто в сім'ї дав Вам Ваше ім'я?		
2. Вам важливо, щоб Вас називали повним іменем офіційно?	Так	Ні
3. Чи подобається Вам Ваше ім'я?	Так	Ні
4. На честь кого Вас назвали?		
5. Чи подобається Вам, що Вас назвали на честь саме цієї людини?	Так	Ні
6. Що означає Ваше ім'я?		
7. Чи схоже це значення з Вами?	Так	Ні
8. Чи подобається Вам, як звучить Ваше ім'я?	Так	Ні
Які це викликає почуття?		
9. Як би Ви хотіли, щоб Вас звали, якщо Вам не подобається Ваше ім'я?		
10. Як Вас називали у дитинстві батьки (зменшено-ласкаво по імені чи замінниками)?		
11. Чи подобалось Вам, як Вас називали у дитинстві батьки?	Так	Ні
12. Чи були у Вас прізвиська?	Так	Ні
13. Як Ви ставились до своїх прізвисьок?		
14. Чи подобалось Вам, як Вас називали однолітки?	Так	Ні
15. Як би Ви хотіли, щоб до Вас звертались зараз?		
16. Як Вас зараз звуть в країні Вашого перебування?		
17. Чи подобається Вам, як Вас зараз звуть в країні Вашого перебування?	Так	Ні
18. Чи є у Вас авторитетна людина або ж та, яка подобається Вам з таким самим іменем, як у Вас?	Так	Ні
19. З якою стихією Ви асоціюєте своє ім'я? <b>Вогонь Вода Земля Повітря</b>		
20. Що може дати Вам ця асоціація зі стихією?		
21. Чи хотіли б Ви чути від інших Ваше ім'я частіше?	Так	Ні
22. Чи підтримує Вас, коли проговорюють Ваше ім'я?	Так	Ні
23. Чи заспокоює Вас, коли Ви чуєте своє ім'я?	Так	Ні
24. Чи багато у Вашому колі людей з таким самим іменем?	Так	Ні
Як Ви до цього ставитесь?		
25. Чи подобається Вам писати своє ім'я?	Так	Ні
26. Чи хотіли б Ви читати або бачити написаним своє ім'я?	Так	Ні
27. Що Ви відчуваєте після відповідей на запитання?		

**Відомості про автора**

**Арефнія Світлана Вячеславівна**, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології Міжрегіональної Академії Управління персоналом, Київ, Україна

**Arefniya, Svitlana V.**, PhD, Associate Professor, Inter-regional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5565-8067>

E-mail: arefniyasv@gmail.com

Отримано 6 жовтня 2022 р.

Рецензовано 21 жовтня 2022 р.

Прийнято 24 жовтня 2022 р.

Гелена Лазос

## ПСИХОЛОГИ І ВІЙНА: ЗМІНА ПАРАДИГМИ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ/ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА РЕЗІЛЬЄНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ

*Лазос Гелена. Психологи і війна: зміна парадигми надання психологічної/психотерапевтичної допомоги та резильєнтності фахівця.*

**Вступ.** Повномасштабне вторгнення російської федерації 24 лютого 2022 року назавжди змінило історію України і життя кожного українця. Мільйони людей, рятуючи своє життя, були вимушені переміщуватися в межах країни, Європи та всього світу, сотні тисяч пішли боронити державу від російських загарбників, величезна кількість людей опинилися в окупації і зазнали тортур, полону, наруги, голоду та інших жахливих поневірянь. Очевидно, що війна, її наслідки, кардинально змінили і парадигму надання психологічної допомоги, збільшили її роль і відповідальність в сучасних актуальних обставинах. У зв'язку з чим тема резильєнтності фахівців сфери ментального здоров'я набуває ще більшої актуальності. Адже від стійкості психоемоційного стану психологів залежить ефективність надання ними кваліфікованої допомоги.

**Мета.** Метою нашого дослідження є формулювання перших рефлексивних роздумів щодо зміни парадигми психологічної і психотерапевтичної роботи у зв'язку з війною та стратегії підтримання і розвитку резильєнтності психологів і психотерапевтів.

**Результати.** У статті проаналізовано особливості роботи психологів/психотерапевтів з клієнтами в умовах, спричинених масштабним вторгненням Росії на територію України. Досліджено деякі аспекти трансформації парадигми надання психічної та психотерапевтичної допомоги у кризовій ситуації та основні її напрями, симптоматику і запити клієнтів за минулі шість місяців і перспективи динаміки їхніх психоемоційних станів. З урахуванням цього проаналізовано зміни контексту терапевтичного стосунку в системі «психолог/психотерапевт – клієнт», розглянуто стратегію підтримання і розвитку резильєнтної позиції та збереження психічного здоров'я фахівця у взаємозв'язку зі збереженням його професійної ідентичності.

**Висновки.** Подана у статті інформація може бути корисною при плануванні та організації діяльності надання психологічної допомоги, розробки та застосування психотехнології щодо підтримання і розвитку резильєнтності у фахівців сфери ментального здоров'я.

**Ключові слова:** війна, кризова ситуація, травмація, сетінг, стосунок «психолог-клієнт», резильєнтність, професійна ідентичність.

*Lazos, Gelena. Psychologists and war: a paradigm shift in psychological/psychotherapeutic assistance and specialist resilience.*

**Introduction.** The full-scale invasion of the Russian Federation on February 24, 2022 has changed the history of Ukraine and the life of every Ukrainian. Millions of people, saving their lives, were forced to move to safer places in Ukraine as well as other countries. Hundreds of thousands of Ukrainians went to defend their country from the invaders. A huge number of people found themselves in the occupation and suffered tortures, captivity, abuse, hunger, and terrible wanderings. It is obvious that the war and its consequences have radically changed the paradigm of psychological assistance and increased the role of a psychologist/psychotherapist, which makes the problem of psychologists/psychotherapists' mental health resilience extremely important. After all, the effectiveness of psychological help depends on psychologists/psychotherapists' psychological and emotional stability.

**Aim.** To formulate the first reflexive thoughts about the change in the paradigm of psychological and psychotherapeutic work in the context of war and the strategy of maintaining and developing psychologists and psychotherapists' resilience.

**Results.** The article analyzes the peculiarities of psychologists/psychotherapists' work in the conditions of the Russia's war against Ukraine, discusses some transformations in the paradigm of mental and psychotherapeutic help in a crisis situation, the most common symptoms and clients' requests over the past six months as well as the dynamics of clients' psychological and emotional states. The author also considers the changes in the therapeutic relationship between the psychologist/psychotherapist and the client as well as the

*strategy of maintaining and developing psychologists/psychotherapists' resilience and mental health needed to preserve their professional identity.*

**Conclusions.** *The information presented in the article can be useful in planning, organizing and providing psychological help as well as in developing and applying a psychologists/psychotherapists' resilience promotion psychotechnology.*

**Key words:** *war, crisis situation, trauma therapy, setting, psychologist/psychotherapist-client relationship, resilience, professional identity.*

**Постановка проблеми.** Повномасштабне вторгнення російської федерації 24 лютого 2022 року назавжди змінило історію України і життя кожного українця. Мільйони людей, рятуючи своє життя, були вимушені переміщуватися в межах країни, Європи та всього світу, сотні тисяч пішли боронити державу від російських загарбників, величезна кількість людей опинилися в окупації і зазнали тортур, полону, наруги, голоду та інших жахливих поневірянь. Мільйони людей були вимушені рятуватися від ракет і снарядів у підвалах та бомбосховищах, тисячі втратили рідних і близьких, свої домівки, майно, роботу. Розгубленість, паніка, страх і розпач тією чи іншою мірою охопили кожного громадянина України. Очевидно, що війна, її наслідки, кардинально змінили і психотерапевтичну практику.

**Метою** нашого дослідження є формулювання перших рефлексивних роздумів щодо зміни парадигми психологічної і психотерапевтичної роботи у зв'язку з війною та стратегії підтримання і розвитку резильєнтності психологів і психотерапевтів.

**Основними завданнями дослідження** ми вважаємо:

- 1) розгляд деяких аспектів зміни концепції психотерапевтичної роботи у наданні кризової допомоги;
- 2) деталізацію основних її напрямів, зокрема опис основних етапів розвитку симптоматики наших клієнтів за минулі шість місяців, а також перспективи динаміки їхніх психоемоційних станів;
- 3) аналіз особливостей видозміни контексту терапевтичного стосунку в системі «психолог/психотерапевт – клієнт»;
- 4) розгляд стратегії підтримання і розвитку резильєнтної позиції фахівця/чині в її взаємозв'язку із збереженням ідентичності психотерапевта/тки.

Зазначимо, що в межах пропонованої статті ми поєднуємо психологів/гинь і психотерапевтів/ток як фахівців сфери ментального здоров'я, адже зараз всі вони виконують функцію допомоги населенню нашої країни з метою подолання психологічних наслідків активної фази війни, збереження ментального здоров'я нації: всі ці фахівці працюють як кризові психологи, травматерапевти, однаково отримують спеціалізовану освіту і однаково працюють «в полях».

**Результати дослідження та їх обговорення.** Війна кардинально змінила психологічний/психотерапевтичний світогляд та вплинула на парадигму надання психологічної допомоги. Стреси, викликані війною, переважають над усіма механізмами психологічного захисту. Коли війна знезапче охопила сорокамільйонну розвинуту європейську країну, змінилося все – від буденного життя до професійних і робочих усталених процесів. У травмі перебуває населення всієї України, а також психологи, психотерапевти й їх клієнти/ки. Проживши перші, найскладніші дні російського повномасштабного нападу, фахівці різних спеціалізацій, шкільні, дитячі, сімейні та організаційні психологи, психоаналітики та гештальтисти, науковці та клініцисти, більшість з яких ніколи не мала справи з наданням ургентної психологічної допомоги, активно включилися до роботи «в полях». Переважно робота відбувалася (і продовжує відбуватися) в онлайн-режимі, адже мільйони людей евакуйовувалися на захід країни і за кордон, мільйони сидять час від часу у бомбосховищах, мільйони опинилися на окупованих росією територіях і втратили можливість підтримувати зв'язок з вільною частиною України. Багато фахівців працюють на вокзалах, станціях переміщення тимчасово переселених громадян, в інших країнах, у місцях розселення евакуйованих людей з України, інші – у шпиталях та військових частинах.

Отже, психологи і психотерапевти внаслідок повномасштабного вторгнення ворога були змушені надавати допомогу як кризові або військові психологи і травматерапевти, а клієнтами,

тими, кому необхідна допомога або підтримка, стали майже всі громадяни країни. Ця ситуація призвела до трансформації нейтральної психотерапевтичної позиції, дотримуватися якої донедавна вважали за потрібне майже всі фахівці різних напрямів та методів психотерапії і психологічного консультування.

Вирішальним у дискусії, що розгорнулася в різних міжнародних психологічних і психотерапевтичних спільнотах щодо професійної етики фахівців, на нашу думку, може бути лист Томаса Огдена, сучасного всесвітньовідомого психоаналітика і науковця, адресований психоаналітичному співтовариству, який нашій робочій групі люб'язно надав і переклав професор О. Фільц. Т. Огден чітко вказав: у часи такої несправедливої, кровопролитної загарбницької війни неприпустимо аналітикові (або терапевтові чи психологу будь-якої іншої парадигми) ховатися за нейтральну позицію. Варто бути чесним із собою і зі своїм клієнтом, надавати допомогу всіма доступними засобами, інколи, за потреби, – самим пропонувати психологічну допомогу.

З метою розуміння контексту роботи фахівців стисло опишемо основні напрями діяльності в перші місяці масштабного російського вторгнення. Зазначимо, що всі напрями визначалися динамікою симптоматики і запитам наших клієнтів.

Очікування війни в Україні, нагнітання тривоги в засобах масової інформації, евакуація офіційних представництв США та європейських країн запустили так звану сигнальну тривогу у населення нашої країни. Ця тривога дійшла апогею в перші дні віроломного нападу росії. Саме зовнішній стрес і реальна небезпека стали основною причиною розгортання сигнальної тривоги (або реактивної тривоги) і панічних станів. На цій фазі клієнти скаржилися на весь спектр психологічних та психосоматичних симптомів генералізованого тривожного розладу, гострої реакції на стрес, панічних атак: неможливість зосередитися, відсутність сну та апетиту, тремтіння, проблеми з диханням, перепади тиску, раптове серцебиття, страх втратити орієнтацію, загалом – сильний стан неспокою. Крім цього, постійні включення сигналу повітряної тривоги і зараз провокують формування посттравматичного стресового розладу з нав'язливими відчуттями (часто клієнти чують її постійно, навіть коли її немає). Описані переживання і симптоми пов'язані із зовнішнім стресом, який перевищує природні психічні можливості людини.

Психотерапевтична робота у цій фазі зводилася до кризових інтервенцій, мета яких – зниження сигнальної тривоги. Ефективними були техніки когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), дихальні техніки, алгоритми і техніки заспокоєння та відволікання від стресових ситуацій, акцентування на раціональній складовій опрацювання тривоги, зняття гострої тривоги за рахунок саморегуляції. Стратегію оволодіння інформацією та донесення її до клієнтів, яку обрали психотерапевти, визначило їх намагання «бути на кілька кроків попереду», що особливо важливо в періоди так званої гібридної війни, яка відбувається і в реальному житті, і в інформаційному просторі. Інколи психологам/психотерапевтам доводилося займати «батьківську» позицію і пропонувати рішення клієнтам, які були розгублені (у ступорі) і не могли діяти раціонально (наприклад, збирати речі й дітей і переїжджати в безпечні місця), що зовсім не вкладається в нейтральну позицію, наприклад психодинамічного терапевта. Ми стали надійним об'єктом для наших клієнтів, і вони покладалися на нас за необхідності. Водночас часто доводилося виходити за межі класичної позиції терапевта, психолога і обирати позицію піклувальника, яка неухильно призводить до регресу клієнтів. Ми фіксуємося на розгляді актуальних проблем і симптомів, розбираємо труднощі, підтримуємо, ведемо, іноді приймаємо за них рішення, заспокоюємо, сповідуємо, інколи навіть ніби «відпускаємо гріхи», особливо тоді, коли провини за виїзд за кордон, страх перед приєднанням до війська, провини за загибель побратима та інші травматичні переживання і ситуації є занадто глибокими і руйнівними. Тут слід зазначити, що у пропонованій статті ми намагаємося дати узагальнену картину зміненої парадигми надання психологічної допомоги, оминаючи випадки клієнтів, які втратили здоров'я, рідних та близьких на війні (цим випадкам буде присвячено окремі статті та дослідження).

Приблизно через два місяці після початку повномасштабного вторгнення росії громадяни України почали орієнтуватися в загрозливих ситуаціях, адекватніше реагувати на сигнали небезпеки, частина з них перемістилися в безпечніші регіони та країни. Тривога

перейшла на рівень вільноплаваючої, яка виникала ситуативно. З такою тривогою психологи/психотерапевти справлялися методами когнітивно-поведінкової психотерапії, а також використовували ті методи і підходи надання психологічної допомоги, які практикували до повномасштабного вторгнення (психоаналіз, гештальт, екзистенційна та позитивна психотерапія тощо). За нашими попередніми спостереженнями, клієнти, які в преморбіді мали епізоди панічних атак, депресії тощо, набагато гірше долали тривогу і починали формувати симптоматику ПТСР. Водночас ті клієнти, які мають досвід зрілих, функціональних стосунків та надійну прив'язаність, долали тривожні стани успішніше, залишалися в терапії й переходили на наступну площину опрацювання проблем.

Починаючи приблизно з третього-четвертого місяця активної фази війни в Україні, робота з клієнтами перемістилась до площини внутрішньоособистісних конфліктів. Це конфлікти, притаманні кожній людині, в суті яких психотерапевти допомагали розібратися до активної воєнної фази. Варто ще раз наголосити, що ті клієнти, які мали серйозні структурні та психічні порушення, відновлювалися і переходили до цієї фази складніше. Шокуючі новини та сигнали про загрозу ракетних ударів призводили знову до регресу та сигнальної і вільноплаваючої тривоги.

На цьому етапі робота проводилася переважно у звичному ключі із застосуванням технік і методик, якими психолог/психотерапевт оволодів і застосовує у своїй практиці. Звичайно, всі зміни в актуальній життєвій ситуації як клієнтів, так і терапевтів призвели до зміни психотерапевтичних стосунків також. Далі в цій статті ми приділимо окрему увагу цьому аспекту, а тут лише зазначимо, що на цьому етапі найвиразнішими були конфлікти провини («ініціатива і провина»). Хтось винився з приводу того, що виїхав з країни – «провина виїхавшого» (термін Лазос Г.П.), хтось – з приводу того, що мало допомагає постраждалим, армії. Саме на цьому етапі виразно проявлялася едіпальна позиція клієнтів, які були вимушені приймати серйозні рішення і миттєво дорослішати. Отже, на зміну розгубленості і реактивній тривозі прийшли провина і докори сумління. Провина в різних варіаціях охопила майже всіх, це відчуття періодично загострюється. Як терапевти, так і клієнти виняють себе за те, що мало роблять для армії, України, перемоги. Варто наголосити, що провина як феномен завжди була властива українському суспільству. Ймовірно, це зумовлено поневіряннями, голодоморами, спробами ліквідувати українців як націю, і постійно жевріє як «недопережите травмування», залишки якого закорінені в нашому генокоді. «Як ми можемо жити і радіти, коли окупанти здійснили такі страшні злочини в Бучі, Ірпіні, Ізюмі, не змогли врятувати Маріуполь?», – такі прояви колективної провини, втрата ілюзій щодо справедливого світового порядку, відчуття власної безпомічності властиві переважній більшості громадян України. Клієнтка, яка виїхала до Італії, рятуючи маленького сина, не може говорити про труднощі адаптації, адже, за її словами, «Україна захлинається у крові невинних громадян і найкращих своїх воїнів». Інша клієнтка, що переїхала до безпечного містечка на заході України, не може дозволити собі манікюр, бо впевнена, що має 24 години на добу ліпити вареники для армії. Психотерапевт у такій ситуації іноді виконує роль священника, вислуховуючи історії та «відпускаючи гріхи», бо запевняє клієнтів, що найбільша цінність – це життя, а вони на своєму місці, в безпеці, можуть принести більше користі Україні, зберігши ментальне і фізичне здоров'я.

До перелічених травм війни варто також додати масштабну «травму свідків» (Herman, 1992). Вперше в історії людства відбувається настільки широке висвітлення травмівних подій у медіапросторі. Майже весь світ переживав трагедії Бучі, Ірпеня та Маріуполю, а зараз з жахом реагує на повідомлення про катування і розстріли українських воїнів та цивільних громадян в Ізюмі. Можна впевнено стверджувати, що і надалі суспільство дізнаватиметься про нові страшні злочини російських окупантів. Безперечно, що це все мало і матиме серйозні наслідки у психодинаміці наших співгромадян.

Актуальним у цьому сенсі буде невеликий опис того, що варто очікувати, та симптомів і феноменів, з якими будуть стикатися протягом наступних років психотерапевти. Більшість західних фахівців, з якими вже пів року проводяться щотижневі наукові дискусійні групи, погоджуються з тим, що сучасна психологічна наука і практика ще не мали справи з таким масштабним та різнорівневим травмуванням. Горе, як ознака часу і подій, що відбуваються в



країні, і як відчуття, з яким живуть наші співвітчизники, є виразною ознакою психоемоційного стану наших клієнтів. Робота горя, як переживання втрати (близьких та рідних, матеріальних цінностей, бізнесу, мрій та сподівань), неминуче призводить до проживання важливої її стадії – стадії депресії (Кюблер-Росс, 2001; Seiler, Känel & Slavich, 2020; Kristin et al., 2021). Завдяки депресії опрацьовується горе, що і приводить до прийняття, полегшення, оформлення перспектив майбутнього та прибуття сил. З депресією і опрацюванням горя фахівці вже стикнулися, водночас можна очікувати більш масштабного розгортання цієї симптоматики серед клієнтів. Тут варто додати, що, за офіційними даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), українці більше за всіх у світі страждають на депресію в 2022 році. Загалом 15 млн громадян, за оцінкою МОЗ, потребують психологічної підтримки (Уляницький, 2022).

Уже через шість місяців після початку активної фази воєнних дій можна констатувати збільшення кількості таких психічних розладів, як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) та вторинний травматичний стресовий розлад (ВТСР). Ці захворювання діагностуються не лише у військових та полонених як наслідок бойового стресу, а й у цивільного населення – різниця лише в походженні. Психічні розлади, в тому числі ПТСР у військових, переважно зумовлені бойовим стресом (БС). «Під БС розуміють багаторівневий процес адаптаційної активності людського організму в бойових умовах, що супроводжується напруженням механізмів реактивної саморегуляції та закріпленням специфічних пристосувальних психофізіологічних змін» (Психолого-психіатрична допомога при збройних конфліктах, 2014). Цивільні страждають від психічних розладів, в тому числі ПТСР, внаслідок постійних бомбардувань, життя в окупації, катувань тощо.

За визначенням, наведеним в DSM-IV, критичний травматичний стресор, що призводить до виникнення психотравми, може включати: прямий особистий досвід події, яка викликає загрозу смерті, фактичну загрозу серйозного травмування або загрозу власній фізичній цілісності; перебування свідком події, яка включає смерть, травму або загрозу фізичної цілісності іншої особи; інформацію про несподівану або насильницьку смерть, серйозне травмування або загрозу смерті чи травмування близького члена сім'ї або близьких партнерів (American Psychiatric Association, 1994). Для нас важливим у цьому визначенні є підкреслення того факту, що ефекти і наслідки травми стосуються не лише тих, хто постраждав, а й впливають на тих, хто належить до близького оточення постраждалих (рідні, сім'ї), а також тих, хто їм допомагає (лікарі, фахівці в галузі охорони психічного здоров'я, психологи, психотерапевти, соціальні працівники). У цьому випадку йдеться про вторинний травматичний стресовий розлад, який більш детально було описано у наших попередніх статтях (Лазос, Кісарчук, 2017).

Перейдемо до розгляду зміненої зовнішньої та внутрішньої ситуації у стосунках фахівців з клієнтами. З перших днів масштабного вторгнення українців охопили розпач і розгубленість. Ані терапевти, ані клієнти не розуміли «що робити» і «як буде далі». Люди намагалися організувати власну безпеку (переїжджаючи, ховаючись у бомбосховищах тощо). На професійних сторінках у соціальних мережах згодом з'явилося багато повідомлень щодо зникнення психотерапевтів, які не попередили або просто не з'явилися на терапевтичну сесію. Те саме відбувалося і з клієнтами: вони не приходили, зникали із зв'язку, не попереджаючи, переривали стосунк.

Водночас багато психотерапевтів почали телефонувати своїм клієнтам, турбуватися про них, тим самим порушуючи усталену терапевтичну рамку і сетінг. Психологи/психотерапевти ставали опікаючими фігурами. Як уже зазначалося вище, така позиція може викликати відчуття певної неспроможності у клієнтів, натякаючи на їхній ймовірний психічний регрес. Наприклад, з позиції психоаналітично орієнтованого терапевта перехід від класичної ролі аналітика до піклувальника так чи інакше підтримує регрес (інколи навіть дефіцит) у клієнта, викликає почуття сорому та неспроможності, вдаряє по його нарцисичній рівновазі.

Часто фахівці самі звертали увагу на розгубленість людей, ознаки паніки чи істерики, безперервні сльози, астенію тощо і підходили до них, пропонуючи допомогу. Це відбувалося переважно на вокзалах, у місцях тимчасового перебування евакуйованих громадян як в Україні, так і за кордоном. Така позиція психологів кардинально змінює принципи надання

психологічної допомоги. Адже вмотивований клієнт сам звертається із запитом на психологічне консультування або психотерапію.

Наступним прикладом впливу зовнішньої ситуації на контакт є випадок, коли фахівець перебуває в безпечному місці, наприклад за кордоном, а клієнт – у бомбосховищі під обстрілами або на окупованій території. Це теж робить стосунки асиметричними. Однак, як показує досвід супервізійних груп фахівців-психотерапевтів, така асиметричність не руйнувала контакт, особливо з тими клієнтами, з ким були встановлені надійні стосунки до війни, і з тими, хто має власний досвід надійних стосунків у своєму житті. Тому в психотерапевтичній роботі саме зараз варто пам'ятати про систему прив'язаності як стійкого психологічного зв'язку між людьми, що існує на онтологічному рівні, від самого народження, важливої характеристики і сутності найбільш ранніх первинних стосунків дітей із своїм піклувальником (Bowlby, 1988; 1999). Адже війна як найбільший можливий стресор тією чи іншою мірою демаскує центральний розлад у клієнтів і часто призводить до розриву прив'язаності (або зміни системи прив'язаності).

Черговий раз підтвердилися результати численних досліджень щодо наявності високого рівня резильєнтності у тих клієнтів, у кого в анамнезі є досвід зрілих стосунків, сформована з дитинства надійна прив'язаність (Lazos, 2020; Masten, 2014; Prout, Malone, Rice et al., 2019).

Водночас у цих стосунках відбувалися й інверсійні процеси, яскравим прикладом яких було піклування клієнтів про своїх психологів і психотерапевтів. Терапевти-колеги, які перебували у небезпечних місцях, свідчать, що клієнти, які були у відносній безпеці, надсилали їм інформацію щодо шляхів евакуації, варіантів порятунку, місць для ночівлі, відомості про черги на кордонах, законодавства щодо біженців у приймаючих країнах тощо. На думку проф. В. Дорожкіна, це може означати дорослішання клієнтів, «таке собі моментальне формування «уявної дорослості» (Дорожкін, 2022).

Ситуація війни погіршила соціально-економічний статус майже всіх клієнтів, багато з яких втратили роботу або вимушені витрачати незаплановані кошти на переїзд та адаптацію в нових місцях проживання. Це вплинуло на оплату надання допомоги, але не подіяло на мотивацію наших клієнтів щодо бажання зцілитися чи отримати полегшення станів. На початках більшість фахівців надавали безкоштовні консультації, багато з них досі «ведуть» безкоштовно терапію або надають психологічний супровід співгромадянам. Це також впливає як на зміну парадигми надання психологічної допомоги, так і на вигорання фахівця. А великі навантаження і робота з травмою є прямим ризиком розгортання симптомів вторинного травматичного стресового розладу (ВТСР).

Звертаючись до внутрішніх факторів, що призвели до зміни психотерапевтичного стосунку, можна визначити найголовніше – в цій ситуації і клієнт, і психолог опинилися в травмі. Єдине, що психологів та психотерапевтів відрізняє, так це обізнаність завдяки професійним знанням, зі своїми психічними реакціями та динамікою переживань. Саме тому ми маємо бути на кілька кроків попереду наших клієнтів, про що йшлося вище. Психотерапевти вимушені опрацьовувати надійну офіційну інформацію, турбуватись про своє Его, бути стійкими і зрозумілими для того, щоб стати міцною і авторитетною опорою клієнтам.

Наведений далеко не повний огляд актуальної ситуації, пов'язаної із активними воєнними діями в Україні, засвідчує надзвичайну актуальність ролі психолога у відновленні та збереженні ментального здоров'я українських громадян. На перший план виходить резильєнтність і збереження психічного здоров'я самих фахівців, що безпосередньо пов'язано із стійкістю їхньої професійної ідентичності.

Відомо, що ефективність подолання психотравми постраждалими великою мірою залежить від їх професійного супроводу психологами/ психотерапевтами, які можуть адекватно долати труднощі такої роботи і витримувати інтенсивний травматичний матеріал клієнтів. Емпатійне залучення у стосунок із людиною, яка переживає наслідки травмування, викликає зміни у внутрішньому досвіді психолога/психотерапевта у вигляді різних емоційних реакцій (станів). Фахівець не може запобігти виникненню власних негативних переживань у такому контексті спілкування, адже для того, щоб допомогти клієнтові, він має співпереживати його стражданням, а це, своєю чергою, стає підґрунтям відповідних емоційних реакцій та станів

(наприклад, вторинний травматичний стрес (ВТС), синдром вигорання (СВ)). Ризик виникнення таких емоційних станів значно зростає у кризові періоди життя суспільства, коли кількість постраждалих людей, що потребують психологічної допомоги, суттєво збільшується, а психологічна допомога надається на волонтерських засадах і в інтенсивному режимі. На наш погляд, запобігти виникненню описаних негативних емоційних реакцій і порушень фахівцям мають допомогти усвідомлення та збереження професійної ідентичності та резильєнтності. Вважаємо, що ці дві позиції взаємопов'язані й впливають одна на одну.

До загальних ідей щодо процесу підтримання і розвитку резильєнтності фахівців належить насамперед збереження професійної позиції та ідентичності фахівця, а також екологія власного Его. Процес підтримання і розвитку резильєнтності фахівців складається, на нашу думку, з таких складників: ресурси, стабілізація та адаптація, нарцисична регуляція (самоповага).

*Ресурси* – це позитивне цілісне самовідчуття, що дає змогу особистості зберігати власну стійкість та цілісність стосовно небезпеки та дезінтеграції, яке містить як соматичні, так і психічні відчуття. Основною передумовою для запуску процесу психічного відновлення (після травм, зниження адаптаційних можливостей тощо) є створення безпеки та ресурсів. Симптоми травмованих клієнтів, так само як і власні непрожиті травми фахівців, стають джерелом тригерів, які запускають процес постійної ретравматизації, а завдяки власним внутрішнім і зовнішнім ресурсам у особистості відновлюється здатність до саморегуляції своїх станів. Ресурси постійно вичерпуються, тому кожен фахівець має знайти і власні способи їх поповнення психотерапевтичними засобами, якими володіє або яким навчений (КІП, арт-терапія, тілесно орієнтована терапія, майндфулнес, тілесні, дихальні, духовні практики, медитації тощо). З метою впливу на ресурсну складову психіки особистості пропонується застосовувати техніки та методи, за допомогою яких можна збалансувати сфери особистого та професійного життя, отримати підживлення власних ресурсів на символічному, несвідомому рівні, підвищити когнітивну та емоційну лабільність, стабілізувати емоційний стан. Зокрема відправною точкою програми відновлення резильєнтності у фахівців може бути інвентаризація та ідентифікація їхніх власних ресурсів на фізичному, емоційному, інтелектуальному, поведінковому, соціальному та духовному рівнях. З метою діагностики в цьому випадку може бути використана діагностична вправа «Колесо життя» (інша назва «Пиріг життя»), яка допомагає визначити наявність рівноваги між життєвими цінностями та пріоритетами в житті, сфери життя, які є знеціненими і на які варто звернути увагу (Лазос, 2020). Часто уживаною практикою для віднайдення ресурсу у психологів і психотерапевтів є процедура «культивування священних моментів» незалежно від духовного чи релігійного світогляду людини. Прикладом застосування цієї процедури є вправа «Священний момент». Залежно від методу, в рамках якого ця вправа відбувається (арт-терапія, КІП, майндфулнес тощо), результати вправи можуть призвести до трансцендентних станів, станів ресурсного наповнення і відновлення. Так само ця техніка може сприяти усвідомленню та укріпленню цілей і сенсу життя та професійної діяльності (Goldstein, 2007). Зазначимо, що під час апробації моделі психотехнології розвитку резильєнтності фахівці описували «священні моменти» як дотики до чогось дорогоцінного, заповітного, сповненого ресурсом та життям. Почуття подяки часто супроводжувало «священні моменти» і тим самим підвищувало цінність роботи, особливо в тих випадках, коли відчай у роботі з постраждалими затоплював смисли роботи та загалом життя, допомагав вгамувати почуття образи і провини.

*Стабілізація та адаптація* – ще одна складова процесу підтримання і розвитку резильєнтності. Саме ресурсне наповнення допомагає наблизитися до цього етапу. Україно-американський еволюційний біолог Феодосій Добржанський пропонує таке визначення процесу адаптації: адаптація – це еволюційний процес, завдяки якому організм стає здатним краще жити у власному середовищі існування або місцях проживання (Dobzhansky, 1962). Отже, основна мета на цьому етапі – створити простір для ефективної роботи і життя. Її можна досягнути за допомогою відновлення внутрішнього та зовнішнього контролю, підвищення власної емоційної стабілізації, збалансованості життя і роботи завдяки ресурсному підживленню.

Психологи/психотерапевти, спираючись на фахові знання і досвід, поступово адаптувалися в актуальних життєвих умовах. Використання широкого спектру психологічних захистів, які є в особистому арсеналі, відчуття власної професійної ідентичності та інших можливостей і обмежень створює надійну платформу для стабілізації станів. З цією метою важливо чітко усвідомлювати межі власної компетенції: якщо фахівець не є професійно підготовленим до роботи з травмою або має надто інтенсивний графік прийому клієнтів, – слід негайно зупинитися, не брати в роботу таких клієнтів або перенаправляти їх до підготовлених колег. Відчувати власні межі між мазохістичною жертівністю і відчуттям ефективної роботи з ресурсом – важливий елемент турботи про власне і професійне Его.

Ефективними і необхідними на цьому етапі є заходи, пов'язані із укріпленням професійної позиції. Навіть висококваліфіковані фахівці не в змозі інколи опрацювати весь масив зовнішньої та внутрішньої інформації. Тому вкрай необхідним на тепер є відвідування груп самопідтримки, балінтовських та супервізійних груп, груп рефлексії тощо. У цих групах фахівці можуть опрацьовувати власні переживання і переживання клієнтів, спостерігати за загальними тенденціями як в країні, так і в динаміці емоційних проблем клієнтів, отримувати допомогу та підтримку. Наприклад, протягом останніх шести місяців на теренах українського психотерапевтичного простору функціонує декілька таких міжнародних груп: під керівництвом президента Української спілки психотерапевтів (УСП) професора О.О. Фільца існує щотижнева психотерапевтична велика група, яка збирає понад 600 українських і зарубіжних фахівців; у межах Київської міжнародної школи реляційного психоаналізу та психотерапії (KISRPP) в колаборації із УСП та іншими українськими професійними об'єднаннями працює щотижнева міжнародна група за участю провідних фахівців з різних країн світу; Асоціація психотерапевтів і психоаналітиків України (АППУ) під керівництвом професора О.С. Чабана організовує постійні міжнародні великі групи та тематичні семінари для психологів і психотерапевтів України.

Важливо, що такі групи надають ще й додаткову освіту та сприяють об'єднанню фахівців за певними напрямками діяльності. Такими прикладами можуть бути спеціальні платформи: UA Світ PSY, що об'єднує українських фахівців, вимушених евакуюватися за кордон, які працюють з тимчасово переселеними громадянами України в різних куточках світу; Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці, президентом якої є докторка психологічних наук, професорка Л.М. Карамушка. Асоціація об'єднує організаційних психологів і надає відповідну допомогу як в Україні, так і за її межами (міжнародний благодійний проект «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині).

*Нарцисична регуляція (самоповага)* відіграє стрижневу роль у збереженні як особистої, так і фахової ідентичності. Описані складові процесу вивіщення резильєнтності фахівців, який пов'язаний із збереженням професійної позиції та екології Его фахівця, наскрізь пронизані цією важливою і необхідною складовою. Належно відрегульована самоповага відіграє чи не найважливішу роль в адаптації до стресу, створює можливості для опанування широким спектром психологічних захистів та копінг-поведінки, створення і підтримання власних ресурсів і сприяє розвитку резильєнтності.

Отже, нарцисична регуляція охоплює психічні процеси усвідомлення самоповаги і самовартості. Це переживання, які пов'язані з ідеями переживання самих себе, своєї значущості, спроможності, відповідності тощо. Досвід переживань себе як неспроможного/ної, невідповідного/ної, обтяженого/ної докорами сумління, соромом і провиною, добре вкладається у симптоматику порушення нарцисичної регуляції (самоповаги), яку довгий час досліджує німецький психотерапевт і науковець Ставрос Менцос (Metzos, 1991, 2017). На його думку, на всіх етапах переживання стресових подій саме ця система в психіці атакується передусім. Це відбувається тоді, коли так чи інакше ми змушені робити вибір, коли в нашому житті з'являється загроза руйнування самовартості і самоповаги, під впливом зовнішніх обставин. Система нарцисичної регуляції, за Ставросом Менцосом, стоїть на трьох стовпах: 1) Супер-Его (совість, мораль, сумління, етичність тощо); 2) внутрішній світ (інтерналізовані уявлення про світ, культура, традиції тощо; все, що відповідає мотивації неусвідомленого вибору щодо тих чи інших вчинків); 3) Его-ідеал (психічне, тілесне Его). Саме ці стовпи піддаються масованим

атакам, що може призводити до повного самознецінення, адже в цей час відбувається переоцінка смислів, відчуття самоповаги, цінностей та культури і себе як людини й фахівця. Наприклад, прийняття певних рішень (виїжджати за кордон чи залишатися вдома) або віднайдень відповідей на важливі питання (хто ми тепер – комірники зі складу волонтерської допомоги, кризові психологи, соціальні працівники, біженці; які межі нашої компетенції, наші можливості, чи є ми корисними і професійними; чи можемо ми бути ефективними, щоденно стикаючись з такою кількістю горя, біди та травм у людей; чи достойні ми люди і громадяни) впливають на стійкість професійного Его і самоповагу, а відсутність відповідей або невпевненість у їх правильності можуть зруйнувати і Его, і самоповагу.

Окремо вважаємо за потрібне акцентувати на супервізійній підтримці фахівців, що в контексті стійкості професійної ідентичності та екології професійного Его фахівця є одним з найголовніших методів. Саме зараз, коли психологи/психотерапевти зазнають величезного тиску і навантаження, функції супервізії розширені. Вона наразі допомагає усвідомлювати власні професійні особливості, відчувати кордони і обмеження професійної діяльності, трансформує уявлення та формує нові можливості й навички, що сприяє укріпленню професійної ідентичності. Ефективними є її різні формати (групова, індивідуальна).

Отже, турбота про своє тіло, власне і професійне Его, баланс відпочинку і роботи, ресурсне підживлення, відчуття власних меж, дотримання компетенції, вивіщення професійних навичок, відвідування груп взаємопідтримки та професійних груп рефлексії, супервізії, забезпечує регуляцію нарцисичної рівноваги і допомагає розвивати резильєнтність фахівців, убезпечує від розвитку станів, асоційованих із вторинним травматичним стресом (ВТСР), вигоранням тощо.

**Висновки.** Неочікувана, травмувальна ситуація початку повномасштабного вторгнення росії і триваючих активних воєнних дій в Україні призвела до трансформації професійної позиції психологів, психотерапевтів і парадигми надання психологічної допомоги загалом; зміни в стосунках «клієнт – психолог/психотерапевт»; актуалізувала особливу потребу в підтриманні та розвитку резильєнтності фахівців, від стану яких залежить ефективне надання психологічної допомоги.

Змінилася парадигма надання психологічної допомоги, що проявилось у трансформації усталених принципів її надання (відсутність нейтральної позиції, сетінг, безпечне стає місце, мотивація і запит, що надходить від клієнта, кількість клієнтів – ними стала майже вся країна). Трансформувалася професійна орієнтація фахівців – психологи різних галузей і підходів стали кризовими психологами і травматерапевтами.

Змінилися запити клієнтів, які наразі пов'язані з динамікою тривоги та інших психічних реакцій на стрес, що потребує дещо іншого підходу надання психологічної допомоги (наприклад, зміни позиції фахівця).

У видозміні стосунку «клієнт – психолог/психотерапевт» можна виокремити зовнішні фактори: порушення рамок і сетінгу надання психологічної допомоги, інверсію та асиметричність стосунку, часткову відсутність винагороди за роботу або її повна безоплатність (волонтерство); а також внутрішні фактори, які пов'язані з тим, що у цьому стосунку і психолог/психотерапевт, і клієнт є травмованими. Фахівець мусить бути на пару кроків попереду клієнта завдяки своїй опрацьованості та обізнаності, він має бути надійним об'єктом для свого клієнта, транслювати виважену і правдиву позицію.

На перший план виходить резильєнтність і збереження психічного здоров'я самих фахівців, що безпосередньо пов'язані зі стійкістю їхньої професійної ідентичності та екології професійного Его. Стратегія вивіщення та розвитку резильєнтності психолога/психотерапевта складається з таких складників: ресурс, стабілізація і адаптація, нарцисична рівновага (самоповага).

**Перспективи дослідження** ми вбачаємо у проведенні емпіричного дослідження щодо особливостей діяльності психологів, їх резильєнтності в умовах війни. А також у розробці спеціальних психологічних технологій, спрямованих на розвиток резильєнтності психологів.

## Література

1. Дорожкін, В. (2022). *Терапевтичні стосунки в період війни. Українська асоціація терапевтів і бізнес тренерів*: Відновлено з <http://www.psyportal.org/texts/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96/%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BF%D0%B5%D0%B2%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96-%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%BD%D0%BA%D0%B8-%D1%83-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BE%D0%B4-%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8.html> . - [InUkrainian]
2. Кюблер-Росс, Э. (2001). *О смерти и умирании*. София.
3. Лазос, Г.П. (2020). Модель психотехнології з розвитку резильєнтності у психологів/психотерапевтів, які працюють з постраждалими. *Актуальні проблеми психології. Т. III : Консультативна психологія і психотерапія, 16*, 26-43
4. Лазос, Г.П., Кісарчук, З.Г. (2017). Діагностика негативних емоційних станів психологів, що працюють з травмованими військовослужбовцями. *Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології*, 123-139.
5. Психолого-психіатрична допомога постраждалим при збройних конфліктах (2014). *Методичні рекомендації*. Київ.
6. Уляницький, Д. (2022). Арестович уже не рятує. Через війну українці витратили на антидепресанти 500 млн грн за пів року. Хто на цьому заробляє? Спец. вип. *Forbes*. 07.09.2022. Відновлено з <https://forbes.ua/money/arestovich-vzhe-ne-ryatue-cherez-viynu-ukraintsi-vitratili-na-antidepressanti-500-mln-grn-za-piv-roku-khto-na-tsomu-zaroblyae-07092022-8085>
7. American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. IV ed. 427- 429.
8. Bonanno, G. A. (2004) Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Am Psychol*, 59, 20 – 28.
9. Bowlby, J. (1999) [1969]. *Attachment*. Attachment and Loss (vol. 1) (2nd ed.). New York: Basic Books. ISBN 0-465-00543-8.
10. Bowlby, J. (1988). *A Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development*. Tavistock professional book.
11. Dobzhansky, Th.(1962). *Mankind Evolving*. Yale University Press: New Haven, Connecticut.
12. Goldstein, E. D. (2007). Sacred moments: Implications on well-being and stress. *Journal of Clinical Psychology*, 63, 1001-1019
13. Herman, J. (1992). Trauma and Recovery. The aftermath of violence — from domestic abuse to political terror. NY: Harper Collins.
14. Kristin, L. Szuhany, Matteo Malgaroli, Carly, D. Miron, and Naomi, M. Simon (2021). Prolonged Grief Disorder: Course, Diagnosis, Assessment, and Treatment. *FOCUS*, 19:2, 161-172
15. Lazos, G. (2020). Attachment styles as an important resilience factor of specialists in helping professions. *Psychological journal*, 6 (5), 130-144.
16. Masten, A. (2014). *Ordinary magic: resilience in development*. New York: The Guilford press.
17. Mentzos, S. (1991). *Psychodynamische Modelle in der Psychiatrie*. Vandenhoeck, & Ruprecht.
18. Mentzos, S. (2017). *Lehrbuch der Psychodynamik: Die Funktion der Dysfunktionalität psychischer Störungen*. Vandenhoeck, & Ruprecht.
19. Prout, T.A., Malone, A., Rice, T. et al. (2019). Resilience, Defense Mechanisms, and Implicit Emotion Regulation in Psychodynamic Child Psychotherapy. *J Contemp Psychother*, 49, 235–244. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10879-019-09423-w>
20. Seiler, A., von Känel, R. and Slavich, G.M. (2020). The Psychobiology of Bereavement and Health: A Conceptual Review From the Perspective of Social Signal Transduction Theory of Depression. *Front. Psychiatry*, 11:565239. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565239>.

## References

1. Dorozhkin, V. (2022). *Terapevtychni stosunki v period viyny [Therapeutic relationships during the war]*. *Ukrainska asotsiatsia terapevtiv i biznes treneriv*: <https://tinyurl.com/5xh4xs9c> [In Ukrainian]
2. Kyubler-Ross, E. (2001). *O smerti i umiranii [On death and dying]*. Sofia. [In Russian]
3. Lazos, G.P. (2020). Model psykhotekhnologii z rozvytku rezilyentnosti u psykholoiv/psykhoterapevtiv, yaki pratsyuyut z postrazhdalymy [A model of psychotechnology to develop resilience in psychologists/psychotherapists who work with victims]. *Aktualni problemy psykhologii. T. III : Konsultatyvna psykhologia i psykhoterapia, 16*, 26-43 [In Ukrainian]
4. Lazos, G. P., & Kisarchuk, Z. G. (2017). Diagnostyka negatyvnykh emotsiinykh staniv psykholoiv, scho pratsyuyut z travmovanymy viiskovoslužbovtzyamy [Diagnosis of negative emotional states of psychologists who work with traumatized servicemen]. *Aktualni doslidzhennya v suchasni vitchyznyanii ekstremalnoi ta kryzovii psykhologii*, 123-139. [In Ukrainian]
5. Psykhologo-psykhiatrychna dopomoga postrazhdalym pry zbroinykh konfliktakh [Psychological and psychiatric help to victims of armed conflicts]. (2014). *Metodychni rekomendatsii*. Kyiv. [In Ukrainian]

6. Ulyanytskyi, D. (2022). Arestovych uzhe ne ryatuye. Cherez viinu ukraintsi vytratyly na antydepresanty 500 mln grn za piv roku. Khto na tsomu zaroblyaye? [Arestovich no longer saves. Because of the war, Ukrainians have spent 500 million hryvnias on antidepressants over six months. Who makes money from this?] Spets. vyp. *Forbes*. 07.09.2022 <https://tinyurl.com/ywm9ma4e> [In Ukrainian]
7. American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. IV ed. 427- 429.
8. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Am Psychol*, 59, 20-28. Crossref, Google Scholar
9. Bowlby, J. (1999) [1969]. *Attachment*. Attachment and Loss (vol. 1) (2nd ed.). Basic Books. ISBN 0-465-00543-8.
10. Bowlby, J. (1988). *A Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development*. Tavistock professional book.
11. Dobzhansky, Th. (1962). *Mankind Evolving*. Yale University Press.
12. Goldstein, E. D. (2007). Sacred moments: Implications on well-being and stress. *Journal of Clinical Psychology*, 63, 1001-1019
13. Herman, J. (1992). *Trauma and Recovery*. The aftermath of violence — from domestic abuse to political terror. Harper Collins.
14. Kristin, L. Szuhany, Matteo Malgaroli, Carly, D. Miron, & Naomi, M. Simon. (2021). Prolonged Grief Disorder: Course, Diagnosis, Assessment, and Treatment. *FOCUS*, 19(2), 161-172
15. Lazos, G. (2020). Attachment styles as an important resilience factor of specialists in helping professions. *Psychological journal*, 6(5), 130-144.
16. Masten, A. (2014). *Ordinary magic: resilience in development*. The Guilford press.
17. Mentzos, S. (1991). *Psychodynamische Modelle in der Psychiatrie*. Vandenhoeck, & Ruprecht.
18. Mentzos, S. (2017). *Lehrbuch der Psychodynamik: Die Funktion der Dysfunktionalität psychischer Störungen*. Vandenhoeck, & Ruprecht.
19. Prout, T. A., Malone, A., Rice, T. (2019). Resilience, Defense Mechanisms, and Implicit Emotion Regulation in Psychodynamic Child Psychotherapy. *J Contemp Psychother*, 49, 235–244. <https://doi.org/10.1007/s10879-019-09423-w>
20. Seiler, A., von Känel, R., & Slavich, G. M. (2020). The Psychobiology of Bereavement and Health: A Conceptual Review From the Perspective of Social Signal Transduction Theory of Depression. *Front. Psychiatry*, 11:565239. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.565239>

### Відомості про автора

**Лазос Гелена Петрівна**, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії консультативної психології і психотерапії Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

**Lazos, Gelena P.**, PhD, Laboratory of Counselling Psychology and Psychotherapy, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: [lazos.gelena@yahoo.com](mailto:lazos.gelena@yahoo.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8935-2664>

Отримано 15 вересня 2022 р.  
Рецензовано 29 вересня 2022 р.  
Прийнято 30 вересня 2022 р.



Дафна Максимов (Шарон)

## ХІБУКІ - ТЕРАПІЯ ЯК МЕТОД ПОДОЛАННЯ ПСИХІЧНОЇ ТРАВМИ У ДІТЕЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

*Дафна Максимов (Шарон). Хібукі-терапія як метод подолання психічної травми у дітей в умовах війни.*

**Вступ.** В умовах агресивної війни РФ проти України важливим є використання різних засобів роботи з психічними травмами дітей. Одним із ефективних засобів роботи з психічними травмами дітей є арт-терапія, зокрема, лялькотерапія, яка допомагає побудувати адекватну систему психологічного захисту.

**Мета:** теоретичне обґрунтування сутності моделі Хібукі-терапії як методу лялькотерапії та її ролі у подоланні психічної травми у дітей.

**Методи.** Для досягнення мети використано теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, аналогія – для формулювання основної наукової проблеми дослідження, визначення її методологічних засад.

**Результати.** У статті розглянуто проблему подолання психічної травми у дітей, отриманої внаслідок природних катастроф та бойових дій на території їхньої країни, засобами лялькотерапії (Хібукі-терапії). Описано сутність і роль Хібукі-терапії як методу терапії іграшкою у роботі з дітьми, які пережили сильний емоційний стрес. Досліджено процес становлення терапевтичної моделі Хібукі-терапії. Підкреслено, що авторська модель ґрунтується на принципі, згідно з яким діти, які активно протистоять пережитим стресовим ситуаціям, можуть полегшити свої страхи і краще адаптуватися до життя після будь-якої психічної травми.

**Висновки.** Досліджено процес становлення терапевтичної моделі Хібукі-терапії. Підкреслено, що використання Хібукі-терапії може сприяти подоланню психічних травм у дітей в умовах війни в Україні, підтримці та реабілітації психічного здоров'я тих дітей, які постраждали не лише від війни а й інших несприятливих життєвих подій.

**Ключові слова:** арт-терапія, Хібукі-терапія, терапія іграшкою, лялькотерапія, психічна травма, терапевтична модель, емоційний стрес.

*Dafna Maksimov (Sharon). Hibuki-therapy as a treatment method for war-related mental trauma in children.*

**Introduction.** In the context of the war of the Russian Federation against Ukraine, there is a great need for different means of dealing with children's traumas. An effective means of addressing trauma in children is art therapy, in particular, puppet therapy, which helps to build an adequate system of psychological protection.

**Aim:** Theoretical substantiation of the model of Hibuki-therapy as a method of puppet therapy and its role in overcoming mental trauma in children.

**Methods.** Theoretical methods: analysis, synthesis, generalization, and analogy.

**Results.** Hibuki-therapy as a toy therapy is effective in dealing with children who experienced severe and lasting emotional shock and pain caused by an extremely upsetting experience. The author describes the process of Hibuki's becoming a therapeutic model, which draws on the premise that children who actively oppose stressful situations can relieve their fears and better adapt to life after a mental trauma.

**Conclusions.** Hibuki-therapy can help Ukrainian children to recover from war trauma.

**Keywords:** art therapy, Hibuki-therapy, toy therapy, puppet therapy, mental trauma, therapeutic model, emotional stress.



**Вступ.** Емоційний стан дітей у період природних катастроф і локальних війн – глобальна проблема сучасності, характерна для багатьох країн і народів, зокрема Ізраїлю, Боснії та Герцеговини, Сирії, Японії. Нині ця проблема набула особливо гострого характеру в Україні, мешканці якої змушені переносити важкі випробування, включаючи геноцид, масове знищення людей, руйнування звичайного життя, сімейних зв'язків.

Діти переживають багато різних психічних травм. Вони стають свідками вбивств, насильства та руйнування будинків. Їхній шлях із батьками зі свого місця проживання в інше часто буває небезпечним та драматичним. Певний стрес вимагає від дітей розвинутої спроможності подолати його. Що сильніший стрес, то більше життєвих ресурсів потрібно дитині для його подолання.

Як показує досвід роботи, одним із ефективних засобів роботи з психічними травмами дітей є арт-терапія, яка допомагає побудувати адекватну систему психологічного захисту.

Арт-терапія сформувалася як новий напрям психотерапії на межі 19-20 століть. Психоаналітичні теорії З. Фрейда і К. Г. Юнга вплинули на уявлення провідних арт-терапевтів 20-го століття – М. Наубург, Е. Крамера, Л. Лібмана та ін. на психіку людини. У другій половині 20-го століття американськими дослідниками було запропоновано феноменологічний підхід (Е. Гуссерль, М. Хайдеггер) до організації арт-терапевтичного процесу. Інтерес представляють також дослідження таких учених як Д. Валлер, Р. Вольф, Т. Деллі, Е. Зірер. Великий вплив на розвиток арт-терапії мала Х.Я. Квятковська, яка включила її в процес діагностики та лікування сімей.

Приватним методом арт-терапії є лялькотерапія. Цей метод заснований на процесах ідентифікації дитини з улюбленим героєм мультфільму, казки та з улюбленою іграшкою. Лялька використовується як проміжний об'єкт, посередник у взаєминах дитини та дорослого (психолога, педагога, лікаря). Цьому методу присвятив свою працю Ф. Зімбардо.

Показаннями для лялькотерапії є: розв'язання інтра- та інтерперсональних (внутрішніх та зовнішніх) конфліктів; проблема покращення соціальної адаптації; корекційна робота зі страхами, заїканням, порушеннями поведінки; корекція дітей з емоційними травмами; профілактика дезадаптивної поведінки дітей та підлітків (корекція протестної, опозиційної, демонстративної поведінки – через розігрування на ляльках у парі з батьками або однолітками типових конфліктних ситуацій із життя дитини).

Ізраїльський клінічний психолог доктор Шай Хен-Галь провів дослідження та запропонував терапію іграшкою для дітей, які пережили військові події та природні катастрофи. На цьому етапі продовжують існувати та розвиватися різноманітні форми арт-терапії.

**Мета статті** полягає у теоретичному обґрунтуванні сутності моделі Хібукі-терапії як методу лялькотерапії та її ролі у подоланні психічної травми у дітей.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз поняття психічної травми та її впливу на особистість дитини.
2. Проаналізувати теорії психічної травми.
3. Обґрунтувати терапевтичну модель «Хібукі-терапії» для підтримки та реабілітації психічного здоров'я дітей.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети використано теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, аналогія – для формулювання основної наукової проблеми дослідження, визначення її методологічних засад.

**Результати дослідження.** Проблема психічної травматизації в дитинстві є однією з найбільш актуальних впродовж багатьох десятиріч, її вивчення зумовлено запитами психологічної теорії та практики, оскільки людське життя включає безліч травматичних переживань. Важкі життєві ситуації супроводжують дитину в самій, здавалося б, щасливій порі її життя – дитинстві. Це можуть бути випадки жорстокого тілесного поводження, ситуації розлуки та втрати значущих осіб, емоційна холодність з боку батьків, несприятливі життєві події.

Представники різних теорій вказують на патогенний вплив психічних травм на подальший розвиток особистості та психіки дитини.

Учені дають визначення «психічної травми» як життєвої події, що зачіпає значні сторони існування людини і призводить до глибоких психологічних переживань. Психотравму,

отриману в результаті стрес-реакції, дитина дошкільного віку не в змозі подолати самотійно, тому в більшості випадків це призводить до тяжких психічних руйнувань.

У сучасних роботах психічна травма також визначається як стан сильного переляку, що переживає людина при зіткненні з раптовою, потенційно загрозливою її життю подією, яка перевершує можливості індивіда і яку вона, тому, не здатна ні контролювати, ні ефективно відреагувати (Levine, 1998; Zettl & Josephs, 2001).

Психічне потрясіння становить загрозу життю і фундаментально відкладається у людській свідомості. Негативні прояви травмуючого впливу можуть настати не відразу, а через тривалий час чи навіть десятиліття. Багатьох дослідників цікавила проблема впливу психотравми минулого на особистість дорослої людини.

Поняття психічної травми запроваджено німецьким неврологом А. Ойленбургом у 1878 р. Історія поняття травми сягає корінням у ранні роботи З. Фрейда та дофройдівські роботи Ж. М. Шарко та Ж. Брейєра. Аналіз наукової літератури дозволив виявити, що найбільш повне дослідження цієї проблеми здійснювалося в межах психоаналітичного підходу.

Поняття «травма» було запозичено З. Фрейдом з медицини і в дослівному перекладі з грецької означає «рана», «пошкодження», «результат насильства». Запозичуючи це поняття, психоаналіз переніс його на психологічний рівень (Freud, 1977).

З. Фрейдом була створена перша психоаналітична теорія травми, в якій це явище розглядалося як глибоко укорінений у несвідомому афект, що здійснює патогенний вплив на психіку людини і лежить в основі невротичних розладів. Джерело травми він вбачав не в зовнішній події, а в самій психіці, в розщепленні «Его», до якого призводить травматична тривога, заснована на несвідомих фантазіях. На думку З. Фрейда, неприємні хворобливі переживання витісняються, тоді як пов'язані з ними афекти продовжують розвиватися і призводять до спроб покінчити з нестерпною мукою і, як наслідок, до невротичних порушень. Механізмом, що запускає невротичні розлади, є зовнішня травма і внутрішній психологічний шок, що її супроводжує.

Учіння З. Фрейда вплинуло на становлення нових підходів до вивчення психічної травми. Ідея фіксації на травмі, яку вивчали його учні Ш. Ференці та Г. Зіммель, стала ключовим моментом сучасного трактування посттравматичного стресового розладу (ПТСР).

Проблема психічної травми вивчалася й в аналітичній психології, засновником якої був К. Г. Юнг. З його точки зору, порушення функціонування «Его» викликаються не лише сексуальною травмою, а й усіма трагедіями, усіма нещастями людського життя, кожне з яких, по-своєму, унікально (Юнг, 1995).

К. Г. Юнг не менше З. Фрейда намагався знайти універсальний комплекс, що стоїть за невротичними розладами, проте власне дослідження привело його до розуміння множинності травми, думки про існування безлічі різних індивідуальних історій і фантазій про цю травму. К. Г. Юнг вважав, що психічна травма завжди залишає після себе порушення афективності, що проходить через все життя.

Психічна травма розробляється також у контексті уявлень сучасного психоаналізу, зокрема теорії об'єктних відносин, що включає в себе досить широкий теоретичний діапазон різних шкіл і напрямів, що мають один спільний пункт: вони приписують відношенню з об'єктом головну роль у психічному житті дитини.

Фундаментом цього нового напрямку у психоаналізі стали теорія госпіталізму (Р. Спітца) та теорія прив'язаності (Дж. Боулбі). Вивчаючи дітей в умовах депривації, вони дійшли висновку, що відсутність матері призводить до незворотних наслідків у їх розвитку: втрата об'єкту кохання є механізмом, що запускає психосоматичні захворювання, робить дитину більш вразливою до впливу життєвих стресів, руйнує біологічні регулюючі процеси.

На психоаналітичній традиції засновано й сучасну теоретичну концепцію терапевтичної моделі травми (М. Мюррей). Основні положення її теорії представлені у декларації вітальних потреб, які є значущими у розвитку дитини – це потреба у безпеці, захищеності, стабільності та сталості.

Їх задоволення сприяє формуванню «природної дитини», яка здатна усвідомлювати і висловлювати свої почуття, із закладеними в неї здібностями та задатками. Психічні травми, депривація та насильство викликають у неї нестерпний душевний біль, від якого, виростаючи, вона намагається захиститися придушенням хворобливих почуттів; знеболюванням (за

допомогою їжі, алкоголю, тютюну, наркотиків тощо) і відволікаючими прийомами (взаєминами з іншими людьми, роботою, комп'ютером тощо). Ці засоби є захисними механізмами, що забезпечують тимчасову анестезію зменшення впливу психічної травми. Згодом такий спосіб уникнення болю переходить у залежну поведінку. Пригнічені хворобливі почуття та захисні механізми сприяють продукуванню потужного потенціалу агресії. Таким чином відбувається придушення «природної дитини» і людина втрачає здатність сприймати життя, радіти йому та знаходити задоволення.

Теорія психічної травми розроблялася у контексті теорії стресу (Г. Сельє) (Сельє, 1992). Вчений розглядав психічну травму як особливу форму стрес-реакції. Відповідно до цієї концепції, травматичний стрес настає тоді, коли стресогенний чинник інтенсивний, тривалий за часом і, перевантажуючи можливості людини, призводить до фізіологічної та психологічної травматизації. У цьому випадку йдеться про травматичну подію, яка за силою та тривалістю виходить за межі наявного досвіду та регуляторних можливостей дитини, і може викликати клінічні форми стресу, які прийнято співвідносити з категорією посттравматичного стресового розладу.

Цікавою є теорія відомого американського вченого і П. Левіна (Levine, 1997), який вважає, що психічна травма може бути викликана такими подіями як війна, жорстоке поводження, що включає емоційне, фізичне і сексуальне насильство, депривацію, нещасні випадки або природні і техногенні катастрофи. Його підхід до розуміння травми та посттравматичних стресових розладів можна віднести до інтеграційних, оскільки автор широко використовує розробки гуманітарних та природничих наук, спирається на знання в галузі біології, нейрофізіології, нейропсихології та імунології.

Отже, ми розглянули різні наукові підходи до розуміння психічної травми. Існують також різні методи психотерапевтичного впливу на дітей і дорослих для корекції зазначеного феномену.

Застосування іграшки в корекції психічної травми особистості сприяє встановленню емоційного контакту, зняттю емоційної напруги, розвитку психічних процесів, розширенню світогляду про навколишній світ, профілактиці дезадаптивної поведінки. Іграшка спонукає дитину до ігрової діяльності, і психолог використовує терапевтичний вплив гри, щоб допомогти дорослому або дитині у подоланні психологічних та соціальних труднощів, що перешкоджають особистісному та емоційному розвитку.

Психокорекційний ефект ігрових занять у дітей досягається завдяки встановленню позитивного емоційного контакту між дітьми та дорослими. Гра коригує негативні емоції, страхи, невпевненість у собі, розширює здібності дітей до спілкування, збільшує діапазон доступних дитині дій з предметами. Терапія іграшкою є взаємодією дорослого з дитиною на власних умовах останньої, коли їй надається можливість вільного самовираження з одночасним прийняттям її почуттів. Нині сфера застосування терапії іграшкою значно розширилася.

Ігрові заняття також є основним методом для роботи з дітьми віком від 2 до 12 років, внаслідок обмеженого віком їх когнітивного розвитку та здатності вербалізувати свої думки та почуття. Гра – це невід'ємна частина життя дітей, яка є засобом навчання громадським правилам, а також встановлення взаємин з оточуючими людьми. Метод може вважатися ефективним, якщо клієнту вдається грати розкуто та з радістю.

З. Фройд, описуючи ігри дітей (історія хлопчика Ганса та ін.), вказував, що дитина на активність гри перетворює те, що вона пережила пасивно. М. Кляйн у 20-х роках минулого століття вперше почала використовувати іграшки у психоаналізі дітей. Вона вважала ігри дітей аналогом вільних асоціацій, які відкривають доступ до несвідомого матеріалу.

Гра є єдиним видом діяльності, де дитина виявляється вільною від примусу та тиску з боку ворожого до неї середовища. А отже, перед нею розкриваються широкі можливості вираження несвідомих потягів, почуттів та переживань, які не можуть бути прийняті та зрозумілі у реальних відносинах дитини зі світом. М. Кляйн вважала, що практично будь-яка ігрова дія дитини має певний символічний зміст, виражає конфлікти та пригнічені потяги дитини. Цей символічний зміст має бути проінтерпретований терапевтом і доведений до свідомості дитини.

Гру однією з перших стала застосовувати А. Фройд у роботі з дітьми, які пережили бомбардування Лондона під час Другої світової війни. Якщо дитина мала можливість

висловити у грі свої переживання, вона звільнялася від страху і пережите нею не розвивалося в психологічну травму (Freud, 1977).

У книзі «Діти та війна» А. Фройд яскраво описала відмінності у способі вираження реакції на бомбардування Лондона дорослих та дітей: після нальоту дорослі знову і знову розповідали про те, який жах вони пережили. Діти, які пережили те саме, майже ніколи не говорили про це. Їхня реакція на пережите виражалася у грі. Діти будували будиночки з кубиків та скидали на них бомби. Будинки горіли, лунали сирени. Вбитих та поранених «швидка допомога» відвозила до лікарень. Такі ігри тривали кілька тижнів. А. Фройд виявила, що гра є важливим чинником становлення емоційного контакту з дитиною та тим засобом, який робить самовираження дитини вільним.

Слідом за З. Фройдом, Т. Гуг-Гельмут стала одним із перших терапевтів, які стверджують, що гра є найбільш відповідальним моментом у психоаналізі дитини, і запропонувала дітям, з якими проводилася ігрова терапія, іграшки для того, щоб вони могли виразити себе.

Хоча хронологічно її робота передувє роботам А. Фройд та М. Кляйн, вона не сформулювала певного підходу та використовувала ігрові матеріали тільки з дітьми віком від 6 років. Тим не менш, вона привернула увагу до того, як важливо застосовувати методи, що використовуються в терапії з дорослими, у роботі з дітьми.

Ізраїльська програма (із застосуванням іграшки), яка була створена для надання допомоги дітям після Другої ліванської війни у 2006 році, потім у 2011 році, була використана у роботі з японськими дітьми (для зниження рівня впливу травми від цунамі, яке обрушилося на Японію).

Ця програма має назву «Хібукі», що на івриті означає «обіймашка». Центральною «персоною» програми є м'який плюшевий песик із сумною мордочкою і довгими лапками – «іграшка, що ожила», дуже симпатична, яка обіймає дітей і просить їх розповісти про свої страхи та проблеми. У Японії разом із ізраїльською програмою застосовувалася також японська лялькова терапія.

Програма розроблена спеціально для посттравматичного психологічного відновлення та була створена Американським єврейським об'єднаним розподільчим комітетом («Джойнт») у співпраці з ізраїльським Міністерством освіти, службою психологічного консультування та факультетом психології Тель-Авівського університету.

Експерти «Джойнт» наголосили, що накопичений в Ізраїлі досвід дії у надзвичайних ситуаціях і після них, з метою подолання отриманого стресу та травм, є досить багатим і справді може всерйоз допомогти і в інших країнах.

Робота ізраїльських фахівців у цій галузі в таких країнах як Гаїті та Південна Азія показала, що лікування травм, особливо у дітей, які постраждали від війни чи стихійного лиха, є життєво важливим кроком на їхньому шляху до одужання.

Ідея вперше створити м'яку терапевтичну іграшку – Huggy-Puppy (Хібукі, у перекладі на іврит) належить ізраїльському доктору Шай Хен-Галю. Втручання (короткострокова інтервенція, що передбачає одну-дві зустрічі з дитиною) було спрямоване на те, щоб спонукати дітей дбати про Хібукі, яку їм подарували. Дослідження Шай Хен-Галя та його колег підтвердили ефекти такого втручання, яке потребує мінімальних ресурсів.

На думку доктора Шай Хен-Галя, терапевтичний ефект його методу полягає в тому, що діти відчують у Хібукі опору. Дитині дорослий дарує іграшкового песика і каже, що дитина має про нього піклуватися. Якщо песик злякається вночі, потрібно допомогти йому заснути. Потрібно заспокоїти його та відвести до дитячого садка чи школи. Діти беруть на себе активну роль, яка сприяє самозаспокоєнню. Замість того, щоб зосередитись на власних тривогах, вони переводять свою увагу на турботу про нового друга.

Як зауважив Шай Хен-Галь, діти, які отримали іграшку, менше страждають на тривогу і депресію. Що більше вони дбають про Хібукі, то краще почуваються. Терапевтичний песик має дивовижну цілющу силу для дітей, які пережили сильну психічну травму.

До вибору такого втручання (інтервенції) ізраїльського психолога спонукав аналіз літератури, який передбачає, що відповідальність за турботу про інших та заохочення активного подолання труднощів під час стресових періодів, розширюють можливості людей та

роблять їх менш уразливими й сприйнятливими до стресових ситуацій. З точки зору розвитку дитини було встановлено, що подібна гра має важливу функцію, що розвиває.

У літературі з лялькотерапії передбачається, що діти з великою ймовірністю проєктують свої почуття та тривоги на іграшкові фігурки (особливо тварин), щоб ідентифікувати себе з цими почуттями та регулювати ці емоції під час догляду за іграшковими фігурками.

Інший ракурс дослідження відноситься до літератури про процеси уваги, тривоги та стресових реакцій. Було висловлено припущення, що тривожні розлади (як у дорослих, так і у дітей) є наслідком спотворення уваги та пов'язані зі стимулами, що викликають страх.

Крім того, було виявлено, що тривожні люди схильні зосереджуватися на собі, їх відчуття і розумові процеси пов'язані зі страхом; а тренування уваги та зниження самосвідомості можуть призвести до значного зниження рівня тривожності у таких людей.

Запропонований метод дає дитині стимул зосередити увагу на почуттях та потребах іграшкового песика, а також на ролі дитини як опікуна, тим самим пропонуючи відволікання від власних страхів та тривоги. Дбаючи про м'яку іграшку, дитина може розв'язати свої страхи та занепокоєння. Дуже важливо, що дитина починає себе почувати компетентним опікуном, а не неспокійною людиною, яка потребує допомоги.

До цього процесу підключають батьків дітей, які отримують інструкцію про те, як треба дбати про Хібукі.

Сучасні дослідження оцінили потенційну ефективність методу, запропонованого доктором Шай Хен-Галем для дітей раннього віку, які пережили психічну травму.

Програма, запропонована доктором Шай Хен-Галем, набула розвитку в нашій терапевтичній моделі Хібукі-терапії, яка передбачає більш тривалу інтервенцію (три-шість місяців). Модель, розроблена нами, ґрунтується на принципі, згідно з яким діти, які активно протистоять пережитим стресовим ситуаціям, можуть полегшити свої страхи і краще адаптуватися до життя після будь-якої травми (розлучення батьків, аварія, бойові дії тощо).

Складові терапевтичної допомоги дитині для того, щоб впоратися з психічною травмою:

- активна позиція дитини;
- зміщення/перенос фокусу уваги;
- перенос емоційного стану з дитини на Хібукі;
- упевненість та саморозвиток.

В Ізраїлі понад 100 тисяч дітей пройшли лікування за допомогою вищезгаданої терапевтичної моделі, і останні дослідження, проведені в Тель-Авівському університеті, показали, що ця модель дійсно показує дуже ефективні результати зниження посттравматичних реакцій і стресу серед цих дітей.

Отже, метою моделі «Хібукі-терапія» є підтримка та реабілітація психічного здоров'я дітей, які постраждали від війни та інших несприятливих життєвих подій.

Дитину знайомить із Хібукі дорослий, який пройшов відповідний курс навчання. Граючи з песиком, дитина переносить свої тяжкі переживання та емоції на Хібукі і в такий спосіб запускає процес відновлення після травми. З його сумною мордочкою, довгими лапами, що дозволяють Хібукі «обіймати» дитину цілий день, та іншими спеціальними функціями, песик не залишає байдужим жодної дитини. Цей підхід вже неодноразово перевірили на практиці.

Команда ізраїльських експертів уже познайомила з Хібукі-терапією тисячі волонтерів в Україні та притулках для біженців у Європі та Ізраїлі.

Навчання здійснюється на тривалих та коротких семінарах та передбачає:

- навчання терапевтів;
- знайомство дітей з Хібукі (дитина знаходить Друга та піклується про нього);
- терапію.

Перевага терапевтичної моделі полягає у тому, що терапевт отримує швидкий зворотний зв'язок.

Нині Хібукі є важливим інструментом, який допомагає українським дітям упоратися із травмою війни. Лікарі, психологи та інші волонтери в Україні та за кордоном просять, щоб Хібукі з'явився у дітей, про яких вони дбають.

Іграшки для обіймання потрібні всім – і дітям, і дорослим. Такий висновок можна зробити завдяки результатам наукових досліджень про важливість обіймів у житті кожної людини.

Психологи стверджують – для того, щоб почуватися добре, нам потрібно не менше восьми обіймів на день. А люди, які обіймаються від дванадцяти і більше разів на день, найбільш гармонійні та щасливі.

До того ж позитивні зміни відбуваються в організмі на хімічному рівні: при обіймах у кров викидається так званий гормон щастя – ендорфін, а також відомий гормон довіри – окситоцин, який зменшує тривожність та підвищує почуття захищеності. Водночас знижується рівень гормонів стресу, разом з якими спадає напруга і приходить безтурботність. Виходить, що більше обіймів і дотиків, то більше щастя. Особливо це важливо для гармонійного розвитку дітей.

**Висновки.** Отже, в результаті теоретичного дослідження виявлено, що поняття «психічна травма» передбачає шкоду, завдану психічному здоров'ю людини внаслідок інтенсивного впливу несприятливих чинників середовища або гостроемоційних, стресових впливів інших людей на її психіку.

На основі огляду літератури, присвяченого проблемі психічної травми в дитячому віці, відзначено достатню складність і багатоаспектність цього феномену та відсутність нині єдиного підходу до його розуміння.

З'ясовано, що рання травма може не стати емоційним переживанням у маленької дитини, але надалі може проявитися і визначати функціонування її особистості у дорослому житті.

**Перспективою подальшого вивчення** нашої терапевтичної моделі може стати емпіричне дослідження впливу Хібукі-терапії на відновлення психічного здоров'я дітей.

### Література

1. Селье, Г. (1992). *Стресс без дистресса*. Рига: Внeda.
2. Юнг, К.Г. (1995). *Тэвистокские лекции. Аналитическая психология: ее теория и практика* ; пер. с англ. В. Менжулина. Киев : СИНТО.
3. Freud, A. (1997). *The Ego and the mechanisms of defense. The writings of Anna Freud. V. 1, 2.* London.
4. Levine, P. (1997). *Waking the Tiger: Healing Trauma*. North Atlantic books, Berkeley.
5. Zetl, L., & E. Josephs. (2001). *Self-Regulation Therapy*. Canadian Foundation for trauma Research and Education. Vancouver.

### References

1. Selye, H. (1992). *Stress bez dystressa [Stress without distress]*. Vneda. [In Ukrainian]
2. Yung, C. G. (1995). *Tevikstokskie leksii. Analiticheskaya psikhologia: ee teoria i praktika; translated from English [Tevikstock lectures. Analytical psychology: its theory and practice]*. SINTO. [In Russian]
3. Freud, A. (1997). *The Ego and the mechanisms of defense. The writings of Anna Freud. V. 1, 2.* London.
4. Levine, P. (1997). *Waking the Tiger: Healing Trauma*. North Atlantic books, Berkeley.
5. Zetl, L., & Josephs, E. (2001). *Self-Regulation Therapy*. Canadian Foundation for trauma Research and Education. Vancouver.

### Відомості про автора

**Дарна Максимов (Шарон)**, аспірантка ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Ізраїль

**Dafna Maksimov (Sharon)**, PhD student, University of Education Management of the Academy of Education sciences of Ukraine (NAES), Israel

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1134-8195>

E-mail: sharon\_dafna@hotmail.com

Отримано 10 вересня 2022 р.  
Рецензовано 3 жовтня 2022 р.  
Прийнято 5 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.5>

УДК 159.9.072:005.32

**Катерина Лоленко**

## **КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОГО БРЕНДУ ПСИХОЛОГА В МИРНИЙ ЧАС ТА В УМОВАХ ВІЙНИ**

**Лоленко Катерина. Компоненти професійного бренду психолога в мирний час та в умовах війни.**

**Вступ.** В умовах війни формування професійного бренду психолога, зокрема через соціальні мережі, відіграє важливу роль, оскільки це впливає на якість психологічної допомоги населенню.

**Мета.** На основі аналізу літератури визначити компоненти професійного бренду психолога в умовах мирного життя та під час війни, а також розкрити роль соціальних мереж для формування професійного бренду психолога.

**Результати.** На основі аналізу літератури визначено компоненти професійного іміджу психолога, які є важливими на етапі формування його персонального бренду. Визначено основні моделі формування професійного бренду фахівців. Аргументовано, що в умовах мирного життя важливими є такі компоненти професійного бренду психолога: професійний, психологічний, організаційний, маркетингово-комунікаційний; а в умовах війни додатковим і обов'язковим є компонент життєстійкості людини (як здатність збереження енергетичного ресурсу людини завдяки внутрішньому потенціалу). Дійшли висновку, що соціальні мережі – це ефективний канал взаємодії з аудиторією, який комунікативними методами допомагає формувати професійний бренд психолога.

**Висновки.** Не зважаючи на нестабільні життєві умови, умови невизначеності майбутнього, включення у професійну активність та самоактуалізація психолога сприяють формуванню професійного бренду психолога. Коректне формування професійного бренду дозволить людям, що потребують психологічної допомоги, віднайти свого спеціаліста.

**Ключові слова:** професійний імідж психолога, професійний бренд психолога, компоненти професійного бренду психолога, формування професійного бренду психолога, соціальні мережі.

**Lolenko, Kateryna. Components of a psychologist's professional brand in peacetime and war.**

**Introduction.** In the conditions of war, the formation of the psychologist's professional brand, in particular, through social networks, plays an important role, as it affects the quality of psychological help given to the population.

**Aim.** Based on the literature analysis, to determine the components of the psychologist's professional brand in peacetime and during war, as well as to reveal the role of social networks in the formation of the psychologist's professional brand.

**Results.** The analysis of the relevant psychological literature allowed determining the components of the professional image of a psychologist at the stage of formation of a psychologist's personal brand and to build the main models of the psychologist's professional brand formation. It was found that professional, psychological, organizational, marketing, and communication components of the psychologist's professional brand were important in peacetime. In the conditions of war, psychologist's hardiness (as the ability to preserve personal internal energy potential) is an additional and mandatory component of the psychologist's professional brand. Social networks were shown to be an effective channel of interaction with the audience, which helped to form the professional brand of a psychologist.

**Conclusions.** Despite unstable living conditions and uncertain future, psychologists' professional activity and self-actualization contribute to the formation of their professional brand. A properly formed professional brand of a psychologist will allow people in need of psychological help to find their counselors and therapists.

**Key words:** professional image of a psychologist, professional psychologist's brand, components of the psychologist's professional brand, formation of the psychologist's professional brand, social networks.

**Вступ.** Повномасштабна війна в країні торкнулась кожної людини, викликавши зміни на різних рівнях особистості – фізичному, емоційному, когнітивному, дієвому, духовному. На перше місце вийшли питання задоволення первинних фізіологічних потреб людини (безпека власного життя та життя близьких людей, потреби в їжі, воді, теплі, світлі тощо). Емоції, думки, пріоритети, цінності людей зазнали змін. Питання формування професійного бренду психолога відійшло на задній план, психологи просто виконують свою роботу без довгострокового планування результатів, без очікувань, без амбіційної складової, здебільшого спираючись на власне бажання допомагати людям та робити свій внесок в наближення миру.

Дослідження психічного здоров'я особистості під час війни показує важливість професійної самореалізації, зазначаючи, що одним із важливих компонентів психічного здоров'я особистості під час війни є компонент «здатності ефективно працювати на користь компанії, організації, країні» (Карамушка, 2022). Також визначається, що професійна життєстійкість особистості є головним особистісним ресурсом українських біженців, вона виступає інструментом для відчуття благополуччя, самоефективності, оптимізму, соціальних зв'язків (Бахмутова Л., 2022).

Отже, ми розглядаємо формування професійного бренду психолога важливим «вторинним» процесом, який проходить паралельно професійній самореалізації психолога, де акцент робиться не на амбіційний складовій, а на нарощенні професійного потенціалу та соціальному капіталі.

**Мета дослідження.** На основі аналізу літератури визначити компоненти професійного бренду психолога в умовах мирного життя та під час війни, а також розкрити роль соціальних мереж для формування професійного бренду психолога.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати компоненти професійного іміджу психолога.
2. Визначити основні моделі формування професійного бренду фахівців.
3. Обґрунтувати значення соціальних мереж у формуванні професійного бренду фахівців.
4. Визначити компоненти персонального бренду психолога в мирний час та в умовах війни.

**Результати дослідження.**

**1. Компоненти професійного іміджу психолога.**

Так, за формою походження компоненти іміджу бувають *природними та надбаними*, тобто такими, що формуються у особистості під впливом життя та навчально-професійної діяльності (Чебикін & Астрейко, 2010).

До *природних компонентів* іміджу психолога відносять природні якості особистості, які є соціально бажаними, а саме: комунікативність, емпатійність, рефлексивність, тактовність, почуття гумору (Новік, 2015).

До *надбаних компонентів* іміджу психолога, що формуються під час життя, автори відносять особистісні риси (моральні цінності, здатність до співпраці) (Новік, 2015); Окрім цього, до них відносять різні форми професійних проявів особистості, такі як: професійні навички, вміння, компетентність, стиль роботи, володіння професійними техніками, професійну комунікацію, репутацію (Процко, 2009).

Також зазначим, що за місцем прояву компоненти іміджу бувають *внутрішніми та зовнішніми* (Почепцов, 2009). До *внутрішніх компонентів* іміджу психолога відносять психологічні характеристики особистості (Я-концепція, самооцінка, моральні цінності, психічне здоров'я, чесність, щирість, відповідальність). До *зовнішніх компонентів* іміджу психолога науковці відносять зовнішній вигляд, його стиль одягу та аксесуари, аромати (парфуми), габітус, голос, розташування в просторі, ораторські здібності та стиль комунікації, експресивність поведінки.

Цікавим, на наш погляд, є також підхід, який розкриває внутрішні та зовнішні компоненти з точки зору привабливості для людей Вошкалуп (2020). До зовнішньої привабливості авторка віднесла вміння обирати та носити одяг та зачіску; гарні манери (жести, пози, поставу, правила привітання); виразну міміку та вміння володіти нею; вміння



використовувати простір для спілкування. До *внутрішньої привабливості* авторка долучила: мистецтво подобатись людям; вміння правильно спілкуватись; наявність необхідних для позитивного іміджу якостей особистості; вміння впливати на оточуючих.

Говорячи про компоненти іміджу психолога, доцільно розглянути також підхід Лигоміної Т. (2020), яка визначає п'ять головних компонентів професійного іміджу саме психолога: *особистісний компонент* виступає ядром іміджу та охоплює Я-концепцію, адекватну самооцінку, асертивність, та особистісні якості фахівця (чесність, щирість, толерантність, відповідальність); *професійний компонент* включає всі професійні навички, вміння та знання, це: усвідомлення себе як професіонала, навички самопрезентації, позитивного мотивування до професійної діяльності; *іміджевий компонент* являє собою готовність до самостійного успішного формування власного іміджу, прагнення самовдосконалюватись, також включає габітарний імідж (зовнішній вигляд, мовлення, голос, стиль поведінки); *рефлексивний компонент* охоплює вміння оцінювати та аналізувати свою професійну діяльність; *соціальний компонент* являє собою образ практичного психолога в інформаційному та медіа просторі, приналежність до професійної соціальної групи.

Оскільки, на нашу думку, імідж психолога – це лише перший етап формування бренду психолога, доцільно розглянути компоненти різних моделей формування професійного бренду.

## **2. Основні моделі формування професійного бренду фахівців.**

Нами було розглянуто компоненти найбільш відомих моделей формування професійного бренду на етапі його позиціонування: модель аутентичного персонального бренду (Rampersand, 2008), параметричну модель (McNally & Speak, 2003), модель Brandwheel, модель бренд-кода (Ged, 2000).

*Модель аутентичного персонального бренду* виокремлює чотири головні компоненти: внутрішній, зовнішній, фінансовий, інтелектуальний (компонент знань) (Rampersand, 2011). Кожний компонент накладається на етапи формування бренду (визначення власних амбіцій; формування власного бренду; формування персональної збалансованої карти показників; реалізація власних амбіцій та цілей персонального бренду).

*Параметрична модель* наголошує на тому, що люди сприймають бренд через три взаємопов'язані параметри: компетентність, стандарти та стиль (McNally & Speak, 2003). Бути компетентним означає володіти певним рівнем кваліфікації в галузі, стандарти пояснюють те, що в одній і тій же ситуації люди, які мають рівні компетентності, можуть діяти по-різному, а стиль відображається в тому, як людина взаємодіє з іншими людьми.

Відомою моделлю побудови бренду в маркетинговому середовищі є модель, розроблена всесвітнім маркетинговим агентством Bates Worldwide, яка носить ім'я Brand Wheel (*колесо бренду*). Ця модель була адаптована Біловодською (2011) для формування персонального бренду та містить такі компоненти: ядро бренду як головний компонент; індивідуальність, тобто індивідуальні якості та характеристики особистості; цінність – вміння, знання, навички, таланти, здібності; переваги – переваги перед іншими; атрибути – зовнішній вигляд, манера говорити, міміка, жести, поведінка (Біловодська & Пусікова, 2011).

Розширена модель Brand Wheel носить назву Brand Essence Wheel. Вона ширше розкриває розуміння бренду та ставить додаткові питання: brand proposition – що бренд пропонує покупцям; brand personality – які вагомні характеристики є у особистості; facts and symbols – як виглядає особистість та яка інформація про особистість має бути відомою для споживачів; які емоції бренд викликає у споживача; які якості бренд проявляє у споживача.

Вагомою моделлю формування персонального бренду, на наш погляд, є *модель чотиривимірної брендингу* (Gad, 2020). Згідно з теорією «бренд-кода», в структурі персонального бренду є такі складові: 1) внутрішні параметри бренду (фізичні та психічні дані людини, що є значущими для позиціонування); оболонка бренду (такі зовнішні риси, що легко можуть бути змінені, зокрема це: імідж, стиль одягу, особливості вербальної та невербальної поведінки, образ в соціальних медіа та ЗМІ); 3) комунікативність бренду (стратегії і тактики комунікації, стійкі ділові контакти); 4) місія (цінності, те, що дозволяє завоювати довіру аудиторії).

За цією моделлю процес створення бренду особистості складається з трьох елементів: розробки концепції, розумового поля та бренд-коду. Початковий елемент – це концепція майбутнього бренду. Центральний елемент моделі – це розумове поле, яке формує сприйняття бренду аудиторією і складається з функціонального, соціального, ментального та духовного вимірів. Кожний вимір має суттєве значення: функціональний вимір визначає здатність принести користь аудиторії; соціальний вимір – здатність грамотно вести діалог з аудиторією; ментальний вимір – здатність на власному прикладі стимулювати аудиторію до дії; духовний вимір – здатність брати на себе відповідальність за локальні чи глобальні процеси, які йдуть у суспільстві. Завершальним елементом процесу формування бренду є бренд-код як вираз того, що втілює собою людина: його історія, ідеї, місія в цілому, згідно (Gad, 2020). Бренд-код є центром розумового поля бренду, генератором його активності – оболонкою персонального бренду.

Особливо суттєвим є визначення компонентів професійного бренду на *етапі просування персонального бренду*. Оскільки метою просування бренду є розширення інформації про бренд, збільшення лояльних клієнтів, формування впізнання бренду, то значна увага приділяється процесам взаємодії з зовнішнім середовищем.

Центральною моделлю маркетингового просування є *Модель 4P*, яка включає чотири компоненти маркетингу, що найбільш окреслюють сфери концентрації уваги для просування продукту на ринку: product (продукт), price (ціна), promotion (акція), and place (місце) (Gad, 2020). У 20 столітті ця модель еволюціонувала та була розширена ще на три компоненти 7P: people (люди), physical environment (фізичне середовище), process management (управління процесами). З розвитком соціальних мереж *концепція 7P*, під впливом зростаючої уваги до формування персональних брендів в соціальних мережах, була перетворена в модель 7C (Venciute, 2019). Авторка трансформувала компоненти наступним чином 7P: product = character (характер), price = credibility (довіра), place = channels (канали), promotion = content (контент), people = contacts (контакти), processes = consistency (послідовність), physical evidence = confirmation (підтвердження) (Gad, 2020).

Зазначається, що продуктом персонального бренду є характер людини (Venciute, 2019). Саме характер людини є головним компонентом у моделі, на ньому вже відбувається відбудовування інших компонентів. Важливим компонентом за цією моделлю є довіра, бо особистий бренд має викликати довіру у цільовою аудиторії, а довіра додає цінності бренду. У міру зростання довіри до персонального бренду пропорційно зростає його вартість, а також зростає й ціна на ринку. Авторка вважає, що комунікація – це найпростіший і найшвидший спосіб поєднати людину, яка є продуктом персонального брендингу, з її цільовою аудиторією або підписниками.

### **3. Значення соціальних мереж для формування професійного бренду фахівців.**

Вчені підкреслюють, що платформи соціальних медіа є найважливішими каналами для особистого брендингу респондентів (Venciute, 2019). Деякі з них люблять Facebook, Instagram, Youtube, Twitter. Кількість каналів, які використовуються для комунікацій з цільовою аудиторією, зростає щоденно.

Отже, великий потенціал соціальних мереж можна активно використовувати для формування професійного бренду психолога. Розглянемо значення соціальних мереж для формування професійного бренду фахівців.

Поняття персональний бренд набуло нового значення зі зростанням цифрових технологій у сучасному світі. Якщо раніше персональний бренд розглядався лише у контексті публічних осіб, артистів і лідерів бізнесу та політики, то зараз онлайн-інструменти дали можливість кожній людині формувати свій персональний бренд (Shepherd, 2005).

Вказується на те, що нові платформи дозволяють людям керувати своїм особистим брендом, представляти себе суспільству, ділитися своїми ідеями через блоги, мікропости та онлайн-дискусії (Labrecque, 2011). Технології надихають людей створювати власний контент у вигляді фотографій, текстів, відео. Звичайні люди прагнуть показувати своє життя, ділитись думками, знаннями, емоціями у віртуальному просторі, ставати лідерами думок, блогерами.

Зазначається, що користувач соціальної мережі є одночасно і виробником інформації, і споживачем інформації (Machado, 2020). Наголошується, що характерною рисою всіх видів соціальних мереж є створення контенту самими користувачами (Gillin, 2009).

Окрім того, соціальні мережі є *потужним інструментом комунікації* в цифровому суспільстві та відіграють вагомий роль у процесі комунікації сьогодення. Велика кількість даних, створених користувачем, є новим і корисним джерелом цих даних (Machado, 2020). Соціальні мережі створюють комунікаційне середовище, яке об'єднує людей географічно, без бар'єрів між часом і простором, що забезпечує повну взаємопов'язаність.

Водночас *соціальні мережі є інструментом нарощування соціального капіталу* (Pawar, 2016), що відбувається завдяки широкому охопленню населення.

Соціальні мережі стали вагомим простором спілкування для людей, де вони проводять багато часу. Березовська Л. (2022) досліджувала роль соціальних мереж у повсякденному житті людини. Результати її дослідження показали, що всі респонденти залучені до соціальних мереж; більшість користуються одночасно кількома соціальними мережами; респонденти зареєстровані в Instagram (94%), Facebook (90%), Контакте (80%), Telegram (68%), Twitter (10%); тривалість перебування в інтернеті – до 4 годин на день (56%), понад 4 годин проводять 44%. Також дослідження показало, що респонденти вважають соціальні мережі засобом спілкування (60%), можливостями нового знайомства (20%), джерелом інформації (10%), місцем для розваг (10%).

Соціальні мережі визначають як *найшвидший і найлегший спосіб формування персонального бренду в інтернеті*. Соціальні мережі ціняться за те, людина зазвичай використовує їх для швидкої передачі інформації, для пошуку інформації або для перевірки певної інформації. До того ж соціальні мережі надають можливість швидко вхідженню в контакт із знайомою або незнайомою людиною.

Крім того, вважається, що системне використання соціальних мереж для комунікації з підписниками *сприяє формуванню довіри у потенційних клієнтів*.

Не дивлячись на широкі можливості соціальних мереж, не кожна людина самотійно може сформувати свій персональний бренд та розвивати його. Дослідники *виділяють критерії успіху формування професійного бренду*.

На думку авторів McNally D. & Speak K.D. (2003), головною умовою формування професійного бренду в будь-якому просторі є послідовність дій, ступінь значущості, відмінність від інших в процесі трансляції особистісних цінностей та точки зору. Peters, T. (1997) вважає, що успішність персонального бренду залежить від індивідуальної привабливості, позитивного іміджу та гарної репутації в очах представників широкої громадськості.

*При використанні соціальних мереж для формування персонального бренду виділяють певні фактори успіху*. Йдеться про такі критерії ефективності: автентичність, цілісність, послідовність, наявність спеціалізації, авторитет, релевантність, видимість, наполегливість, наявність доброї волі, продуктивність (Venciute, 2019). Автор підкреслює важливість кожного критерію, звертаючи увагу на те, що процес формування персонального бренду потребує часу і не може бути створений швидко.

Оскільки просування персонального бренду в соціальних мережах відбувається шляхом публікації контенту, то *до факторів успіху формування персонального бренду в соціальних мережах також відносять*:

- *якісний контент* – спосіб охопити цільову аудиторію та донести головне повідомлення (хто ти є та що ти робиш), дослідження показали, що цікавий контент підвищує лояльність споживачів (Machado, 2022);

- *послідовний контент* – контент має бути послідовним та регулярним, це є обов'язковими умовами ефективності (Ledbetter, 2016). Для тих, хто слідує за людиною в соціальних мережах важливо, щоб особа, яка є персональним брендом, була постійно присутня. Бажано надавати послідовний контент, якщо це буде відбуватись, то довіра цільової аудиторії буде завойована. Коли довіра завойовується, схвалення цільової аудиторії зростає;

- *чесний та правдивий контент*. Підкреслюється, що розвиток довіри та надійності для цільової аудиторії може бути досягнутий створенням прозорого і чесного контенту (Glucksman, 2017).

Також зауважимо, що існує певний міф щодо використання соціальних мереж. Нібито використання соціальних мереж для просування персонального бренду являє собою просте розміщення тематичних постів, відео, картинок. Насправді в процесі формування персонального бренду соціальні мережі виступають каналом комунікації особи-бренда з аудиторією. Соціальні мережі – це певний «екран», на якому люди бачать відображення життя, думок, компетенції людини-бренду. Соціальні мережі зовсім не відмінюють інші інструменти, дії, кроки з просування професійного бренду. Людина так само має професійно працювати, вести активне соціальне життя, бути залученою до професійної спільноти, виступати, давати інтерв'ю, брати участь у різних соціально та професійно значущих заходах. І водночас розповідати про все це в соціальних мережах.

На сьогодні *не існує досліджень щодо формування професійного бренду психолога в середовищі соціальних мереж*. Проте, на наш погляд, використання цього потужного ресурсу дає можливість психологам формувати свій професійний бренд незалежно від того, на якому етапі його формування вони зараз знаходяться. Соціальні мережі є швидким інструментом взаємодії з клієнтами, надають широкий обхват потенційних клієнтів, виступають певним рупором, через який можна комунікативними методами формувати фактор довіри до себе як спеціаліста, відображати рівень своєї професійної компетентності, окреслювати коло своїх професійних можливостей, проводити психоедукацію населення, нарощувати соціальний капітал. До того ж використання соціальних мереж – це допоміжний інструмент, який допомагає відображати свою широку професійну діяльність, але не заміняє її.

#### **4. Компоненти професійного бренду психолога в умовах мирного життя та війни.**

Спираючись на наукову літературу по формуванню професійного іміджу, професійного персонального бренду, розвиток соціальних мереж, ми дійшли висновку, що існують такі важливі компоненти бренду психолога в умовах мирного життя: а) професійний, б) особистісний; в) соціальний; г) організаційний, д) маркетингово-комунікаційний.

Говорячи про *професійний компонент*, ми маємо на увазі сукупність різних психологічних, організаційно-професійних, професійно-організаційних складових – те, що характеризує особистість з точки зору професійної зрілості, компетентності, знань, навичок, стажу.

*Індивідуально-психологічний компонент* – це комплекс індивідуальних психологічних якостей особистості, вагомих для професії психолога, а саме: самопідтримка, самосприйняття, цінність самоактуалізації, гнучкість поведінки, прийняття природи людини, реактивна чутливість, позитивна оцінка себе, позитивний фон настрою.

*Організаційний компонент* включає такі показники: послідовність в досягненні цілі, узгодженість між запланованими і досягнутими цілями, компетентність у часі, дієвість.

*Соціальний компонент* характеризує особистість з боку взаємодії з соціумом. Наскільки людина активно проявляє себе у професійному середовищі, затребуваності у професійному та у клієнтському середовищах, а також показує її фактичний соціально-економічний та соціально-економічний статуси.

*Маркетингово-комунікаційний компонент* – це комплекс знань про те, як просувати свій бренд, які комунікативні канали використовувати; про що говорити; з якою періодичністю; до якої аудиторії звертатись; навички комунікації та мовлення; контактність. У контексті соціальних мереж маркетингово-комунікаційний компонент сфокусований саме на знаннях соціальних мереж та особливостей здійснення комунікацій в цьому каналі.

*Війна вносить суттєві зміни в життя людини*. На перший план виходять питання безпеки та забезпечення первинних потреб людини. Змінюється емоційний стан людей на фоні довготривалого стресу, новин про загибель близьких чи знайомих, руйнування осель, вимушеного переміщення. Відбувається руйнація попереднього життя та зміна реальності звичайних людей і психологів в тому числі (Каліщук, 2022). Відбувається порушення

психологічного здоров'я людини (Карамушка, 2022). Важливим стає фактор життєстійкості особистості (Кокун, 2022) і професійної життєстійкості (Бахмутова & Неска, 2022).

На думку Калішук С.М. (2022), війна ставить перед цивільними людьми низку екзистенційних викликів: *виклик невизначеності* (чи вдасться вижити? що нас очікує попереду? скільки триватиме війна?); *виклик вибору* (залишатись на рідній землі чи їхати до більш безпечних міст та держав, чи повертатись додому зараз); *виклик резигнації* (чи є можливість у мене особисто вплинути на суцільний хаос); *виклик складності* (як активізувати свої власні ресурси?); *виклик різнобічності* (як узгодити зі своїми цінностями відсутність громадянської позиції друзів-росіян). Оскільки психологи-фахівці не відокремлені від подій ні емоційно, ні фізично, ні когнітивно, ні ціннісно, то перед психологами постає важливе питання – де брати ресурси для продовження професійної діяльності. На думку автора, виклики війни активізують психологічні опори людини, і в основі структур одним з головним ресурсів психологічної стійкості є «резильєнтність».

С.М. Калішук (2022) виділяє основні ознаки, завдяки яким відбувається посилення резильєнтності людини під час війни: почуття узгодженості, життєстійкість; оптимізм, позитивний атрибутивний стиль; соціальна підтримка; когнітивна гнучкість.

Спираючись на власний досвід консультування психологів, взаємодії з професійним середовищем, вважаємо за потрібне зазначити, що у психологів стало значно більше роботи (збільшилась кількість консультацій; психологи діляться професійним досвідом, проводячи навчальні майстер-класи, тренінги, вебінари; відбувається активна наукова робота; проводиться психоедукація населення). Психологи продовжують працювати за умов внутрішньої турбулентності та тотальної невизначеності. Так, дослідження С.М. Калішук (2022) показує таку спрямованість професійної діяльності психологів під час війни: кризове консультування (93%), участь у пов'язаних з фахом навчанням у проєктах (89%), не пов'язана з фахом волонтерська робота (11%).

На нашу думку, саме компонент життєстійкості особистості дозволяє людині витримувати психологічне навантаження та продовжувати здійснювати професійну діяльність. Тому доцільно виокремити життєстійкості особистості як окремий компонент в контексті формування професійного бренду психолога в умовах війни.

Компонент життєстійкості свідчить про здатність людини витримувати стресові ситуації, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість без зниження успішності діяльності. Це здатність людини продовжувати здійснювати активну професійну діяльність з надання психологічної допомоги – чи проведення психоедукації населення, чи здійснення психологічної наукової роботи; також це можливість зберігати енергетичний ресурс завдяки внутрішньому потенціалу та направляти енергетичний ресурс на здійснення професійної діяльності.

**Висновки.** В результаті проведення наукового дослідження, ми дійшли таких висновків:

1) компоненти професійного іміджу психолога є важливими на етапі формування його персонального бренду;

2) за умов мирного життя важливими є такі компоненти професійного бренду психолога: а) професійний, б) особистісний, в) організаційний, г) маркетингово-комунікативний;

3) в умовах війни додається ще один важливий компонент – життєстійкість особистості (як здатність збереження енергетичного ресурсу людини завдяки внутрішньому потенціалу);

4) соціальні мережі є вагомим комунікативним інструментом з просування персонального бренду психолога (соціальні мережі широко охоплюють населення країни; є швидким інструментом взаємодії з клієнтом; допомагають сформувати фактор довіри до себе як до професіонала; допомагають транслувати професійну компетентність: сприяють зростанню соціального капіталу).

До перспектив дослідження відноситься побудова моделі психологічних чинників формування професійного бренду психолога в мирний час та в умовах війни.

## Література

1. Бахмутова, Л., & Неска, А. (2022). Професійна життєстійкість – головний особистісний ресурс українських біженців у Польщі. *Матеріали III Науково-методичного семінару. Особистісні та психофізичні ресурси життєстійкості* (26 вересня 2022 р., м. Київ. с. 3-5).
2. Березовська, Л. (2022). Вплив соціальних мереж на психологічне благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 2 (55), 28-36.
3. Біловодська, О., & Пусікова, М. (2011). Аналіз і оцінка персонального брендингу в умовах підвищення професійного успіху особистості. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 4, Т. 1, 67–74.
4. Вошкालуп, Г. (2018). Чинники формування професійного іміджу сучасного психолога. *Acta Paedagogica Volynienses*, 3, 212-218.
5. Каліщук, С. (2022). Базиси реалістичного співвіднесення психолога-консультанта із світом в умовах війни. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*, 2, 79-86.
6. Карамушка, Л. (2022). *Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: Метод рекомендації*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
7. Кокун, О. (2022). *Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»*: препринт. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
8. Лигоміна, Т. А. (2019). Критерії формування професійного іміджу практичного психолога як соціально-психологічного феномена. *Теорія і практика сучасної психології*, 5, Т.1, 147-151.
9. Новік, Л. О. (2015). Психологічні складові іміджу психолога. *Збірник наукових праць РГДУ*, 4, 173-176
10. Почепцов, Г. (2009). *Іміджологія: інструментарій по управленню будучим*. 6-е изд. Київ: Смарт Бук.
11. Процько, Н. В. (2009). Роль іміджу у сприйнятті практичного психолога. *Актуальні проблеми психології*, 7, 20, 2, 121-123.
12. Чебікін, О.Я., & Астрейко, С. В.(2010). Імідж психолога та можливості його формування. *Наука і освіта*, 8, 44-48.
13. Gad, T. (2000). *4-D Branding: Cracking the Corporate Code of the Network Economy*.
14. Gillin, P. (2008). New Media, New Influencers and Implications for the Public Relations Profession. *Journal of New Communications Research*, 2(2), 23-28.
15. Glucksman, M. (2017). *The Rise of Social Media Influencer Marketing on Life style Branding: A Case Study of Lucie Fink*.
16. Labrecque L. (2011). Online personal branding processes, challenges, and implications. *Journal of Interactive Marketing*, 25(1), 37–50.
17. Ledbetter, E. (2016). *The Change in Influencer Marketing from PR Strategy to Media Strategy*. Carusele. N.p., 03 Nov.
18. Machado, A.D.B. (2020). Social media concepts-development of the oretical. *International Journal of Cultural Heritage*, 5, 1–10.
19. McNally, D., & Speak, K.D. (2003). *Be Your Own Brand: A Breakthrough Formula for Standing Out from the Crowd*. Berrett-Koehler Publishers.
20. Vencitue, D. (2019). The 7C's: Towards a better understanding of personal branding. <https://www.linkedin.com/pulse/7cs-towards-better-understanding-personal-branding-venci%C5%ABt%C4%97-phd/> (Retried 22.08.2022)
21. Pawar, A. (2016). The power of personal branding. *International Journal of Engineering and Management Research*, 6(2), 840–847.
22. Peters, T. (1997). *The brand called you*.
23. Rampersand, H. (2011). *How to Buildan Authentic Personal Brand*. <https://opexsociety.org/body-of-knowledge/how-to-build-an-authentic-personal-brand-by-prof-hubert-rampersad-phd/> (Retried 15.08.2022)
24. Shepherd, I. (2005). From cattle and coke to Charlie: Meeting the challenge of self marketing and personal branding. *Journal of Marketing Management*, 589–606.

## References

1. Bakhmutova, L., & Neska, A. (2022). Profesiina zhyttyestiikist – holovnyi osobystisnyi resurs ukrainskykh bizhentsiv u Polschi [Professional sustainability as the main personal resource of Ukrainian refugees in Poland]. *Materialy III Naukovo-metodychnogo seminaru. Osobystisni ta psykho fizychni resursy zhyttyestiikosti* (September 26, 2022, Kyiv, p. 3-5). [In Ukrainian]
2. Berezovska, L. (2022). Vplyv sotsialnykh merezh na psykholo gichne blagopoluchchya osobystosti [The influence of social networks on the psychological well-being of an individual]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 2 (55), 28-36. [In Ukrainian]
3. Bilovodska, O., & Pusikova, M. (2011). Analiz i otsinka personalnogo brendyngu v umovakh pidvyschennya profesiinogo uspiyku osobystosti [Analysis and evaluation of personal branding in terms of increasing the professional success of the individual]. *Marketyng i menedzhment innovatsii*, 4(1), 67–74. [In Ukrainian]
4. Voshkalup, G. (2018). Chynnyky formuvannya profesiinogo imidzhu suchasnogo psykhologa [Factors in the formation of the professional image of a modern psychologist]. *Acta Paedagogica Volynienses*, 3, 212-218. [In Ukrainian]

5. Kalischuk, S. (2022). Bazysy realistycznego spivvidnesennya psykologa-konsultanta iz svitom v umovakh viiny [Basics of a realistic relationship of a psychologist-counselor with the world in conditions of war]. *Vcheni zapysky Tavriiskogo natsionalnogo universytetu imeni V.I. Vernadskogo. Seria: Psykhiologiya*, 33-72(2), 79-86. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. (2022). *Psykhiichne zdorovya osobystosti pid chas viiny: yak iogo zberegty ta pidtrymaty* [Mental health of the individual during the war: how to preserve and support it]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
7. Kokun, O. (2022). *Vseukrainske opytuvannya «Tvoya zhyttyestiiikist v umovakh viiny»* [All-Ukrainian survey Your Hardiness in the Conditions of War]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
8. Lygomyna, T. A. (2019). Kryterii formuvannya profesiinogo imidzhu praktychnogo psykologa yak sotsialno-psykhiologichnogo fenomena [Criteria for the formation of the professional image of a psychologist as a socio-psychological phenomenon]. *Teoria i praktyka suchasnoi psykhiologii*, 5(1), 147-151. [In Ukrainian]
9. Novik, L. O. (2015). Psykhiologichni skladovi imidzhu psykologa [Psychological components of a psychologist's image]. *Zbirnyk naukovykh prats RGDU*, 4, 173-176. [In Ukrainian]
10. Pocheptsov, G. (2009). *Imidzhologia: instrumentarii po upravleniu buduschim* [Imageology: tools for managing the future]. 6<sup>th</sup> ed. Smart-Book. [In Russian]
11. Protsko, N. V. (2009). Rol imidzhu u spryinyatti praktychnogo psykologa [The role of image in the perception of a psychologist]. *Aktualni problemy psykhiologii*, 7, 20, 2, 121-123. [In Ukrainian]
12. Chebykin, O.Ya., & Astreiko, S. V.(2010). Imidzh psykologa ta mozhlyvosti iogo formuvannya [The image of a psychologist and the possibilities of its formation]. *Nauka i osvita*, 8, 44-48. [In Ukrainian]
13. Gad, T. (2000). *4-D Branding: Cracking the Corporate Code of the Network Economy*.
14. Gillin, P. (2008). New Media, New Influencers and Implications for the Public Relations Profession. *Journal of New Communications Research*, 2(2), 23-28.
15. Glucksman, M. (2017). *The Rise of Social Media Influencer Marketing on Life style Branding: A Case Study of Lucie Fink*.
16. Labrecque, L. (2011). Online personal branding processes, challenges, and implications. *Journal of Interactive Marketing*, 25(1), 37-50.
17. Ledbetter, E. (2016). *The Change in Influencer Marketing from PR Strategy to Media Strategy*. Carusele. N.p., 03 Nov.
18. Machado, A.D.B. (2020). Social media concepts-development of the oretical. *International Journal of Cultural Heritage*, 5, 1-10.
19. McNally, D., & Speak, K.D. (2003). *Be Your Own Brand: A Breakthrough Formula for Standing Out from the Crowd*. Berrett-Koehler Publishers.
20. Vencitue, D. (2019). The 7C's: Towards a better understanding of personal branding. <https://tinyurl.com/yzmju3x4>
21. Pawar, A. (2016). The power of personal branding. *International Journal of Engineering and Management Research*, 6(2), 840-847.
22. Peters, T. (1997). *The brand called you*.
23. Rampersand, H. (2011). *How to Build an Authentic Personal Brand*. <https://opexsociety.org/body-of-knowledge/how-to-build-an-authentic-personal-brand-by-prof-hubert-rampersad-phd/> (Retried 15.08.2022)
24. Shepherd, I. (2005). From cattle and coke to Charlie: Meeting the challenge of self marketing and personal branding. *Journal of Marketing Management*, 589-606.

### Відомості про автора

**Лоленко Катерина Михайлівна**, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

**Lolenko, Kateryna M.**, PhD student, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7140-4588>

E-mail: [k.lolenko@gmail.com](mailto:k.lolenko@gmail.com)

Отримано 5 вересня 2022 р.  
Рецензовано 4 жовтня 2022 р.  
Прийнято 7 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.6>

УДК 159.92:316.647.5

**Оксана Щотка**  
**Ярослава Андрєєва**

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ЖИТТЯМ ТА ПОСТТРАВМАТИЧНИМ ЗРОСТАННЯМ У АСПІРАНТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ**

*Щотка Оксана, Андрєєва Ярослава. Взаємозв'язок між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням у аспірантів в умовах війни в Україні.*

**Вступ.** Актуальним в умовах війни в Україні є дослідження особистісних чинників подолання наслідків негативного впливу травматичних подій на життя та навчально-наукову діяльність аспірантів.

**Мета** – емпірично встановити характер взаємозв'язку між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням у аспірантів в період відновлення навчання після деокупації регіону.

**Методи.** Наративне інтерв'ю «Вплив стресу війни на ваше життя», комплекс психодіагностичних методик, таких як: «Госпітальна шкала тривоги і депресії» (Zigmond & Snaith); «Шкала задоволеності життям» (Diener, Emmons, Larsen, Griffin); «Шкала посттравматичного зростання» (Tedeschi & Calhoun). Зібраний якісний матеріал підлягав контент-аналізу за заздалегідь визначеними критеріями. Для статистичної обробки даних застосовано кореляційний аналіз методом Пірсона.

**Результати.** Встановлено помірний позитивний зв'язок між задоволеністю життям та інтегральним показником посттравматичного зростання особистості; виявлено тісний значущий зв'язок задоволеності життям зі здатністю до посттравматичного зростання у сферах «цінність життя» та «цінність відносин».

**Висновки.** Психологічна підтримка аспірантів в умовах війни має бути спрямована водночас на підтримку ресурсів відновлення та ресурсів зростання: продуктивних копінгів, прийняття реальності, позитивної реінтерпретації травматичного досвіду.

**Ключові слова:** травматична подія, відновлення, посттравматичне зростання, задоволеність життям, копінг-стратегії, трансформація особистості, аспіранти.

*Shchotka, Oksana, Andriieva, Yaroslava. The relationship between PhD students' life satisfaction and post-traumatic growth in war conditions in Ukraine.*

**Introduction.** The study of personal factors in overcoming the negative impact of traumatic events on life and education and scientific performance of PhD students appears very relevant in the conditions of the war in Ukraine.

**Aim.** To empirically determine the nature of the relationship between PhD students' life satisfaction and post-traumatic growth during the resumption of studies after the deoccupation.

**Methods.** Narrative interview «The Impact of War Stress on Your Life», "Hospital Anxiety and Depression Scale" (Zigmond & Snaith), «Life Satisfaction Scale» (Diener, Emmons, Larsen, Griffin), and «Post-Traumatic Growth Scale» (Tedeschi & Calhoun). The collected qualitative material was subject to content analysis according to predetermined criteria. The Pearson correlation analysis was used for statistical data processing.

**Results.** A moderate positive relationship was established between PhD students' life satisfaction and the integral indicator of post-traumatic personality growth. There were close significant relationships between PhD students' life satisfaction and their post-traumatic growth in the "value of life" and "value of relationships" areas.

**Conclusions.** Psychological support for PhD students in war conditions should be aimed at supporting their recovery and growth resources, which include productive coping, acceptance of reality, and positive reinterpretation of traumatic experience.

**Key words:** traumatic event, recovery, post-traumatic growth, life satisfaction, coping strategies, personality transformation, PhD students.



**Вступ.** Психологічна травматизація під впливом стресорів війни є неминучою і обумовлює такі негативні наслідки як зниження якості життя та погіршення психологічного здоров'я у здобувачів вищої освіти. Наслідки травматизації виявляють себе у зниженні продуктивності навчальної діяльності, падінні адаптаційних можливостей молодого особистості, її самоефективності. Мінімізація наслідків впливу травматичних подій війни на якість життя та навчальну діяльність є важливою життєвою задачею молодих людей, а також актуалізує завдання організації ефективної соціально-психологічної підтримки в університетах країни, які відновили свою діяльність в деокупованих регіонах.

Особливість травматичної події полягає в тім, що вона несе суб'єктивну небезпеку життю, фізичному чи психічному здоров'ю своєму або близьких (Підлісецька, 2014). Як показують дослідження переживання людьми такої події, у більшості з них сила симптомів знижується з часом і симптоми проходять протягом місяця, людина відновлюється (Климчук, 2021). Однак у частини людей реакції, що виникли під час травматичної події, зберігаються і сприяють розвитку різного виду розладів адаптації. Найбільш вивченим віддаленим наслідком травми війни є посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Протилежним до ПТСР варіантом переживання особистістю травматичних подій є шлях особистісного зростання. Така альтернатива переживання травми війни є бажаною, але значно менш вивченою у психології.

Успішна адаптація та особистісне зростання після травматичної події почали активно вивчатися лише наприкінці 90-х років минулого століття (Joseph et al., 1993; Tedeschi & Calhoun, 1996). Так, R.G.Tedeschi & L.G. Calhoun (2004) вперше обґрунтували, що крім втрати, болі та страждання, людина від травматичного досвіду може мати позитивні наслідки.

В Україні проблема надбань після пережитої травми актуалізувалася в науковому психологічному просторі з 2014 року, з часу початку військових дій росії проти нашої країни (Зубовський, 2018; Климчук, 2001; Мельник, 2019; Титаренко, 2019, 2020; Панок & Ткачук, 2021; Сандал, 2021).

Позитивні наслідки впливу травматичних подій зазвичай описують через процеси «відновлення» та «посттравматичне зростання», відмінність між якими є суттєвою. Відновлення (resilience) – це динамічний процес виникнення нових сил в ситуації нових ризиків, процес нерівномірний, що забезпечує повернення особистості до стану, який передував стресу (Masten, 1989; Werner, 1995). Тоді як посттравматичне зростання – це досвід позитивних змін, які виникають у результаті боротьби з важкими життєвими кризами, коли розвиток особистості, принаймні в окремих сферах, перевищує рівень, який був до того, як у житті людини виникла криза. R.G.Tedeschi & L.G. Calhoun (2004) окреслили шість напрямів змін внаслідок позитивної переробки травми: підвищення цінності життя, збагачення духовного життя, зростання цінності відносин, зростання почуття особистої сили; зміна життєвих пріоритетів. Отже, зростання після травми може стосуватися основних сфер життєвих відносин особистості: ставлення до інших; погляд на себе; ставлення до світу.

Емпірично виявлено, що незначні травми не ведуть до посттравматичного зростання, оскільки не провокують сильного стресу, і людина справляється з ними звичними засобами копію (Joseph & Butler, 2010). У випадку посттравматичного росту ми маємо справу з трансформаційними процесами в особистості, з перетвореннями в системі її життєвих цінностей, переваг, образу себе та світу. Необхідність в цьому виникає внаслідок травматичного руйнування системи «Я» та її звичних відносин зі світом. Перед людиною постає завдання, долаючи страждання, зберігати контакт з реальністю, шукати нові смисли та рухатися до створення нової цілісної картини себе та світу, яка б відображала змінену реальність.

Переважає більшість емпіричних досліджень посттравматичного зростання сфокусована на пошуку його чинників. Як показує мета-аналіз P.A. Linley & S. Joseph, (2004), а також V. S. Helgeson, K. A. Reynolds & P.L. Tomich (2006), серед умов посттравматичного зростання є тип та інтенсивність травматичної події, соціальна підтримка, способи опанування стресом та особистісні ресурси (когнітивна оцінка загрози, шкоди і контрольованості ситуації; когнітивне опрацювання травматичних спогадів; фокусування на проблемі; оптимізм; релігійність; копію-стратегії позитивної реінтерпретації, прийняття та заперечення).

Цінність для нашого дослідження мають теоретико-прикладні моделі, що доводять роль організаційного виміру у мінімізації дії травматичних подій та сприянні посттравматичному зростанню особистості. Зокрема, це модель травмочутливої освітньої організації та травмоінформованого організаційного середовища, де окреслена суть та етапи формування турботливої організаційної культури (Климчук, 2021). А також профілактичний підхід до забезпечення психологічного благополуччя, обґрунтований в концепції Healthy organization, яка проаналізована українською вченою Л. Карамушкою (2021).

У своєму дослідженні ми спиралися на тісну пов'язаність уявлення про задоволеність життям особистості з поняттями «якість життя», «психологічне благополуччя», «щастя» (Ogińska-Bulik & Juczyński, 2010). Задоволеність життям будемо розуміти як когнітивну складову відчуття психологічного благополуччя людини. Окрім когнітивної складової, психологічне благополуччя також включає емоційну складову, що проявляється як наявність позитивного афекту та відносна відсутність негативного (Арґайл, 2003). Задоволеність життям відображає рефлексивне судження людини про те, що її життя та обставини складаються добре (Diener & Lucas, 1999; Ogińska-Bulik, 2014). Можна сказати, що це щастя з позиції досвіду, а не з позиції відчуттів. Задоволеність життям в термінах психології враховує суб'єктивну оцінку життя в цілому або окремих його аспектів. Водночас відмітимо, що задоволеність життям відображає і суб'єктивну оцінку минулого, поточного стану речей та майбутні можливості для себе (Титаренко, 2018).

У психології існувало немало спроб встановити взаємозв'язок між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням, але всі вони не дали чіткого уявлення про характер відносин між цими змінними. Існує значна кількість емпіричних доказів наявності тісного позитивного кореляційного зв'язку між посттравматичним зростанням та психологічним благополуччям (Tomich & Helgeson, 2004; Urcuyo, Boyers, Carver & Antoni, 2005). Однак слід відмітити, що існують й інші дослідження, які показали негативну кореляцію між зростанням та якістю життя (Tomich & Helgeson, 2002). Названий вже вище мета-аналіз емпіричних досліджень (Helgeson, Reynolds & Tomich, 2006) показує, що якість життя не є суттєво пов'язаною з інтенцією особистості до посттравматичного зростання. Більшість досліджень задоволеності життям та посттравматичного зростання стосується переживання наслідків соматичних загроз (важкі хвороби) (Ogińska Bulik, 2014), а не прологованих у часі травматичних подій соціогенного походження, до яких відносяться військові дії. Отже, характер взаємозв'язку між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням потребує уточнення, особливо в контексті дії особливого стресора війни на особистість молодого людини та її діяльність.

Актуальність та недостатня вивченість проблеми обумовили таку **мету дослідження** – встановити характер взаємозв'язку між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням у здобувачів третього рівня вищої освіти (аспірантів) після деокупації регіону, в умовах відновлення навчання.

**Завдання дослідження.** Дослідження було спрямоване на вирішення таких завдань:

- 1) відстежити наслідки впливу травматичних подій війни на життя аспірантів;
- 2) оцінити посттравматичне зростання, задоволеність життям та психоемоційну стабільність аспірантів після пережитих травматичних подій;
- 3) емпірично встановити міру пов'язаності посттравматичного зростання з суб'єктивним благополуччям аспірантів.

**Методи та організація дослідження.** В емпіричному дослідженні було застосовано якісні та кількісні методи дослідження.

Якісний підхід в дослідженні реалізовувався шляхом використання наративного інтерв'ю «Вплив стресу війни на ваше життя». У дослідженні застосовано комплекс психодіагностичних методик: для оцінки психоемоційного благополуччя було використано «Госпітальну шкалу тривоги і депресії (HADS)» (Zigmond & Snaith, 1983); для визначення когнітивної оцінки життєвого благополуччя – «Шкалу задоволеності життям» (SWLS) (Diener, Emmons & Larsen, 1985); для з'ясування рівня посттравматичного зростання – «Шкалу посттравматичного зростання» (Post Traumatic Growth Inventory, Tedeschi & Calhoun, 1996). Адаптація названого психодіагностичного інструментарію була здійснена Зливковим В.Л., Лукомською С.О., Федан О.В. (2016). Зібраний якісний матеріал підлягав контент-аналізу за

заздалегідь визначеними критеріями. Для статистичної обробки даних нами було застосовано кореляційний аналіз методом Пірсона.

Емпіричне дослідження було організовано в декілька етапів. На першому етапі було здійснено якісний аналіз впливу травматичних подій війни на життя аспірантів, на другому – здійснено психодіагностичну оцінку задоволеності життям, психоемоційного благополуччя та посттравматичного зростання аспірантів; на третьому етапі – визначено ступінь пов'язаності між задоволеністю життям під час війни та рівнем посттравматичного зростання особистості.

**Вибірка дослідження.** Дослідженням було охоплено 66 аспірантів різних освітніх програм денної та заочної форми навчання Ніжинського державного університету. Досліджувані – мешканці різних регіонів України, але переважно Чернігівської, Сумської та Київської областей. За статтю респонденти були розподілені так: жінки – 44%; чоловіки – 56%. За віком: 20-25 років – 25%; 26-30 років – 44%; 31-40% – 14%; 41-50% – 11%; старше 50 років – 6%.

Дослідження організовано дистанційно із застосуванням гугл-форми та електронного листування. Дослідження було проведене у квітні-травні 2022 року (другий-третій місяці після початку повномасштабної війни в Україні). На момент проведення дослідження Чернігівську, Сумську та Київську області було деокуповано та відновлено навчальний процес в університеті. Усі респонденти знаходилися в Україні на підконтрольних територіях в умовах відносної безпеки та долучилися до навчального процесу дистанційно. За шкалою віддаленості від травматичної події період трьох місяців є важливим для її проживання та переосмислення. За несприятливих обставин гострий стрес може поглибитися у посттравматичний стресовий розлад, а за наявності особистісних ресурсів та необхідної соціально-психологічної підтримки в організації можемо сподіватися на постстресове відновлення якості життя особистості.

#### **Результати дослідження та їх обговорення.**

##### **1. Якісний аналіз впливу травматичних подій війни на життя та діяльність здобувачів освіти.**

Контент-аналіз оповідей виявив наявність в досвіді усіх опитаних травматичних подій різної інтенсивності та накладання таких подій у часі. Частотність описаних аспірантами подій війни, що викликали найбільш інтенсивні переживання, представлена в таблиці 1.

*Таблиця 1*

#### **Результати контент-аналізу результатів наративного інтерв'ю щодо впливу війни на життя аспірантів**

<b>Події війни, що викликали найбільш інтенсивні переживання</b>	<b>Кількість висловлювань</b>	<b>% від загальної кількості висловлювань</b>
Втрата близьких та знайомих людей: «загибель тітки», «втрата друга», «як ховають дитину біля дому» тощо	10	15,0%
Загроза власному життю: «вибухи», «ночі під обстрілами», «бомбардування», «авіаудар», «приліт ракети поруч», «прохід повз нас колони військової техніки», «три тижні у бомбосховищі» тощо	30	45,5%
Загроза життю близьких людей: «сльози моєї дитини», «страх за рідних в окупації», «відсутність зв'язку з тими, хто в місцях бойових дій», «хвилювання про родичів, що переїхали в іншу країну» тощо	14	21,0%
Втрата безпечної картини світу: «бачити щоденно страждання, смерті людей, особливо дітей», «горе матерів», «згвалтування жінок», «смерть молодих військових», «потрясли злочини у Бучі, Ірпіні, події в Маріуполі»	22	33,3%
Вимушена міграція	4	6,0%

Як видно з таблиці, травматичний досвід аспірантів містить події, пов'язані із переживанням втрати близьких та знайомих людей (15,0%), відчуттям загрози особистому життю (45,5%), відчуттям загрози життю близьких людей (21,0%). У чотирьох відсотків опитаних найгостріші переживання пов'язані з вимушеною міграцією, втратою домівки. Саме такого роду події пов'язують з найглибшими травматичними наслідками (Климчук, 2021). Третина опитуваних назвала найбільш травматичним для себе досвідом руйнування безпечної картини світу та необхідність прийняття нової реальності: «складно прийняти саму війну як явище», «усвідомити, що війна – це наша реальність».

Проведений аналіз станів, пов'язаних з названими вище подіями, виявив у значній частини респондентів наявність «почуття незахищеності», «відчуття нездатності вплинути на щось», «стану неможливості допомогти», «страху невідомості», «самотності та відсутності підтримки близьких», які засвідчують зниження контролю, сили «Я».

Опитані описують вплив війни на власне життя в двох континуумах: «негативно – відносно позитивно», «глибоке потрясіння – оборотна зміна». Переважна більшість опитаних аспірантів вказували на те, що війна мала не лише негативний, але й позитивний вплив на їхнє життя. Досліджувані відмічають, що війна внесла обмеження в активність, майбутнє стало більш невизначеним, деякі плани з дисертацією тепер не можливо реалізувати, водночас війна спонукала переосмислити цінності, відносини, роль матеріального та духовного, загострила сприйняття часу життя, відкрила нові можливості. Однозначно негативний вплив війни на власне життя констатував лише кожен десятий опитаний респондент: «все моє щасливе життя змито в унітаз»; «війна унеможливила сплановане на весну», «стан складених рук та хаотичних думок», «безповоротні втрати».

Більшість опитаних нами аспірантів констатували, що події війни їх змінили не кардинально: змінилися окремі пріоритети, ставлення до окремих людей, але не цінності. Однак близько третини респондентів констатували, що війна докорінно їх змінила, змусила по-новому поглянути на себе, інших, діяльність, майбутнє. Сферою активної переоцінки аспірантів є наукова діяльність, її потрібність для себе та суспільства.

**2. Результати оцінки посттравматичного зростання.** Глибина трансформацій та основні напрями змін в особистості аспірантів внаслідок стресу війни відображено на рис.1. За результатами психодіагностики високий індекс посттравматичного зростання виявлено у 32% опитаних, середній – у 56%, низький – у 12%.

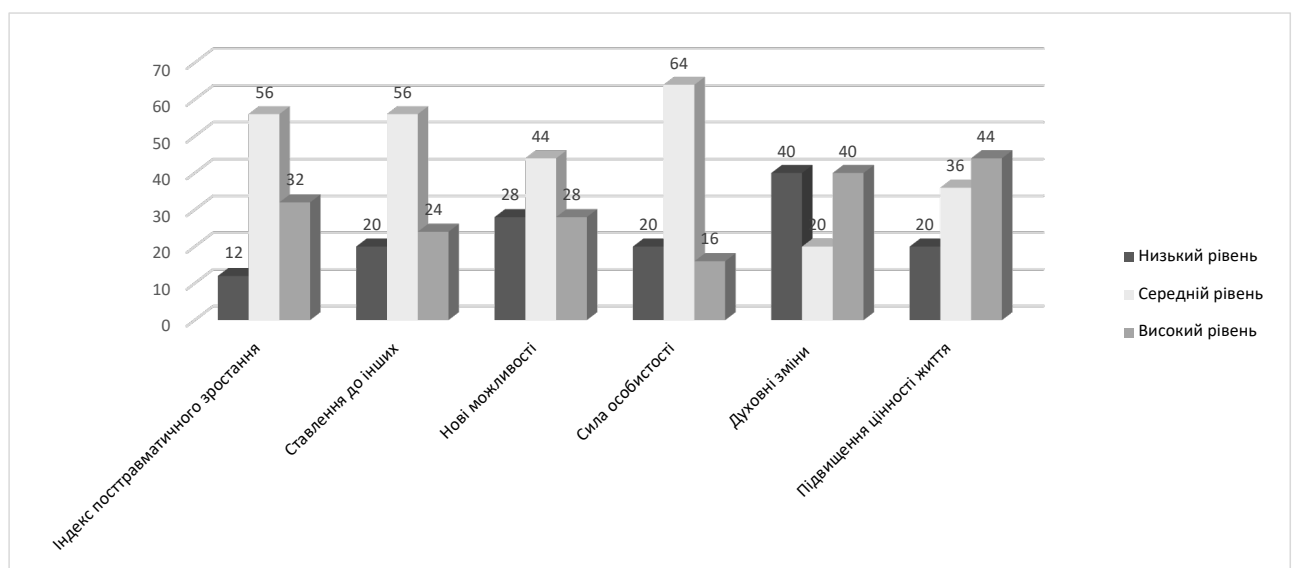


Рис. 1. Посттравматичне зростання особистості у здобувачів вищої освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Як показано на рис. 1, середній рівень особистісних перетворень домінує у сферах «ставлення до інших», «нові можливості» та «сила особистості». Високий рівень особистісних перетворень домінує у сферах «духовні зміни», «підвищення цінності життя».

*Ставлення до інших.* 24% опитаних мають високий рівень посттравматичного зростання за цим напрямом, тобто стали більше цінувати інших людей, розраховувати на них, відчувати більшу близькість з сім'єю та оточуючими, охочіше виражають свої емоції, почали докладати більше зусиль задля встановлення взаємин з людьми, частіше визнавати, що потребують їх підтримки та допомоги. Цій групі респондентів властиві такі висловлювання: «однозначно, позитивним досвідом для мене є знайомство з новими людьми, відчуття спільності»; «спільні переживання об'єднали нас із близькими людьми»; «підвищилася здатність до емпатії».

*Нові можливості.* Високий рівень змін властивий 28% опитаних, які стали впевненішими у власній здатності позитивно впливати на власне життя, навчилися відрізняти контрольовані та неконтрольовані речі. Досліджувані зазначають таке: «став більш серйозно ставитися до навколишнього світу і реагувати на життєві складнощі»; «навчилася організовувати себе й оточуючих у короткий час»; «навчився заспокоюватись, а якщо потрібно – дещо включати режим «пофігізму».

*Сила особистості* – цей напрям змін у нашій вибірці виражений слабше за інші. Лише 16% респондентів мають високий рівень позитивної реінтерпретації своїх особистісних ресурсів, наслідком чого є відчуття більшої сили, ніж вони вважали досі: «відкрив у собі вміння контактувати з людьми, щоб втекти від окупації»; «знайшла своє місце: допомагати іншим – це дуже приємно і корисно»; «переборов певний страх, який був раніше».

*Духовні зміни* відбулися у значної частини досліджуваних респондентів (40%), що виявилось у підвищенні ролі духовних речей, зменшенні цінності матеріальних речей, зростанні релігійності. Так, респонденти зазначають: «гроші, заради яких я багато працювала, виявились неважливими папірцями»; «зменшилась цінність речей, евакуювалась, взявши контейнер-переноску домашніх тваринок замість сумки з речами».

*Підвищення цінності життя* – напрям найбільш інтенсивних перетворень особистості аспірантів. 44% опитаних схильні до глибокого переосмислення цінності життя, це означає, що вони стали цінувати кожен прожитий день і намагаються зробити його більш змістовним. Респонденти цієї групи відмічають: «почав більше цінувати час, адже прийшло реальне усвідомлення того, що можу не встигнути зробити щось важливе»; «цінним став кожен день»; «прийняла рішення не відкладати справи «на потім», намагатися робити максимум кожного дня».

### 3. *Результати емпіричного дослідження задоволеності життям.*

На рис 2. представлено результати оцінки задоволеності життям аспірантів. Так, у досліджуваній вибірці не виявлено жодного респондента, який би був повністю задоволений своїм життям; 8% опитаних – задоволені життям; 33% – частково задоволені життям. Загалом, 41% опитаних – це аспіранти, які цілком здатні прийняти недосконалість життя в умовах війни, намагаються долати життєві труднощі та розглядати їх як мотиватори до внесення змін.

Як помітно з рис.2, модус незадоволеності життям є більш вираженим у досліджуваних аспірантів, ніж задоволеності: 33% – це більше незадоволених життям, ніж задоволених; 18% – незадоволених життям; 4% – абсолютно незадоволених своїм життям. Особливе занепокоєння викликають дві останні групи опитаних, життєва неперервність яких серйозно порушена в багатьох сферах і пов'язана зі знесиленням.

**4. Оцінка психоемоційної стабільності респондентів.** У результаті проведеної нами оцінки психоемоційного відновлення здобувачів вищої освіти після подій окупації було встановлено, що понад третини респондентів на момент дослідження мали стабільний стан: у 33% відсутні клінічні вияви тривоги, у 41% – відсутні ознаки депресивного стану (Рис.3.).

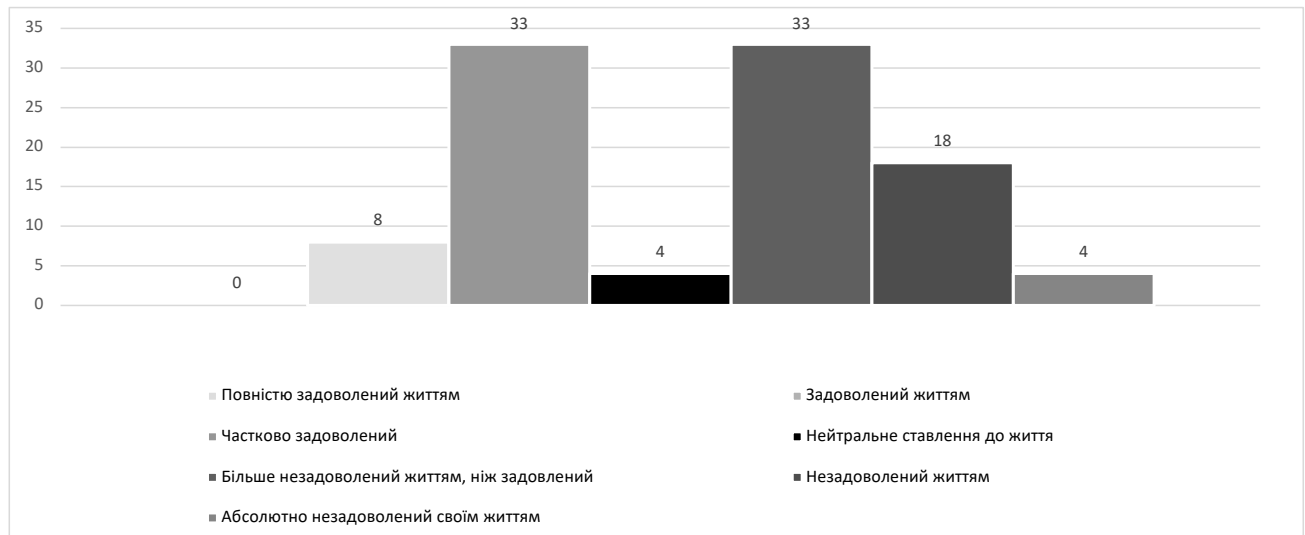


Рис. 2. Рівень задоволеності життям здобувачів вищої освіти (у % від загальної кількості респондентів)

Помірний рівень тривоги виявлено у 37%, що дозволяє особистості своєчасно реагувати на загрози та створювати для себе умови більшої безпеки. Однак гранично інтенсивна тривога, яка виявлена у 8% опитаних здобувачів освіти, руйнівним чином впливає на якість життя, спілкування та діяльність. У третини опитаних аспірантів (33%) виявлено помірний депресивний стан, на рівні субклінічної депресії, що корелює з песимізмом. 45% опитаних аспірантів мають підвищені показники за обома шкалами, що, на погляд авторів методики, є ознакою ризику розвитку ПТСР.

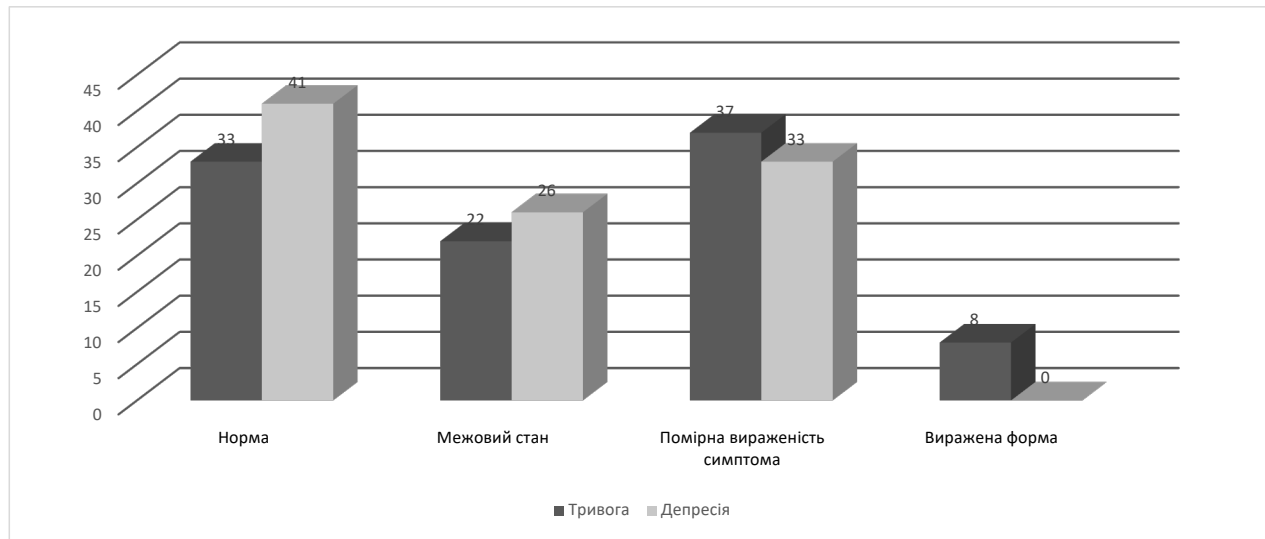


Рис. 3. Рівень постстресової тривоги та депресії у аспірантів (у % від загальної кількості опитаних)

**4. Дослідження взаємозв'язку між посттравматичним зростанням та задоволеністю життям.** Проведений кореляційний аналіз дозволяє констатувати наявність статистично значущого позитивного зв'язку між задоволеністю життям та трьома показниками посттравматичного зростання, зокрема, інтегральним показником посттравматичного зростання (0,25,  $p < 0,05$ ), фактором 1: «Зростання цінності відносин» (0,30,  $p < 0,05$ ), фактором 5: «Зростання цінності життя» (0,37,  $p < 0,01$ ).

Однак, як видно з таблиці 1, задоволеність життя здобувачів освіти не є пов'язаною з більшістю факторів: нові можливості, особиста сила та збагачення духовного життя. Значущим

є взаємовплив задоволеності життя та зростання цінності відносин, оскільки сфера людських відносин, з одного боку, стала важливим джерелом підтримки під час війни, а з іншого – сферою глибоких переосмислень, відсіву друзів та перебудови кола спілкування. Результати показують, що найбільш тісно задоволеність життям корелює із усвідомленням більшої цінності власного життя, що спонукає наповнювати його значущими подіями. Можна передбачити, що задоволеність життям загалом є чинником, якій підсилює саморефлексію щодо позитивної переінтерпретації подій життя, активізує ситуативне Я в пошуку джерел радості та значущості.

Таблиця 1.

**Зв'язок між задоволеністю життям здобувачів вищої освіти та показниками їх посттравматичного зростання (r)**

Показники посттравматичного зростання	Показник задоволеності життям
Інтегральний показник задоволеності життям	0,25*
Фактор 1. Зростання цінності відносин	0,30*
Фактор 2. Нові можливості	0,08
Фактор 3. Зростання почуття особистої сили	0,18
Фактор 4. Збагачення духовного життя	0,01
Фактор 5. Підвищення цінності життя	0,37**

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Як свідчать результати обрахунку, представлені в таблиці 2, існує тісний обернений кореляційний зв'язок між задоволеністю життям та ризиками порушення адаптації. Отже, задоволеність життям корелює з низькою тривогою, запереченням загрози ( $-0,60$ ;  $p < 0,01$ ) та низькою депресивністю ( $-0,50$ ;  $p < 0,01$ ). Ймовірно, використання копінгу заперечення та допінгу відволікання відіграє головну роль у збереженні відчуття благополуччя під час війни. Водночас не виявлено тісної пов'язаності посттравматичного зростання з показниками психоемоційної стабільності чи дезадаптованості особистості.

Таблиця 2.

**Зв'язок показників посттравматичного відновлення з психоемоційною стабільністю особистості (r)**

Посттравматичне відновлення	Ризик порушення адаптації	
	Тривога	Депресія
Задоволеність життям	$-0,60^{**}$	$-0,50^{**}$
Інтегральний індекс посттравматичного зростання	0,13	$-0,05$

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Втрата близьких людей, повторювані загрози життю своєму та близьких неминуче викликають тривогу, страждання та біль, спонукають до переосмислення та подальшого зростання, що відображає виявлена залежність на рівні тенденції між зростанням після травми та тривогою ( $r = 0,13$ ). Переробка травми, на відміну від відновлення, потребує переосмислення на основі збереження контакту зі зміненим світом та власними «негативними» емоціями.

## Висновки.

1. Емпірично з'ясовано, що основними напрямками зростання молодшої особистості, після пережитих травматичних подій війни, є усвідомлення більшої цінності життя та переорієнтація на духовні цінності.

2. Встановлено, що близько третини аспірантів в період повернення до навчання після деокупації перебували у стабільному психоемоційному стані; були здатні до позитивної реінтерпретації досвіду та позитивно оцінювали своє життя в цілому. Інші, тією чи іншою мірою, потребували психоемоційної підтримки.

3. Встановлено помірний позитивний зв'язок між задоволеністю життям та інтегральним показником посттравматичного зростання особистості. Відсутність тісного зв'язку між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням дозволяє говорити про те, що посттравматичне зростання не є синонімом благополуччя, воно не приводить автоматично до гарного настрою та щастя. Травматична подія, хоч і містить потенціал надбання, але пофарбована (особливо на початку її переживання) дистресом, негативними емоціями, а також виснажує ресурси особистості. Посттравматичне зростання, на відміну від психологічного благополуччя, не гарантує психоемоційну стабільність, оскільки стимулює глибоку внутрішню роботу з подолання розриву в системі «Я» та «світ». Посттравматичне зростання, ймовірно, – це шанс для людини не стільки стати щасливішою, скільки отримати більш усвідомлене, осмислене та значуще життя.

4. Виявлено тісний значущий зв'язок задоволеності життям зі здатністю до посттравматичного зростання у сферах «цінність життя» та «цінність відносин». Отже, респонденти, що задоволені життям, мають інтенцію розглядати труднощі війни як поштовх до зростання, особливо у сфері соціальних відносин та щодо наповнення свого життя важливими речами.

5. Психологічна підтримка здобувачів аспірантів має бути спрямована водночас на підтримку ресурсів відновлення та зростання: прийняття реальності, позитивна реінтерпретація, продуктивні копінгі та проживання емоцій.

**Перспективи подальшого дослідження** полягають у експериментальному дослідженні посттравматичного відновлення та зростання у суб'єктів освітнього процесу з врахуванням організаційно-професійних чинників. Це дозволить більш комплексно працювати в освітній організації над створенням умов для активізації ресурсного стану молодшої особистості стосовно подолання наслідків дії стресорів війни.

## Література

1. Зубовський, Д.С. (2018). Особистісне зростання учасників АТО у посттравматичний період. *Молодий вчений*, 8 (60), 47-52.
2. Зликов, В.Л., Лукомська, С.О., Федан, О.В. (2016). *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях*. Київ: Педагогічна думка.
3. Карамушка, Л.М. (2021). «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23), 40-49.
4. Климчук, В.О. (2021). *Психологія посттравматичного зростання*. Кропивницький: Імекс-ЛТД.
5. Мельник, О.В. (2019). Посттравматичне зростання та резилентна реінтеграція учасників бойових дій на сході України. *Психологічний часопис. Том 5* (6), 79-92.
6. Панок, В.Г., & Ткачук, І.І. (ред.). (2021). *Технології психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (з досвіду роботи)*. Київ: Ніка-Центр.
7. Санда О.С. (2021) Психотравмувальні події як чинник травматичного досвіду особистості. *Науковий вісник ХДУ. Серія Психологічні науки*, 2, 49-62.
8. Підлісецька, Л. (ред.). (2014). *Синопис діагностичних критеріїв DSM-V та протоколів NICE для діагностики та лікування основних психічних розладів у дітей та підлітків*. Львів: Видавництво Українського Католицького Університету.
9. Титаренко, Т. (Ред.). (2019). *Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій: практичний посібник*. Кропивницький: Імекс-ЛТД.
10. Титаренко, Т. М. (2020). *Посттравматичне життєтворення: способи досягнення психологічного благополуччя*. Кропивницький : Імекс-ЛТД.



11. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомогі в умовах тривалої травматизації*. Кропивницький: Імекс-ЛТД.
12. Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In: D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell Sage Foundation.
13. Helgeson, V. S., Reynolds, K. A., & Tomich, P. L. (2006). A Meta-Analytic Review of Benefit Finding and Growth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74 (5), 797–816.
14. Joseph, S., & Butler, L. (2010). Positive Changes Following Adversity. *PTSD Research Quarterly*, 21 (3), 1–3.
15. Joseph, S., Williams, R., & Yule, W. (1993). Changes in outlook following disaster: The preliminary development of a measure to assess positive and negative responses. *Journal of Traumatic Stress*, 6, 271–279.
16. Linley, P.A., & Joseph, S. (2004). Positive change following trauma and adversity: A review. *Journal of Traumatic Stress*, 17, 11–21.
17. Masten, A. S. (1989). Resilience in development: Implications of the study of successful adaptation for developmental psychopathology. In D. Cicchetti (Ed.), *The emergence of a discipline: Rochester symposium on developmental psychopathology* (Vol. 1, pp. 261–294). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
18. Ogińska-Bulik, N., & Juczyński, Z. (2010). *Osobowość, stres a zdrowie* [Personality, stress and health] (2nd ed.). Warszawa: Wyd. Difin.
19. Ogińska-Bulik, N. (2014). Satisfaction with life and posttraumatic growth in persons after myocardial infarction. *Health Psychology Report*, 2 (2), 105–114.
20. Tedeschi, R.G., & Calhoun, L.G. (1996). The posttraumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9, 455–471.
21. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic Growth: conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15 (1), 1–18.
22. Tomich, P. L., & Helgeson, V. (2002). Five years later: a cross-sectional comparison of breast cancer survivors with healthy women. *Psycho-Oncology*, 11, 154–169.
23. Tomich, P.L., & Helgeson, V. (2004). Is finding something good in the bad always good? Benefit finding in women with breast cancer. *Health Psychology*, 23, 16–23.
24. Urcuyo, K. R., Boyers, A. E., Carver, C. S., & Antoni, M. H. (2005). Finding benefit in breast cancer: relations with personality, coping, and concurrent well-being. *Psychology and Health*, 20, 175–192.
25. Werner, E. (1995). Resilience in development. *Current Directions in Psychological Science* 4(3):81–85.

## References

1. Zubovskyi, D. S. (2018). Osobystisne zrostantnya uchasykiv ATO u posttravmatychnyi period [Personal growth of ATO participants in the post-traumatic period]. *Molodyi vchenyi*, 8(60), 47–52. [In Ukrainian]
2. Zlyvkov, V. L., Lukomska, S. O., Fedan, O. V. (2016). *Psykhodiagnosticska osobystosti u kryzovykh zhyttyevykh sytuatsiyakh* [Assessing personality in life crisis situations]. Pedagogichna dumka. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M. (2021). «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу [«Healthy organizations»: the essence, main directions and methods of activity to ensure the mental health of personnel]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3(23), 40–49. [In Ukrainian]
4. Klymchuk, V. O. (2021). *Psykhologia posttravmatychnogo zrostantnya* [Psychology of post-traumatic growth]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
5. Melnyk, O. V. (2019). Posttravmatyчне zrostantnya ta rezylentna reintegratsia uchasykiv boiovykh dii na skhodi Ukrainy [Post-traumatic growth and resilient reintegration of combatants in eastern Ukraine]. *Psykhologichnyi chasopys*. 5(6), 79–92. [In Ukrainian]
6. Panok, V. G., & Tkachuk, I. I. (red.). (2021). *Tekhnologii psykhosotsialnoi dopomogy dityam i simyam, scho opynylys u skladnykh zhyttyevykh obstavynakh vnaslidok viiskovykh dii (z dosvidu roboty)* [Technologies of rendering psychosocial help to children and families in difficult life circumstances as a result of military operations (based on work experience)]. Nika-Tsentr. [In Ukrainian]
7. Sandal O. S. (2021). Psykhotravmuvalni podii yak chynnyk travmatychnogo dosvidu osobystosti [Traumatic events as a personal traumatic experience factor]. *Naukovi visnyk KhDU. Seria Psykhologichni nauky*, 2, 49–62. [In Ukrainian]
8. Pidlisetska, L. (red.). (2014). *Synopsis diagnostychnykh kryteriiv DSM-V ta protokoliv NICE dlya diagnostyky ta likuvannya osnovnykh psykhichnykh rozladiv u ditei ta pidlitkiv* [Synopsis of DSM-V diagnostic criteria and NICE protocols for the diagnosis and treatment of major mental disorders in children and adolescents]. Lviv: Vydavnytstvo Ukrainського Katolytskogo Universytetu. [In Ukrainian]
9. Tytarenko, T. (Ed.). (2019). *Sotsialno-psykhologichni tekhnologii vidnovlennya osobystosti pislya travmatychnykh podii* [Socio-psychological technologies of personality recovery after traumatic events: a practical guide]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
10. Tytarenko, T. M. (2020). *Posttravmatyчне zhyttyetvorennia: sposoby dosyagnennya psykhologichnogo blagopoluchchya* [Post-traumatic life creation: ways to achieve psychological well-being]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]

11. Tytarenko, T.M. (2018). *Psykhologichne zdorovya osobystosti: zasoby samodopomogy v umovakh tryvaloi travmatyzatsii* [Psychological health of the individual: means of self-help in conditions of long-term traumatization]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
12. Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In: D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell Sage Foundation.
13. Helgeson, V. S., Reynolds, K. A., & Tomich, P. L. (2006). A Meta-Analytic Review of Benefit Finding and Growth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74 (5), 797–816.
14. Joseph, S., & Butler, L. (2010). Positive Changes Following Adversity. *PTSD Research Quarterly*, 21 (3), 1–3.
15. Joseph, S., Williams, R., & Yule, W. (1993). Changes in outlook following disaster: The preliminary development of a measure to assess positive and negative responses. *Journal of Traumatic Stress*, 6, 271–279.
16. Linley, P.A., & Joseph, S. (2004). Positive change following trauma and adversity: A review. *Journal of Traumatic Stress*, 17, 11–21.
17. Masten, A. S. (1989). Resilience in development: Implications of the study of successful adaptation for developmental psychopathology. In D. Cicchetti (Ed.), *The emergence of a discipline: Rochester symposium on developmental psychopathology* (Vol. 1, pp. 261–294). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
18. Ogińska-Bulik, N., & Juczyński, Z. (2010). *Osobowość, stres a zdrowie* [Personality, stress and health] (2<sup>nd</sup> ed.). Warszawa: Wyd. Difin.
19. Ogińska-Bulik, N. (2014). Satisfaction with life and posttraumatic growth in persons after myocardial infarction. *Health Psychology Report*, 2 (2), 105–114.
20. Tedeschi, R.G., & Calhoun, L.G. (1996). The posttraumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9, 455–471.
21. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic Growth: conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15 (1), 1–18.
22. Tomich, P. L., & Helgeson, V. (2002). Five years later: a cross-sectional comparison of breast cancer survivors with healthy women. *Psycho-Oncology*, 11, 154-169.
23. Tomich, P.L., & Helgeson, V. (2004). Is finding something good in the bad always good? Benefit finding among women with breast cancer. *Health Psychology*, 23, 16-23.
24. Urcuyo, K. R., Boyers, A. E., Carver, C. S., & Antoni, M. H. (2005). Finding benefit in breast cancer: relations with personality, coping, and concurrent well-being. *Psychology and Health*, 20, 175-192.
25. Werner, E. (1995). Resilience in development. *Current Directions in Psychological Science* 4(3):81–85.

#### Довідка про авторів:

**Щотка Оксана Петрівна**, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, Ніжин, Україна

**Shchotka, Oksana P.**, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, Gogol State University of Nizhyn, Nizhyn, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0487-2925>

E-mail: [pskaf2016@gmail.com](mailto:pskaf2016@gmail.com)

**Андрєєва Ярослава Федорівна**, кандидатка психологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Чернівці, Україна

**Andriieva, Yaroslava F.**, PhD, Associate Professor, Head, Department of Psychology, Yuri Fedkovich National University of Chernivtsi, Chernivtsi, Ukraine

E-mail: [yaroslava\\_an@ukr.net](mailto:yaroslava_an@ukr.net)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3954-2731>

Отримано 15 вересня 2022 р.  
Рецензовано 29 вересня 2022 р.  
Прийнято 30 вересня 2022 р.

# ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.7>

УДК159.9:37.014:377

Олена Бондарчук  
Світлана Казакова

## ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ З РІЗНИМИ ТИПАМИ СТАВЛЕННЯ ДО ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Бондарчук Олена, Казакова Світлана. Особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з різними типами ставлення до персоналу освітньої організації.*

**Вступ.** Психологічне благополуччя особистості загалом і керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти зокрема є внутрішнім ресурсом, самопідтримки й саногенним потенціалом, що сприяє їхній самореалізації, попри всі виклики сьогодення. Тому актуальним є вивчення психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти загалом та його особливостей залежно від соціальних стосунків, зокрема типу ставлення до персоналу.

**Мета.** Емпірично дослідити психологічну специфіку психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з різними типами ставлення до персоналу освітньої організації.

**Методи.** Для проведення дослідження використані методи тестування та статистично-математичні методи опрацювання результатів.

**Результати.** Виявлено як недостатній рівень психологічного благополуччя для значної кількості керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, так і його особливості залежно від типу ставлення до персоналу освітніх організацій, зокрема найвищий рівень благополуччя у випадку активно-позитивного типу ставлення до працівників і найнижчий – нейтрально-байдужого і приховано-негативного типу.

**Висновки.** Отримані результати можуть бути використані у психологічній підготовці й підвищенні кваліфікації керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, психологічному супроводі їх професійної діяльності.

**Ключові слова:** психологічне благополуччя, заклад професійної (професійно-технічної) освіти, керівники, тип ставлення до персоналу освітніх організацій.

*Bondarchuk, Olena, Kazakova, Svitlana. Distinctive features of psychological well-being of heads of VET institutions with different types of attitudes towards the staff of the educational organization.*

**Introduction.** Psychological well-being of individuals in general and heads of VET institutions in particular is an internal resource of self-support and health-promoting potential that contributes to their self-realization. Therefore, psychological well-being of heads of VET institutions and its characteristics in the context of social relations, in particular, the type of attitude towards staff appears to be quite important today.

**Aim.** To empirically investigate the psychological features of the psychological well-being of the heads of VET institutions with different types of attitudes towards the staff of the educational organization.

**Methods.** Questionnaires and statistical-mathematical methods of data analysis.

**Results.** A significant number of heads of VET institutions had low psychological well-being. There were differences in heads' psychological well-being features in relation to the heads' attitude towards the staff of educational organizations: the heads with the active-positive attitude towards their staff had the highest level of psychological well-being, while those with the neutral-indifferent and hidden-negative attitudes had lowest level of psychological well-being.

**Conclusion.** *The obtained results can be used in the psychological training of heads of vocational and technical education institutions as well as in providing psychological support for heads of vocational and technical education institutions.*

**Keywords:** *psychological well-being, VET institutions, heads, type of attitudes towards the staff of educational organizations.*

**Вступ.** В умовах випробувань, характерних для нашого суспільства протягом останніх років, і особливо в часи війни, психологічне благополуччя особистості стає внутрішнім ресурсом, саногенним потенціалом, що сприяє самореалізації особистості, попри всі виклики сьогодення. Особливого значення набуває ця проблема для освітян, які навчають майбутні покоління, в тому числі через моделі своєї поведінки. Недарма Організація економічного співробітництва та розвитку висунула на перший план сьогодення благополуччя особистості загалом і вчителів зокрема як вагомого чинника покращення якості професійної освіти та навчання (OECD, 2018, 2020). Однак благополуччя значної частини учителів є доволі проблематичним. Так, у Великій Британії понад 75% освітян, у тому числі тих, хто працює в секторі ПТО, відчувають пов'язані з роботою негативні поведінкові, психологічні чи фізичні симптоми. 57% вчителів і 63% керівників вищої ланки розглядали можливість залишити професію протягом останніх двох років. Якщо цю проблему в школах не вирішити, освітні системи в ЄС залишаться без кваліфікованого та вмотивованого персоналу освітніх організацій (OECD, 2018).

Існують ключові протиріччя й щодо позиції українських освітян, які суб'єктивно можуть знизити ефективність їхнього професійного життя та благополуччя: суперечність між високими посадовими вимогами та фактичним статусом освітян; протиріччя між новими вимогами до професійної компетентності працівників внаслідок освітніх реформ та реальним рівнем професіоналізму вчителів як їх здатності працювати в інноваційному середовищі; протиріччя між потребою працівників освіти в інтенсивному оволодінні інноваційним змістом і технологіями освітньої діяльності та обмеженими можливостями її задоволення у стислі терміни в системі післядипломної освіти тощо (Bondarchuk, Sorochan & Olifira, 2018).

Зростає «психологічна ціна» реалізації управлінських функцій через необхідність забезпечити «виживання» закладів професійно-технічної освіти у складних й суперечливих умовах ринкової економіки на фоні явно недостатнього психологічного супроводу управлінської діяльності в закладах професійно-технічної освіти, для яких є характерним специфічний контингент учнів, надмірність емоційно навантажених контактів з різними категоріями споживачів освітніх послуг, велика відповідальність за результати діяльності в умовах невизначеності критеріїв їх оцінки (Казакова, 2020). Усе це зумовлює доцільність дослідження психологічного благополуччя управлінських кадрів системи ПТО.

Слід зазначити, що особливості психологічного благополуччя особистості в сфері освіти досліджено в різних площинах: у педагогів під впливом різних чинників (Dreer, 2022; McCallum, 2021; Hascher & Waber, 2021), у студентів під впливом COVID-19 (Villani, Pastorino, Molinari, E. et al., 2021; Li, Hafeez & Zaheer, 2020), у контексті психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій (Карамушка, 2021).

Що ж до професійно-технічної освіти (ПТО), то можна відзначити поодинокі дослідження, в яких акцентується роль професійної освіти для розвитку психологічного благополуччя робітників (Skiba, 2020; Stanwick, Ong & Karmel, 2006), показана можливість забезпечення психологічного благополуччя завдяки навчанню на робочому місці (Watson, Tregaskis, Gedikli, Vaughn & Semkina, 2018), а в останні роки започаткований широкомасштабний європейський проєкт «Європейські національні мережі з удосконалення ПТО» за програмою Erasmus+, одним із напрямів якого є сприяння психічному здоров'ю та благополуччю вчителів ПТО. <https://www.enneproject.eu/promoting-vet-teachers-mental-health-and-wellbeing/>

Показана роль освітян у забезпеченні психологічного благополуччя учнівської та студентської молоді (McDiarmid, Durbeej, Sarkadi & Osman, 2022), а керівників – у підтримці психічного здоров'я і психологічного благополуччя у працівників (Dimoff & Kelloway, 2019, Hammer, Brady, Brossoit, Mohr, Bodner, Crain & Brockwood, 2021).

Водночас, здійснюючи мета-аналіз досліджень з проблеми психологічного благополуччя освітян, науковці відзначають, що важливу роль в цьому контексті відіграють соціальні стосунки, а результати благополуччя освітян потребують більшої дослідницької уваги (Hascher & Waber, 2021). Відповідно актуальним уявляється дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників освітніх організацій, у тому числі керівників закладів професійної (професійно-технічної освіти) залежно від різноманітних аспектів соціальних стосунків, зокрема типу їх ставлення до персоналу освітніх організацій.

**Мета дослідження** – емпірично дослідити психологічну специфіку психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з різними типами ставлення до персоналу освітньої організації.

**Завдання дослідження:**

- 1) дослідити психологічне благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти загалом та залежно від їх гендерно-вікових і організаційно-професійних (стаж роботи, тип закладу – традиційний, інноваційний) характеристик;
- 2) визначити групи досліджуваних керівників за типом ставлення до персоналу освітніх організацій і проаналізувати специфіку психологічного благополуччя в кожній з цих груп.

**Методи та організація дослідження.**

Для дослідження психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти використано опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріффа, в адаптації С. Карсканової (Карсканова, 2001).

Ставлення керівників до персоналу освітніх організацій вивчалось за допомогою методики Ф. Фідлера «Ставлення до знехтуваного співробітника (якому віддають найменшу перевагу)» (Least Preferred Co-worker, LPC) в адаптації С. Каліщука (Калішук, 2014).

Отримані дані піддавались статистичній обробці за процедурами кореляційного, дисперсійного і кластерного аналізу з подальшою їх якісною інтерпретацією, змістовим узагальненням та графічною презентацією, що здійснювалися з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 23.0).

**Вибірка дослідження.**

У дослідженні взяли участь 230 керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з усіх регіонів України, які були розподілені на групи за:

- 1) статтю: жінки (72,6%) та чоловіки (27,4%);
- 2) віком: до 35 років (23,9%); від 35 до 45 років (25,7%); від 45 до 55 років (28,7%); 55 і більше років (21,7%);
- 3) стажем управлінської діяльності: до 5 років (27,4%); 5-15 років (21,7%); 15-25 років (24,3%); понад 25 років (26,5%) досліджуваних;
- 4) закладом професійної (професійно-технічної) освіти: традиційного типу (73,9%) та інноваційного типу (26,1%).

**Результати дослідження та їх обговорення.**

На першому етапі емпіричного дослідження визначено показники психологічного благополуччя досліджуваних керівників (табл. 1).

Таблиця 1

**Показники психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти**

Показники психологічного благополуччя	Середні (М)	Ст. відхилення(σ)
Самоприйняття	66,51	6,13
Управління середовищем	60,53	6,10
Цілі в житті	55,21	12,03
Позитивні стосунки з іншими людьми	54,93	5,56
Автономія	54,54	15,74
Особистісне зростання	52,27	12,03
Загальний показник психологічного благополуччя	343,97	35,82

З даних, наведених у табл. 1, випливає, що найбільш вираженим у досліджуваних управлінців є показник «самоприйняття» ( $M = 66,51$ ,  $\sigma = 6,13$ ), що свідчить в цілому про позитивне ставлення досліджуваних до себе та свого минулого, прийняття всього власного особистісного розмаїття, що включає як хороші, так і погані якості (Карсканова, 2001). Доволі вираженим є також показник «управління середовищем» ( $M = 60,53$ ,  $\sigma = 6,10$ ), пов'язаний із відчуттям упевненості й компетентності в управлінні повсякденними справами, що є цілком природним для керівників.

Менш вираженими є показники «цілі в житті» ( $M = 55,21$ ,  $\sigma = 12,03$ ), «позитивні стосунки з іншими людьми» ( $M = 54,93$ ,  $\sigma = 5,56$ ) та «автономія» ( $M = 54,54$ ,  $\sigma = 15,74$ ), що може свідчити про певні утруднення щодо визначення цілей в житті на основі власних переконань, встановлення довірчих, теплих стосунків з оточенням, а також недостатню здатність протистояти соціальному тиску в своїх думках і вчинках.

Найменш вираженим є показник «особистісне зростання» ( $M = 52,27$ ,  $\sigma = 12,03$ ), що може зумовити в доволі великій кількості досліджуваних управлінців відсутність відчуття безперервного саморозвитку, самовдосконалення й реалізації свого потенціалу (Карсканова, 2001).

За результатами кластерного аналізу показників психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти виявлено 3 кластери (табл. 2).

Таблиця 2

**Результати кластерного аналізу показників психологічного благополуччя досліджуваних керівників**

Показники психологічного благополуччя	Кластери		
	1	2	3
Самоприйняття	62	67	70
Управління середовищем	40	51	66
Цілі в житті	42	54	69
Позитивні стосунки з іншими людьми	54	53	58
Автономія	60	59	63
Особистісне зростання	39	56	65
Загальний показник психологічного благополуччя	298	340	389

До кластеру 1 увійшли управлінці з найнижчими показниками психологічного благополуччя, кластеру 2 – із середніми, а кластеру 3 – з найвищими показниками психологічного благополуччя в досліджуваній вибірці, що дає підстави віднести їх до груп з низьким, середнім і високим рівнями досліджуваного феномену (табл. 3).

Таблиця 3

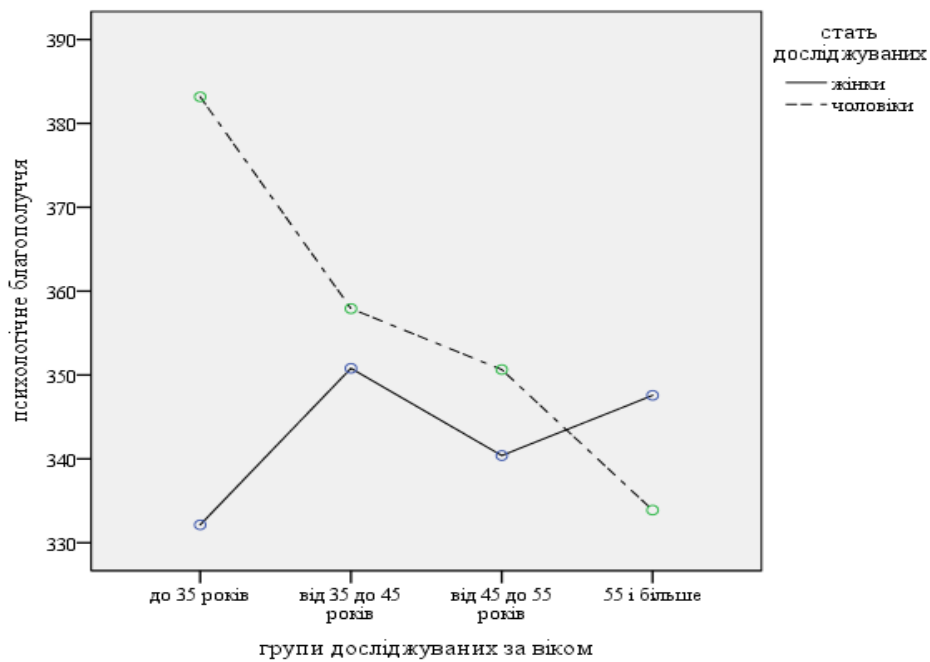
**Розподіл керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти за рівнями психологічного благополуччя**

Рівні психологічного благополуччя	Кількість досліджуваних, у %
низький	24,8
середній	45,9
високий	29,3

Як видно табл. 3, лише близько третини управлінців (29,3%) характеризуються високим рівнем психологічного благополуччя, натомість переважна більшість з них характеризується середнім (45,9%) і низьким (29,3%) рівнями, виявляючи недостатню задоволеність собою та своїм життям й спрямованість до розвитку власного потенціалу.

За результатами дисперсійного аналізу було виявлено особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від гендерно-вікових і організаційно-професійних характеристик. Так, встановлено, що показники

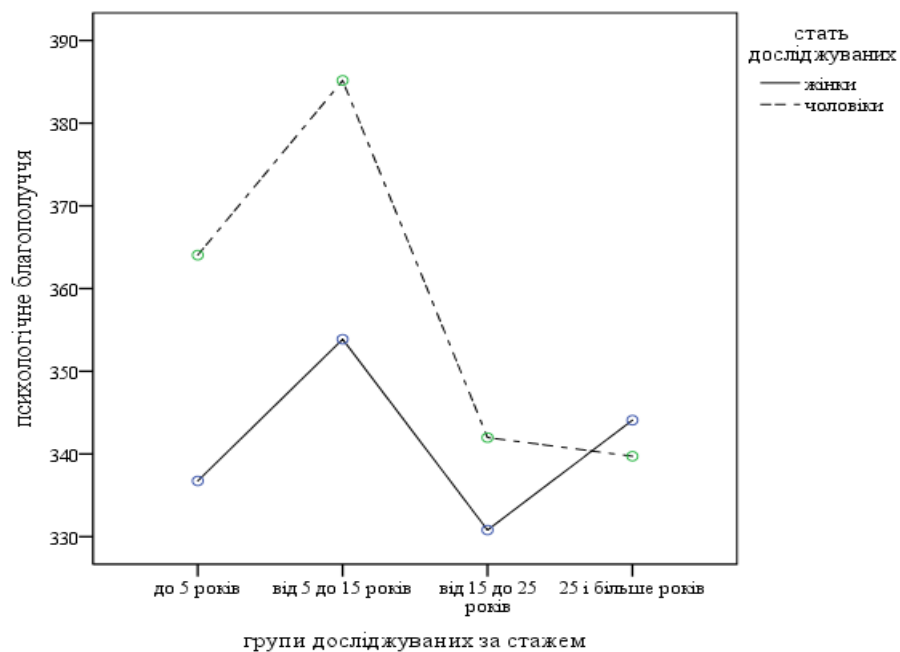
психологічного благополуччя в управлінців чоловічої статі є в цілому вищими, ніж у жінок, хоча з віком стають нижчими (рис. 1,  $p < 0,01$ ).



**Рис. 1. Гендерно-вікові особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти**

Такі особливості мають, на наш погляд, саме гендерну природу і, ймовірно, пов'язані з малою кількістю чоловіків у системі освіти і, відповідно, їх більшою підтримкою, хоча такий висновок є гіпотетичним і потребує додаткової перевірки.

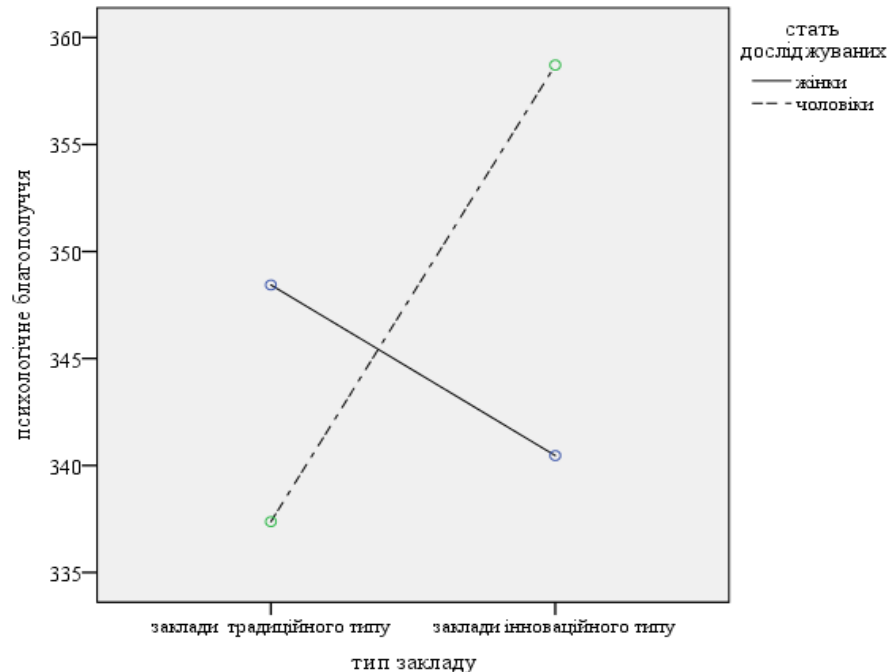
Подібні тенденції було виявлено й щодо особливостей психологічного благополуччя залежно від стажу управлінців (рис. 2).



**Рис. 2. Особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від стажу професійної діяльності**

З рис. 2 випливає, що в керівників з великим стажем роботи показники психологічного благополуччя є нижчими, особливо чітко це проявляється в чоловіків, тоді як в управлінців жіночої статі такі показники є доволі низькими протягом усього професійного життя ( $p < 0,01$ ).

Крім того, виявлено особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від типу закладу – традиційного чи інноваційного (рис. 3).



**Рис. 3. Особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від типу закладу**

Як видно з рис. 3, керівники закладів інноваційного типу характеризуються вищими показниками психологічного благополуччя, ніж їх колеги із традиційних закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Особливо чітко така тенденція виявляється в управлінців чоловічої статі ( $p < 0,01$ ). Такий результат, на нашу думку, може бути пов'язаний з більшими можливостями професійного й особистісного зростання в інноваційному освітньому середовищі.

Відповідно до другого завдання нашого дослідження визначено типи ставлення управлінців до споживачів освітніх послуг за методикою Ф. Фідлера «Ставлення до знехтуваного співробітника (якому віддають найменшу перевагу)» (Least Preferred Co-worker, LPC) в адаптації С. Каліщука (Каліщук, 2014). Аналіз результатів методики виявив недостатній рівень позитивної установки значної частини керівників щодо інших людей (табл. 4).

Таблиця 4

**Тип ставлення керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до інших людей**

Тип установки	Кількість досліджуваних, у %
приховано-негативний	17,0
нейтрально-байдужий	14,3
функціонально-діловий	22,2
ситуативно-суб'єктивний	45,2
активно-позитивний	1,3



З табл. 4 випливає, що активно-позитивний тип ставлення до інших людей, у тому числі й до персоналу освітніх організацій, властивий усього 1,3 % досліджуваних управлінців, які доброзичливо ставляться до оточуючих, налаштовані помічати насамперед їх позитивні якості, що ініціює атмосферу доброзичливості й взаємоповаги в закладі освіти.

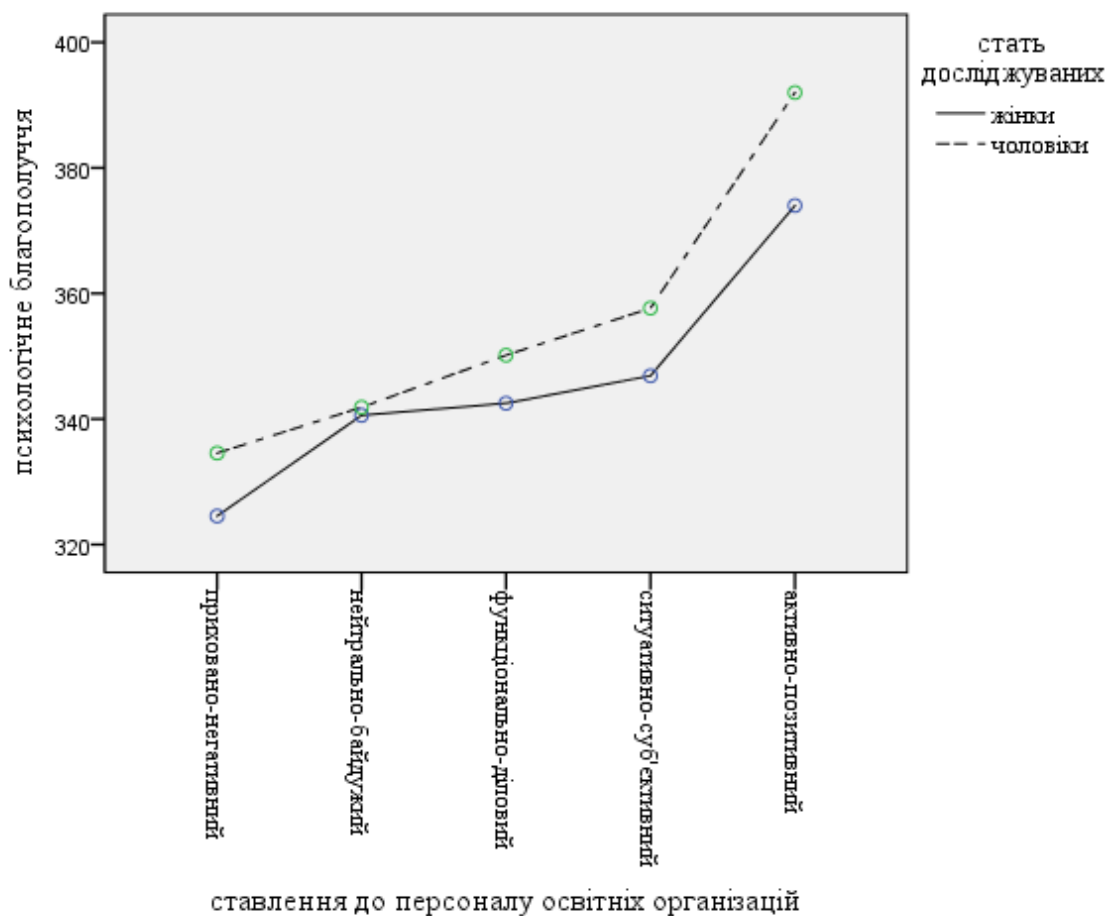
Майже половині керівників (45,2%) властиве ситуативно-суб'єктивне ставлення до інших людей, які схильні диференціювати своє ставлення до оточуючих залежно від власного емоційного стану та відчуття прийняття персоналом.

Практично кожен п'ятий управлінець (22,2%) характеризується функціонально-діловим типом ставлення до оточуючих залежно від їх корисності, коли позитивне ставлення виявляється лише по відношенню до «необхідних» для керівника осіб.

14,3% досліджуваних виявляють нейтрально-байдужий тип ставлення до інших людей, такий керівник є ввічливим, рівним, і, водночас, поверховим і відчуженим на емоційному рівні через відсутність прояву інтересу й щирості до оточуючих.

Доволі значній кількості управлінців (17,0%) властивий приховано-негативний тип ставлення до оточуючих, вони схильні помічати насамперед негативні якості в оточуючих та експресивно на них реагувати, що зумовлює недоброзичливість та агресивність в інших людях.

Отже, лише незначна кількість керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти виявляє схильність до позитивного, уважного ставлення до персоналу освітніх організацій, що, на наш погляд, негативно позначається на їх психологічному благополуччі. Такий висновок підтверджують результати дисперсійного аналізу, за яким виявлено особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від типу ставлення до персоналу освітніх організацій (рис. 4).



**Рис. 4. Особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від типу ставлення до персоналу освітніх організацій**

З рис. 4 випливає, що найвищі показники психологічного благополуччя виявлені у керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з активно-позитивним ставленням до персоналу освітніх організацій, для всіх інших типів ставлення показники психологічного благополуччя є нижчими, й особливо низькими – для управлінців з нейтрально-байдужим і приховано-негативним типами ставлення до працівників ( $p < 0,01$ ).

#### **Висновки.**

За результатами емпіричного дослідження виявлено в цілому недостатній рівень психологічного благополуччя для значної кількості (близько двох третин) керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Установлено статистично значущі відмінності ( $p < 0,01$ ) у проявах психологічного благополуччя залежно від: 1) статі (чоловіки характеризуються вищими його показниками, ніж жінки-управлінці; 2) віку й стажу (з віком і стажем професійної діяльності показники психологічного благополуччя стають нижчими); 4) типом закладу (у керівників інноваційних закладів професійної (професійно-технічної) освіти показники психологічного благополуччя є більш високими, ніж у керівників традиційних закладів).

За результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти залежно від типу ставлення до персоналу освітніх організацій, зокрема найвищий рівень благополуччя у випадку активно-позитивного типу ставлення і найнижчий – для управлінців з нейтрально-байдужим і приховано-негативним типами ставлення до працівників. Тим самим, на наш погляд, певною мірою підтверджено значущість модальності соціальних стосунків для становлення психологічного благополуччя освітян.

#### **Перспективи подальших досліджень.**

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів досліджуваної проблеми. Потребують спеціального дослідження чинники гендерних відмінностей у проявах психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти а також інших категорій управлінців системи освіти. Актуальним уявляється теоретичне обґрунтування, розробка та апробація програми розвитку активно-позитивного ставлення керівників до персоналу освітніх організацій як вагомого фактору їх психологічного благополуччя.

#### **Література**

1. Казакова, С. В. (2020). Розвиток психологічної готовності керівників закладів професійно-технічної освіти до маркетингу освітніх послуг. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.
2. Каліщук, С. М. (2014). Методика Фреда Е. Фідлера та вірогідність зміни установки особистості щодо інших. *Вісник Харківського нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди «Психологія»*, 48, 112–122.
3. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. [та ін.]. (2021). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості*. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська.
4. Карсканова, С. В. (2001). Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*, 1, 1–10.
5. Bondarchuk, O., Sorochan T., & Olifira, L. (2019). Subjective well-being, organizational stressors and organizational behaviour of pedagogical employees. *Political and economic self-constitution: Media, citizenship activity and political polarization: Proceedings of the 7th international scientific and practical seminar: (Padua, 2019)*, 136–142.
6. Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9:1. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583>
7. Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). Mental health problems are management problems: Exploring the critical role of managers in supporting employee mental health. *Organizational Dynamics*, 48, 3, 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.11.003>.
8. Jensen, C. T., Heinze, C., Andersen, P. K., Bauman, A., & Klinker, C. D. (2022). Mental health and physical activity in vocational education and training schools students: a population-based survey. *European Journal of Public Health*, 32, 2, 233–238. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab202>
9. Hammer, L. B., Brady, J. M., Brossoit, R. M., Mohr, C. D., Bodner, T. E., Crain, T. L., & Brockwood, K. J. (2021). Effects of a Total Worker Health® leadership intervention on employee well-being and functional impairment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 582–598. <https://doi.org/10.1037/ocp0000312>

10. Hascher T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019, *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
11. Li, H., Hafeez, H., & Zaheer, M. (2020). COVID-19 and Pretentious Psychological Well-Being of Students: A Threat to Educational Sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.628003>
12. McCallum, F. (2021). Teacher and Staff Wellbeing: Understanding the Experiences of School Staff. In: Kern, M.L., Wehmeyer, M.L. (eds) *The Palgrave Handbook of Positive Education*. Palgrave Macmillan, Cham. 715–740 [https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_28)
13. McDiarmid, S., Durbeej, N., Sarkadi A., & Osman, F. (2022) Schools' and teachers' roles and challenges in supporting the mental wellbeing of refugee youths: a qualitative study with Swedish teachers. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 17:1, DOI: 10.1080/17482631.2021.2007568
14. OECD (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>
15. OECD (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/ea714361-en>
16. Promoting VET Teachers' Mental Health and Wellbeing. *European National Networks for the Enhancement of VET European project funded by the Erasmus+ Programme, Key Action 3 Support for Policy Reform* <https://www.enneproject.eu/promoting-vet-teachers-mental-health-and-wellbeing/>
17. Riff, C. D. (2018). Well-Being With Soul: Science in Pursuit of Human Potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13,2, 242–248. <https://doi.org/10.1177/1745691617699>
18. Skiba, R. (2020). Vocational Education and Training and the Development of Safe Workers. *Creative Education*, 11, 1617–1639. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.119118>
19. Stanwick, J., Ong, K., & Karmel, T. (2016). *Vocational education and training, health and wellbeing: Is there a relationship? Research report*. Adelaide SA: National Centre for Vocational Education Research.
20. Villani, L., Pastorino, R., Molinari, E. et al. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on psychological well-being of students in an Italian university: a web-based cross-sectional survey. *Global Health*, 17, 39. <https://doi.org/10.1186/s12992-021-00680-w>
21. Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O., & Semkina A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:2, 247–268, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>

## References

1. Kazakova, C. V. (2020). *Rozvytok psykhologichnoi hotovnosti kerivnykiv zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity do marketynhu osvity posluh [Development of psychological readiness of heads of vocational education and training institutions to market education services]*. Avtoref. dys. kand. psykhol. Nauk. Kyiv. [In Ukrainian]
2. Kalishchuk, S. M. (2014). Metodyka Freda E. Fidera ta virohidnist zminy ustanovky osobystosti shchodo inshykh [The Fred Fidler method and the probability of change in personal attitudes towards other people]. *Visnyk Kharkivskoho nats. ped. un-ta im. H. S. Skovorody «Psykhohyia»*, 48, 112–122. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, V. I., & Kovalchuk, O. S. (2021). *Psykholoho-orhanizatsiini determinanty zabezpechennia psykhologichnoho zdorovia personalu osvitykh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Psychological and organizational determinants of staff's psychological well-being in conditions of social tension]*. Vydavets Viktoriia Kundelska. [In Ukrainian]
4. Karskanova, S. V. (2001). Opytuvalnyk «Shkaly psykhologichnoho blahopoluchchia» K. Riff: protses ta rezultaty adaptatsii [Psychological well-being scales questionnaire]. *Praktychna psykhohyia ta sotsialna robota*, 1, 1–10. [In Ukrainian]
5. Bondarchuk, O., Sorochan, T., & Olifira, L. (2019). Subjective well-being, organizational stressors and organizational behaviour of pedagogical employees. *Political and economic self-constitution: Media, citizenship activity and political polarization: Proceedings of the 7th international scientific and practical seminar: (Padua, 2019)*. (pp. 136–142).
6. Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583>
7. Dimoff, J. K., Kelloway, E. K. (2019). Mental health problems are management problems: Exploring the critical role of managers in supporting employee mental health. *Organizational Dynamics*, 48(3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.11.003>.
8. Jensen, C. T., Heinze, C., Andersen, P. K., Bauman, A., & Klinker, C. D. (2022). Mental health and physical activity in vocational education and training schools students: a population-based survey. *European Journal of Public Health*, 32(2), 233–238. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab202>
9. Hammer, L. B., Brady, J. M., Brossoit, R. M., Mohr, C. D., Bodner, T. E., Crain, T. L., & Brockwood, K. J. (2021). Effects of a Total Worker Health® leadership intervention on employee well-being and functional impairment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 582–598. <https://doi.org/10.1037/ocp0000312>
10. Hascher T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>

11. Li, H., Hafeez, H., & Zaheer, M. (2020). COVID-19 and Pretentious Psychological Well-Being of Students: A Threat to Educational Sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.628003>
12. McCallum, F. (2021). Teacher and Staff Wellbeing: Understanding the Experiences of School Staff. In: Kern, M. L., Wehmeyer, M. L. (eds) *The Palgrave Handbook of Positive Education*. Palgrave Macmillan, Cham. 715–740. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_28)
13. McDiarmid, S., Durbeej, N., Sarkadi A., & Osman, F. (2022) Schools' and teachers' roles and challenges in supporting the mental wellbeing of refugee youths: a qualitative study with Swedish teachers. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 17(1), <https://doi.org/10.1080/17482631.2021.2007568>
14. OECD (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>
15. OECD (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/ea714361-en>
16. Promoting VET Teachers' Mental Health and Wellbeing. *European National Networks for the Enhancement of VET European project funded by the Erasmus+Programme, Key Action 3 Support for Policy Reform*. <https://www.enneproject.eu/promoting-vet-teachers-mental-health-and-wellbeing/>
17. Riff, C. D. (2018). Well-Being With Soul: Science in Pursuit of Human Potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242–248. <https://doi.org/10.1177/1745691617699>
18. Skiba, R. (2020). Vocational Education and Training and the Development of Safe Workers. *Creative Education*, 11, 1617–1639. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.119118>
19. Stanwick, J., Ong, K., & Karmel, T. (2016). *Vocational education and training, health and wellbeing: Is there a relationship? Research report*. National Centre for Vocational Education Research.
20. Villani, L., Pastorino, R., Molinari, E. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on psychological well-being of students in an Italian university: a web-based cross-sectional survey. *Global Health*, 17, 39. <https://doi.org/10.1186/s12992-021-00680-w>
21. Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O., & Semkina A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247–268, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>

### Відомості про авторів

**Бондарчук Олена**, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології управління ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

**Bondarchuk, Olena**, doctor of psychological science, professor, Head of the Department of Management Psychology SHEI «University of educational management», Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3920-242X>

E-mail: [bei.07@ukr.net](mailto:bei.07@ukr.net)

**Казакowa Світлана**, доцентка кафедри психології управління ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидатка психологічних наук, Київ, Україна

**Kazakova, Svitlana**, Associate Professor of the Department of Management Psychology, SHEI «University of educational management», Candidate of Psychological Sciences, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2776-3927>

E-mail: [s13\\_kazakova@ukr.net](mailto:s13_kazakova@ukr.net)

Отримано 5 вересня 2022 р.  
Рецензовано 4 жовтня 2022 р.  
Прийнято 7 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>

УДК 159.98:613.86-049.34.364

Людмила Карамушка  
Кіра Терещенко  
Оксана Креденцер

## АДАПТАЦІЯ НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ МЕТОДИК «THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)» ТА «POSITIVE MENTAL HEALTH SCALE (PMH-SCALE)»

*Карамушка Людмила, Терещенко Кіра, Креденцер Оксана. Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)».*

**Вступ.** В умовах агресивної війни РФ проти України важливим завданням психологічних служб є сприяння підтримці позитивного ментального здоров'я та суб'єктивного благополуччя населення. Це потребує використання адекватних діагностичних методик, зокрема тих, які позитивно зарекомендували себе у зарубіжній практиці. З цією метою необхідним є проведення їх адаптації та стандартизації на українській вибірці.

**Мета:** здійснити адаптацію на українській вибірці методики «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та Positive Mental Health Scale (PMH-scale)».

**Методи.** У дослідженні використовувались методики «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі») та Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я»). З метою адаптації та стандартизації методик було проведено дослідження, у якому взяли участь 502 респондента з центральних регіонів України. Вибірка включала 69,7% жінок та 30,3% чоловіків віком від 18 до 75 років, які відносяться до різних соціальних сфер.

**Результати.** У процесі дослідження отримано такі основні результати: 1) проведена адаптація методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» дозволила привести її у відповідність до вітчизняних реалій; 2) стандартизація вказаних методик дає можливість застосовувати її для аналізу загального показника та окремих субшкал суб'єктивного благополуччя й аналізу ментального здоров'я представників різних груп населення; 3) отримані дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методик.

**Висновки.** Адаптовані методики можуть бути використані в практиці роботи психологічних центрів та служб з метою здійснення діагностичних процедур щодо особливостей ментального здоров'я та благополуччя населення.

**Ключові слова:** суб'єктивне благополуччя, ментальне здоров'я, методики для діагностики, адаптація методик, надійність, валідність.

*Karamushka, Liudmyla, Tereshchenko, Kira, Kredentser, Oksana. Adaptation of The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and The Positive Mental Health Scale (PMH-scale) on the Ukrainian sample.*

**Introduction.** Given the war of the Russian Federation against Ukraine, the promotion of mental health and subjective well-being of the population has become an important task of psychological services in Ukraine. This requires the use of adequate diagnostic methods and instruments, in particular, those that have proven themselves in foreign practice. For this purpose, they should be adapted and standardized on the Ukrainian sample.

**Aim:** to adapt The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and The Positive Mental Health Scale (PMH-scale) on the Ukrainian sample.

**Methods.** The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). In order to adapt and standardize these scales, a study was conducted on a sample of 502 respondents from the central regions of Ukraine. The sample included 69.7% of women and 30.3% of men aged 18 through 75 belonging to various social strata.

**Results.** 1) The adaptation of The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and The Positive Mental Health Scale (PMH-scale) made it possible to bring them into line with Ukrainian realities; 2) the Scales' standardization allows using them for the analysis of the general indicator and individual subscales of subjective well-being as well as for the analysis of mental health of representatives of different population groups in Ukraine; 3) The obtained data demonstrated the Scales' high reliability and validity.

**Conclusions.** The adapted Scales can be used by psychological centers and services for diagnosing mental health and well-being of Ukrainian population.

**Key words:** subjective well-being, mental health, assessment instruments, adaptation of Scales, reliability, validity.

**Вступ.** В умовах агресивної війни рф проти України важливим завданням психологічних служб є сприяння підтримці позитивного ментального здоров'я та суб'єктивного благополуччя населення.

Аналіз літератури показав, що дослідженням благополуччя в умовах війни займалися ряд зарубіжних вчених. Так, B.S. Frey (2012), A. Sagi-Schwartz (2008) вивчали вплив важких травматичних переживань, пов'язаних з війною, на благополуччя дітей. T. Ronen, A. Seeman (2007) досліджували благополуччя підлітків-учнів інтернату в умовах війни. T. Kushnir, S. Melamed (1992) аналізували вплив війни в Перській затоці на вигорання та благополуччя працюючих цивільних. O.N. Shemyakina, A.C. Plagnol (2013) приділили увагу висвітленню суб'єктивного благополуччя у повоєнний період. N. Morina, G. von Collani (2006) сфокусували своє дослідження на тому, як травматичні події, пов'язані з війною, визначають самооцінку та суб'єктивне благополуччя та інші.

З урахуванням того, що військові події в Україні тривають більше восьми років, проблема благополуччя в умовах війни привернула увагу й українських дослідників. Так, Т.В. Данильченко (2020) вивчала особливості переживання особистісного благополуччя військовослужбовців, що проходили службу в зоні проведення антитерористичної операції. А.Б. Коваленко (2018) досліджувала психологічне благополуччя особистості в умовах війни на основі порівняння населення Ізраїлю та України.

Дослідження ментального здоров'я та суб'єктивного благополуччя населення в умовах повномасштабної війни рф проти України лише розпочалось. Це передбачає, насамперед, діагностику рівня ментального здоров'я та суб'єктивного благополуччя особистості, з використанням надалі психологічних та психотерапевтичних процедур щодо його стабілізації та підвищення. Це, у свою чергу, потребує використання адекватних діагностичних методик, які б давали можливість визначити рівень вказаних психологічних феноменів. Доцільним у цьому відношенні є використання методик, які позитивно зарекомендували себе у зарубіжній практиці. З цією метою необхідним є проведення їх адаптації та стандартизації на українській вибірці.

Методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» є широкоживаною методикою, яка показала свою надійність та валідність на загальній вибірці населення (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013). Методика була розроблена для вимірювання загального благополуччя особистості з урахуванням фізичного та психологічного здоров'я, стосунків та середовища. Модифікована версія методики «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі») вважається більш зручною, ніж оригінальна методика, для заповнення респондентами та для проведення якісного статистичного аналізу (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013).

Методика «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я»), поєднуючи гедоністичну та евдемоністичну традицію, була розроблена для вимірювання внутрішніх факторів позитивного психічного здоров'я (зокрема емоційних і психологічних), приділяючи увагу також зовнішнім факторам (наприклад, соціальній підтримці, партнерству); шкала позитивного ментального здоров'я є одновимірною, особисто-орієнтованою, короткою, легкою у заповненні та чутливою до змін (Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld, Becker, 2016).

Враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження:** здійснити адаптацію на українській вибірці методики «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі») та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я»), встановити її психометричні властивості (надійність, валідність), виконати стандартизацію методики.

**Завдання дослідження:**

1. Провести адаптацію, перевірку на надійність, валідизацію та стандартизацію на українській вибірці методики «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»).

2. Провести адаптацію, перевірку на надійність, валідизацію та стандартизацію на українській вибірці методики «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я»).

**Методика та організація дослідження.** Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Kinderman) включає три субшкали: 1) «психологічне благополуччя» (здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) «фізичне здоров'я та благополуччя» (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатність працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо); 3) «стосунки» (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо) (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013). Як і оригінальна методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)», модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала.

Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, E. S. Becker) включає 9 тверджень, використовується 4-бальна оціночна шкала (Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld & Becker, 2016). Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість ментального здоров'я, що є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дозволяє, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми.

З метою адаптації та стандартизації методик було проведено дослідження, у якому взяли участь 502 респондента з центральних регіонів України. Вибірка включала 69,7% жінок та 30,3% чоловіків віком від 18 до 75 років, які відносяться до різних соціальних сфер.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики та кореляційний аналіз) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Дослідження проводилось у квітні-червні 2022 року.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості» (2022-2024 рр., номер державної реєстрації 0122U000303; науковий керівник – дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка Л. Карамушка).

### **Результати дослідження та їх обговорення.**

Відповідно до **першого завдання дослідження** було здійснено адаптацію методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)), встановлено її психометричні властивості (надійність, валідність), виконано стандартизацію методики.

**Адаптація** методики здійснювалася згідно зі стандартною процедурою. Переклад з англійського оригіналу на українську мову здійснювався філологом за участі експертів-психологів, після чого переклад порівнювався з оригіналом. При перекладі з мови оригіналу на українську мову використовувався симетричний тип перекладу, який зберігає як смисл оригіналу, так і забезпечує адекватне розуміння україномовними досліджуваними (Максименко, Кокун & Тополов, 2012). Здійснювалась перевірка еквівалентності експериментального перекладу шкали й оригіналу, після чого затверджувалася нова шкала і відбувався збір даних на вибірці 502 осіб. Адаптований україномовний варіант методики дивіться у Додатку 1.

Наступним кроком була оцінка **надійності** методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі». Для встановлення **внутрішньої узгодженості**, яка вказує на надійність тесту, використовувався метод « $\alpha$ -Кронбаха». Виявлено високий показник внутрішньої узгодженості методики, зокрема,  $\alpha$ -Кронбаха дорівнює 0,918.

Перевірка надійності методики проводилася також за допомогою методу розщеплення навпіл. Коефіцієнт передбаченої надійності Спірмена-Брауна дорівнює 0,887, що свідчить про високу надійність методики. Коефіцієнти  $\alpha$ -Кронбаха всередині першої та другої частин методики складають відповідно 0,850 та 0,862, що є достатньо високими показниками.

Для встановлення узгодженості питань всередині субшкал методики було використано метод  $\alpha$ -Кронбаха. За усіма субшкалами показники внутрішньої узгодженості у межах від 0,810 до 0,873 (табл. 1), що свідчить про достатньо високий рівень надійності шкал.

З метою визначення *ретестової надійності* методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» було проведено повторне опитування на вибірці 48 осіб з інтервалом 12 тижнів. Виявлено наявність кореляційного зв'язку між зрізами на рівні  $p < 0,01$ .

Таблиця 1

**Внутрішня узгодженість за субшкалами методики  
«Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»**

<b>Субшкали суб'єктивного благополуччя</b>	<b><math>\alpha</math>-Кронбаха</b>
Психологічне благополуччя	0,873
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,810
Стосунки	0,830

Для аналізу *конкурентної валідності* методики було використано шкали опитувальника «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form») К. Кіза, адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак (Носенко & Четверик-Бурчак, 2014). Опитувальник діагностує повторюваність симптомів за такими субшкалами: гедонічне благополуччя, позитивне функціонування (соціальне благополуччя, психологічне благополуччя), отже вимірює благополуччя особистості та може бути використаний для порівняння з методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі». Діагностуються такі рівні психічного здоров'я: процвітання, «помірний» (задовільний) рівень, пригнічення. Встановлено значущий кореляційний зв'язок між загальними показниками двох методик «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» та «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» ( $r = 0,449$ ,  $p < 0,001$ ). Виявлено, що кореляційний зв'язок між субшкалами «психологічне благополуччя» двох методик ще більш тісний ( $r = 0,568$ ,  $p < 0,001$ ).

Виконано *стандартизацію* методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі». У процесі стандартизації нами визначалися середні арифметичні значення та стандартні відхилення показників. Через відсутність значущих розбіжностей за показниками суб'єктивного благополуччя між чоловіками та жінками, стандартизацію проводили на загальній вибірці.

У табл. 2 представлено середні значення (M) та стандартні відхилення (SD) за загальним показником та субшкалами методики. Зокрема загальний показник суб'єктивного благополуччя, що розраховується як сумарний показник за усіма пунктами методики, дорівнює 84,30, стандартне відхилення – 15,33, мінімальний показник по вибірці дорівнює 33, максимальний показник дорівнює 120 балам. Через те, що субшкали методики складаються з різної кількості пунктів, використання середніх сумарних показників за субшкалами, поділених на відповідну кількість пунктів, дозволяє проводити порівняння показників між окремими субшкалами.

Встановлено, що розподіл даних по вибірці відповідає нормальному (за одновибірковим критерієм Колмогорова-Смірнова), що дозволяє розраховувати нормативні показники низького, середнього та високого рівня суб'єктивного благополуччя. На основі середнього значення та стандартного відхилення встановлено нормативні показники за рівнями суб'єктивного благополуччя (табл. 3). Зокрема, середньому рівню суб'єктивного благополуччя відповідають особи, які за цим показником входять в інтервал  $M \pm 1/2SD$  за умов нормального розподілу.



Отже, отримані у ході дослідження дані свідчать про достатньо високу надійність методики «The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»). Стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня суб'єктивного благополуччя та окремих його субшкал.

Таблиця 2

**Нормативні дані за методикою  
«Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (N=502)**

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (SD)
Психологічне благополуччя	43,40	8,36
Фізичне здоров'я та благополуччя	22,76	5,35
Стосунки	18,14	4,03
Суб'єктивне благополуччя	84,30	15,33

Таблиця 3

**Нормативні дані за рівнями суб'єктивного благополуччя**

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Інтервали (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	12-39	40-47	48-60
Фізичне здоров'я та благополуччя	7-20	21-25	26-35
Стосунки	5-16	17-20	21-25
Суб'єктивне благополуччя	24-76	77-91	92-120

Згідно з **другим завданням дослідження** було здійснено адаптацію методики «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я») та встановлено її психометричні властивості (надійність, валідність), виконано стандартизацію методики.

**Адаптація** методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» здійснювалась, як і попередня методика, згідно зі стандартною процедурою. Переклад було виконано філологом за участі експертів-психологів, після чого перекладений текст порівнювався з оригіналом. Адаптований україномовний варіант методики дивіться у Додатку 2.

Наступним кроком була оцінка **надійності** методики. Для встановлення внутрішньої узгодженості, яка вказує на надійність тесту, використовувався метод « $\alpha$ -Кронбаха». Виявлено високий показник внутрішньої узгодженості методики, зокрема  $\alpha$ -Кронбаха дорівнює 0,903.

Перевірка надійності методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» проводилася також за допомогою методу розщеплення навпіл. Коефіцієнт передбаченої надійності Спірмена-Брауна дорівнює 0,890, що свідчить про високу надійність методики. Коефіцієнти  $\alpha$ -Кронбаха всередині першої та другої частин методики складають відповідно 0,863 та 0,775, що є достатньо високими показниками.

З метою визначення ретестової надійності методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» було проведено повторне опитування на вибірці 48 осіб з інтервалом 12 тижнів. Виявлено наявність кореляційного зв'язку між зрізами на рівні  $p < 0,01$ .

Через відсутність україномовних методик з визначення позитивного ментального (психічного) здоров'я особистості, для аналізу **конкурентної валідності** методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» було використано опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form») К. Кіза, адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак (Носенко & Четверик-Бурчак, 2014). Оскільки позитивне ментальне здоров'я являє собою не стільки відсутність психічних хвороб, скільки ментальне благополуччя (Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld & Becker, 2016), для аналізу конкурентної валідності адаптованої методики було використано субшкалу «психологічне благополуччя» методики «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма». Нами було виявлено значущий

кореляційний зв'язок між показником позитивного ментального здоров'я та показником психологічного благополуччя, отриманим за допомогою методики «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» ( $r=0,607$ ,  $p<0,001$ ), що свідчить про достатньо високу валідність адаптованої методики.

У процесі *стандартизації* методики встановлено нормативні показники позитивного ментального здоров'я по загальній вибірці (табл. 4).

Таблиця 4

**Нормативні дані за методикою  
«Шкала позитивного ментального здоров'я» (N = 502)**

	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (SD)
Позитивне ментальне здоров'я	26,79	5,33

Констатовано, що розподіл даних по вибірці за показником позитивного ментального здоров'я відповідає нормальному (за одновибірковим критерієм Колмогорова-Смірнова), що дозволяє розраховувати нормативні показники низького, середнього та високого рівня позитивного ментального здоров'я (табл. 5). Середньому рівню відповідають особи, які за цим показником входять в інтервал  $M \pm 1/2SD$  за умов нормального розподілу.

Таблиця 5

**Нормативні дані за рівнями позитивного ментального здоров'я**

Рівні	Інтервали (у балах)
Низький рівень	9-24
Середній рівень	25-29
Високий рівень	30-36

Отже, отримані дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методики «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я») та доцільність її використання для дослідження аналізу ментального здоров'я різних категорій населення.

**Висновки.**

1. Проведена адаптація методики «The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі») дозволила привести її у відповідність до вітчизняних реалій.

2. Стандартизація методики «The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі») дає можливість застосовувати її для аналізу загального показника та окремих субшкал суб'єктивного благополуччя.

3. Проведена адаптація методики «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я») дозволила привести її у відповідність до вітчизняних соціокультурних норм.

4. Стандартизація методики «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я») дає змогу використовувати її для аналізу ментального здоров'я представників різних груп населення.

5. Отримані дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методик «The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі») та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» («Шкала позитивного ментального здоров'я»).

**Перспективи подальших досліджень.** Перспективи подальших досліджень вбачаємо у використанні методик, про які йдеться в статті, для емпіричного вивчення суб'єктивного благополуччя та ментального здоров'я різних категорій населення в умовах війни та повоєнного відновлення.

## Література

1. Данильченко, Т.В. (2020). Особливості особистісного благополуччя військовослужбовців, що перебували в зоні АТО. *Український психологічний журнал*, 2, 64-84. doi: [https://doi.org/10.17721/upj.2020.2\(14\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2020.2(14).3)
2. Коваленко, А. Б. (2018). Особистість у вимірах війни: особливості психологічного благополуччя. *Особистість та її історія: колективна монографія* (с.240-269). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя.
3. Максименко, С.Д., Кокун, О.М., & Тополов, Є.В. (2012). Адаптація психодіагностичних методик. Шкала професійної стресованості та Шкала професійної завантаженості. *Практична психологія та соціальна робота*, 5, 34 - 37.
4. Носенко, Е.Л., & Четверик-Бурчак, А.Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. «Серія педагогіка і психологія»*, 20, 89–97.
5. Frey, B.S. (2012). Well-being and war. *International Review of Economics*, 59, 363–375. doi: <https://doi.org/10.1007/s12232-012-0146-0>
6. Kushnir, T., & Melamed, S. (1992). The Gulf War and its impact on burnout and well-being of working civilians. *Psychological Medicine*, 22(4): 987-995. doi:10.1017/S0033291700038551
7. Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., Van der Veld, W.M., & Becker, E.S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4, 8. doi: 10.1186/s40359-016-0111-x
8. Morina, N, & von Collani, G. (2006). Impact of War-Related Traumatic Events on Self-Evaluation and Subjective Well-Being. *Traumatology*.2012(2), 130-138, doi: 10.1177/1534765606294560
9. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjectivewell-beingscale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. doi: 10.1186/1477-7525-11-150
10. Ronen, T., & Seeman, A. (2007). Subjective well being of adolescents in boarding schools under threat of war. *J. Traum. Stress*, 20, 1053-1062. doi: <https://doi.org/10.1002/jts.20248>
11. Sagi-Schwartz, A. (2008). The well being of children living in chronic war zones: The Palestinian—Israeli case. *International Journal of Behavioral Development*, 32(4), 322-336. doi: 10.1177/0165025408090974
12. Shemyakina, O.N., & Plagnol, A.C. (2013). Subjective Well-Being and Armed Conflict: Evidence from Bosnia-Herzegovina. *Soc Indic Res*, 113, 1129–1152. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0131-8>

## References

1. Danylchenko, T. V. (2020). Osoblyvosti osobystisnogo blagopoluchya viiskovosluzhbovtziv, scho perebuvaly v zoni ATO [Features of the personal well-being of servicemen who were in the ATO zone]. *Ukrainskii psykholoichnii zhurnal*, 2, 64-84. doi: [https://doi.org/10.17721/upj.2020.2\(14\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2020.2(14).3) [In Ukrainian]
2. Kovalenko, A. B. (2018). Osobystist u vymirakh viiny: osoblyvosti psykholoichnogo blagopoluchchya [Personality in the dimensions of war: features of psychological well-being]. *Osobystist ta yiyi istoria* (p. 240-269). NDU im. M. Gogolya. [In Ukrainian]
3. Maksymenko, S. D., Kokun, O. M., & Topolov, Ye. V. (2012). Adaptatsia psykhiagnostychnykh metodyk. Shkala profesiinoi stresovanosti ta Shkala profesiinoi zavantazhenosti [Adaptation of psychodiagnostic instruments. The Job Stress Scale and The Workload Scale]. *Praktychna psykholoia ta sotsialna robota*, 5, 34-37. [In Ukrainian]
4. Nosenko, E. L., & Chetveryk-Burchak, A. G. (2014). Opytuvalnyk «Stabilnist psykhichnogo zdorovya – kortotka forma»; opys, adaptatsia, zastosuвання [ Stability of Mental Health Questionnaire — short form; description, adaptation, application]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu. «Seriya pedagogika i psykholoia»*, 20, 89–97. [In Ukrainian]
5. Frey, B.S. (2012). Well-being and war. *International Review of Economics*, 59, 363–375. doi: <https://doi.org/10.1007/s12232-012-0146-0>
6. Kushnir, T., & Melamed, S. (1992). The Gulf War and its impact on burnout and well-being of working civilians. *Psychological Medicine*, 22(4): 987-995. doi: <https://doi.org/10.1017/S0033291700038551>
7. Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., Van der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(8). doi: <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0111-x>
8. Morina, N, & von Collani, G. (2006). Impact of War-Related Traumatic Events on Self-Evaluation and Subjective Well-Being. *Traumatology*.2012(2), 130-138, doi: <https://doi.org/10.1177/1534765606294560>
9. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjectivewell-beingscale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. doi: <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
10. Ronen, T., & Seeman, A. (2007). Subjective well-being of adolescents in boarding schools under threat of war. *J. Traum. Stress*, 20, 1053-1062. doi: <https://doi.org/10.1002/jts.20248>
11. Sagi-Schwartz, A. (2008). The well-being of children living in chronic war zones: The Palestinian—Israeli case. *International Journal of Behavioral Development*, 32(4), 322-336. doi: <https://doi.org/10.1177/0165025408090974>
12. Shemyakina, O.N., & Plagnol, A.C. (2013). Subjective Well-Being and Armed Conflict: Evidence from Bosnia-Herzegovina. *Soc Indic Res*, 113, 1129–1152. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0131-8>

**Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БiБiСi» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB))** (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Kinderman, адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)

### Інструкція для учасників дослідження

Дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовуючи шкалу (поставте «+» у відповідній комірці).

### Текст опитувальника

Пункт	Зовсім ні	Трохи	Середньо	Дуже сильно	Надзвичайно сильно
	1	2	3	4	5
1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?					
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?					
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?					
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?					
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?					
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?					
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?					
8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?					
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?					
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?					
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?					
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?					
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?					
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?					
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?					
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?					
17. Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?					
18. Чи комфортно Ви почуваєтесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?					
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?					
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?					
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?					
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?					
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?					
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?					

**Ключ для обробки даних**

Опитувальник включає три субшкали: «психологічне благополуччя», «фізичне здоров'я та благополуччя» та «стосунки». Всі запитання, окрім пункту №4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання №4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики:

Субшкала «психологічне благополуччя» – пункти №№ 4-15.

Субшкала «фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти №№ 1-3, 21-24.

Субшкала «стосунки» – пункти №№ 16-20.

Отримані показники порівнюються з нормативними. Нормативні дані за рівнями суб'єктивного благополуччя представлені у таблиці нижче.

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Інтервали (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	12-39	40-47	48-60
Фізичне здоров'я та благополуччя	7-20	21-25	26-35
Стосунки	5-16	17-20	21-25
Суб'єктивне благополуччя	24-76	77-91	92-120

*Додаток 2*

**Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale))** (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, E. S. Becker, адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко).

**Інструкція для учасників дослідження**

Оцініть свій стан за 4-ох бальною шкалою (поставте «+» у відповідній комірці).

**Текст опитувальника**

Пункт	Не вірно	Скоріше не вірно	Скоріше вірно	Вірно
	1	2	3	4
1. Я часто почуваюся безтурботно і знаходжуся в гарному настрої				
2. Я насолоджуюся життям				
3. Загалом я відчуваю задоволення від життя				
4. Загалом я відчуваю впевненість				
5. Я справляюся із задоволенням своїх потреб				
6. Я – в гарній фізичній формі і в гарному емоційному стані				
7. Я відчуваю, що здатний/здатна справлятися з життям і його труднощами				
8. Багато з того, що я роблю, приносить мені радість				
9. Я - спокійна і врівноважена людина				

**Ключ для обробки даних**

Підрахуйте загальну кількість балів. Мінімальний показник позитивного ментального здоров'я дорівнює 9 балам, максимальний показник дорівнює 36 балам. Низький рівень показника позитивного ментального здоров'я відповідає інтервалу 9-24 балів, середній рівень – 25-29 балів, високий рівень – 30-36 балів.

**Відомості про авторів**

**Карамушка Людмила Миколаївна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна

**Karamushka, Liudmyla M.**, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Терещенко Кіра Володимирівна**, докторка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна

**Tereshchenko, Kira V.**, Dr., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

E-mail: kteres75@gmail.com

**Креденцер Оксана Валеріївна**, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна

**Kredentser, Oksana V.**, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 10 вересня 2022 р.

Рецензовано 3 жовтня 2022 р.

Прийнято 5 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9>

УДК:[159.9.01:331.102.312'008]:005.966

**Людмила Карамушка  
Марта Тиченко**

## **ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРИЙ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ: ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

*Карамушка Людмила, Тиченко Марта. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження.*

**Вступ.** Професійна кар'єра в сучасних умовах стає все більш багатогранною та, в залежності від професійної галузі, може мати свою специфіку. Сфера креативних індустрій як така, що має великий економічний потенціал та істотне значення для розвитку національної та світової економіки, є перспективною в контексті побудови професійної кар'єри працівниками.

**Мета дослідження.** Визначити зміст та структуру психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри та обґрунтувати методики для її дослідження.

**Результати.** У статті визначено зміст та структуру психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри. Детально проаналізовано її основні компоненти: а) мотиваційно-ціннісний (кар'єрні цінності, мотивація до кар'єри); б) когнітивний (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей та автономності для працівників); в) операційний (кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, кар'єрна залученість, схильність до співпраці/конкуренції); г) особистісний (креативність, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу). Обґрунтовано діагностичний інструментарій для дослідження визначених компонентів готовності.

**Висновки.** Визначені у статті підходи до змісту, структури, методик дослідження психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри будуть корисними для здійснення діагностичної та консультативної роботи у сфері кар'єрного менеджменту.

**Ключові слова:** креативні індустрії, професійна кар'єра в сфері креативних індустрій, психологічна готовність працівників до здійснення професійної кар'єри в сфері креативних індустрій, структура психологічної готовності працівників до здійснення професійної кар'єри в сфері креативних індустрій, методики для дослідження психологічної готовності працівників до здійснення професійної кар'єри в сфері креативних індустрій.

*Karamushka, Liudmyla, Tychenko, Marta. Psychological readiness of creative industry workers to pursue a professional career: content, structure, research methods.*

**Introduction.** A professional career is becoming more and more multifaceted and industry-specific. Creative industry, which has a great economic potential and plays an important role in the development of Ukrainian and world economy, offers good possibilities for employees' career development.

**Aim.** To determine the content and structure of the psychological readiness of creative industry workers to pursue a professional career and to substantiate the methods for its research.

**Results.** The main components of the creative industry workers' readiness to pursue a professional career have been found to include: a) motivational and value component (career values, career motivation); b) cognitive component (understanding the goals and objectives of the industry, its prestige, innovativeness, social effect, employees' financial opportunities and autonomy); c) operational component (career self-efficacy, career adaptability, career involvement, propensity for cooperation/competition); d) personal component (creativity, professional viability, ability to introspect). The authors have also substantiated a diagnostic toolkit for studying different components of the creative industry workers' readiness to pursue a professional career.

**Conclusions.** The knowledge of the content and structure of the components of the creative industry workers' readiness to pursue a professional career as well as the methods for studying this readiness can be helpful for career counsellors.

**Keywords:** creative industry, professional career in creative industry, creative industry workers' readiness to pursue a professional career, structure of creative industry workers' readiness to pursue a professional career, methods for researching creative industry workers' readiness to pursue a professional career.

**Вступ.** Професійна кар'єра в сучасних умовах стає все більш різноманітною – ми можемо говорити про різні її типи, організаційні форми, що означає великі можливості для особистості, гнучкість щодо планування власної кар'єри. Основою для нашого розуміння професійної кар'єри як психологічного феномену стали праці, які окреслюють дефініцію та загалом тлумачення поняття кар'єри, розкривають її сутність та особливості, вивчають різні її аспекти (Т. Карамушка, 2014, 2015; Мішина & Мішин, 2019; Овсяннікова, 2013; Hirschi, Freund & Herrmann, 2014; Savickas, 2013).

Сьогодні, з одного боку, ми говоримо про можливості, а з іншого – ми живемо в умовах масштабних викликів, передусім повномасштабної війни рф проти України, а також в умовах пандемії. Очевидно, що в такому контексті істотним є вивчення та розуміння психологічних чинників та умов для здійснення професійної кар'єри в сучасному світі. У питанні стабілізації та подальшого розвитку української економіки важливим та перспективним напрямом є сфера креативних індустрій. Ми поділяємо точку зору науковців про те, що їх розвиток дозволяє посилювати економіку на рівні міста, регіону та країни загалом і що це актуальний напрям і в контексті світової економіки загалом (Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019).

Загалом *креативні індустрії* можна окреслити як такі, які своєю кінцевою метою мають генерування, продукування, та комерціалізацію креативних сенсів у формі продукту чи послуги, водночас істотним є те, що вони мають бути захищеними інтелектуальним правом (Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019). Аналіз літератури показує, що психологічні аспекти діяльності фахівців цієї сфери є мало дослідженими, зокрема, психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри, їх зміст, структура та методики дослідження не виступали раніше предметом спеціального вивчення.

**Мета дослідження.** Визначити зміст та структуру психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри та обґрунтувати методики для її дослідження.

**Результати дослідження.** Важливим конструктором в контексті професійної кар'єри є психологічна готовність особистості до її здійснення. Базуючись на наших попередніх розробках щодо сутності психологічної готовності особистості (Л. Карамушка, 2000) та наявних в літературі розробках (Л. Карамушка & Канівець, 2012; Т. Карамушка, 2014, 2015) щодо готовності особистості до здійснення професійної кар'єри, нами під *психологічною готовністю працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри* розуміється сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри у цій сфері. Можна говорити про те, що цей вид готовності включає чотири компоненти – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний, кожен із яких наповнений своїм змістом, тобто має свої складові.

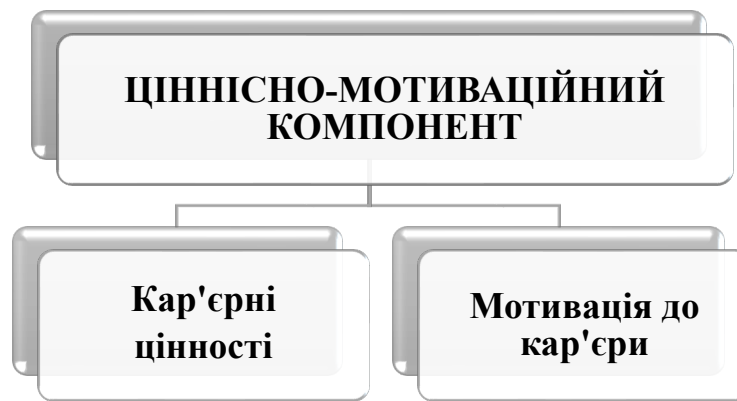
Проаналізуємо послідовно зміст всіх названих компонентів та визначимо методи для їх дослідження.

Розпочнемо з *ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри*.

Згідно з нашим підходом, до ціннісно-мотиваційного компоненту доцільно включати такі складові, як кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри (*рис. 1*).

Щодо *кар'єрних цінностей*, то сучасні наукові дослідження засвідчують, що такі поняття, як робочі цінності, кар'єрні орієнтації та якоря кар'єри концептуально та емпірично пов'язані (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021). Більше того, їх доволі складно чітко диференціювати між собою в процесі теоретичного аналізу. Спільні елементи між цими конструктами концептуалізуються як орієнтації на основі цінностей для кар'єрних виборів упродовж усього життя, іншими словами, складають основу такого багатовимірного поняття як *кар'єрні цінності*, до яких можна віднести такі: socialvalues (соціальні цінності), management (менеджмент), specialization (спеціалізація), mobility (мобільність), independence (незалежність), salary (зарплата), work-lifebalance (баланс «робота – життя»), variety (різноманітність) (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021).





**Рис. 1. Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри**

Стосовно *мотивації до кар'єри*, то вона, на думку дослідників, є комплексним утворенням та складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: 1) career resilience (кар'єрна резильєнтність або, іншими словами, кар'єрна життєздатність, стійкість) – здатність адаптуватися до обставин, що змінюються, навіть коли обставини є невтішними чи руйнівними, і стосується таких аспектів як віра в себе, готовність йти на ризик і потреба в досягненнях; 2) career insight (кар'єрна інтуїція чи розуміння кар'єри) – здатність реалістично ставитися до своєї кар'єри, вміння встановити чіткі та реалістичні кар'єрні цілі, усвідомлюючи водночас власні сильні та слабкі сторони; 3) career identity (кар'єрна ідентичність) – робоча, організаційна та професійна залученість, потреба в подальшому кар'єрному просуванні та визнанні. До того ж науковці зауважують, що кар'єрну ідентичність можна окреслити як певний вектор мотивації, кар'єрний інсайт – як його енергетичну складову, а кар'єрну резильєнтність – як феномен, який стосується стану підтримки або наполегливості (London & Noe, 1997).

Розглянуті складові ціннісно-мотиваційного компоненту готовності доцільно досліджувати за допомогою таких методик: 1) «Career values questionnaire» (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021); 2) «Career motivation scale» (Day & Allen, 2004).

Далі визначимо **зміст когнітивного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.**

Як зазначалось в наших попередніх публікаціях (Л. Карамушка & Канівець, 2012) щодо професійної кар'єри студентів, когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення кар'єри може включати сукупність знань, які стосуються сутності професійної кар'єри, сімейних, вікових, гендерних аспектів її вияву, змісту основних складових психологічної готовності. З урахуванням змісту цього дослідження, нами до когнітивного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри, віднесено **складові**, які стосуються розуміння: 1) цілей та завдань галузі, її специфіки; 2) значущості та престижності галузі; 3) інноваційності галузі; 4) соціального впливу галузі; 5) фінансових можливостей галузі; 6) автономності роботи працівників галузі (рис.2).

Для дослідження когнітивного компоненту нами використовується *авторська анкета*, розроблена на основі досліджень науковців (Л. Карамушка & Канівець, 2012; Т. Карамушка, 2014, 2015; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019) та власного теоретичного аналізу цієї проблематики.

Тепер перейдемо до розкриття змісту **операційного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.**

Відповідно до нашої моделі, до операційного компоненту нами віднесено такі **складові**: кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, кар'єрна залученість, тип конкурентної поведінки (рис. 3).

Однією із важливих складових у цьому компоненті є *кар'єрна самоефективність*, яка являє собою переконання працівника в тому, що він є компетентним і здатним управляти власною кар'єрою (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998). Іншими словами, мова йде про те, як людина оцінює свою професійну обізнаність, кар'єрні можливості, здатність ставити кар'єрні цілі та досягати їх, долати труднощі.

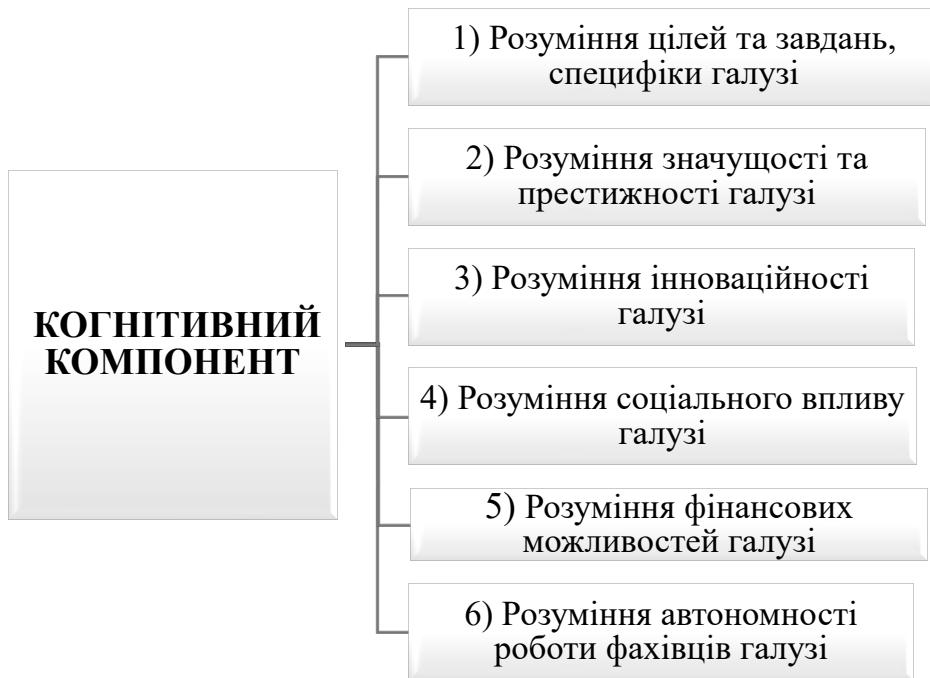


Рис. 2. Когнітивний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри



Рис. 3. Операційний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри

Ще однією складовою цього компоненту є *кар'єрна адаптивність* як здатність працівника змінювати свою поведінку, що особливо важливо сьогодні, в цих динамічних та кризових умовах. На думку М. Savickas (2015), кар'єрна адаптивність відображає сукупність декількох елементів: індивідуальної поведінки, компетенцій та ставлень осіб в контексті пристосування до тієї чи іншої діяльності. Загалом загальний показник кар'єрної адаптивності є комплексним та багатовимірним за своєю суттю, і включає такі чотири складові (кар'єрні адаптивності, що підтримують стратегії саморегуляції): а) *concern* (турбота) – наскільки працівник усвідомлює та робить певні кроки для власного професійного майбутнього; б) *control* (контроль) – наскільки працівник переконаний у персональній відповідальності щодо

власної кар'єри; в) *curiosity* (допитливість) – наскільки працівник здатний шукати можливості для власного кар'єрного зростання; г) *confidence* (впевненість) – наскільки працівник здатний працювати в повну силу, долати труднощі (Maggiore, Rossier & Savickas, 2015; Savickas, 2007).

Варто зазначити, що суттєвою відмінністю кар'єрної адаптивності від кар'єрної самоефективності є те, що кар'єрна адаптивність більше стосується переконання щодо готовності змінюватися, щоб мати справу та вирішувати нові ситуації, які можуть виникати, тоді як кар'єрна самоефективність більше стосується переконання щодо здатності управляти власною кар'єрою (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998).

Ще однією важливою складовою у операційному компоненті є *кар'єрна залученість*. Суть цієї складової, на відміну від кар'єрної адаптивності та мотивації до кар'єри, які фокусуються на певній готовності чи ставленні до кар'єри, полягає в зосередженості на актуальній кар'єрній поведінці, вимірюванні загального ступеня участі в різних формах поведінки в управлінні кар'єрою (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014).

Професійна діяльність передбачає взаємодію з іншими людьми (колегами, партнерами, клієнтами тощо), тому важливо розуміти типові патерни поведінки працівника у цьому контексті, зокрема його *схильність до співпраці чи конкуренції*. Цікавим є підхід, в рамках якого поведінку працівника, орієнтовану на співпрацю чи конкурентну поведінку, розглядають на кількох різних рівнях: 1) пізнавальному (переконання працівника щодо співпраці чи конкуренції); 2) емотивному (почуття працівника щодо співпраці та конкуренції); 3) поведінковому (поведінкові патерни працівника у відповідному робочому контексті) (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013).

Дослідження операційного компоненту готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри доцільно здійснювати за допомогою таких методик: «Career Self-Efficacy Scale» (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998); «Career Adapt-Abilities Scale–ShortForm (CAAS-SF)» (Maggiore, Rossier & Savickas, 2015); «Career Engagement Scale» (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014); «Cooperative and Competitive Personality Scale» (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013).

І, насамкінець, звернемося до аналізу *особистісного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри*.

Відповідно до нашого підходу, до особистісного компоненту віднесено такі складові: креативність, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу (рис.4).

Суттєвою складовою цього компоненту є *креативність*, адже сама специфіка галузі передбачає здатність та готовність генерувати, втілювати, нові ідеї, що має своє втілення у формі певного продукту чи послуги (Щурко, 2019; Dronyuk, I., Moiseienko I. & Greguš J., 2019).



Рис. 4. Особистісний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри

У контексті креативності ми поділяємо підхід, який засвідчує, що *креативний потенціал (creative potential)* в цілому можна описати як здатність особистості до креативності, наявність креативних навичок та здібностей, якими вона володіє (DiLiello & Houghton, 2008). До того ж варто відрізнити креативний потенціал від *практичної креативності (practised creativity)* – усвідомлення того, як використовувати ці навички та здібності безпосередньо у професійній діяльності, тобто мова йде про креативність на робочому місці та її стимулювання.

Також до особистісного блоку ми включили *професійну життєстійкість*. Водночас потрібно чітко розмежовувати поняття життєстійкості (hardiness) та резильєнтності чи життєздатності (resilience), адже нерідко при перекладі зарубіжних праць відбувається певна плутанина, недостатня диференціація між ними. Таку думку простежуємо у різних українських дослідників (Кокун, 2021; Чиханцова, 2021). Життєстійкість можна розглядати як набуту якість, її розвиток відбувається як результат впливу людини і оточення в контексті її цілого життя. Більше того, у зрілому віці найголовнішим агентом соціалізації стає професійна спільнота, що сприяє формуванню навичок життєстійкої поведінки, відповідного стилю життя (Чиханцова, 2021). Важливим також є те, що несформованість життєстійкості веде до того, що особа матиме труднощі з прийняттям власних невдач та володіє недостатньою здатністю вчитися на власних помилках (Титаренко & Ларіна, 2009).

Суттєвою складовою особистісного компоненту є також *здатність особистості до самоаналізу*, адже вміння людини рефлексувати про себе, обмірковувати власні дії та отриманий досвід є істотним для особистісного зростання (Silvia, 2021). Звісно, це теж стосується і професійної кар'єри. А.М. Grant (2001) вважає, що релевантним способом визначення схильності до самоаналізу є оцінка метакогнітивних процесів рефлексії та осяння.

Для дослідження особистісного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри доцільним є *використання таких методик*: «Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17)» (DiLiello & Houghton, 2008); «Опитувальник професійної життєстійкості» (Кокун, 2021); «Short Self-reflection Scale» (Silvia, 2021).

### Висновки.

1. *Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри* являє собою сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри. Ця готовність має складну структуру та включає такі *основні компоненти*: а) мотиваційно-ціннісний (кар'єрні цінності, мотивація до кар'єри); б) когнітивний (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей та автономності для працівників); в) операційний (кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, кар'єрна залученість, схильність до співпраці/конкуренції); г) особистісний (креативність, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу). Дослідження кожного із компонентів та складових готовності доцільно здійснювати за допомогою спеціальних діагностичних методик.

2. Визначені у статті підходи до змісту, структури психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри, а також методики для її дослідження будуть корисними для здійснення організаційними психологами діагностичної та консультативної роботи у *сфері кар'єрного менеджменту*.

До *перспектив подальшого дослідження* відноситься емпіричне вивчення рівня розвитку компонентів та складових психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.

### Література

1. Карамушка, Л.М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти*. Монографія. Київ: Ніка-центр.
2. Карамушка, Л. М., & Канівець, Т. М. (2012). Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*, (4), 3–13.
3. Карамушка, Т.В. (2014). Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Ін-ту*

- психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 1 (40), 129-136.
4. Карамушка, Т. В. (2015). Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, (1), 181-190.
  5. Кокун, О.М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 1(1), 90-104
  6. Мішина, С.В., & Мішин, О.Ю. (2019). Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.34
  7. Овсяннікова, В.В. (2013). Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*, 1, 91-104.
  8. Титаренко, Т.М., & Ларіна, Т.О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Retriever from [http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost\\_lichnosti.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf)
  9. Чиханцова, О.А. (2021). *Психологічні основи життєстійкості особистості*. Монографія. Київ: Талком.
  10. Щурко, У. (2019). Креативні індустрії в Україні: тенденції та перспективи розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 1 (48), 172-176.
  11. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243-259.
  12. Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64 (1), 72-91. DOI:10.1016/S0001-8791(03)00036-8
  13. DiLiello, T.C., & Houghton, J. D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 37-46.
  14. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
  15. Grant, A. M. (2001). Rethinking psychological mindedness: Metacognition, self-reflection, and insight. *Behaviour Change*, 18(1), 8-17.
  16. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
  17. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
  18. Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147.
  19. London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
  20. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adaptabilities scale-shortform (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
  21. Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
  22. Silvia, P.J. (2021). The self-reflection and insights scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. efficient short form. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>

## References

1. Karamushka, L. M. (2000). *Psykhologia upravlinnya zakladamy serednoi osvity*: Monografia [Psychology of management of secondary education institutions: Monograph]. Nika-tsentr. [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., & Kanivets, T. M. (2012). Kognityvnyi komponent psykhologichnoi gotovnosti studentiv vyschikh navchalnykh zakladiv do zdiisnennya maibutnoi profesiinoi karyery: riven ta chynnyky rozvytku [The cognitive component of the psychological readiness of students of higher educational institutions to pursue a future professional career: level of and factors in development]. *Teoria i praktyka upravlinnya sotsialnymi systemamy: filosofia, psykhologia, pedagogika, sotsiologia*, (4), 3-13. [In Ukrainian]
3. Karamushka, T. V. (2014). Kompleks metodyk dlya doslidzhennya sotsialno-psykhologichnykh chynnykiv formuvannya gotovnosti aspirantiv do zdiisnennya profesiinoi karyery [A set of methods to study socio-psychological factors in the formation of PhD students' readiness to pursue a professional career]. *Aktualni problemy psykhologii. Zb. nauk. prats In-tu psykhologii im. G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 1(40), 129-136. [In Ukrainian]
4. Karamushka, T. V. (2015). Profesiina karyera osobystosti: sutnist, osnovni vydy ta funktsii [Professional career of an individual: essence, main types and functions]. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologii*, (1), 181-190. [In Ukrainian]
5. Kokun, O. M. (2021). Opytuvalnyk profesiinoi zhyttyestiiosti [Professional Viability Questionnaire]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykhologii*. 1(1), 90-104 [In Ukrainian]
6. Mishyna, S. V., & Mishyn, O. Yu. (2019). Formuvannya systemy upravlinnya dilovoyu karyeroyu personalu na zasadakh logistichnogo pidkhodu [Formation of a personnel business career management system based on the logistics approach]. *Efektivna ekonomika*. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.34 [In Ukrainian]

7. Ovsyannikova, V. V. (2013). Osoblyvosti profesiinoi karyery osobystosti [Features of an individual's professional career]. *Problemy suchasnoi psykholohii*, 1, 91-104. [In Ukrainian]
8. Tytarenko, T. M., & Larina, T. O. (2009). *Zhyttyestiikist osobystosti: sotsialna neobkhdnist ta bezpeka [Vitality of the individual: social necessity and security]*. Retrieved from [http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost\\_lichnosti.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf) [In Ukrainian]
9. Chykhantsova, O. A. (2021). *Psykhologichni osnovy zhyttyestiikosti osobystosti [Psychological foundations of the vitality of the individual]*. Monografia. Kyiv: Talkom. [In Ukrainian]
10. Schurko, U. (2019). Kreatyvni industrii v Ukraini: tendentsii ta perspektyvy rozvytku [Creative industries in Ukraine: trends and development prospects]. *Prychornomorski ekonomichni studii*. 1 (48), 172-176. [In Ukrainian]
11. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243-259.
12. Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64 (1), 72-91. DOI: 10.1016/S0001-8791(03)00036-8
13. DiLiello, T.C., & Houghton, J. D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 37-46.
14. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
15. Grant, A. M. (2001). Rethinking psychological mindedness: Metacognition, self-reflection, and insight. *Behaviour Change*, 18(1), 8-17.
16. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
17. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
18. Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147.
19. London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
20. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adaptabilities scale-short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
21. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
22. Silvia, P. J. (2021). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. efficient short form. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>

### Відомості про авторів

**Карамушка Людмила Миколаївна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

**Karamushka, Liudmyla M.**, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: [LKARAMA01@gmail.com](mailto:LKARAMA01@gmail.com)

**Тиченко Марта Євгенівна**, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук, Київ, Україна

**Tychenko, Marta Ye.**, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: [m.tychenko@gmail.com](mailto:m.tychenko@gmail.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

Отримано 1 серпня 2022 р.  
Рецензовано 26 серпня 2022 р.  
Прийнято 31 серпня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.10>

УДК 159.9.019/.373.5:005.32

Валерія Міляєва

Ольга Пристай

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ АНАЛІЗУ ЛІДЕРСЬКИХ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У КРИЗОВІЙ СИТУАЦІЇ

*Міляєва Валерія, Пристай Ольга. Психологічний аспект аналізу лідерських стратегій поведінки керівників закладів загальної середньої освіти у кризовій ситуації.*

**Вступ.** Лідерство керівників закладів загальної середньої освіти у кризовій ситуації зазнає певних змін та набуває децю інших акцентів, що безпосередньо позначається на діяльності організації.

**Мета:** дослідити прояви різних стратегій лідерської поведінки керівників закладів загальної середньої освіти у кризовій ситуації.

**Методи.** Для проведення дослідження використовувалися такі методи: методика дослідження вольової організації особистості М.С. Гуткіна, Г.Ф. Міхальченко, А.В. Прудило; опитувальник емоційного інтелекту Д. Люсіна; тест креативності Торренса.

**Результати.** Розвиток ключових психічних властивостей особистості керівника закладу загальної середньої освіти, а саме вольова регуляція, емоційний інтелект та креативне мислення, напряду впливають на вибір та ефективність реалізації тих чи інших лідерських стратегій під час кризової ситуації. Гнучкість використання різних стратегій дає змогу керівникам застосовувати той підхід, що найбільше відповідає об'єктивній ситуації.

**Висновки.** Врахування виявлених закономірностей може сприяти підвищенню реалізації ефективних лідерських стратегій поведінки керівників закладів загальної середньої освіти у кризовій ситуації.

**Ключові слова:** заклади загальної середньої освіти, керівники закладів загальної середньої освіти, управлінська компетентність, лідерство, кризова ситуація.

*Miliaieva, Valeriia, Prystai, Olha. The psychological aspect of the analysis of the leadership strategies of the heads of general secondary education institutions in a crisis.*

**Introduction.** The leadership of heads of general secondary education institutions in a crisis undergoes certain changes and acquires slightly different accents, which is directly reflected in the activities of the organization.

**Aim:** to investigate the manifestations of various strategies of leadership behavior of heads of general secondary education institutions in a crisis.

**Methods.** The following methods were used to conduct the research: the method of researching the voluntary organization of the personality Gutkin, Mikhalchenko, Prudylo; Lusin's emotional intelligence questionnaire; Torrens' creativity test.

**Results.** The content of leadership of the head of a general secondary education institution in a crisis was revealed. The high managerial competence of the heads of the general secondary education institution in a crisis is manifested in the clear definition of one's own zone of influence and activity within these limits; readiness for changes, search for new ideas and initiative support; able to organize and launch new processes; using empathy and self-empathy to build quality resource relationships.

The development of the key mental attributes of the head of a general secondary education institution, namely volitional regulation, emotional intelligence, creative thinking, directly affect the choice and effectiveness of the implementation of certain leadership strategies during a crisis. In general, the results of the study indicate that there is a relationship between the key mental properties of the head of a general secondary education institution and the choice of a leadership strategy during a crisis and the effectiveness of its implementation. Flexibility in the use of different strategies allows managers to apply the approach that best corresponds to the objective situation.

**Conclusions.** Considering the revealed regularities can contribute to increasing the implementation of effective leadership strategies of the behavior of heads of general secondary education institutions in a crisis.

**Keywords:** institutions of general secondary education, heads of institutions of general secondary education, managerial competence, leadership, crisis.



**Вступ.** Українська освіта протягом останніх місяців зазнала суттєвих змін – кризова ситуація, яка склалася внаслідок початку гострої фази війни з російськими загарбниками, несподівано випередила готовність лідерів ЗЗСО до значних перетворень. Програмні документи, підготовлені й висвітлені на сайті МОН, відображують потреби й алгоритми освітніх трансформацій, які рекомендовано очолити керівникам ЗЗСО найближчим часом (Закон України «Про освіту»; Закон України «Про повну загальну середню освіту»; Указ Президента України «Про введення воєнного стану»).

Узагальнюючи зміст наданих рекомендацій, можемо виділити основні запрограмовані вектори лідерської поведінки керівників ЗЗСО у кризовій ситуації. Робота зі шкільними командами має бути спрямована: на перегляд і зміну традиційних припущень, цінностей, пріоритетів заради створення нових сенсів; на повне розкриття й затребуваність прихованих (латентних) здібностей, здатностей, спроможностей персоналу; на допомогу у захисті та збереженні важливих і вже накопичених цінностей, досвіду, традицій тощо; на те, щоб надихати педагогів, учнів, батьків сміливо робити те, чого вони не робили раніше.

**Мета дослідження:** дослідити прояви різних стратегій лідерської поведінки керівників ЗЗСО у кризовій ситуації.

**Завдання дослідження:**

1. Розкрити зміст лідерства керівників ЗЗСО у кризовій ситуації.
2. Проаналізувати рівень розвитку ключових психологічних властивостей лідерів закладів ЗЗСО.
3. Дослідити застосування різних лідерських стратегій поведінки керівників ЗЗСО у кризовій ситуації.

**Методика та організація дослідження.** Для дослідження ключових психологічних властивостей лідерів освіти використовувались методики:

1. Методика дослідження вольової організації особистості М.С. Гуткіна, Г.Ф. Міхальченко, А.В. Прудило (2000).
2. Опитувальник емоційного інтелекту Д. Люсіна (2006).
3. Тест креативності Торренса (Туніка, 2006).

Для дослідження тенденції застосування стратегій лідерства нами було розроблено і проведено опитування. В основу структури опитувальника покладено системний і комплексний підходи, зміст побудовано на основі теорії реального лідерства Діна Вільяма (Williams, 2005). Для аналізу та оцінки результатів було застосовано метод контент-аналізу. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались такі методи: описова статистика та кластерний аналіз.

**Вибірка дослідження.** Дослідження проводилося протягом 2021/2022 років серед керівників закладів загальної середньої освіти. Вибірку складають жінки (90,2%) та чоловіки (9,8%), загалом чисельністю 112 осіб. За віковим показником респонденти були розподілені так: 15,6 % були віком до 30 років, 45,8% мали вік від 30 до 40 років, 21,3% були віком від 40 до 50 років і 17,3% мали вік понад 50 років. Тобто переважна частина учасників були керівниками «активного професійного віку».

У дослідженні взяли участь 10 команд загальноосвітніх шкіл міста Києва. Від кожної школи до складу команди увійшли: директор, заступники директора, психолог та вчителі, які очолюють різноманітні проекти у своїх закладах. Отже, вибірку склали: директори – 9%, заступники директора – 33%, вчителі – 44%, психологи – 9%, соціальні педагоги – 3%, педагоги- організатори – 2%. Тобто в дослідженні взяли участь керівники всіх рівнів управління закладів загальної середньої освіти (топ-керівники, керівники середнього рівня і лінійні керівники). Усі досліджувані мають вищу освіту і досвід роботи у закладах середньої освіти не менше 5 років.

Представлені результати є частиною загального дослідження, що проводилось нами в межах дослідно-експериментальної роботи на тему: «Розвиток управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти» на базі загальноосвітніх навчальних закладів міста Києва, навчально-наукового центру розвитку персоналу та лідерства Київського



університету імені Бориса Грінченка (наказ Департаменту освіти і науки, молоді та спорту від 19.06.2019 № 146).

Зазначена дослідно-експериментальна робота є експериментом, затвердженим на рівні міського управління освітою. Метою такої роботи є імплементація результатів наукового дослідження та розробок у діяльність закладів середньої освіти. Зокрема, важливим у нашому експерименті є розробка та запровадження програми психологічного супроводу розвитку управлінської компетентності лідерів закладів загальної середньої освіти.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Наше дослідження проводилось у три етапи. На *першому етапі* було розкрито зміст лідерства керівників ЗЗСО у кризовій ситуації. Цей феномен у нестабільних обставинах зазнає певних змін та набуває дещо інших акцентів, що безпосередньо позначається на діяльності організації. Фактичне підтвердження цього ми знаходимо у науковому доробку багатьох авторів.

Д. Дей (Day, 2001) зазначає, що лідерство у період кризи та трансформації «орієнтоване на розвиток здібностей завчасного передбачення неочікуваних труднощів і вміння продовжувати свою діяльність у ситуації невизначеності». З огляду на це, лідерство у кризовій ситуації може бути визначено як процес, що охоплює всіх членів організації та спрямований на розвиток її колективної здатності до самозбереження та розвитку. «У цьому випадку кожна особа вважається лідером, а лідерство концептуалізовано як результат, а не причина. Прояв лідерства, з цієї перспективи, передбачає використання соціальних систем задля розвитку відданості серед членів спільноти...».

Схожий контекст ми знаходимо й у теорії трансформаційного лідерства, яка започаткована Дж. Бернсом (Burns, 1978). Він вважав, що трансформаційне лідерство здійснюється у тому випадку, коли люди у кризовій ситуації продовжують близько співпрацювати між собою так, що і лідери, і їхні послідовники впливають один на одного, розвиваючи один одного до вищих рівнів мотивації і моральності. «Метою трансформаційного лідерства є «трансформація» людей та організацій... щоб запровадити зміни у їхніх умах і серцях; розширити бачення, уявлення, усвідомлення».

Широко впроваджена у практику західноєвропейських університетів теорія дистрибутивного лідерства. Такий тип функціонування організації передбачає лідерство усіх членів організації, незалежно від їхньої посади, через делегування відповідальності та повноважень. Це сприяє ефективній самореалізації людини та результативному виконанню професійних обов'язків, а отже, – покращенню якості освіти. Дж. Спілейн та Р. Хелверсон (Spillane & Halverson, 2004) описують дистрибутивне лідерство «як взаємодію між людьми та ситуаціями».

Під кризовою ситуацією ми розуміємо важкий перехідний стан, різкий перелом, що містить у собі небезпеку, загрозу руйнування системи в цілому. Англійський учений Саймон Буз (Booth, 1993) також вважає кризу не стільки проблемою, скільки «відкриттям нових можливостей і звільненням новаторських ідей». Вітчизняна дослідниця К.І. Залогіна (Залогіна, 2004) визначає кризу як точку біфуркації, яка містить в собі потенційну можливість як деструктивного, так і конструктивного характеру. Хоча кризові ситуації трапляються регулярно і є невідворотними, більше того, вони складають частину розвитку, та все ж завжди несуть із собою багато загроз і викликів, серед яких можемо виділити такі:

1. Є нові потреби, але немає очевидних шляхів їх задоволення.
2. Попередній досвід більше не є релевантним.
3. Невизначеність і нестабільність.
4. Дефіцит ресурсів.
5. Емоційне напруження.
6. Загроза повного руйнування системи.

Отже, криза спричиняє необхідність певних конструктивних дій з боку керівництва, інакше структура може припинити своє існування, що означатиме руйнацію її як соціально-економічної системи.

Британські дослідники Дж. Майерс і Дж. Холуша (Meyers & Holusha, 1986) виділяють такі сім переваг кризової ситуації:

1. «Народження героїв», нових прогресивних лідерів.
2. Прискорення процесу внутрішньоорганізаційних змін (реструктуризації).
3. Усвідомлення й визнання існуючих проблем, на які раніше були закриті очі.
4. Оптимальний перерозподіл кадрового потенціалу в процесі змін.
5. Реалізація нових (революційних) стратегій.
6. Орієнтація на системи раннього попередження в майбутньому.
7. Нові конкурентні переваги (здатності й можливості) після кризи.

У цьому випадку слід підкреслити, що не сама криза містить конструктивний чинник (за своєю суттю вона є деструктивною), однак криза задає потенцію до конструктивних дій управління, який повинен внести зміни чи реструктурувати діяльність організації, для того щоб подолати кризу та вийти на наступний етап розвитку навчального закладу. Для реалізації цього може бути необхідною мобілізація всіх невикористаних чи прихованих ресурсів системи, докорінна зміна та перебудова організації діяльності.

Д. Вільямс (2005) зазначає, що під час кризової ситуації одним із найважливіших завдань організації є самодіагностика й аналіз попередніх тактик та стратегій. У цьому сенсі відповідальність керівника полягає в тому, щоб вмотивувати колектив брати на себе відповідальність змінювати систему, виконуючи необхідну адаптивну роботу, тим самим підсилюючи дистрибутивне лідерство в команді. Попередньо визначена та задекларована спільна ціннісна система виступає опорою таких перетворень.

Зміни у кризовій ситуації породжують необхідність бути чуйними та піклуватися про всіх залучених людей в адаптаційному процесі, а також підтримувати постійну комунікацію для пошуку партнерів, які можуть забезпечити додаткові ресурси, необхідні у кризовій ситуації для трансформації системи навчального закладу. Окрім того, Вільямс зазначає, що «мережа партнерства зменшує ризик прийняття неправильних рішень через упередженість, дезінформацію, невірне тлумачення чи прорахунок».

Якщо ж після прийнятих рішень кризова ситуація має деструктивний вплив, в результаті якого система все ж зазнає руйнування, варто усвідомити, що певні цінності колективу різняться або не прийняті повністю. Ще однією причиною може бути супротив команди до змін, відсутність бажання адаптуватись до нових реалій та нехтування новими правилами. Тому рівень ефективності управління навчальним закладом у кризовій ситуації значною мірою залежить від таких факторів, як: рівень згуртованості колективу, готовності школи до змін, ступінь володіння перевіреною інформацією про можливі зміни навколишнього середовища, ефективна комунікація, проведення передчасних профілактичних заходів, оперативність реагування керівництва на зміни зовнішнього середовища тощо. Концепція «Leader ship based on character» Інституту Лідерства ім. Ігоря О. Ігнатовича у Ivey Business School описує певну структуру, що складається з одинадцяти основних чеснот характеру, які необхідні керівнику для успішної лідерської діяльності. Теорія одинадцяти чеснот характеру стверджує, що в цьому списку немає більш важливих та менш важливих якостей, оскільки лише разом вони можуть сформувати найбільш ефективну особистість лідера. Характер включає в себе 11 чеснот, а саме: запал, співпрацю, покірність, людяність, послідовність, відвагу, стриманість, відповідальність, трансцендентність, справедливість, розсудливість, а також зобов'язання.

Д. Кемпбелл (Campbell, 2003) вважає, що у кризовій ситуації лідерство керівників навчальних закладів базується на їхніх особистісних властивостях (характеристиках соціально-активної, небайдужої людини); міжособистісних рисах (міжособистісної компетентності задля завоювання довіри, поваги та відданості інших); когнітивних, комунікативних та специфічних умінь.

Висока управлінська компетентність керівників ЗЗСО у кризовій ситуації, з одного боку, дозволяє впливати на розвиток окремих кризових процесів, а з іншого – вимагає високої якості управління. Це знаходить свій прояв у чіткому визначенні власної зони впливу й активності у цих межах; прийнятті життєвих обставин, які неможливо змінити; усвідомленні кризи як неминучого періоду, який має свої переваги; готовності до змін, пошуку нових ідей та підтримки ініціативи; вмінні організувати та запустити нові процеси; використанні емпатії і самоемпатії для побудови якісних ресурсних стосунків.

Ми погоджуємось із Д. Кемпбелом щодо важливості певних особистісних властивостей лідера в кризові часи. Як показали наші попередні емпіричні розвідки (Пристай, 2021), для реалізації стратегій конструктивного лідерства керівникам ЗЗСО необхідно мати високий рівень вольової організації, розвинений емоційний інтелект та креативне мислення.

Саме тому на *другому етапі* дослідження нами було проведено психодіагностичне тестування учасників 10 шкільних команд за допомогою таких методик: методика дослідження вольової організації особистості М.С. Гуткіна, Г.Ф. Міхальченко, А.В. Прудило (2000); опитувальник емоційного інтелекту Д. Люсіна (2006); тест креативності Торренса (Туніка, 2006).

Отримані результати наведені у таблиці 1, де представлено відсотковий прояв низького, середнього та високого рівня кожної із зазначеної вище психологічної властивості цієї групи респондентів.

Таблиця 1

**Результати психодіагностики ключових психологічних властивостей керівників ЗЗСО (у % від загальної кількості опитаних)**

<b>Психологічні властивості</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
Вольова організація	1	39,4	59,6
Емоційний інтелект	17,4	56,1	26,5
Креативне мислення	29,1	59,6	11,3

Ми бачимо, що загальний показник розвитку вольових якостей цієї вибірки лідерів освіти проявився на високому рівні (61,6%). У 39,4% респондентів виявлено високий рівень вольової регуляції і лише у 1% керівників ЗЗСО спостерігається її низький рівень.

Показник високого рівня вольової організації особистості свідчить про високий рівень усвідомленості, відчуття власної впевненості у досягненні мети та проявлені здібності до реалізації цілей. Отримані нами дані демонструють, що абсолютна більшість лідерів освіти можуть успішно визначити для себе мету, проаналізувати наявну інформацію та вибрати шляхи і способи досягнення цілей. Це дає їм можливість у кризовій ситуації проявити ініціативу, організувати новий процес чи реструктурувати уже існуючий та продовжувати працювати для досягнення актуальних цілей. Щоб проявляти волю протягом тривалого часу, необхідно мати значущу особистісну мету чи навіть місію, яка виправдовуватиме всі докладені зусилля. Це дозволить людині продовжувати рухатися вперед, незважаючи на труднощі, перешкоди, розчарування, нудьгу, бажання здатися чи залишити ситуацію. Такі результати можуть бути пояснені так: особистісні смисли – індивідуалізоване відображення справжнього ставлення лідерів освіти до тих об'єктів, заради яких розгортається їхня діяльність, усвідомлюване як «значуще, важливе для мене». Можемо припустити, що навчання і виховання майбутнього покоління, робота з педагогами та батьками – це те, що мотивує наших лідерів освіти та виступає для них цінністю. Загалом, керівники ЗЗСО здатні до структурування своєї діяльності, відокремлення головного від другорядного у своїх вчинках. Вони можуть правильно розставити пріоритети та надати перевагу важливому й значущому у своїй діяльності. Це означає, що керівники ЗЗСО готові брати на себе відповідальність за свою професійну діяльність та поведінку; доволі адекватно оцінюють свої сили та можливості. Але важливо розуміти, коли вибрана стратегія чи шлях досягнення цілі, в силу об'єктивних змін швидкоплинного світу, перестають працювати та бути ефективними. У такому випадку надмірний прояв вольових зусиль може зупиняти розвиток та породжувати супротив до інновацій.

Результати психологічної діагностики рівня емоційного інтелекту лідерів ЗЗСО за допомогою опитувальника ЕмІн Д. Люсіна показали зокрема, що 17,4% керівників проявили емоційний інтелект на низькому рівні. 56,1% респондентів цієї вибірки продемонстрували середній рівень розвитку емоційного інтелекту і 26,5% керівників ЗЗСО проявили свій емоційний інтелект на високому рівні.

Отримані результати свідчать про те, що переважна більшість керівників ЗЗСО достатньо добре розуміють свої емоції та емоції інших людей, а також можуть управляти ними. Значна частина лідерів освіти схильні до рефлексії, можуть відчуті та зрозуміти свій емоційний стан, а також вплинути на нього певним чином. Емоційний інтелект учасників нашого дослідження, як здатність до усвідомлення своїх та чужих емоцій, ідентифікації їх, розуміння причин виникнення емоційних станів та здатність до їх вербального опису, загалом проявлений на середньому рівні. Безумовно, у певних ситуаціях частина лідерів освіти можуть відчувати недостатність вмінь і навичок роботи зі складними емоційними станами, які часто трапляються у кризових ситуаціях. Вони можуть відчувати певні труднощі при спробі усвідомлено та цілеспрямовано змінити власний емоційний стан чи викликати ті чи інші емоційні стани в оточуючих людей. Але загальний рівень розвитку емоційного інтелекту дозволяє керівникам ЗЗСО проявляти емпатію та самоемпатію у комунікації з командами чи іншими суб'єктами освітнього простору та у встановленні ефективних довготривалих робочих стосунків. Вміння позитивно вплинути на емоційний стан веде до зростання продуктивності та ефективності під час професійної діяльності не тільки самого управлінця, а й його команди. А саме це є основою управлінської діяльності.

Результати психологічної діагностики рівня розвитку креативності лідерів освіти показали, що найбільш вираженими у них є низький та середній рівні креативного мислення, відповідно 29,1% та 59,6%. Лише 11,3% керівників ЗЗСО цієї вибірки продемонстрували високий рівень креативності. Оригінальність, самобутність і творчий потенціал дають можливість особистості бачити нові шляхи вирішення певних проблем. Такі показники свідчать про можливі труднощі, з якими стикаються керівники при прийнятті нестандартних рішень в ситуації новизни або ситуації дефіциту інформації. Це свідчить про те, що переважна більшість керівників ЗЗСО у прийнятті рішень спираються на загальноприйняті норми та уникають нестандартних шляхів вирішення певних ситуацій. Можемо говорити про те, що лідери освіти звикли діяти згідно із зовнішніми постановами МОН чи інших адміністративних структур.

На *третьому етапі* дослідження було проведено опитування цієї вибірки учасників щодо їхньої діяльності під час воєнних дій, метою якого було встановлення домінуючих лідерських стратегій, які застосовуються керівниками ЗЗСО у кризовій ситуації. Теорія Діна Вільямса (Williams, 2005), яку ми беремо за основу, дозволяє виділити чотири стратегії поведінки лідера у кризовій ситуації, зокрема: стратегію мотивації колективу (об'єднання людей навколо спільної мети, навколо складних комплексних викликів, означення місії); стратегію відповідальності (організація процесів і контроль діяльності співробітників, створення певної структури і забезпечення її функціонування); стратегію креативності (відмова від старої системи, пошук нових шляхів та оригінальних рішень для проблем, що виникають під час кризи в ситуації невизначеності); стратегію роботи з емоціями (увага до потреб колективу та власних емоційних потреб, вміння працювати з емоційними проявами, використовуючи емпатію та самоемпатію).

Після аналізу відповідей та проведення кластерного аналізу, респондентів було розподілено на три групи. Отримані результати представлені у таблиці 2.

Таблиця 2

**Результати дослідження застосування лідерських стратегій керівниками ЗЗСО у кризовій ситуації (у % від загальної кількості опитаних)**

Стратегії	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3
Мотивація	21,70	66,40	29,88
Відповідальність	57,32	10,12	16,19
Креативність	6,52	0	6,66
Емоції	14,46	23,48	47,28

Представлені в таблиці 2 дані показують, що найбільш часто у всіх трьох групах досліджуваних проявляється лідерська стратегія мотивації. Це може свідчити про усвідомлення

керівниками ЗЗСО соціальної значущості власної професійної діяльності та підкріплюватись системою цінностей, які можуть бути реалізованими через професійний контекст. Ця стратегія базується на частій і прозорій комунікації та визначеній місії, яка об'єднує членів команди, заради якої вони готові рухатись далі попри всі виклики та проблеми.

Лідерська стратегія відповідальності, що включає у себе вміння проявити ініціативу, прийняти рішення, організувати процес та контролювати його реалізацію (тобто взяти на себе повну відповідальність за діяльність організації), як і стратегія роботи з емоціями, що включає в себе вміння керівника працювати з емоційними проявами різної інтенсивності, проявляти емпатію у складних негативних ситуаціях та зберігати власний ресурс за допомогою самоемпатії, проявлені на середньому рівні. В одній із груп ці стратегії домінують, у інших двох – використовуються як допоміжні.

Найменш вираженою в цій вибірці є стратегія креативності – пошуку нових шляхів вирішення проблем, оригінальних ідей та нестандартних рішень. Це можна пояснити результатами діагностики (табл. 1), де ми бачимо, що показник рівня креативного мислення учасників дослідження знаходиться на середньому рівні. Окрім того, з початком наявної кризової ситуації система дистанційного навчання уже була повністю налагоджена, тому ця сфера не потребувала гостро додаткових креативних ідей, адже найбільших змін процес навчання зазнав на початку пандемії COVID-19, яка супроводжувалась значними карантинними обмеженнями. Керівники ЗЗСО зазначають, що з початком повномасштабної війни командам педагогів було зрозуміло, як саме продовжувати освітній процес.

За результатами кластерного аналізу до *першої групи* лідерів освіти увійшли ті учасники дослідження, які свою управлінську діяльність під час кризової ситуації базують переважно на стратегії відповідальності. Це означає, що сильними сторонами керівників ЗЗСО цієї групи є організація процесів, контроль діяльності співробітників, прийняття зважених рішень, що ґрунтуються на критичному аналізі зовнішньої інформації. Бачимо, що на низькому рівні, але все ж проявленою, є стратегія креативності. Можемо припустити, що ця вибірка рішення приймає, частково використовуючи оригінальні ідеї, шукаючи нові шляхи вирішення певних проблем. Стратегія мотивації та роботи з емоціями теж використовуються лідерами освіти цієї групи, але як додаткові управлінські методи.

До *другої групи* увійшли керівники ЗЗСО, які у кризовій ситуації війни переважно використовують стратегію мотивації свого колективу. Вони об'єднують людей навколо великої цілі, вміють показати людям мету, до чого варто рухатись і заради чого це варто робити. Ця лідерська стратегія допомагає працівникам продовжувати свою діяльність у невизначених умовах чи в середовищі, що зазнає значних трансформацій. Така підтримка мотивації передбачає з боку керівництва постійну і прозору комунікацію зі своїми співробітниками. Крім того, лідери освіти використовують як додаткову стратегію роботи з емоціями. У наявній кризовій ситуації керівники ЗЗСО, що увійшли до другої групи, мало використовують стратегію відповідальності, що свідчить про високий рівень довіри в колективі та підтверджує зростання дистрибутивного лідерства, яке передбачає лідерство усіх членів організації на кожній із організаційних позицій, про яке ми згадували раніше, а також дає можливість проявляти ініціативу іншим членам команди та сприяти становленню нових управлінців. Також у цій групі керівники зовсім не використовують стратегію креативності, пошуку нових шляхів вирішення проблеми.

Управлінці, які увійшли до *третьої групи*, найчастіше використовують стратегію роботи з емоціями. Керівники ЗЗСО застосовують емпатію та самоемпатію як управлінські інструменти, що дозволяють їм знизити рівень деструктивних негативних емоцій в колективі, які являються закономірною реакцією людей на кризову ситуацію. Саме такий підхід базується на розумінні потреб членів команди та дає можливість бути гнучкими у своїх тактичних планах та рішеннях. Стратегія мотивації теж застосовується часто, що дає відчуття об'єднання, приналежності до групи і спільної мети. Також у цій групі лідерів освіти реалізується і стратегія відповідальності. Це дає нам підстави говорити, що певні процеси залишаються під повним

контролем керівництва. Водночас прояв стратегії креативності тут теж має місце. Третя група є найбільш гнучкою у своїх управлінських стратегіях. Можемо припустити, що керівники ЗЗСО мають змогу застосовувати ту стратегію, яка найбільше відповідає об'єктивній ситуації.

**Висновки.** 1. У процесі емпіричного дослідження було розкрито зміст лідерства керівників ЗЗСО у кризовій ситуації, що за своєю суттю є деструктивною, але виступає стимулом до конструктивних дій управлінця, який повинен внести зміни чи реструктурувати діяльність організації, для того щоб подолати кризу та вийти на наступний етап розвитку навчального закладу. Висока управлінська компетентність керівників ЗЗСО у кризовій ситуації знаходить свій прояв у чіткому визначенні власної зони впливу й активності у цих межах; прийнятті життєвих обставин, які неможливо змінити; усвідомленні кризи як неминучого періоду, який має свої переваги; готовності до змін, пошуку нових ідей та підтримки ініціативи; вмінні організувати та запустити нові процеси; використанні емпатії і самоемпатії для побудови якісних ресурсних стосунків.

2. Визначено рівень розвитку ключових психологічних властивостей лідерів закладів ЗЗСО, які необхідні для реалізації стратегій конструктивного лідерства, а саме – рівень вольової організації, емоційного інтелекту та креативного мислення. Загальний показник розвитку вольових якостей цієї вибірки лідерів освіти проявився на високому рівні, що свідчить про здатність до структурування та пріоритезації своєї діяльності, відокремлення головного від другорядного у своїх вчинках. Емоційний інтелект учасників нашого дослідження як здатність до усвідомлення своїх та чужих емоцій, ідентифікації їх, розуміння причин виникнення емоційних станів та здатність до їх вербального опису, загалом проявлений на середньому рівні. Переважна більшість керівників ЗЗСО достатньо добре розуміють свої емоції та емоції інших людей, а також можуть управляти ними. Значна частина лідерів освіти схильні до рефлексії, можуть відчувати та зрозуміти свій емоційний стан, а також вплинути на нього певним чином. Безумовно, у певних ситуаціях частина лідерів освіти може відчувати недостатність вмінь і навичок роботи із складними емоційними станами, які часто трапляються у кризових ситуаціях. Щодо рівня розвитку креативності лідерів освіти, то найбільш вираженими є низький та середній рівні креативного мислення, що свідчить про орієнтацію на загальноприйняті норми та уникнення нестандартних шляхів виходу із кризових ситуацій. Можемо припустити, що зростання показників цих психологічних властивостей керівників ЗЗСО сприятиме підвищенню їхньої управлінської компетентності та зростанню ймовірності вибору ефективних лідерських стратегій під час кризової ситуації.

3. Проаналізовано застосування різних лідерських стратегій поведінки керівників ЗЗСО у кризовій ситуації. Найчастіше у досліджуваних проявляється лідерська стратегія мотивації, що базується на частій і прозорій комунікації та визначеній місії, яка об'єднує членів команди, заради якої вони готові рухатись далі, попри всі виклики та проблеми. Це може свідчити про усвідомлення керівниками ЗЗСО соціальної значущості власної професійної діяльності та підкріплюватись системою цінностей, які можуть бути реалізованими через професійний контекст. Лідерська стратегія відповідальності, що включає у себе вміння проявити ініціативу, прийняти рішення, організувати процес та контролювати його реалізацію (тобто взяти на себе повну відповідальність за діяльність організації), як і стратегія роботи з емоціями, що включає в себе уміння керівника працювати з емоційними проявами різної інтенсивності, проявляти емпатію у складних негативних ситуаціях та зберігати власний ресурс за допомогою самоемпатії, проявлені на середньому рівні. В одній із груп ці стратегії домінують, у інших двох – використовуються як допоміжні. Найменш вираженою в цій вибірці є стратегія креативності – пошуку нових шляхів вирішення проблем, оригінальних ідей та нестандартних рішень.

За результатами кластерного аналізу було сформовано три групи керівників ЗЗСО, які застосовують різні лідерські стратегії у кризових ситуаціях. До першої групи лідерів освіти увійшли ті учасники дослідження, які свою управлінську діяльність під час кризової ситуації базують переважно на стратегії відповідальності. Стратегії мотивації та роботи з емоціями теж

використовуються, але як додаткові управлінські методи. До другої групи увійшли керівники ЗЗСО, які у кризовій ситуації війни переважно використовують стратегію мотивації свого колективу. Крім того, лідери освіти використовують як додаткову – стратегію роботи з емоціями. Управлінці, які увійшли до третьої групи, найчастіше використовують стратегію роботи з емоціями. Саме такий підхід базується на розумінні потреб членів команди та дає можливість бути гнучкими у своїх тактичних планах та рішеннях. Стратегія мотивації теж застосовується часто, що дає відчуття об'єднання, приналежності до групи і спільної мети. Також у цій групі лідерів освіти реалізується і стратегія відповідальності. Водночас прояв стратегії креативності тут теж має місце. Третя група є найбільш гнучкою у своїх управлінських стратегіях. Можемо припустити, що керівники ЗЗСО мають змогу застосовувати ту стратегію, яка найбільше відповідає об'єктивній ситуації.

Загалом результати дослідження свідчать про те, що існує зв'язок між ключовими психічними властивостями особистості керівника закладу загальної середньої освіти та вибором лідерської стратегії під час кризової ситуації й ефективності її реалізації. Врахування виявлених закономірностей може сприяти підвищенню ефективності діяльності закладів загальної середньої освіти.

**Перспективи подальших досліджень** полягають в узагальненні отриманих результатів і підготовці рекомендацій для керівників ЗЗСО щодо реалізації лідерських стратегій поведінки у кризовій ситуації. А також у розробці тренінгової програми, спрямованої на формування ефективних лідерських стратегій поведінки у керівників ЗЗСО.

### Література

1. Залогіна, К.І. (2004). Антикризове управління промисловим підприємством в умовах перехідної економіки України: *Автореф. дис. канд. екон. наук*: 08.06.01. Хмельницький.
2. Закон України «Про освіту». Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
3. Закон України «Про повну загальну середню освіту». Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
4. Інститут Лідерства ім. Ігоря О. Ігнатовича у Ivey Business School. Відновлено з <https://lvbs.com.ua/education/programs/ex-ed/leading-organizations-in-new-era/>.
5. Люсін, Д. В. (2006). Нова методика вимірювання емоційного інтелекту: анкета ЕМІн. *Психологічна діагностика*, 4, 3–22.
6. Пристай, О.В. (2021). *Управлінська компетентність як детермінанта успішності керівника школи в сучасному освітньому середовищі. Освітнє керівництво: від теорії до практики: монографія*; ред. Міляєва В.Р. Київський університет імені Бориса Грінченка [Електронне видання]. Київ; Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлова, 138–159.
7. Туніка, Е. (2006). *Діагностика творчості*. Тест Е. Торренса. Адаптована версія.
8. Указ Президента України «Про введення воєнного стану за № 64/2022 Відновлено з <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.
9. Booth, S. (1993). *Crisis Management Strategy. Competition and Change in Modern Enterprises*. London: Routledge, 13.
10. Burns, J.M. (1978). *Transformational leadership*. New York: Harper and Row, 530.
11. Campbell, D., Dardis, G., & Campbell K. (2003). Enhancing incremental influence: a focused approach to leadership development. *Journal of Leadership and Organisational Studies*. 10 (1), 29–44.
12. Day, D. (2001). Leadership development: a review in context. *Leadership Quarterly*, 1 (4), 581–613.
13. Meyers, G. C., & Holusha, J. (1986). *When It Hits the Fan*. London: Unwin Hyman, 76.
14. Spillane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2004). Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36 (1), 3–34.
15. Williams, D. (2005). *Real Leadership: Helping People and Organizations Face Their Toughest Challenges*. Hardcover.

### References

1. Zalogina, K. I. (2004). Antykryzowe upravlinnya promyslovym pidpryyemstvom v umovakh perekhidnoi ekonomiky Ukrainy [Anti-crisis management of an industrial enterprise in the conditions of the transitional economy in Ukraine]. [Unpublished PhD (economics) thesis]: *Avtoref. dys. kand. ekon. nauk*: 08.06.01. Khmelnytskyi. [In Ukrainian]
2. Zakon Ukrainy «Pro osvitu» [The Law of Ukraine «On Education»]. Vidnovleno z <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [In Ukrainian]

3. Zakon Ukrainy «Pro povnu zagalnu serednyu osvitu» [The Law of Ukraine «On Complete General Secondary Education»]. Vidnovleno z <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> [In Ukrainian]
4. Instytut Liderstva im. Igorya O. Ignatovycha u Ivey Business School [Igor Ignatovych Institute of Leadership at Ivey Business School]. Vidnovleno z <https://lvbs.com.ua/education/programs/ex-ed/leading-organizations-in-new-era/>. [In Ukrainian]
5. Lyusin, D. V. (2006). Nova metodyka vymiryuvannya emotsiinogo intelektu: anketa EmIn [A new method of measuring emotional intelligence: the EmIn questionnaire]. *Psykhologichna diagnostyka*, 4, 3–22. [In Ukrainian]
6. Prystai, O. V. (2021). *Upravlinska kompetentnist yak determinanta uspishnosti kerivnyka shkoly v suchasnomu osvithnomu seredovyschi. Osvitnye kerivnytstvo: vid teorii do praktyky* [Management competence as a determinant of the school head's success in the modern educational environment]. Borys Grinchenko Kyiv University [Elektronne vydannya]. Vyd. R. A. Kozlova, 138–159. [In Ukrainian]
7. Tunika, E. (2006). *Diagnostyka tvorchosti* [Assessment of creativity]. E. Torrence Test. An adapted version. Sankt-Petersburg. [In Ukrainian]
8. Ukaz Prezydenta Ukrainy «Pro vvedennya voyennogo stanu za # 64/2022» [The Presidential Decree «On the declaration of the martial law»]. Vidnovleno z <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>. [In Ukrainian]
9. Booth, S. (1993). *Crisis Management Strategy* [6]. *Competition and Change in Modern Enterprises*. Routledge, 13.
10. Burns, J. M. (1978). *Transformational leadership* [7]. Harper and Row, 530.
11. Campbell, D., Dardis, G., & Campbell K. (2003). Enhancing incremental influence: a focused approach to leadership development [8]. *Journal of Leadership and Organisational Studies*. 10(1), 29–44.
12. Day, D. (2001). Leadership development: a review in context [9]. *Leadership Quarterly*, 1(4), 581–613.
13. Meyers, G. C., & Holusha, J. (1986). *When It Hits the Fan*. Unwin Hyman, 76.
14. Spillane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2004). Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3–34.
15. Williams, D. (2005). *Real Leadership: Helping People and Organizations Face Their Toughest Challenges*. Hardcover.

### Відомості про авторів

**Міляєва Валерія Робертівна**, докторка психологічних наук, професорка, провідна наукова співробітниця ННЦ розвитку персоналу та лідерства Київського університету імені Бориса Грінченка, Київ, Україна

**Miliaieva, Valeriia R.**, Dr., Prof., leading researcher of the Scientific Training Centre for Personnel and Leadership Development of Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6107-2778>

E-mail: [v.miliaieva@kubg.edu.ua](mailto:v.miliaieva@kubg.edu.ua)

**Пристаї Ольга Володимирівна**, аспірантка кафедри психології особистості та соціальних практик Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка, Київ, Україна.

**Prystai, Olha V.**, PhD student of the Personality Psychology and Social Practices of the Institute of Human Being of the Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8867-9377>

E-mail: [olga.pavlyshak@gmail.com](mailto:olga.pavlyshak@gmail.com)

Отримано 10 серпня 2022 р.  
Рецензовано 10 жовтня 2022 р.  
Прийнято 17 жовтня 2022 р.



<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.11>

УДК 159.9

Юлія Паскевська

## ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙНИХ СИТУАЦІЙ

**Паскевська Юлія.** *Психологічна готовність персоналу пенітенціарних установ до екстремальних професійних ситуацій.*

**Вступ.** У статті наголошено на характеристиках середовища професійної діяльності персоналу в пенітенціарних установах, зокрема наявності протиріч, ризиків та невизначеності при виконанні службових обов'язків.

**Мета.** Вивчити специфіку прояву екстремальних ситуацій в пенітенціарних закладах та визначити ознаки психологічної готовності персоналу до екстремальних професійних ситуацій.

**Методи.** Теоретичний аналіз, класифікація, систематизація та узагальнення наукової психологічної літератури з проблеми дослідження.

**Результати.** Обґрунтовано, що, враховуючи специфічні обставини виникнення екстремальних ситуацій в професійній діяльності, у персоналу пенітенціарних установ має бути сформована готовність до адекватних дій при їх виникненні. А рівень та ефективність діяльності персоналу пенітенціарних установ в екстремальних ситуаціях залежить від їхньої психологічної стійкості та готовності. Представлено типи екстремальних умов праці персоналу пенітенціарних установ: конфліктно-агресивні ситуації; ситуації з дефіцитом ресурсу часу для виконання поставлених завдань та з браком відповідних професійних можливостей; ситуації непередбачуваності; неочікувані ситуації. Визначено, що керувати власним психічним станом, бути емоційно врівноваженим, створювати в себе психічний стан спокою та концентрації уваги важливо для збереження психічного здоров'я персоналу в умовах екстремальних ситуацій. Розкрито структурні компоненти психологічної готовності персоналу пенітенціарних установ до екстремальних ситуацій: орієнтаційний, оціночний, вольовий, операціональний.

**Висновки.** Визначено, що достатня розвиненість усіх компонентів психологічної готовності персоналу пенітенціарних установ до екстремальних ситуацій та їх цілісна єдність є показником високого рівня психологічної готовності, активності, самостійності та творчого підходу до діяльності, що відповідає поняттю професійної компетентності. Обґрунтовано необхідність запровадження психологічного супроводження діяльності. Перспективи вбачаємо в формуванні психологічної готовності персоналу пенітенціарних установ до екстремальних ситуацій за допомогою спеціально цілеспрямованого та систематизованого комплексу психотехнологічних заходів.

**Ключові слова:** екстремальна ситуація, стресостійкість, психологічна готовність, резильєнтність, психічне здоров'я, персонал пенітенціарних установ, професійна діяльність.

**Paskevskia, Iuliia.** *Penitentiary staff's psychological readiness for extreme professional situations.*

**Introduction.** The article explores the characteristics of the professional environment of penitentiary staff, in particular, work contradictions, risks and uncertainties.

**Aim.** To study the manifestation of extreme situations in penitentiary institutions and to determine the penitentiary staff's psychological readiness for extreme professional situations

**Methods.** Theoretical analysis, classification, systematization, and generalization of relevant research findings available in scientific psychological literature.

**Results.** Penitentiary staff should be prepared to take adequate actions in responding to extreme situations that may occur in penitentiary institutions. The penitentiary staff's effectiveness in extreme situations depends on staff's psychological stability and readiness. The types of extreme work conditions in penitentiary institutions include conflict and aggressive situations, situations that require prompt and urgent response with a lack of relevant professional opportunities, situations of unpredictability, and unexpected situations. Self-control, emotional balance, calmness and attention concentration are important for maintaining penitentiary staff's mental health in extreme situations. The penitentiary staff's psychological readiness for extreme situations includes orientational, evaluative, volitional, and operational components.

**Conclusions.** Good development and coordination of all components of the penitentiary staff's psychological readiness for extreme situations are reliable indicators of the penitentiary staff's psychological work readiness, activity, independence, and a creative approach to work, which corresponds to the concept of professional competence. There is a need for penitentiary staff's psychological support in developing their psychological readiness for extreme situations with the help of a special set of psychological trainings.

**Key words:** extreme situation, stress resistance, psychological readiness, resilience, mental health, penitentiary staff, professional activity.

**Вступ.** Професійна діяльність персоналу установ виконання покарань та слідчих ізоляторів обумовлена наявністю екстремальних ситуацій. Специфічне середовище професійної діяльності характеризується наявністю протиріч, ризиків та невизначеності при виконанні службових обов'язків персоналу пенітенціарних установ, й видається таким, що потребує особливого дослідження. Розуміючи соціально-психологічні особливості діяльності персоналу пенітенціарних установ, зокрема: стресостійкість, готовність до змін, резильєнтність, гнучкість, високий рівень професійної відповідальності, соціальна та професійна мобільність, самостійність щодо корегування психологічних установок та світогляду, прийняття професійно обґрунтованих рішень у практичній роботі, емоційна та морально-психологічна напруженість, важливо вміти вчасно помічати вплив негативних чинників, швидко та ефективно розрядити психічну напруженість, що виникла у різних службових ситуаціях.

Проблематикою професійної діяльності фахівців пенітенціарних установ займалися вчені Ю.В. Александров (2004), В.С. Медведєв (1996), О.В. Сахнік (2014). Питання професійної підготовки, підвищення кваліфікації, професійної етики, розвитку професійної компетентності персоналу установ виконання покарань відповідно до вимог пенітенціарної системи представлено у роботах науковців І.В. Дорошенко (2019), М.С. Пузирьова (2017).

Важливим аспектом у вивченні зазначеної проблеми є дослідження психологічних механізмів подолання важких ситуацій та психологічної готовності до екстремальних ситуацій як одних із чинників психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ.

**Мета дослідження.** Вивчити специфіку прояву екстремальних ситуацій в пенітенціарних закладах та визначити ознаки психологічної готовності персоналу до екстремальних професійних ситуацій.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Як відомо, екстремальна ситуація – несприятливий, складний стан умов людської життєдіяльності, що набув для окремої особи або групи осіб особливої значущості; об'єктивно складні умови діяльності, що сприймаються й оцінюються як напружені чи небезпечні для життя та здоров'я. Екстремальні умови праці персоналу пенітенціарних установ можна класифікувати, виділивши такі: конфліктно-агресивні ситуації; ситуації з дефіцитом ресурсу часу для виконання поставлених завдань та з браком відповідних професійних можливостей (новизна ситуації, недолік інформації, недостатньо навичок дії в стресовій ситуації); ситуації непередбачуваності (асоціальна поведінка засуджених, некоректна оцінка факторів, субкультура); неочікувані ситуації (надзвичайні ситуації, ситуації жорстокості, смерть).

Проаналізуємо специфіку проявів екстремальних ситуацій, які можуть мати місце в установах виконання покарань:

- Швидкоплинна – пов'язана з необхідністю діяти в умовах жорсткого дефіциту часу, у максимально швидкому темпі, за високого рівня організованості та зі значним психологічним навантаженням.
- Викликана «невизначеністю» – потребує прийняття рішення за наявності альтернативних, суб'єктивно значущих варіантів поведінки.
- Заснована на надходженні ймовірно недостовірної інформації – потребує екстрених дій за відсутності впевненості в достовірності одержаної інформації.
- Ситуація, що потребує постійної готовності до дій – перебування в монотонних, мало змінюваних умовах в очікуванні екстремальних змін.
- Довготривала – психологічно напружена діяльність протягом тривалого часу.
- Породжена суб'єктивними обставинами – спровокована непрофесійними та некоректними діями самого працівника.

На нашу думку, особлива увага має бути зосереджена саме на тому, що є результатом тривалого перебування у екстремальних ситуаціях. Результатом можуть бути такі можливі негативні реакції працівників:

- заціпеніння, ступор, шок, блокування волі;
- збудженість, паніка, неможливість зосередитися;
- знесилення, нездатність адекватно діяти;
- підвищена тривожність, перебільшення небезпеки.

Екстремальні ситуації тісно пов'язані зі стресом. Методологічні підходи до проблеми психологічного стресу у співробітників виправних установ розроблялись в роботах зарубіжних науковців F.T. Cullen, B. GLink, N.T. Wolfe, J. Frank (1982).

Стрес як емоційний стан виникає у відповідь на зміну ситуації. Найбільш шкідливими є дуже сильний (надмірний) стрес або стрес, що здійснює хронічний вплив (діє постійно). Науковцями доведено, що щоденні дрібні конфлікти і повсякденні неприємності набагато згубніше відбиваються на здоров'ї, ніж сильний, але одноразовий стрес, викликаний куди більш значущою причиною. Це пояснюється тим, що наша генетична програма розрахована на кілька хвилин (максимум – годин) інтенсивної діяльності, а на тижні і місяці переживань, навіть за слабого стресу, антистресових гормонів не вистачає. При постійному стресі можливі помилки сприйняття (наприклад, визначення кількості супротивників, що несподівано з'явилися), пам'яті (забування добре відомого), неадекватні реакції на несподівані подразники тощо.

До найбільш характерних проявів стресу можна віднести: неможливість «відключитися» від професійних проблем у вільний час; підвищена втомлюваність; роздратування з найменших приводів; порушення сну та харчування; поганий настрій та самопочуття тощо (Лазарус Р., 2015). Аналізуючи професійну діяльність персоналу пенітенціарних установ, зазначимо, що співробітники в стані стресу швидко втомлюються, у них зменшується працездатність, погіршується орієнтація в змінах оперативної обстановки, втрачається здатність приймати адекватні рішення, робити правильний вибір.

Вищезазначені прояви підвищують ризик виникнення дезадаптації. Адаптованість особистості тісно пов'язана зі стійкістю до фруструючих ситуацій, здатністю до подолання стресогенних впливів на основі особистісних ресурсів і соціального досвіду, а також здатністю інтеріоризувати досвід інших та приймати соціальну підтримку. На думку І. Малкіна-Пих (2010), долаючи поведінка реалізується за допомогою застосування різних копінг-стратегій на основі ресурсів особистості та середовища. Автор визначає одним із найважливіших ресурсів середовища соціальну підтримку. До особистісних ресурсів науковець зараховує адекватну «Я-концепцію», позитивну самооцінку, низький нейротизм, інтернальний локус контролю, оптимістичний світогляд, емпатійний потенціал, афіліативну тенденцію, здатність до міжособистісних зв'язків тощо.

Отже, у разі тривалого або ситуативного перебування в екстремальних умовах майже кожен співробітник відчуває велике напруження, спостерігаючи за всім, що відбувається, і виконуючи професійні дії. За таких умов персонал залучає більші внутрішні ресурси аби забезпечити ефективність як особистісну, так і професійну, зокрема здійснює постійну оцінку ситуації, аналізує, робить висновки, приймає рішення, визначає способи поведінки і дії, мобілізує власні ресурси і можливості, долає внутрішні труднощі і вагання, підпорядковує свою поведінку обов'язку.

Враховуючи специфічні обставини виникнення екстремальних ситуацій в професійній діяльності, у персоналу пенітенціарних установ має бути сформована готовність до адекватних дій при їх виникненні. А рівень та ефективність діяльності персоналу пенітенціарних установ в екстремальних ситуаціях залежить від їхньої психологічної стійкості та готовності.

Керувати власним психічним станом, бути емоційно врівноваженим, створювати в себе психічний стан спокою та концентрації уваги дуже важливо для збереження психічного здоров'я персоналу в умовах екстремальних ситуацій. Все це потребує, дійсно, наявності розвиненої стійкості. Стійкість – це вибір, і надзвичайно важливим є плекання психологічної стійкості. Ми переконані, персонал набуває резильєнтності, коли робить вибір реагувати на професійні виклики резильєнтно. Зауважимо, що стійкість – це здатність справлятися з життєвими та іншими випробуваннями, проходити крізь них, зберігаючи психічне здоров'я і особистісну цілісність. Психологічна стійкість також характеризується як активно-дієвий стан особистості, що відображає зміст і умови професійного завдання і виявляється у здатності зберігати стан нормального функціонування психіки, доцільно діяти, незважаючи на перепони. Це вольові вміння співробітника долати негативний вплив емоцій на діяльність, переборювати страх, нерішучість і зберігати самовладання за подальшого ускладнення ситуації. Тому ми наголошуємо на тому, що надзвичайно важливим є розвиток резильєнтності у персоналу установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, що забезпечуватиме збереження їхнього

психічного здоров'я та поліпшення фізичного й психологічного стану. Концептуальні засади теоретичної та емпіричної бази дослідження феномену резильєнтності представлено у зарубіжних працях S. Luthar, A. Masten, K. M. Connor, J. R. Davidson, R. Newman, G. Richardson та багато ін. (Лютар, 2000; Мастен, 2014; Конор, 2003; Ньюман, 2005; Ричардсон та Девідсон, 2002).

Психологічна ж готовність персоналу – це сукупність якостей і властивостей особистості, що зумовлює стан змобілізованості психіки, настроєність на доцільні, активні та рішучі дії в складних чи небезпечних умовах виконання службових обов'язків.

Структура психологічної готовності персоналу має такі компоненти:

1. *орієнтаційний* – вивчення та усвідомлення умов і особливостей діяльності, способів дій в різних ситуаціях, необхідних властивостей і якостей особистості;
2. *оціночний* – об'єктивна оцінка небезпеки ситуації і підготовленості до неї, прогнозування результатів, внесення змін у план дій;
3. *вольовий* – самоконтроль, самомобілізація та керування поведінкою, саморегуляція;
4. *операціональний* – уміння та навички реалізовувати професійні дії.

Достатня розвиненість усіх компонентів та їх цілісна єдність – показник високого рівня психологічної готовності персоналу, його активності, самостійності та творчого підходу до діяльності, що відповідає поняттю професійної компетентності. Відсутність одного чи декількох компонентів або їх недостатня розвиненість свідчить про недостатній рівень готовності, ймовірність чинників ризику стосовно безпеки при перебуванні в екстремальних ситуаціях. Зауважимо, що за наявності зазначених компонентів працівник у змозі настроїтися на поведінку для досягнення мети; підготувати матеріальну базу для виконання завдання чи створити умови для цього (здобути інформацію, провести тренування, змодельовати схеми розвитку подій); слідувати за динамікою ситуації обставин, оцінювати адекватність поведінки, реалізувати оптимальні методи й засоби досягнення мети, керувати своїми емоціями і поведінкою в цілому.

**Висновки.** Професійна діяльність персоналу пенітенціарних інституцій здійснюється у реальних умовах виконання ними своїх професійних обов'язків та за відповідної динаміки ситуацій, що складаються. Діяльність спеціалістів досліджуваної професійної групи пенітенціарної системи відноситься до категорії «дуже напружених», а отже потребує відповідного психологічного супроводження. Формування психологічної готовності до екстремальних професійних ситуацій повинно забезпечуватися за допомогою цілеспрямованого та систематизованого комплексу заходів, що здійснюються в межах психологічного процесу в установах виконання покарань. Вирішенню цієї проблематики сприятиме реформування соціально-психологічної служби в установах, зокрема: на якісно новому рівні забезпечити професійно-психологічний відбір працівників; психологічне вивчення працівників, які призначаються на посади з більшим обсягом роботи чи з більш високим рівнем відповідальності; оцінка психологічної готовності персоналу до дій в екстремальних ситуаціях, оцінка психологічного стану працівника, спричиненого сильним психоемоційним напруженням, застосуванням зброї чи збройним протистоянням, проведення відповідної психокорекційної роботи. На нашу думку, цілком реальною є можливість зменшити імовірність виникнення екстремальних ситуацій за умови формування у представників відомчого персоналу необхідної бази знань про якості особистості, які слугують сприятливим підґрунтям для зазначених явищ, та способи блокування негативних сторонніх впливів. Озброєна психологічними знаннями особистість у разі зіткнення з позаштатними та екстремальними обставинами здатна впевнено виявляти риси підвищеної психологічної стійкості, зберігати самовладання та самоконтроль, що забезпечить її особисту безпеку та надійність.

**Перспективи подальших досліджень.** Нам вбачається, що розробка та впровадження спеціальних психотехнологій з формування психологічної готовності персоналу пенітенціарних установ до екстремальних професійних ситуацій із включенням компоненту розвитку резильєнтності, копінг-ресурсів та відповідних моделей поведінки у нестандартних та особливих умовах виконання професійних обов'язків, є важливим завданням перспективних досліджень, що комплексно сприятиме психічному здоров'ю персоналу пенітенціарних установ.

### Література

1. Александров, Ю.В. (2004). Професійна деформація співробітників ОВС і шляхи її корекції. *Дис. канд. психол. наук*: 19.00.06. Київ.
2. Корольчук, М.С. (2010). *Теорія і практика професійного психологічного відбору*: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. Київ: Ніка-Центр.
3. Лазарус, Р. (2015). *Стрес, оцінка та допінг*. Київ.
4. Медведєв, В.С. (1996). *Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ* : навч. посіб. Київ: Вид-во Ін-ту внутр. справ.
5. *Професійна етика персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України* (2019): навчальний посібник / уклад. І.В. Дорошенко, Біла Церква.
6. Пузырьов, М.С. (2017). Приватні пенітенціарні установи: зарубіжний досвід та національний підхід. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 7, 32–37.
7. Connor, K.M. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale / K.M. Connor, J. R. Davidson. *Depression and Anxiety*, 18, 76.
8. Cullen, F.T., Link, B.G., Wolfe, N.T., Frank, J. (1982). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2.
9. Luthar, S.S., Cicchetti, D., Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical valuation and guidelines for future work. *Child development*, 71, 543.
10. Masten, A. (2014). *Ordinary magic: resilience in development*. New York: The Guilford Press.
11. Neman, R. (2005). APA's resilience initiative. *Professional psychology: research and practice*, 36, 227.
12. Richardson, G. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical Psychology*, 58 (3), 307–321. DOI 10.1002/jclp.20020
13. Sele, H. (1992). *Stress without distress*. Riga: Vieda

### References

1. Aleksandrov, Yu. V. (2004). Profesiina deformatsia spivrobitnykiv OVS i shlyakhy yiyi korektsiyi [Professional deformation of police officers and ways of its correction]. *Dys. kand. psykhol. nauk*: 19.00.06. Kyiv. [In Ukrainian]
2. Korolchuk, M.S. (2010). *Teoria i praktyka profesiinogo psykhologichnogo vidboru: navchalnyi posibnyk dlya studentiv vyschykh navchalnykh zakladiv [Theory and practice of professional psychological selection: a study guide for students of higher educational institutions]*. Nika-Tsentr. [In Ukrainian]
3. Lazarus, R. (2015). *Stres, otsinka ta doping [Stress, assessment and doping]*. Kyiv. [In Ukrainian]
4. Medvedyev, V. S. (1996). *Profesiina deformatsia spivrobitnykiv penitentsiarnykh ustanov [Professional deformation of employees of penitentiary institutions]*. Vyd-vo In-tu vnutr. sprav. [In Ukrainian]
5. Doroshenko, I. V. (2019). *Profesiina etyka personalu Derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy [Professional ethics of the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine]*. Bila Tserkva. [In Ukrainian]
6. Puzyrov, M. S. (2017). Pryvatni penitentsiarni ustanovy: zarubizhnyi dosvid ta natsionalnyi pidkhid [Private penitentiary institutions: foreign experience and national approach]. *Byuleten Ministerstva yustytisii Ukrainy*. 7, 32–37. [In Ukrainian]
7. Connor, K. M. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale. *Depression and Anxiety*, 18, 76.
8. Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., & Frank, J. (1982). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2.
9. Luthar, S.S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical valuation and guidelines for future work. *Child development*, 71, 543.
10. Masten, A. (2014). *Ordinary magic: resilience in development*. The Guilford Press.
11. Neman, R. (2005). APA's resilience initiative. *Professional psychology: research and practice*, 36, 227.
12. Richardson, G. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical Psychology*, 58(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.20020>
13. Selye, H. (1992). *Stress without distress*. Veda

### Відомості про автора

**Паскевська Юлія**, кандидатка психологічних наук, доцентка, докторантка, Волинський національний університет імені Лесі Українки, Україна

**Paskevskia Iuliia**, PhD, Associate professor, Volyn National University named after Lesya Ukrainka, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9944-8555>

E-mail: [japzp@ukr.net](mailto:japzp@ukr.net)

Отримано 30 вересня 2022 р.  
Рецензовано 12 жовтня 2022 р.  
Прийнято 17 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.12>

УДК 159.922:316.37

**Олена Савченко  
Денис Лавриненко  
Тетяна Кононенко**

## **ПСИХОЛОГІЧНА ГНУЧКІСТЬ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Савченко Олена, Лавриненко Денис, Кононенко Тетяна. Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації.*

**Вступ.** Психологічне благополуччя персоналу – важливий параметр оцінки ефективності функціонування організації. У період соціальної напруженості та невизначеності існує потреба виділити чинники, які обумовлюють рівень благополуччя, з метою стабілізації та покращення якості життя працівників.

**Мета** – розглянути психологічну гнучкість працівників як важливий чинник психологічного благополуччя персоналу організації з високими показниками організаційної стійкості.

**Методи.** Використані психодіагностичні методики: «Шкала психологічного благополуччя (PWB)», «Шкала суб'єктивного благополуччя», «Шкала психологічної гнучкості (MPFI)», «Опитувальник прийняття та дії на робочому місці (WAAQ)». При обробці застосовані процедури: кластерний аналіз, U-критерій Манна-Уїтні, однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

**Результати.** За показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя визначено три типи працівників: «найменш благополучні», «благополучні» та «найбільш благополучні». Встановлено вплив рівня психологічної гнучкості на загальний рівень психологічного благополуччя та його складові.

**Висновки.** Рівень психологічної гнучкості впливає на рівень психологічного благополуччя і не впливає на переживання суб'єктивного благополуччя. Організаційна стійкість виконує функцію буфера між актуальними соціально-економічними умовами та переживанням стану психологічного благополуччя персоналу організації.

**Ключові слова:** психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, організаційна стійкість, персонал організації, психологічна гнучкість.

*Savchenko, Olena, Lavrynenko, Denys, Kononenko, Tetiana. Psychological flexibility as a factor in staff's psychological well-being.*

**Introduction.** Staff's psychological well-being is an important measure of the effectiveness of the organization. In conditions of social tension and uncertainty, there is a need to identify well-being factors in order to stabilize and improve the quality of staff's life.

**Aim.** To explore the psychological flexibility of employees as an important factor in their psychological well-being in organizations with high organizational stability.

**Methods.** The instruments used included The Psychological Well-Being Scale (PWB), The Subjective Well-Being Scale, The Psychological Flexibility Scale (MPFI), and The Workplace Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). The obtained data were processed using cluster analysis, Mann-Whitney U-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

**Results.** According to their psychological and subjective well-being scores there were identified three types of employees: the unhappy, the happy, and the happiest. Psychological flexibility was found to affect the general level of psychological well-being and its components.

**Conclusions.** Psychological flexibility affects the level of psychological well-being and does not affect subjective well-being. Organizational sustainability acts as a buffer between current socio-economic conditions and staff's psychological well-being.

**Key words:** psychological well-being, subjective well-being, organizational stability, staff, psychological flexibility.

**Вступ.** Проблема психологічного благополуччя особистості не втрачає своєї актуальності, оскільки вона пов'язана і з загальним рівнем психічного здоров'я, і з переживанням радості буття як важливого чинника самореалізації особистості. Основними тенденціями сучасного вивчення конструкту «психологічне благополуччя» є: 1) дослідження благополуччя в різних сферах життєдіяльності особистості (професійна сфера, сфера стосунків, сфера самореалізації тощо); 2) зняття суперечності між евдемоністичним та гедоністичним підходами до розгляду цього явища; 3) визначення чинників, що детермінують рівень благополуччя, для розробки програм психологічного впливу; 4) розгляд благополуччя як індикатора психічного здоров'я особистості тощо.

За прогнозами С. Maslach, W. Schaufeli та M. Leiter, зробленими ще у 2001 р., рівень задоволеності працівників роботою в організаціях буде знижуватися, оскільки в сучасних умовах спостерігається порушення норм соціального обміну, тих соціальних контрактів, які в минулі роки забезпечували сталі стосунки у системі «роботодавець – працівник». «Зараз очікується, що працівники будуть віддавати більше в плані часу, зусиль, навичок і гнучкості, тоді як вони отримують менше в плані кар'єрних можливостей, гарантованої зайнятості, безпеки роботи тощо» (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001: 409). Таке порушення контракту руйнує взаємність стосунків, формує негативні атитюди, які обумовлюють швидке емоційне вигорання, зниження рівня благополуччя персоналу. Отже, актуальною сферою вивчення психологічного благополуччя є дослідження тих організаційних чинників, які впливають на рівень переживань працівників, визначення засобів покращення умов праці як підстав для нормалізації стану психологічного благополуччя.

На той факт, що напруженість стає нормою реальності роботи працівників, вказували і M. Loon, L. Otaeye-Ebede та J. Stewart (2019). Напруженість існує між рівнем благополуччя працівників й організаційною ефективністю в цілому. Однак автори визначають, що цю напруженість можна використовувати на користь як працівників, так і організації. Усунення конфлікту можливе шляхом розробки сенсотворної основи функціонування організації, а також врахування тих ендогенних факторів, на які організація може впливати, щоб посилити синергію між психологічним благополуччям персоналу та організаційними HR-практиками.

Сьогодні співвідношення між рівнем благополуччя персоналу організації та продуктивністю праці розглядається як важливий показник організаційного розвитку, який впливає і на інші важливі характеристики роботи працівників: на рівень їх працездатності та залученості у робочий процес (Çankir & Şahin, 2018). Серед інших чинників, що обумовлюють рівень психологічного благополуччя персоналу, сучасні дослідники виокремлюють і характеристики самої організації, і психологічні властивості працівників. Так, X. Piao та S. Managi (2022) описують довгостроковий вплив характеристик кадрової політики організації (збалансована винагорода за зусилля, висока безпека роботи, підтримка з боку оточуючих тощо) та сформованих позитивних копінг-стратегій працівників на робочий стан персоналу. Автори доходять висновку, що добре організоване робоче середовище та належна реакція на стрес здійснюють довгостроковий сприятливий вплив на психологічне благополуччя персоналу.

D. Holman, S. Johnson та E. O'Connor (2018) переконливо доводять у своєму дослідженні, що рівень психологічного благополуччя працівників певної організації може бути покращений і через вплив на індивідуальному рівні (навчання технікам релаксації, mindfulness, когнітивно-поведінкова терапія), і через зміни в організаційних практиках (приміром, перепланування роботи та зміна графіків робочого процесу).

У нашому дослідженні ми припустили, що високий рівень психологічної гнучкості працівників, поряд з високим рівнем організаційної стійкості, є важливими умовами переживання персоналом психологічної задоволеності.

**Мета дослідження** – розглянути психологічну гнучкість працівників як важливий чинник психологічного благополуччя персоналу організації з високими показниками організаційної стійкості.

**Завдання дослідження.**

1) Встановити рівень психологічного благополуччя персоналу в складних соціально-економічних умовах функціонування організації.

2) Визначити різні типи працівників за показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя.

3) Встановити причинно-наслідкові зв'язки між рівнем сформованості складових психологічної гнучкості персоналу та показниками його психологічного благополуччя.

Під «психологічним благополуччям» ми, слідом за С. Ryff, розуміємо стан переживання власної успішності в різних сферах життєдіяльності, повноцінності існування, що засновані на комплексній оцінці ефективності вирішення важливих життєвих задач, власних потенційних можливостей. С. Ryff використовувала поняття «вершини потенційних можливостей» (психічне здоров'я, самореалізація, зрілість, самодетермінація) (Ryff, 2014).

Організаційну стійкість ми визначаємо як інтегративну характеристику організації, що проявляється у підтримці через організаційні практики стану динамічної рівноваги її структури стосовно зовнішніх впливів, плинності кадрів – стосовно загальної ефективності, оплати праці – стосовно загальної прибутковості тощо. Організаційну стійкість ми вважаємо важливою детермінантою ефективного функціонування та розвитку організації у період стрімких соціально-економічних змін.

**Методика та організація дослідження.** У дослідженні особливостей психологічного благополуччя персоналу конкретної організації було використано поєднання дескриптивного та експериментального дизайнів. Таке поєднання дозволило перевірити припущення стосовно певних психологічних особливостей персоналу цієї організації, а також встановити причинно-наслідкові зв'язки між досліджуваними психологічними явищами.

Для вимірювання психологічного благополуччя було використано методики: «Шкала психологічного благополуччя («Ryff's Scales of Psychological Well-being (PWB)» (C.D. Ryff, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко) та «Шкала суб'єктивного благополуччя» (Échelle pour l'évaluation subjective du Bien-être) (A. Perrudet-Badoux, G. Mendelsohn, J. Chiche, в адаптації М. Соколової). Шкала, запропонована С. Ryff, діагностує благополуччя як інтегративне явище цілісності та усвідомленості буття, яке відображає актуальний рівень самореалізації особистості в певних життєвих умовах. Шкала розроблена відповідно до евдемоністичного підходу дослідження благополуччя, який робить акцент на вивченні психологічного благополуччя у контексті повноцінного функціонування особистості. Суб'єктивне благополуччя, що вимірювалось за однойменною шкалою, відображає емоційний аспект благополуччя, який заснований на переживанні задоволеності собою, своїм життям в діапазоні від оптимізму й бадьорості до дратівливості й самотності. Цей показник відображає гедоністичне уявлення щодо змісту конструкта «благополуччя».

Рівень психологічної гнучкості діагностувався за показниками таких методик: «Шкала психологічної гнучкості» («Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)» (J.L. Rolffs, R.D. Rogge, K.G. Wilson, в адаптації Я. Ісайкіна), «Опитувальник прийняття та дії на робочому місці» («The work-related acceptance and action questionnaire (WAAQ)» (F.W. Bond, J. Lloyd & N. Guenole, в адаптації Я. Ісайкіна). Методика MPFI в адаптації Я. Ісайкіна дозволяє визначити рівень сформованості шести складових психологічної гнучкості (прийняття, усвідомлення поточного моменту, Self як контекст, розділення, цінності та проактивність), а також трьох інтегративних процесів (відкритість, усвідомленість та включеність). Методика WAAQ дозволяє виміряти рівень «цілеорієнтованої чутливості до контексту», того аспекту психологічної гнучкості, який забезпечує більш швидке та ефективне розв'язання робочих завдань. Така чутливість «дозволяє людям контактувати та ефективніше реагувати на можливі підкріплення на роботі, що може забезпечити кращий рівень продуктивності, задоволеності роботою, залученості, психічного здоров'я та ін.» (Bond & Hayes, 2002).

У дослідженні перевірялись такі припущення:

H1: Попри складні умови праці (соціальна ізоляція, викликана пандемією COVID-19, нестабільні економічні умови в країні), більшість працівників мають середній рівень психологічного та суб'єктивного благополуччя, працюючи у стабільно функціонуючій організації.

H2: В організації існують різні типи працівників, які відрізняються за рівнем переживання психологічного та суб'єктивного благополуччя.



Н3: Психологічна гнучкість – важливий чинник переживання психологічного благополуччя.

Н4: Психологічна гнучкість – важливий чинник переживання суб'єктивного благополуччя (задоволеності та щастя).

Для перевірки першого припущення Н1 був використаний критерій кутового перетворення Фішера. З метою визначення різних типів працівників за показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя був використаний кластерний аналіз (програмний пакет STATISTICA 10.0). Кластеризація здійснювалась за методом Single Linkage, з використанням процедури розрахунку відстані між об'єктами за формулою Чебишева (Chebychev distance metric). За результатами було сформовано 3 підгрупи, обсягом 5 (16,7%), 5 (16,7%) та 12 (40%) осіб відповідно. Групи були ідентифіковані як «найбільш благополучні» (16,7%), «благополучні» (40%) та «найменш благополучні» (16,7%) працівники. Результати двох працівників не були віднесені до жодної з груп. Для встановлення значущих розбіжностей за рівнем психологічних властивостей працівників різних підгруп було використано U-критерій Манна-Уїтні. Це дозволило нам перевірити припущення Н2. Припущення Н3 та Н4 перевірялись за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, програмний пакет STATISTICA 10.0).

**Вибірка.** У дослідженні були задіяні усі працівники організації, що займається виробництвом продукції безпекового призначення (30 осіб). Дослідження проводилося в грудні 2021 – січні 2022 рр. Характеристики вибірки представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

## Характеристика вибірки за основними маркерами (N=30)

Маркери опису вибірки	Кількість осіб	Відсоток від загальної вибірки
Стать: Чоловіки/Жінки	19/11	63/37
Вік: 23-30 31-40 41-50 51-59	7 6 8 9	23 20 27 30
Посада: Менеджерський склад/Виконавчий склад	8/22	27/73
Стаж роботи: <5 років 5-10 років 11-20 років >20 років	5 9 9 7	17 30 30 23

Для проведення адекватної інтерпретації визначених емпіричних закономірностей необхідно визначитись з системними та психологічними характеристиками тієї організації, персонал якої взяв участь у дослідженні. Інформація щодо попереднього аналізу характеристик організації систематизована та представлена у таблиці 2.

**Результати дослідження та їх обговорення.** У таблиці 3 представлено результати діагностики рівня психологічного та суб'єктивного благополуччя персоналу організації.

Встановлено, що за загальним показником рівня психологічного благополуччя кількість працівників із середнім рівнем переважає над кількістю осіб з низьким ( $\varphi^*=5,47$ ;  $p \leq 0,000$ ) та високим ( $\varphi^*=4,70$ ;  $p \leq 0,000$ ) рівнями. За показником суб'єктивного благополуччя також кількість осіб із середнім рівнем суттєво переважає над кількістю осіб з низьким та високим рівнями ( $\varphi^*=3,27$ ;  $p \leq 0,000$ ). Отже, попри тривалі, протягом 1,5 років, несприятливі умови карантину через пандемію COVID-19, зниження економічних показників підприємств (валового

доходу та економічного прибутку), погіршення економічних умов в країні (скорочення валового внутрішнього продукту України протягом 2020-2021 рр., зростання інфляції у 2021 та 2022 роках у порівнянні з 2020, зростання рівня безробіття у 2021, 2022 р. у порівнянні з 2020), працівники, які мають постійне робоче місце та регулярно отримують заробітну плату, мають переважно середній рівень і психологічного, і суб'єктивного благополуччя.

Таблиця 2

**Основні характеристики організації**

Характеристика	Опис організації за визначеним аспектом
Розмір	Мала (менше 50 осіб)
Складність	Просторово диференційована (наявність кількох географічно відокремлених підрозділів)
Формалізація	Високий рівень регуляції змісту (наявність послідовності етапів виробництва) та процесу (наявність методів та процедур виробництва) діяльності персоналу
Раціональність	Наявність чітких цілей, завдань та системи контролю якості роботи персоналу
Ієрархічна структура	Лінійна ієрархія (наявність єдиних центрів підпорядкування персоналу)
Спеціалізація	Технологічна (наявність чітких стадій виробництва)
Організаційна стійкість*: Стійкість структури	Динамічно стійка (помірна зміна структури у відповідь на зовнішні впливи зі збереженням загальної ефективності)
Стійкість персоналу	Динамічно стійкий (помірна плинність кадрів зі збереженням загальної ефективності)
Оплата праці	Систематична, з незначним скороченням в період гострих криз
Технологічна стійкість	Статично стійкі (враховуючи технологічну спеціалізацію)
Стійкість попиту	Динамічно стійкий (помірне підвищення попиту, враховуючи спеціалізацію організації)

**Примітка:**\*Поняття організаційної стійкості введено нами в якості інтегральної характеристики з метою інтерпретації окремих результатів дослідження.

Таблиця 3

**Розподіл персоналу організації за рівнями психологічного та суб'єктивного благополуччя**

Ознака	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Автономія	2	6,67	24	80,0	4	13,33
Управління середовищем	4	13,33	26	86,67	0	0
Особистісний ріст	8	26,67	22	73,33	0	0
Позитивні відносини	0	0	8	26,67	22	73,33
Цілі в житті	4	13,33	26	86,67	0	0
Самоприйняття	8	26,67	22	73,33	0	0
Психологічне благополуччя	3	10,0	22	73,33	5	16,67
Суб'єктивне благополуччя	6	20,0	18	60,0	6	20,0

Однак, попри домінування в організації середнього рівня психологічного благополуччя персоналу, ми припустили, що існують різні типи працівників залежно від співвідношення показників суб'єктивного та психологічного благополуччя. Було здійснено порівняння показників психологічного та суб'єктивного благополуччя, а також психологічної гнучкості у різних підгрупах, виокремлених завдяки процедурі кластерного аналізу. У таблиці 4 представлено результати порівняння підгруп «найбільш благополучних» та «благополучних» працівників.

Таблиця 4

**Значущі розбіжності у психологічних властивостях «найбільш благополучних» та «благополучних» працівників організації**

Ознака	Середній ранг в групі «благополучних» (N=12)	Середній ранг в групі «найбільш благополучних» (N=5)	Емпіричне значення U-критерію Манна-Уїтні	Рівень значущості (p)
Психологічне благополуччя	6,5	15,0	0,0	0,000
Автономія	7,2	16,3	8,5	0,019
Цілі в житті	7,2	16,3	8,5	0,019
Баланс афекту*	6,8	14,2	4,0	0,004
Осмисленість життя*	7,3	13,2	9,0	0,027
Суб'єктивне благополуччя	7,0	13,8	6,0	0,009
Психологічна гнучкість	6,8	14,2	4,0	0,004
Відкритість	6,8	14,2	4,0	0,004
Усвідомленість	7,3	13,2	9,0	0,027
Включеність	6,8	14,2	4,5	0,004

**Примітка:** \* - додаткова шкала методики PWB (C.D. Ryff, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко)

Отже, група осіб, результати яких займають проміжне положення за показниками психологічного та емоційного благополуччя («благополучні»), значно більша за кількість осіб, які переживають відносно високий рівень і благополуччя, і комфорту («найбільш благополучні») ( $\varphi^*=2,04$ ;  $p \leq 0,021$ ). Особи з підгрупи «благополучні» мають більш низький рівень психологічного ( $p \leq 0,000$ ) та суб'єктивного ( $p \leq 0,009$ ) благополуччя, ніж працівники з підгрупи «найбільш благополучні». Можна стверджувати, що 40% персоналу організації, у порівнянні з 16,67% «найбільш благополучних», характеризуються значно меншою автономністю ( $p \leq 0,019$ ) та демонструють меншу наполегливість у досягненні поставлених цілей ( $p \leq 0,019$ ). Вони частіше переживають невдоволеність обставинами власного життя, переживають безсилля, невіру у власні можливості ( $p \leq 0,004$ ). У певні моменти вони можуть втратити сенс життя та переживати безцільність свого існування ( $p \leq 0,027$ ).

Ми припустили, що за однакових умов праці, в межах однієї організації, переживання персоналом благополуччя залежить від рівня його психологічної гнучкості. Згідно підходу S. Hayes, засновника терапії прийняття та відповідальності (Acceptance and commitment therapy, АСТ), психологічна гнучкість визначається як «готовність відчувати і не втручатися у внутрішній досвід, повністю контактуючи з актуальним моментом, у русі до своїх цілей та цінностей» (Hayes, Luoma, Bond, et al., 2006:7). А психологічна негнучкість описується як ригідна тенденція використовувати ситуаційні події на шляху досягнення цілей та цінностей як засобів уникнення небажаних внутрішніх подій (Bond, Hayes, Baer, et al., 2011 : 678). Так, психологічна негнучкість тягне за собою жорстке домінування психологічних реакцій над вибраними цінностями та умовами, і це є наслідком злиття людей з власними оціночними та

самоописовими думками, що призводить до невтішних спроб уникнути небажаних внутрішніх подій.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що причиною відносно низького рівня психологічного благополуччя осіб, що увійшли до складу підгрупи «благополучні», у порівнянні з рівнем вираженості цих властивостей в підгрупі «найбільш благополучні», може слугувати надмірна концентрація уваги на негативних переживаннях, невдачах, що пов'язано з недостатньо високим рівнем розвитку психологічної гнучкості ( $p \leq 0,004$ ). Їх відносна негнучкість проявляється у неготовності переживати неприємний досвід, у посиленому контролі над негативними переживаннями, що заважає їм бути оперативними та ефективними, оскільки потребує багато ресурсів уваги та волевого контролю ( $p \leq 0,004$ ). Відносно низький рівень усвідомленості заважає їм бачити актуальні події у більш широкій життєвій перспективі, вони частіше застрягають у тривозі з приводу майбутнього та роздумах стосовно неприємних подій минулого ( $p \leq 0,027$ ). Також у «менш благополучних» частіше проявляється тенденція уникати певні неприємні форми активності, не доводити розпочаті справи до кінця, не брати на себе відповідальність за результати ( $p \leq 0,004$ ).

Дані порівняння результатів працівників, що утворили підгрупи «благополучних» та «найменш благополучних», представлені у таблиці 5.

Таблиця 5

**Значущі розбіжності у психологічних властивостях «найменш благополучних» та «благополучних» працівників організації**

Ознака	Середній ранг в групі «благополучних» (N=12)	Середній ранг в групі «найменш благополучних» (N=5)	Емпіричне значення U-критерію Манна-Уїтні	Рівень значущості (p)
Психологічне благополуччя	11,5	3,0	0,0	0,000
Автономія	10,6	5,0	10,0	0,037
Особистісний ріст	10,6	5,0	10,0	0,037
Цілі в житті	10,6	5,0	10,0	0,037
Баланс афекту*	10,8	4,8	9,0	0,027
Осмисленість життя*	10,6	5,1	10,5	0,037
Суб'єктивне благополуччя	10,9	4,5	7,5	0,014
Психологічна гнучкість	11,1	3,9	4,5	0,004
Відкритість	11,1	3,9	4,5	0,004
Включеність	10,5	5,3	11,5	0,048

**Примітка:** \* - додаткова шкала методики PWB (C.D. Ryff, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко)

Працівники, які утворили підгрупу «найменш благополучні», переживають відносно низький рівень психологічного благополуччя ( $p \leq 0,000$ ) та емоційного комфорту ( $p \leq 0,014$ ), вони не відчують власної автономії в організації ( $p \leq 0,037$ ), мало прагнуть до особистісного зростання ( $p \leq 0,037$ ) та відносно слабо активізують ресурси заради досягнення визначених цілей ( $p \leq 0,037$ ). Вони мають проблеми з нормалізацією свого стану після неприємних подій, невдач чи стресу ( $p \leq 0,027$ ), що заважає їм долати перешкоди та засвоювати нові вміння і навички. Вони мають достатньо звужену перспективу на майбутнє, тому в них відносно часто виникають переживання безцільності свого існування, нудьги ( $p \leq 0,037$ ). Неможливість адекватно пережити негативний досвід пов'язана, на нашу думку, з відносно низьким рівнем розвитку психологічної гнучкості ( $p \leq 0,004$ ), що найбільше проявляється у закритості їх внутрішнього досвіду, бажанні контролювати неприємні переживання, думки та спогади ( $p \leq 0,004$ ), униканні активності та відповідальності ( $p \leq 0,048$ ).

Однак розбіжності між працівниками, які мають різний рівень переживання психологічного та суб'єктивного благополуччя, найбільш яскраво проявляються при

співвіднесені даних підгруп «найбільш благополучні» та «найменш благополучні» (див. табл. 6).

Таблиця 6

**Значущі розбіжності у психологічних властивостях «найбільш благополучних» та «благополучних» працівників організації**

Ознака	Середній ранг в групі «найменш благополучні» (N=5)	Середній ранг в групі «найбільш благополучні» (N=5)	Емпіричне значення U-критерію Манна-Уїтні	Рівень значущості (p)
Психологічне благополуччя	3,0	8,0	0,0	0,008
Позитивні відносини	3,0	8,0	0,0	0,008
Автономія	3,0	8,0	0,0	0,008
Особистісний ріст	3,0	8,0	0,0	0,008
Цілі в житті	3,0	8,0	0,0	0,008
Самоприйняття	3,2	7,8	1,0	0,016
Баланс афекту*	3,0	8,0	0,0	0,008
Осмисленість життя*	3,0	8,0	0,0	0,008
Суб'єктивне благополуччя	3,0	8,0	0,0	0,008
Психологічна гнучкість	3,0	8,0	0,0	0,008
Відкритість	3,0	8,0	0,0	0,008
Усвідомленість	3,0	8,0	0,0	0,008
Усвідомлення поточного моменту	3,0	8,0	0,0	0,008
Цінності	3,0	8,0	0,0	0,008
Проактивність	3,0	8,0	0,5	0,008
Психологічна гнучкість на робочому місці	3,1	7,9	0,0	0,008

Отримані результати дозволяють стверджувати, що працівники організації, які мають найнижчий рівень психологічного та суб'єктивного благополуччя ( $p \leq 0,008$ ), характеризуються більш низьким рівнем психологічної гнучкості ( $p \leq 0,008$ ), і їм складніше демонструвати гнучкість на робочому місці ( $p \leq 0,008$ ). Важливо відмітити, що менш благополучні працівники мають труднощі з переживанням актуального моменту, оскільки їхня увага фіксована на думках про майбутнє (а якщо..?), або на переживаннях та думках про минуле (чому так сталося?). Це заважає їм демонструвати спонтанність та оперативно реагувати на події, що відбуваються ( $p \leq 0,008$ ). Їм важко також реалізовувати свої цінності, визначати життєві пріоритети, оскільки думки про цінності викликають переживання сплутаності, втрату сенсу життя ( $p \leq 0,008$ ). Найбільш вагомими аспектами їхнього психологічного неблагополуччя, що відрізняє їх від осіб з найбільш високими показниками, є їхня відносна ізолюваність, оскільки вони мають проблеми з формуванням довірливих стосунків, проявом турботи про інших ( $p \leq 0,008$ ), позитивним самоприйняттям ( $p \leq 0,016$ ).

Отже, на підставі проведеного аналізу, який довів існування трьох підгруп серед працівників організації, які відрізняються за показниками психологічного благополуччя та емоційного комфорту, можна припустити, що психологічна гнучкість є внутрішнім чинником, який обумовлює рівень переживання задоволеності життям (суб'єктивне благополуччя) та повноту власної самореалізації (психологічне благополуччя). Для перевірки цих припущень був використаний дисперсійний аналіз. Результати представлені у таблиці 7.

**Результати однофакторного дисперсійного аналізу за показником загального рівня психологічної гнучкості**

Показники благополуччя	SS	Df	MS	SS	df	MS	F	p
Автономія	417,63	4	104,41	251,83	25	10,07	10,36	0,000
Управління середовищем	382,94	4	95,74	312,02	25	12,48	7,67	0,000
Особистісний ріст	446,63	4	111,66	280,17	25	11,21	9,96	0,000
Позитивні відносини	780,09	4	195,02	670,88	25	26,84	7,27	0,001
Цілі в житті	511,03	4	127,76	286,83	25	11,47	11,14	0,000
Самоприйняття	92,37	4	23,09	183,10	25	7,32	3,15	0,032
Психологічне благополуччя	12502,44	4	3125,61	2084,36	25	83,37	37,49	0,000
Суб'єктивне благополуччя	10,37	4	2,59	117,13	25	4,69	0,55	0,70

Отримані результати свідчать, що рівень психологічної гнучкості значущо впливає на всі показники психологічного благополуччя. Цей показник можна вважати важливим внутрішнім чинником переживання особистістю своєї самореалізації, цілісності та усвідомленості свого існування. Однак психологічна гнучкість не впливає на переживання емоційного комфорту, щастя, задоволеності собою та своїм життям ( $p < 0,70$ ). Це підтверджує ідею існування двох незалежних підходів у дослідженні благополуччя: евдемоністичного та гедоністичного, які розглядають різні аспекти феномену благополуччя. На різну природу переживання психологічного та суб'єктивного благополуччя вказували українські дослідниці О. Савченко та О. Калюк. Так, переживання суб'єктивного благополуччя, на думку авторок, актуалізується на підставі порівняння актуального стану людини з певними стандартами та сформованими орієнтирами. Саме через оцінювання суб'єкт встановлює «відповідність між актуальним станом та станами «повного задоволення» чи «страждання», які виступають певними орієнтирами, стандартами для визначення якості свого життя» (Савченко, Калюк, 2021 : 93-94). Отже, переживання суб'єктивного задоволення мають відносний характер, залежать від попереднього досвіду, загального емоційного настрою, динаміки емоційних станів. Конструкт «психологічне благополуччя» є більш комплексним, оскільки відображає не лише емоційні переживання, а й когнітивні маркери благополуччя, уявлення людини щодо власного життя, його наповненості, осмисленості, цінності. Такий акцент у розкритті змісту «психологічного благополуччя» був зроблений вперше у працях С. Ryff, яка пов'язала цей конструкт з оцінкою когнітивних та ціннісних аспектів життєдіяльності. Через таку позицію відбувся зсув дослідницької парадигми у бік пошуку «більш об'єктивних індикаторів, нормативних критеріїв» благополуччя. Дослідниця вважала, що не слід зводити все до гедоністичного переживання «гарного життя», оскільки такі індикатори позбавлені об'єктивності та не дають надійної концептуальної основи (Ryff, 2014).

Через розбіжності у суб'єктивності та об'єктивності індикаторів оцінки пояснюють розбіжності у переживаннях суб'єктивного та психологічного благополуччя й інші дослідники (Каргіна, 2015; Коробка, 2022; Пахоль, 2017). Так, на думку Б. Пахоля, суб'єктивна оцінка благополуччя більшою мірою залежить від актуального емоційного стану, рівня самооцінки, сформованих емоційних, поведінкових та когнітивних стереотипів тощо. Розбіжності також пояснюються різними детермінантами цих двох форм благополуччя. Так, Т. Титаренко, наприклад, вважає, що суб'єктивне благополуччя напряду не залежить від економічних чинників, а більшою мірою детерміноване «позитивними стосунками в значущих спільнотах, ступенем цілісності, самореалізованості, креативності, стресостійкості» (Титаренко, 2018: 31). На детермінованість суб'єктивного благополуччя особистісними властивостями вказує і

Т. Данильченко, акцентуючи увагу на тенденції особистості порівнювати себе з іншими (Данильченко, 2016). На залежність рівня суб'єктивного благополуччя від когнітивних стереотипів інтерпретації ситуації суб'єктів вказує І. Коробка (2022), від ціннісно-смыслових утворень особистості, її соціально-психологічних настанов – А. Курова (2018), від характеристик особистісних ресурсів (рівня самооцінки та оцінки можливості працевлаштування) – А. Lo Presti, K. Törnroos та S. Pluviano (2020).

Отже, ми можемо констатувати, що психологічна гнучкість як здатність асимілювати свій досвід детермінує рівень психологічного благополуччя, який визначається особистістю на підставі співвіднесення об'єктивних індикаторів свого функціонування та суб'єктивних переживань задоволеності. Це пояснює, чому організаційна стійкість в умовах стрімких соціально-економічних трансформацій забезпечує відносну стабільність проявів психологічного благополуччя, пом'якшує сприйняття ситуації та особистісних перспектив. Оцінка суб'єктивного благополуччя не залежить від зовнішніх контекстів (соціально-економічного, організаційного), а детермінована виключно особистісними властивостями, рівнем самооцінки та інших особистісних ресурсів. Вона більше залежить від актуального стану, емоційних та когнітивних стереотипів оцінювання повсякденних подій, певних особистісних властивостей персоналу.

**Висновки.** Проблему благополуччя персоналу організацій слід розглядати з урахуванням трьох контекстів: соціально-економічного, організаційного та особистісного. У часи стрімких економічних змін, загострення соціальної ситуації в країні та підвищення рівня невизначеності, організаційна стійкість починає відігравати роль буфера, який регулює стан персоналу, знижує драматичність та категоричність у сприйнятті подій та власних перспектив. На тлі достатньо високої організаційної стабільності персонал демонструє відносно високі показники психологічного та суб'єктивного благополуччя, попри тривалу ситуацію соціальної напруженості в країні (майже дворічні карантинні обмеження, спричинені пандемією COVID-19; загостренням українсько-російських відносин). За показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя можна виокремити три типи працівників, а саме: «благополучних», «найбільш благополучних» та «найменш благополучних». Розбіжності у сприйнятті ними успішності свого функціонування певною мірою обумовлені рівнем їх психологічної гнучкості. Гнучкість як готовність приймати та асимілювати будь-який свій досвід детермінує загальний рівень психологічного благополуччя та рівень окремих його складових, однак не впливає на переживання працівниками задоволеності від життя як прояву суб'єктивного благополуччя. Отже, переживання психологічного благополуччя залежить від рівня психологічної гнучкості персоналу, чутливе до співвідношення різних контекстів (соціально-економічного, організаційного та особистісного), а суб'єктивне благополуччя не залежить від гнучкості. Організаційна стійкість виконує функцію буфера, стабілізуючи сприйняття несприятливих зовнішніх подій та нормалізуючи рівень психологічного благополуччя персоналу.

**Перспективи подальших досліджень.** Припущення щодо буферної функції організаційної стійкості потребує подальшої перевірки в дослідженнях, до яких будуть залучені інші організації з різним рівнем цієї інтегративної характеристики. На сьогодні дослідження психологічної гнучкості обмежене відсутністю україномовних адаптацій відповідних методик, а отже постає завдання провести адаптацію та стандартизацію методики «Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)» (J.L. Rolffs, R.D. Rogge, K.G. Wilson) на україномовній вибірці.

## Література

1. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні. *Мінфін*. Відновлено з <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/>
2. Данильченко, Т.В. (2016). *Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір*: монографія. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернівці.
3. Індекс інфляції в Україні. *Мінфін*. Відновлено з <https://index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/>
4. Каргіна, Н.В. (2015). Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. *Наука і освіта*, 3, 48–55.
5. Коробка, І.М. (2022). Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 2, 85-93. DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-1>

6. Курова, А.В. (2018). Гендерні відмінності у детермінантах суб'єктивного благополуччя особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 5, 54-60.
7. Пахоль, Б.Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 1, 80–104.
8. Рівень безробіття в Україні. *Мінфін*. Відновлено з <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>
9. Савченко, О.В., Калюк О.О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 89-101. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>
10. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомогі в умовах тривалої травматизації*: монографія. Нац. академія пед. наук України, Ін-т соціал. та політ. психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД.
11. Bond, F. W., & Hayes, S. C. (2002). ACT atwork. In F. W. Bond & W. Dryden (Eds.), *Handbook of brief Cognitive Behaviour Therapy*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, 117-139. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470713020.ch7>
12. Bond, F.W., Hayes, S.C., Baer, R.A., Carpenter, K.M., Guenole, N., Orcutt, H.K., & Zettle, R.D. (2011) Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A revised measure of psychological flexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676–688. DOI: 10.1016/j.beth.2011.03.007
13. Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2549-2560. DOI:10.17218/hititsosbil.487244
14. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1–25. DOI: 10.1016/j.brat.2005.06.006
15. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Retrieved from [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman\\_2018\\_Stress\\_Management\\_Interventions.pdf](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf)
16. Loon, M., Otaye-Ebede, L., & Stewart, J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: an integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (1), 156-187. DOI: 10.1080/09585192.2018.1479877
17. Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). «Because I am worth it and employable»: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39 (5), 1785–1797. DOI: 10.1007/s12144-018-9883-x
18. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
19. Piao, X., & Managi, S. (2022). Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: what and how. *Social Science & Medicine*, 298 (7), 114851. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114851>
20. Ryff, C.D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom.* 83, 10-28. DOI: <https://doi.org/10.1159/000353263>

## References

1. Valovyi vnutrishnii produkt (VVP) v Ukraini [Gross domestic product (GDP) in Ukraine]. *Minfin*. Vidnovleno z <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> [in Ukrainian].
2. Danylenko, T.V. (2016). Subiektyvne sotsialne blahopoluchchia: psykholohichni vymir [Subjective social well-being: a psychological dimension: a monograph]. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. Desna Polihraf [in Ukrainian].
3. Indeks inflatsii v Ukraini [Inflation index in Ukraine]. *Minfin*. Vidnovleno z <https://index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/> [in Ukrainian].
4. Karhina, N. V. (2015). Osnovni pidkhody do vyvchennia psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti: teoretychnyi aspekt [Basic approaches to the study of psychological well-being of the personality: a theoretical aspect]. *Nauka i osvita*, 3, 48–55 [in Ukrainian].
5. Korobka, I.M. (2022). Subiektyvne blahopoluchchia: teoretychni interpretatsii, chynnyky I resursy pidtrymky [Subjective well-being: theoretical interpretations, reasons and resources of support]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Psykholohichni nauky»*, 2, 85-93. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-1> [in Ukrainian].
6. Kurova, A. V. (2018). Henderni vidminnosti u determinantakh subiektyvnoho blahopoluchchia osobystosti [Gender differences in the determinants of the subjective well-being of the personality]. *Naukovy visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Psykholohichni nauky»*, 5, 54-60 [in Ukrainian].
7. Pakhol, B. Ie. (2017). Subiektyvne ta psykholohichne blahopoluchchia: suchasni I klasychni pidkhody, modeli ta chynnyky [Subjective and psychological well-being: modern and classic approaches, models and factors]. *Ukrainskyi psykholohichnyi zhurnal*, 1, 80–104 [in Ukrainian].
8. Riven bezrobittia v Ukraini [Unemployment rate in Ukraine.]. *Minfin*. Vidnovleno z <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/> [in Ukrainian].
9. Savchenko, O. V., & Kaliuk O. O. (2022). Metodyka diahnostryky kohnityvnykh aspektiv subiektyvnoho blahopoluchchia osobystosti [Methodology for diagnosing cognitive aspects of the personal subjective well-being]. *Orhanizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 1 (25), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10> [in Ukrainian].
10. Tytarenko, T. M. (2018) *Psykholohichne zdorovia osobystosti: zasoby samodopomohy v umovakh tryvaloi travmatyzatsii* [Psychological health of the personality: means of self-help in conditions of long-term traumatization]; Nats. Akademiia ped. Nauk Ukrainy, In-t sotsial. ta polit. psykholohii. Imeks-LTD [in Ukrainian].



11. Bond, F. W., & Hayes, S. C. (2002). ACT at work. In F. W. Bond & W. Dryden (Eds.), *Handbook of brief Cognitive Behaviour Therapy*. John Wiley & Sons, 117-139. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470713020.ch7>
12. Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676-688. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>
13. Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549-2560. DOI: <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
14. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
15. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Retrieved from [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman\\_2018\\_Stress\\_Management\\_Interventions.pdf](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf)
16. Loon, M., Otaye-Ebede, L., & Stewart, J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: an integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 156-187. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479877>
17. Lo Presti, A., Törnroos, K. & Pluviano, S. (2020) "Because I am worth it and employable": A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39(5), 1785-1797. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9883-x>
18. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
19. Piao, X., & Managi, S. (2022) Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: what and how. *Social Science & Medicine*, 298(7), 114851 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114851>
20. Ryff, C. D. (2014) Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83, 10-28. DOI: <https://doi.org/10.1159/000353263>

#### Відомості про авторів

**Савченко Олена Вячеславівна**, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри педагогіки та психології, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна

**Savchenko, Olena V.**, Dr., Prof., Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7069-7419>

E-mail: [savchenko.elena.v@gmail.com](mailto:savchenko.elena.v@gmail.com)

**Лавриненко Денис Гійович**, старший викладач кафедри педагогіки та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», психолог-психотерапевт, організаційний психолог, Київ, Україна

**Lavrynenko, Denys G.**, senior lecturer of the Pedagogy and Psychology Department at Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, psychotherapist, organizational psychologist, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9306-3830>

E-mail: [lavryden@gmail.com](mailto:lavryden@gmail.com)

**Кононенко Тетяна Володимирівна**, магістриня 1-го року навчання, спеціальність «Психологія», ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна

**Kononenko, Tetiana V.**, 1st-year master's student, majoring in «Psychology» at Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

E-mail: [kononenkotetana@gmail.com](mailto:kononenkotetana@gmail.com)

Отримано 26 вересня 2022 р.  
Рецензовано 10 жовтня 2022 р.  
Прийнято 17 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.13>

УДК 159.922

Людмила Сердюк

## ВІСБАДЕНСЬКИЙ ОПИТУВАЛЬНИК ПОЗИТИВНОЇ ТЕРАПІЇ І СІМЕЙНОЇ ТЕРАПІЇ (WIPPF 2.0) Н. ПЕЗЕШКІАНА ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ВНУТРІШНІХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ

*Сердюк Людмила. Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості.*

**Вступ.** Реалії життя в сучасному суспільстві є серйозним викликом ресурсам стійкості людини, її готовності та здатності долати повсякденні труднощі, ефективно функціонувати та взаємодіяти з іншими людьми. Спочатку пандемія Covid-19 спричинила серйозну кризу в галузі охорони здоров'я в усьому світі. А зараз найсерйознішим випробуванням, зокрема для українців, стала війна. Тому для сучасної психологічної науки особливо актуальними є дослідження, спрямовані на вивчення особистісних ресурсів, що є своєрідним буфером, який захищає її від впливу негативних психогенних факторів.

**Мета** полягає у розкритті діагностичних можливостей Вісбаденського опитувальника позитивної і сімейної терапії для виявлення внутрішніх ресурсів особистості в емпіричних дослідженнях, у консультуванні, психотерапії та коучингу.

**Методи.** Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF) Н. Пезешкіана та Х. Дайденбаха. Сучасна англомова версія опитувальника (WIPPF 2.0), переглянута та доповнена А. Реммерсом. Переклад та адаптація україномовної версії опитувальника Л. Сердюк та С. Отенко.

**Результати.** Внутрішні ресурси особистості визначено як систему взаємопов'язаних характеристик (емоційних, потребних, мотиваційних, поведінкових тощо), які забезпечують мобілізаційну та адаптаційну функцію за будь-яких змін умов, що потребують пристосування. Доведено, що Вісбаденський опитувальник позитивної і сімейної терапії – це надійний, валідний та ефективний інструмент для емпіричних досліджень внутрішніх ресурсів особистості у досягненні нею позитивних життєвих пріоритетів, що показало його високу ефективність.

**Висновки.** Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії є надійним і валідним діагностичним інструментарієм при оцінці первинних і вторинних здібностей, змісту конфлікту, конфліктних реакцій і зразків для наслідування. Застосування опитувальника дає можливість отримати зрозумілу презентацію основної психодинаміки конфліктів та реакцій досліджуваних. Україномовна версія опитувальника відповідає понятійному колу наук про позитивне психічне здоров'я і може використовуватися в психології особистості як дослідницький метод.

**Ключові слова:** позитивна психотерапія, сімейна психотерапія, коучинг, психологічне благополуччя, внутрішні ресурси особистості.

*Serdiuk Liudmyla The Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF 2.0) by Peseschkian N. for assessing internal resources of the individual.*

**Introduction.** The realities of life are a serious challenge to a person's resilience, readiness to overcome everyday difficulties, function effectively and interact with other people. The Covid-19 pandemic caused a serious world crisis, which is now aggravated by the war in Ukraine. Therefore, research into personal resources, which are protection against the negative psychogenic factors, is important for the science of psychology.

**Aim:** to reveal the diagnostic capabilities of Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF 2.0) by Peseschkian & Deidenbach for identifying the internal resources of the individual in empirical research, counseling, psychotherapy, and coaching.

**Methods.** The Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF) by Peseschkian & Deidenbach, the English version of the questionnaire (WIPPF 2.0), revised and supplemented by A. Remmers, the WIPPF Ukrainian version adapted by L. Serdyuk and S. Otenko.

**Results.** The internal resources of the individual are defined as a system of interconnected capabilities (emotional, need-based, motivational, behavioral, etc.) of the individual that have a mobilizing and adapting function. It has been proven that the WIPPF is a reliable, valid and effective tool for empirical studies of the internal resources of a person.

**Conclusions.** Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy is a reliable and valid tool for assessing a person's primary and secondary abilities, conflict content, conflict reactions, and role models. The WIPPF makes it possible to find out the psychodynamics of conflicts and reactions of the individuals. The Ukrainian-language version of the WIPPF corresponds to the conceptual apparatus of positive mental health sciences and can be used in personality psychology as a research instrument.

**Key words:** positive psychotherapy, family psychotherapy, coaching, psychological well-being, internal resources of the individual.

**Вступ.** Реалії життя в сучасному суспільстві є серйозним викликом ресурсам стійкості людини, її готовності та здатності долати повсякденні труднощі, ефективно функціонувати та взаємодіяти з іншими людьми. Спочатку пандемія Covid-19 спричинила серйозну кризу в галузі охорони здоров'я в усьому світі, суттєво збільшивши прояви симптомів тривоги та депресії серед населення. А зараз найсерйознішим випробуванням, зокрема для українців, стала війна. Тому для сучасної психологічної науки особливо актуальними є дослідження, спрямовані на вивчення особистісних ресурсів, що сприяють збереженню внутрішньої рівноваги, незважаючи на вплив щоденних стресорів.

Сучасні дослідження, отримані при вивченні наслідків Covid-19, переконливо доводять, що допомогти протистояти негативним психологічним впливам та сприяти збереженню психологічного здоров'я людини, насамперед, можуть її внутрішні (особистісні) ресурси. Зокрема, що відчуття надії, самоефективність, наявність цілей у житті, розвинена когнітивна та афективна сфери особистості, оптимізм, ефективно підтримують рівень психологічного благополуччя, амортизуючи несприятливі впливи (Pellerin & Raufaste, 2020; Krok et al., 2021); співчуття до себе, використання ефективних копінг-стратегій, позитивні емоції, здатність до співчуття, вдячності сприяють появі й підтримці позитивних емоцій та оптимізму (Olff et al., 2021); психологічний капітал та внутрішній локус контролю підтримують позитивний баланс афекту (Alfawaz et al., 2021).

Сприятливим зовнішнім ресурсом особистості, звичайно, є соціальна підтримка. Проте, у психології поняття «ресурси» пов'язується, переважно, з адаптацією та подоланням кризових ситуацій. Тому саме внутрішні ресурси людини є буфером, що захищає її від впливу негативних психогенних факторів.

Внутрішні ресурси особистості можна визначити як систему взаємопов'язаних характеристик (емоційних, потребнісних, мотиваційних, поведінкових та ін.), які забезпечують мобілізаційну та адаптаційну функцію за будь-яких змін умов, що потребують пристосування.

**Мета дослідження:** розкрити діагностичні можливості Вісбаденського опитувальника позитивної і сімейної терапії для виявлення внутрішніх ресурсів особистості в емпіричних дослідженнях, в консультуванні та психотерапії.

**Методи дослідження.** Методологія дослідження базується на гуманістичному, екзистенційному та психодинамічному підходах, сучасних теоріях особистості. Інструментарій: Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF) Н. Пезешкіана та Х. Дайденбаха (Peseschkian & Deidenbach, 1988). Сучасна англomовна версія опитувальника (WIPPF 2.0), переглянута та доповнена А. Реммерсом, призначена для застосування в різних культурах та перекладу іншими мовами (Remmers, 1996). Переклад та адаптація україномовної версії опитувальника здійснена Л. Сердюк та С. Отенко (Serdiuk & Otenko, 2021).

#### **Результати дослідження та їх обговорення.**

Позитивна психотерапія (початкова назва – диференціальний аналіз), заснована Н. Пезешкіаном, – це гуманістичний метод, що інтегрує аналітичні, глибинно-психологічні та поведінкові елементи (Peseschkian, 2022). Основою розробки методу були культуральні дослідження, проведені групою вчених під керівництвом Н. Пезешкіана більш ніж у 20 культурах, що й спричинило розвиток методу в транскультуральному плані.

Цілями позитивної психотерапії є: лікування (психотерапевтичний аспект), виховання та профілактика (педагогічний аспект), розвиток міжкультурної свідомості (транскультурально-соціальний аспект), взаємодія та інтеграція різних психотерапевтичних напрямів (міждисциплінарний аспект). Поняття «позитивна» засноване на розумінні «надії» та «підбадьорення», що багато в чому визначає суть позитивної психотерапії. А саме – її спрямованість не лише на усунення певного симптому чи розладу, а, насамперед, за функцію захворювання та допомоги клієнту (пацієнту) у його усвідомленні. Слово «позитивний» має розуміння відповідно до його вихідного значення: «positum», «positivus» (лат.) – «дійсне», «існуюче», «певне», «точне». Дійсними та існуючими, отже, є не лише конфлікти та захворювання, з якими звертається людина чи сім'я до психотерапевта, а й здатність долати ці конфлікти і вчитися на цьому одужувати (Peseschkian, 2022).

Специфічним для моделі людини в позитивній психотерапії є постулат, згідно якого кожна людина від природи має дві базові здібності – до любові (первинні) та пізнання (вторинні) актуальні здібності. Залежно від потреб організму, особливостей навколишнього середовища (виховання, освіти та культури) та часу, в якому перебуває людина, базові здібності диференціюються у стійку структуру сутнісних рис, які згодом визначають характер людини та її індивідуальність.

Власне, Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF), розроблений Н. Пезешкіаном у співпраці з Х. Дайденбахом (Peseschkian & Deidenbach, 1988), є оригінальним інструментом для вимірювання самооцінки характерологічних та особистісних особливостей (первинних і вторинних актуальних здібностей), змісту конфліктних реакцій у чотирьох сферах моделі балансу, джерел психодинаміки конфліктів, що лежать в основі базових концепцій особистості.

WIPPF – це психотерапевтичний інструмент, придатний для застосування у діагностиці, консультуванні, індивідуальній чи сімейній терапії та коучингу. Емпірично наукова та транскультурна основа WIPPF виведена з протоколів психотерапевтичних діалогів з пацієнтами з різного культурного походження щодо диференційованого змісту конфлікту та фактичних можливостей. Тому його можна вважати інструментом транскультурної психотерапії, яка виходить за рамки окремих шкіл. Апробація опитувальника здійснювалася на пацієнтах та їхніх родичах, а також на клієнтах під час консультацій чи навчання. Запитання щодо самооцінки первинних і вторинних здібностей, змісту конфлікту, конфліктних реакцій і зразків для наслідування дозволяють отримати зрозумілу презентацію основної психодинаміки конфліктів та реакцій досліджуваних.

Особливість застосування WIPPF *в індивідуальній терапії*, в якій клієнти (пацієнти) включені в процес диференціації змісту в розумінні ресурсів, змісту конфлікту, конфліктних реакцій та їх психодинамічного походження, полягає в тому, що в кожному діагностичному показнику можна розрізнити ставлення до себе, очікування інших та внутрішній ідеал. Ці феномени приводять до прояснення моментів та епізодів ставлень. Якщо порівняти профілі WIPPF, який заповнили партнери по стосунках (дружина, діти, колеги по роботі чи інші), стає зрозуміло, в яких сферах виникають розбіжності, і що є змістом цих розбіжностей, тобто які реальні поведінкові навички і потреби стають їх джерелом. Досвід роботи з WIPPF показує, що коли клієнти активно залучені в діагностичну роботу, завдяки навичкам самодопомоги і терапії, швидше актуалізується передсвідомий і несвідомий зміст проблеми.

Особливість застосування WIPPF *у груповій та сімейній терапії*, а також, зокрема, у шкільному психологічному консультуванні, полягає в тому, що заповнення WIPPF іншою особою, наприклад, дочкою для матері, якої вже немає в живих, приводить до ефективної та досить незалежної від терапевта ситуації переносу у роботі зі змістом базових конфліктів.

Застосування WIPPF 2.0 у науковій психології, у сучасних психологічних дослідженнях свідчить про те, що основною метою застосування є його діагностичні, зокрема прогностичні можливості стосовно визначення внутрішніх ресурсів особистості у досягненні нею позитивних життєвих пріоритетів. Нині вже наявний чималий емпіричний доробок у визначенні чинників і предикторів психологічного благополуччя особистості, життєстійкості тощо.

Зокрема, встановлено, що контакти, довіра, надія, ніжність сприяють позитивним стосункам; автономії та самодетермінації сприяють такі актуальні здібності як відкритість, час, довіра і надія, обов'язковість, справедливість; особистісне зростання пов'язане із ввічливістю, щирістю, старанністю, контактами, довірою, надією і смислами (Serdiuk & Otenko, 2021). Встановлено, що значний вплив на досягнення самоконтролю особистості мають такі первинні актуальні здібності як терпіння, контакти, надія, любов; вторинні – щирість, старанність, справедливість (Eryilmaz, Batum & Feyzi Ergin, 2022). Взагалі, первинні актуальні здібності, що визначають емоційні переживання в ставленні до себе та в міжособистісних ставленнях, є дуже важливими регуляторами норм поведінки, оскільки пов'язані з такими психодинамічними категоріями як почуття самоцінності та комплексу неповноцінності особистості.

Дослідження пацієнтів з депресією у порівнянні із загальною популяцією показало, що пацієнти з депресією в реабілітаційній клініці, за винятком довіри, оцінюють всі первинні

здібності, особливо надію, нижче, ніж у загальній популяції (Velikova & Remmers, 1997). Автори вважають, що тенденція щодо компенсації вторинними здібностями дефіциту первинних здібностей у пацієнтів з депресією є підставою для гіпотези, що дисонанс між двома основними здібностями є істотним джерелом для розладу настрою; для таких пацієнтів характерна переоцінка слухняності, вірності, надійності, ощадливості; дихотомія ввічливості-відкритості при зниженій відкритості у депресивних пацієнтів виражається через інстинктивну стриманість і страх (тому конфлікти обробляються всередині: конфліктні реакції виражені в сферах тіла та майбутнього); в рольовій моделі у пацієнтів з депресією спостерігається підвищена тенденція до симбіозу з батьками та між самими батьками.

Отже, емпіричні дані, отримані за допомогою Вісбаденського опитувальника позитивної психотерапії і сімейної психотерапії, можуть стати основою для визначення потенційних мішеней психологічного втручання, розробки розвиваючих програм, програм психологічної підтримки особистості в різних обставинах життя.

**Структура опитувальника.** Опитувальник містить 88 тверджень (Додаток 1), що передбачають чотири рівні оцінки: повністю згоден, частково згоден, частково не згоден і повністю не згоден.

При обробці результатів дослідження, оцінки переводяться у відповідні бали за шкалою: повністю згоден – 4 бали, частково згоден – 3 бали, частково не згоден – 2 бали, повністю не згоден – 1 бал. Ключ для оцінки відповідей WIPPF 2.0 подано в Додатку 2.

Авторами виділено 27 шкал опитувальника, які дозволяють оцінити суб'єктивну значущість своїх особистісних особливостей за такими трьома розділами: 1) актуальні здібності: шкали 1-19 (вторинні в ставленні до власної поведінки; первинні в ставленні до себе); 2) конфліктні реакції, що виявляються у чотирьох сферах моделі балансу: шкали 20-23; 3) суб'єктивно сприйняті параметри моделі ставлень: шкали 24-27. Опис шкал опитувальника подано в Додатку 3.

При визначенні особливостей оцінки та інтерпретації даних за шкалами (субшкалами) WIPPF 2.0 ми орієнтуємось на доробок А. Реммерса (1996).

**Перший розділ** опитувальника WIPPF 2.0 спрямований на оцінку актуальних здібностей і структурований відповідно до суб'єктивної значущості:

1. вторинні актуальні здібності – пов'язані з власними діями (а, «активний»), очікуваннями інших (г, «реактивний») та значенням ідеалів (к, «концепція»);

2. первинні навички – пов'язані із ставленням до себе (е, «его»), до інших (w, «ми») і до ідеалу (і, «ідеал»).

Субшкали для соціальних норм:

«а» (психодинамічний Его-вимір): активний вимір актуальних здібностей («як я бачу себе у власній поведінці» або як я описую себе та свою активну поведінку щодо соціальних норм, власна здатність регулювати і діяти): це сума оцінок питань з 1 по 11 (вторинні здібності) із стовпця «а».

«г» (психодинамічний Іт-вимір): реактивний вимір актуальних здібностей («як я бачу себе в своїх очікуваннях для інших» або як я описую очікування стосовно себе від інших здатність очікувати від інших): це сума оцінок для питань 1–11 із стовпця «б».

«к» (психодинамічний Super-ego-вимір): концептуальний вимір актуальних здібностей (концепція «як я бачу девізи та концепції, які мають бути дійсними для всіх» або як я описую загальний девіз чи концепцію життя, здатність слідувати ідеалам та переконанням): це сума оцінок для питань 1-11 із стовпця «с».

Субшкали для оцінки реляційних можливостей:

«е» (Я-ставлення): сума оцінок питань 12-19 (первинні здібності) із стовпця «а»: я або его-вимір первинних актуальних здібностей, «як я ставлюсь до себе». Наприклад: час для себе, терпіння до себе, власна здатність встановлювати контакти, власна віра в себе.

«w» (Ми-ставлення): сума оцінок питань 12-19 із стовпця «б»: ми-вимір первинних актуальних здібностей, «як я ставлюсь до інших». Наприклад: приділяти час іншим, мати терпіння з іншими, важливість контактів, віра також важлива для мене разом з іншими.

«і» (Ідеал у ставленні): сума оцінок питань 12-19 (первинні здібності) стовпця із «с»: це «ідеальний» вимір первинних актуальних здібностей, «як мої ідеали стосуються конкретної первинної здібності». Наприклад: час і його значення в цілому, терпіння як людська здатність, контакт і його значення в цілому як ідеал, віра як надання сенсу в цілому.

*Співставлення показників  $a - r - k$ , три виміри вторинних здібностей як соціальних норм:*

$a - k$ : якщо активна поведінка ( $a$ ) і концепція ( $k$ ) більш-менш однакові ( $\pm 2$  бали), це «нормально» через те, що внутрішні концепції діють як власні ідеали і власна дія «вписується» в рамки соціальних норм (вторинні здібності). Якщо ( $a$ ) набагато вище ( $k$ ), це означає, що ідеали знехтувані, іноді це може бути станом бунту проти норм і супер-его. Якщо (« $k$ ») вище власної поведінки в соціальних нормах (« $a$ »), то це викликає внутрішні конфлікти, які не відповідають високому ідеалу. Відносно часто це можна знайти в осіб із високим супер-его та високими ідеалами раннього оточення.

$a - k$  по відношенню до  $r$ : якщо очікування соціальних норм від інших ( $r$ ) трохи менше, ( $a$ ) і ( $k$ ), це «нормально». Якщо є вищі очікування щодо соціальних норм, які проявляють інші ( $r$ ) порівняно із ( $a$ ) і ( $k$ ), це означає розчарування в собі та відчуття меншого контролю над власними вторинними здібностями. Іноді це трапляється у пацієнтів з класичною депресією, які очікують від інших більшої підтримки, ніж вони можуть дати.

*Співставлення показників  $e - w - i$ , виміри первинних здібностей для оцінки реляційних можливостей.*

Якщо ставлення до себе ( $e$ ) більш-менш таке як внутрішній ідеал ( $i$ ), то це «нормально». Якщо очікування інших стосовно своїх здібностей ( $w$ ) вищі, ніж ставлення до себе ( $i$ ), то це означає, що є дефіцит самоповаги, який хочеться заповнити чимось іншим. Часто таке зустрічається у пацієнтів з депресією. Словом, великі розбіжності між показниками можуть бути ознакою різних порушень в системі ставлень особистості.

Результати цього розділу в цілому не слід строго вважати «нормальними» чи «патологічними», оскільки тут висловлюються суб'єктивні оцінки здібностей і зміст конфліктів. Порівняння із нормативними значеннями популяції цікаве лише для дослідницьких цілей. Для окремих клієнтів (пацієнтів) консультування та терапія полягає в рефлексії та самооцінюванні своїх ресурсів, змісту конфлікту, особливостей конфліктних реакцій та їх психодинаміки.

Проте, крайнощі, тобто максимальні та мінімальні бали за шкалами (при співставленні показників) в системі власних соціальних норм та ставлень особистості, є особливістю структурної організації особистості, на яку слід звертати увагу досліднику (психотерапевту), оскільки такі крайнощі можуть бути ознакою розладів особистості, як, наприклад, депресія чи тривожні розлади у пацієнтів із завищеними потребами.

**Другий розділ** форми оцінки WIPPF 2.0 спрямований на оцінку конфліктних реакцій, що виявляються у чотирьох сферах моделі балансу, які можна стандартизувати та операціоналізувати: тіло (шлях відчуттів), діяльність (шлях розуму), контакти (шлях традицій), уява (шлях інтуїції).

**Третій розділ** спрямований на оцінку суб'єктивно сприйнятих параметрів моделі ставлень, що дає можливість суб'єктивно оцінити джерела конфліктів (за моделлю для наслідування), що лежать в основі базових концепцій особистості, та в розмові з клієнтом (пацієнтом) допомагає зрозуміти поточні стосунки, основний конфлікт та психодинаміку конфліктів.

### **Висновки.**

1. Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) є надійним і валідним діагностичним інструментарієм при оцінці первинних і вторинних здібностей, змісту конфлікту, конфліктних реакцій і зразків для наслідування, що дозволяє отримати зрозумілу презентацію основної психодинаміки конфліктів та реакцій досліджуваних.

Додаткові можливості застосування опитувальника полягають в оцінці особливостей та можливих порушень в системі соціальних норм та ставлень (реляційних можливостей).

2. Застосування опитувальника WIPP в емпіричних дослідженнях для визначення внутрішніх ресурсів особистості у досягненні нею позитивних життєвих пріоритетів показало його високу ефективність.

3. Україномовна версія опитувальника відповідає понятійному колу наук про позитивне психічне здоров'я і може використовуватися в психології особистості як дослідницький метод.

**Перспективи подальших досліджень.** Найближчими дослідницькими завданнями вважаємо виявлення передиктивної валідності україномовної версії опитувальника щодо показників психологічного здоров'я, якості та задоволеності життям.

### Література

1. Alfawaz, H., Amer, O. E., & Aljumah. (2021). Effects of home quarantine during COVID-19 lockdown on physical activity and dietary habits of adults in Saudi Arabia. *Sci Rep*, 11, 5904. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-85330-2>
2. Eryilmaz, A., Batur, D., & Feyzi Ergin, K. (2022). Examination of Self-Control in Positive Psychotherapy Structures. *The global psychotherapist*, 2(1), 22-33.
3. Krok, D., Zarzycka, B., & Telka, E. (2021). Religiosity, meaning-making and the fear of COVID-19 affecting well-being among late adolescents in Poland: A moderated mediation model. *Journal of Religion and Health*, 60(5), 3265–3281. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01375-7>
4. Olf, M., Primasari, I., Qing, Y., Coimbra, B., Hovnanyan, A., & Grace, E., and the GPS-CCC Consortium (2021). Mental health responses to COVID-19 around the world. *Eur J Psychotraumatol*, 12(1), Published online 2021 Jun 30. <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1929754>
5. Pellerin, N., & Raufaste, E. (2020). Psychological Resources Protect Well-Being During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study During the French Lockdown. *Front Psychol*, 11, 590276. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590276>
6. Peseschkian, H. (2022). Transcultural psychotherapy: On the Societal Responsibility of Psychiatrists and Psychotherapists as Pioneers, Enlighteners, and Bridge Builders in Today's Multi-cultural Europe. *The global psychotherapist*, 2(1), 7-16.
7. Peseschkian, N., & Deidenbach, H. (1988). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF*. Springer Verlag.
8. Remmers, A. (1996). WIPPF 2.0 int. – Транскултурална обработка на психотерапевтичния въпросник WIPPF за международно приложение / теоретически и практически аспект. *Journal Positum, Varna, Feb.*, 13-28.
9. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language adaptation for the wiesbaden inventory for positive psychotherapy and family therapy (WIPPF). *The global psychotherapist*, 1(1), 11-14. <https://doi.org/10.52982/lkj135>
10. Serdiuk, L. (2022). Internal Resources of Personal Psychological Well-Being. *The global psychotherapist*, 2(2), 17-23. <https://doi.org/10.52982/lkj167>
11. Velikova K., & Remmers A. (1997). Transkulturelle Forschung – in haltlich differenziert: Welches sind bevorzugte Fähigkeiten bei depressiven Störungen? *Positive Psychotherapie*, 18, 31-36.

### References

1. Alfawaz, H., Amer, O. E., & Aljumah. (2021). Effects of home quarantine during COVID-19 lockdown on physical activity and dietary habits of adults in Saudi Arabia. *Sci Rep*, 11, 5904. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-85330-2>
2. Eryilmaz, A., Batur, D., & Feyzi Ergin, K. (2022). Examination of Self-Control in Positive Psychotherapy Structures. *The global psychotherapist*, 2(1), 22-33.
3. Krok, D., Zarzycka, B., & Telka, E. (2021). Religiosity, meaning-making and the fear of COVID-19 affecting well-being among late adolescents in Poland: A moderated mediation model. *Journal of Religion and Health*, 60(5), 3265–3281. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01375-7>
4. Olf, M., Primasari, I., Qing, Y., Coimbra, B., Hovnanyan, A., & Grace, E., and the GPS-CCC Consortium (2021). Mental health responses to COVID-19 around the world. *Eur J Psychotraumatol*, 12(1), Published online 2021 Jun 30. <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1929754>
5. Pellerin, N., & Raufaste, E. (2020). Psychological Resources Protect Well-Being During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study During the French Lockdown. *Front Psychol*, 11, 590276. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590276>
6. Peseschkian, H. (2022). Transcultural psychotherapy: On the Societal Responsibility of Psychiatrists and Psychotherapists as Pioneers, Enlighteners, and Bridge Builders in Today's Multi-cultural Europe. *The global psychotherapist*, 2(1), 7-16.
7. Peseschkian, N., & Deidenbach, H. (1988). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF*. Springer Verlag.
8. Remmers, A. (1996). WIPPF 2.0 int. – Транскултурална обработка на психотерапевтичния въпросник WIPPF за международно приложение / теоретически и практически аспект. *Journal Positum, Varna, Feb.*, 13-28. [In Bulgarian]
9. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language adaptation for the wiesbaden inventory for positive psychotherapy and family therapy (WIPPF). *The global psychotherapist*, 1(1), 11-14. <https://doi.org/10.52982/lkj135>
10. Serdiuk, L. (2022). Internal Resources of Personal Psychological Well-Being. *The global psychotherapist*, 2(2), 17-23. <https://doi.org/10.52982/lkj167>
11. Velikova K., & Remmers A. (1997). Transkulturelle Forschung – in haltlich differenziert: Welches sind bevorzugte Fähigkeiten bei depressiven Störungen? *Positive Psychotherapie*, 18, 31-36.

**Опитувальник WIPPF 2.0.**

Будь ласка, дайте власну оцінку цим твердженням. Просимо Вас відмітити одини варіант відповіді стосовно кожного твердження.

1. Я прочитав/ла інструкцію до анкети та готовий/а чесно відповісти на всі запитання.
2. Коли я злюсь чи хвилююсь, я відчуваю це усім тілом.
3. Я залишаю своє робоче місце/офіс/дім завжди у порядку.
4. З дитинства пам'ятаю, що у моїх батьків завжди було багато соціальних контактів.
5. Коли у мене неприємності, я постійно думаю про наслідки, до яких це може призвести.
6. Надійність особливо важлива в роботі та суспільстві.
7. Якщо я приймаю рішення, то я його дотримуюсь за будь-яких обставин.
8. Мене дратує, коли мої родичі витрачають забагато грошей.
9. Відкритість і чесність – важливіші, ніж глибока повага до інших.
10. З будь-якої безнадійної ситуації є вихід.
11. Коли у моїх батьків виникав конфлікт, вони завжди намагалися знайти спільне рішення.
12. Діяльність для мене дуже важлива, особливо коли у мене проблеми.
13. Я надаю перевагу людям з хорошою поведінкою.
14. Я почуваю себе добре, коли можу кожного дня повністю помитися (з голови до п'ят).
15. Я можу бути терплячим, навіть якщо мене щось дратує.
16. Я виконую накази керівництва або дотримуюсь порад авторитетних людей.
17. Я залюбки проявляю і приймаю ніжність.
18. Зазвичай, я довіряю іншим людям, якщо контактую з ними.
19. Мій батько був дуже терплячий зі мною в дитинстві.
20. Коли у мене труднощі, я завжди намагаюсь контактувати з іншими людьми.
21. Я завжди знаходжу час для зустрічі з іншими людьми.
22. Дуже важливо ділитися з іншими своїми думками про життя та смерть.
23. Я зберігаю спокій по відношенню до інших, навіть якщо хтось надокучає мені.
24. Я вірю у хороше майбутнє для себе і своєї родини.
25. Навіть якщо у мене достатньо грошей, я не люблю їх витрачати (тринькати).
26. Мої батьки говорили зі мною на життєво філософські та релігійні теми.
27. Безсумнівно, до інших потрібно ставитися чесно і справедливо.
28. Я завжди можу довіряти собі.
29. Лінь часто призводить до поганих наслідків.
30. Мати хороші стосунки набагато важливіше, ніж мати гроші.
31. Я можу прийняти себе таким/ою, яким/ою я є.
32. Шлюб моїх батьків був заснований на любові.
33. Коли у мене неприємності (я у біді), то я думаю про це увесь час.
34. Моя мати була дуже терплячою до мене в дитинстві.
35. Я завжди очікую від свого партнера чесності та лояльності по відношенню до себе.
36. Думки про смисл життя дуже турбують мене.
37. Організація (планування) життя не можлива без пунктуальності.
38. Маючи терпіння, можна усього досягти.
39. Мої батьки були дуже толерантні та відкриті до інших людей.
40. Я божеволію, якщо навколо безлад.
41. Завжди важливо поважати думку інших.
42. Людина, на яку я не можу повністю покластися, ніколи не зможе стати моїм другом.
43. Я відчуваю, що мої батьки завжди ставились один до одного справедливо.
44. Мені подобаються люди, які висловлюють свої думки прямо й відкрито.
45. Я відчуваю себе зорієнтованою на успіх та трудолюбивою людиною.



46. Діти повинні завжди слухатися батьків і не приймати самостійних рішень.
47. Моє життєве кредо: усьому – свій час.
48. Я вважаю, за краще бути на 10 хвилин раніше, ніж на 5 хвилин пізніше.
49. Мій батько був для мене взірцем у дитинстві.
50. Завжди, коли я збуджений/а або злий/а, я відчуваю напругу або важкість у тілі.
51. Коли я маю труднощі на роботі чи вдома, я потребую допомоги інших.
52. Коли у мене проблеми, я волію більше занурюватися у роботу.
53. Чесність є необхідною рисою хорошого характеру людини.
54. Моя життєва філософія та віра є важливими супутниками в житті.
55. Основою життя моїх батьків була їх життєва філософія та віра.
56. Я тільки тоді відчуваю себе добре, коли всі вдома дотримуються порядку.
57. Мене злить, коли люди запізнюються.
58. Коли у мене труднощі, я дуже багато думаю про смисл життя.
59. Ніжність і сексуальність є необхідними умовами для стосунків.
60. Я притримуюсь дисципліни у сім'ї або роботі.
61. Я можу також комфортно почуватися з людиною, думка якої не співпадає з моєю.
62. Я часто приймаю гостей.
63. Довіра – це необхідна умова для життя у товаристві.
64. Моя мати приділяла в дитинстві мені багато часу.
65. Я дуже чутливий/а до несправедливості інших.
66. Найкращий спосіб бути багатим – бути заощадливим.
67. Охайність людини демонструє її чистий характер.
68. Я завжди дотримуюсь своїх обіцянок.
69. У мене завжди є плани на власне життя.
70. Мені простіше сказати «так», ніж «ні».
71. Коли я працюю, то можу забути про свої проблеми.
72. Дім повинен виглядати завжди охайно.
73. Незважаючи на роботу, я маю достатньо часу для своїх захоплень та хобі.
74. У моїх батьків завжди було багато гостей та друзів.
75. Мій батько знаходив час для мене в дитинстві.
76. У кожній людині є щось хороше.
77. Часто фізично я відчуваю себе так, що хочеться прийняти медикаменти.
78. Я легко встановлюю дружні стосунки.
79. Моїх батьків дуже цікавили питання сенсу життя.
80. Я відчуваю себе не дуже добре, коли хтось лінується.
81. Я осуджую людину тільки тоді, коли дізнаюся про причини її поведінки.
82. Коли у мене проблеми в особистому житті або на роботі, мені потрібно бути в оточенні інших людей, щоб забути про проблеми.
83. Я хочу якнайшвидше опинитися наодинці з партнером, якого я люблю.
84. Моя мати була взірцем для мене.
85. Я волію відкрито висловлювати свою думку.
86. В дитинстві я частіше проводив/ла час з людиною, яка приділяла мені більше уваги, ніж батько чи мати.
87. У моєму дитинстві була людина, яка проявляла до мене більше терпіння, ніж мати чи батько.
88. У моєму дитинстві була людина, більш значуща для мене, ніж мої батьки.

## Ключ для оцінки відповідей WIPPF 2.0

№ за/п	Оцінка відповідей			Актуальні здібності	Значення		
	a	b	c		Низькі 3-5	Середні 6-9	Високі 10-12
1	3	40	72	Акуратність			
2	14	56	67	Охайність			
3	48	57	37	Пунктуальність			
4	70	13	41	Ввічливість			
5	85	44	9	Відкритість			
6	45	80	29	Старанність			
7	68	42	6	Обов'язковість			
8	25	8	66	Ощадливість			
9	16	60	46	Слухняність			
10	81	65	27	Справедливість			
11	7	35	53	Вірність			
Σ	a	r	k				
12	15	23	38	Терпіння			
13	73	21	47	Час			
14	78	62	30	Контакти			
15	28	18	63	Довіра			
16	69	24	10	Надія			
17	17	83	59	Ніжність/сексуальність			
18	31	61	76	Любов			
19	36	22	54	Віра/сенс/релігія			
Σ	e	w	i				
20	2	50	77	Тіло/відчуття			
21	12	52	71	Діяльність			
22	20	51	82	Контакти			
23	5	33	58	Фантазії/майбутнє			
24 <sup>1</sup>	64	34	84	Я мати			
24 <sup>2</sup>	75	19	49	Я батько			
24 <sup>3</sup>	86	87	88	Я інші			
25	11	32	43	Ти			
26	4	39	74	Ми			
27	26	55	79	Пра Ми			

## Опис шкал WIPPF (орієнтовано на визначення Н. Пезешкіана)

1. *Акуратність*. Любов до порядку, що забезпечує людині стабільність. Виявляється у повній відповідності кожній речі своєму місцю, не заважаючи іншій, так щоб вона могла бути знайдена в потрібний момент.

12-10 балів – педантичність, стерильність, прибирання.

5-3 бали – безлад, недбалість, схильність до розкидання речей та невміння прибирати за собою.

2. *Охайність*. Охайність, догляд за тілом, одягом, предметами щоденного вжитку.

12-10 балів – «вичищена» до блиску квартира, ідеальний догляд за собою, одяг «з голочки», чистюля.

5-3 бали – недбалість до власного тіла та предметів щоденного вжитку, неохайність, поганий запах.

3. *Пунктуальність*. Суворе дотримання часових домовленостей.

12-10 балів – точність до хвилини.

5-3 бали – непунктуальність, запізнення, змушення на себе чекати.

4. *Ввічливість*. Коректність, шанобливе ставлення до себе та оточуючих. Високі прояви за цією шкалою розуміються автором Позитивної психотерапії як різні форми агресії особистості стосовно соціуму.

12-10 балів – прояв прихованої гетероагресії: наддружність, підлабузництво, лицемірство, галантність, надмірно гарні манери, невміння відмовляти людям, потреба сприйматися іншими незмінно добрими, милими.

5-3 бали – прояв явної гетероагресії: нетактовність, зухвалість, ігнорування особистості співрозмовника.

5. *Відкритість*. Різна, з урахуванням наслідків, ступінь відкритості власної думки.

12-10 балів – фанатичне прагнення до істини, правдивість, відвертість, прямолінійність у висловленні своєї думки, нічого не приховуючи.

5-3 бали – нещирість, скритність, брехня, замкнутість, уникнення пояснень.

6. *Старанність*. Готовність протягом тривалого часу вдаватися до напруженої та стомлюючої праці для досягнення певної мети.

12-10 балів – кар'єризм, прагнення успіху, запопадливість, старання.

5-3 бали – ледарство, схильність до безглузлого проведення часу, нерегулярність у виконання роботи.

7. *Обов'язковість* (точність, сумлінність). Обов'язковість та сумлінність розуміються як внутрішня готовність виконати обіцяне незалежно від наявності зовнішнього контролю. Точність – поведінка, спрямована на досить безпомилкове виконання роботи.

12-10 балів – принциповість, досконалість, скрупульозність, розважливість, ґрунтовність.

5-3 бали – неточність, необов'язковість, недбалість щодо людей, одностороння зміна домовленостей.

8. *Ощадливість*. Економне ставлення до грошей та речей.

12-10 балів – скупість, відмова собі у всьому аж до аскетизму, рахуючи кожную копійку.

5-3 бали – марнотратство, невміння планувати матеріальні витрати, знецінення грошей, широта натури.

9. *Слухняність*. Дотримання прохань, доручень, наказів зовнішнього авторитету (пасивна) та вимога подібної поведінки від інших (активна).

12-10 балів – сліпе наслідування, безмежна відданість авторитету, підкорення власної волі.

5-3 бали – неслухняність, упертість, бунт, антиавторитарність.

10. *Справедливість*. Поведінка, що визначається розумним поєднанням доцільності та особистих уподобань і схильностей.

12-10 балів – жага до справедливості, надчутливість, сувора справедливість.

5-3 бали – несправедливість.

11. *Вірність*. Наслідування власних норм і концепцій, первинно – в сексуальній, вторинно – в інших сферах життя.

12-10 балів – ригідність, закоріненість, упертість, непохитність, незаперечність установок та авторитетів, безмежне прагнення зберегти існуюче.

5-3 бали – невірність, схильність до зміни партнерів, до зради.

12. *Терпіння*. Здатність чекати, відтерміновувати виконання бажань, а також підтримувати та розвивати в собі та інших ці здібності, незважаючи на сумніви та очікування.

12-10 балів – надтерпіння, мазохістичне нескінченне відкладення задоволення власних потреб.

5-3 бали – нетерплячість, агресивне відстоювання власного права на негайне задоволення потреб.

13. *Час*. Здатність приділяти собі та іншим достатню кількість часу, приділяти іншим та собі достатню увагу.

12-10 балів – нерегламентоване, марнотратне використання часу у задоволенні власних гедоністичних потреб та потреб значущих інших, що приносить збитки продуктивній діяльності.

5-3 бали – навантаження, стрес, «час – це гроші».

14. *Контакти*. Здатність встановлювати та підтримувати контакти з іншими людьми.

12-10 балів – надмірна комунікабельність, нескінченний пошук спілкування, спроба встановлення досить інтимних, близьких стосунків з оточуючими незалежно від їхньої потреби у цьому, виражена психологічна залежність від інших людей та стосунків з ними.

5-3 бали – сором'язливість, боязкість, скромність, невпевненість, напруженість.

15. *Довіра*. Здатність приймати себе або інших людей у їхній неповторності, тобто такими, як вони є; позитивна установка по відношенню до окремих способів поведінки, якими володіє людина або які від неї очікуються.

12-10 балів – довірливий, наївний.

5-3 бали – недовіра до інших, підозрілість, ревності, комплекс неповноцінності, недовіра до себе.

16. *Надія*. Здатність вірити у майбутні можливості для розвитку і, таким чином, робити теперішні здобутки і успіхи відносними.

12-10 балів – оптимізм, рожеві окуляри, орієнтація на майбутнє.

5-3 бали – сумніви, песимізм, розчарування, безнадійність, безглуздість.

17. *Сексуальність/ніжність*. Ставлення до фізичного контакту, до стимуляції еrogenних зон у себе та в інших людей; вміння приймати та дарувати фізичні контакти. У більш широкому контексті – це здатність розглядати своє тіло як джерело задоволень і приємних відчуттів внаслідок задоволення фізіологічних потреб, таких як їжа, дихання, фізичні вправи та інше.

12-10 балів – приймаючий та даруючий фізичні контакти, залежний.

5-3 бали – страх дотику, закритість, холодність.

18. *Любов*. Емоційне ставлення, яке, незалежно від прийнятих чи наявних якостей та способу поведінки іншої людини, характеризує прийняття її як особистості. Наприклад, прийняття людини незалежно від того, пунктуальна вона чи не пунктуальна, охайна чи ні, порядна чи непорядна тощо. Любов (прийняття) і відкидання (до ненависті) змістовно пов'язані у цьому опитувальнику з вторинними (шкали 1-11) та первинними здібностями (шкали 12-17 та 19) іншої людини.

12-10 балів – «материнська позиція» в ставленні до партнера, надмірна зацікавленість у ньому, що виявляється у потуранні, потаканні будь-якій поведінці.

5-3 бали – психологічна дистанційованість від партнера, що виявляється в байдужості, відкиданні його, прихованій та явній ненависті, нескінченній прискіпливості та вимогливості, явне зловживання покараннями.

19. *Віра/сенс/релігія*. Здатність встановлювати стосунки з незвіданим у собі, у навколишньому світі і з неземним (Бог), а також цікавитися питаннями сенсу життя. Релігія нерідко пов'язана з певними обрядами та ритуалами, формою вираження віри.

12-10 балів – надвисловлений до фанатизму інтерес до світоглядних, смисложиттєвих та віросповідальних проблем.

5-3 бали – від індиферентного до агресивного ставлення до віри, заперечення її можливості та табування обговорення цієї проблематики, акцентування уваги на матеріальних проблемах.

20. *Тіло/відчуття*. Ця шкала показує реакцію фізичного «Я» на конфлікт. На першому плані стоять відчуття. Як переживаються різні відчуття та інформація з навколишнього середовища? Що робить людина зі своїм тілом і для свого тіла?

12-10 балів – психосоматичні порушення, пасивність, «втеча» у своє тіло.

5-3 бали – активність, тренування та заняття спортом, походи, розслаблення тощо.

21. *Діяльність/професія*. Вид та спосіб діяльності, як вони включені до концепції «я», як на них впливають проблеми.

12-10 балів – спроби вирішення проблеми за допомогою активної діяльності (наприклад, прибирати, чистити, заглибитись у навчання та ін.) із (свідомим чи несвідомим) наміром «забути» про проблеми; акцентування «логічного» мислення, «втеча» у роботу.

5-3 бали – з одного боку, здатність уникати вимог діяльності, а з іншого – відмова від (суспільно) необхідних досягнень, «втеча» у бездіяльність.

22. *Контакти*. Здатність встановлювати та підтримувати стосунки при виникненні проблем.

12-10 балів – способи поведінки, за допомогою яких проблеми вирішуються «втечею» у спілкування.

5-3 бали – «втеча» в самотність.

23. *Фантазії/майбутнє*. Інтуїтивні судження, натхнення, творчість як вирішення проблем, «втеча» у фантазії.

12-10 балів – спроба вирішити проблеми за допомогою творчого підходу.

5-3 бали – занурення у «негативні» (продукуючі проблеми) думки та концепції у самовихованні як спосіб вирішення проблем.

24. *Я*. Ставлення до батьків (вихователів), братів та сестер (виділяють три аспекти: Я мати, Я батько, Я інші).

12-10 балів – у сьогоденні сприйнятті досліджуваного позитивні, теплі стосунки, можливо навіть гіперопіка.

5-3 бали – холодність, заперечення, індиферентність.

25. *Ти*. Взаємини між батьками.

12-10 балів – позитивні, безпроблемні.

5-3 бали – негативні, холодні, близькі до скандалу, іноді приховані проблеми.

26. *Ми*. Ставлення батьків до навколишнього світу.

12-10 балів – відкрите, уважне, терпиме, сердечне, товариське.

5-3 бали – замкнутість, нетерпимість, захист, нетовариськість.

27. *Пра-ми*. Ставлення батьків до питань світогляду, релігії, сенсу життя та до майбутнього.

12-10 балів – оптимістичне, обнадійливе, мотивуюче, зобов'язуюче, можливо навіть фанатичне в деяких питаннях.

5-3 бали – песимістичне, захисне, витісняюче, індиферентне.

### Відомості про автора

**Сердюк Людмила Захарівна**, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії психології особистості імені П.Р.Чамати Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, Київ, Україна.

**Serdiuk, Liudmyla Z.** D.Sc. (Psychology), Professor, Head of the Laboratory of Psychology of Personality, G.S.Kostiuk Institute of Psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8301-4034>

E-mail: [Lzserdyuk15@gmail.com](mailto:Lzserdyuk15@gmail.com)

Отримано 30 вересня 2022 р.  
Рецензовано 12 жовтня 2022 р.  
Прийнято 17 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.14>

УДК 316.6:005.32

Ірина Сингаївська

Ірина Архипчук

## ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ТА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ В КОЛЕКТИВІ ФІНАНСОВОЇ СЛУЖБИ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Сингаївська Ірина, Архипчук Ірина. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації.*

**Вступ.** Взаємодія та ділове спілкування у трудовому колективі відіграють важливу роль у професійному зростанні кожного працівника організації, а також у повноцінному функціонуванні всієї організації. Оскільки фінансова служба взаємодіє практично з усіма підрозділами організації, – спілкування всередині колективу цієї служби, а також спілкування та взаємодія працівників фінансової служби з іншими підрозділами суттєво впливають на ефективність організації в цілому.

**Мета.** Розкриття особливостей взаємодії та ділового спілкування фінансової служби організації; аналіз методик, які можна застосувати для проведення емпіричного дослідження якості такої взаємодії та ділового спілкування.

**Методи:** теоретичний аналіз проблеми, вивчення та аналіз методик емпіричного дослідження.

**Результати.** У статті обґрунтована проблематика дослідження особливостей взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. Наведено оглядовий аналіз трактування понять «взаємодія» та «ділове спілкування». Описані особливості взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації взагалі. Визначена специфіка роботи фінансової служби, компетенції її працівників. Окремо виділено психологічні аспекти поведінки працівників сфери фінансових послуг та відмінності цієї категорії працівників від осіб, задіяних в інших секторах економіки. Розглянуто особливості ділових норм та правил, які задаються діловим етикетом та діловою етикою для працівників фінансової сфери. Підібрано та проаналізовано комплекс методик для дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі.

**Висновки.** Співробітники фінансового відділу повинні володіти гарними комунікативними навичками, оскільки атмосфера доброзичливості, уважності до потреб колег і завдань керівництва сприяють ефективній роботі не лише фінансового відділу, а й організації в цілому. Практичне застосування запропонованого комплексу методик дозволить всебічно оцінити особливості комунікативних характеристик спілкування співробітників фінансової служби, виявити залежність взаємин від стилю керівництва, продіагностувати соціально-психологічний клімат трудового колективу, проаналізувати властивості особистості, що обумовлюють перешкоди для взаємодії та спілкування у колективі.

**Ключові слова:** взаємодія, ділове спілкування, фінансова служба, компетенції, психологічний клімат, діловий етикет, ділова етика.

*Synhaivska, Iryna, Arkhynchuk, Iryna. Financial department staff's interaction and business communication.*

**Introduction.** Staff's interaction and business communication play an important role both in the professional growth of each employee and in the work of the entire organization. Since the financial department interacts with almost all departments of the organization, the financial department staff's communication within the department and with other departments affects the work of the organization as a whole.

**Aim.** To explore the features of the financial department staff's interaction and business communication as well as to select the instruments to conduct an empirical study of the financial department staff's interaction and business communication.

**Methods:** theoretical analysis of the problem, analysis of empirical research methods and instruments.

**Results.** The article substantiates the study of the financial department staff's interaction and business communication. The authors analyze the concepts of interaction and business communication, discuss the features of the financial department staff's interaction and business communication, the work of the financial department, the financial department staff's competencies and behavior, the financial department staff's business etiquette and ethics as well as analyze the methods and instruments for studying staff's interaction and business communication.

**Conclusions.** Financial department staff should have good communication skills, because the atmosphere of friendliness, staff's care for the co-workers' needs and readiness to carry out work tasks improve

*work performance of not only the financial department, but also the organization as a whole. The proposed set of instruments will make it possible to determine the features of the financial department staff's communication, to find out the relationship between staff's interaction and the organization's management style, to diagnose the social and psychological climate in the department, as well as to analyze the personality traits that worsen staff's interaction and communication.*

**Key words:** *interaction, business communication, financial department, competencies, psychological climate, business etiquette, business ethics.*

**Вступ.** Міжособистісні відносини відіграють важливу і значущу роль у сучасному суспільстві, людина день у день взаємодіє з різними соціальними групами, цим накладаючи відбиток у своїй поведінці та характері. Особливе місце спілкування займає саме у період трудової діяльності, тому що в цей період людина самореалізується, відточує свої особистісні та професійні якості. Особливості спілкування у трудовому колективі відіграють важливу роль у професійному зростанні кожного індивіда, у самовираженні, а також у повноцінному функціонуванні організації в цілому.

У цьому типі спілкування особливе місце займає морально-етична сторона питання. Як керівники, так і підлеглі у професійній діяльності повинні дотримуватись всіх норм та правил ділового спілкування, адже воно суттєво відрізняється від звичайного. Етично правильно побудоване спілкування у будь-якому професійному середовищі сприяє зростанню темпів розвитку, згуртуванню колективу, досягненню поставлених цілей та високих результатів.

#### **Мета дослідження.**

Розкрити особливості взаємодії та ділового спілкування фінансової служби організації; підібрати та проаналізувати методики для проведення емпіричного дослідження якості взаємодії та ділового спілкування у колективі фінансової служби організації.

#### **Завдання дослідження.**

1. Обґрунтувати проблему дослідження особливостей взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації.
2. Визначити специфіку роботи фінансової служби, компетенції її працівників.
3. Підібрати та проаналізувати комплекс методик для дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації.

#### **Результати дослідження та їх обговорення.**

**1. Аналіз проблеми спілкування та взаємодії в колективі організації.** В останні роки з'явився ряд наукових праць, в яких досліджуються проблеми спілкування і взаємодії як в цілому, так і в управлінській сфері зокрема. Так, проблему компетентностей в управлінському спілкуванні в своїх роботах аналізують О. Бондарчук (2014), Л. Карамушка (2001), О. Креденцер (2019), К. Терещенко (2017) та інші. Окрему групу представляють дослідження, які вивчали різні сторони професійного спілкування (Прищак, Залюбівська & Слободянюк, 2015), (Чистяков & Франчук, 2016).

Однак, незважаючи на значний інтерес дослідників до цієї проблеми, питання психологічних особливостей взаємодії та ділового спілкування у колективі у розрізі фінансової служби організацій за умов динамічного розвитку суспільно-економічних відносин все ще залишається малодослідженим.

Щоб визначитись з категоріальним апаратом, звернемо увагу на трактування понять взаємодія і ділове спілкування очима науковців.

Так, з точки зору психології поняття взаємодії трактується як процес безпосереднього або опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їхню взаємну обумовленість і зв'язок.

Взаємодію розглядають як узгоджену діяльність, яка передбачає досягнення спільних цілей і результатів щодо вирішення учасниками важливої для них проблеми або завдання. В умовах взаємодії завжди є активність обох сторін, хоча ступінь її виявлення різний. Згідно з дослідженнями С. Чистякова та Ю. Франчука (2016), взаємодія розглядається як багаторівневе явище, в якому співробітництво виокремлюють як вищий рівень взаємодії (Чистяков & Франчук, 2016).

Якщо проаналізувати психологічні дослідження, можна констатувати, що вивчення категорії «взаємодія» у психології розглядається з точки зору трьох основних напрямів:

взаємодія як процес діяльності; взаємодія як процес спілкування та взаємодія як міжособистісні стосунки. Виходячи із цього, спільна діяльність і спілкування є основними формами реалізації взаємодії.

Взаємодія є складовою спілкування людей разом із соціальною перцепцією та комунікацією, та розвести ці поняття між собою досить складно. Дослідження співвідношення категорій «спілкування» і «взаємодія» в психології висвітлено в багатьох працях.

Що стосується поняття «ділове спілкування», то сучасні науковці визначають його так:

1) ділове спілкування – це процес, який передбачає встановлення контакту між учасниками, обмін певною інформацією для побудови спільної діяльності та встановлення співпраці;

2) ділове спілкування – це процес встановлення та розвитку ділових відносин між людьми та їх взаємодія в спільній діяльності, що включає в себе обмін професійною інформацією, знаннями, досвідом, можливостями та результатами діяльності, а також сприйняття та розуміння людьми один одного, вплив та формування певного ставлення до оточуючих у професійному плані;

3) ділове спілкування – це мистецтво, що дозволяє увійти в контакт з партнерами по бізнесу, подолати особисті упередження, неприйняття того або іншого контрагента, досягти бажаного комерційного результату;

4) ділове спілкування – це процес взаємозв'язку і взаємодії, в якому відбувається обмін діяльністю, інформацією і досвідом, що передбачає досягнення певного результату, розв'язання конкретної проблеми або реалізацію певної мети;

5) ділове спілкування – це спілкування, метою якого є організація і оптимізація виробничої, наукової, комерційної чи іншої діяльності, де на першому місці стоять інтереси справи, а не конкретних співрозмовників (Прищак, Залюбівська & Слободянюк, 2015).

Отже, ділове спілкування є специфічною формою активності людей, передбачає встановлення прямих і опосередкованих контактів між тими, хто вступає у ділові відносини, забезпечує реагування і вплив на дії та інформацію інших осіб, взаємне сприймання з метою досягнення спільних трудових цілей і результатів.

С. Білоус-Сергєєва (2016) підкреслює, що під час ділового спілкування легше встановлюється контакт між людьми, якщо вони говорять «однією мовою» і прагнуть до продуктивного співробітництва. До того ж засадами їхнього спілкування є етичні норми та ритуальні правила ділових взаємин, знання й уміння, пов'язані з обміном інформацією, а вони керуються тими самими механізмами спілкування. Водночас ділове спілкування визначається як специфічна форма контактів і взаємодії людей, які представляють не лише самих себе, а й свої організації.

**2. Специфіка роботи фінансової служби та компетенції її працівників.** Фінансова служба в організації ніколи не ставала предметом ґрунтовного психологічного дослідження. У психологічній науці майже не розкриті психологічні особливості професійної діяльності фахівців цієї галузі, в тому числі особливості їх взаємодії та ділового спілкування. Відтак виникає необхідність оцінки якості психологічного клімату колективу фінансової служби та вивчення шляхів його удосконалення, що сприяє ефективності роботи як фінансового відділу, так і роботи всієї організації.

Фінансовий менеджмент в організації здійснюється спеціальною фінансовою службою – фінансовим відділом. Вся робота цього підрозділу спрямована на технічне оформлення та економічне забезпечення управління ресурсами підприємства. Специфіка оперативної фінансової роботи полягає в тому, що вона націлена на вирішення конкретних фінансово-економічних ситуацій у стислі терміни. У ході проведення поточної фінансової роботи обмежено не лише час, а й цілепокладання. До того ж процес прийняття поточного фінансового рішення багато в чому залежить від реальних умов та обставин. Виходячи з цього, істотна складність фінансового управління полягає у виникненні та вирішенні позапланових, часто «форс-мажорних» ситуацій, які мають, як правило, несприятливий для фінансової структури характер, що передбачає високий рівень стресовості у роботі працівників служби.

Фінансовий відділ знаходиться в безпосередньому підпорядкуванні директору з економіки та фінансів. Науковці Г. Базецька, Л. Суботовська та Ю. Ткаченко (2012) виділяють



такі компетенції працівників сфери фінансів: пошук джерел фінансування виробництва; управління структурою капіталу підприємства; оцінка наявності та достатності оборотних коштів; відстеження надходження виручки; управління дебіторською та кредиторською заборгованістю; проведення аналізу відповідності наявних у підприємства коштів його фінансовим зобов'язанням; складання фінансової та бухгалтерської звітності; фінансове планування та прогнозування; залучення та управління короткостроковими кредитами та фінансовими інвестиціями; участь у складанні бюджету підприємства, здійснення фінансового аналізу, оцінка економічної ефективності інвестиційних проєктів тощо. Перелічені завдання складні за змістом, тому вимагають високої кваліфікації персоналу фінансового відділу. Однак потрібно зауважити, що з психологічної точки зору не менш важливим аспектом і показником успішності діяльності фінансового відділу є злагоджена взаємодія колективу, особливе місце в якій займає ділове спілкування.

Зауважимо, що навички ділового спілкування мають велике значення для людей, зайнятих у цій сфері. Успіх фінансової діяльності багато в чому залежить від того, наскільки добре вони володіють наукою та мистецтвом ділового спілкування.

Фінансовий відділ завжди має справу з великою кількістю різних людей, що працюють у організації та поза нею. Це найбільш відвідувана управлінська служба як персоналом організації, так і представниками її контрагентів, контролюючих органів тощо. Кожен з них має право розраховувати на уважний, компетентний та справедливий розгляд й вирішення питання, з яким він звернувся до фінансового відділу. Для цього недостатньо бути лише кваліфікованим фінансистом, необхідним є ще й певний стандарт поведінки, за якого навіть за небажаного для клієнта вирішення питання у нього не залишалося б почуття неприязні до працівників фінансової служби, а, отже, до організації, яку вона представляє.

При відборі кандидатур для роботи у фінансовому відділі керуються такими критеріями: компетентність та досвід; наявність спеціальних знань у проблемній галузі; можливість залучення до роботи; авторитет в організації; здатність вирішувати конфліктні ситуації; ставлення до справи; особистий інтерес та мотивація. Також звертають увагу на наявність підприємницької активності (Креденцер, 2019).

Можна визначити такі психологічні особливості роботи працівника фінансового відділу:

1. Обмеження у часі сприйняття інформації вимагає від фінансового фахівця швидкого налаштування на співрозмовника, зокрема на особливості його сприйняття. Це допомагає працівнику адекватно формулювати потрібну для співрозмовника інформацію.

2. Оскільки часто питання, що вирішуються фінансовим відділом, пов'язані із фінансовими втратами, ризиками та форс-мажорними обставинами, для спілкування характерна відсутність гарантії задовільного психологічного стану партнера (наприклад, наявність стану агресії керівництва), що потребує від фінансового працівника бездоганного управління собою, вміння ефективно відновлювати власну душевну рівновагу.

3. Професії фінансиста властиві деякі психологічні проблеми. Страх є найчастішим супутником життя цієї категорії працівників. Це пов'язано, насамперед, з тим, що працівнику фінансової служби часто доводиться приймати ризиковані рішення, зіштовхуватися з випадками фінансових махінацій та обманів з ціллю отримання вигоди. Тому ця категорія працівників у спілкуванні часто характеризується надмірною обережністю, закритістю відносно співрозмовника, підозрілістю тощо.

4. Фінансовий відділ працює в умовах частих конфліктів. Від його працівників вимагається ввічливість та стриманість. Часто завдання працівників відділу полягає у тому, щоб у разі необґрунтованості претензій відмовити їх задовольнити, але не образити клієнта. Віртуозність використання навичок ділового спілкування у цьому контексті полягає у тому, щоб відмовити так, аби клієнт ще й залишився задоволеним.

Велика напруга внаслідок складних професійних завдань, часте переживання негативних емоцій можуть викликати у працівників фінансових підрозділів професійне вигорання (Карамушка & Гнускіна, 2018).

Колектив фінансового відділу як професійне об'єднання людей має як загальні ознаки колективу, так і свої специфічні особливості, серед яких: поліфункціональність, самоуправління, колективний характер праці та колективна відповідальність за результати

діяльності, жорсткість часових рамок на виконання тих чи інших видів діяльності працівниками відділу тощо. Це, як правило, часто стає причиною перевантаження фінансових працівників, що, у свою чергу, призводить до виникнення стресових ситуацій. На невеликих підприємствах, де роль фінансового відділу відводиться бухгалтерії, переважаючою більшістю працівників є жінки. Це також впливає на особливості стосунків та ділового спілкування у колективі, оскільки жіночі колективи більш емоційні, частіше піддаються зміні настрою, більш конфліктні, ніж ті колективи, у яких переважають чоловіки.

Окрім цього, керівник фінансового підрозділу відповідає не лише за злагоджену роботу колективу і фінансову складову бізнесу, а й за управління бізнесом в цілому, узгоджуючи різні аспекти діяльності підприємства. Як зазначає І. Сингаївська (2012, 2014), мистецтво управління бізнесом в умовах конкурентного середовища, нестабільності, ризиків, криз різного характеру вимагає від керівників-менеджерів бізнесу психологічних компетенцій – знань, умінь і навичок в сфері психології. Значна частина виконання правил і законів розвитку бізнесу забезпечується керівниками, які мають бути компетентними у сферах взаємодії між співробітниками, переговорів, конструктивного ділового та управлінського спілкування, вирішення конфліктів та їх профілактики, вміння розуміти в психологічних особливостях людей, ефективної мотивації співробітників, в створенні сильної команди тощо. Значну увагу варто приділяти розвитку толерантності персоналу (Терещенко, 2017).

**3. Аналіз методик дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації.** Як показав аналіз літературних джерел, єдиної методики, яка б характеризувала особливості відносин та ділового спілкування в колективі, не існує. Для методологічного вивчення цього феномену використовується комплекс методик, логічне поєднання яких здатне всебічно охарактеризувати особливості взаємодії та ділового спілкування у колективі у різних спектрах його дослідження:

1. Методика аналізу комунікативних характеристик та моделей спілкування особистості – методика комунікативного контролю М. Шнайдера (Учбові матеріали для студентів, б/д). Комунікативний контроль є формою самоконтролю під час спілкування з людьми, що визначає цю категорію як основоположну у діловому спілкуванні трудового колективу. Тому у цій групі методик основну увагу було приділено діагностиці комунікативного контролю. Люди з високим комунікативним контролем, як вже зазначалося, керують вираженням своїх емоцій, але погано орієнтуються у непрогнозованих ситуаціях. Люди з низьким комунікативним контролем більш безпосередні та відкриті, але оточуючим вони можуть здаватися нав'язливими. Визначається комунікативний інтелект – це не тільки спілкування як таке, а й уміння встановити дружню атмосферу, уміння зрозуміти проблеми співрозмовника тощо. Комунікативний контроль включає й манеру поведінки людини. Розрізняють асертивну, неасертивну та агресивну стратегію поведінки.

2. Методика аналізу залежності взаємин у групі від стилю керівництва та спілкування керівника – методика визначення стилю керівництва трудовим колективом В. Захарова та А. Журавльова (Електронна бібліотека освітньої літератури, б/д). Було важливо вибрати дійсно ефективну методику, яка допомогла б виявити тип керівництва.

3. Методика аналізу соціально-психологічного клімату трудового колективу – методика соціально-психологічної самооцінки колективу О. Немова (Все для психолога, б/д). Для дослідження соціально-психологічного клімату трудового колективу було обрано методику, яка дозволяє досліджувати основні показники соціально-психологічного клімату у підрозділі. Методика економна за часом, проте дозволяє ефективно діагностувати особливості психологічного клімату та вживати відповідних заходів щодо його оптимізації.

4. Методика аналізу властивостей особистості, що обумовлюють перешкоди для взаємодії та спілкування у колективі – методика соціально-психологічної діагностики схильності до конфліктної поведінки К. Томаса (Всеосвіта, б/д). Тест призначений для вивчення особистісної схильності до конфліктної поведінки людини. Для опису типів поведінки застосовується двовимірна модель врегулювання конфліктів. Основними вимірами у ній є: кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів людей, які втягнуті в конфлікт, і наполегливість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів.

Отже, підібрані в дослідженні методики, що характеризують різні аспекти особливостей взаємодії та ділового спілкування в колективі, є оптимальним комплексом, який може використовуватися психологами та керівниками організацій для визначення ефективності взаємодії і спілкування у різних підрозділах її діяльності, в тому числі й фінансовому.

**Висновки.** Фінансова служба підприємства має свої особливості. Переважно робота в цих підрозділах характеризується поліфункціональністю, самоуправлінням, колективним характером праці та колективною відповідальністю за результати діяльності, жорсткими часовими рамками на виконання тих чи інших видів діяльності працівниками відділу тощо. Робота фінансового відділу передбачає високий рівень відповідальності, вимагає зосередженості, уважності і швидкої взаємодії. До того ж співробітники фінансового відділу мають володіти гарними комунікативними навичками як для злагодженої роботи між різними колективами всередині організації, так і у спілкуванні з контролюючими органами. Здорова атмосфера доброзичливості, уважності до потреб колег і завдань керівництва сприяють не лише ефективній роботі фінансового відділу, а й організації в цілому.

**Перспективи подальшого дослідження.** Практичне застосування запропонованого комплексу методик дозволить всебічно оцінити особливості комунікативних характеристик та моделей спілкування співробітників фінансової служби, виявити залежність взаємин у групі від стилю керівництва та спілкування керівника, визначити соціально-психологічний клімат трудового колективу, а також проаналізувати властивості особистості, що обумовлюють перешкоди для взаємодії та спілкування у колективі.

Своєчасне виявлення тих чи інших психологічних чинників, які заважають злагодженій та ефективній роботі фінансової служби дозволить відкорегувати аспекти такого впливу, удосконалити ефективність роботи та поліпшити психологічний клімат як в колективі фінансової служби, так і всієї організації в цілому.

### Література

1. Базецька, Г. І., Суботовська, Л. Г., & Ткаченко, Ю. В. (2012). *Фінанси підприємства: планування та управління у виробничій сфері*: навч. посіб. Харків: ХНАМГ.
2. Білоус-Сергеева, С. О. (2016). Формування підприємницької культури. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*, 32(1), 233–239.
3. Бондарчук, О. І. (2014). Психологічні особливості взаємодії керівників освітніх організацій у віртуальному освітньому середовищі у процесі підвищення кваліфікації. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України, 10(23), 176–185.
4. Діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер). *Учбові матеріали для студентів і школярів України. Відновлено з <http://um.co.ua/2/2-2/2-23841.html>*
5. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. В. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців*: монографія. Київ : Логос.
6. Карамушка, Л.М. (2001). Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том I: Соціальна психологія. Психологія управління. *Організаційна психологія*, 2, 260-267.
7. Креденцер, О.В. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*: монографія. Київ: Логос.
8. Методика діагностики схильності до конфліктної поведінки К. Томаса. *Всеосвіта*. Відновлено з <https://vseosvita.ua/library/diagnostika-shilnosti-do-konfliktnoi-povedinki-metodika-ktomasa-121591.html>
9. Методика визначення стилю керівництва трудовим колективом (В. П. Захарова та А. Л. Журавльова). *Електронна бібліотека освітньої літератури*. Відновлено з <http://lua.pp.ua/1/212585.html>
10. Методика соціально-психологічної самооцінки колективу О. Немова. *Все для психолога*. Відновлено з [https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika\\_mizhosobistisnikh\\_stosunkiv/metodika\\_socialno\\_psikhologichna\\_samoatestaciji\\_grupi\\_jak\\_kolektivu\\_spsk\\_za\\_r\\_s\\_nemovim/3-1-0-100](https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika_mizhosobistisnikh_stosunkiv/metodika_socialno_psikhologichna_samoatestaciji_grupi_jak_kolektivu_spsk_za_r_s_nemovim/3-1-0-100)
11. Прищак, М. Д., Залюбівська, О. Б., & Слободянюк, О. М. (2015). *Ділове спілкування* : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ.
12. Сингаївська, І. В. (2014). Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том I: *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 41, 168–176.
13. Сингаївська, І.В. (2012). Особливості підготовки магістрів за спеціалізацією «Бізнес-психологія» магістратури «Бізнес-адміністрування» в Університеті «КРОК». *Правничий вісник Університету «КРОК»*, 14, 120–123.
14. Терещенко, К.В. (2017). Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(8), 65–75.

15. Чистяков, С., & Франчук, Ю. (2016). Особливості міжособистісної взаємодії у колективах прикордонних підрозділів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*, 3, 244–256.

## References

1. Bazetska, G. I., Subotovska, L. G., & Tkachenko, Yu. V. (2012). *Finansy pidpryyemstva: planuvannya ta upravlinnya u vyrobnychii sferi* [Enterprise finance: planning and management in manufacturing sector]. KhNAMG. [In Ukrainian]
2. Bilous-Sergyeyeva, S. O. (2016). Formuvannya pidpryyemnytskoi kultury [Formation of entrepreneurial culture]. *Visnyk Pryazovskogo derzhavnogo tekhnichnogo universytetu. Seria: Ekonomichni nauky*, 32(1), 233–239. [In Ukrainian]
3. Bondarchuk, O. I. (2014). Psykholoichni osoblyvosti vzayemodii kerivnykiv osvitnikh organizatsii u virtualnomu osvitnomu seredovyschi u protsesi pidvyschennya kvalifikatsii [Psychological features of the interaction of heads of educational organizations in the virtual educational environment in the process of professional development]. *Visnyk pislyadyploynoї osvity*, 10(23), 176–185. [In Ukrainian]
4. Shnaider, M. Diagnostyka komunikatyvnoho kontrolyu [Assessment of communicative control]. *Uchbovi materialy dlya studentiv i shkoliariv Ukrainy*. Vidnovleno z <http://um.co.ua/2/2-2/2-23841.html> [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., & Gnuskina, G. V. (2018). *Psykhologia profesiinogo vygorannya pidpryyemtsiv* [Psychology of burnout among entrepreneurs]. Logos. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. (2001). Kontseptualni zasady doslidzhennya pidgotovky praktychnykh psykholoiv do nadannya psykholoichnoi dopomogy upravlinskomu personalu organizatsii [Conceptual principles of research into psychologists' training in providing psychological help to management personnel]. *Aktualni problemy psykholoii. Vol. 1: Organizational Psychology. Economic Psychology. Social Psychology*, 2, 260–267. [In Ukrainian]
7. Kredentser, O. V. (2019). *Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii* [Psychology of development of entrepreneurial activity of staff of educational organizations]. Logos. [In Ukrainian]
8. Metodyka diagnostyky skhylnosti do konfliktnoi povedinky K. Tomasa [Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI)]. *Vseosvita*. Vidnovleno z <https://tinyurl.com/2p8u59f8> [In Ukrainian]
9. Zakharova, V. P., & Zhuravlova, A. L. Metodyka vyznachennya stylu kerivnytstva trudovym kolektyvom [The method of determining the style of leadership of the labor team]. *Elektronna biblioteka osvitoї literatury*. Vidnovleno z <http://lua.pp.ua/1/212585.html> [In Ukrainian]
10. Metodyka sotsialno-psykholoichnoi samootsinky kolektyvu O. Nemova [O. Nemov Staff Socio-Psychological Self-Assessment Questionnaire]. *Vse dlya psykhologa*. Vidnovleno z <https://tinyurl.com/rdvane6f> [In Ukrainian]
11. Prysach, M. D., Zalyubivska, O. B., & Slobodyanyuk, O. M. (2015). *Dilove spilkuвання* [Business communication]. VNTU. [In Ukrainian]
12. Syngaivska, I. V. (2014). Analiz teoretyko-metodologichnykh pidkhodiv do vyvchennya problemy profesiinoї uspishnosti osobystosti [Analysis of theoretical and methodological approaches to the study of the problem of professional success of an individual]. *Aktualni problemy psykholoii. Vol. 1: Organizational Psychology. Economic Psychology. Social Psychology*, 41, 168–176. [In Ukrainian]
13. Syngaivska, I. V. (2012). Osoblyvosti pidgotovky magistriv za spetsializatsieyu «Biznes-psykhologia» magistratury «Biznes-administruvannya» v Universyteti «KROK» [Peculiarities of Master's course in Business psychology at the KROC University]. *Pravnychiy visnyk Universytetu «KROK»*, 14, 120–123. [In Ukrainian]
14. Tereschenko, K. V. (2017). Zmist ta struktura treningu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Content and structure of the training in the development of education staff's tolerance in conditions of social tension]. *Organizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 1(8), 65–75. [In Ukrainian]
15. Chystyakov, S., & Franchuk, Yu. (2016). Osoblyvosti mizhosobystisnoi vzayemodii u kolektyvakh prykordonnykh pidrozdiliv [Peculiarities of interpersonal interaction in border guard units]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seria: Psykholoichni nauky*, 3, 244–256. [In Ukrainian]

## Відомості про авторів

**Сингаївська Ірина Валентинівна**, кандидатка психологічних наук, професорка, директорка ННІ психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна.

**Synhaivska, Iryna V.**, PhD (Psychology), Professor, Director of the Academic and Scientific Institute of Psychology, «KROK» University, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6802-0081>

E-mail: [irinas@krok.edu.ua](mailto:irinas@krok.edu.ua)

**Архипчук Ірина Вікторівна**, магістриня, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна.

**Arkhyrchuk, Iryna V.**, Applicant for a master's degree, «KROK» University, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9400-2370>

E-mail: [i0679847458@gmail.com](mailto:i0679847458@gmail.com)

Отримано 10 вересня 2022 р.

Рецензовано 3 жовтня 2022 р.

Прийнято 5 жовтня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.15>

УДК 159.316.6

**Андрій Харитинський**

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ ПОНЯТТЯ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ**

*Харитинський Андрій. Психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості.*

**Вступ.** На тлі постійного зростання напруженості глобалізаційних процесів через кризи, збройні конфлікти актуальною постає проблема суб'єктивного благополуччя особистості.

**Мета** – визначити психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості.

**Методи.** Застосовано теоретичні методи дослідження: аналізу, систематизації, зіставлення й узагальнення, інтерпретації сучасних теоретико-емпіричних досліджень в українській і зарубіжній психології.

**Результати.** У статті проведено теоретико-методологічний аналіз досліджень проблеми суб'єктивного благополуччя особистості, який показав, що вчені розглядають це поняття в контексті гедоністичного, евдемоністичного підходів, ґрунтуючи благополуччя на засадах позитивного, ресурсного функціонування особистості. З'ясовано, що, заглиблюючись у змістовні аспекти благополуччя особистості через різні контексти існування та діяльності суб'єкта, дослідники почали виокремлювати різноманітні конструкти в характеристиках благополуччя, які детально описані в рамках поняття якості життя, аксіологічного та суб'єктно-діяльнісного підходів.

**Висновки.** Суб'єктивне благополуччя визначено як багатогранний інтегративний феномен, що відображає змістові характеристики комплексного переживання задоволеності особистості від оптимальної реалізації себе в межах ціннісно-сміслових настанов у різних сферах та житті в цілому, здатності бути повноцінним його суб'єктом.

**Ключові слова:** благополуччя, якість життя, задоволення життям, щастя, суб'єктивне благополуччя, особистість.

*Kharytynskiy, Andriy. Psychological content of the concept of subjective personal well-being.*

**Introduction.** The problem of subjective well-being of the individual is taking on added importance at the time of increasing tension of globalization, crises and armed conflicts.

**Aim.** To determine the psychological meaning of the concept of "subjective well-being of a personality".

**Methods.** Theoretical research methods are applied: analysis, systematization, comparison and generalization, interpretation of modern theoretical and empirical research in Ukrainian and foreign psychology.

**Results.** The article carried out a theoretical and methodological analysis of research on the problem of the subjective well-being of a personality, which showed that scientists considered this concept in the context of hedonistic, eudemonistic approaches, basing well-being on the basis of positive, resource-based functioning of the personality. It was found out that as they delved into the content aspects of the personality's well-being through the different contexts of the subject's existence and activity, researchers began to single out various constructs in the characteristics of well-being, which were described in detail within the concepts of quality of life, axiological and subject-activity approaches.

**Conclusions.** Subjective well-being is a multifaceted integrative phenomenon that reflects the individual's satisfaction from their optimal self-realization according to their value systems in various life areas and life in general.

**Key words:** well-being, quality of life, life satisfaction, happiness, subjective well-being, personality.

**Вступ.** У сучасних умовах постійного зростання напруженості глобалізаційних процесів через економічні кризи, локальні війни та збройні конфлікти, різноманітні пандемії хвороб для міжнародної спільноти дедалі зростає актуальність збереження психологічного здоров'я громадян та їх благополуччя.

Першими в рамках цієї проблеми були роботи з позитивної психології, що розглядали феномен оптимального стану особистості для успішного її функціонування. На початковому

етапі дослідження благополуччя характеризувалися тим, що його ототожнювали з емоційним відчуттям щастя. Зокрема, N. Bradburn (1969) ще наприкінці 60-х років XX століття розробив шкалу інтенсивності переживання щастя та намагався виявити взаємозалежність між показниками позитивних і негативних переживань та емоцій людини щодо різних життєвих ситуацій, вивчаючи вплив різноманітних факторів на задоволеність особистості життям в цілому (Bradburn, 1969). Проте пізніше було з'ясовано, що відповідні конструкти не здатні дати повну суб'єктивну картину сприйняття життєвої ситуації особистістю через свою багатфакторність.

Слід відмітити, що вчені по-різному розглядають як безпосередньо феномен «благополуччя», так і похідні або складові цього поняття. Міждисциплінарний характер дослідження благополуччя передбачає його визначення з урахуванням різноманітних умов існування особистості як багатфакторного конструкту у взаємозв'язку із соціальними, психологічними, духовними, культурними та економічними чинниками навколишнього середовища (Huppert, Marks, Clark, Siegrist, Stutzer, Vitterso & Wahrendorf, 2009).

У цьому контексті на тлі активної фази агресивно-терористичної війни росіян проти України важливим аспектом виступає проблематика дослідження особливостей суб'єктивного благополуччя особистості в сучасних умовах її існування. Знання психологічного змісту цього феномену дозволить предметно відслідковувати негативний вплив окремих чинників та цілеспрямовано надавати адресну психологічну допомогу різноманітним групам населення.

**Мета дослідження** – визначити психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості.

**Методи та організація дослідження.** Застосовано теоретичні методи дослідження: аналізу, систематизації, зіставлення й узагальнення, інтерпретації сучасних теоретико-емпіричних досліджень в українській і зарубіжній психології.

**Результати дослідження та їх обговорення.** У перших роботах благополуччя ототожнювалось з емоційним станом щастя та задоволення особистості (Argyle & Martin, 1991; Bradburn, 1969; Diener, 1984; Kahneman & Deaton, 2010; Lyubomirsky & Lepper, 1999; Seligman, 2006; Fordyce, 1988 та ін.), а надалі концептуальні знання про це явище розширили когнітивною, мотиваційно-ціннісною та поведінковою складовими (Ryan & Deci, 2000; Ryff, 1989; Keyes, 2002; Waterman, 1993; White & Dolan, 2009; Hyde, Wiggins, Higgs & Blane, 2003 та ін.), без яких неможливе розуміння повноцінного функціонування психіки людини як цілісного феномену.

Для опису оптимальних станів особистості в діяльності вчені почали використовувати поряд з поняттями «щастя» й «благополуччя» терміни: «якість життя», «задоволення життям», «емоційний комфорт», «психічне здоров'я», «успішність», «психологічне благополуччя», «суб'єктивне благополуччя», «особистісне благополуччя», «соціальне благополуччя», «сімейне благополуччя», «матеріальне, економічне благополуччя», «професійне благополуччя», «онтологічне благополуччя» тощо.

Традиційно базовими напрямками дослідження природи й змістових характеристик благополуччя особистості є розділення поглядів вчених в рамках гедоністичного та евдемоністичного підходів, які виникли в руслі однойменних філософських вчень.

**Гедоністичний підхід** (від грец. *hedone* – задоволення), базуючись на постулатах біхевіоризму та когнітивної психології, визначає благополуччя через досягнення особистістю задоволення та уникнення незадоволення.

Зокрема, R. Veenhoven (1991) прагнув з'ясувати, що саме робить переживання особистістю різноманітного досвіду і життя в цілому приємним або неприємним (Veenhoven, 1991). N. Bradburn (1969) вивчав психологічне благополуччя в балансі позитивних і негативних почуттів, на основі чого виникає щастя та загальне задоволення від життя. Вчений ототожнював психологічне благополуччя з щастям, зробивши основний наголос у своєму дослідженні на вимірюванні позитивних і негативних емоцій. Головним результатом його роботи був висновок про незалежність їх показників один від одного (Bradburn, 1969). M. Argyle, M. Martin & J. Crossland (1989), вивчаючи психологічні аспекти щастя людини,

визначали задоволеність як рефлексивну оцінку, судження про те, наскільки все було та залишається для неї благополучним (Argyle, Martin & Crossland, 1989).

Е. Diener (2009) розглядав благополуччя як поєднання задоволеності життям, присутності позитивних емоцій та мінімізації негативних, створив шкалу вимірювання задоволеності життям, яка стала обов'язковим стандартом при дослідженні суб'єктивного благополуччя. Згодом вчений довів, що воно є стабільним і довготерміновим конструктом, а стійкі особистісні риси визначають негативну чи позитивну оцінку власних життєвих ситуацій (Diener, 2009).

У цілому з позицій гедоністичного підходу благополуччя вченими характеризується особливістю індивідуального ставлення особистості до себе через задоволення (незадоволення) власних потреб як до окремих сторін навколишнього світу, так і загалом, а також здатності адаптуватися до умов соціального середовища для відновлення позитивного стану (Diener, Oishi & Lucas, 2003; Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2004; Nickerson, Schwarz & Diener, 2007).

В рамках *евдемоністичного підходу* (від грец. *eudaimonia* – щастя, блаженство), заснованого на ідеях гуманістичної та позитивної психології, благополуччя розглядають як розвиток індивідуальності людини, її самореалізацію, становлення суб'єктом власного життя. На перший план вчені висувають такі позитивні аспекти функціонування психіки, як: щастя, оптимізм, гуманістичні цінності та спрямовують дослідження на використання здібностей і можливостей особистості з метою зробити досвід її життя більш задовільним (Ryan, Huta & Deci, 2008; Ryff & Singer, 1996; Seligman, 2012; Keyes, 2002; Lyubomirsky, 2008; Waterman, 1993; Fordyce, 1988; Hills & Argyle, 1998).

Засновник позитивної психології М. Seligman (2012) досліджує особливості людської поведінки і риси характеру, які властиві задоволеним життям, щасливим людям, з метою зміни фокусу психології з прагнення виправляти негативне, на те, щоб орієнтуватися і розвивати позитивні якості особистості. Він звертає увагу, що високе суб'єктивне благополуччя людини пов'язане з переживанням позитивних емоцій і високим рівнем задоволеності життям, а також з емоційною стійкістю, ентузіазмом, самоконтролем, відсутністю турбот та проблем тощо (Seligman, 2012).

Підтвердження цієї позиції спостерігаємо в роботі S. Lyubomirsky (2008), де показано, що щасливі люди досягають успіху в багатьох сферах життя, і, принаймні, частина цього успіху відбувається завдяки їхньому відчуттю щастя. Щаслива людина більш соціальна, більш самовіддана, більш активна, у неї сильне тіло та імунна система, а також вона краще вміє вирішувати конфлікти. Крім того, піднесений настрій сприяє творчому мисленню (Lyubomirsky, 2008).

М. Seligman (2012) описує три якісні рівні життя людини, серед яких виділяє приємне життя (насичене позитивними емоціями), гідне або достойне життя (передбачає реалізацію індивідуальних переваг для досягнення духовного задоволення у всіх його сферах) та осмислене життя (що пов'язане з використанням наших індивідуальних переваг і чеснот для служіння вищим цілям). Вчений наголошує, що для досягнення аутентичного щастя потрібне справжнє життя, коли позитивні відчуття і духовне задоволення досягаються реалізацією індивідуальних переваг людини, а не простим примноженням приємних ситуативних суб'єктивних відчуттів (Seligman, 2012). Доповнює це положення позиція А. Waterman (1993), згідно з якою джерело щастя особистості полягає у її спрямованості на реалізацію глибоких цінностей, що пов'язано з напруженням і зусиллями, спрямованими на вирішення проблем (Waterman, 1993).

Дослідження С. Ryff (1989) показують, що психологічне благополуччя є складним явищем, яке відображає позитивне функціонування людини та проявляється через суб'єктивне відчуття задоволеності життям, завдяки реалізації власного творчого потенціалу та залежить від якості спілкування з оточенням (Ryff, 1989). Але не все, що сприяє задоволеності життям, призводить до психологічного благополуччя. Життєві труднощі, негативні і, навіть, травматичні переживання можуть бути основою для підвищення психологічного благополуччя особистості за рахунок глибшого розуміння життя, усвідомлення життєвих цілей та

встановлення більш гармонійних відносин з оточенням (Ryff & Singer, 1996; Ryff & Keyes, 1995).

В межах теорії самодетермінації R. Ryan & E. Deci (2001) благополуччя розглядається в контексті руху до самореалізації як результату задоволення потреб в автономії, компетентності та приналежності (позитивних стосунках з оточенням), що визначають здатність людини до особистісного зростання, інтегрованості, самоконгруентності. При цьому автономія передбачає відповідність поведінки власним потребам і цінностям, з соціальною підтримкою та відсутністю зовнішнього контролю оточення в основі. Інтегрованість передбачає прийняття правил поведінки та суспільних норм, а саме благополуччя відображається через задоволеність життям та психологічне здоров'я (Ryan & Deci, 2001).

В рамках евдемоністичного підходу дослідники зазначають, що психологічне благополуччя є результатом активізації особистістю своїх творчих здібностей, функціонування на прийнятному рівні існування, або реалізації себе (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Слід відмітити, що описані підходи певною мірою взаємно доповнюють розуміння феномену благополуччя. Зокрема, згідно з положеннями D. Kahneman (2011) щодо сприймання щастя, гедоністичне щосекундне переживання позитивних чи негативних емоцій доповнюється евдемоністичним глобальним задоволенням від власного життя (Kahneman, 2011). У свою чергу, С. Keyes (2002) вказує, що суб'єктивне благополуччя на основі гедоністичного підходу пов'язане з загальним задоволенням життям (переживанням щастя), а концепція психологічного благополуччя на основі евдемоністичного підходу пов'язана перш за все з екзистенціальними проблемами та розвитком особистості (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002).

Як зазначає І.С. Горбаль (2016), обидва описані підходи переводять феномен щастя з філософсько-побутової у науково-методологічну категорію, але мають концептуальні відмінності в поглядах щодо життєвої активності особистості. Якщо гедоністичний підхід описує те, як умови соціального середовища обумовлюють оцінку позитивності змісту власного існування через досягнення стану задоволеності потреб (*соціально-психологічний аспект*), то евдемоністичний підхід зосереджений на необхідних для позитивного функціонування особливостях особистості та їх розвитку в необхідному напрямі (*особистісно-психологічний аспект*) (Горбаль 2016 : 14).

На наш погляд, більш повним в цьому контексті є розуміння щастя у дослідженні І.А. Гуляс (2010), в якому це поняття визначено як емоційний стан відчуття людиною внутрішньої задоволеності умовами свого існування, повноти й осмисленості життя і здійснення свого призначення, усвідомлення позитивності контексту власного існування в цілому (Гуляс, 2010 : 104).

Заслужують уваги також інші підходи в дослідженні благополуччя, які загалом базуються на гедоністичному й евдемоністичному, але суттєво розширюють наукові знання, додатково розкривають нові актуальні змістові характеристики предмету нашого дослідження, серед них: *концепції якості життя, аксіологічний, суб'єктно-діяльнісний*.

*Концепції якості життя* розглядають благополуччя в більш широкому сенсі, ніж гедоністичний та евдемоністичний підходи, і включають фізичні, психологічні та соціальні аспекти функціонування особистості (Campbell, Converse & Rodgers, 1976; Glatzer, 1987; Luhmann, 2012; Strumpel, 1974; Flanagan, 1978; Andrews & Withey, 1976 та ін.)

Беручи за основу багатокомпонентність феномену благополуччя особистості, вчені створювали умови для вивчення якості життя і благополуччя у різних сферах. В. Strumpel (1974) вивчав співвідношення фактичного статусу людини з її життєвими домаганнями, потребами і сприйняттям свого фінансового становища та інших осіб (Strumpel, 1974). А. Campbell зі співавторами (1976) дослідили вплив різних умов та стандартів життя: наявність житла, шлюбу, дружби, роботи, безпеки, здоров'я тощо (Campbell, Converse & Rodgers, 1976).

J. Flanagan (1978) вивчав психічне та матеріальне благополуччя, взаємини між людьми, якість та рівень соціальних комунікацій, відпочинок, особистісний розвиток (Flanagan, 1978). W. Glatzer (1987) виявив взаємозв'язок благополуччя з життєвими стандартами, спілкуванням, роботою, релігійністю та освітою (Glatzer, 1987). F. Andrews & S. Withey (1976) досліджували зв'язки економічного та сімейного благополуччя, здоров'я, стосунки з оточенням, інші аспекти



(Andrews & Withey, 1976). У роботі М. Luhmann зі співавторами (2012) зроблено акцент на стабільних та змінних чинниках, що визначають співвідношення між афективним, когнітивним благополуччям та доходом (Luhmann, Hofman, Eid & Lucas, 2012).

Більшій глибини розуміння поняття благополуччя досягнули вчені в руслі *аксіологічного підходу*, який почав розглядати в основі цього феномену ціннісно-сміслові утворення особистості (Вірна, 2013; Карпенко, 2013). У дослідженнях природи благополуччя його соціально-психологічна природа відображена в системі уявлень особистості про себе, свої стани, взаємини, життя тощо, на основі оцінювання відповідності реалізації потреб сформованим соціальним ідеалам хорошого життя. За даними З.С. Карпенко (2013), благополуччя розглядається в якості ціннісно-сміслового утворення (Карпенко, 2013).

Головною для забезпечення суб'єктивного, психологічного, соціального та інших аспектів благополуччя Ж.П. Вірна (2013) вважає систему цінностей – визначальний фактор задоволення як базових потреб особистості, так і ефективного функціонування для професійної та особистісної самореалізації, забезпечення міжособистісних стосунків, наповнення життя позитивними емоціями (Вірна, 2013).

З позиції аксіологічного підходу формування суб'єктивного благополуччя відбувається через оцінювання особистістю життєвих ситуацій з точки зору їх значення, смислу та ієрархічної системи цінностей, а виникаючі суперечності між ціннісно-смісловими одиницями можуть стати причиною зниження рівня задоволеності, дезадаптації (Горбаль, 2016 : 17).

*Суб'єктно-діяльнісний підхід* в дослідженнях благополуччя особистості, на нашу думку, визначає це поняття найбільш системно, оскільки вбирає в себе новітні розробки, в яких особистість розглядається як цілісна, інтегрована, самодіяльна, здатна до високоморальної, відповідальної, вільної, творчої взаємодії з оточенням і світом, що є способом її автентичного буття (Bandura, 1992; Боришевський, 2010; Татенко, 2006 та ін.).

Значну увагу розвитку категорії суб'єкта та суб'єктної активності приділяли українські вчені, комплексно вибудовуючи методологічні категорії психології на основі аналізу категорії «діяльність» й піднімаючи проблему особистості – суб'єкта цієї діяльності (Боришевський, 2010; Ложкін, Глуханюк, Воляннюк, 2003; Максименко & Осьодло, 2010; Татенко, 2006; Титаренко, 2007, 2015).

В онтогенезі особистість поступово звільняється тотальної залежності від зовнішніх умов, нарощуючи суб'єктність та набуваючи властивості, що визначає міру її свободи, гуманності, духовності, життєтворчості (Боришевський, 2010; Максименко & Осьодло, 2010; Осьодло, 2012; Татенко, 2006; Титаренко, 2007). Водночас важливою якістю людини, як суб'єкта власного життя, виявляється її відповідальне ставлення до життя, як розуміння незворотності кожної своєї дії і вчинку, що вимагає самодетермінації над ними (Осьодло, 2012).

За В.О. Татенком (2006), включення суб'єктних механізмів психічної активності («цілепокладання», «самопотенціювання», «самовизначення», «самоактуалізації», «самооцінювання», «самоапперцепції» та ін.) забезпечує самопробудження індивіда, переведення його з потенційного в стан актуального самоперетворення. Тому суб'єкт постійно перебуває в стані самостановлення, самовдосконалення і саморозвитку (Татенко, 2006). А основою його благополуччя має стати духовне розкріпачення, звільнення від диктату середовища і водночас перенесення на себе відповідальності за власне життя, свій життєвий успіх, визначений для себе сенс життєдіяльності (Осьодло, 2012 : 53).

У дослідженнях життєвого світу та домагань особистості Т.М. Титаренко (2007, 2015) йдеться про те, що суб'єктність визначає здатність людини до самопобудови свого життя, створення себе і свого життєвого шляху через оволодіння дійсною автономією і волею. Стійка потреба людини виконувати дії і робити вчинки обумовлюється власним волевиявленням, а не залежністю від зовнішніх сил, набуваючи тих форм активності, що ведуть до повної самореалізації (Титаренко, 2007). Досліджуючи проблему психологічного благополуччя, вчена наголошує на його багатоаспектності і детермінованості особливостями часової перспективи, що минуле, теперішнє та майбутнє цілісно співіснують у гармонійно розвиненій благополучній особистості – в єдності та взаємодії (Титаренко, 2015).

В.І. Осьодло визначає суб'єктність як «особистісне утворення, що вбирає в себе основні прояви вищих якостей людини – організатора власного життя і виражає усвідомлення людиною здатності здійснювати значущі перетворення на власному життєвому шляху, в об'єкті діяльності, інших людях і самому собі» (Осьодло, 2012 : 134).

За даними А. Bandura (1992), найбільш суттєвим механізмом суб'єктності є переконання у власній самоефективності, тобто здатності організувати і виконувати дії, потрібні для того, щоб відтворити певні результати. Переконання отримати бажані ефекти завдяки власним діям і викликають рішучість діяти (Bandura, 1992).

Спираючись на такі положення, В.І. Осьодло зазначає, що благополуччя особистості буде суттєво залежати від активізації процесів саморозвитку, самовизначення й самоорганізації. Саме рефлексія, як оновлення знань про себе, звільняє від нездоланного, повертає особистість до виявів нових форм активності, побудови власної унікальної життєвої самоідентичності (Осьодло, 2012 : 66). Втім, у зв'язку з провідною діяльністю та соціально-психологічною специфікою кожного життєвого етапу, відбуваються серйозні переструктурування соціальних та особистісних уявлень про благополуччя на основі переосмислення можливих напрямів самореалізації (особистісного потенціалу у професії) через зміни у ставленні до професійної діяльності (Осьодло, 2012 : 208, 324). Вчений вважає суб'єктивне благополуччя, ступінь задоволеності різними сферами професійної діяльності й життям у цілому та суб'єктивну якість життя основними прямими показниками формально-динамічних характеристик професійної самореалізації особистості (Осьодло, 2012 : 220).

Отже, в рамках означених підходів науковці достатньо розгалужено трактують феномен «благополуччя особистості», роблять акцент на окремих його характеристиках і навіть ототожнюють зі спорідненими взаємодоповнюючими поняттями.

Водночас зазначимо, що ключовою залишається проблема розмежування понять «особистісного», «психологічного» та «суб'єктивного благополуччя», оскільки в межах згаданих підходів та з появою низки сучасних ґрунтовних досліджень українських вчених, таких як І.Ф. Аршава, О.М. Знанецька & Е.Л. Носенко (2011), Н.В. Волинець (2020), І.С. Горбаль (2016), Т.В. Данильченко (2016), Н.В. Єзерська (2018), Н.В. Каргіна (2018), Е.І. Кологривова (2008), А.В. Курова (2018), Б.Є. Пахоль (2020) та ін., відповіді на це питання ми не знаходимо.

На думку Н.В. Каргіної (2018), психологічне благополуччя відображене в індивідуальних уявленнях про щасливе життя в межах ціннісно-сислової сфери особистості, як взаємовідношення суб'єктивного та об'єктивного, опосередкованого різноманітними соціальними явищами (Каргіна, 2018 : 37). Воно є складним психічним утворенням, що «проявляється у переживанні змістовної наповненості та цінності життя, відчутті задоволення життям та собою, досягненні актуальних мотивів і потреб особистості у перспективі соціально-значущої мети та позитивній оцінці власного існування» (Каргіна 2018 : 52).

Б.Є. Пахоль (2018) ототожнює професійне благополуччя з суб'єктивним, відрізняючи його сутнісний зміст від поняття «суб'єктивного благополуччя», що було «заангажоване послідовниками гедоністичного напрямку». Він визначає його інтегральним показником оптимального функціонування особистості в професійній сфері, пов'язуючи з суб'єктивною оцінкою різних аспектів (психологічних, соціально-психологічних) професійного життя (Пахоль, 2018 : 71–72).

Слід зауважити, що поняття «суб'єктивного благополуччя» безпосередньо було введено Е. Diener 1984) спочатку в межах гедоністичного підходу, й поєднувало у собі емоційні повсякденні переживання різної інтенсивності та частоти, які роблять життя приємним або неприємним, а також задоволеність життям як когнітивний процес оцінювання й загальну оцінку власного життя на основі суджень-розмірковувань про нього (Diener, 1984). Але сучасні роботи показують, що акцент досліджень поступово зміщено в контекст розуміння цього феномену з позицій аксіологічного та суб'єктно-діяльнісного підходів.

І.Ф. Аршава, О.М. Знанецька та Е.Л. Носенко (2011) терміном «суб'єктивне благополуччя» описують, обумовлений ставленням особистості до себе, навколишнього світу та окремих його сторін, індивідуальний зміст переживання щастя, зосереджений на

суб'єктивній оцінці власного життя. Поряд з суб'єктивним (емоційним) благополуччям, вчені в континуумі феномену розрізняють також психологічне та соціальне благополуччя (почуття інтегрованості у соціальне оточення), які в цілому взаємодоповнюють одне одного (Аршава, Знанецька & Носенко, 2011).

У своєму дослідженні суб'єктивного благополуччя Е.І. Кологривова (2008) визначає цей феномен через переживання задоволеності життям, позитивне ставлення суб'єкта до фрагментів світу і власного майбутнього, що також характеризується переважанням позитивних емоцій над негативними. А переживання актуальної значущості власного майбутнього при цьому втілюється в формування особистісних прагнень (Кологривова, 2008 : 8).

В інтерпретації А.В. Курової (2018), суб'єктивне благополуччя є узагальненим, відносно стійким переживанням, що має особливу значущість для особистості, оскільки є важливою складовою домінуючого психічного стану (Курова, 2018). А за Н.В. Єзерською (2018), суб'єктивне благополуччя для особистості відіграє принципове значення в удосконаленні процесів загальної і навчальної соціалізації, а не просто виступає індикатором її психічної стійкості, перехідних станів адаптації-деадаптації, ресурсів стресостійкості (Єзерська, 2018 : 18).

І.С. Горбаль (2016) визначає феномен суб'єктивного благополуччя особистості через її динамічну когнітивно-емоційну оцінку якості свого життя в цілому та його окремих сфер. Вона формується мірою задоволеності потреб (переважно соціального контексту), сформованих під час соціалізації еталонних уявлень, та інтеріоризованих об'єктивних чинників (умови життєдіяльності, здоров'я, потреби). Автором стверджується, що, з одного боку, суб'єктивне благополуччя стає результатом втілення життєвих цілей, а з іншого – детермінує подальшу «життєву стратегію» через рух до самореалізації (Горбаль, 2016 : 22–23).

Т.В. Данильченко (2016) розглядає поняття суб'єктивного соціального благополуччя особистості через призму протистояння самої людини та її існування суб'єктивним нормам, стандартам та ідеалам. Така соціальна конфронтація пов'язана з існуванням «значущого іншого» (референтної групи). Вона зазначає про сильний вплив соціального середовища на зміст та характер інтерпретації соціальної інформації. Стандарти порівняння певною мірою відображають соціальні та культурні цінності, ідеї, норми суспільства, в якому живе людина, або соціальних груп, до яких вона належить (Данильченко, 2016).

**Висновки.** Отже, спираючись на дослідження українських та зарубіжних вчених, ми розглядаємо поняття «суб'єктивного благополуччя особистості» як багатогранний інтегративний феномен, що відображає змістові характеристики комплексного переживання задоволеності від оптимальної реалізації себе в межах ціннісно-сміслових настанов у різних сферах та житті в цілому, здатності бути повноцінним суб'єктом, творцем власного життя, включеним у значущу професійну діяльність, та виконання релевантних соціальних ролей, сприяє розкриттю творчого потенціалу, усвідомленому вибудовуванню власної унікальної життєвої самоідентичності в часовій перспективі.

Ключовим для розуміння суб'єктивного благополуччя особистості у контексті нашого дослідження ми вважаємо саме те відчуття, внутрішній стан, в якому вона перебуває під час комплексної рефлексії себе відносно навколишнього світу в цілому та окремого моменту в даний час і в конкретних обставинах. Важливим є поєднання здатності до комплексного рефлексивного бачення себе в різних сферах життєдіяльності та розуміння нетривалого в часі впливу тих умов, в яких особистість перебуває в кожен дискретний момент плину свого життя, з яких, по суті, і складається лінія часу існування людини в світі. Водночас важливу роль будуть відігравати й індивідуально-психологічні характеристики самого суб'єкта, рівень його особистісної та професійної зрілості, особливості ідентичності, світогляду, життєвих настанов тощо, які безпосередньо впливатимуть на його суб'єктивне благополуччя.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у розробці авторської моделі суб'єктивного благополуччя особистості, в основу якої покладено аналіз різноманітних типологій, описаних українськими та зарубіжними вченими.

## Література

1. Аршава, І.Ф., Знанецька, О.М., & Носенко, Е.Л. (2011). *Позитивність образу Я і психологічне благополуччя особистості*: монографія. Дніпропетровськ: Інновація.
2. Боришевський, М.Й. (2010). *Дорога до себе: від основ суб'єктності до вершин духовності*: монографія. Київ: Академвидав.
3. Вірна, Ж.П. (2013). Аксіологія якості життя особистості. *Психологія особистості*, 1(4), 104–112.
4. Волинець, Н.В. (2020). Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. *Дис. докт. психол. наук*. Київ.
5. Горбаль, І.С. (2016). Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя пенсіонерів. *Дис. канд. психол. наук*. Київ.
6. Гуляс, І.А. (2010). Феномен щастя: аксіопсихологічні аспекти. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ*, 4, XII, 103–109.
7. Данильченко, Т.В. (2016). *Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір*: монографія; Київ: нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернігів: Десна Поліграф.
8. Єзерська, Н.В. (2018). Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя підлітків в умовах спеціалізованої школи-інтернату. *Дис. канд. психол. наук*. Київ.
9. Каргіна, Н.В. (2018). Ресурси та чинники психологічного благополуччя особистості. *Дис. канд. психол. наук*. Одеса.
10. Карпенко, З.С. (2013). Сучасний стан аксіологічних студій в Україні. *Психологія особистості*, 1(3), 21–31.
11. Кологривова, Е. І. (2008). Функції особистісних прагнень в переживанні молодого людиною суб'єктивного благополуччя. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.
12. Курова, А.В. (2018). Психологічні індивідуально-особистісні детермінанти суб'єктивного благополуччя майбутніх психологів. *Дис. канд. психол. наук*. Одеса.
13. Ложкін, Г.В., Глуханюк, Н.С., & Воляннюк, Н.Ю. (2003). Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості. *Психологія і суспільство*, 2, 97–103.
14. Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії. (2006). В.О. Татенко (Ред.). Київ: Либідь.
15. Максименко, С.Д., & Осьодло, В.І. (2010). Психобіографічні характеристики суб'єкта у військово-професійній діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 7, 327–342.
16. Осьодло, В.І. (2012). *Психологія професійного становлення офіцера: монографія*. Київ: Золоті Ворота.
17. Пахоль, Б.Є. (2020). Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя особистості. *Дис. д-ра філософії*. Київ.
18. Титаренко, Т.М. (2015). Способи оптимізації практик побудови життєвого шляху. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 35, 137–147.
19. Титаренко, Т.М. (2007). Життєві завдання особистості як соціально-психологічний чинник моделювання майбутнього. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 6(19), 304–311.
20. Andrews, F.M., & Withey, S.B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press.
21. Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent advances in social psychology: an international perspective* (ed. by J.P. Forgas, J.M. Innes). North-Holland: Elsevier. 189–203.
22. Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanisms. *Self-efficacy: Thought control of action* (Ed. Schuareer). Washington. 3–38.
23. Bradburn, N.M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
24. Campbell, A., Converse, P.E., & Rodgers, W.L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfaction*. Russell Sage Foundation. 583.
25. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
26. Diener, E. (2009). The science of well-being: the collected works. *Series: Social Indicators Research Series*, 37, 274.
27. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
28. Flanagan, J.C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138–147.
29. Fordyce, M.W. (1988). A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and mental health. *Social Indicators Research*, 20, 355–381.
30. Glatzer, W. (1987). «Components of well-being». in A. C. Michalos (Ed.), *German Social Report: Living Conditions and Subjective Well-being*, 1978-1984, 25-33.
31. Hills, P., & Argyle, M. (1998). Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality. *Personality and Individual Differences*, 25, 523–535.
32. Huppert, F.A., Marks, N., Clark, A., Siegrist, J., Stutzer, A., Vitterso, J., & Wahrendorf, W. (2009). Measuring well-being across Europe: Description of the ESS well-being module and preliminary findings. *Social Indicators Research*, 91(3), 301–315.
33. Hyde, M., Wiggins, R.D., Higgs, P., & Blane, D.B. (2003). A measure of quality of life in early old age: The theory, development, and properties of a needs satisfaction model (CASP-19). *Aging and Mental Health*, 7(3), 86–94.
34. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
35. Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489–16493.

36. Keyes, C.L.M. (2002). The mental health continuum : From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
37. Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being : The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
38. Luhmann, M., Hofman, W., Eid, M., & Lucas, R.E. (2012). Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592–615.
39. Lyubomirsky, S., & Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective happiness : preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155.
40. Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness*. New York. The Penguin Press.
41. Nickerson, C., Schwarz, N., & Diener, E. (2007). Financial Aspirations, Financial Success, and Overall Life Satisfaction: Who? And How? *Journal of Happiness Studies*, 8, 467–515.
42. Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
43. Ryan, R.M., Huta, V., & Deci, E.L. (2008). Living well : A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170.
44. Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
45. Ryff, C.D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being : Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14–23.
46. Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(69), 719–727.
47. Ryff, C. (1989). In the Eye of the Beholder : Views of Psychological Well-Being Among Middle-Aged and Older Adults. *Psychology and Aging*, 2(4), 195–210.
48. Seligman, M.E.P. (2012). *Flourish : a visionary new understanding of happiness and well-being*. Australia : Random House.
49. Strumpel, B. (1974). Economic Well-being as an Object of Social Measurement. *Subjective Elements of Well-Being*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 75–122.
50. Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13.
51. Veenhoven, R. (1991). Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots. *Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective*. (ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz). 1st ed. Oxford: Pergamon Press. 7–26.
52. Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social psychology*, 64, 678–691.
53. White, M.P., & Dolan, P. (2009) Accounting for the richness of daily activities. *Psychological Science*, 20(8), 1000–1008.

## References

1. Arshava, I. F., Znanetska, O. M., & Nosenko, E. L. (2011). *Pozytyvnist obrazu Ya i psykhologichne blagopoluchchya osobystosti [Positive self-image and psychological well-being of the individual]*. Innovatsia. [In Ukrainian]
2. Boryshevskiy, M. I. (2010). *Doroga do sebe: vid osnov subyektivnosti do vershyn dukhovnosti [The road to self: from the foundations of subjectivity to the heights of spirituality]*. Akademvydav. [In Ukrainian]
3. Virna, Zh. P. (2013). Aksiologia yakosti zhyttya osobystosti [Axiology of the quality of life of the individual]. *Psykhologia osobystosti*, 1(4), 104–112. [In Ukrainian]
4. Volynets, N. V. (2020). Psykhologia osobystisnogo blagopoluchchya personalu Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [Psychology of personal well-being of the personnel of the State Border Service of Ukraine]. *Dys. dokt. psykol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]
5. Gorbal, I. S. (2016). Sotsialno-psykhologichni chynnyky subyektivnogo blagopoluchchya pensioneriv [Socio-psychological factors in subjective well-being of pensioners]. *Dys. kand. psykol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]
6. Gulyas, I. A. (2010). Fenomen schastya: aksiopsykhologichni aspekty [The phenomenon of happiness: axiopsychological aspects]. *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykhologii im. G. S. Kostyuka NAPNU*, 4, XII, 103–109. [In Ukrainian]
7. Danylchenko, T. V. (2016). *Subyektivne sotsialne blagopoluchchya: psykhologichniy vymir [Subjective social well-being: psychological dimension]*. Taras Shevchenko National University of Kyiv. Desna Poligraf. [In Ukrainian]
8. Yezerska, N. V. (2018). Psykhologichni chynnyky subyektivnogo blagopoluchchya pidlitkiv v umovakh spetsializovanoi shkoly-internatu [Psychological factors in the subjective well-being of teenagers in the conditions of a specialized boarding school]. *Dys. kand. psykol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]
9. Kargina, N. V. (2018). Resursy ta chynnyky psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti [Resources of and factors in psychological well-being of the individual]. *Dys. kand. psykol. nauk*. Odesa. [In Ukrainian]
10. Karpenko, Z. S. (2013). Suchasnyi stan aksiologichnykh studii v Ukraini [The current state of axiological studies in Ukraine]. *Psykhologia osobystosti*, 1(3), 21–31. [In Ukrainian]
11. Kologryvova, E. I. (2008). Funktsii osobystisnykh pragnen v perezhyvanni molodoyu lyudynoyu subyektivnogo blagopoluchchya [Functions of personal aspirations in the young person's perceived well-being]. *Avtoref. dys. kand. psykol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]

12. Kurova, A. V. (2018). *Psikhologichni indyvidno-osobystisni determinanty subyektivnogo blagopoluchchya maibutnikh psikhologiv* [Psychological individual determinants of subjective well-being of future psychologists]. *Dys.kand. psikhol. nauk*. Odesa. [In Ukrainian]
13. Lozhkin, G. V., Glukhanyuk, N. S., & Volyanyuk, N. Yu. (2003). Problema subyekta yak teoretychna osnova profesionalizatsii osobystosti [The problem of the agent as a theoretical basis for the professionalization of the individual]. *Psikhologia i suspilstvo*, 2, 97–103. [In Ukrainian]
14. *Ludyna. Subyekt. Vchynok: Filosofske-psikhologichni studii* [Human. Agent. Deed: Philosophical and psychological studies]. (2006). V.O. Tatenko (Ed.). Lybid. [In Ukrainian]
15. Maksymenko, S. D., & Osodlo, V. I. (2010). Psikhobiografichni kharakterystyky subyekta u viiskovo-profesiinii dialnosti [Psychobiographical characteristics of the actor in military professional activity]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psikhologii*, 7, 327–342. [In Ukrainian]
16. Osodlo, V. I. (2012). *Psikhologia profesiinogo stanovlennya ofitsera: monografia* [Psychology of the professional development of an officer]. Zoloti Vorota. [In Ukrainian]
17. Pakhol, B. Ye. (2020). Sotsialno-psikhologichni chynnyky profesiinogo subyektivnogo blagopoluchchya osobystosti [Socio-psychological factors in professional well-being of an individual]. *Dys. d-ra filosofii*. Kyiv. [In Ukrainian]
18. Tytarenko, T. M. (2015). Sposoby optymizatsii praktyk pobudovy zhyttyevogo shlyakhu [Ways to optimize projecting a life path]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psikhologii*, 35, 137–147. [In Ukrainian]
19. Tytarenko, T. M. (2007). Zhyttyevi zavdannya osobystosti yak sotsialno-psikhologichni chynnyk modelyuvannya maibutnogo [Life tasks of the individual as a socio-psychological factor in modeling the future]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psikhologii*, 6(19), 304–311. [In Ukrainian]
20. Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. Plenum Press.
21. Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent advances in social psychology: an international perspective* (ed. by J. P. Forgas, J. M. Innes). Elsevier. 189–203.
22. Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanisms. *Self-efficacy: Thought control of action* (Ed. Schuareer). Washington. 3–38.
23. Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
24. Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfactions*. Russell Sage Foundation. 583.
25. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
26. Diener, E. (2009). The science of well-being: the collected works. *Series: Social Indicators Research Series*, 37, 274.
27. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
28. Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138–147.
29. Fordyce, M. W. (1988). A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and mental health. *Social Indicators Research*, 20, 355–381.
30. Glatzer, W. (1987). «Components of well-being». in A. C. Michalos (Ed.), *German Social Report: Living Conditions and Subjective Well-being*, 1978-1984. 25-33.
31. Hills, P., & Argyle, M. (1998). Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality. *Personality and Individual Differences*, 25, 523–535.
32. Huppert, F. A., Marks, N., Clark, A., Siegrist, J., Stutzer, A., Vitterso, J., & Wahrendorf, W. (2009). Measuring well-being across Europe: Description of the ESS well-being module and preliminary findings. *Social Indicators Research*, 91(3), 301–315.
33. Hyde, M., Wiggins, R.D., Higgs, P., & Blane, D.B. (2003). A measure of quality of life in early old age: The theory, development, and properties of a needs satisfaction model (CASP-19). *Aging and Mental Health*, 7(3), 86–94.
34. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
35. Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489–16493.
36. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum : From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
37. Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
38. Luhmann, M., Hofman, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592–615.
39. Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155.
40. Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness*. The Penguin Press.
41. Nickerson, C., Schwarz, N., & Diener, E. (2007). Financial Aspirations, Financial Success, and Overall Life Satisfaction: Who? And How? *Journal of Happiness Studies*, 8, 467–515.
42. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
43. Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170.

44. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
45. Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14–23.
46. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(69), 719–727.
47. Ryff, C. (1989). In the Eye of the Beholder: Views of Psychological Well-Being Among Middle-Aged and Older Adults. *Psychology and Aging*, 2(4), 195–210.
48. Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. Random House.
49. Strumpel, B. (1974). Economic Well-being as an Object of Social Measurement. *Subjective Elements of Well-Being*. Organization for Economic Cooperation and Development. 75–122.
50. Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 1(15), 8–13.
51. Veenhoven, R. (1991). Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots. *Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective*. (ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz). 1st ed. Pergamon Press. 7–26.
52. Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social psychology*, 64, 678–691.
53. White, M. P., & Dolan, P. (2009) Accounting for the richness of daily activities. *Psychological Science*, 20(8), 1000–1008.

### Відомості про автора

**Харитинський Андрій Анатолійович**, ад'юнкт Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, м. Київ, Україна

**Kharytynskyi, Andriy**, Postgraduate Student, Ivan Chernyakhovsky National Defense University of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1224-9295>

E-mail: [kharytynskyi@gmail.com](mailto:kharytynskyi@gmail.com)

Отримано 26 вересня 2022 р.  
Рецензовано 10 жовтня 2022 р.  
Прийнято 17 жовтня 2022 р.

## ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

До статей, що подаються до наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія», існують затверджені вимоги щодо оформлення. Прохання чітко їх дотримуватись.

### Основний перелік вимог

1. До публікації в науковому журналі приймаються статті, які раніше не були опубліковані.
2. Статті авторів, підготовлені згідно вимог, проходять подвійне сліпе рецензування. Детальну процедуру рецензування див. на сайті журналу в рубриці «Процедура рецензування». Лише після двох позитивних «сліпих» рецензій стаття приймається до друку. Після цього здійснюється оплата публікації.
3. Термін подання рукописів: впродовж року. Стаття може бути прийнятою до друку у поточному або наступних номерах наукового журналу. Термін проходження статті з моменту прийняття і затвердження її редакцією до друку складає в середньому від 1 до 6 місяців.
4. Приймаються статті українською та англійською мовами. Надається перевага статтям, підготовленим англійською мовою.
5. Автори без наукового ступеня подають обов'язково рецензію на статтю наукового керівника (доктора/кандидата наук).

### Загальна структура статті

- Шифр УДК
- Прізвище та ім'я автора (ів) (укр. мовою)
- Назва статті (укр. мовою)
- Анотація українською мовою
- Прізвище та ім'я автора (ів) (англ. мовою)
- Назва статті (англ. мовою)
- Анотація англійською мовою
- Основний текст статті
- Література
- References (транслітерація літератури)
- Відомості про автора (авторів) (укр. та англ. мовами)

### Структура основного тексту статті

Стаття повинна містити такі **компоненти** (вирівнювання зліва):

- Вступ (актуальність проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз попередніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття).
- Мета дослідження.
- Методи та організація дослідження.
- Вибірка дослідження.
- Результати дослідження та їх обговорення (викладається основний матеріал так, щоб була зрозумілою суть теоретичного та/або емпіричного дослідження; дискусії щодо висвітленої проблематики).
- Висновки (здійснюється узагальнення результатів).
- Перспективи подальших досліджень.

Обсяг **основного тексту** статті повинен становити від 0,5 др. арк./від 12 стор. чистого тексту (без анотацій та літератури). Максимальна кількість сторінок = 25 сторінок.

### Технічні вимоги до оформлення статті

Поля: нижнє, верхнє – 2 см; праве – 1,5 см; ліве – 3 см. Редактор: MS Word. Гарнітура: Times New Roman, кегель (розмір) 14, інтервал – 1,5. Текст набирається без переносів.



### Вимоги до анотацій

- Обсяг анотації (1000 знаків без пробілів).
- Ключові слова (5-10 слів/словосполучень).
- Обов'язково наявність у структурі анотації таких підрозділів: *вступ, мета, методи, результати, висновки*. Зазначені слова виділяються жирним.
- Речення анотацій подаються у формі висновків. Використовуються такі слова: Проаналізовано ... Досліджено ... З'ясовано ... Встановлено ... Показано ... Доведено ...
- Переклад української анотації англійською мовою здійснюється редакційною колегією.

### Вимоги до оформлення відомостей про автора

Відомості про автора пишуться українською і англійською мовами. Вказується: прізвище, ім'я, по батькові; ступінь, звання, посада, місце роботи, місто, країна, ORCID, E-mail, телефон (для контактів редакції з авторами).

### Вимоги до оформлення літератури, цитування та внутрішньотекстове посилання:

Література оформлюється за **міжнародним бібліографічним стандартом APA**. Звертаємо увагу на те, що список складається з двох частин: а) літератури, підготовленої кирилицею; б) літератури, підготовленої латиницею.

Звертаємо Вашу увагу на те, що **References** (транслітерація списку літератури, у тому числі, переклад на англійську мову джерел, написаних кирилицею) **робить редакційна колегія**.

**Цитування та внутрішньотекстове посилання** на літературні джерела здійснюються за стилем APA, наприклад (Іваненко, 2010; Іваненко & Петренко, 2016; Baron, Thompson & Hopkins, 2017); якщо зазначається сторінка джерела, то вона подається через двокрапку, наприклад (Іваненко, 2010: 56). Посилання здійснюються мовою оригіналу.

У **змісті статті при згадуванні прізвищ учених** необхідно вказувати рік (роки) праці (праць), які аналізує автор статті, й вносити відповідні джерела у список літератури. Наприклад: у дослідженні С. Новікова (2001) встановлено... (Новиков, 2001).

На всі прізвища, які вказані в тексті, повинні бути посилання в списку літератури, а на всі літературні джерела, які вказані в списку літератури, має бути посилання по тексту.

**Зразки списку літератури латиницею за стандартом APA** - див. за посиланням [http://www-library.univer.kharkov.ua/pages/bibliography/apa\\_style.pdf](http://www-library.univer.kharkov.ua/pages/bibliography/apa_style.pdf)

### Зразки оформлення літератури кирилицею за стандартом APA

**Статті:** Яременко, О.О., & Левін, Р.Я. (2005). Ідеологія і основні принципи теорії формування здорового способу життя. *Український соціум*, 4, 61–75.

**Книги:** Андрушків, Б.М., & Кузьмін, О.Є. (1995). *Основи менеджменту*. Львів: Світ.

**Матеріали конференцій:** Калмикова, Л.О. (2016). Про спонтанність і ситуативність дитячого мовлення. Л.О. Калмикова (Ред.), *Психолінгвістика в сучасному світі – 2016: Тези XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Переяслав-Хмельницький, 20–21 жовтня 2016 року)*, (с. 49–51). Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М.

**Автореферат дисертації:** Левенець, А.Є. (2006). Психологічні особливості становлення життєвої перспективи в юнацькому віці. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.

### Для отримання примірника збірника автором статті:

Прізвище, ім'я, по батькові, місто, діючий моб. телефон, електронна адреса для зв'язку; **номер відділення НОВОЇ ПОШТИ та її адресу**, на яку відправлятиметься Ваш примірник збірника. Доставку збірника оплачує отримувач (автор).

*Наукове видання*

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ  
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

**Науковий журнал**

**№ 3-4 (27) / 2022**

**За науковою редакцією  
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

*Літературний редактор - Лавренко О.В.*

Підп. до друку 29.10.2022. Формат 700x100/8. Ум. друк.арк. 6,75. Наклад 100 прим.  
Замовлення No 2628. Віддруковано в ТОВ «ГК «Все просто»  
04073, м.Київ, вул. Скляренка, 9