

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2 (35) / 2025

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

**Київ
2025**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35>

Рецензенти:

Сердюк Л.З., докторка психологічних наук, професорка, головна наукова співробітниця лабораторії психології особистості ім. П.Р. Чамати Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Губеладзе І.Г., докторка психологічних наук, старша дослідниця, в.о. директора з наукової роботи, головна наукова співробітниця відділу психології мас і спільнот Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 5 від 29.04.2025 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**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Креденцер Оксана Валеріївна**, докторка психологічних наук, професорка, 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, провідна 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.

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія KB № 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, 2025

G. S. Kostiuk Institute of Psychology
of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY
SCIENTIFIC JOURNAL**

№ 2 (35) / 2025

Scientific editors:
S. D. Maksymenko and L. M. Karamushka

Kyiv
2025

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35>

Reviewers:

Serdiuk L.Z., Dr., Prof., Chief Researcher of Laboratory of Personality Psychology named after P.R. Chamata, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

Hubeladze I.G., Dr of Psychological Sciences, Senior Researcher, Dept. of Psychology of Masses and Communities, Institute for Social and Political Psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 5 of 29.04.2025)*

Scientific editors: 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**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, Dr., Prof., leading 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, leading researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (*coordinator*); **Ivkin, Volodymyr**, 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, Volodymyr**, 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) (since 2015), Academic Resource Index (ResearchBib) (since 2016), GOOGLE SCHOLAR (since 2016), World Catalogue of Scientific Journals (since 2019), CROSSREF (since 2018)

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

© Organizational psychology.
Economic psychology, 2025

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

Мельничук Тетяна, Лук'янчук Вячеслав. Копінг-стратегії як чинник стресостійкості військових і цивільних в умовах війни	7
Пагава Оксана, Поляков Юрій. Сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні	16

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Бабич Роман. Організаційно-діяльнісний підхід до вирішення agency problem у компаніях малого та середнього бізнесу	31
Бондарчук Олена, Брюховецька Олександра, Клєсман Ольга, Тягур Любомира. Адаптація та валідація шкали «Психологічна безпека» на українській вибірці працівників ІТ-сфери	45
Виноградов Олексій, Беляєва Карина. Дослідження умов праці українських гештальт-терапевтів в сучасних умовах	60
Зубіашвілі Ірина, Лавренко Ольга, Мельничук Тетяна, Дембицька Наталія. Психологічна специфіка підприємницької діяльності	72
Карамушка Людмила, Лолєнко Катерина. Емпіричне дослідження комунікативного бренду психологів	82
Клименко Наталія. Ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій: теоретичний аналіз проблеми	96
Кононець Марія, Єгорова Олена. Поняття «публічний образ особистості»: теоретичний аналіз	107
Кононець Марія, Кіптик Кірілл. Соціально-психологічні чинники економічної поведінки особистості	117
Креденцер Оксана, Чорний Петро. Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: теоретичний аналіз	128
Лагодзінська Валентина. Емоційний інтелект персоналу освітніх організацій як ресурс суб'єктивного благополуччя	138
Ларіна Тетяна. Теоретико-концептуальні підходи вивчення когнітивних аспектів психологічної готовності особистості до протидії екологічним та епідемічним загрозам	146
Лозова Оксана. Емпіричне дослідження взаємозв'язку між ставленням вчителів та їх особистісною готовністю до впровадження STEM-освіти в професійній діяльності	154
Лушин Павло, Сухенко Яна. Метакомунікація & AI: ECPF-підхід для міжнародного менеджменту	161
Музичко Людмила, Чарупа Валентина. «Фліндерівський опитувальник прийняття рішень»: україномовна адаптація методики та її психометричні властивості	174
Чайка Ростислав. Порівняння самоусвідомлення здатності до працевлаштування серед спеціалізованих ролей ІТ-галузі	185

CONTENTS

PSYCHOLOGY OF WAR

Melnychuk, Tetyana, Lukianchuk, Viacheslav. Coping strategies as a factor in stress resistance of military and civilians in war conditions	7
Pagava, Oksana, Polyakov, Yury. Motivation of servicemen in the conditions of war in Ukraine	16

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Babych, Roman. Organizational and activity approach to solving the agency problem in small and medium business companies	31
Bondarchuk, Olena, Briukhovetska, Oleksandra, Kliesman, Olga, Tiahur, Liubomyra. Adaptation and Validation of the Psychological Safety Scale in the Ukrainian IT Sector	45
Vynohradov, Oleksii, Beliaeva, Karina. Research into working conditions of Gestalt therapists in Ukraine in modern conditions	60
Zubiashvili, Iryna, Lavrenko, Olha, Melnychuk, Tetyana, Dembytska, Nataliia. Psychological features of entrepreneurial activity	72
Karamushka, Liudmyla, Lolenko, Kateryna. Empirical study of the psychologist communicative brand	82
Klymenko, Nataliia. Attitude to money in the context of organizational personnel well-being: theoretical analysis of the problem	96
Kononets, Mariia, Yegorova, Olena. The Concept of «Public Image of a Personality»: theoretical analysis	107
Kononets, Mariia, Kipytyk, Kirill. Socio-psychological factors in individual economic behaviour	117
Kredentser, Oksana, Chorny Petro. Resilience in the workplace as a personnel's subjective well-being factor in business organizations: theoretical analysis.	128
Lagodzinska, Valentyna. Emotional intelligence of educational personnel as a subjective well-being resource	138
Larina, Tetyana. Theoretical and conceptual approaches to studying cognitive aspects of psychological readiness of the individual to counteract environmental and epidemic threats	146
Lozova, Oksana. Empirical study of the relationship between teachers' attitudes and their personal readiness to implement STEM education in their professional activities	154
Lushyn, Pavlo, Sukhenko, Yana. Metacommunications and Artificial Intelligence: The ECPF Approach for International Management	161
Muzychko, Lyudmila, Charupa, Valentina. Flinder's Decision-Making Questionnaire: Ukrainian-language adaptation and psychometric properties	174
Chayka, Rostyslav. Comparing self-perceptions of employability among specialized roles in the IT industry	185

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.1>

УДК 159.9.072.432

Тетяна Мельничук
Вячеслав Лук'янчук

КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ ЯК ЧИННИК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВИХ І ЦИВІЛЬНИХ В УМОВАХ ВІЙНИ

Мельничук Тетяна, Вячеслав Лук'янчук. Копінг-стратегії як чинник стресостійкості військових і цивільних в умовах війни.

Вступ. Умови повномасштабної війни в Україні стали екстремальним викликом для психічного здоров'я як військового персоналу, так і цивільного населення. У цих обставинах особливого значення набуває здатність до стресостійкості, що тісно пов'язана з використанням ефективних копінг-стратегій. Аналіз таких стратегій дозволяє глибше зрозуміти психологічні механізми подолання стресу та адаптації до кризових ситуацій.

Мета. Здійснити теоретичний аналіз основних підходів до розуміння копінг-стратегій як чинника стресостійкості в сучасних психологічних дослідженнях.

Методи. Методи теоретичного аналізу проблеми: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з психології стресу, копінгу та стресостійкості.

Результати. У статті розглянуто сутність копінг-стратегій, їх адаптивну й дезадаптивну природу, взаємозв'язок із поняттям стресостійкості та роллю в регуляції поведінки в умовах тривалого стресу. Здійснено порівняльний аналіз копінг-реакцій у військовослужбовців та цивільних осіб на основі сучасних досліджень, із фокусом на їх ефективність в умовах воєнного часу.

Висновки. Розглянуто психологічні копінг-стратегії як ключовий ресурс формування та підтримки стресостійкості. Підкреслено їх специфіку в контексті військового досвіду та громадянського життя під час війни.

Ключові слова: стресостійкість, копінг-стратегії, військові, цивільні, психологічна адаптація, ресурс

Melnichuk, Tetyana, Lukianchuk, Viacheslav. Coping strategies as a factor in stress resistance of military and civilians in war conditions.

Introduction. The war in Ukraine has become an extreme challenge for the mental health of both military personnel and the civilian population. Under these circumstances, stress resistance becomes particularly important, which is closely related to the use of effective coping strategies. The analysis of such strategies allows for a deeper understanding of the psychological mechanisms of stress management and adapting to crisis situations.

Aim. To carry out a theoretical analysis of the main approaches to understanding coping strategies as a stress resistance factor.

Methods: analysis, synthesis, generalization and systematization of scientific findings on the psychology of stress, stress coping and stress resistance.

Results. The article examined the essence of coping strategies, their adaptive and maladaptive nature, relationship with stress resistance as well as their role in regulating behavior under conditions of prolonged stress. A comparative analysis of coping reactions in military personnel and civilians was carried out with a focus on their effectiveness in wartime conditions.

Conclusions. Psychological coping strategies are a key resource for the formation and maintenance of stress resistance and they have their distinctive features in the context of military experience and civilian life during war.

Key words: stress resistance, coping strategies, military, civilians, psychological adaptation, resource

Вступ. Актуальність дослідження копінг-стратегій у контексті стресостійкості військових і цивільного населення України зумовлена тривалими наслідками повномасштабної війни, що триває з 2022 року. У таких умовах спроможність особистості ефективно адаптуватись, регулювати емоції та зберігати функціональність у складних і небезпечних ситуаціях набуває вирішального значення.

Повномасштабна агресія росії проти України стала безпрецедентним за своїм масштабом та психологічним впливом на всі верстви українського населення. Ця війна характеризується інтенсивністю, тривалістю та широким спектром травмівних подій, яким піддаються не лише наші воїни на передовій, але й цивільні особи по всій країні. Високодинамічні бойові дії, безперервні обстріли густонаселених районів, руйнування інфраструктури, вимушене переміщення, втрата близьких та постійна загроза життю створюють надзвичайно стресові умови. Вони вимагають від людей значних психологічних ресурсів для адаптації.

Вирішальну роль у цьому контексті відіграють стратегії подолання (coping strategies). З їх допомогою можна зрозуміти, як індивіди намагаються впоратися з психологічним тиском, підтримують своє ментальне здоров'я та адаптуються до нових реалій. Дослідження стратегій подолання може надати цінну інформацію про те, які психологічні механізми допомагають людям витримувати екстремальні стресові ситуації та сприяють їхній психологічній стійкості (Benight & Harper, 2002).

Дослідження феноменів стресу і стресостійкості особистості відбуваються вже понад 80 років. Але ще й досі у науковій літературі немає єдиної теорії, що містить цілісне уявлення про стрес, термінологію та всього того, що могло б показати сутність цих понять і зробити таке пояснення максимально доступним.

Також нерідко зустрічаються суперечки щодо існування саме терміну стресу, його впливу на організм людини, а також реакцій організму на нього. Відповідно, не повною мірою досліджуються і розглядаються механізми виникнення фізіології стресу та механізми, що лежать в основі стійкості до стресових випадків. Найчастіше «неоднозначно» розглядаються поняття «стресостійкість», «стресорний вплив», «стійкість до стресу» тощо. Насправді не можна та й не потрібно захищатися від «стресу», тому що стрес – це природна адаптивна реакція організму, захищатися слід від стресорних ушкоджень. Те ж стосується понять «стійкість» і «схильність»: організм може бути різною мірою схильним або стійким до стресорних порушень тих або інших функцій і до стресорних ушкоджень тих або інших органів, але не «до стресу».

У цьому контексті особливої уваги заслуговують копінг-стратегії – механізми, з допомогою яких особистість долає або пом'якшує вплив стресогенних чинників. Саме копінг є тим психологічним інструментом, що опосередковує здатність індивіда залишатися функціональним у кризових умовах, зокрема в умовах війни. Вивчення копінг-стратегій дозволяє наблизитись до глибшого розуміння того, яким чином формується стресостійкість, від чого вона залежить і які внутрішні ресурси мобілізуються у процесі подолання психотравмівних обставин. Науковці, дослідники, зокрема Л. Карамушка й Ю. Снігур, зазначають, що вивчення та дослідження копінг-стратегій є важливою складовою проблеми, яка стосується стрес-долаючої поведінки або копінг-поведінки особистості (Карамушка & Снігур, 2024).

Нині існує безліч підходів до визначення сутності та специфіки копінг-поведінки, але спільним у всіх їх є етапність у прояві копінгу, а також його комплексний характер. Копінг-стратегії військовослужбовців і цивільних осіб можуть змінюватися у різні періоди їхнього життя.

Отже, актуальність теми дослідження та її недостатня наукова розробка зумовили **мету нашого дослідження** : здійснити теоретичний аналіз основних підходів до розуміння копінг-стратегій як чинника стресостійкості у сучасних психологічних дослідженнях.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати існуючі підходи до розуміння феноменів стресостійкості та копінг-стратегій й визначити зміст цих понять.
2. Виявити специфічні риси прояву копінг-стратегій як чинника стресостійкості у військових і цивільних в умовах війни.

Методи дослідження: методи теоретичного аналізу проблеми: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з психології стресу, копінгу та стресостійкості.

Результати дослідження та їх обговорення. Стресостійкість у сучасній науці розглядається як здатність людини впоратися зі стресовими ситуаціями та негативними емоційними станами без шкоди для ефективності діяльності та власного здоров'я. Стресостійкість є комплексним психологічним феноменом, котрий значною мірою забезпечує стійкість діяльності та здатність адаптуватися до змін, що відбуваються. Стресостійкість пов'язана з окремими особистісними особливостями та характеристиками. Зазначається, що як ресурси стресостійкості можна розглядати особисті якості та характеристики людини, які забезпечують здатність протистояти негативним впливам та напруженим умовам діяльності.

У сучасній психології велика увага приділяється проблемі поведінки (копінг-поведінки) подолання та стресу. Суть копінгу полягає в тому, щоб допомогти людині адаптуватися до складних ситуацій, надавши їй ресурси для подолання їх, пом'якшення тиску або пристосування до них, що дозволяє зменшити вплив стресу. Основна мета копінгу полягає у забезпеченні благополуччя людини, її фізичного та психічного здоров'я, задоволеності суспільними відносинами (Folkman, 1986).

Адаптація до середовища значною мірою обумовлюється характером сприйняття та розуміння проблемної ситуації людиною через те, що ці процеси характеризують як якість, так і силу емоційного реагування людини. Зазначається, що характер когнітивної оцінки загрози людини забезпечує активізацію механізмів копінг-поведінки, спрямованих на подолання стресових чинників діяльності (DeLongis & Holtzman, 2005).

Одним із таких механізмів є копінг – система поведінкових і когнітивних стратегій, що спрямовані на подолання, регуляцію або переосмислення стресових подій. Поняття «coping» виникло від англійського «cope» – долати, впоратися, боротися. Термін «копінг» вперше був введений у наукову термінологію в 1962 році Л. Мерфі (Карамушка, 2024) під час аналізу поведінки дітей у кризових ситуаціях розвитку. Надалі він почав широко застосовуватись у психології дорослої особистості. Копінг включає як інстинктивні (вроджені) реакції, так і набуті навички саморегуляції, і є багатовимірною категорією, що охоплює емоційну, когнітивну та поведінкову сфери. У науковій літературі синонімами терміну «копінг» вважаються життєві стратегії, техніки адаптації, типи реагування в критичних ситуаціях, патерни розв'язання проблем і навіть способи буття у складні моменти життя.

Копінг у сучасній науці розглядається як варіант (форма) поведінки людини, яка передбачає використання поведінкових чи когнітивних можливостей для того, щоб впоратися зі стресовими чинниками. Копінг-поведінка інтегрує ресурси та можливості людини, забезпечуючи розв'язання проблемних ситуацій, а також подолання стресу. Характер вибору тієї чи іншої копінг-стратегії значно обумовлюється характером сприйняття ситуації, когнітивною складовою ситуації, а також можливостями активізації інтелектуальних ресурсів та вольового самоконтролю загалом.

У психології виокремлюють конструктивні та неконструктивні копінг-стратегії (Benight & Harper, 2002). До конструктивних відносяться опора на власні сили або звернення по допомогу до інших при недосягненні цілей; аналіз ситуації, її планування, переосмислення. Неконструктивними стратегіями є схильність до використання

психологічних захистів, уникнення, агресивні реакції. Зазвичай людина не дотримується якоїсь однієї копінг-стратегії, а поєднує їх різні варіанти у певних ситуаціях. Крім того, стратегія, прийнята в одній ситуації, може виявитися недієвою в іншій.

Найчастіше копінг-поведінка визначається як механізм гармонізації взаємин суб'єкта та важкої життєвої ситуації на вищому рівні, якщо порівнювати з психологічними захисними механізмами. Можна говорити про те, що поведінка, яка може впоратися зі стресом, носить довільний характер, вона має достатній рівень усвідомленості і представленості у свідомості та відображає усвідомлене прагнення суб'єкта взаємодіяти з середовищем на інформаційному й енергетичному рівнях (Rabinovych, 2023).

На думку українських дослідників С. Корсун і Т. Ткачук (2016), термін «копінг» знаходиться на перетині двох напрямів у сучасній психології: з одного боку, увага спрямована на зовнішню ситуацію як детермінанту поведінки, з іншого – на індивідуальну реактивність і варіативність відповідей суб'єкта. Це підкреслює динамічну природу копіngu, який змінюється залежно від контексту, фази подолання стресу та внутрішніх ресурсів особистості. Жодна копінг-стратегія не є універсально ефективною, однак їх комбінації можуть забезпечити адаптивну поведінку в більшості складних ситуацій.

Вітчизняні науковці Л. Карамушка та Ю. Снігур (2024) розкрили зміст копінг-стратегій, їх відмінність від психологічних механізмів захисту, також визначили особливості активних та продуктивних копінг-стратегій. Крім того, цими дослідниками була побудована модель організаційно-психологічних чинників вибору копінг-стратегій керівниками освітніх організацій, яку можна використовувати і фахівцям, що працюють із проблемою копінг-стратегій та особливостями стрес-долаючої поведінки.

У своїй праці «Мотивація поведінки: біологічні, когнітивні та соціальні аспекти» Р. Френкін (Бориславська, 2013) наголошує на зв'язку копіngu зі стресом, який він тлумачить як адаптацію до загрози або виклик. Люди, що сприймають подію як загрозу, зазнають дистресу, тоді як ті, хто бачить у ній виклик, здатні активувати ефективні копінг-стратегії. Отже, навчання адаптивному копіngu може суттєво підвищити стресостійкість особистості в умовах кризи.

Значний внесок у розробку концептуальних засад дослідження проблем адаптації було зроблено в рамках таких парадигм (Максименко, 2016).

Психоаналіз, де З. Фройд і А. Фройд (Вертель, 2015) розглядають концепцію первинності несвідомих процесів у подоланні тривоги, викликані загрозами і небезпеками; екзистенціальна психологія, яка розуміє адаптацію до складних життєвих ситуацій крізь призму колективного несвідомого; когнітивна психологія (Frankl, 1963), де більшість підходів акцентують увагу на свідомих аспектах копінг-поведінки – більшу роль ці аспекти відіграють у когнітивно-експериментальній теорії С. Епштейна (Максименко та ін., 2022). У зазначеній теорії суттєву роль у переживанні людиною життєвих ситуацій відіграють підсвідомі процеси; у генетичному підході С. Максименка (2016) подолання негативних подій розглядається в руслі концепції взаємозв'язку між психічними станами та досвідом.

Психологія подолання велику увагу приділяє особистісним ресурсам та вивченню поведінки людей у важких життєвих ситуаціях. Існують три базових підходи, які розкривають основи різних можливостей, умов і способів подолання (Титаренко, 2012).

1. *Диспозиційний підхід*, заснований на психоаналітичному учінні З. Фрейда (Вертель, 2015), виокремленні поведінки подолання стресу та вивченні рис особистості.

2. *Ситуаційно-динамічний підхід*. У рамках цього підходу розглядаються рухливі та мінливі ситуаційно-обумовлені чинники, що визначають вибір копінг-стратегій (Максименко та ін., 2015).

3. *Інтегративний підхід* передбачає єдність особистісних та ситуаційних чинників, що впливають на вибір копінг-стратегії (Benight & Harper, 2002).

Існують особливості стресостійкості і стратегій копінг-поведінки у військових. Проаналізовані джерела дозволяють стверджувати, що професійна діяльність військового пред'являє підвищені вимоги до їхніх особистісних якостей та особливостей. Стресостійкість розглядається як одна із значущих якостей для професійної успішності, і від рівня її сформованості значною мірою залежить не лише ефективність діяльності, а й психологічне здоров'я військовослужбовців. Наявні дані також дозволяють стверджувати, що в осіб з високим рівнем стресостійкості більшою мірою проявляється конструктивна орієнтація у копінг-поведінці.

В екстремальних умовах, коли ресурси і резерви особистості майже вичерпані, відбувається реорганізація змістовно-сислового та енергодинамічного поля в свідомості, і людина намагається вибудувати нову систему психічної саморегуляції. До трансформаційних копінг-стратегій належать: порівняння вниз (людина порівнює себе з людьми, які перебувають у більш складних ситуаціях), порівняння вгору (згадує свої досягнення в різних сферах життя), антиципація горя (це дозволяє психологічно підготуватися до можливих важких випробувань) (Титаренко, 2012).

У складних ситуаціях, коли людина не може ні практично перетворити проблему, ані уникнути джерела небезпеки та страждань, вона обирає стратегії, що фокусуються на емоціях – стратегії психологічної боротьби зі своїми негативними емоціями та болісними відчуттями. Ці методи неконструктивні в тому розумінні, що не усувають проблему, але попри все вони адаптивні, адже полегшують психологічний стан. Неконструктивними копінг-стратегіями також є різноманітні способи психологічного захисту, імпульсивна поведінка, емоційні зриви, агресивні реакції, екстравагантні вчинки.

Дослідниця О.М. Богдан (2024) проаналізувала, як громадяни України реагують на стресові обставини, викликані повномасштабною війною, з точки зору психологічної саморегуляції. У центрі уваги – копінг-стратегії, які українці використовують для збереження внутрішньої рівноваги та адаптації до реалій воєнного часу. У дослідженні авторка застосовує модель BASIC Ph, розроблену М. Лахадом (Lahad, Shacham & Ayalon, 2013), що дозволяє глибше осмислити індивідуальні і колективні реакції на стрес. Отримані дані свідчать про високу проактивність, мобілізаційний потенціал та готовність до конструктивного подолання труднощів, що дає підстави стверджувати про психологічні ресурси українців у процесі використання та формування копінг-стратегій для самозбереження, відновлення, навіть у контексті глибокої соціальної нестабільності (Богдан, 2024).

Також до розповсюджених прийомів самозбереження відноситься техніка заперечення – відмова прийняти те, що сталася шокуюча травмівна подія. Заперечення дозволяє суб'єкту переживати подію малими дозами, поступово асимілюючи її смисловою сферою особистості (Стасюк, 2018).

Дослідники виявили стратегії подолання, які використовує цивільне населення України в умовах війни. Дослідження (Павлова, 2022), проведене в перші тижні повномасштабного вторгнення, виявило високий рівень психологічного дистресу, тривоги, депресії та безсоння серед цивільного населення. Водночас було встановлено, що продуктивні стратегії подолання, такі як використання інструментальної підтримки, поведінкове відсторонення, самовідволікання та планування, були значно пов'язані з динамікою ментального здоров'я. Це свідчить про те, що цивільні особи активно використовували як проблемно-орієнтовані (планування, пошук підтримки), так і емоційно-орієнтовані (самовідволікання, прийняття) стратегії для того, щоб впоратися зі стресом.

У дослідженнях Л. Карамушки та Ю. Снігур (Карамушка & Снігур, 2024) висвітлюється роль копінг-стратегій як ресурсу підтримки психічного здоров'я та забезпечення стресостійкості в умовах професійного навантаження. Авторки зазначають,

що активні копінг-стратегії, зокрема «орієнтація на вирішення проблеми» та «соціальне залучення», позитивно впливають на ефективність діяльності та сприяють збереженню психологічної рівноваги. Натомість пасивні або стратегії уникнення асоціюються з виснаженням ресурсів і розвитком емоційної нестабільності. У контексті війни ці висновки набувають особливої актуальності: як військові, так і цивільні особи, стикаючись із високим рівнем невизначеності й хронічного стресу, потребують усвідомленого підходу до вибору стратегій подолання.

Дослідники наголошують на необхідності впровадження програм психосоціальної підтримки та тренінгів зі зміцнення стресостійкості, що дозволяє не лише покращити психічне здоров'я окремих осіб, але й підвищити адаптивний потенціал цілих професійних спільнот (Карамушка & Снігур, 2024).

Дослідники (Anjum, 2023) розглядають психологічні наслідки війни щодо цивільних осіб, біженців та шукачів притулку, а також пропонують стратегії допомоги. У цьому контексті згадуються як поведінкові стратегії (активність), так і когнітивні стратегії (роздуми, прийняття та позитивне мислення) як важливі механізми подолання невизначеності та травматичного досвіду. З цього дослідження виходить, що наслідки війни не є однаковими для всіх, і деякі особи можуть мати потребу тривалої підтримки для подолання травми та посттравматичного стресового розладу (ПТСР).

Фрагменти досліджень також вказують на важливу роль спільноти та соціальної підтримки як життєво важливих ресурсів подолання для цивільних осіб під час війни. Стійкість місцевих громад, за дослідженнями Rabinovych (2023), може забезпечувати важливе підґрунтя для індивідуального подолання. Таке підґрунтя важливе для цивільних, тому що пропонує ресурси, підтримку та почуття колективної ідентичності перед обличчям лиха. Високий рівень ПТСР, тривоги, депресії та безсоння був зафіксований у багатьох розглянутих нами дослідженнях. Це підкреслює нагальну потребу в розумінні того, які стратегії подолання є найбільш ефективними для пом'якшення цих негативних наслідків для ментального здоров'я серед українських цивільних осіб. Павлова (2023) також вивчала взаємозв'язок між пережитим під час війни, кошмарами, безсонням та ПТСР серед студентів університетів. Це вказує на складний вплив війни на ментальне здоров'я молоді та важливість стратегій подолання, спрямованих на порушення сну та травматичні реакції.

Порівнюючи стратегії подолання, що використовують військові та цивільні особи в Україні, можна припустити наявність як схожих, так і відмінних підходів (Стасюк, 2018). Обидві розглянуті групи населення зазнають величезного стресу в ході повномасштабної агресії росії, хоча природа їх стресорів може відрізнятися. Військовослужбовці стикаються з безпосередньою загрозою життю під час бойових дій, тоді як цивільні особи частіше переживають наслідки руйнувань, вимушеного переміщення та втрати близьких.

Пошук соціальної підтримки та планування дій можуть бути поширеними стратегіями подолання для обох груп. Військовослужбовці можуть знаходити підтримку у своїх підрозділах, тоді як цивільні особи можуть покладатися на родину, друзів та волонтерські організації. Однак специфіка військової служби може вимагати використання більш специфічних стратегій, таких як розвиток особистісної твердості та пошук сенсу у виконанні службових обов'язків. Цивільні особи так само можуть частіше використовувати емоційно-орієнтовані стратегії, такі як самовідволікання та позитивне мислення, для управління своїми емоційними реакціями на стрес (Anjum, Aziz & Hamid Aziz, 2023).

Ефективність певних стратегій подолання може відрізнятися для військових та цивільних осіб. Наприклад, поведінкове відсторонення, яке виявилось поширеним серед цивільних, може мати інші наслідки для військовослужбовців у бойовій ситуації.

Розуміння цих відмінностей є важливим для розробки цілеспрямованих програм психологічної підтримки для кожної групи населення.

Стійкість відіграє важливу роль у тому, як військовий контингент та цивільне населення в Україні намагаються впоратися зі стресом, пов'язаним з війною. Дослідження М. McElheran та співавторів (2024), а також А. Nordstrand та співавторів (2020) підкреслюють важливість стійкості в контексті військової служби. Вищий рівень стійкості може сприяти використанню більш адаптивних стратегій подолання та кращим показникам ментального здоров'я серед військовослужбовців. Розвиток стійкості також може бути ключовим чинником у сприянні ефективному подоланню та пом'якшенню довгострокових психологічних наслідків бойового досвіду ветеранів.

Щодо цивільного населення, то дослідження М. Rabinovych (2023) вказують на загальну стійкість українського суспільства, зокрема на рівні місцевого самоврядування, що може опосередковано підтримувати індивідуальне подолання довгострокових психологічних наслідків воєнного часу. Дослідження Павлової (2023) також виявило, що українці пов'язують свою стійкість із самооцінкою, емоційною регуляцією та гнучкістю. Виявлення чинників, що сприяють стійкості серед українських цивільних осіб, може допомогти у розробці стратегій зміцнення цих захисних ресурсів та сприяння кращому подоланню стресу під час та після конфлікту.

Взаємодія між стійкістю та стратегіями подолання є складним процесом (Стасюк, 2018). Стійкість може не лише бути буфером проти стресу, але й активно формуватися через використання ефективних механізмів подолання. Подальше дослідження цієї динаміки є важливим для розробки комплексних моделей психологічної адаптації до стресу, пов'язаного з війною.

Висновки. Отже, копінг-стратегії є ключовим чинником формування стресостійкості та допомагають людині адаптуватися до складних ситуацій.

Ефективність певних стратегій подолання довгострокових психологічних наслідків воєнного часу може відрізнятися для військових та цивільних осіб. Стратегії копінг-поведінки представляють собою важливий психологічний ресурс, який сприяє збільшенню стійкості до стресу та підвищенню життєвої стійкості. Копінг-стратегії військовослужбовців і цивільних осіб можуть змінюватися в різні періоди їхнього життя.

Отримані результати створюють підґрунтя для подальших емпіричних досліджень із метою виявлення ефективних стратегій подолання та розробки психопрофілактичних інтервенцій в умовах війни.

Перспективою подальшого дослідження є необхідність подальшого вивчення копінг-стратегій у контексті повномасштабної війни в Україні для розробки ефективних програм психологічної підтримки військовослужбовців та цивільного населення.

Література

1. Богдан, О. М. (2024). Стратегії психологічного добробуту українців у взаємодії з копінг-стратегіями в умовах війни. *Проблеми політичної психології*, 16(30), 60-83. <https://politpsy.org/index.php/popp/article/view/164/156>
2. Бериславська, А. В. (2013). *Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства* [PhD thesis in economics, 08.00.04. Kherson National Technical University] Kherson.
3. Вертель, А. В. (2015). *Філософія психоаналізу*. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.
4. Карамушка, Л. М. (2024). Тренінг розвитку продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(3), 3-39. <https://lib.iitta.gov.ua/740249/>
5. Карамушка, Л. М., & Снігур, Ю. С. (2024). *Психологія вибору копінг-стратегії керівниками освітніх організацій*. G. S. Kostiuk Institute of psychology.
6. Корсун, С. І., & Ткачук Т. А. (2016). *Копінг-стратегії як складові копінг-поведінки особистості*. <https://tinyurl.com/yhdw9zpp>

7. Максименко, С. Д. (2016). Експериментально-генетичний метод проектування психологічних новоутворень та самомоделювання особистості. *Психологічний часопис*, 1, 5-16.
8. Максименко, С., Деркач, Л., Кіричевська, Е., & Касинець. (2022). *Психологія когнітивних процесів*. «Видавництво Людмила». http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2016_1_3
9. Максименко, С. Д., Зливков, В. Л., & Кузікова, С. Б. (2015). *Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика*. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.
10. Павлова, Ю. (2023). Mental health symptoms and coping strategies among Ukrainians during the Russia-Ukraine war in March 2022. *International Journal of Social Psychiatry*. 69(4), 957-966.
11. Стасюк, В. В. (2018). Психологічні особливості реадптації учасників бойових дій. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: Proceedings of the III Ukrainian round table*, Irpin. 153-154.
12. Титаренко Т. М. (2012). *Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості*. Імекс-ЛТД.
13. Anjum, G., Aziz, M., & Hamid, H. K. (2023). Life and mental health in limbo of the Ukraine war: How can helpers assist civilians, asylum seekers and refugees affected by the war? *Frontiers in Psychology*, 14(11), 292-299.
14. Benight, C. C., & Harper, M. L. (2002). Coping Self- Efficacy Perceptions as a Mediator Between Acute Stress Response and Long-Term Distress Following Natural Disasters. *Journal of Traumatic Stress*. 15(3), 177-186. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12092909/>
15. DeLongis, A., & Holtzman, S. (2005). Coping in context: the role of stress, social support, and personality in coping. *J. Pers.* 73(6), 1633-1656.
16. McElheran, M., Annis, F. C., Duffy, H. A., & Chomistek, T. (2024). Strengthening the military stoic tradition: enhancing resilience in military service members and public safety personnel through functional disconnection and reconnection. *Frontiers in Psychology*, 15(137), 92-94.
17. Lahad, M., Shacham, M., & Ayalon, O. (2013). The «BASIC PH» Model of Coping and Resiliency *Theory, Research and Cross-Cultural Application*. Jessica Kingsley. <https://tinyurl.com/mtufzk5d>
18. Nordstrand, A. E., Bøe, H. J., Holen, A., Reichelt, J. G., Gjerstad, C. L., & Hjemdal, O. (2020). Social support and disclosure of war-zone experiences after deployment to Afghanistan—Implications for posttraumatic deprecation or growth. *Traumatology*, 26(4), 351-359.
19. Rabinovych, M. (2023). Explaining Ukraine's resilience to Russia's invasion: The role of local governance. *An International Journal of Policy, Administration and Institutions*. Governance. 37(4), 1121-1140. <https://doi.org/10.1111/gove.12827>
20. Folkman, S. (1986). Dynamics of stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50, 992-1003.
21. Frankl, V. (1963). Man's search for meaning: *An introduction to logotherapy*. Pocket Books.

References

1. Bogdan, O. M. (2024). Strategii psykholoichnogo dobrobutu ukrainsiv u vzayemodii z koping-strategiamy v umovakh viiny [Ukrainians' psychological well-being strategies in interaction with stress-coping strategies in wartime]. *Problemy politychnoi psykholonii*, 16(30), 60-83. <https://politpsy.org/index.php/popp/article/view/164/156> [In Ukrainian]
2. Beryslavska, A. V. (2013). *Motyvatsia pratsi upravlinskogo personalu u zabezpechenni zrostantnya ekonomichnykh rezultativ pidpryyemstva [Management personnel's motivation for ensuring economic growth of the enterprise]*. [PhD thesis in economics, 08.00.04. Kherson National Technical University] Kherson. [In Ukrainian]
3. Vertel, A. V. (2015). *Filosofia psykhoanalizu [The philosophy of psychoanalysis]*. Vyd-vo SumDPU imeni A. S. Makarenka. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M. (2024). Trening rozvytku produktyvnykh koping-strategii v konteksti zabezpechennya psykholoichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvithnoho personalu v umovakh viiny [Training for the development of productive coping strategies in the context of psychological health and well-being of educational personnel in wartime]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(3), 3-39. <https://lib.iitta.gov.ua/740249/> [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., & Snigur, Yu. S. (2024). *Psykhologia vyboru koping-strategii kerivnykamy osvithnikh organizatsii [Psychology of choosing a coping strategy by heads of educational organizations]*. G. S. Kostyuk Institute of psychology. [In Ukrainian]
6. Korsun, S. I., & Tkachuk T. A. (2016). *Koping-strategii yak skladovi koping-povedinky osobystosti [Coping strategies as components of a person's coping behavior]*. <https://tinyurl.com/yhdw9zpp> [In Ukrainian]
7. Maksymenko, S. D. (2016). Eksperymentalno-genetychnyi metod proektuvannya psykholoichnykh novoutvoren ta samomodelyuvannya osobystosti [Experimental genetic method of designing psychological neoplasms and personal self-modeling]. *Psykholoichnyi chasopys*, 1, 5-16. [In Ukrainian]
8. Maksymenko, S., Derkach, L., Kyrchevska, E., & Kasynets. (2022). *Psykhologia kognityvnykh protsesiv [Psychology of cognitive processes]*. «Vydavntstvo Lyudmyla». http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2016_1_3 [In Ukrainian]

9. Maksymenko, S. D., Zlyvkov, V. L., & Kuzikova, S. B. (2015). *Osobystist u rozvytku: psykholoichna teoria i praktyka* [Personality in development: psychological theory and practice]. Vyd-vo SumDPU imeni A. S. Makarenka. [In Ukrainian]
10. Pavlova, Yu. (2023). Mental health symptoms and coping strategies among Ukrainians during the Russia-Ukraine war in March 2022 [Mental health symptoms and coping strategies among Ukrainians during the Russia-Ukraine war in March 2022]. *International Journal of Social Psychiatry*. 69(4), 957-966. [In Ukrainian]
11. Stasyuk, V. V. (2018). Psykholoichni osoblyvosti readaptatsii uchasnykiv boiovykh dii [Psychological features of combatants' readaptation]. *Aktualni problemy psykholoichnoi ta sotsialnoi adaptatsii v umovakh kryzovogo suspilstva*: Proceedings of the III Ukrainian round table, Irpin. 153-154. [In Ukrainian]
12. Tytarenko T. M. (2012). *Yak buduvaty vlasne maibutnye: zhyttyevi zavdannya osobystosti* [How to build your own future: personal life tasks]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
13. Anjum, G., Aziz, M., & Hamid, H. K. (2023). Life and mental health in limbo of the Ukraine war: How can helpers assist civilians, asylum seekers and refugees affected by the war? *Frontiers in Psychology*, 14(11), 292-299.
14. Benight, C. C., & Harper, M. L. (2002). Coping Self- Efficacy Perceptions as a Mediator Between Acute Stress Response and Long-Term Distress Following Natural Disasters. *Journal of Traumatic Stress*. 15(3), 177-186. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12092909/>
15. DeLongis, A., & Holtzman, S. (2005). Coping in context: the role of stress, social support, and personality in coping. *J. Pers.* 73(6). 1633-1656.
16. McElheran, M., Annis, F. C., Duffy, H. A., & Chomistek, T. (2024). Strengthening the military stoic tradition: enhancing resilience in military service members and public safety personnel through functional disconnection and reconnection. *Frontiers in Psychology*, 15(137), 92-94.
17. Lahad, M., Shacham, M., & Ayalon, O. (2013). The «BASIC PH» Model of Coping and Resiliency *Theory, Research and Cross-Cultural Application*. Jessica Kingsley. <https://tinyurl.com/mtufzk5d>
18. Nordstrand, A. E., Bøe, H. J., Holen, A., Reichelt, J. G., Gjerstad, C. L., & Hjemdal, O. (2020). Social support and disclosure of war-zone experiences after deployment to Afghanistan—Implications for posttraumatic deprecation or growth. *Traumatology*, 26(4), 351-359.
19. Rabinovych, M. (2023). Explaining Ukraine's resilience to Russia's invasion: The role of local governance. *An International Journal of Policy, Administration and Institutions*. Governance. 37(4), 1121-1140. <https://doi.org/10.1111/gove.12827>
20. Folkman, S. (1986). Dynamics of stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50, 992-1003.
21. Frankl, V. (1963). Man's search for meaning: *An introduction to logotherapy*. Pocket Books.

Відомості про авторів

Мельничук Тетяна Іванівна, кандидатка психологічних наук, старша дослідниця, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, Київ, Україна.

Melnychuk, Tetyana, PhD, Senior Researcher, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-5205-9958>

E-mail: mti_kiev@ukr.net

Лук'янчук Вячеслав, інструктор-психолог, Центр національного супротиву, Міністерство оборони України, Київ, Україна.

Lukianchuk, Viacheslav, Instructor-psychologist, Center for National Resistance, Ministry of Defense of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-2262-7822>

E-mail: lukcrimea@meta.ua

Отримано 30 січня 2025 р.
Рецензовано 17 березня 2025 р.
Прийнято 24 березня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.2>
УДК 159.923.2

**Оксана Пагава
Юрій Поляков**

СУЧАСНИЙ СТАН МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Пагава Оксана, Поляков Юрій. *Сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.*

Вступ. Автори аналізують мотивацію військовослужбовців в умовах війни в Україні. Саме мотивація визначає особисту активність та можливі шляхи вирішення проблеми на рівні суспільства: перемога України в боротьбі за державну незалежність у російсько-українській війні.

Мета: провести теоретичний аналіз проблеми особистісної мотивації та емпірично дослідити мотивацію військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Методи: теоретико-методологічний аналіз проблеми особистісної мотивації, «Особистісна мотивація уникнення невдачі» (Т. Елерс), «Особистісна мотивація досягнення успіху» (Т. Елерс), «Самооцінка мотивації пошуку схвалення» (Шкала брехні) (Д. Марлоу та Д. Краун), «Соціально-психологічні установки особистості в мотиваційній сфері» (О. Воронов), «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич).

Результати. У дослідженні виявлено специфічні психологічні особливості, що відображають мотивацію військовослужбовців в умовах війни в Україні. Автори визначили рівень мотивації військовослужбовців уникати невдач та досягати успіху й схвалення, орієнтацію на результат та альтруїзм, а також схильність до прояву термінальної цінності «щастя інших» та інструментальної цінності «сильної волі».

Висновки. Результати дослідження показують, що військовослужбовці України мають певні прояви мотиваційної сфери, які не характерні для тих, хто наразі не проходить службу у Збройних Силах України в умовах війни в Україні. Результати дослідження можуть бути корисними для психологів у наданні психологічної допомоги військовослужбовцям.

Ключові слова: мотивація, військовослужбовці, війна, особистість, спрямованість, професійна діяльність, особистісні цінності, успіх, перемога

Pagava, Oksana, Polyakov, Yuri. *Motivation of servicemen in the conditions of war in Ukraine.*

Introduction. The authors analyze military personnel's motivation in the conditions of the war in Ukraine. It is motivation that determines personal activity and the possible resolving of the problem at the level of society: the victory of Ukraine in fighting for state independence in the Russia-Ukraine war.

Aim: to conduct a theoretical analysis of the problem of personal motivation and empirically investigate the motivation of military personnel in the conditions of the war in Ukraine.

Methods: theoretical and methodological analysis of the problem of personal motivation, Personal Motivation to Avoid Failure (T. Ehlers), Personal Motivation to Achieve Success (T. Ehlers), Self-Assessment of Motivation for Approval Seeking (Lie Scale) (D. Marlow and D. Crown), Socio-Psychological Attitudes of the Individual in the Motivational Sphere (O. Voronov), Value Orientations (M. Rokych).

Results. The study found specific psychological features that reflect motivation of military personnel in the conditions of war in Ukraine. The authors determined the level of military personnel's motivation to avoid failures and achieve success and approval, focus on results and altruism, as well as the tendency to manifest the terminal value of "happiness of others" and the instrumental value of "strong will".

Conclusions. The results of the study show that military personnel of Ukraine have certain manifestations of the motivational sphere, which are not characteristic of those who are not currently serving in the Armed Forces of Ukraine in the conditions of war in Ukraine. The results of the study can be useful for psychologists in giving psychological help to military personnel.

Keywords: motivation, military personnel, war, personality, orientation, professional activity, personal values, success, victory

Вступ. 24 лютого 2022 року росія почала повномасштабне вторгнення на територію України, і російська агресія зумовила українців встати на захист своєї Батьківщини. Велика кількість громадян нашої країни та іноземців вступила до лав Збройних Сил України з метою захищати її територіальну цілісність. Це вказує на наявність мотивації до виконання військових завдань задля досягнення єдиної мети – перемоги України. Кожен українець розуміє необхідність звільнення нашої країни від ворога. Агресор повинен зазнати поразки та зрозуміти, що він не має права порушувати кордони нашої держави. На окресленому етапі розвитку України досить важливо зберегти її територіальну цілісність та суверенність. Це буде підтвердженням нашої незалежності не тільки юридично, але й духовно, у серці кожного українця.

Отже, мотивація виступає рушійною силою в цьому процесі. Вона зумовлює не лише активну діяльність особистості, але й суспільства загалом за таких обставин. Мотивація підкріплюється певними мотивами, які становлять для людини вагомий важливість індивідуального характеру. Кожна особистість, яка наразі захищає Україну від російських окупантів, має власну особистісну мотивацію в умовах війни. Вона розуміє небезпеку, яка наявна через вибір діяльності, однак не зупиняється на шляху до досягнення мети. Причини служби у Збройних Силах України можуть бути різними та мати емоційну, матеріальну, моральну, соціальну складову тощо. На особистісний вибір можуть впливати як внутрішні, так і зовнішні чинники, однак особистісна мотивація в умовах війни є найстійкішою, бо підкріплена індивідуальним мотивом до виконання діяльності особистості військового в умовах війни. Ворог напав на Україну зненацька. За відсутності достатньої кількості спеціально підготовлених людей, військових, до лав ЗСУ вступають патріотично налаштовані громадяни України. Тому гостро постає питання особистісної мотивації. Зазначена проблема передбачає вирішення на суспільному рівні, бо безпосередньо впливає на результат перебігу українсько-російської війни. Робота на передовій потребує професійно та психологічно підготовлених кадрів, які будуть виконувати свої обов'язки сумлінно та пам'ятати, що саме вони безпосередньо наближають перемогу нашої країни. Роль кожного є важливою складовою у діяльності Збройних Сил України.

У науковому просторі проблема особистісної мотивації військовослужбовців до роботи в Збройних Силах України в умовах війни в Україні все частіше стає об'єктом вивчення в працях сучасних вчених у галузі психології. Науковці розглядають природу особистісної мотивації захисників України, які чинники на неї впливають, розкривають вікові, соціальні та гендерні особливості зазначеного феномену. Особливу увагу вчені приділяють аналізу мотивації особистості до роботи в екстремальних умовах, зокрема під час війни. Вони звертають увагу на специфіку її соціально-психологічної адаптації, вивчають досвід зарубіжних країн та порівнюють з національними рисами становлення особистості як працівника в екстремальному професійному напрямку. Також існують дослідження, які спрямовані на вивчення копінг-стратегій та психологічних захистів людей, які працюють в небезпечних умовах, зокрема у військовій справі.

Зважаючи на наявність особистісної, суспільної та наукової актуальності окресленої проблеми, нами було вирішено на теоретичному та емпіричному рівні дослідити проблему сучасного стану мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Мета дослідження – провести теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості в сучасних умовах та емпірично дослідити сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до визначення понять «мотивація» та «мотив» у психологічній науці.
2. Виокремити особливості особистісної мотивації в умовах війни.

3. Дослідити чинники, що зумовлюють мотивацію військовослужбовців в умовах війни.
4. Здійснити методологічне обґрунтування вибору психодіагностичного забезпечення емпіричного дослідження мотивації військовослужбовців в умовах війни, окреслити завдання та організувати й провести емпіричне дослідження.
5. Проаналізувати результати дослідження, зробити висновки щодо окресленої проблеми дослідження.

Методи та організація дослідження. Для забезпечення психодіагностики досліджуваних військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, ми скористалися емпіричним методом психологічного тестування (психологічне обстеження). Це метод, який має на меті встановити та виміряти індивідуально-психологічні відмінності респондентів. Психологічне обстеження здійснювалося за допомогою опитування та анкетування досліджуваних груп. Опитування мало опосередкований характер та відбувалося у письмовій формі за допомогою анкет, які пропонувалися респондентам. Анкети не мали авторський характер. Використовувалися анкети психодіагностичних методик, які відповідали меті та завданням нашого емпіричного дослідження.

Отже, зважаючи на наявну мету та завдання дослідження, ми сформуvalи методичний інструментарій, до якого увійшли 5 стандартизованих психодіагностичних методик, як-то: 1. «Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012), що спрямована на визначення рівня мотивації до уникнення невдач досліджуваних військовослужбовців. Респондентам надавався стимульний матеріал, який мав вигляд бланку з зазначеними прикметниками, що характеризують особистість: досліджуваним пропонувалось обрати ті, які є більш властивими саме їм.

2. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) для дослідження рівня мотивації до успіху респондентів, які проходять військову службу в лавах ЗСУ. Досліджуваним надавався стимульний матеріал у вигляді опитувальника, який складається з 41 запитання, на які потрібно відповісти «так» або «ні».

3. «Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023) з метою здійснення діагностики самооцінки мотивації схвалення військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні. Під час дослідження за зазначеною методикою респондентам надавався стимульний матеріал, який мав вигляд опитувальника, що складається з 20 запитань, які мають два варіанти відповідей («так» чи «ні»).

4. Потреба в детальному вивченні особистості військовослужбовця ЗСУ в умовах війни як соціального об'єкта зумовила нас використати психодіагностичну методику «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017). Ми вирішили зосередитися на таких характеристиках як «альтруїзм» та «егоїзм», припускаючи, що тенденція до останнього буде значно меншою у військовослужбовців, порівняно з особами, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни. Дослідження здійснювалося за допомогою опитувальника, який складався з 20 запитань, що мали два варіанти відповіді: «так» чи «ні».

5. До того ж нам було дуже важливо практично вивчити ціннісну сферу військовослужбовців ЗСУ в умовах війни та порівняти її з цінностями осіб, які не боронять Україну в умовах війни на передовій. Для цього ми використали методику «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Скрипник, 2010). Відбулося дослідження домінуючих термінальних та інструментальних цінностей військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні. За змістом методики респондентам пред'являються два списки цінностей (по 18 у кожному): або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках.

Отже, задля вирішення цілі нами були висунуті завдання, особливості організації та методичний інструментарій емпіричного дослідження, яке було організовано та проведено.

Вибірка дослідження. Емпіричне дослідження проводилося на базі Військової частини А 1302. У ньому взяло участь 60 респондентів, що складала дві групи: «військовослужбовці, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни» (30 досліджуваних) та «особи, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни» (30 респондентів). Серед досліджуваних груп: 40 респондентів чоловічої та 20 жіночої статі. Вік досліджуваних: 25–50 років. Досліджувані, які увійшли до групи «які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни» виконують різноманітні професійні обов'язки. Серед них: 10 представників ІТ-сфери, 2 менеджери, 4 охоронця, 4 продавця, 3 учителя, 4 архітектори та 3 секретаря. Вибірки нашого емпіричного дослідження відрізняються своєю гомогенністю. Вони повністю відповідають досліджуваним критеріям (особи, які виконують військові професійні обов'язки та не служать у лавах ЗСУ в умовах війни). Саме такий вибір вибірки дозволяє отримати змістовні результати щодо вивчення особливостей мотиваційної сфери зазначених категорій осіб.

Варто зазначити, що емпіричне дослідження військовослужбовців, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, відбувалося очно. Респондентам зазначеної групи були надані анкети та бланки для відповідей. На їх заповнення надавалося 3 доби.

Щодо групи досліджуваних, які належать до осіб, що не служать у ЗСУ в умовах війни, то їхнє дослідження проводилося в дистанційній формі. Особам були надіслані анкети та бланки для відповідей на адреси їхньої електронної пошти. На заповнення всіх бланків респондентам надавалося 3 доби, після цього заповнені анкети були надіслані на нашу електронну пошту.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Аналіз наукових підходів до визначення понять «мотивація» та «мотив» у психологічній науці.

У психологічному словнику за ред. В. Войтка (1982) мотивація визначається як «система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини.

Всебічне розкриття причин, якими пояснюється та чи інша поведінка людини, її дії і вчинки, неодмінно передбачає аналіз тих психологічних моментів, якими вони визначаються, тобто аналіз сукупності мотивів, якими зумовлено конкретну поведінку. Є різні форми мотивації залежно від змісту і психічної сукупності мотивів, що спонукають поведінку людини в різних видах діяльності (праця, навчання, гра, спорт) або в процесі спілкування з іншими людьми в різних ситуаціях соціального життя. У кожної людини є відносно стійка система мотивів, яка усталилася в процесі її життя.

На різних вікових етапах мотивація людини відзначається специфічними особливостями, пов'язаними зі зміною провідних видів діяльності і соціальної ситуації розвитку.

Знання тих якісних змін, які відбуваються в мотивації діяльності і поведінки людини в процесі її розвитку, має велике значення для розв'язання проблем ...» (Войтко, 1982: 97).

У повсякденному житті ми розуміємо мотив як причину, як точку відліку, що спонукає до досягнення певної мети. Позитивні причини та істинні бажання допомагають ефективніше, легше та швидше рухатися до мети. А якщо ще й передбачається отримання винагороди або задоволення від дієвості – це значно сприяє позитивній мотивації. Життя, розвиток людини не відбувається без мотивації, процесу, що управляє мотивами, скеровує її рух до реалізації дій. А спрямування мотивів для досягнення цілі є процесом мотивування.

Зі свого боку, в роботах українських учених обґрунтовано, що «мотив (лат. *movere* – штовхати, приводити в рух) – спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням потреб; сукупність зовнішніх чи внутрішніх умов, які зумовлюють активність суб'єкта і

визначають його спрямованість. Це складне інтегральне психологічне утворення належить суб'єкту поведінки. Важливим за мотиваційним значенням є стан індивіда, сформований потребою в об'єктах, необхідних для його існування і розвитку. Йдеться про потреби, які є джерелом активності людини, завдяки яким здійснюється регулювання її поведінки, визначається спрямованість мислення, емоцій, почуттів і волі. За допомогою установки (стійкої схильності індивіда до певної форми реагування) людина спрямовує свої вчинки, дії та поведінку (Пагава, Гарькавець, Харченко & Рачок, 2015: 29).

2. Особливості особистісної мотивації в умовах війни.

Якими можна вважати ознаки мотивованої особистості на сучасному етапі? Здається, що це цілком спостерігається навіть неозброєним оком. По-перше, це – оптимізм. Умотивована особа виглядає дуже впевненою, такою, що немов «відчуває» наявність хорошого результату в собі задовго до того, як він може з'явитися. І вона його не просто відчуває, вона впевнена в його отриманні, хоча в теперішньому часі його ще не існує. По-друге, це – активність, наполегливість, ентузіазм, що рухають до мети та допомагають не звертати уваги на усілякі перепони. Це – сила, що не тільки долає, але й допомагає наполегливо впоратися з будь-якими перешкодами на шляху до бажаного. І звичайно, це впевненість у собі, відчуття цілісності, прийняття недовіків, уміння використовувати сильні особистісні прояви та сумлінна робота зі слабкостями, це також сконцентрованість, невідволікання на дрібниці або навіть нехтування неприємних ситуацій та «токсичних» людей.

3. Чинники, що зумовлюють мотивацію військовослужбовців в умовах війни.

Яким чином, задля чого, як та навіщо сучасна особистість починає реалізовувати ті чи інші дії в досягненні мети? Фахівці виокремлюють чимало обставин такого «руху вперед», що за сутністю й є мотивацією. Однак привертають увагу внутрішні та зовнішні чинники, що уважаються значущими.

Так, зазвичай внутрішні чинники є результатом дії внутрішніх мотивів, що виникають внаслідок дії власних думок, бажань, потреб у позитивних результатах, емоціях, задоволеннях від своїх дій. Це прагнення досягти здобутків чи покращення професійних якостей, якості життя, підвищення або набуття певного соціального статусу. Це також реалізація особистісного зростання завдяки навчанню новому, удосконаленню, зміні поведінки, бажання втілення соціальної потреби через знаходження одностайності, набуття підтримки та прихильності в спілкуванні, дружбі, повазі, любові. Встановлення контролю за своїм життям та життям оточуючих є також одним із внутрішніх чинників, що реалізується завдяки прагненню до влади та визнання. Пошук внутрішнього стрижня, що штовхає діяти, починається з розуміння своїх особистих цінностей та потреб. Коли людина усвідомлює свої дії, що відповідають її особистим переконанням та цінностям, це виступає стимулом внутрішньої мотивації. Внутрішня мотивація проявляється й тоді, коли людина занурюється у виконання тієї справи, що їй подобається і що надає їй задоволення, що приносить радість. Важливим є те, що внутрішня мотивація є індивідуальною похідною й проявляється по-різному в кожній людині. Це так званий привід до здійснення дій, що не визначається значним чином зовнішніми чинниками та соціальними стимулами. Виконання людиною певних завдань або досягнення успіху в такому випадку не залежить від обставин, що складаються, та що є сприятливими або навпаки. У подібному випадку пошук себе та своїх можливостей здійснюється завдяки втіленню мотивації самореалізації, що є внутрішнім джерелом, приводом, стимулом, механізмом, що активується різноманітними індивідуально-психологічними чинниками, такими, як: особисті цінності, інтереси, потреби, таланти та амбіції.

Таке особистісне розквітнення стає можливим завдяки існуванню гармонії між внутрішніми потребами та зовнішнім середовищем. Інколи подібний стан віддзеркалюється в професійному зростанні людини. У такому випадку його слід розглядати як елемент духовного зростання. Так, письменник, винахідник, політик, бізнесмен, філософ, художник, математик, психотерапевт, колекціонер – здебільшого це

професії, що породжені екзистенційними причинами. За своє страждання, пов'язане з відмовою від світу і спілкування з ним (і не важливо, чи людина сама обрала подібний шлях або ж так склалися умови, що не були нею визначені), людина отримує щось надто цінне, бажане: у цій загадковості народжується харизма митця. Згадаємо до прикладу історію життя В. Франкла, австрійського вченого, що за вироком долі був в'язнем нацистського концентраційного табору, але став відомий світу як творець логотерапії (лікування змістом). Прояв подібного вчинку самодостатності є витоком внутрішнього джерела сили волі. А. Маслоу (1954) у своїх дослідженнях називав подібних особистостей такими, що самоактуалізуються (Maslow, 1954). Їхня самореалізація не залежить від зовнішніх чинників, оскільки вони здатні самі відкривати свої внутрішні потенціали завдяки наявним внутрішнім мотивам, що є джерелом розвитку та досягнення цілей. Процес самореалізації відбувається через уміння розкриття та розвитку власних ресурсів, він потребує від людини прояву неймовірних зусиль, фізичних, психічних, інтелектуальних тощо, заради не стільки особистісного зростання, задоволення своїх цілей, скільки заради проходження шляху до отримання найвищої винагороди за людське існування, щастя, що в психології визначається як «гранично інтенсивне переживання людиною універсальності і глибини утвердження свого буття, максимальної відповідності наявного найзаповітнішим бажанням і мріям; моральна насолода життям... Щастя потребує самовідданої праці, наполегливих пошуків сенсу життя, напруження всіх душевних сил у досягненні духовного самовизначення й морального очищення» (Войтко, 1982: 212–213).

Зовнішні мотиви, навпаки, не визначаються бажаннями людини, вони значно залежать від оточуючих обставин, як-то: суспільна думка, закони, події в світі, правила, погодні умови тощо. До прикладу, зовнішня мотивація може бути реалізованою у вигляді використання зовнішніх стимулів задля спонукання людини діяти. Важливо зазначити, що зовнішня мотивація може бути корисною та ефективною стратегією, але вона має використовуватися з розумінням та уважністю. Люди по-різному реагують на зовнішні стимули, тому важливо враховувати індивідуальні особливості та потреби кожної людини. Крім того, зовнішня мотивація може бути тимчасовою, іноді втрачаючи свою силу після досягнення мети чи отримання винагороди.

У психології мотивації велика увага надається розумінню того, що рухає людиною до виконання певних дій. Одним із ключових чинників активності є зовнішня мотивація, що передбачає використання зовнішніх стимулів для досягнення певних цілей та вирішення завдань, як-то: похвала, винагорода, визнання чи навіть матеріальні блага. Ці стимули можуть бути використані для активізації дії та підтримки мотивації людини протягом процесу досягнення цілей (Maslow, 1954). Так, мотивація через матеріальну винагороду – це один із потужних стимулів, який рухає людину до дії. Матеріальна винагорода є важливим аспектом мотивації, оскільки вона приводить до забезпечення основних потреб та задоволення соціальних очікувань. Стимулювання людини через матеріальну винагороду має значення в сучасному суспільстві. Матеріальні ресурси, такі як гроші, подарунки або інші матеріальні блага, надають людині можливість задовольнити свої особисті потреби, забезпечити себе та свою сім'ю. Соціальна діяльність людини часто спонукається за рахунок матеріальних винагород. До прикладу, винагорода як заробітна плата є головним мотиватором для багатьох людей. Це дозволяє не лише задовольнити свої потреби, але й отримати певний статус у суспільстві та забезпечити певний рівень комфортного життя. Матеріальна винагорода може також стимулювати людей до досягнення певних цілей або виконання певних завдань, спонукаючи до більшої продуктивності та досягнення успіху.

Однак зовнішня та внутрішня мотивації можуть впливати на дії особистості як окремо, так і в комплексі. Наприклад, визнання, на яке ми заслуговуємо, коли нас хвалять за роботу і ставлять у приклад іншим, також надає можливість відчувати сильне моральне задоволення. І бажання уникнути незручної, складної ситуації, страх догани чи штрафу

теж є стимулами до дій. Людина може виконувати певне завдання через інтерес до роботи і водночас, щоби не спричинити непорозуміння, наприклад управлінця, та отримати хорошу оцінку й похвалитися перед друзями.

Як правило, комбінація різних видів мотивацій може бути найефективнішою для забезпечення сталої мотивації та досягнення успіху в різних сферах життя. Важливо збалансувати використання зовнішніх стимулів із внутрішньою мотивацією, що ґрунтується на особистих цінностях, інтересах та задоволенні самого процесу виконання дій.

На цю сутнісну ознаку мотивації звертають увагу й провідні теорії мотивації, зокрема теорія трудової мотивації Дж. Аткинсона, котра виходить з того, що поведінка працівника є результатом взаємодії індивідуальних якостей особистості та ситуації, її сприйняття (Atkinson J. & Feather N., 1966). Кожна людина прагне успіху, уникає невдач і має два відповідні мотиви: мотив успіху і мотив, що спонукає уникати невдач. Ці мотиви досить стабільні і формуються у процесі навчання та роботи, вони проявляється через прагнення людини до певного рівня задоволення потреб. Крім особистих якостей, що виражаються у двох зазначених мотивах, на поведінку людини впливають дві ситуативні змінні: ймовірність успіху, з якою працівник очікує завершення своєї діяльності, та привабливість успіху (цінність стимулу) для індивіда. До того ж привабливість успіху прямо пов'язана з ймовірністю успіху. Отже, чим вищою є ймовірність успіху, тим нижчою є його привабливість. Наприклад, якщо співробітник впевнений, що його відділ виконає завдання незалежно від власних зусиль, і він разом з усіма отримає винагороду, то привабливість виконання завдання буде для нього мінімальною. Тобто саме прагнення до успіху виражає силу мотивації.

Відповідно до теорії Дж. Аткинсона, особи, що більшою мірою орієнтовані на успіх, віддають перевагу завданням середньої складності, тому що в цьому випадку нижчий ступінь ризику, хоча й менша привабливість успіху. У той же час працівники, які приймають невдачу задля високої привабливості можливого досягнення мети, віддають перевагу екстремальним завданням за принципом «все або нічого». Тому доречно першій групі робітників надавати ті завдання, які слід обов'язково виконати в певні терміни, а іншу групу працівників доречно використовувати, коли є необхідність пошуку нетипових рішень (Atkinson J. & Feather N., 1966).

Тож, процесуальні теорії мотивації спрямовані на формування такої трудової поведінки співробітника, яка забезпечить ефективність його праці. Процесуальні теорії мотивації більш універсальні порівняно зі змістовними теоріями мотивації, але не враховують весь спектр потреб людини.

Отже, мотивація – це значний психологічний процес, що впливає на людей по-різному. Тому механізми, що спонукають до дій, викликають велику зацікавленість у дослідників, які вивчають поведінку людини. І це пояснюють теорії мотивації, що існують у психології.

4. Організація та проведення емпіричного дослідження мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні.

Оскільки провідною метою нашого дослідження було практично дослідити сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні, то ж були виокремлені такі завдання емпіричного дослідження: по-перше, визначити рівень мотивації до уникнення невдач досліджуваних військовослужбовців; по-друге, дослідити рівень мотивації до успіху респондентів, які проходять військову службу в лавах ЗСУ; по-третє, здійснити діагностику самооцінки мотивації схвалення військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні; по-четверте, виявити соціально-психологічні настанови військовослужбовців, які спрямовані на «процес-результат»; по-п'яте, визначити ступінь виразності у респондентів, які проходять військову службу в лавах ЗСУ, альтруїзму та егоїзму; по-шосте, дослідити домінуючі термінальні та інструментальні цінності військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні; по-сьоме, здійснити порівняння

результатів досліджуваних військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні.

Важливо підкреслити, що організоване та проведене емпіричне дослідження сучасного стану мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні будувалося на таких принципах, як: 1. Добровільність – участь респондентів у дослідженні є добровільною. 2. Конфіденційність – результати всіх досліджуваних заховані, відсутні імена респондентів, їхній вік, особисті дані тощо. 3. Доступність – емпіричне дослідження побудовано з врахуванням вікових та психологічних особливостей респондентів. Воно проводилось відповідно до цілі, завдань, особливостей проведення в сучасних умовах, що надало можливість отримати результати дослідження груп респондентів, які були оброблені та інтерпретовані згідно з ключами обраних психодіагностичних методик. Проаналізуємо отримані результати дослідження.

5. Аналіз результатів дослідження.

З метою підтвердження припущення про те, що переважна більшість військовослужбовців ЗСУ в умовах війни в Україні, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ, мають низький рівень мотивації до уникнення невдач та занадто високий рівень мотивації до успіху, здійснимо аналіз результатів груп респондентів, які виконують обов'язки військовослужбовців ЗСУ в умовах війни та досліджуваних, які не служать у лавах ЗСУ під час воєнного стану за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012). Аналіз отриманих результатів за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) показав, що середнє значення мотивації до уникнення невдач досліджуваних військовослужбовців, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни, становить 5,4 (стандартне відхилення – 2,1), що відповідає низькому рівню мотивації до уникнення невдач. У респондентів, які не служать в ЗСУ в умовах воєнного стану, середній показник досліджуваного феномену складає 18,2 (стандартне відхилення – 3,3), що вказує на високі показники мотивації до уникнення невдач. Окреслені результати обох досліджуваних груп були перевірені у програмі SPSS Statistics 23.0, за допомогою методу математичної статистики U-критерія Манна-Вітні. Отриманий показник ($p=0,000$) вказує на те, що відмінності між показниками мотивації до уникнення невдач мають статистичну значущість.

Результати досліджуваних військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) візуалізовані за допомогою гістограми (рис. 3.1).

На рис. 3.1. бачимо, що переважна більшість досліджуваних військовослужбовців ЗСУ мають низький рівень мотивації до уникнення невдач (90 %). Середні показники зазначеного досліджуваного феномену мають 10 % респондентів окресленої групи. Високий рівень мотивації до уникнення невдач серед респондентів-військовослужбовців відсутній. Щодо досліджуваних осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, то у них переважає тенденція до високого рівня мотивації до уникнення невдач – 80 %; 15 % респондентів зазначеної групи мають її середні показники сформованості; 5 % досліджуваних осіб, які не виконують обов'язки військовослужбовців в ЗСУ, показали низький рівень мотивації до уникнення невдач.

Отримані результати військовослужбовців вказують на те, що вони не спрямовані на уникнення невдач у своєму житті та професійній діяльності, вони не зосереджуються на цьому. Для них важливим є чітке та результативне виконання своїх професійних обов'язків, попри наявність чи відсутність окремих перепон та невдач. Особи, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, так само, прагнуть уникати невдач в процесі своєї

життєдіяльності та роботи. Вони більш спрямовані на те, щоб здійснювати свою діяльність комфортно, без наявних дискомфортних проявів.

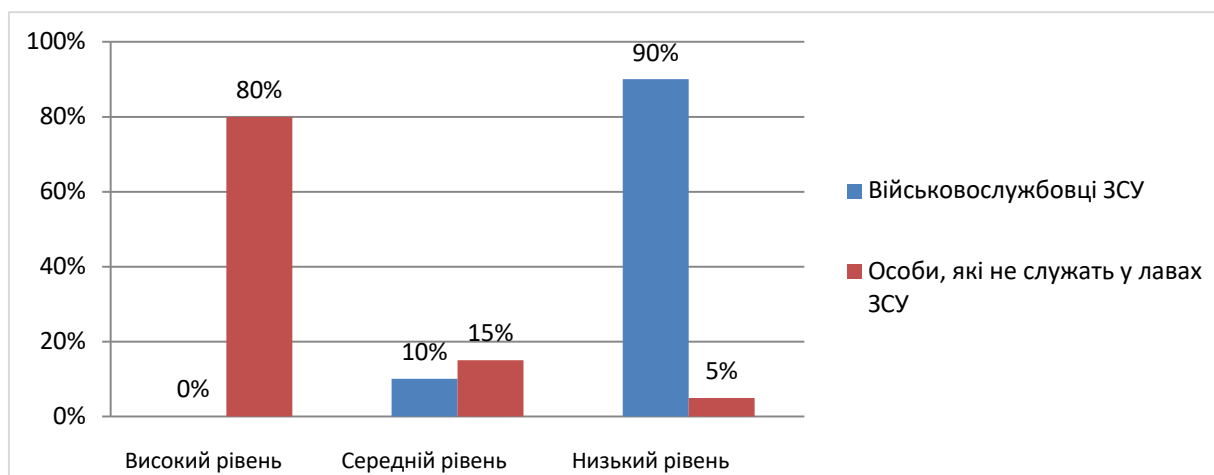


Рис. 3.1. Рівні мотивації до уникнення невдач у військовослужбовців ЗСУ та в осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

Звернемо увагу також на результати відповідей респондентів за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012): середнє значення мотивації до успіху в групі досліджуваних військовослужбовців ЗСУ становить 24 (стандартне відхилення – 2,6), що вказує на занадто високий рівень. У респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, в свою чергу, середній показник за досліджуваним феноменом складає 13,4 (стандартне відхилення – 3,8), що відповідає середньому рівню. Зазначені результати були перевірені методом математичної статистики U-критерієм Манна-Вітні, за допомогою програми SPSS Statistics 23.0. Отриманий показник $p=0,000$ вказує, що відмінності результатів досліджуваних військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не виконують військові обов'язки у лавах ЗСУ в умовах війни, щодо мотивації до успіху мають статистичну значущість.

Переглянемо наочно отримані результати обох досліджуваних груп за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012), використовуючи гістограму (див. рис. 3.2).

На рис. 3.2 можемо спостерігати, що серед досліджуваних військовослужбовців наявна тенденція до переважання занадто високого рівня мотивації до успіху – 80 %; 20 % респондентів зазначеної групи мають помірковано високий рівень сформованості досліджуваного феномену. Середні (0 %) та низькі (0 %) показники мотивації до успіху у військовослужбовців відсутні. Що стосується респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, то переважна більшість з них має середній рівень мотивації до успіху – 80 %. Також варто зазначити, що серед них існує однакова тенденція до помірковано високих (10 %) та низьких (10 %) показників досліджуваного феномену. Занадто високий рівень мотивації до успіху серед респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, відсутній (0 %).

Отримані результати військовослужбовців за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) вказують на те, що вони є досить вмотивованими до успішного виконання бойових та інших завдань. Вони є старанними та цілеспрямованими. Респонденти, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, в свою чергу, не занадто спрямовані на успішне виконання своїх професійних обов'язків та успіх у своєму житті в цілому. Ймовірно, що війна та екстремальні умови є стимулом для військовослужбовців ЗСУ. Вони відчувають

свою персональну відповідальність за перебіг збройного конфлікту та майбутнє нашої країни.

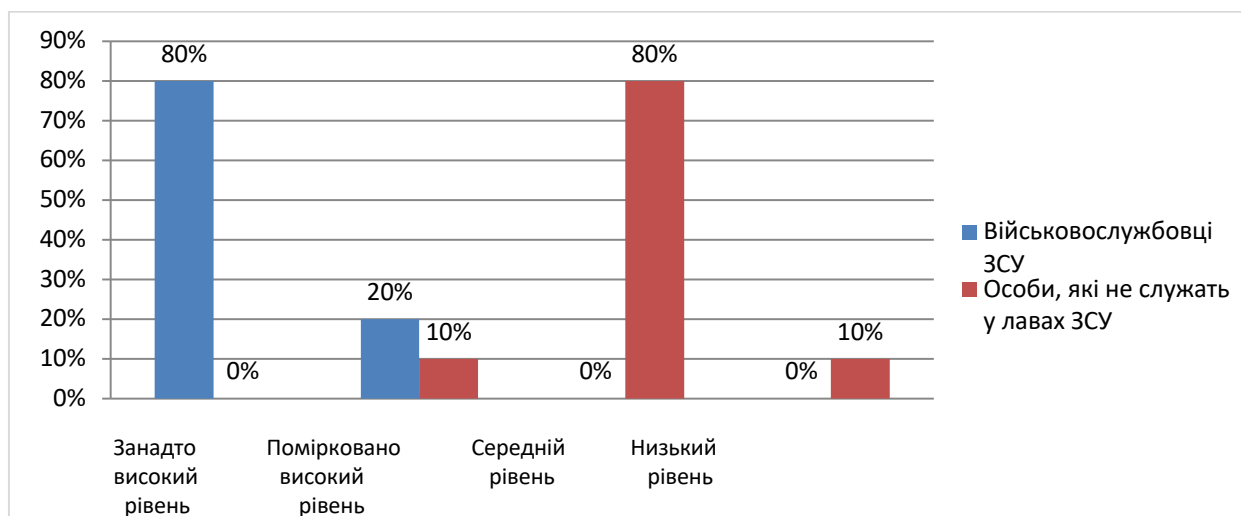


Рис. 3.2. Рівні мотивації до успіху у військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

Отже, за результатами досліджуваних груп за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) (Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012) можемо дійти висновку, що переважна більшість військовослужбовців ЗСУ в умовах війни, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ, мають низький рівень мотивації до уникнення невдач та занадто високий рівень мотивації до успіху. Наше дослідження також показало, що у військовослужбовців, які служать у ЗСУ, спостерігається мотивація до схвалення, порівняно з особами, які не працюють у ЗСУ.

Переглянемо результати відповідей респондентів за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023): середнє значення мотивації до схвалення досліджуваних, які виконують військові професійні обов'язки в ЗСУ в умовах війни, становить 18,2 (стандартне відхилення – 3,2), що відповідає його високим показникам. У респондентів, які не служать в лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, середнє значення мотивації до схвалення складає 11,6 (стандартне відхилення – 3,2), що відповідає його середньому рівню. Перевірка отриманих результатів за допомогою методу математичної статистики U-критерія Манна-Вітні дозволила отримати показник ($p=0,000$), який вказує на існування статистичної значущості між відмінностями результатів обох груп.

Переглянемо наочно отримані результати респондентів за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023) за допомогою гістограми (рис. 3.3).

На рис. 3.3 бачимо, що серед досліджуваних військовослужбовців, які виконують свої професійні обов'язки у лавах ЗСУ в умовах війни, існує тенденція до переважання високого рівня мотивації до схвалення – 80 %; 20 % досліджуваних зазначеної категорії мають середні показники сформованості окресленого виду мотивації. Низький рівень мотивації до схвалення серед військовослужбовців, які взяли участь у нашому дослідженні, відсутній (0 %). Щодо респондентів, які не служать в ЗСУ під час війни, то встановлено, що у них переважає середній рівень мотивації до схвалення – 75 %. Його високі показники мають 20 % членів досліджуваної групи. Найменша тенденція серед

осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, відмічається до низького рівня мотивації, до схвалення – 5%.

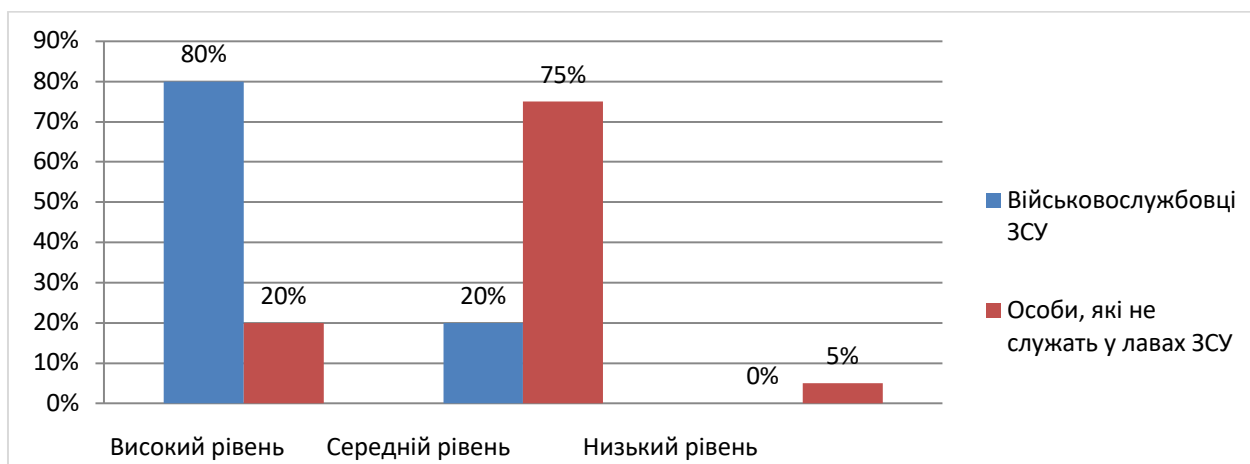


Рис. 3.3. Рівні мотивації схвалення у військовослужбовців ЗСУ та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

За результатами дослідження військовослужбовців ЗСУ за «Методикою діагностики самооцінки мотивації схвалення (Шкала брехні)» (Д. Марлоу та Д. Краун) (Корсакевич, 2023) можемо побачити, що вони дуже потребують схвалення. Їхня професійна діяльність та в цілому життя спрямовані на його отримання. У осіб, які не є військовими, показники мотивації до схвалення є значно меншими, хоча бажання визнання та значущості їхньої діяльності теж наявне.

Отже, можемо впевнено стверджувати, що, відповідно до отриманих результатів дослідження у військовослужбовців, які служать у ЗСУ, спостерігається мотивація до схвалення, порівняно з особами, які не працюють у ЗСУ.

Проаналізуємо, чи у військовослужбовців ЗСУ відмічається спрямованість на результат та альтруїзм, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ. Для виконання цього завдання розглянемо результати відповідей респондентів за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017), де середнє значення за групою військовослужбовців ЗСУ становить 17,8 (стандартне відхилення – 2,6), що вказує на переважання альтруїзму. Щодо респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні, їхнє середнє значення за групою складає 5,2 (стандартне відхилення – 1,1), що відповідає переважачому прояву егоїзму в їхній діяльності та житті. Перевірка результатів методом математичної статистики U-критерія Манна-Вітні надала нам можливість стверджувати, що відмінності між результатами обох досліджуваних груп мають статистичне значення $p=0,000$.

Подамо наочно отримані результати відповідей респондентів за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017), використовуючи гістограму (див. рис. 3.4).

На рис. 3.4. бачимо, що переважна більшість досліджуваних військовослужбовців ЗСУ мають орієнтацію на альтруїзм – 90 %; 10 % респондентів зазначеної групи орієнтуються на «егоїзм». Що стосується досліджуваної групи осіб, які не служать в ЗСУ в умовах війни, то у них наявна тенденція до переважання «егоїзму» (90 %). А 10 % респондентів окресленої групи орієнтовані на альтруїзм.

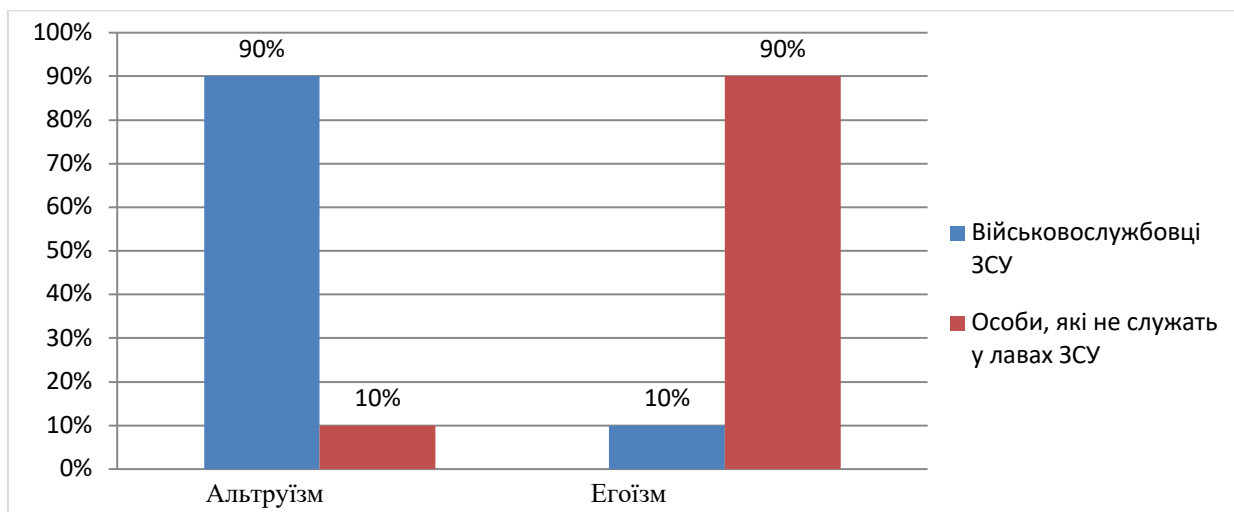


Рис. 3.4. Орієнтації на альтруїзм та егоїзм військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

За результатами відповідей респондентів за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» (Воронов, 2017) можна констатувати, що більшість військовослужбовців ЗСУ спрямовані на здійснення альтруїстичних дій. Вони не спираються на прояв егоїзму, виконуючи власні професійні обов'язки. Водночас особам, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, більш властиві егоїстичні прояви. Вони схильні переважно думати про себе та задоволення власних потреб, ніж про інших людей та забезпечення їхнього добробуту.

Отже, можемо констатувати, що у військовослужбовців ЗСУ відмічається спрямованість на результат та альтруїзм, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні.

Останнє припущення нашого емпіричного дослідження стосується того, що в переважній більшості військовослужбовців ЗСУ, порівняно з особами, які не служать у ЗСУ, відмічається тенденція до прояву термінальної цінності «щастя інших» та інструментальної цінності «тверда воля». І її підтвердження або спростування буде залежати від наявних результатів респондентів за методикою «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Скрипник, 2010). Тож розглянемо тенденцію до переважання термінальних цінностей у військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни (рис. 3.5).

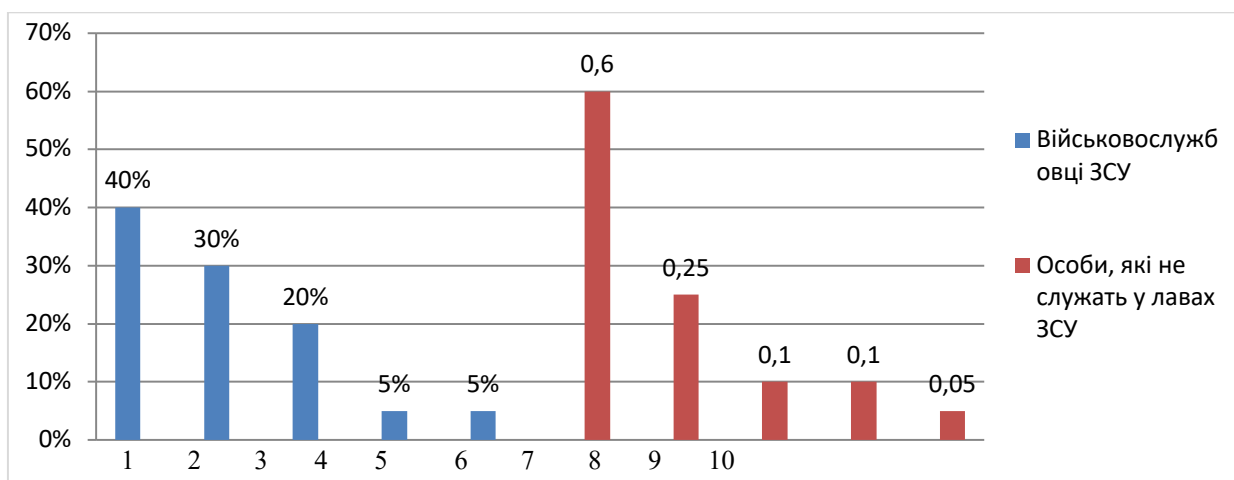


Рис. 3.5. Термінальні цінності військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

На рис. 3.5 можемо спостерігати, що серед досліджуваних військовослужбовців наявна тенденція до переважання таких термінальних цінностей, як: «здоров'я» (1) (40 %), «суспільне покликання» (2) (30 %), «щастя та добробут інших» (3) (20 %), «любов» (4) (5 %) та «наявність хороших та вірних друзів» (5) (5 %). Щодо респондентів, які не служать в ЗСУ в умовах війни, у них переважають такі термінальні цінності, як: «активне діяльнісне життя» (6) (60 %), «цікава робота» (7) (25 %), «матеріально забезпечене життя» (8) (10 %), «пізнання» (9) (10 %) та «продуктивне життя» (10) (10 %).

Звернемо увагу на наявну тенденцію до переважання інструментальних цінностей у респондентів обох груп нашого дослідження (див. рис. 3.6).

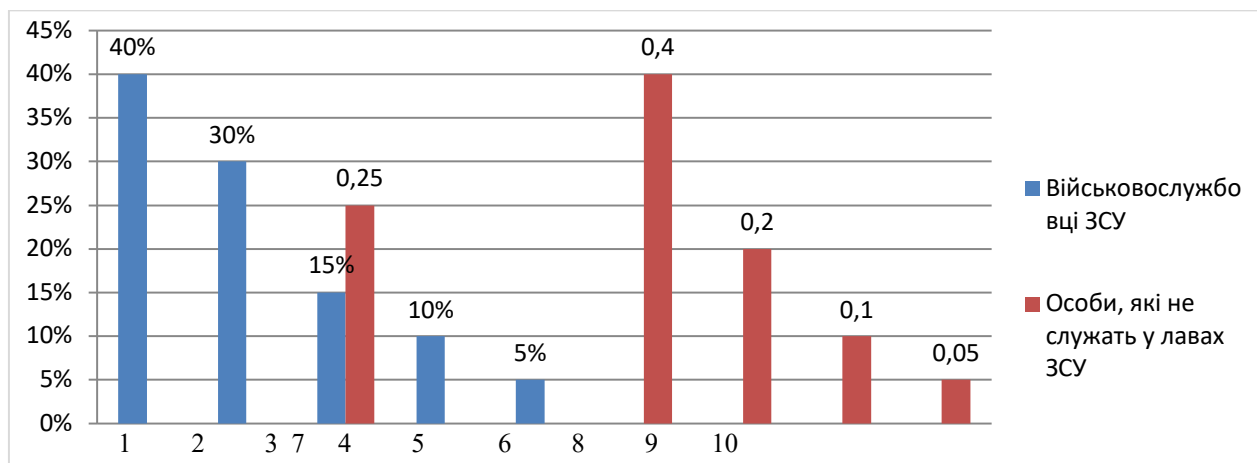


Рис. 3.6. Термінальні цінності військовослужбовців та осіб, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні

На рис. 3.6 спостерігаємо, що в досліджуваних військовослужбовців переважає тенденція до прояву таких інструментальних цінностей, як: «старанність» (дисциплінованість) (1) (40 %), «тверда воля» (2) (30 %), «незалежність» (3) (15 %), «непримиренність до недоліків у собі та інших» (4) (10 %) та «терпимість» (5) (5 %). Що стосується респондентів, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни, то у них відмічається переважання таких інструментальних цінностей як: «ефективність у справах» (6) (40 %), «незалежність» (7) (25 %), «життєрадісність» (8) (20 %), «акуратність» (9) (10 %) та «вихованість» (10) (5 %).

За результатами відповідей респондентів за методикою «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) (Скрипник, 2010) можемо констатувати, що ціннісна сфера військовослужбовців ЗСУ та людей, які не служать у ЗСУ в умовах війни, значно відрізняється. Спостерігаємо, що цінності військовослужбовців пов'язані зі здоров'ям та взаєминами з іншими людьми. Для них важлива відповідальність та цілеспрямованість. Водночас особи, які не служать в ЗСУ в умовах війни, мають більш матеріальні цінності та цінності, які стосуються власного саморозвитку. Їхні ціннісні орієнтації є дещо «егоїстичними» та майже не пов'язані альтруїстично з іншими людьми.

Отже, результатами дослідження встановлено, що в переважній більшості військовослужбовців ЗСУ, порівняно з особами, які не служать у ЗСУ, відмічається тенденція до прояву термінальної цінності «щастя інших» та інструментальної цінності «тверда воля».

Тож під час дослідження були виявлені специфічні психологічні особливості, що відображають сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні. Результати емпіричного дослідження свідчать про те, що військовослужбовці, які виконують свої професійні обов'язки в лавах ЗСУ, мають певні особливості прояву мотиваційної сфери особистості. Окреслені особливості не властиві особам, які не служать наразі в ЗСУ в умовах війни в Україні.

Висновки.

У результаті проведеного теоретичного та емпіричного дослідження нами були отримані такі висновки.

1. Мотивація особистості як психологічний процес складається з ієрархії мотивів, що визначають форми діяльності або поведінку людини. Різноманітні форми мотивації, що існують, визначаються змістом та сукупністю мотивів, окреслюють поведінку людини в різних видах її життєдіяльності в оточуючому світі. Мотивація людини представлена певними специфічними особливостями, що пов'язані з провідними видами виконуваної діяльності та оточуючими обставинами. Сучасний стан мотивації військовослужбовців в умовах війни в Україні має також певні особливості.

2. Організоване та проведене емпіричне дослідження на базі Військової частини А 1302, у якому взяли участь 60 респондентів, які складали дві групи: «військовослужбовці, які служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні» (30 досліджуваних) та «особи, які не служать у лавах ЗСУ в умовах війни в Україні» (30 респондентів), надало можливість отримати результати опитувань респондентів. Констатація емпіричного дослідження вказує на наявність певних психологічних рис, особливостей прояву мотиваційної сфери особистості, що стосується стану мотивації військовослужбовців в умовах війни.

3. У результаті дослідження було виявлено, що:

1) переважна більшість військовослужбовців ЗСУ в умовах війни, на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ, мають низький рівень мотивації до уникнення невдач (80 %) та занадто високий рівень мотивації до успіху (80 %);

2) у військовослужбовців, які служать у ЗСУ, спостерігається мотивація до схвалення (80 %), порівняно з особами, які не працюють у ЗСУ;

3) у військовослужбовців ЗСУ відмічається спрямованість на результат (90 %) та альтруїзм (90 %), на відміну від осіб, які не служать у лавах ЗСУ;

4) у переважної більшості військовослужбовців ЗСУ, порівняно з особами, які не служать у ЗСУ, відмічається тенденція до прояву термінальної цінності «щастя інших» (20 %) та інструментальної цінності «тверда воля» (30 %).

Отже, особистісна мотивація військовослужбовців в умовах війни є стійкою психологічною рисою, такою, що підкріплена індивідуальним мотивом до виконання особливої вкрай відповідальної діяльності в екстремальних умовах. У такому випадку внутрішнім джерелом, індивідуально-психологічною основою виступають особистісні цінності, інтереси, потреби, бажання, прагнення, таланти, амбіції, самосвідомість та усвідомлення значущості питання. Ворог напав на нашу державу підступно, тому, за відсутності достатньої кількості спеціально підготовлених військових, за зброю беруться патріотично налаштовані громадяни України. Вони вступають у ЗСУ в зв'язку з розумінням питання щодо реалізації термінового захисту не лише держави, але й власного міста, села, сім'ї, близьких, рідних, дітей. У свою чергу такі громадяни забезпечують виконання військових службових обов'язків та значно впливають на зростання загального стану особистісної мотивації в суспільстві в умовах війни в Україні. Єдність нації, сумлінне та відповідальне виконання професійних обов'язків сприяють наближенню перемоги та наступу миру в Україні.

Перспективи подальших досліджень. Ми вбачаємо актуальним надалі досліджувати особливості прояву мотивації військовослужбовців в сучасних екстремальних умовах життєдіяльності. Планується дослідження копінг-стратегій та психологічних захистів суб'єктів військової справи.

Література

1. Войтко, В. І. (1982). *Психологічний словник*. Вища школа.
2. Воронов, О. І. (2017). *Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах*. НАДУ. <https://tinyurl.com/yc263twp>

3. Кокун, О. М., & Пішко, І. О., Лозінська, Н. С., Копаниця, О. В., Герасименко, М. В., & Ткаченко, В. В. (2012). *Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник*. НДЦ ГП ЗСУ. <https://tinyurl.com/ukyn2tau>
4. Корсакевич, С. С. (2023). *Психологічні особливості самовизначення молоді щодо участі у виборчому процесі* [Дис. д-ра філос. за спец. 053 «Психологія», галузі знань 05 Соц. науки, спеціалізації 19.00.11 – політична психологія. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, Київ]. <https://tinyurl.com/54ksedrv>
5. Пагава, О. В., Гарькавець, С. О., Харченко, В. Є., & Рачок, О. Л. (2015). *Стратегія подолання стресових станів учасниками навчально-виховного процесу*. СПД Резніков В. С.
6. Скрипник, М. І. (2010). *Основи психології та педагогіки*. Київський університет туризму, економіки і права. <https://studfile.net/preview/7104480/>
7. Atkinson, J., & Feather, N. (1966). *Theory of Achievement Motivation*. John Wiley & Sons; First Edition.
8. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers.

References

1. Voitko, V. I. (1982). *Psykhologichniy slovnyk [Psychological Dictionary]*. Vyscha shkola. [In Ukrainian]
2. Voronov, O. I. (2017). *Metodyka diagnostuvannya sotsialno-psykhologichnykh vplyviv na pryinyattya derzhavno-upravlinskykh rishen v indeterminovanykh umovakh [A tool to determine socio-psychological effects on state management decision-making in indeterminate conditions]*. NADU. <https://tinyurl.com/yc263twp> [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M., & Pishko, I. O., Lozinska, N. S., Kopanytsya, O. V., Gerasymenko, M. V., & Tkachenko, V. V. (2012). *Zbirnyk metodyk diagnostyky liderskykh yakosti kursantskogo, serzhantskogo ta ofiterskogo skladu: Metodychnyi posibnyk [Collection of instruments to determine leadership qualities of cadets, sergeants and officers]*. NDTs GP ZSU. <https://tinyurl.com/ukyn2tau> [In Ukrainian]
4. Korsakevych, S. S. (2023). *Psykhologichni osoblyvosti samovyznachennya molodi schodo uchasti u vyborchomu protsesi [Psychological features of self-determination of young people regarding their participation in the electoral process]*. PhD thesis, specialty 053 «Psychology», field of knowledge 05 – Social sciences, specialization 19.00.11 – political psychology. Institute of political and social psychology, Kyiv]. <https://tinyurl.com/54ksedrv> [In Ukrainian]
5. Pagava, O. V., Garkavets, S. O., Kharchenko, V. Ye., & Rachok, O. L. (2015). *Strategia podolannya stresovykh staniv uchasnykamy navchalno-vykhovnogo protsesu [Students and teachers' stress overcoming strategy]*. SPD Ryznykov V. S. [In Ukrainian]
6. Skrypnyk, M. I. (2010). *Osnovy psykhologii ta pedagogiky [Fundamentals of psychology and pedagogy]*. Kyivskyi universytet turyzmu, ekonomiky i prava. <https://studfile.net/preview/7104480/> [In Ukrainian]
7. Atkinson, J., & Feather, N. (1966). *Theory of Achievement Motivation*. John Wiley & Sons; First Edition.
8. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers.

Відомості про автора

Пагава Оксана Володимирівна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри загальної та соціальної психології Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна.

Pagava, Oksana, PhD, Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8626-6541>

E-mail: hfufdf2017@gmail.com

Поляков Юрій Володимирович, магістр за спеціальністю «Психологія», молодший лейтенант, командир взводу 93 ОМБР «Холодний Яр» в / ч 1302.

Polyakov, Yury, Master's degree in Psychology, Junior Lieutenant, Platoon Commander, 93 SMB «Cold Yar», military unit 1302.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3564-1571>

E-mail: polyakovmatvienko@gmail.com

Отримано 17 березня 2025 р.

Рецензовано 14 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.3>
УДК 005.334.2:005.574]:159.955](045)

Роман Бабич

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ AGENCY PROBLEM У КОМПАНІЯХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

Бабич Роман. *Організаційно-діяльнісний підхід до вирішення agency problem у компаніях малого та середнього бізнесу.*

Вступ. У статті розглянуто агентську проблему (agency problem) у компаніях малого та середнього бізнесу як форму організаційного конфлікту, що виникає внаслідок розбіжностей у структурах мислення власника та найманого керівництва.

Мета. Метою дослідження є опис технології, що дозволяє реконструювати мисленнєві схеми управлінського складу компанії.

Методи. У дослідженні застосовано організаційно-діялісну форму розвитку колективного мислення й діяльності, а також рефлексивний аналіз цього процесу.

Результати. Результатом дослідження є технологія, що включає багаторівневу схему управління цілями, модель рефлексивних переходів та опис системної організації процесів мислєдіяльності в управлінському колективі.

Висновки. Представлена технологія дозволяє переводити конфлікт із комунікаційного в діяльнісний вимір та створювати спільне бачення розвитку компанії. Отримані результати можуть бути використані в управлінському консалтингу, бізнес-освіті та діагностиці організаційних систем.

Ключові слова: організаційний конфлікт, agency problem, мислєдіялісний підхід, схеми мислення, цілепокладання, рефлексивна комунікація, системна організація мислення, управлінське мислення

Babych, Roman. *Organizational and activity approach to solving the agency problem in small and medium business companies.*

Introduction. The article examines the agency problem in small and medium-sized businesses as a type of organizational conflict caused by differences in the thinking structures of the owner and hired management.

Aim: to describe a technology that allows reconstructing the thinking schemes of the company's management team.

Methods. The author used an organizational-activity form of collective thinking and activity development, as well as a reflective analysis of this process.

Results. A technology made up of a multi-level goal management scheme, a reflective transitions model, and a description of the systemic organization of thinking processes in the management team was developed.

Conclusions. The presented technology allows transferring the conflict from the communication to the activity dimension and creating a common vision of the company's development. The results obtained can be used in management consulting, business education, and organizational systems assessment.

Key words: organizational conflict, agency problem, thought-activity approach, thought patterns, goal setting, reflective communication, systemic organization of thinking, managerial thinking

Вступ. На певному етапі розвитку бізнесу власники, заради прагнення вивільнити особистий ресурс для реалізації інших проєктів, наймають операційного директора. Водночас очікується, що директор забезпечуватиме стабільне функціонування вже налагодженого бізнесу, поки власники зосереджуються на вирішенні інших, стратегічно важливіших завдань. Однак через нетривалий період спільної роботи між власником і операційним директором часто виникають конфлікти та непорозуміння.

Ми виходимо з того, що зазначений конфлікт є складовою явища, яке в англomовній літературі позначається терміном *agency problem* (Jensen & Meckling, 1976). Його суть полягає в тому, що власники та наймані менеджери переслідують різні цілі, і з певного моменту менеджери починають діяти всупереч інтересам власників. Зазвичай дослідники вбачають вирішення цієї проблеми у фінансовій мотивації менеджменту, посиленні контролю, а також підвищенні інформованості акціонерів. Натомість ми пропонуємо розглядати конфлікт між власниками та найманими менеджерами крізь призму організації корпоративних і особистих структур мислення та діяльності, зокрема способів прийняття рішень і цілепокладання керівництва та топменеджменту компанії.

Наш досвід свідчить, що кожна сторона конфлікту сприймає ситуацію виключно зі своєї позиції. Наприклад, у виробничо-торгівельній компанії (що спеціалізується на будівельному виробництві, кількість працівників – близько 100 осіб) власник прагнув розширити бізнес шляхом відкриття нових торгових точок. З цією метою він запросив найманого директора для управління компанією, що вже функціонувала та мала стати основою реалізації стратегії власника.

Однак власник продовжував втручатися в діяльність компанії, оскільки хотів допомогти з огляду на власний досвід. В індивідуальних інтерв'ю він стверджував, що операційний директор саботує його рішення, налаштовує колектив проти нього, веде подвійну гру та не бере на себе відповідальність за результат. Операційний директор зі свого боку наполягав на тому, що власник не дає можливості реалізувати його ефективні інноваційні стратегії, втручається в процес, дестабілізує колектив і не розуміє реальних процесів у роботі компанії.

У ситуації подібного типу консультант з організації управління опиняється в напруженому конфліктному полі, де змушений займати не предметну позицію експерта з управління, а виступати як модератор переговорів щодо врегулювання організаційного конфлікту.

Ситуація ускладнюється тим, що подібний конфлікт неможливо розв'язати без залучення топменеджменту компанії, який також має власну точку зору щодо подій. Водночас жодна зі сторін (власник, операційний директор і топменеджмент) не виявляє готовності відкрито представити свої позиції і до останнього намагається дотримуватися певного корпоративного політесу шляхом замовчування реальних проблем, що виникають у діяльності компанії. Отже, консультант має справу з багатофокусною складною конфліктною ситуацією в організації, розв'язання якої становить нетривіальне завдання.

Мета дослідження – розробити та апробувати технологію вирішення конфліктної ситуації в організації між власником та найманим керівним персоналом компанії.

Завдання дослідження:

1. Надати методологічну основу для осмислення організаційного конфлікту.
2. Визначити ключові проблеми в структурах мислення та діяльності, що спричиняють зазначений конфлікт.
3. Окреслити шляхи та засоби вирішення виявлених проблем.
4. Описати технологію роботи консультанта, яка покликана усунути проблеми, що лежать в основі конфлікту між власником та менеджментом компанії.

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження було використано організаційно-діяльнісну форму розвитку колективного мислення і діяльності, а також рефлексивний аналіз цього процесу (Дідковський, 2018).

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Методологічний базис технології. У підґрунті технології лежать уявлення про колективну мислєдіяльність (МД), організаційно-діяльнісну форму її розвитку та процеси проблематизації у структурі консультаційної роботи (Дідковський, 2018).

Крім того, дослідження спирається на такі принципи:

а) *Ігровий характер розвитку мислення та діяльності.* Імітація в ігровій ситуації звичних процесів цілепокладання та прийняття рішень із подальшою проблематизацією схем, що лежать у їх підґрунті.

б) *Підвищення рефлексивного рангу*. Зміщення фокусу обговорення з проблемного змісту на форми організації мислення та діяльності учасників взаємодії.

в) *Знаково-символічне заміщення*. Уявлення учасників мають фіксуватися у зображеннях і моделях, які згодом стають матеріалом для подальшого аналізу та проблематизації схем цілепокладання й прийняття рішень.

2. Уявлення про конфлікт із системно-миследіяльнісної точки зору. Те, як консультант усвідомлює конфліктну ситуацію, безпосередньо впливає на подальші стратегії її врегулювання. Ставлення до конфлікту в організації визначається підходом, у межах якого його аналізується (Дідковський, 2010).

У межах системо-миследіяльного підходу конфлікт розглядається як форма прояву в комунікації суперечностей, що містяться у схемах мислення та позиційних баченнях учасників взаємодії. З цієї точки зору завдання консультанта щодо врегулювання конфліктної ситуації полягає у виявленні та усуненні проблем у структурах колективного мислення та діяльності учасників системи управління компанією.

3. Ключові проблеми, що лежать у підґрунті організаційного конфлікту. Під час спроби розв'язання цього завдання консультант стикається з низкою гуманітарно-методологічних проблем. У межах цієї статті розглянуто лише дві з них.

Перша – проблема об'єкта управління. Її суть полягає в тому, що об'єкт управління не дано управителям безпосередньо, а має бути представлений у їхньому мисленні у вигляді моделі об'єкту. Тому процеси прийняття рішень і планування діяльності підприємства ґрунтуються на розумових уявленнях управителів (Ackoff, 1981; Drucker, 2014).

У свою чергу ці уявлення про об'єкт управління є результатом застосування мисленнєвих засобів – схем, онтологічних картин, базових неререфлексованих переконань тощо.

У продовження цієї логічної лінії можна стверджувати, що конфлікт в організації є наслідком того, що різні учасники взаємодії по-різному бачать об'єкт та завдання управління. Причина цих розбіжностей полягає, по-перше, у відмінності позицій учасників у структурі управління, а по-друге – у використанні ними різних розумових засобів (схем мислення).

Друга проблема, на якій доцільно зосередитися, – це проблема зміщення фокусу думки та дії керівництва компанії з цілей діяльності на її засоби. Цей феномен можна описати таким чином: спочатку людина розпочинає діяльність задля досягнення певної цілі, однак з часом фокус її уваги зміщується з поставленої цілі на сам процес діяльності та засоби розв'язання її часткових завдань. У такому випадку визначальним стає не досягнення цілі, а сама діяльність і засоби як ключовий її елемент структури. Турбота про засоби та розвиток умінь користування ними перетворюються на самоціль, а основна ціль діяльності відходить на другий план або взагалі втрачається.

В управлінні компанією це проявляється у виникненні значної кількості псевдозавдань, відірваних від реальних цілей діяльності підприємства. Зазвичай такі псевдозавдання формулюються у вигляді: підготувати відповідний звіт, затвердити певний бюджет, впровадити систему вимірювання показників, скласти план закупівель, розробити органіграму тощо. Якщо поставити запитання щодо мети виконання цих дій і очікуваного результату, то чіткої відповіді, найімовірніше, надано не буде. Показово, що подібні «завдання» можуть залишатися невиконаними протягом місяців без суттєвого впливу на поточне функціонування компанії. Водночас колектив може цілеспрямовано прагнути їх реалізації, попри те, що дійсно важливі для власників і управителів проблеми залишаються невирішеними.

У результаті виникає розрив між реальною діяльністю компанії, первісними цілями власників та завданнями поточного функціонування. Парадокс ситуації полягає в тому, що саме реалізація згаданих вище псевдозавдань, з погляду власника та директора, мала б забезпечити прозорість і структурованість діяльності компанії у її функціонуванні.

Наприклад, у торговельній компанії (що займається постачанням обладнання для ремонту та будівництва, чисельність персоналу – близько 50 осіб) було проведено стратегічну сесію, на якій поставлено кілька десятків завдань щодо розробки організаційних удосконалень різного характеру. Як з'ясувалося згодом, працівники компанії не прийняли ці завдання на особистісному рівні, а погодилися з ними під впливом авторитету власників та консультантів.

Парадоксальним виявився той факт, що власник наполягав на виконанні зазначених завдань, проте, коли його попросили озвучити ці «найважливіші завдання», він не зміг одразу назвати жодного з них. У процесі детального обговорення з'ясувалося, що актуальне завдання полягало в ліквідації значних залишків товару на складах, що могло бути реалізовано без істотних змін у процесах організації.

4. Засоби вирішення проблем. Для розв'язання зазначених вище проблем консультанту необхідно володіти певним набором схем, принципів та понять діяльнісного підходу, які можуть бути використані як засоби розвитку схем мислення та діяльності управлінського колективу компанії. Першим поняттям із цього переліку, що має ключове значення для вирішення вище вказаних проблем, – це поняття *цілі*.

Поняттю *цілі* в менеджменті надається ключове значення як організованості діяльності, що визначає напрям розвитку системи та впливає на всі інші її складові (Ackoff & Emery, 2017; Mescon, Albert & Khedouri, 1988). У межах нашого дослідження доцільно розглядати *ціль* як результат, до якого прагне людина (Von Mises, 1998), і аналізувати її в структурі схеми категорії задачі діяльності (Дідковський, 2012). Відповідно до цієї схеми саме *ціль* визначає інші елементи діяльності: вихідний матеріал, засоби, дії та результат.

Друге поняття – поняття *засобів* діяльності. Під засобами ми розуміємо такі організованості діяльності, які безпосередньо беруть участь у процесах перетворення матеріалу та отримання заданого ціллю результату або продукту. Характер засобів, які використовуються у діяльності, визначається ціллю, а не навпаки. У практичному вимірі це означає, що спочатку необхідно визначити *цілі*, і лише після цього – обговорювати засоби їх досягнення.

Третє поняття – поняття *рефлексії в діяльності*. Постановка *цілі* є рефлексивним актом. Управитель, який приймає рішення про формулювання *цілі* розвитку, має бути готовий залишити звичну позицію та поглянути з боку на себе й свою діяльність.

У цьому контексті постає проблема гуманітарного об'єкта, що була розглянута вище. У межах поняття *рефлексії* слід підкреслити, що уявлення про об'єкт управління є не результатом відображення об'єктивної реальності, даної нам у відчуттях, а результатом мисленнєвого конструювання, що здійснюється за допомогою розумових засобів.

Проблема полягає в тому, що в переважній більшості випадків розумові засоби не усвідомлюються, а результати їх використання (уявлення, знання тощо) інтерпретуються як сама реальність, як те, що відбувається «насправді». Для вирішення цієї проблеми потрібно включити до структури об'єкта управління власні розумові засоби управителя. У такий спосіб реалізується *принцип рефлексії розумових засобів*.

Розумові засоби, як і мислення загалом, недоступні для безпосереднього сприйняття дослідника. Щоб отримати доступ до реальності такого роду використовуються технології *об'єктивації* уявлень учасників колективної роботи. Ідея полягає в створенні інтелектуальних продуктів, аналіз яких дозволить виявити мисленнєві підґрунтя, що лежать в основі цих уявлень. В якості таких продуктів використовуються схематичні зображення уявлень керівництва про те, що відбувається в компанії.

Аналіз структури та способів зображення ситуації дозволяє консультанту поставити проблеми в схемах мислення та визначити ключові суперечності між баченням того, що відбувається, із різних позицій. На основі розуміння цих проблем консультант організовує процес побудови нових, несуперечливих схем мислення та узгодження бачень учасників взаємодії – *принцип конфігурування* (Lefebvre, 2015).

Зображення уявлень про ситуацію дозволяють зупинити потік взаємних претензій, «ходіння по колу» та перевести фокус обговорення на об'єктивну структуру ситуації, що склалася. Вони уможливають конструктивну роботу з власними уявленнями учасників про перебіг подій і відкривають перспективу переходу від метафоричного опису ситуації до діяльнісного.

Основним засобом вирішення проблеми зміщення фокусу з цілей на засоби є *схема багаторівневого цілепокладання* в структурі управління бізнесом. В її основу покладено принцип організаційно-технічного відношення – вищі рівні управління рефлексивно та морфологічно охоплюють нижчі й задають структуру мислення та діяльності їх позиціонерів. Також ця схема реалізує принцип ієрархії цілей, що застосовується в методології OKR (Objectives and Key Results) (Vellore, 2022; Niven & Lamorte, 2016) та принцип партисипативного планування (Ackoff, 1981). Слід зазначити, що наведена схема використовується нами в роботі виключно з малим та середнім бізнесом.

Ми виділяємо шість ієрархічних рівнів цілепокладання, кожному з яких на схемі відповідають певні категоріальні простори (рис. 1).

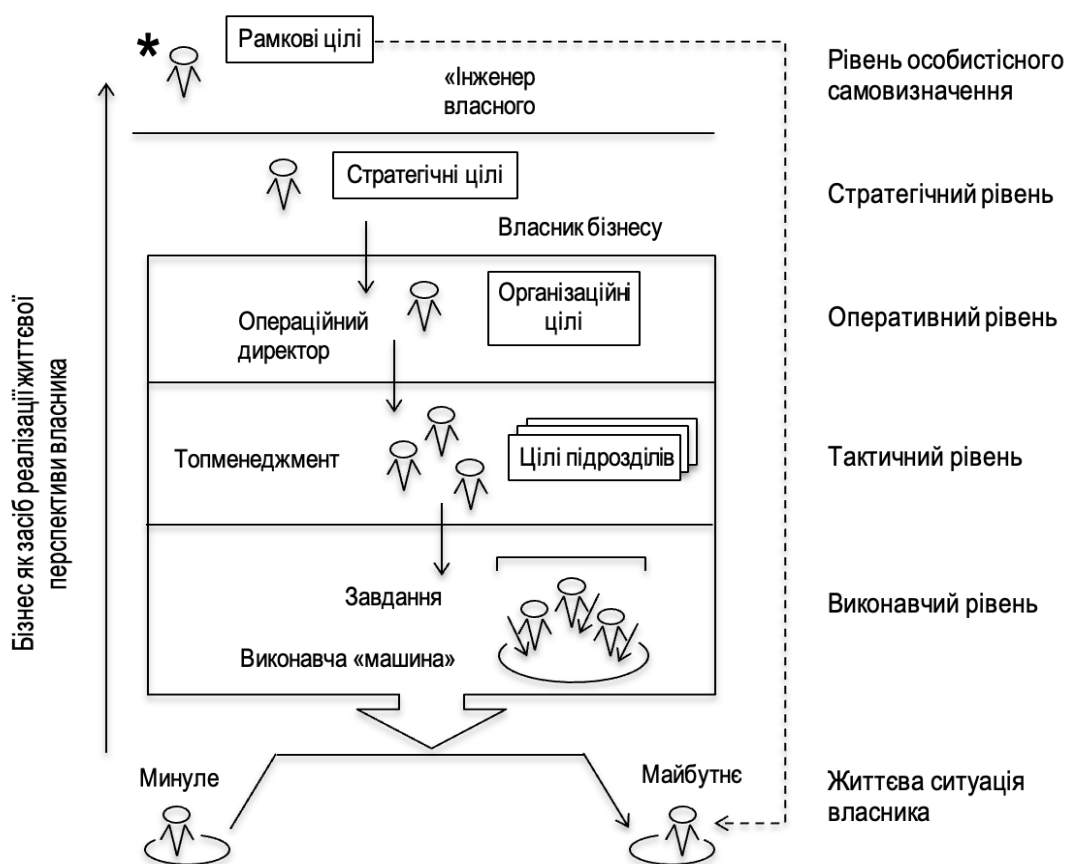


Рис. 1. Схема багаторівневого цілепокладання

Нижній рівень – рівень реалізації – відображає життєву ситуацію власника бізнесу. Цей рівень задає перспективні життєві орієнтири власника і, відповідно, впливає на всі інші рівні цілепокладання та функціонування бізнесу в цілому.

Рівень особистісного самовизначення. Ми виходимо з того, що бізнес для власника є засобом досягнення життєвих цілей та реалізації соціальних амбіцій. На цьому рівні здійснюється постановка рамкової цілі, яка визначає сенс і призначення існування бізнесу та пов'язана з рефлексією власником власної життєвої ситуації. Рамкова ціль розглядається як центральний елемент підприємницького проєкту власника – те, що

мотивує людину та надає енергію всій справі. Визначення рамкової цілі відбувається із позиції, яку наші клієнти метафорично називають «інженер власного життя».

Стратегічний рівень. Стратегічна ціль в нашому розумінні є вказівкою на досягнення тих чи інших бізнес-орієнтирів, що мають призвести до реалізації або, принаймні, до наближення реалізації рамкової цілі власника. Саме на цьому рівні людина займає позицію власника бізнесу, бере на себе певні обов'язки за побудову компанії, забезпечення її функціонування та розвитку в загальному сенсі.

Оперативний рівень. Оперативні цілі визначають конкретні напрями та форми організації діяльності компанії й спрямовані на досягнення цілей стратегічного рівня. Цілі оперативного рівня визначаються із позиції операційного директора. Слід зазначити, що неготовність власника зняти з себе позицію операційного директора і передати її іншій особі є однією з ключових складових конфліктної ситуації, що розглядається.

Тактичний рівень. Тактичні цілі, а також цілі виконавського рівня мають організовувати діяльність структурних підрозділів задля досягнення цілей оперативного рівня.

У таблиці 1 наведено стислий опис рівнів цілепокладання.

Таблиця 1

Рівні цілепокладання в структурі управління бізнесом

Рівень цілепокладання	Тип категоріального простору	Типи цілей
Рівень особистісного самовизначення власника бізнесу	Простір конструювання особистого майбутнього та визначення місця бізнесу як засобу його досягнення	Рамкові цілі
Рівень стратегічного управління бізнесом	Простір визначення стратегій розвитку бізнесу	Стратегічні цілі
Рівень оперативного управління	Простір організації діяльності компанії загалом	Оперативні цілі
Рівень тактичного управління	Простір організації діяльності підрозділів компанії	Тактичні цілі
Рівень виконання	Простір організації виконавчої діяльності	Виконавчі цілі
Рівень реалізації	Простір життєвої ситуації власника	Життєві результати

Відповідно до задуму описаної схеми система управління розглядається як засіб, спрямований на розв'язання життєвої ситуації власника, що так само підвищує його інтерес і мотивацію до розвитку бізнесу. Очевидно, що кожна людина, яка працює в компанії, також вибудовує власну ієрархію цілей в орієнтації на особисті життєві інтереси. Цей важливий аспект слід враховувати під час формулювання цілей і завдань організації.

Бажаним є досягнення певної гармонії та синергії між особистісними та професійними цілями всіх учасників процесу цілепокладання. Водночас, з точки зору функціонування організації як системи, рамкові цілі власника мають пріоритетне значення. Мета полягає в тому, щоб вивести власника в позицію управління щодо загальної системи, оскільки саме від цього залежить перспектива існування бізнесу в цілому.

5. Технологія розвитку схем цілепокладання та прийняття рішень в організації.

Ціль технології – вирішення конфлікту між учасниками системи управління компанії шляхом організації розвитку схем мислення та діяльності.

Завдання технології:

1. Об'єктивація та розв'язання протиріч в мисленнєвих засадах сторін організаційного конфлікту.
2. Формування спільного бачення об'єкту управління.
3. Фокусування думки та дії керівництва й ключових фігур на цілях розвитку компанії.
4. Розробка узгодженої програми дій на всіх рівнях бізнесу як соціально-діяльнісної системи.

Цільовою групою технології є власники, директори та топменеджмент компаній малого та середнього бізнесу. Загальна тривалість роботи за технологією становить одну сесію, що охоплює три дні проєктно-аналітичної роботи по вісім годин щоденно. Процес розв'язання конфліктної ситуації включає сім етапів, розподіл яких за часом подано в таблиці 2.

Таблиця 2

Часові рамки реалізації технології

Стадії роботи	Етапи	Часові рамки
Аналітична	1. Самовизначення	8 годин
	2. Комунальний конфлікт	
	3. Змістовий конфлікт	
Проектна	4. Трансляція засобів системної організації мислення та діяльності	8 годин
	5. Постановка цілей та розробка шляхів їх досягнення	
	6. Планування діяльності	8 годин
	7. Рефлексії та виходу із проєктно-аналітичної роботи	
Всього		24 години

Запропонована технологія фіксується у *схемі організаційного проєкту* сесії розвитку способів цілепокладання та прийняття рішень управлінського складу компанії (рис. 2)

Схема містить шість вертикальних і сім горизонтальних просторів. Уздовж горизонтальної осі відображено стадії, етапи та фази процесу проблематизації й розвитку способів цілепокладання та прийняття рішень. Вертикальна вісь відображає рефлексивні переходи між рівнями структури колективного мислення та діяльності.

Вертикальний вимір схеми. На першому (верхньому) рівні позначаються стадії та фази процесу проблематизації.

Другий рівень відображає дії ведучого сесії, спрямовані на організацію колективної інтелектуальної роботи.

Рівні з третього по шостий відображають рефлексивні переходи у процесі розвитку структур мислення та діяльності.

Четвертий і третій рівні репрезентують перехід у простір чистого мислення, у межах якого відбувається фіксація змісту думки у зображеннях (знаково-символічних формах) і виокремлення на їх основі схем організації мислення та діяльності.

П'ятий рівень (мислекомунікація) позначає перехід учасників у простір комунікації особливого типу – комунікації, орієнтованої на розуміння змісту та підстав позицій тих, хто бере участь у взаємодії.

Шостий рівень (миследія) фіксує нерелексивну (на рівні здорового глузду) взаємодію між учасниками сесії.

Сьомий рівень відображає дії учасників, які вони реалізують під час розгортання процесу проблематизації та розвитку схем.

1. Процес проблематизації та розвитку схем мислення		Аналітична стадія				Проектна стадія			
		Самовизначення	Комунальний конфлікт	Змістовий конфлікт		Трансляція засобів систем. МД	Самовизначення	Планування діяльності	Рефлексія результатів
				Схематизація	Проблематизація схем				
2. Дії ведучого		Організація самовизначення	Організація комунікації	Організація зображень бачень ситуації	Постановка проблем	Трансляція схем систем. орг. МД*	Організація постановки цілей	Організація планування діяльності	Організація рефлексії результатів
Процеси колективного мислення та діяльності	3. Мислення – організаційно-діяльнісна площина								
	4. Мислення – онтологічна площина								
	5. Мисле-комунікація								
	6. Миследія								
7. Дії учасників проєктно-аналітичної сесії		Пред'явлення цілей та очікувань	Висування власної позиції	Зображення позиційного бачення	Проблеми у формах організації МД	Оволодіння схемами системної МД	Діяльнісний дискурс, цілепокладання	Постановка завдань планування діяльності	Підсумки, особистісне планування

* Миследіяльність (МД) – уявлення про людську, соціальну реальність як про нерозривну єдність мислення та практичної діяльності.

Рис. 2. Схема організаційного проєкту сесії розвитку способів цілепокладання та прийняття рішень в організації

Горизонтальний вимір схеми. У процесі проблематизації та розвитку способів цілепокладання й прийняття рішень виділяються дві стадії – аналітичну та проєктну. Завдання аналітичної стадії полягає у виявленні проблем у способах цілепокладання та прийняття рішень. На проєктній стадії відбувається вирішення визначених проблем і проєктування нових способів прийняття рішень на основі принципів системної організації мислення та діяльності.

Кожна із стадій розгортається в послідовність етапів та фаз, які буде описано більш детально із зазначенням відповідних завдань ведучого сесії.

1. Аналітична стадія

1.1 Етап самовизначення

Учасники висувають завдання та формулюють очікування від майбутньої сесії. Важливо, щоб кожен позначив свою позицію і ставлення до ситуації, що склалася. Цей процес не завжди є безперешкодним, оскільки конкретні діяльнісні завдання нерідко підміняються загальними формулюваннями. Функція ведучого на цьому етапі полягає в організації змістового самовизначення учасників сесії щодо ситуації в компанії та цілей майбутньої інтелектуальної роботи.

1.2 Етап комунального конфлікту

На цьому етапі відбувається конкретизація та розгортання позицій учасників сесії. Ведучий переводить завдання, що були визначені учасниками на попередньому етапі, у серію проблемних питань та ініціює їх обговорення. При цьому ним створюється ситуація, що сприяє вільним і відвертим висловлюванням по суті справи від першої особи. Це досягається через пряме звернення до конкретного учасника, фіксацію протиріч у висловлюваннях, постановку рефлексивних питань, а також особистий приклад ведучого,

який демонструє відкритість, щире прагнення до розуміння та публічного обговорення змісту висловлювань інших.

Часто така комунікація призводить до загострення прихованих конфліктів у колективі. Те, що не виносилось в публічну площину і згладжувалося в комунікації, раптом постає у відкритій і загостреній формі, що підвищує рівень напруги. Невдоволення поточним станом справ та іншими людьми, яке тривалий час накопичувалося і не висловлювалось, знаходить вихід у ситуації конфлікту, яка переживається учасниками тому особливо болісно, оскільки вони не бачать будь-якого конструктивного способу її вирішення.

1.3 Етап змістового конфлікту

Ведучий сесії виходить із припущення, що конфлікт, який проявився у групі, є наслідком протиріч у схемах прийняття рішень та планування діяльності компанії. Ці схеми, як правило, не усвідомлюються учасниками обговорення та реалізуються автоматично, тоді як усталені способи взаємодії сприймаються ними як логічні та природні.

Отже, конфліктна ситуація інтерпретується ведучим не як зіткнення людей, а як зіткнення різних точок зору на те, що відбувається. Ці точки зору не лише конфліктні одна щодо одної, але й внутрішньо неповні та суперечливі.

Завдання ведучого на цьому етапі полягає у переведенні конфлікту з комунальної площини (взаємні звинувачення та претензії, що супроводжуються емоційним напруженням) у змістову – обговорення того, в чому саме полягає незгода між сторонами та чому вони не розуміють один одного.

Цей етап містить дві фази:

1.3.1. Фаза схематизації

Ведучий пропонує учасникам у схематичній формі зобразити суть їхньої позиції щодо питання, що обговорюється. Якщо в учасників виникають труднощі із візуалізацією, ведучий може взяти цю функцію на себе. У такому випадку він постійно уточнює, чи правильно розуміє думку учасників і чи відповідає запропоноване ним зображення змісту, який вони прагнуть донести.

У результаті має бути отримано ряд зображень, які репрезентують уявлення про ситуацію із позицій усіх учасників сесії. В опорі на ці зображення можна продемонструвати відмінності у способах осмислення ситуації різними учасниками обговорення, а також розкрити внутрішні протиріччя та обмеження кожної з представлених позицій.

1.3.2. Фаза аналізу та проблематизації схем мислення

На цій фазі ведучий опиняється на роздоріжжі: яка саме проблема стане центральною для колективу? Уся попередня робота була спрямована на збирання матеріалу, який дає змогу провести діагностику та висунути гіпотези щодо проблем у схемах колективного мислення та діяльності. Коли такий матеріал отримано, ведучий переводить обговорення в площину аналізу розумових засобів і припущень, що лежать у підґрунті позицій учасників.

До цього моменту ведучий перебуває в ситуації невизначеності й не може заздалегідь визначити, який саме проблемний фокус виявиться найбільш актуальним у наявній ситуації та на чому варто зосередити увагу в подальшому обговоренні.

Оскільки в цьому дослідженні розглядається проблема зміщення фокусу думки керівництва та ключових фігур компанії з цілей на засоби діяльності, наведемо низку ознак, які свідчать про наявність цієї проблематики:

- На рівні комунікації обговорюються різноманітні заходи, які необхідно реалізувати, однак не порушуються питання про те, з якою метою вони здійснюються та який результат має бути досягнутий. Завдання і дії розглядаються як такі, що «просто мають відбутися», без постановки запитань про їх доцільність і цільовий ефект.

- На рівні зображень ситуації фіксується статична структура, позбавлена внутрішньої динаміки: вихідна ситуація — дія — результат.

– На рівні смислової орієнтації складається враження, що мислення учасників підпорядковане логіці «чому» замість «навіщо» або «зادля чого». Це створює враження життя колективу в певних заданих умовах, які є незмінними й недоступним для впливу з боку самих учасників.

Наголосивши на ознаках проблеми зміщення фокусу з цілей на засоби діяльності, ведучий ініціює її обговорення в групі. Він акцентує увагу учасників на тому, що за відсутності обговорення цілей і очікуваних результатів заходи, навколо яких точаться тривалі суперечки, здаються позбавлені сенсу.

2. Проектна стадія

2.1. *Етап трансляції засобів системної організації мислення та діяльності*

Розв'язання проблеми починається з її усвідомленого формулювання. Однак на цьому етапі постає проблема другого порядку, яка полягає в тому, що саме усвідомлення проблеми потребує наявності відповідних розумових засобів, яких учасники сесії можуть не мати. Неможливо розрізнити те, для чого відсутній відповідний понятійно-категоріальний апарат. Тому до того, як перейти до раціонального формулювання та повного усвідомлення проблеми, ведучий має надати учасникам необхідні понятійні розрізнення.

Для усвідомлення та подальшого вирішення проблеми зміщення фокусу уваги з мети діяльності на її засоби учасникам необхідні понятійні розрізнення, зафіксовані у схемі акту діяльності. Щоб передати їх учасникам сесії, ведучий пропонує обговорити, як організована діяльність на абстрактному рівні та які елементи входять до її структури.

У процесі такого обговорення здійснюється послідовне введення схеми акту діяльності та пов'язаних із нею понятійних розрізнь. Завдання ведучого полягає в організації ситуації «перевідкриття» цієї схеми.

Схема має бути виведена з уже наявних уявлень учасників про діяльність та їхнього практичного досвіду, а не нав'язана ззовні. У результаті проблема отримує технічне формулювання, а в учасників з'являється зразок системної організації мислення та діяльності. Постає схема, на підставі якої можна організувати процес осмисленого цілепокладання.

2.2. *Етап постановки цілей та розробки шляхів їх досягнення*

Коли учасники опанували зміст схеми акту діяльності, ведучий пропонує перейти до процедури цілепокладання. Як основний оперативний засіб на цьому етапі використовується схема багаторівневого цілепокладання (рис. 1).

На першому кроці власник здійснює акт особистісного самовизначення та визначає зміст і призначення бізнесу у своєму житті.

На другому кроці він формулює стратегічну ціль бізнесу.

Третій крок передбачає операціоналізацію стратегічної мети: директор окреслює пріоритетні напрями діяльності компанії в цілому.

Далі, на четвертому кроці, керівники підрозділів визначають внесок своїх структур у досягнення загальної цілі компанії та формулюють цілі власної діяльності.

Результатом цього етапу є узгоджена система цільових орієнтирів на різних рівнях управління компанією.

Наприклад, компанія з проектування та монтажу електротехнічного обладнання (приблизно 30 співробітників). Проблема полягала в тому, що власник був змушений постійно «гасити пожежі», попри наявність у компанії директора, якому формально було делеговано всі завдання із забезпечення її функціонування. З'ясувалося, що така ситуація виникла через усталену практику співробітників звертатися безпосередньо до власника у разі виникнення проблем. Цьому сприяв клімат компанії, який характеризувався дружніми неформальними стосунками.

Введення схеми багаторівневого цілепокладання дало змогу розмежувати рівні управління, формалізувати комунікацію та організувати процес самовизначення директора. Йому в рішучій формі було запропоновано сформулювати операційну ціль та підготувати програму її реалізації. Після цього відбулося колективне обговорення та корекція програми, на підставі якої було визначено цілі тактичного рівня.

Варто зазначити, що саме в цьому кейсі власник невдовзі звільнив директора та кількох співробітників і реалізував розроблену програму та схему взаємодії вже з іншими особами на відповідних посадах. Цей момент ілюструє, що головним результатом роботи є не просто корекція окремих управлінських рішень, а трансформація форм колективного мислення та діяльності – у такі, що сприяють досягненню цілей розвитку бізнесу й можуть бути реалізовані на різному людському матеріалі.

2.3. Етап планування діяльності

На цьому етапі фокус групового обговорення зміщується на конкретні завдання, спрямовані на досягнення поставлених цілей: окреслюються шляхи їх реалізації, розробляються плани робіт і графіки виконання, здійснюється розподіл ресурсів, визначаються відповідальні особи тощо.

При постановці завдань важливо дотримуватись низки принципів:

1. Принцип доцільності. Усі дії та засоби мають відповідати поставленим цілям. Кожен крок і проміжний результат мають наближати до їх досягнення.

2. Програмна організація робіт. Цей принцип передбачає, що якщо повний шлях досягнення цілі не може бути окреслений одразу (що характерно для більшості реальних ситуацій), плануються конкретні дії до ключових точок, у яких відкривається бачення наступних кроків. У цих точках передбачено можливість корекції або зміни як самих цілей, так і програми дій.

3. Принцип особистої відповідальності. Для кожного завдання має бути визначено конкретний результат, встановлений термін виконання та закріплений відповідальний виконавець.

2.4. Етап рефлексії та виходу з проєктно-аналітичної роботи

На завершальному етапі ведучий підводить підсумки сесії, виокремлює ключові моменти та результати колективної роботи, після чого пропонує учасникам висловити свої особисті враження, результати та висновки щодо пройденого процесу.

Завдання цього етапу полягає у сприянні інтеграції отриманого досвіду, завершенні емоційної напруги та переведенні учасників у стан готовності до практичної реалізації напрацьованих рішень. Ведучий відповідає на запитання, допомагає зняти залишкові суперечності та непорозуміння, а також актуалізує внутрішні ресурси учасників для втілення завдань, поставлених під час сесії.

На цьому сесія завершується, і колектив повертається до повсякденного функціонування – проте вже на оновлених засадах організації мислення та діяльності.

В цілому роль ведучого сесії полягає у вирішенні низки завдань, що забезпечують розгортання процесу розвитку схем цілепокладання та прийняття рішень у компанії:

1. Організація входу колективу в режим ігрової взаємодії (Етап 1.1).
2. Ініціювання групової динаміки, зосередженої на вирішенні проблем (Етап 1.2).
3. Отримання знаково-символічного матеріалу як основи для конструктивної інтелектуальної роботи колективу (Етап 1.3, Фаза 1.3.1).
4. Проблематизація схем цілепокладання та прийняття рішень (Етап 1.3, Фаза 1.3.2).
5. Сприяння засвоєнню колективом схем системної організації мислення та діяльності (Етап 2.1).
6. Організація колективної творчої роботи (Етап 2.2).
7. Закріплення нових форм взаємодії у колективі (Етап 2.3).
8. Забезпечення виходу з ігрової взаємодії та повернення колективу до робочого режиму на нових засадах (Етап 2.4).

Основним механізмом вирішення проблем у схемах мислення є процес *зміни позиції та підвищення рефлексивного рангу* (Lefebvre, 2015).

Рефлексивні переходи загалом відображаються у вертикальному вимірі схеми. Аналітична стадія процесу цілепокладання супроводжується підвищенням рефлексивного рівня, тоді як проєктна – його зниженням. Загалом у схемі виділяється п'ять рефлексивних рівнів (табл. 3).

Таблиця 3

Рефлексивні переходи у структурі процесу цілепокладання

Процеси мислєдїяльностї		Рефлексивні рівні	Завдання організації групової динаміки вирішення проблем	
			Аналіз	Проектування
Мислення	Організаційно-мисленнєва дошка	R4: Схеми системної організації мислення та діяльності	Трансляція засобів системної організації мислення та діяльності	
	Організаційно-діяльнісна дошка	R3: Рефлексія схем організації мислення та діяльності	Постановка проблем (проблема фокусування на засобах)	Засвоєння змісту схем акту діяльності та багаторівневого цілепокладання
	Онтологічна дошка	R2: Заміщення позиційних уявлень знаково-символічними формами	Отримання зображень бачення ситуації із різних позицій	Постановка цілей та розробка стратегій їх досягнення
Мислекомунікація		R1: Обговорення змісту позицій	Вихід на плацдарм гри, пред'явлення позицій	Планування діяльності
Мислєдїя		R0: Нерефлексивна взаємодія	Фіксація складнощів у діяльності	Системна організація колективного мислення та діяльності

Загальна логіка рефлексивних переходів полягає в наступному:

- R0 → R4 – перехід від усвідомлення складнощів у взаємодії до виявлення проблем у схемах мислення, що лежать у їх основі (аналітична стадія).

- R4 – трансляція схем системної організації мислення та діяльності, які забезпечують процес усвідомлення та вирішення проблем. У контексті нашого дослідження – це передусім схема категорії задачі діяльності та схема багаторівневого цілепокладання в організації.

- R4 → R0 – конструктивна робота з постановки цілей та розроблення програми дій для їх досягнення, формування діяльнісно-орієнтованої колективної взаємодії (проектна стадія).

Завдяки так організованим рефлексивним переходам на аналітичній стадії розумові засоби ніби відшаровуються від колективного мислення та стають об'єктом конструктивного опрацювання групи. На проектній стадії відбувається зворотний процес – інтеграції колективу з новими уявленнями, побудованими на засадах системної організації мислення та діяльності. Саме на основі цих нових уявлень здійснюється постановка нових цілей, розробка проектів і програм подальшої діяльності організації.

У ході рефлексивних переходів здійснюється процес *аспектизації*, а згодом – *системного складання* процесів колективного мислення та діяльності. На схемі організаційного проекту сесії цілепокладання (рис. 2) це відображено через відповідні рівні у вертикальному вимірі схеми.

Рівень 6 – трансформація взаємодії в колективі: перехід від позиційного уявлення до системної організації мислення та діяльності.

Рівень 5 – зміна характеру комунікації: від комунального конфлікту до розуміння та узгодженого планування діяльності.

Рівень 4 – розвиток змістових уявлень щодо діяльності компанії.

Рівень 3 – розвиток схем прийняття рішень та планування діяльності.

На схемі також відображено поступове зміщення фокусу групової проєктно-аналітичної роботи. На кожному наступному етапі процесу розвитку виділяється новий процес колективної мислєдїяльностї, який додається до попереднього. Нові процеси нїби надбудовуються на вже існуючі та далї розгортаються паралельно. Зміни на вищих рівнях стають можливими завдяки тому, що вже було здійснено на нижчих, після чого процеси вищого рівня охоплюють і перетворюють форми організації процесів на нижчих рівнях.

Практичне використання технології. Запропонована технологія була апробована в межах консалтингових проєктів у компаніях малого та середнього бізнесу різної спрямованості. Її застосування дозволило досягти таких результатів:

- подолати хронічні конфлікти між власниками та управлінцями шляхом спільного моделювання стратегічних та оперативних цілей діяльності;
- реорганізувати функціональну структуру управління;
- сформувати нові правила взаємодії між підрозділами, засновані на усвідомленні колективної цілі;
- відновити суб'єктну позицію управлінців шляхом їх залучення до процесу цілепокладання.

Системні ефекти реалізації технології:

- формування у керівництва настанови на досягнення цілей та вихід з режиму неусвідомленого рутинного функціонування;
- подолання позиційних конфліктів і формування спільного бачення розвитку на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях;
- впровадження багаторівневої структури цілепокладання та узгодження дій на всіх рівнях управління.

Висновки. У статті розглянуто процес вирішення конфліктних ситуацій між власниками та виконавчими директорами компаній малого та середнього бізнесу (agency problem) крізь призму системної організації процесів цілепокладання та прийняття управлінських рішень. Зроблено припущення, що глибинною причиною таких конфліктів є не лише розбіжність інтересів, а насамперед – неузгодженість позиційних бачень і структур мислення між власником і директором.

Особливу увагу в дослідженні приділено проблемі зміщення управлінського фокусу з цілей діяльності на засоби її реалізації, що призводить до формування псевдозавдань та нераціонального використання ресурсів без досягнення стратегічно значущих результатів. Така ситуація створює ілюзію активності, однак фактично блокує розвиток компанії.

З метою усунення зазначеної проблеми розроблено та апробовано технологію розвитку схем цілепокладання і прийняття рішень, засновану на організаційно-діяльнісному підході. Її призначення – спрямувати мислення керівництва на досягнення реальних цілей компанії, структурувати управлінський простір відповідно до багаторівневої моделі цілепокладання та забезпечити конструктивну комунікацію на всіх управлінських рівнях. Ключовим механізмом виступає переведення обговорень із комунального у діяльнісний вимір, у якому суперечності можуть розглядатися не як приводи для звинувачень одне одного, а як керовані елементи розвитку.

Перспективи: подальші дослідження можуть бути спрямовані на адаптацію запропонованої технології до умов великого бізнесу, корпоративного управління та ситуацій кризових організаційних трансформацій.

Література

1. Бабич, Р. (2024a). Проблема гуманітарного об'єкта та напрями її вирішення в контексті психологічного консультування. У *Scientific Research: Modern Innovations and Future Perspectives* (с. 267-274). European Open Science Space. <https://tinyurl.com/mry9ymwb>
2. Дідковський, С. В. (2012). Категоріальна організація спілкування в консультуванні. *Технології розвитку інтелекту*, 1(3). <https://tinyurl.com/ye3aznfv>
3. Дідковський, С. В. (2010). Організація рефлексивно-когнітивного спілкування в процесах вирішення конфліктів. *Актуальні проблеми психології: Психологічна теорія і технологія навчання*, 8(7), 52-62.

4. Дідковський, С. В. (2018). Схема організації психологічного консультування. *Технології розвитку інтелекту*, 2(9). <https://doi.org/10.31108/3.2019.2.9.8>
5. Ackoff, R. L. (1981). *Creating the corporate future: Plan or be planned for*. John Wiley & Sons.
6. Ackoff, R. L., & Emery, F. E. (2017). *On purposeful systems: An interdisciplinary analysis of individual and social behavior as a system of purposeful events*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315125640>
7. Drucker, P. F. (2014). *The essential Drucker: Selections from the management works of Peter F. Drucker*. Routledge.
8. Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
9. Lefebvre, V. A. (2015). *Conflicting structures*. Leaf & Oaks Publishers. Mescon, M. H., Albert, M., & Khedouri, F. (1988). *Management* (3rd ed.). Harper & Row.
10. Morgan, G. (1998). *Images of organization*. Sage Publications.
11. Niven, P. R., & Lamorte, B. (2016). *Objectives and key results: Driving focus, alignment, and engagement with OKRs*. John Wiley & Sons.
12. Vellore, V. (2022). *OKRs for all: Making objectives and key results work for your entire organization*. John Wiley & Sons.
13. Von Mises, L. (1998). *Human action: A treatise on economics*. Ludwig Von Mises Institute.

References

1. Babych, R. (2024a). Problema гуманитарного об'єкта та напруги його вирішення в контексті психологічного консультування [The problem of a humanitarian object and directions for its resolution in the context of psychological counseling]. In *Scientific Research: Modern Innovations and Future Perspectives* (s. 267-274). European Open Science Space. <https://tinyurl.com/mry9ymwb> [In Ukrainian]
2. Didkovskiy, S. V. (2012). Kategorialna organizatsia spilkuвання v konsultuvanni [Categorical organization of communication in counseling]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, 1(3). <https://tinyurl.com/ye3aznjv> [In Ukrainian]
3. Didkovskiy, S. V. (2010). Organizatsia refleksyvno-kognityvnogo spilkuвання v protsesakh vyrishennya konfliktiv [Organization of reflective-cognitive communication in conflict resolution processes]. *Aktualni problemy psykhologii: Psykhologichna teoria i tekhnologia navchannya*, 8(7), 52-62. [In Ukrainian]
4. Didkovskiy, S. V. (2018). Skhema organizatsii psykhologichnogo konsultuvannya [Organization of psychological counseling]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, 2(9). <https://doi.org/10.31108/3.2019.2.9.8> [In Ukrainian]
5. Ackoff, R. L. (1981). *Creating the corporate future: Plan or be planned for*. John Wiley & Sons.
6. Ackoff, R. L., & Emery, F. E. (2017). *On purposeful systems: An interdisciplinary analysis of individual and social behavior as a system of purposeful events*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315125640>
7. Drucker, P. F. (2014). *The essential Drucker: Selections from the management works of Peter F. Drucker*. Routledge.
8. Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
9. Lefebvre, V. A. (2015). *Conflicting structures*. Leaf & Oaks Publishers. Mescon, M. H., Albert, M., & Khedouri, F. (1988). *Management* (3rd ed.). Harper & Row.
10. Morgan, G. (1998). *Images of organization*. Sage Publications.
11. Niven, P. R., & Lamorte, B. (2016). *Objectives and key results: Driving focus, alignment, and engagement with OKRs*. John Wiley & Sons.
12. Vellore, V. (2022). *OKRs for all: Making objectives and key results work for your entire organization*. John Wiley & Sons.
13. Von Mises, L. (1998). *Human action: A treatise on economics*. Ludwig Von Mises Institute.

Відомості про автора

Бабич Роман Юрійович, викладач кафедри загальної та соціальної психології Дніпровського національного університету, м. Дніпро, Україна.

Babych, Roman, teacher, Department of General and Social Psychology, Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0009-0007-7608-9258>

E-mail: babich.roman.y@gmail.com

Отримано 10 березня 2025 р.
Рецензовано 14 квітня 2025 р.
Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.4>
УДК 159.9:316.6:005.322

Олена Бондарчук
Олександра Брюховецька
Ольга Клєсман
Любомира Тягур

АДАПТАЦІЯ ТА ВАЛІДАЦІЯ ШКАЛИ «ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА» НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Бондарчук Олена, Брюховецька Олександра, Клєсман Ольга, Тягур Любомира. Адаптація та валідація шкали «Психологічна безпека» на українській вибірці працівників ІТ-сфери.

Вступ. Проаналізовано теоретичні засади та міжнародний досвід використання шкали «Психологічна безпека».

Мета: адаптація та валідація української версії шкали для ІТ-сфери.

Методи: подвійний переклад, психометричне тестування, факторний, кореляційний та регресійний аналіз.

Результати. Досліджено вибірку з 254 працівників ІТ-компаній. Встановлено двофакторну структуру шкали та високу надійність ($\alpha=0,917$). Показано, що психологічна безпека корелює із залученістю до роботи, самоефективністю та оцінкою організаційного розвитку.

Висновки: доведено валідність шкали для українського контексту.

Ключові слова: психологічна безпека, залученість до роботи, залученість персоналу, організаційний розвиток, командна робота, ІТ- компанії, управління персоналом

Bondarchuk, Olena, Briukhovetska, Oleksandra, Kliesman, Olga, Tiahur, Liubomyra. Adaptation and Validation of the Psychological Safety Scale in the Ukrainian IT Sector.

Introduction. Theoretical foundations and international experience of using the “Psychological Safety” scale were analyzed.

Aim. To adapt and validate the Ukrainian version of the scale for the IT sector.

Methods. Double translation, psychometric testing, factor, correlation, and regression analyses.

Results. The validation conducted on a sample of 254 IT employees allowed establishing a two-factor structure of the scale and its high internal consistency ($\alpha = 0.917$). The respondents' psychological safety correlated with their work engagement, self-efficacy, and organizational development assessment.

Conclusions. The validity of the Psychological Safety scale for the Ukrainian context was confirmed.

Key words: psychological safety, work engagement, employee engagement, organizational development, team work, IT companies, HR management

Вступ. У сучасному світі, що характеризується нестабільністю, високою конкуренцією та стрімким технологічним розвитком, дедалі більшої ваги набуває створення такого робочого середовища, яке забезпечує стабільність, адаптивність і високу продуктивність. Одним із ключових психологічних чинників, що впливають на ефективність командної роботи, є *психологічна безпека* – відчуття працівників, що вони можуть відкрито висловлювати думки, ставити запитання, висувати ідеї та визнавати помилки без страху осуду чи покарання (Edmondson, 1999).

Актуальність дослідження зумовлена потребою у глибшому розумінні зв'язків між психологічною безпекою та індикаторами організаційної ефективності. У світовій науковій літературі спостерігається стійкий інтерес до цієї тематики, зокрема до розробки та адаптації відповідних діагностичних інструментів. Особливого значення вона набуває в інформаційно-технологічній сфері – динамічній галузі, яка потребує ефективної командної взаємодії, швидкої інтеграції нових працівників і високого рівня довіри всередині колективів.

У центрі уваги цього дослідження – український контекст, де значущість теми психологічної безпеки зростає внаслідок релокації команд, трансформації управлінських процесів і підвищення ролі внутрішньої підтримки в організаціях. Ця публікація є продовженням попереднього дослідження (Клесман, 2025), у якому було обґрунтовано необхідність адаптації опитувальника «Психологічна безпека» до українського контексту з урахуванням специфіки організаційного середовища в період війни та трансформаційних змін.

У дослідженні залученості до роботи (Брюховецька & Клесман, 2025) підкреслюється, що цей феномен є ключовим фактором ефективності організацій, а також емоційного благополуччя працівників. Зокрема, вказується, що «високий рівень залученості корелює не лише з покращенням виконання посадових обов'язків, але також із зростанням позаробочих зусиль та зменшенням рівня текучості кадрів», що концептуально узгоджується з отриманими результатами щодо зв'язку психологічної безпеки із показниками залученості до роботи, самоефективності та організаційного розвитку.

Наукові ідеї, представлені у працях Л. Тягур (2021) – щодо ролі психологічної безпеки як умови зниження стресу та покращення командної взаємодії та О. Бондарчук (2008) – щодо важливості позитивного підкріплення в процесі професійного розвитку, було враховано при побудові теоретичної моделі цього дослідження. Залучення зазначених авторів до співавторства пов'язане з узгодженням наукових підходів, спільним доопрацюванням логіки дослідження та інтерпретацією отриманих результатів.

Для оцінювання рівня психологічної безпеки в команді використано опитувальник, розроблений R. O'Donovan et al. (2020). Його інтегрована модель стала основою для низки міжнародних досліджень, зокрема японського валідаційного дослідження N. Sasaki et al. (2022), яке було використано як орієнтир для перевірки психометричних характеристик української адаптації.

Із часу публікації оригінальної 19-пунктної шкали психологічної безпеки, побудованої на трьох контекстуальних вимірах взаємодії в команді (з керівником, з колегами, із командою загалом), цей інструмент активно впроваджується в міжнародних дослідженнях (табл. 1). Адаптації шкали вже здійснено в Ірландії, Нідерландах, Японії, Колумбії, Іспанії та Німеччині – переважно в галузі охорони здоров'я, але також у службах екстреної допомоги та мультидисциплінарних організаційних середовищах.

У всіх зазначених контекстах шкала демонструє високі показники надійності (α від 0.91 до 0.97) і, як правило, підтверджує свою трифакторну структуру. Водночас у низці країн (зокрема Японії) було виявлено культурно зумовлені особливості сприйняття факторів, що зумовило формування двофакторних або змішаних моделей. Крім того, численні дослідження засвідчили зв'язок рівня психологічної безпеки, вимірюваного за цією шкалою, із такими показниками, як: задоволення роботою, психічне благополуччя, залученість до роботи та зниження наміру звільнення.

Натомість в українському академічному полі ця методика ще не проходила системної адаптації та перевірки її психометричних характеристик. В умовах глибоких трансформацій в організаційній культурі українських компаній, зростання запиту на ефективність командної взаємодії та потреби у надійних індикаторах для HR-аналітики й внутрішнього моніторингу, валідний інструмент вимірювання психологічної безпеки є особливо актуальним. З огляду на культурні особливості спілкування, ієрархічну структуру багатьох українських організацій та специфічний соціоісторичний контекст, виникає потреба в перевірці релевантності трьох вимірів шкали в українському середовищі.

Отже, адаптація та валідація шкали психологічної безпеки (O'Donovan et al., 2020) для українського контексту є як науково обґрунтованим, так і практично значущим кроком. Це дозволить інтегрувати надійний інструмент у подальші дослідження командної ефективності та організаційного добробуту в Україні.

Таблиця 1

Міжнародна апробація та використання 19-пунктної шкали психологічної безпеки (ІПБ) О'Donovan та співавт., 2020

Рік	Країна / Галузь	Автори / Джерело	Вибірка	Результати / Мета
2020	Ірландія + Нідерланди, охорона здоров'я	O'Donovan et al., <i>BMC Med Res Methodol</i>	11 медичних команд, n = 135	Розробка шкали; 3 підшкали (керівник 9, колеги 7, команда 3); доведена факторна структура й надійність
2021	Японія, працівники різних сфер	Ochiai et al., <i>PubMed</i>	Онлайн-панель, n = 287 (follow-up 236)	Підтверджена одновимірна модель; $\alpha = 0.91$; ICC = 0.87
2021	Ірландія, медики під час COVID-19	Anjara et al., <i>PMC</i>	152 працівники, 11 відділень	$\alpha = 0.97$; ІПБ як предиктор лідерства й ОСВ; використано 3 підшкали (9+7+3)
2021	Ірландія, мультидисциплінарні команди	HSE <i>ECLECTIC Framework</i>	2 команди, 40 інтерв'ю	ІПБ рекомендована як стандартний індикатор психологічної безпеки для моніторингу та втручання
2022	Японія, медичні та інші працівники	Sasaki et al., <i>MDPI</i>	n = 400 (200 HCW + 200 non-HCW)	EFA → 2 фактори (лідер, піринг); CFA: RMSEA > 0.11; $\alpha = 0.91-0.97$
2024	Колумбія, державні та приватні організації	RIDEP 74(4), 2024	n = 527	CFA: підтверджено 3 фактори (9+7+3), $\alpha = 0.92$; CFI = 0.94, RMSEA = 0.06
2024	Іспанія, пожежні служби	Senabre J.A., <i>IV Congreso Prevencion ar</i>	12 екіпажів лісових пожежників	Використано адаптовану ІПБ; 3 підшкали допомагають виявляти ризики «мовчання»
2025	Німеччина, молоді лікарі	Etti et al., <i>Int J Qual Health Care</i>	n = 432	ІПБ (3 підшкали); $\alpha = 0.863-0.951$; середні бали: команда = 7.30, керівник = 6.01, колеги = 7.95; сильний предиктор задоволення й наміру звільнення

Складено за: O'Donovan et al. (2020), Ochiai & Otsuka (2021), Anjara et al. (2021), Health Service Executive (2021), Sasaki et al. (2022), Fajardo Castro et al. (2024), Senabre Pastor (2024), Etti et al. (2025).

Метою дослідження є адаптація та валідація української версії шкали «Психологічна безпека», побудованої на інтегрованій моделі О'Donovan та співавт. (2020), на вибірці працівників ІТ-сфери.

Методи та організація дослідження.

У межах цього дослідження було здійснено переклад шкали «Психологічна безпека» (O'Donovan et al., 2020), відповідно до міжнародних вимог адаптації психодіагностичних методик. Процес включав подвійний переклад: спочатку з англійської мови на українську за участю двох незалежних перекладачів, потім зворотний переклад з української на англійську. Після цього було здійснено аналіз еквівалентності

формулювань, їх уточнення та змістову адаптацію з урахуванням професійного контексту ІТ-сфери (Івкін & Клесман, 2025).

Для перевірки конвергентної та дискримінантної валідності шкали «Психологічна безпека» (адаптація моделі O'Donovan et al., 2020), було використано низку валідизованих психодіагностичних інструментів, адаптованих для української вибірки:

- опитувальник «Утрехтська шкала залученості до роботи (UWES-17)» В. Шауфелі (адаптація Л. Карамушки, О. Бондарчук і Т. Грубі) (Карамушка et al., 2018);
- опитувальник «Шкала професійної самоєфективності» (коротка версія) авторів Т. Ріготті, Б. Шинса та Г. Мора (адаптація О. Креденцер) (Карамушка et al., 2023);
- опитувальник «Шкала залученості в кар'єру» авторів А. Гірші, П. Фройнд, А. Геррман (адаптація Р. Чайки) (Чайка, 2024);
- опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» авторів В. Зигерт, Л. Ланг (модифікація Л. Карамушки) (Карамушка et al., 2023).

Статистичний аналіз (розрахунок надійності, факторний аналіз, експлораторний факторний аналіз, кореляційний аналіз тощо) проводився за допомогою *програмного забезпечення IBM SPSS Statistics (версія 23), а також JASP (версія 0.19.3)*.

Вибірка дослідження.

Опитування було проведено в період з березня по квітень 2025 року за допомогою онлайн-форми (Google Forms). У дослідженні взяли участь 254 українські респонденти, які працюють у сфері інформаційних технологій. Вибірка формувалася за методом зручного відбору шляхом поширення анкети в професійних ІТ-спільнотах, соціальних мережах та корпоративних каналах. Участь була добровільною, анонімною, без матеріальної винагороди. Перед початком респонденти ознайомлювалися з інформацією про мету дослідження та підтверджували інформовану згоду.

У дослідженні взяли участь 254 респонденти, які працюють у сфері інформаційних технологій в Україні та за її межами (194 особи мешкають на території України, решта – тимчасово за кордоном). Серед опитаних – 30,3% жінок та 69,7% чоловіків. Середній вік респондентів становив 36,5 років (діапазон – від 18 до 62 років) (табл. 2). Більшість мають повну вищу освіту (68,1%), 19,7% – ступінь бакалавра, 3,5% – вчене звання; ще 8,6% мають середню або середньо-спеціальну освіту (табл. 3).

Таблиця 2

Соціально-демографічні характеристики вибірки

Характеристика	Значення
Кількість респондентів	254
Проживають в Україні	194
Проживають за кордоном	60
Стать	Жінки – 77 (30,3%), чоловіки – 177 (69,7%)
Середній вік	36,5 років (діапазон 18–62)
Середній загальний стаж роботи	14,5 років
Середній стаж роботи в ІТ	10,4 років
Кількість керівників	90
Середній розмір команди	9 осіб
Режим роботи	Офіс – 43; віддалено – 114; гібридно – 97

Таблиця 3

Розподіл респондентів за рівнем освіти

Освітній рівень	Кількість	Відсоток
Середня	13	5,1%
Середньо-спеціальна	9	3,5%
Бакалавр	50	19,7%
Магістр (повна вища)	173	68,1%
Вчений ступінь	9	3,5%

Вибірка включає представників різних посадових напрямів: спеціалісти з розробки / інженери / Tech Leads / СТО (46,9%), менеджмент / проєктні менеджери (12,6%), дизайнери (9,4%), тестувальники (8,7%), аналітики / бізнес-аналітики (5,1%), HR-фахівці (3,9%), маркетологи / sales-спеціалісти (2,8%), топменеджмент (4,7%) та адміністративні працівники / підтримка / інші (5,9%) (табл.4).

Таблиця 4

Розподіл респондентів за посадовими напрямами

Посада	Кількість	Відсоток
Адміністративні ролі / Підтримка / Інше	15	5.9%
Менеджмент / РМ	32	12.6%
Топменеджмент	12	4.7%
HR	10	3.9%
Розробка / Tech Leads / СТО / Інженери	119	46.9%
Креатив / Дизайн	24	9.4%
Маркетинг / Продажі	7	2.8%
Аналітика / ВА	13	5.1%
Тестувальники	22	8.7%

Більшість учасників працюють в ІТ-компаніях, які розробляють власні продукти або стартапи (43,7%), а також у компаніях сервісного типу (27,6%) (табл. 5).

Таблиця 5

Розподіл респондентів за типом компанії

Тип компанії	Кількість	Відсоток
Український бізнес	21	8.3%
Державні / Банки	7	2.8%
Outsource / Outstaff / Сервісні / Агенції	51	20.1%
Продуктова компанія / Стартап	175	68.9%

За типом зайнятості переважають штатні працівники (понад 80%), які виконують роботу переважно у віддаленому або гібридному форматі. Середній загальний стаж роботи становив 14,5 років, а стаж роботи в ІТ – 10,4 років. У вибірці також були представлені керівники різних рівнів (N = 90), що дозволяє враховувати особливості сприйняття психологічної безпеки з управлінської перспективи.

Результати дослідження та їх обговорення.**Оцінка надійності шкали психологічної безпеки.**

Для перевірки внутрішньої узгодженості адаптованої української версії шкали психологічної безпеки було обчислено коефіцієнт α -Кронбаха. Загальний показник надійності для всієї шкали (19 тверджень) становив 0.917, що свідчить про дуже високий рівень внутрішньої узгодженості. Окремі підшкали також демонстрували високу надійність: $\alpha = 0.883$ для підшкали «Психологічна безпека щодо керівника», $\alpha = 0.826$ для підшкали «Психологічна безпека щодо колег» та $\alpha = 0.780$ для «Психологічної безпеки щодо команди загалом» (табл. 6).

Таблиця 6

Оцінка надійності шкали психологічної безпеки

Підшкала / Шкала	Кількість тверджень	Коефіцієнт Кронбаха α -
Загальна шкала психологічної безпеки	19	0.917
Психологічна безпека щодо керівника	9	0.883
Психологічна безпека щодо колег	7	0.826
Психологічна безпека щодо команди загалом	3	0.780

Обґрунтування двофакторної моделі психологічної безпеки.

Попри те, що у низці міжнародних досліджень (наприклад, O'Donovan et al., 2020; RIDER, 2024; Etti et al., 2025) шкала психологічної безпеки демонструвала трифакторну структуру, у нашому дослідженні за допомогою експлораторного факторного аналізу (EFA) була виявлена модель, яка включає два латентних фактори:

1. Психологічна безпека у взаємодії з командою (колегами загалом).
2. Психологічна безпека у стосунках з керівником.

Цей результат узгоджується з даними японського дослідження (Sasaki et al., 2022), у якому також було виявлено об'єднання підшкал «колеги» та «команда» в один фактор. Така структура може бути зумовлена особливостями організаційної культури або внутрішньої ієрархії в колективах, де горизонтальна взаємодія не поділяється учасниками на окремі рівні сприйняття.

У нашій вибірці третій фактор (умовно – індивідуальний або ситуаційний компонент безпеки) не показав стабільних та інтерпретованих навантажень, а окремі пункти мали крос-навантаження, що ускладнює їх віднесення до окремого змістового домену.

Зважаючи на специфіку ІТ-середовища – з високим рівнем горизонтальної комунікації, неієрархічною структурою та акцентом на гнучкість команд – двофакторна модель психологічної безпеки виявилася більш релевантною. Вона дозволяє ефективно розмежувати сприйняття безпеки у взаємодії з керівником та з командою загалом, що має безпосереднє практичне значення для управління командами в технічному секторі. Така структура також відповідає результатам апробації шкали в Японії (Sasaki et al., 2022), де було виявлено аналогічне злиття горизонтальних рівнів взаємодії в один фактор.

У процесі експлораторного факторного аналізу (EFA) порядок факторів визначається не за логікою важливості, а за статистичним принципом – тобто за обсягом дисперсії, яку пояснює кожен фактор. У нашому випадку перший фактор об'єднав більшість пунктів, що стосуються взаємодії з командою та колегами, і саме він пояснював найбільшу частку дисперсії у вибірці.

Це може свідчити про те, що в умовах ІТ-середовища, де значна частина комунікації відбувається горизонтально, психологічна безпека в команді сприймається як первинна та найбільш помітна складова загального досвіду безпеки. Тобто саме взаємодія з колегами, емоційний фон у команді, можливість висловлюватися в групі є головним індикатором того, чи відчуває себе працівник у безпечному середовищі.

Натомість другий фактор – психологічна безпека у взаємодії з керівником – хоч і залишається важливим, але пояснює меншу частину варіації відповідей і, можливо, сприймається більш «віддалено» або структурно формалізовано. Це особливо актуально в сучасних ІТ-компаніях із децентралізованими командами, віддаленим управлінням і меншим впливом безпосереднього лідера на щоденну взаємодію. Лідер у команді часто сприймається як «рівний серед рівних», особливо в гнучких та крос-функціональних командах. Така горизонтальність послаблює вплив формального керівника на повсякденну динаміку комунікації, і рівень психологічної безпеки працівники схильні пов'язувати насамперед із колективною атмосферою, а не з управлінськими діями.

Отже, порядок факторів у моделі не є ієрархією значущості, а відображає емпіричну структуру даних, у якій командна взаємодія є домінантною у сприйнятті психологічної безпеки.

Під час проведення факторного аналізу з використанням методу головних компонентів із ротацією Varimax було виявлено, що пункт r6 демонструє низькі факторні навантаження на обидва виділені фактори – менше 0,35 в обох випадках. Такий рівень навантаження не відповідає прийнятому порогу значущості (≥ 0.50) для інтерпретованого включення у факторну структуру (Hair et al., 2010).

Крім того, в ході перевірки внутрішньої узгодженості шкали за коефіцієнтом Cronbach's Alpha, було встановлено, що видалення пункту r6 призводить до підвищення загального рівня надійності, що свідчить про слабку дискримінантну здатність цього пункту.

З огляду на вищезазначене, пункт r6 було виключено з подальшого факторного аналізу та побудови шкал, оскільки він не забезпечував адекватного внеску в латентну структуру вимірювання і міг знижувати валідність інструменту.

Результати факторного аналізу.

Для перевірки факторної структури української версії опитувальника «Психологічна безпека» було проведено факторний аналіз методом головних компонентів із використанням ортогонального обертання Varimax. До аналізу було включено 18 пунктів (без пункту 6, який було виключено через низьке факторне навантаження та погіршення внутрішньої узгодженості шкали) (додаток).

Адекватність даних для факторизації підтверджено:

- коефіцієнт КМО = 0.891, що свідчить про високу адекватність вибірки;
- тест сферичності Барлетта: $\chi^2 = 3288.22$; $p < .001$, що підтверджує наявність значущих міжзмінних кореляцій.

Згідно зі скріптом та критерієм власного значення >1 , було збережено 2 фактори, які сумарно пояснюють 59.32% загальної дисперсії.

Перший фактор (27.94%) об'єднує пункти r10–r19, які стосуються відкритості, підтримки та взаємодії в команді, – може бути інтерпретований як «Психологічна безпека в команді».

Другий фактор (31.38%) включає пункти r1–r5, r7–r9, пов'язані з керівником і колегами, – охоплює «Психологічну безпеку у вертикальній взаємодії».

Надійність шкали.

Коефіцієнт Cronbach's Alpha для всієї шкали становить 0.932, що свідчить про високу внутрішню узгодженість. Видалення пункту r6 покращує Alpha (з 0.928 до 0.932), а також виключає змішане навантаження (цей пункт мав низький коефіцієнт на обидва фактори: < 0.35) (табл. 7).

Аналіз окремих пунктів шкали.

У процесі факторного аналізу було виявлено кілька пунктів, які заслуговують на окреме обговорення з огляду на їх статистичні або змістовні особливості.

Пункт r6 («Якщо б я помітив/помітила помилку в роботі колеги, я б відкрито висловився/висловила про це керівнику, і мені за це нічого поганого не було б») демонстрував низьке факторне навантаження на обидва виділені фактори (менше 0.35) та

слабку внутрішню узгодженість з іншими пунктами (Corrected Item-Total Correlation = 0.477). Крім того, зміст питання є змішаним, оскільки стосується як колег, так і керівника, що потенційно ускладнює однозначну інтерпретацію. Видалення цього пункту привело до покращення коефіцієнта Cronbach's Alpha (з 0.928 до 0.932), що додатково обґрунтовує рішення виключити r6 з остаточного варіанту шкали.

Таблиця 7

**Матриця факторних навантажень (Rotated Component Matrix)
за результатами експлораторного факторного аналізу (PCA, Varimax-обертання) на
українській вибірці**

Пункт шкали	Фактор 1: ПБ у команді	Фактор 2: ПБ у вертикальній взаємодії
r1		,800
r2		,863
r3		,811
r4		,744
r5		,642
r7	,507	,548
r8		,594
r9		,576
r10	,570	
r11	,696	
r12	,592	
r13	,617	
r14	,739	
r15	,801	
r16	,702	
r17	,712	
r18	,692	
r19	,640	

Пункт r7 («Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, то я знаю, що керівник цінує це») виявився перехресним, оскільки мав порівняно високі навантаження на обидва фактори (0.507 і 0.548). Це свідчить про те, що він одночасно стосується як безпеки у висловлюваннях загалом, так і сприйняття підтримки з боку керівника. Попри це, навантаження були достатніми за значенням (>0.50), тому пункт залишено у структурі шкали як інтерфакторний показник, який може відігравати роль об'єднувального індикатора між двома вимірами психологічної безпеки.

Пункт r12 («Я можу говорити з колегами про особисті проблеми») мав відносно нижче навантаження у межах свого фактора (близько 0.59) та помірну міжзмінну кореляцію з іншими пунктами. Це може свідчити про те, що твердження відображає специфічний вимір міжособистісної довіри, відмінний від основного робочого контексту. Втім, пункт залишено у моделі, оскільки він зберігає концептуальну значущість.

Окремі пункти, такі як r17 («Люди інформують один одного про проблеми, пов'язані з роботою в команді») та r1 («Якщо є сумніви, звертаюся до керівника»), виявилися найстабільнішими та найінформативнішими в межах відповідних факторів, із високими навантаженнями та внеском у внутрішню узгодженість шкали. Їх доцільно розглядати як ключові індикатори вимірювання психологічної безпеки в команді та вертикальній взаємодії відповідно.

Кореляційний аналіз.

Для з'ясування зв'язків між факторами психологічної безпеки та психосоціальними характеристиками персоналу було проведено кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта Пірсона. Аналіз здійснювався окремо для двох емпірично виявлених факторів: Фактор 1 – психологічна безпека у взаємодії з колегами та командою та Фактор 2 – психологічна безпека у взаємодії з керівником. У розрахунках використовувались збережені факторні бали, отримані після факторного аналізу з ротацією Varimax.

Залученість до роботи.

Обидва фактори мали статистично значущі позитивні кореляції з усіма компонентами залученості до роботи. Зокрема, Фактор 1 демонстрував помірну позитивну кореляцію з підшкалами:

- енергійність ($r = 0.394, p < 0.001$),
- відданість ($r = 0.489, p < 0.001$),
- заглибленість ($r = 0.295, p < 0.001$).

Для Фактора 2 спостерігались слабші, але також значущі зв'язки з підшкалами залученості до роботи:

- енергійність: $r = 0.247$,
- відданість: $r = 0.188$,
- заглибленість: $r = 0.232$ (усі $p < 0.001$).

Інтегральний показник залученості до роботи (середнє по всіх 17 пунктах) також мав сильніший зв'язок із Фактором 1 ($r = 0.458, p < 0.001$), порівняно з Фактором 2 ($r = 0.267, p < 0.001$).

Залученість у кар'єру.

Фактор 1 мав високий позитивний зв'язок із залученістю в кар'єру ($r = 0.540, p < 0.001$), що може свідчити про вплив командної психологічної атмосфери на довгострокову професійну мотивацію. Фактор 2 також корелював із цим показником, хоча меншою мірою ($r = 0.383, p < 0.001$).

Професійна самоефективність.

Спостерігались значущі кореляції між обома факторами психологічної безпеки та професійною самоефективністю: $r = 0.500$ для Фактора 1 і $r = 0.413$ для Фактора 2 (обидва $p < 0.001$). Це вказує на те, що відчуття безпеки в організації може сприяти позитивному баченню власної компетентності та ефективності.

Оцінка організаційного розвитку.

Позитивна кореляція між Фактором 1 і організаційною зрілістю ($r = 0.452, p < 0.001$) свідчить про узгодженість індивідуального відчуття безпеки з уявленням про ефективність організаційного функціонування. Для Фактора 2 цей зв'язок був слабшим, але також значущим ($r = 0.315, p < 0.001$).

Також встановлено негативний зв'язок між факторами психологічної безпеки та проблемністю організаційного розвитку: $r = -0.448$ (Фактор 1) та $r = -0.317$ (Фактор 2), що свідчить про те, що більш безпечне середовище асоціюється з меншим сприйняттям організаційних труднощів.

Отже, отримані результати свідчать про системний позитивний зв'язок психологічної безпеки з показниками залученості, професійної ефективності та організаційного розвитку. Водночас психологічна безпека в колективі (Фактор 1) має загалом сильніші зв'язки з досліджуваними змінними, ніж психологічна безпека у взаємодії з керівником (Фактор 2), що підкреслює важливість горизонтальних відносин у формуванні сприятливого психологічного клімату в організації (табл. 8).

Результати регресійного аналізу.

З метою оцінки прогностичного потенціалу компонентів психологічної безпеки було проведено серію множинних лінійних регресійних аналізів. Незалежними змінними в усіх моделях виступали факторні бали двох виявлених компонентів (Фактор 1 – психологічна безпека у взаємодії з колегами та командою, Фактор 2 – психологічна

безпека у взаємодії з керівником). Залежними змінними виступали: загальна залученість до роботи (UWES-17), її три підшкали (енергійність, відданість, заглибленість), залученість у кар'єру, професійна самоефективність, організаційна зрілість і проблемність організаційного розвитку.

Таблиця 8

Кореляції між факторами психологічної безпеки та психосоціальними змінними

Змінна	Фактор 1 (команда/колеги)	Фактор 2 (керівник)
Енергійність	0.394	0.247
Відданість	0.489	0.188
Заглибленість	0.295	0.232
Залученість до роботи	0.458	0.267
Залученість у кар'єру	0.540	0.383
Професійна самоефективність	0.500	0.413
Організаційна зрілість	0.452	0.315
Проблемність організаційного розвитку	-0.448	-0.317

***Примітка.** Усі коефіцієнти значущі при $p < 0.001$.*

Загальна залученість до роботи.

Регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(2,246) = 40.41, p < .001$), із достатнім рівнем поясненої дисперсії – $R^2 = 0.247$. Обидва фактори внесли незалежний внесок у прогнозування інтегрального рівня залученості до роботи: Фактор 1 мав більший вплив ($\beta = 0.431, p < .001$), тоді як Фактор 2 також був статистично значущим, але із меншим внеском ($\beta = 0.247, p < .001$). Це свідчить про важливу роль як міжособистісного клімату в команді, так і підтримки з боку керівника у формуванні загального стану залученості працівників.

Підшкали залученості до роботи: енергійність, відданість, заглибленість.

Кожний з трьох компонентів залученості до роботи виявився статистично залежним від факторів психологічної безпеки:

- *Енергійність:* $R^2 = .216$, модель значуща ($F(2,246) = 33.87, p < .001$);
 - Фактор 1: $\beta = 0.394, p < .001$
 - Фактор 2: $\beta = 0.247, p < .001$
- *Відданість:* $R^2 = .274, F(2,246) = 46.54, p < .001$
 - Фактор 1: $\beta = 0.489, p < .001$
 - Фактор 2: $\beta = 0.188, p = .001$

Тут Фактор 1 виступає основним предиктором, що вказує на вирішальне значення підтримки колективу для формування емоційного зв'язку з роботою.

- *Заглибленість:* $R^2 = .141, F(2,246) = 20.15, p < .001$
 - Фактор 1: $\beta = 0.295, p < .001$
 - Фактор 2: $\beta = 0.232, p < .001$

Обидва фактори роблять внесок, хоча загальна пояснена дисперсія є помірною.

Залученість у кар'єру.

На відміну від попередніх результатів, модель не виявила статистично значущого ефекту факторів психологічної безпеки на залученість у кар'єру ($F = 1.05, p = .353, R^2 = .009$). Це свідчить про те, що відчуття безпеки на робочому місці не є вагомим предиктором довгострокової кар'єрної мотивації в межах цієї вибірки.

Професійна самоефективність.

Модель виявилася значущою ($F(2,246) = 15.60, p < .001$), із помірним рівнем поясненої дисперсії ($R^2 = .113$). Обидва фактори психологічної безпеки мали порівняно рівний внесок:

- Фактор 1: $\beta = 0.242, p < .001$
- Фактор 2: $\beta = 0.232, p < .001$

Це вказує на те, що як атмосферна підтримка в колективі, так і довіра до керівника асоціюються з підвищеною впевненістю працівника у власних професійних силах.

Оцінка організаційного розвитку.

Організаційна зрілість: $R^2 = .304$, модель значуща ($F(2,245) = 53.58, p < .001$)

- Фактор 1: $\beta = 0.453, p < .001$
- Фактор 2: $\beta = 0.316, p < .001$

Це найбільш пояснена модель серед усіх: відчуття психологічної безпеки, зокрема в команді, є сильним предиктором позитивної оцінки зрілості організаційного середовища.

Проблемність розвитку організації: $R^2 = .301, F(2,245) = 52.79, p < .001$

- Фактор 1: $\beta = -0.448, p < .001$
- Фактор 2: $\beta = -0.318, p < .001$

Високий рівень психологічної безпеки пов'язаний зі зменшенням сприйняття проблем і дисфункцій в організаційному розвитку.

Отже, проведений регресійний аналіз підтвердив, що психологічна безпека є значущим предиктором низки критично важливих організаційних показників, зокрема залученості до роботи, самоефективності та оцінки організаційного функціонування. Водночас було виявлено, що Фактор 1 (взаємодія з командою/колегами) у більшості моделей має вищий стандартизований β -коефіцієнт, ніж Фактор 2, що свідчить про вирішальну роль горизонтальних стосунків у формуванні позитивного психологічного клімату. Залежність між психологічною безпекою та залученістю в кар'єру не була підтверджена, що може бути предметом окремого аналізу (табл. 9).

Таблиця 9

Узагальнені результати регресійного аналізу

Залежна змінна	Фактор 1 (β)	p	Фактор 2 (β)	p	R^2
Залученість до роботи	0.431	<.001	0.247	<.001	.247
Енергійність	0.394	<.001	0.247	<.001	.216
Відданість	0.489	<.001	0.188	.001	.274
Заглибленість	0.295	<.001	0.232	<.001	.141
Залученість у кар'єру	-0.071	<.001	0.104	.195	.009
Професійна самоефективність	0.242	<.001	0.232	<.001	.113
Організаційна зрілість	0.453	<.001	0.316	<.001	.304
Проблемність організаційного розвитку	-0.448	<.001	-0.318	<.001	.301

Примітка. Значущі предиктори виділено за $p < .05$; коефіцієнти — стандартизовані β .

Висновки. Проведене дослідження забезпечило адаптацію та валідацію української версії шкали «Психологічна безпека» на вибірці працівників ІТ-сфери. Було виконано переклад, культурну адаптацію, а також всебічний психометричний аналіз інструменту відповідно до сучасних вимог до валідизації.

Результати аналізу надійності засвідчили високий рівень внутрішньої узгодженості як загальної шкали, так і її підшкал, що підтверджує надійність інструменту для

використання в українському контексті. Експлораторний факторний аналіз виявив двофакторну структуру шкали – «психологічна безпека у взаємодії з керівником» та «психологічна безпека у взаємодії з командою та колегами», яка продемонструвала кращу відповідність емпіричним даним порівняно з первинною трифакторною моделлю.

Конвергентна валідність шкали була підтверджена через значущі кореляції з валідизованими інструментами, що вимірюють залученість до роботи, професійну самоефективність, кар'єрну активність та показники організаційного розвитку. Це свідчить про концептуальну обґрунтованість шкали та її відповідність сучасним уявленням про фактори ефективної командної взаємодії.

Отже, українська версія шкали психологічної безпеки є валідним і надійним інструментом, придатним для використання як у наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності у сфері організаційного розвитку, HR-менеджменту та підтримки командної ефективності – зокрема в умовах високої динаміки та викликів, характерних для ІТ-сектору в Україні.

Перспективи подальших досліджень У подальших дослідженнях доцільно передбачити розширення вибірки з метою підвищення репрезентативності результатів, а також залучення респондентів із різних професійних сфер і типів організацій. Це дозволить перевірити стабільність виявленої факторної структури шкали в міжорганізаційному порівнянні та поглибити розуміння особливостей прояву психологічної безпеки в різних контекстах трудової взаємодії. Особливу наукову та практичну цінність становить порівняння ІТ-сфери з іншими видами діяльності, де характер командної динаміки, рівень автономії та стиль управління можуть істотно відрізнятися.

Одним із перспективних напрямів є проведення лонгітюдного дослідження з метою вивчення змін у сприйнятті психологічної безпеки в динаміці – зокрема в контексті онбордингу нових працівників, трансформації управлінських практик і впливу зовнішнього середовища. Доцільним також є подальше дослідження зв'язку психологічної безпеки із залученістю до роботи як ключовим фактором організаційної ефективності. Такий аналіз сприятиме глибшому розумінню ролі безпечного психологічного клімату у формуванні внутрішньої мотивації працівників та підтримці їхньої продуктивності.

Література

1. Бондарчук, О. І. (2008). *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*. Науковий світ. <https://tinyurl.com/5n8mm7z3>
2. Брюховецька, О., & Клесман, О. (2025). *Залученість до роботи: огляд ключових психолого-управлінських концепцій*. Організаційна психологія. Економічна психологія, 34(1), 43-52. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.4>
3. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудолюбства особистості: психологічний практикум*. Медобори-2006. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/714480/>
4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf
5. Івкін, В., & Клесман, О. (2025). *Адаптація методики оцінки психологічної безпеки в команді для української вибірки: перевірка точності перекладу*. Тези доповіді на Міжнародній науково-практичній конференції «Наука і молодь – 2025: пріоритетні напрями глобалізаційних змін», 25 квітня 2025, Київ, Україна. <https://bit.ly/3F5GFuR>
6. Клесман, О. (2025). *Психологічна безпека в команді як передумова залученості до роботи в ІТ компаніях*. Вчені записки Університету «КРОК», 1(77), 561-567. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567>
7. Тягур, Л. М. (2021). *Психологічна безпека освітнього середовища як чинник самоактуалізації викладачів педагогічного коледжу* [Дис. д-ра філос. за спец. «Психологія», Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти»]. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734230>
8. Чайка, Р. (2024). *Переклад та валідація шкали «Залученість в кар'єру» для української аудиторії*. Наукові перспективи, 4(46), 1464-1473. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1464-1472](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1464-1472)

9. Anjara, S., Fox, R., Rogers, L., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). *Teamworking in Healthcare during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Method Study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10371. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910371>
10. Edmondson, A. C. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
11. Etti, N., Weigl, M., & Gambashidze, N. (2025). *Psychological safety, job satisfaction, and the intention to leave among German early-career physicians*. *International Journal for Quality in Health Care*, 37(1), mzaf002. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaf002>
12. Fajardo Castro, L. V., Manrique Torres, A. M., Camargo Escobar, I. M., & Aguilar Bustamante, M. C. (2024). *Seguridad psicológica en el trabajo en población colombiana: Adaptación lingüística y validación de dos escalas*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica (RIDEP)*, 74(4), 151164. <https://doi.org/10.21865/RIDEP74.4.10>
13. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
14. Health Service Executive. (2021). *Getting started in developing core competences for interprofessional collaboration within integrated care teams for older people: A step-by-step guide (HSE ECLECTIC Framework)*. National Clinical Programme for Older People. <https://tinyurl.com/y3dtjt9s>
15. O'Donovan, R., Van Dun, D., & McAuliffe, E. (2020). *Measuring psychological safety in healthcare teams: Developing an observational measure to complement survey methods*. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01066-z>
16. Ochiai, Y., & Otsuka, Y. (2021). *Reliability and validity of the Japanese version of the psychological safety scale for workers*. *Industrial Health*, 60(5), 436-446. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0130>
17. Sasaki, N., Inoue, A., Asaoka, H., Sekiya, Y., Nishi, D., Tsutsumi, A., & Imamura, K. (2022). *The survey measure of psychological safety and its association with mental health and job performance: A validation study and cross-sectional analysis*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10158. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610158>
18. Senabre Pastor, J. A. (2024). *Seguridad Psicológica en Servicios de Bomberos Forestales: una aproximación al constructo en la Prevención de Riesgos Laborales*. *Prevencionar*. <https://prevencionar.com/2024/02/18/bomberos-forestales>

References

1. Bondarchuk, O. I. (2008). *Sotsialno-psykhologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykh zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii dialnosti [Socio-psychological foundations of personal development of heads of general education institutions in professional activity]*. *Naukovi svit*. <https://tinyurl.com/5n8mm7z3> [In Ukrainian]
2. Bryukhovetska, O., & Klyesman, O. (2025). *Zaluchenist do roboty: oglyad klyuchovykh psykhologo-upravlynskykh kontseptsii [Work engagement: a review of key psychological and managerial concepts]*. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 34(1), 43-52. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.4> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psykhologichniy praktykum [Diagnostics of perfectionism and workaholism: psychological workshop]*. *Medobory-2006*. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/714480/> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii: psykhologichniy praktykum [Methods of research into mental health and well-being of personnel of organizations: psychological workshop]*. *Instytut psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy*. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
5. Ivkin, V., & Klyesman, O. (2025). *Adaptatsia metodyky otsinky psykhologichnoi bezpeky v komandi dlya ukrainskoi vybirky: perevirka tochnosti perekladu [Adaptation of the questionnaire for assessing psychological safety in the team on a Ukrainian sample: checking the accuracy of the translation]*. *Tezy dopovidy na Mizhnarodnii naukovo-praktychnii konferentsii «Nauka i molod – 2025: prioryetni napryamy globalizatsiinykh zmin»*, April 25, 2025, Kyiv, Ukraine. <https://bit.ly/3F5GFuR> [In Ukrainian]
6. Klyesman, O. (2025). *Psykhologichna bezpeka v komandi yak peredumova zaluchenosti do roboty v IT kompaniakh [Psychological safety in the team as a prerequisite for work engagement in IT companies]*. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 1(77), 561-567. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567> [In Ukrainian]
7. Tyagur, L. M. (2021). *Psykhologichna bezpeka osvitnogo seredovyscha yak chynnyk samoaktualizatsii vykladachiv pedagogichnogo koledzhu [Psychological safety of the educational environment as a factor in pedagogical college teachers' self-actualization]*. (PhD thesis). *University of Education Management*. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734230> [In Ukrainian]
8. Chaika, R. (2024). *Pereklad ta validatsia shkaly «Zaluchenist v karyeru» dlya ukrainskoi audytarii [Translation and validation of the "Career involvement" scale on the Ukrainian sample]*. *Naukovi perspektyvy*, 4(46), 1464-1473. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1464-1472](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1464-1472) [In Ukrainian]

9. Anjara, S., Fox, R., Rogers, L., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). *Teamworking in Healthcare during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Method Study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10371. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910371>
10. Edmondson, A. C. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
11. Etti, N., Weigl, M., & Gambashidze, N. (2025). *Psychological safety, job satisfaction, and the intention to leave among German early-career physicians*. *International Journal for Quality in Health Care*, 37(1), mzaf002. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaf002>
12. Fajardo Castro, L. V., Manrique Torres, A. M., Camargo Escobar, I. M., & Aguilar Bustamante, M. C. (2024). *Seguridad psicológica en el trabajo en población colombiana: Adaptación lingüística y validación de dos escalas*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica (RIDEP)*, 74(4), 151164. <https://doi.org/10.21865/RIDEP74.4.10>
13. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
14. Health Service Executive. (2021). *Getting started in developing core competences for interprofessional collaboration within integrated care teams for older people: A step-by-step guide (HSE ECLECTIC Framework)*. National Clinical Programme for Older People. <https://tinyurl.com/y3dtjt9s>
15. O'Donovan, R., Van Dun, D., & McAuliffe, E. (2020). *Measuring psychological safety in healthcare teams: Developing an observational measure to complement survey methods*. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01066-z>
16. Ochiai, Y., & Otsuka, Y. (2021). *Reliability and validity of the Japanese version of the psychological safety scale for workers*. *Industrial Health*, 60(5), 436-446. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0130>
17. Sasaki, N., Inoue, A., Asaoka, H., Sekiya, Y., Nishi, D., Tsutsumi, A., & Imamura, K. (2022). *The survey measure of psychological safety and its association with mental health and job performance: A validation study and cross-sectional analysis*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10158. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610158>
18. Senabre Pastor, J. A. (2024). *Seguridad Psicológica en Servicios de Bomberos Forestales: una aproximación al constructo en la Prevención de Riesgos Laborales*. *Prevencionar*. <https://prevencionar.com/2024/02/18/bomberos-forestales>

Додаток

Опитувальник «Психологічна безпека» (українська версія)

Українська версія опитувальника включає 18 тверджень у двох розділах: взаємодія з керівником команди (8 пунктів) та взаємодія з колегами і командою загалом (10 пунктів). Відповіді надаються за 7-бальною шкалою Лайкерта (1 = зовсім не згоден(на), 7 = повністю згоден(на)).

Розділ 1. Керівник команди

1. Якщо б у мене виникли деякі питання або сумніви у чомусь стосовно моєї ролі на роботі, я міг/могла би звернутися до керівника/керівниці команди.
2. Я можу повідомити керівнику/керівниці команди свою думку стосовно робочих питань.
3. Я можу відкрито висловлюватися про особисті проблеми або незгоду з керівником/керівницею своєї команди.
4. Я можу відкрито висловлювати рекомендації/ідеї щодо нових проєктів або змін у порядку роботи керівнику/керівниці команди.
5. Якщо б в команді я припустився/припустилася помилки, я би почувався в безпеці, відкрито висловлюючись про це керівнику/керівниці команди.
6. Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, то я знаю, що керівник/керівниця команди цінить це.
7. Мій керівник/моя керівниця команди заохочує та підтримує мене в тому, щоб я брався/бралася за нові завдання або навчався/навчалася робити те, що я ніколи раніше не робив/робила.
8. Якби у мене виникла проблема в цій компанії, я міг/могла би покластися на керівника/керівницю команди як на того/ту, хто мене підтримає.

Розділ 2. Колеги і команда загалом

9. Якщо б у мене виникли деякі питання або сумніви у чомусь стосовно моєї ролі на роботі, я міг/могла б звернутися до колег.
10. Я можу повідомляти колегам свою думку стосовно робочих питань.
11. Я можу говорити з колегами про особисті проблеми.
12. Я можу висловлювати колегам рекомендації/ідеї щодо нових проєктів або змін у порядку роботи.
13. Якщо б в команді я припустився/припустилася помилки, я б відкрито про це повідомив/повідомила колегам, і вони б поставилися до цього з розумінням.
14. Якщо б я помітив/помітила помилку в роботі колеги, я б відкрито повідомив йому/їй про це, і мені за це нічого поганого не було б.
15. Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, я знаю, що колеги цінують це.
16. Легко просити допомоги в інших членів команди.
17. Люди інформують один одного про проблеми, пов'язані з роботою в команді.
18. Є реальні намагання ділитися інформацією з усією командою.

Відомості про авторів

Бондарчук Олена Іванівна, докторка психологічних наук, професорка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Bondarchuk, Olena, Dr., Prof., Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: bei.07@ukr.net

Брюховецька Олександра Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Brukhovetska, Oleksandra, Dr., Prof., Chair of the Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>

E-mail: ciparisab011@gmail.com

Клесман Ольга Валеріївна, магістриня психології, здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Kliesman, Olga, MSc, PhD candidate, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7559-5537>

E-mail: olga.klesman@gmail.com

Тягур Любомира МIRONIVNA, докторка філософії (PhD) в галузі «Соціальні та поведінкові науки». Психологія. Доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Tiahur, Liubomyra, PhD (Psychology), Associate Professor, Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5106-2920>

E-mail: lyubomira107@gmail.com

Отримано 30 січня 2025 р.
Рецензовано 17 березня 2025 р.
Прийнято 24 березня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.5>
УДК 159.964.22:364

Oleksii Vynohradov
Karina Beliaeva

RESEARCH INTO WORKING CONDITIONS OF GESTALT THERAPISTS IN UKRAINE IN MODERN CONDITIONS

Vynohradov, Oleksii, Beliaeva, Karina. Research into working conditions of Gestalt therapists in Ukraine in modern conditions.

Introduction. In modern conditions, it is important to provide timely psychological services, taking into account approaches that have proven effective in dealing with crisis conditions. Gestalt therapy is one of such approaches. The study of the working conditions of Gestalt therapists allows predicting the activities of these specialists as well as the possibilities for their effective training to provide quality services to Ukrainians who need psychological support in times of war.

Aim: To study the working conditions of Gestalt therapists for a clear understanding of the market of Gestalt therapeutic services, its prospects, taking into account the specifics and problems of training Gestalt therapists.

Methods: To conduct the study, a toolkit for an online survey of Gestalt therapists was developed (Vinogradov, O., Sikorska, O.).

Results. Gestalt therapists who moved abroad had difficulties with building an individual practice. It was shown that basic education affected the pricing of psychotherapy services. Thus, 90% of therapists in our survey had a complete higher education, and the average cost of their session was UAH 1,200. Those who have a scientific degree (6% of the respondents) charged one and a half times more - 1,900 UAH. The number of clients a Gestalt therapist had did not depend on whether the therapist visited their personal supervisor. The psychotherapists who visited a supervisor earned significantly more per month (50,000 UAH) than those who did not (35,000 UAH). That was probably due to the fact that seeing a supervisor had a positive impact on the quality of work, because clients were more likely to make appointments with such therapists. The average median cost of Gestalt therapy in Ukraine and abroad does not differ. The average cost of therapist services in Ukraine varies greatly depending on the region.

Conclusions. Studies of the working conditions of Gestalt therapists show that specialists in this field are competitively paid. Given the favorable working conditions (the ability to work online, free schedule), as well as the significant public demand for psychotherapeutic services because of the traumatic experience caused by the full-scale war, more people are choosing the specialty of a Gestalt therapist. We believe that there are currently certain conditions for this trend to continue (and even grow) in the coming years.

Keywords: Gestalt therapy; supervision; setting; client; Gestalt therapist

Виноградов Олексій, Беляєва Карина. Дослідження умов праці українських геїстальт-терапевтів в сучасних умовах.

Вступ. У сучасних умовах важливим є своєчасне надання психологічних послуг з урахуванням підходів, які довели свою ефективність у роботі з кризовими станами, одним з яких є геїстальт-терапія. Вивчення умов праці геїстальт-терапевтів дозволяє спрогнозувати розвиток діяльності цих фахівців та можливості їхньої подальшої ефективної підготовки для надання якісних послуг українцям, які в умовах війни потребують психологічної підтримки.

Мета: вивчення умов праці геїстальт-терапевтів для чіткого розуміння ринку геїстальт-терапевтичних послуг, його перспектив, урахування специфіки та проблем підготовки геїстальт-терапевтів для надання ними якісних психологічних послуг.

Методи: для проведення дослідження було розроблено інструментарій для онлайн-опитування геїстальт-терапевтів (О. Виноградов, О. Сікорська).

Результати. Загалом на основі отриманих результатів можна дійти таких висновків. Геїстальт-терапевти, які виїхали за кордон, мають складнощі з побудовою індивідуальної практики. Досліджено, що базова освіта також впливає на цінову політику послуг психотерапії.

Так, 90% терапевтів у нашому опитуванні мають повну вищу освіту, і середня вартість їхньої сесії – 1 200 грн. А ті, хто мають науковий ступінь (таких фахівців 6%), отримують у півтора рази більше – 1900 грн. За результатами опитування встановлено, що кількість клієнтів у гештальт-терапевта не залежить від того, чи відвідує він свого особистого терапевта чи супервізора. Встановлено, що психотерапевти, які відвідують супервізора, заробляють у місяць помітно більше (50 000 грн), ніж ті, хто не звертається до послуг супервізії (35 000 грн). Ймовірно, це пов'язано з тим, що звернення до супервізора впливає позитивно на якість роботи, а отже, до такого психотерапевта частіше записуються клієнти. Середня медіанна вартість послуг гештальт-терапевтів в Україні і за кордоном не відрізняється. А середня вартість послуги терапевтів в Україні сильно різниться в залежності від місця проживання.

Висновки. Дослідження умов праці гештальт-терапевтів показують, що спеціалісти в цій сфері мають конкурентну оплату. Враховуючи сприятливі умови праці (можливість працювати онлайн, вільний графік), а також у зв'язку зі значним суспільним запитом на психотерапевтичні послуги внаслідок наявності травматичного досвіду, спричиненого повномасштабною війною, спеціальність гештальт-терапевта обирають дедалі більше людей. Вважаємо, що наразі є певні умови для того, щоб ця тенденція зберігалась (і навіть збільшилась) у найближчі роки.

Ключові слова: гештальт-терапія; супервізія; сетінг; клієнт; гештальт-терапевт; психотерапія

Introduction. Today, in Ukraine, there is a public demand for psychotherapy, which has grown significantly since the beginning of the full-scale war. According to the Ministry of Health of Ukraine, 15.7 million people in Ukraine will need psychological assistance (Ministry of Health of Ukraine). Gestalt therapy has been developing rapidly in Ukraine over the past twenty years. This is confirmed by the active training of Gestalt therapists. The need for high-quality Gestalt therapy programs is due to the difficult living conditions of Ukrainians, on the one hand, and the need for effective training and good working conditions for certified and accredited Gestalt therapists, on the other.

Today, the exact number of active Gestalt therapists in Ukraine is unknown. The website of the National Association of Gestalt Therapists of Ukraine lists over a thousand accredited specialists (Natsionalna asotsiatsiia heshtalt-terapevtiv Ukrainy). The website of the Kyiv Gestalt University states that they have more than 1000 students (Kyivskyi Heshtalt Universytet). It is worth noting that the majority of the practicing Gestalt therapists are not listed on official websites, meaning that there are actually many more of them. Estimating the exact number of Ukrainian Gestalt therapists is an important prospect for further research, as such statistics will allow predicting the need for Gestalt therapists' training programs given the specifics of Gestalt therapists and their effectiveness in dealing with traumas and giving psychological help.

Research Aim. The aim of this study was to examine the working conditions of Gestalt therapists in Ukraine and abroad within the social context of war, to analyze the factors influencing the establishment of individual practice, income levels, forms of professional activity, and participation in supervision, as well as to outline current trends in the development of the profession.

Analysis of previous research and publications. The basics of Gestalt therapy and its strengths in working with clients in modern conditions have been the subjects of many scientific studies. Gestalt therapy is understood by modern researchers as a popular area of modern psychotherapy, which is based on the principles of the integrity of the human personality and self-regulation and which uses a wide range of techniques and methods (Budnyk & Savishchenko, 2024). Besides, Gestalt therapy is a leading psychotherapeutic method (Kyrylyshyna, 2023). Gestalt therapy is distinct from other methods due to its use of the principle of personality integrity which implies individual's awareness of their thoughts, feelings and behaviors "here and now".

In recent years, many scientific works have appeared analyzing the possibilities of Gestalt therapy and the effectiveness of its methods in dealing with various problems, in particular: restoring the client's personal resource in crisis situations (Volodarska, 2016), developing the

personality of a law enforcement officer (Petrova, 2021); overcoming clients' psychological difficulties (Zaborovska & Turynina, 2021); optimization of management and staff productivity (N. Nestoruk, V. Roshkova). A number of studies compared the effectiveness of Gestalt therapy and other approaches (e.g., cognitive-behavioral approach) (Kuzo, 2017) as well as analyzed the relationships between the personal characteristics of Gestalt therapists (Yavorska, Krupelnyska, 2023).

Analysis of publications on the work and roles of psychologists found an increased demand for psychological services (Vasylenko, Shevchuk, 2023) and psychological help in crisis situations (Ordatii, Anhelska, Humeniuk, 2024), the increased role of Gestalt therapy in war-affected children and family counseling (Panok, Tkachuk, 2019) and in helping cancer patients (B. Pleskach). At the same time, there are no systematic studies on identifying the working conditions of Gestalt therapists in the context of the growing demand for high-quality psychological help in crisis periods.

The experience of private discussions, conducting supervision groups, Gestalt conferences, and other professional events indicates that there is a need for a clear understanding of the material side of the profession of a Gestalt therapist, namely: how to calculate and what factors affect the cost of Gestalt therapy as well as how much Gestalt therapists actually earn, etc.

The aim of the study was to study the working conditions of Gestalt therapists to form a clear understanding of the market of Gestalt therapy services and its prospects given the peculiarities and problems of Gestalt therapists' training.

Research methods and organization. Between June 19 and July 15, 2024, an online survey was conducted with 194 participants using Google Forms. The respondents indicated that they were practicing Gestalt therapists (either studying or having completed their training). The survey was conducted in Ukrainian and addressed Gestalt therapists of Ukrainian origin (living in Ukraine or abroad). Gestalt therapists from different institutes, of different ages and genders, with different work experience were interviewed.

I would like to thank the National Association of Gestalt Therapists of Ukraine (NAGTU) and Kyiv Gestalt University (KGU) for posting information about this study on the institute's official social media and helping to recruit respondents.

The research was conducted by Oleksiy Vinogradov (organizing and managing the research, conducting the survey, writing the final article), Olha Sikorska (creating the survey questionnaire), and Pylyp Dukhlii (consulting).

Research sample. A total of 194 people took part in the online survey, 87% of whom were women and 13% men. Among the respondents, 138 people permanently live in Ukraine (71%) and 56 people live abroad (29%). Among those who live in Ukraine, the majority live in Kyiv - 68 people (49%), in regional centers - 26 people (19%), in other cities - 36 people (26%), in a village or urban-type settlement - 8 people (6%).

Among those who are abroad, only 20% lived there before the full-scale invasion, 80% started living abroad after the start of the great war. The overwhelming majority of respondents have higher education (99%), and 6% also have a scientific degree, 1% have secondary education. Only 10% do not have academic psychological education, 78% do, and 12% are in the process of obtaining it. As for marital status, 74% of Gestalt therapists are either married (52%) or in a civil partnership (22%). With regard to Gestalt therapy education, namely the distribution by certification level, it was analyzed that the majority of students study at the second level (30%), which implies that specialists have a basic knowledge of psychological counseling and psychotherapy using the Gestalt approach, and the appropriate skills to organize therapeutic sessions (Fig. 1).

Only 1% of the respondents graduated from or are currently studying at the 1st-level Gestalt therapist training.

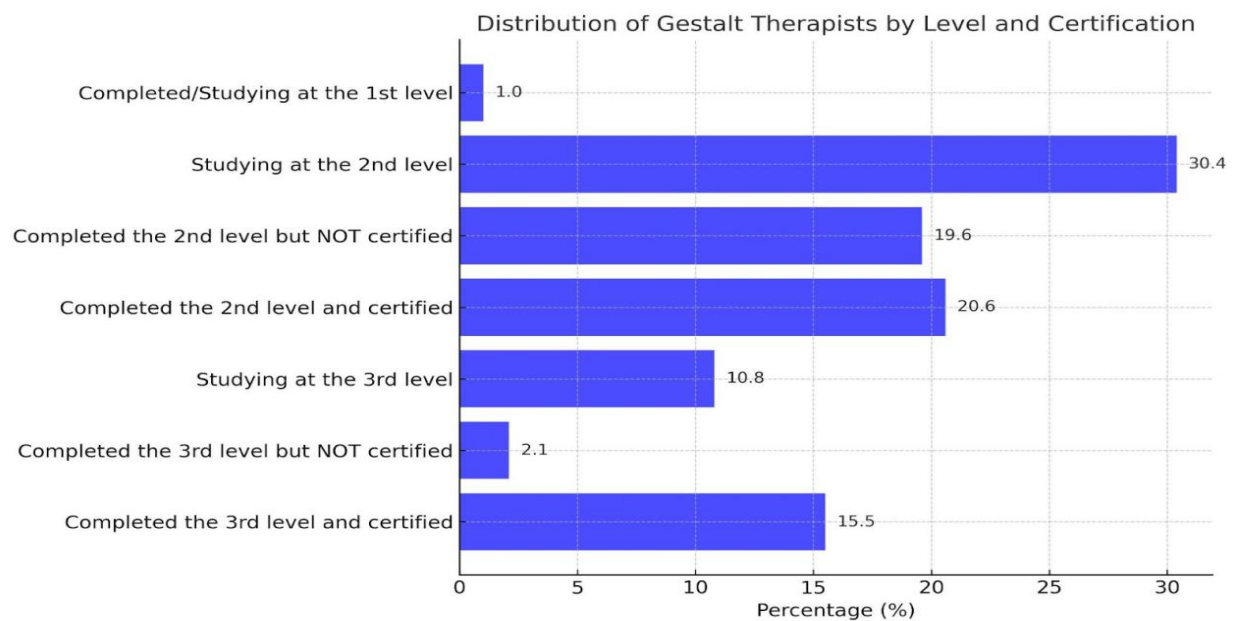


Figure 1. Certification Level of Gestalt Therapists

Specialists who completed the 2nd-level Gestalt therapist training and were certified as Gestalt therapists - 21%; those who completed the 2nd level of Gestalt therapist training but were not certified as Gestalt therapists - 19%; are studying for the third degree - 10%; those who completed the 3rd-level Gestalt therapist training, but were not certified as supervisors - only 2%. Also, 37% indicated that they had at least one additional psychotherapeutic education in another method of psychotherapy and 6% were in the process of obtaining it.

Results of the study. Let's start by analyzing the duration of a session conducted by Gestalt therapists. The majority of respondents indicated that it is either 50 minutes (45%) or 60 minutes (40%), 15% of respondents conduct a session of 55 minutes. As it turned out when analyzing the results, those therapists whose session lasts 50 minutes receive more for their work compared to those who spend more time on a session. 73% of therapists indicated that they work either only online (43%) or mostly online (30%). 92% of the respondents indicated that they provide individual psychotherapy; 8% of Gestalt therapists do not provide individual psychotherapy consultations (probably, they work with groups or provide other psychotherapeutic services) (Fig. 2).

Among the respondents, 22% provide individual supervision services, 40% conduct couples counseling, and only 11% of therapists work with children. 36% of respondents work with groups (24% lead therapy groups, 8% - supervision groups, 11% - basic training groups, 7% - specialization groups).

58% of therapists, in addition to the basic conditions, also provide individual psychotherapy on preferential terms. Accordingly, 42% do not work on preferential terms.

In the process of studying the working conditions of Gestalt therapists, it is important to take into account the possibilities for restoring their resources, namely the internal need to receive psychological services through individual or group psychotherapy.

90% of respondents said that in the last 3 months they had visited a personal psychotherapist, most of them once a week (70%). On average, people pay UAH 1,600 (\$40) for their own therapy, which is more than Gestalt therapists receive on average for their own sessions (UAH 1,200, or \$30).

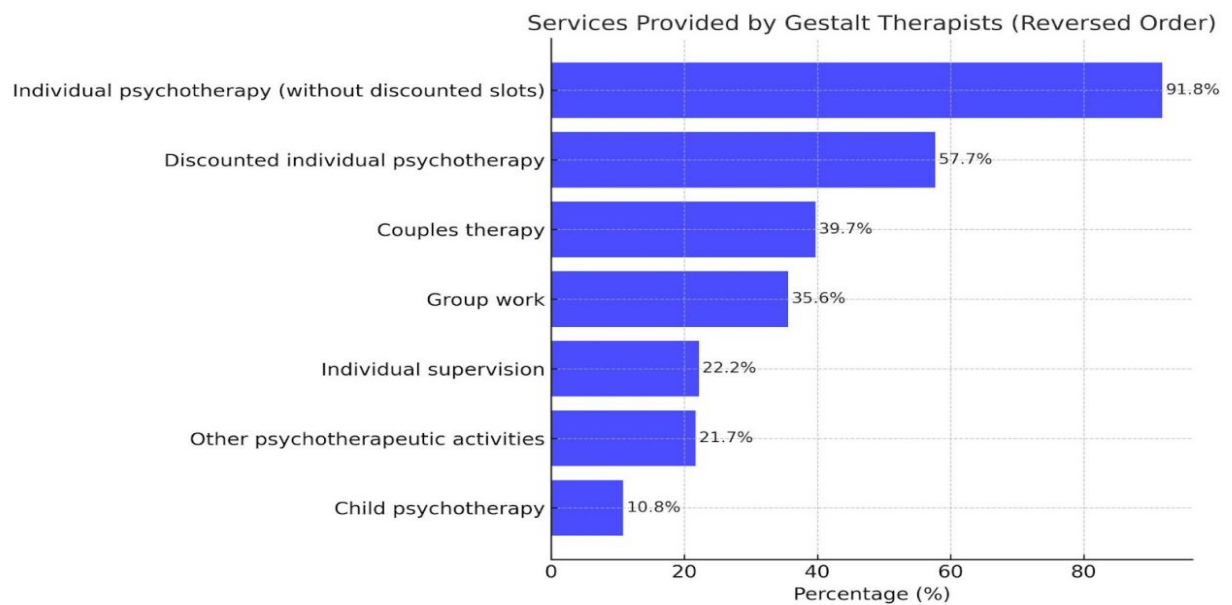


Figure 2. Types of Services Provided by Gestalt Therapists

In addition, it was found that individual supervision is also frequently attended - 86% of respondents have attended it in the last 3 months. Most often, such meetings are attended 2 times a month (55%). On average, one supervision session costs a therapist 1,800 UAH (\$45), which is more than the average therapist charges for providing supervision (1,500 UAH or \$38).

The survey results showed that the number of clients a Gestalt therapist has does not depend on whether they visit their personal therapist or a supervisor. However, the quality of work is likely to differ significantly. A characteristic feature of this sample of Gestalt therapists is that those who visit an individual therapist earn less per month on average than those who do not (45,000 UAH and 60,000 UAH, respectively). This is an interesting fact that requires further research. As for the cost of a session, we obtained the following trend in the results: those who visit a personal therapist and those who do not visit a personal therapist receive the same amount of money per session on average (1,200 UAH), and those who do not visit a supervisor receive less (1,000 UAH) than those who do (1,200 UAH). It was found that psychotherapists who visit a supervisor earn significantly more per month (50,000 UAH) than those who do not (35,000 UAH). This is probably due to the fact that seeing a supervisor has a positive effect on the quality of work, which means that clients are more likely to make appointments with such a psychotherapist.

As for determining the amount of remuneration for Gestalt therapists, it should be noted that all amounts in the survey were indicated in UAH. In this article, we will indicate the hryvnia value (as indicated by the respondents), as well as the approximate value of this amount in dollars (for convenience, we will take the exchange rate of 40 hryvnia for 1 dollar). We decided to indicate the dollar value to ensure that this data does not lose its relevance if the hryvnia exchange rate changes. This is also due to the fact that a significant number of psychotherapists peg the cost of their consultations to the dollar or euro.

The average salary of the surveyed psychotherapists is 49,500 UAH (\$1,240). At the same time, 50% of respondents earn between 20,000 (\$500) and 86,000 UAH (\$2,150). This is the total income, which includes all types of income from psychotherapeutic activities: both individual and group. The majority (73%) of respondents indicated that psychotherapy is their main type of income.

We also determined the average cost of individual counseling services with Gestalt therapists. Thus, it was found that the average cost of an individual psychotherapy session (excluding discounted places) is 1,200 UAH (\$30). On average, Gestalt therapists have 10

sessions per week. Supervision is more expensive - 1,500 UAH (\$38). On average, colleagues provide 2 supervision sessions per week. The average cost of pair psychotherapy is 2,150 UAH (\$54) and is provided once a week. It should be noted that such a session usually lasts 90 minutes.

As for the cost of children's psychotherapy, it amounts to 950 UAH (\$24) and most often lasts 50 minutes. Therapists indicated that on average they provide 2 counseling sessions for children per week. The average cost of children's counseling is cheaper than the average cost of individual psychotherapy for adults. Also, there are quite a few Gestalt therapists working with children (only 11% of respondents). It seems that this service is not popular enough, which necessitates a special study and the potential for its further development within child psychotherapy.

We studied the remuneration for conducting group meetings. It has been established that the amount of remuneration for conducting a particular group is influenced by many factors, such as the cost of the group, its duration, the number of participants, whether the group is conducted with or without a co-therapist, whether there are advertising/office expenses, etc. Therefore, our question was not intended to explore all of these factors. The emphasis was placed on the amount of money a Gestalt therapist receives for conducting one particular group. Average earnings are indicated among those respondents who provide the following services, namely: 35% of respondents (69 people) indicated that they provide group psychotherapy; 24% of specialists conduct psychotherapy groups. A Gestalt therapist receives UAH 3,500 (\$88) for one psychotherapy group conducted, conducting 3 group meetings per month.

As for supervisory groups, they are conducted by 10% of the surveyed professionals. A group leader earns an average of UAH 6,000 (\$150) per group meeting, conducting 2 groups per month. A trainer who conducts basic training groups earns an average of 30,000 UAH (\$750) per group, conducting 1.5 groups per month (most often these groups are three-day or two-day classes). Such groups are conducted by 11% of Gestalt therapists. The basic training in the study means working with groups of the 1st, 2nd, and 3rd stages of obtaining a Gestalt therapist certificate. We also took into account the fact that earnings from groups of different levels can differ significantly.

The highest amount of money paid to host specializations is UAH 39,000 (\$975), with an average of 1 specialization per month. However, the number of hosts of specializations is also the smallest - 7% of the total number of respondents. Let's focus on other types of income for Gestalt therapists. Thus, we have studied that 8% of Gestalt therapists make a profit from psychotherapeutic activities due to the ability to provide services online. For example: conducting webinars, selling psychotherapy courses, online marathons, and other similar commercial psychotherapy activities on the Internet. The average income from such activities is 10,000 UAH (\$250). Also, a quarter of Gestalt therapists (25%) indicated that, in addition to the above services, they earn an additional 20,000 UAH (\$500) on average from other psychotherapeutic activities.

The leaders of Gestalt therapy programs in our survey are trainers who conduct the first, second, and third levels of Gestalt therapy training or specialization.

They stand out among the other categories of Gestalt therapists, so we will talk about them separately. This group usually consists of experienced psychotherapists with an average of 14 years of psychotherapeutic practice (from 5 to 30 years). The average age is 46 years.

The average cost of a psychotherapy session with trainers is 2,200 UAH (\$55), and the average cost of supervision is slightly lower, 1,900 UAH (\$48). This may be due to the fact that coaches often provide supervision to participants of training programs and offer them a discount. The vast majority of trainers work only online or mostly online.

The overall average monthly earnings of coaches are 123,000 UAH (\$3,075), with those who specialize earning slightly more - 135,000 UAH (\$3,375). The minimum amount of earnings is 50,000 UAH (\$1,250) per month, and the maximum is 300,000 UAH (\$7,500).

On a five-point scale, the average level of satisfaction with their earnings among trainers is 4.2 points (more details will be provided in the analysis of Gestalt therapists' satisfaction with their earnings).

It is also worth noting that the percentage of men among the presenters of training programs is much higher (34%) than among Gestalt therapists in general (13%).

Payment methods for Gestalt therapy services vary: 57% accept payment by bank card, 55% - to a private entrepreneur's account, 30% - in cash, and the rest (7%) receive money in other ways (it is important to note that more than one answer could be selected). There is also a logical pattern: therapists who earn more money are more likely to accept payment to a private practice.

When asked to evaluate their satisfaction with their earnings on a 5-point scale (where 5 points is completely satisfied), the respondents answered: 40 percent of Gestalt therapists are either completely or almost completely satisfied (11 and 29 percent, respectively); 30 percent are either completely dissatisfied or just not satisfied (11 and 19 percent, respectively); and 30 percent gave a score of 3, meaning their satisfaction is at an average level.

According to the survey, there is a direct correlation between a psychotherapist's satisfaction with his/her earnings and the cost of his/her individual session and earnings in general (Table 1).

Table 1

Satisfaction of the psychotherapist with his/her earnings, taking into account the cost of his/her individual session and earnings in general

Satisfaction with your earnings (from 1 to 5)	Average cost of a session, UAH	Average earnings per month, UAH
1	800 (\$20)	6 000 (\$150)
2	1 000 (\$25)	24 000 (\$600)
3	1 200 (\$30)	50 000 (\$1 250)
4	1 500 (\$38)	70 000 (\$1 750)
5	1 500 (\$38)	100 000 (\$2 500)

In the course of the study, we compared three groups of psychotherapists and compiled a generalized profile of a Gestalt therapist (Table 2).

If we compare the data of all 194 respondents, we can draw up a conditional average profile of a Gestalt therapist. These are mostly women in their 40s who have a degree in psychology, have completed training as a Gestalt therapist, and have been practicing for 5 years. This is their main source of income. On average, they see 10 clients a week, charging UAH 1,200 for one appointment, plus 2 privileged clients who receive a 20 to 50 percent discount. They also provide other types of psychotherapeutic services, 2 sessions per week (it can be supervision, couple therapy, children's therapy, etc.).

In addition, they hold 3 group meetings a month, earning a total of UAH 3,500 per meeting. Thanks to these activities, they earn UAH 49,500 per month. They also visit their own therapist once a week and a supervisor once every two weeks. They are paid more than they charge for their services: UAH 1,600 for therapy and UAH 1,800 for supervision.

Table 2

Three profiles of a Gestalt therapist, depending on work experience and salary

	Beginners (0-3 years of practice)	Practitioners (3-8 years of practice)	Experienced (8 or more years of practice)
Age	38	40	45
Total earnings for the month	22 000 UAH	60 000 UAH	80 000 UAH
The cost of ind. therapy	975 UAH	1 300 UAH	1 800 UAH
Therapy sessions per week	6,5	10	15
The cost of ind. supervision	1 250 UAH	1 400 UAH	1 600 UAH
Supervision per week	1	2	3
The cost of couple therapy	1 500 UAH	1 800 UAH	3 000 UAH
Couple therapy sessions per week	1	1	1
The cost of pediatric therapy	800 UAH	950 UAH	1 500 UAH
Pediatric therapy sessions per week	2	3	1
Earnings from one therapy group	2 200 UAH	2 750 UAH	6 000 UAH
Number of term groups per month	3,5	3	2
Earnings from one supervisory group	-	4 000 UAH	6 000 UAH
Number of supervisory groups per month	-	1	2
Earnings from the basic training group (level 1, 2, 3)	-	24 500 UAH	30 000 UAH
Number of basic training groups per month	-	1	1,5
Earnings from the specialization group	-	16 000 UAH	40 000 UAH
Number of specializations per month	-	2	1
The cost of a session with your own psychotherapist (to whom the Gestalt therapist goes)	1 500 UAH	1 600 UAH	2 000 UAH
The cost of a session with your own supervisor (to whom the Gestalt therapist goes)	1 500 UAH	2 000 UAH	2 100 UAH

It should be noted that this description is too generalized. Therefore, we believe that it is advisable to make several profiles of psychotherapists, depending on the length of their practice.

We have distributed these profiles as follows: psychotherapists (psychotherapists) - beginners (up to 3 years of practice), psychotherapists with medium experience (from 3 to 8 years of practice), experienced psychotherapists (more than 8 years of practice). The table below shows the average values according to our survey.

Thus, analyzing the data from the table, we can see a certain difference in the profiles of Gestalt therapists, taking into account their experience and receipt of monetary remuneration for the provision of psychological services.

We also studied whether there is a difference in practice between male and female Gestalt therapists.

According to our survey, on average, men have slightly more sessions per week (12) than women (10). Men charge slightly more per session (1,300 UAH) than women (1,200 UAH). The percentage of men and women who have 7 or fewer sessions per week and 15+ sessions per week is different. In the first case, 11% of men and 89% of women. In the second variant - 15% of men and 85% of women. In addition, the total earnings from psychotherapy also differ. Men on average earn 2 times more than women - 80,000 UAH versus 40,000 UAH.

To get more information about the working conditions of Gestalt therapists, we have compared the description of the remuneration conditions for Gestalt therapists in Ukraine and abroad (Table 3).

Table 3

Comparison of remuneration for the provision of services by Gestalt therapists in Ukraine and abroad

Average value	In Ukraine	Abroad
Total profit from psychotherapy	50,000 UAH (\$1,250)	UAH 36,000 (\$900)
Number of sessions per week	10	9
Cost of the session	1 500	1 600
Number of group meetings per month	2,5	4

It is also important to add some interesting facts to this table. Thus, on average, Gestalt therapists living abroad earn 1.5-2 times more from group activities than those in Ukraine. Among those who live in Ukraine, there are more of those who have 15 clients per week (82%). That is, therapists who are abroad are more likely to have up to 7 sessions per week (36%) and up to 14 sessions (35%) than 15 or more sessions (18%). Among those who lived abroad before the start of the full-scale invasion, the percentage of people with a practice of 15 or more clients per week is higher than among those who left after the start of the full-scale war. And the cost of sessions of such "old" emigrants is higher than that of the "new" ones (1,500 vs. 1,165 UAH). This may indicate that two and a half years is not enough for emigrants to build a strong practice abroad. Psychotherapists in Kyiv earn more than in other cities. The average salary in Kyiv is 60,000 UAH (\$1,500), in the regional center - 55,000 UAH (\$1,375), in the city - 45,000 UAH (\$1,125), in an urban village - 49,000 UAH (\$1,225), and in a rural area - 36,500 UAH (\$913).

In general, the following conclusions can be drawn from the results. Gestalt therapists who went abroad after the full-scale invasion have difficulties building an individual practice (they have lower prices for their services and fewer clients). At the same time, those emigrants who run groups feel better off than their colleagues in Ukraine - they have a larger number of groups and higher group income.

We have found that basic education also affects the pricing of psychotherapy services. Thus, 90% of therapists in our survey have a complete higher education, and the average cost of their session is UAH 1,200. Those who have a scientific degree (6% of such people) receive one and a half times more - 1,900 UAH. This connection is also clearly seen in monthly income. Gestalt therapists with a university degree earn an average of 50,000 UAH per month, and those with a PhD - 80,000 UAH. Therapists who indicated their education as secondary (there were only 2 of them, i.e. 1%) earn an average of 26,500 UAH per month. There is a direct correlation between the level of Gestalt therapy education and the number of sessions per week. That is, a 2nd degree student has fewer clients on average (6) than a certified therapist (9) or a 3rd degree student (15).

Certified Gestalt therapists receive an average of UAH 1,200 per therapy session. Those who are studying at the third level earn UAH 1,500, and those who have graduated from it earn UAH 1,800. There is also a direct correlation with total earnings: the higher the level of specialized Gestalt therapy education, the higher the monthly salary.

It was found that the years of practice as a Gestalt therapist also have an impact - the more experience, the more clients per week. On average, up to 3 years - 6 clients, from 3 to 8 years - 10, and more than 8 years - 15 clients.

The average median cost of Gestalt therapists' services in Ukraine and abroad does not differ. The average cost of therapist services in Ukraine varies greatly depending on the place of residence. Predictably, prices in Kyiv are higher (UAH 1,350) than in other cities (UAH 1,200). Moreover, in rural areas, the cost is slightly higher than in cities (UAH 1,250), and the highest cost is observed in urban-type settlements (as much as UAH 1,800). This is probably due to the influence of the factor of forced internal relocation of specialists.

Conclusions. Studies of the working conditions of Gestalt therapists show that specialists in this field are competitively paid. Given the good working conditions (the ability to work online, free schedule), as well as the significant public demand for psychotherapeutic services due to the traumatic experience caused by the full-scale war, more and more people are choosing the specialty of a Gestalt therapist. We believe that there are currently certain conditions for this trend to continue (and even increase) in the coming years.

The number of graduates of Gestalt therapy training programs is quite large, and their number is increasing every year. At the same time, it is important to keep in mind the quality of training, to provide both practical and theoretical levels of training to provide quality services to Gestalt therapists in order to form specialists' readiness to realize their professional skills and qualities, to increase the effectiveness of counseling and therapy using the best practices of this approach.

Prospects for further research. Since there is almost no research related to the organization of work and building a private practice of Gestalt therapists, this creates broad prospects for further research. First of all, it is important to determine the actual number of Gestalt therapists in Ukraine. To study the impact of full-scale military operations on the territory of Ukraine on the work of Gestalt therapists, namely, on the organization of practice, ethical features of work, and therapeutic setting (formal agreements on working conditions between a psychotherapist and a client). There is also a need for further study of how Gestalt therapists cope with their own stressful and traumatic events caused by the full-scale invasion and how this affects the quality of their psychotherapeutic practice.

Література

1. Будник, Д., & Савіщенко, В. (2024). Психотехніка у гештальт-психології. *Collection of Scientific Papers «SCIENTIA»*, 18, 169–171. <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/2137>
2. Василенко, І.А., & Шевчук, Л.В. (2023). Оптимістичність в контексті професійного самоздійснення. *Психологічний простір особистості в звичайних та надзвичайних умовах сучасності : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія самоздійснення особистості : теорія, досвід, практика»* (19–20 травня 2023 р.), 14-21. <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/18299/1/Vasylenko.pdf>
3. Володарська, Н.Д. (2016). Відновлення особистісного ресурсу клієнта в кризових ситуаціях засобами гештальттерапії. *Актуальні проблеми психології*, 1(44), 67-71. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/708403/7/Sokolov%20B.pdf>
4. Дослідження умов праці гештальттерапевтів. Онлайн-опитування. https://docs.google.com/forms/d/1m9_2aJKgrQghX_-fWFid_7yRm9lG0pWw8vo_vit1NA/viewform?edit_requested=true
5. Заборовська, І. Р., & Туриніна, О. Л. (2021). Особливості застосування гештальт-терапевтичного методу в подоланні психологічних труднощів клієнтів. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я, м.* (3), 54-66. <https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/126>
6. Кирилішина, М. (2023). *Основи гештальт-терапії*: методичні рекомендації до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія. ФОП Бондаренко М.О. <http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/219/1/009%20Akt.%20pr.%20t2.pdf#page=45>
7. Київський Гештальт Університет. <https://kgu.org.ua/ru/about-us>
8. Панок, В.Г., & Ткачук, І.І. (Ред.). (2019). *Консультування в системі психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій*. УНМЦ практичної психології і соціальної роботи. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/718798/1/Konsultuvannya_2019.pdf
9. Кузьо, О.Б. (2017). Порівняльний аналіз професійної діяльності когнітивно-поведінкового терапевта та гештальттерапевта. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2(4), 174-178. <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/509865>
10. Ордатій, Н., Ангельська, В., & Гуменюк, Н. (2024). EMDR метод психотерапії з доведеною ефективністю. *Психосоматична медицина та загальна практика*, 9(2). <https://doi.org/10.26766/pmgp.v9i2.524>
11. Петрова, М. (2021). Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 листопада 2021). РВВ. ІДГУ. 53-57. http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/01/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%88%D1%83%D0%BA_16.11.21-7.pdf
12. Фахівці НАГТУ. <https://gestalt.org.ua/chleny-spilnosti/>
13. Яворська, А.В., & Крупельницька, Л.Ф. (2023). Аналіз зв'язків особистісних властивостей гештальт-орієнтованих психотерапевтів. *Вісник Національного університету оборони України*, 5(75), 160-169. <https://uacademic.info/ua/document/0824U000917>

References

1. Budnyk, D., & Savischenko, V. (2024). Psykhotekhnika u geshtalt-psykhologii [Psychotechnics in Gestalt Psychology]. *Collection of Scientific Papers «SCIENTIA»*, 18, 169-171. <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/2137> [In Ukrainian]
2. Vasylenko, I.A., & Shevchuk, L.V. (2023). Optimistychnist v konteksti profesiinogo samozdiisnennya [Optimism in the context of professional self-realization]. *Psykhologichnyi prostir osobystosti v zvychaynykh ta nadzvychaynykh umovakh suchasnosti. Vseukrainska naukovo-praktychnai konferentsia «Psykhologia samozdiisnennya osobystosti: teoria, dosvid, praktyka»* (May 19-20, 2023), 14-21. <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/18299/1/Vasylenko.pdf> [In Ukrainian]
3. Volodarska, N.D. (2016). Vidnovlennya osobystisnogo resursu kliyenta v kryzovykh sytuatsiakh zasobamy geshtalterapii [Restoration of client's personal resource in crisis situations by means of Gestalt therapy]. *Aktualni problemy psykhologii*, 1(44), 67-71. <https://tinyurl.com/399mtewm> [In Ukrainian]
4. Doslidzhennya umov pratsi geshtalterapevtiv [Research on the working conditions of Gestalt therapists]. Onlain-survey. <https://tinyurl.com/4wam7593> [In Ukrainian]
5. Zaborovska, I.R., & Turynina, O.L. (2021). Osoblyvosti zastosuvannya geshtalt-terapevtychnogo metodu v podolanni psykhologichnykh trudnoschiv kliyentiv [Gestalt therapeutic method for overcoming clients psychological difficulties]. *Suchasna medytsyna, farmatsia ta psykhologichne zdorovya*, 2(3), 54-66. <https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/126> [In Ukrainian]
6. Kyrylishyna, M. (2023). *Osnovy geshtalt-terapii*: metodychni rekomendatsii do praktychnykh zanyat ta samostiinoi roboty dlya zdobuvachiv pershogo (bakalavrskogo) rivnya vyschoi osvity za spetsialnistyu 053

- Psykhologia [Fundamentals of Gestalt therapy: methodological recommendations for practical classes and home work for undergraduates in psychology]. FOP Bondarenko M.O. <https://tinyurl.com/yc42wmnu> [In Ukrainian]
7. Kyivskyi Geshtalt Universytet [Kyiv Gestalt University]. <https://kgu.org.ua/ru/about-us> [In Ukrainian]
8. Panok, V.G., & Tkachuk, I.I. (Eds.). (2019). *Konsultuvannya v systemi psykhosotsialnoi dopomogy ditym i simyam, scho opynylys u skladnykh zhyttyevykh obstavynakh vnaslidok viiskovykh dii* [Counseling in the system of psychosocial help to children and families who found themselves in difficult life circumstances as a result of military actions]. UNMTs praktychnoi psykhologii i sotsialnoi roboty. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/718798/1/Konsultuvannya_2019.pdf [In Ukrainian]
9. Kuzo, O.B. (2017). Porivnyalni analiz profesiinoi dialnosti kognityvno-povedinkovogo terapevta ta geshtaltterapevta [Comparative analysis of professional activities of a cognitive-behavioral therapist and a gestalt therapist]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu*. 2(4), 174-178. <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/509865> [In Ukrainian]
10. Ordatii, N., Angelska, V., & Gumenyuk, N. (2024). EMDR metod psykhoterapii z dovedenoyu efektyvnistyu [EMDR as a psychotherapy with proven effectiveness]. *Psykhosomatychna medytsyna ta zagalna praktyka*, 9(2). <https://doi.org/10.26766/pmgp.v9i2.524> [In Ukrainian]
11. Petrova, M. (2021). Suchasna psykhologia: problemy ta perspektyvy [Modern psychology: problems and prospects]. *Zbirnyk naukovykh prats za materialamy III Vseukrainskoi nauково-praktychnoi konferentsii* (November 26, 2021). RVV. IDGU. 53-57. <https://tinyurl.com/nhktj392> [In Ukrainian]
12. Fakhivtsi NAGTU [NAGTU specialists]. <https://gestalt.org.ua/chleny-spilnosti/> [In Ukrainian]
13. Yavorska, A.V., & Krupelnyska, L.F. (2023). Analiz zvyazkiv osobystisnykh vlastyvostei geshtalt-oriyentovanykh psykhoterapevtiv [Analysis of links between personal characteristics of Gestalt-oriented psychotherapists]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 5(75), 160-169. <https://uacademic.info/ua/document/0824U000917> [In Ukrainian]

Відомості про авторів

Виноградов Олексій Ігорович, гештальт-терапевт, супервізор, керівник Гештальт-Дослідницької Організації, м. Київ, Україна.

Vynohradov, Oleksii, Gestalt therapist, supervisor, Head of Gestalt Research Association, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0009-0002-2680-8983>

E-mail: a.vinogradof@gmail.com

Беляєва Карина Юріївна, кандидатка педагогічних наук, практична психологиня-методистка, Комунальний заклад «Безлюдівський юридичний ліцей імені І.Я. Підкопая Безлюдівської селищної ради», с. Безлюдівка, Харківська область, Україна.

Beliaeva, Karina, Philosophy Doctor (Pedagogy), Practical methodologist psychologist, Legal Bezlyudovka lyceum, Kharkov region, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0009-0007-5705-7103>

E-mail: k.yu.belyaeva@gmail.com

Отримано 17 березня 2025 р.

Рецензовано 14 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.6>
УДК 316.6

Ірина Зубіашвілі
Ольга Лавренко
Тетяна Мельничук
Наталія Дембицька

ПСИХОЛОГІЧНА СПЕЦИФІКА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Зубіашвілі Ірина, Лавренко Ольга, Мельничук Тетяна, Дембицька Наталія. Психологічна специфіка підприємницької діяльності.

Вступ. Психологія підприємництва має наразі незначну кількість загально визнаних, теоретично та емпірично обґрунтованих концепцій, що пояснюють специфіку підприємницької діяльності. Професійна підприємницька діяльність є особливим способом вибудовування життєвого шляху, що висуває особливі вимоги до розвитку суб'єктних характеристик людини, пов'язаних з ризиком, інноваціями та постійною самотворчістю.

Мета: проаналізувати психологічну специфіку підприємницької діяльності та встановити її сутність.

Методи: теоретичний аналіз проблеми психологічної сутності підприємницької діяльності та її інтерпретація в психологічній науці.

Результати. Здійснено аналіз психологічної специфіки підприємницької діяльності, сутність підприємницької діяльності, поняття «підприємець» проаналізовано з погляду його професійних знань, умінь та навичок. Доведено, що успішність підприємницької діяльності визначається безліччю чинників, які роблять парціальний внесок у результат підприємницької діяльності.

Висновки. Проведене дослідження дозволило виявити сутність підприємницької діяльності як особливого способу вибудовування життєвого шляху, що пред'являє особливі вимоги до розвитку суб'єктних характеристик людини, пов'язаних з ризиком, інноваціями і постійною самотворчістю.

Ключові слова: підприємець, діяльність, особистість, ситуація, поведінка, характер, проблема, специфіка

Zubiashvili, Iryna, Lavrenko, Olha, Melnychuk, Tetyana, Dembytska, Nataliia. Psychological features of entrepreneurial activity.

Introduction. The psychology of entrepreneurship has a small number of generally recognized, theoretically and empirically substantiated concepts that explain the distinctive features of entrepreneurial activity. Entrepreneurial activity is a special way of building a life path that places special demands on the development of personal characteristics related to risk-taking, innovation and self-creation.

Aim: to analyze the psychological features and essence of entrepreneurial activity.

Methods: theoretical analysis of the problem of the psychological essence of entrepreneurial activity and its interpretation in psychological science.

Results. The psychological features of entrepreneurial activity and the essence of entrepreneurial activity were analyzed. The concept of entrepreneur was analyzed in terms of professional knowledge, skills and abilities. It was shown that successful entrepreneurial activity was affected by many factors.

Conclusions. The essence of entrepreneurial activity is a special way of building a life path, which places special demands on the development of personal characteristics related to risk-taking, innovation and self-creation.

Key words: entrepreneur, activity, personality, situation, behavior, character, problem, features

Вступ. Дослідження в галузі психології підприємництва стали одним із пріоритетних напрямів економічної психології. Нині йде швидке накопичення даних, що висвітлюють різні сторони психології підприємництва. Водночас психологія

підприємництва має поки незначну кількість загальновизнаних, теоретично та емпірично обґрунтованих концепцій, що пояснюють специфіку підприємницької діяльності.

У сучасних економічних умовах малий бізнес є двигуном розвитку високорозвинених країн. Перспективи розвитку економіки залежать від розв'язання проблем малого бізнесу та його розвитку. Мале підприємництво належить до потенційно найважливіших чинників прискорення ринкових перетворень та забезпечення соціально-економічного розвитку сучасного українського суспільства.

Підприємництво можна охарактеризувати як бажання та здатність розвивати, керувати та організовувати бізнес-підприємства разом з будь-якими передбачуваними та несподіваними ризиками, які можуть виникнути для отримання прибутку в кінцевому підсумку. Розвиток підприємництва нині став досить значним: це один з ключових чинників стабільного економічного розвитку.

Хоча вчені розглядають підприємництво зі свого погляду, їхні висновки можуть відрізнятися один від одного, однак результати таких досліджень мають дещо спільне. Основними характеристиками підприємництва, які впливають із багатьох досліджень і з якими погоджується більшість вчених, є такі: економічна та динамічна активність, інновації, несення ризику та прибутковість тощо.

Підприємництво – економічна діяльність, тому що створення та управління компанією відбувається з метою створення вартості та багатства за рахунок більш ефективного використання обмежених ресурсів. Оскільки така діяльність зі створення вартості постійно відбувається у невизначеному діловому середовищі, підприємництво можна розглядати як динамічну силу.

Дослідження підприємництва мають велике значення для розвитку економічної психології як порівняно молодій галузі психологічної науки, до структури якої психологія підприємництва входить у вигляді розділу. З одного боку, вивчення соціально-психологічних особливостей людей, які обрали цей вид економічної діяльності, досягли в ній успіху і таким чином реалізувалися, дає змогу простежити вплив соціально-психологічних чинників на економічну поведінку суб'єкта, його ділову активність. З іншого боку, вивчення соціально-психологічних характеристик українських підприємців та їх типів, що формуються та змінюються під впливом специфічних соціально-економічних умов підприємницької діяльності, дає змогу вивчити вплив цих умов на соціально-психологічні характеристики підприємців, особливості їхнього психологічного ставлення до роботи, різних категорій людей і самих себе.

Література з підприємництва, присвячена в основному підприємцям чоловічої статі, виникла у 1930-ті роки. Але наприкінці 1970-х стали з'являтися публікації, переважно в західних країнах, що стосуються і жіночого підприємництва.

Важливість нашого дослідження визначається потребою, з одного боку, розвивати нову галузь науки «психологія підприємницької діяльності» і, з іншого боку, виявляти загальні закономірності психічних явищ, що детермінують діяльність підприємця.

Отже, актуальність теми дослідження та її недостатня наукова розробка зумовили **мету нашого дослідження**: проаналізувати психологічну специфіку підприємницької діяльності та пояснити її сутність.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати існуючі підходи до розуміння явища підприємницької діяльності та визначити зміст цього поняття.

2. Виявити специфічні риси у прояві підприємницької діяльності.

Методи дослідження: теоретичний аналіз та систематизація психологічних знань.

Результати дослідження та їх обговорення. Щодо *першого завдання* нашого дослідження зазначимо, що історичний аналіз розвитку поняття «підприємець» (від фр. entrepreneur – підприємець) показує, що це поняття з'явилося в Західній Європі в середні віки і спочатку стосувалось організаторів великих музичних уявлень та парадів, а також будівельних та виробничих проєктів. Потім, починаючи з XVII сторіччя, так називали осіб, які укладали з державою контракт на виконання певних робіт або постачання продукції й виступали посередниками між замовником та виконавцями. Оскільки вартість

виконання робіт обумовлювалася заздалегідь, підприємець розпоряджався прибутком та ніс відповідальність за збитки від реалізації контракту. З цього часу поряд із функціями організації та керівництва здійсненням підприємства характерними рисами підприємництва стають діяльність в умовах ризику та відповідальність за результати підприємства.

Іншим важливим етапом розвитку уявлень про підприємництво стало розмежування функцій надання капіталу для ризикованого підприємства (венчурний капіталіст) та реалізації самого підприємства (власне підприємець).

Істотний внесок у розвиток уявлень про психологію підприємництва зробили німецькі соціологи М. Вебер (2013) та W. Sombart (2001), котрі дали розгорнуті соціально-психологічні портрети типів підприємців. Сучасне розуміння підприємництва як економічного явища та його ролі в економічному розвитку представлено у роботах J. Schumpeter (1912), F. Hayek (1939), J. Keynes (1936), P. Drucker (1992) та ін.

Так, J. Schumpeter (1950) на початку XX ст. розробив фундаментальні принципи і методологію підприємництва, а також акцентував увагу на інноваційному компоненті підприємницької діяльності та значенні особистісного чинника у виробництві. F. Hayek (1939) пов'язував підприємництво передусім з особистісною свободою, яка дає можливість людині раціонально використовувати свої здібності, знання, інформацію і доходи. Підприємець насамперед намагається оптимально узгодити ці компоненти з ситуацією на ринку (перспективні чи неперспективні щодо інвестування, попиту і пропозиції певної галузі економіки, рівень цін тощо), знайти найкращі засоби для задоволення власних потреб і потреб суспільства.

Останнім часом дедалі більше вітчизняних науковців зосереджують увагу на психологічному підґрунті підприємництва. Серед вітчизняних досліджень велику увагу ролі психологічних чинників у підприємницькій діяльності приділяли Л. Карамушка та Н. Худякова (2011), Г. Гнускіна та Л. Карамушка (2012), О. Креденцер (2019), І. Гой та Т. Смелянська (2013), В. Москаленко та Т. Сила (2018), Ю. Пачковський (2006), С. Яновська (2013) та ін.

На думку В. Резнікової та І. Кравець (2018), слід розрізняти поняття підприємництва та бізнесу. Підприємництво – це особливий вид бізнесу. Його метою є отримання не прибутку загалом, а надприбутку, тобто підприємницького доходу, що отримується внаслідок самостійної ризикованої інноваційної діяльності, яка ґрунтується на повній економічній відповідальності, на персоніфікованому гнучкому управлінні та організації процесу відтворення. Це окремий випадок бізнесу, що більшою мірою орієнтований на особистість людини, яка здійснює бізнес, якій притаманний певний стиль і тип господарської поведінки, її психологічні якості (Резнікова & Кравець, 2018).

Характерною особливістю українських робіт, присвячених підприємництву, є підвищена увага до соціально-психологічних аспектів цього феномену: проблем спілкування, взаємодії та взаємин між людьми й групами у господарській діяльності підприємства.

У літературі з менеджменту – D. Werung (2006), P. Drucker (1992) – виконання підприємницьких функцій пов'язується з розвитком управління, проведенням організаційних нововведень, створенням нових видів товарів та послуг і розглядається як відмінна риса ефективного, інноваційного управління, і у зв'язку з цим використовуються терміни «підприємницького управління» та «корпоративного чи внутрішнього підприємництва». Володіння власністю та персональна відповідальність за ризики не розглядаються як необхідні ознаки підприємництва. При такому підході формально-статусні відмінності між менеджерами та підприємцями фактично стираються.

У феномені підприємництва найбільш чітко проявляється взаємодія соціально-економічного та соціально-психологічного компонентів ділової активності суб'єкта.

Проаналізуємо саме визначення поняття підприємництва. Така необхідність пов'язана з тим, що у сучасній науці досі відсутня єдність у розумінні сутності цього явища, його відмінних ознак і навіть чітке та загальноприйняте визначення самого поняття «підприємець». Одним із труднощів визначення підприємництва є те, що це слово

одночасно є і загальноновживаним терміном, і науковим поняттям. У першому випадку його зміст може бути розкрито, виходячи з тлумачення у словниках та енциклопедіях. Тут воно розкривається як діяльність, пов'язана із створенням, підтримкою та розвитком підприємства, справи, виробництвом товарів та послуг.

У сучасних уявленнях про підприємництво умовно можна виокремити функціонально-рольовий та структурний підходи. У рамках функціонально-рольового підходу підприємництво може (або навіть має) розглядатися як сукупність функцій, що реалізуються спільною діяльністю групи індивідів. До того ж може йтися як про дослідження різноманітних підприємницьких спільностей, так і про реалізацію підприємницьких функцій та підприємницької культури у відносно стабільних організаціях.

У рамках структурного підходу, навпаки, робляться спроби більш-менш чіткої соціальної ідентифікації підприємців як особливої соціальної групи, що абсолютно необхідно для включення цього феномена до розряду об'єктів емпіричних соціальних та психологічних досліджень.

Соціальний статус підприємця ідентифікується з престижем та успіхом. Водночас цей статус має бути суб'єктивно підтверджений на рівні конкретного підприємця. Отже, соціальний статус підприємця має збігатися з його особистісним статусом, що визначається рівнем його професійної компетентності та здатністю позитивно впливати на навколишні події. В іншому випадку підприємець може відчувати кризу самоефективності, що актуалізує деструктивну поведінку, психологічні захисти, фіксацію на атрибутивних моментах соціальної ролі (Карамушка & Худякова, 2011). Підприємництво є ініціативною діяльністю людини, що здійснюється від свого імені, на свій ризик, під свою майнову відповідальність, і спрямоване на отримання особистого доходу. Предмет підприємницької діяльності досить широкий і різноманітний, залежить від виду підприємницької діяльності. Підприємницька діяльність є не лише професією, а й специфічним способом життя. У зв'язку з цим аналіз підприємця з погляду його професійних знань, умінь і навичок повинен бути доповнений рефлексією підприємця як суб'єкта індивідуального життєвого шляху, носія певних мотиваційно-смыслових утворень та ціннісних орієнтацій, що відповідають суб'єктивній моделі економічного успіху.

Друге завдання нашого дослідження – це виявлення специфічних рис у прояві підприємницької діяльності. Професійна підприємницька діяльність є особливим способом вибудовування життєвого шляху, що висуває особливі вимоги до розвитку суб'єктних характеристик людини, пов'язаних з ризиком, інноваціями та постійним самотворчістю. До загальних моментів, що характеризують підприємницьку діяльність, належать: інноваційний характер цієї діяльності, складність її стандартизації та алгоритмізації. Розрізняють також економічні, пов'язані з отриманням прибутку, та психологічні особливості, пов'язані з розвитком особистості, цілі підприємницької діяльності.

Підприємницька діяльність, яка потребує високої міри суб'єктної включеності, актуалізує та мобілізує внутрішні резерви особистості, підвищує зацікавленість у вдосконаленні системи професійної діяльності, підвищує відповідальність за результати реалізації професійних планів. Досягнувши індивідуального акме, підприємець має бажання отримати ідеальну представленість у бутті інших. Ця соціогенна потреба стимулює підприємця активно включатися в систему соціальних зв'язків (меценатство, благодійність, колекціонування унікальних предметів тощо).

Зазначена тенденція свідчить про те, що, здійснюючи підприємницьку діяльність, підприємець прагне реалізувати потребу бути особистістю. Відсутність соціогенних потреб може призвести до псевдоперсоналізації, якій характерна підкреслена орієнтація на зовнішні атрибути матеріального благополуччя і влади, «насильницьке» висування себе на місце значущого іншого.

Підприємці – це особи, які володіють та розпоряджаються власністю (капіталом, ресурсами, засобами виробництва), яку вони вкладають у те чи інше підприємство, та використовують найману працю з метою отримання прибутку. Підприємець бере на себе

функції ризику та прогресу в економічній сфері життя суспільства, створюючи в умовах невизначеності та відсутності гарантій нові форми задоволення суспільних потреб (Гой & Смелянська, 2013).

Підприємницька діяльність, що здійснюється у просторі, який надає людині широкі можливості самопрезентації, персоналізації та самоактуалізації, відноситься до професій, які істотно розширюють можливості суб'єкта. Суб'єкт підприємницької діяльності ставиться перед необхідністю розвитку комплексів професійно значущих показників.

Деякі дослідники – Р. Drucker (1992), J. Schumpeter (1954) – асоціюють підприємницьку діяльність із новаторськими, інноваційними діями. Інші (D. McClelland, D. Winter, 1989) поєднують підприємницьку функцію з функцією управління.

В аналізі діяльності підприємця виокремлюються два її аспекти: власне підприємницька діяльність та менеджмент. Перший передбачає створення нової структури та забезпечення її зростання й розвитку. Інший пов'язаний із необхідністю підтримки стабільності та порядку всередині вже створеної структури. Сучасний український підприємець інтегрує два зазначені аспекти у своїй діяльності. Це зумовлює необхідність розгляду специфіки підприємницької діяльності в Україні з позиції створення як нового, так і підтримки його функціонування, управління ним (Креденцер, 2019).

Успішність підприємницької діяльності залежить від індивідуально-психологічних особливостей її суб'єкта, від рівня розвитку його афективно-вольової сфери, пізнавальних здібностей, самосвідомості, від ставлення до «Я», від міри довіри до світу та до себе, від характеру системи оцінок та самооцінок, рівня домагань і характеру мотивації, локусу контролю, системи ціннісних орієнтацій, комунікативних навичок тощо. Отже, успішність визначається безліччю чинників, що роблять парціальний внесок у результат підприємницької діяльності.

Діяльність підприємця передбачає часте зіткнення з невизначеними ситуаціями, що неминуче потребують швидкого вибору чи швидкого ухвалення рішень. У цих умовах підприємець повинен добре орієнтуватися у складній системі смислоутворюючих мотивів і особистісних смислів. Водночас ситуації вільного вибору дають особистості змогу максимально маніфестувати свою індивідуальність.

Підприємець постійно перебуває в маргінальних ситуаціях, які долає, протидіючи іншим суб'єктам господарювання, що претендують на його успіх і ресурси. Важливою особливістю поведінки підприємця є функціонування в умовах ситуаційних лімітів, що обмежують його життєвий простір, а це зводить нанівець раціональні калькуляції майбутнього, яке він намагається планувати (Креденцер, 2019).

З психологічної точки зору діяльність підприємця характеризується когнітивною складністю та емоційною насиченістю. У зв'язку з цим вона потрапляє до теми аналізу під час розгляду проблеми психологічного вигорання. Психологічне вигорання – це стан фізичного та емоційного виснаження, викликане, зазвичай, тривалим перебуванням у перевантажених ситуаціях спілкування. Емоційне виснаження проявляється у зниженому емоційному стані, в байдужості чи емоційному перенасиченні.

Спрямованість підприємницької діяльності на отримання особистого доходу визначає пильний інтерес дослідників до психологічного аналізу фінансової поведінки та ставлення до грошей. Настанови щодо грошей включають три компоненти: афективний (гроші асоціюються з добром чи злом), когнітивний (характер зв'язку між грошима та досягненнями, повагою, свободою); поведінковий (Furnham, 1987).

Гроші, які є об'єктивним показником успішності підприємницької діяльності та часто основною її метою, можуть стати причиною специфічних особистісних проблем та криз. Порівняно з представниками інших груп населення, підприємці більшою мірою усвідомлюють гроші як чинник впливу на людей, як форму влади. До того ж вони мають велику залежність від грошей. Підприємці здійснюють постійний контроль за своїми грошима, рідше використовують гроші як чинник терапії і насилу розлучаються з ними. Гроші для підприємця є самостійною соціальною цінністю та предметом гордості (Furnham, 1987).

Підприємницький ризик – це небезпека потенційно можливої, ймовірної втрати ресурсів або недоотримання доходів у порівнянні з варіантом, розрахованим на раціональне їх використання. Підприємницький ризик може бути зрозумілий як втрати: матеріальні, трудові (робочий час, фінанси), шкода здоров'ю та життю, престижу, а також морально-психологічний збиток. Рисами підприємницького ризику, на думку деяких авторів, є суперечливість, альтернативність та невизначеність. Отже, заняття підприємництвом завжди пов'язане з ризиком чи небезпекою.

Прагнення економічної діяльності в умовах невизначеності та ризику є відмінною особливістю підприємницької діяльності, тому вивченню ставлення підприємців до ризику присвячено значну кількість психологічних досліджень. Для дослідження ставлення підприємців до ризику R. Brockhaus (1982) використав методику Когана-Уоллача. Досліджуванам пропонувалась низка ситуацій, у яких вони мали зробити вибір між більш безпечними (менш ризикованими), але й менш привабливими у разі успіху, і більш ризикованими, але й привабливішими альтернативами. Наприклад, пропонувалося визначити, за якої ймовірності збереження фінансової стійкості компанії (шкала ймовірності варіювалася від 1 з 10 до 9 з 10) досліджуваний рекомендував би особі найматися на роботу. З отриманих даних R. Brockhaus (1982) дійшов висновку, що успішні підприємці характеризуються перевагою помірного ризику. У порівняльному дослідженні менеджерів та підприємців (керівників – власників фірм) він виявив відсутність суттєвих відмінностей між ними по відношенню до ризику. Аналізуючи результати цього та інших досліджень ставлення підприємців до ризику, D. Werung (2006) зазначив, що, ґрунтуючись на таких дослідженнях, не можна обмежуватися об'єктивно заданими характеристиками ризикованості ситуації (імовірність успіху чи програшу), потрібно враховувати особливості сприйняття й оцінки міри ризику самими суб'єктами, тобто підприємцями. Ця суб'єктивна оцінка багато в чому залежить від сприйняття умов майбутньої підприємницької діяльності, що склалися, і погляду на власні можливості досягнення успіху.

Будь-яка людська діяльність, у тому числі підприємницька, має певну структуру. Вона містить цілі – майбутні результати, на досягнення яких спрямована діяльність, потреби, мотиви, що спонукають до діяльності, предмет, видозміна якого можлива для досягнення мети, знання про цей предмет, способи та засоби досягнення мети, а також умови діяльності.

Відмінні риси підприємництва, спрямовані на отримання прибутку як головну мету, це: самостійність, відповідальність, невизначеність, ризикованість, творчість, новаторство, ініціативність тощо. У цих рисах виражається сукупна властивість особистості, що претендує на успіх в ринковій економіці – її підприємливість. В. Москаленко та Т. Сила (Москаленко & Сила, 2018) в опис цієї властивості додають диспозиції наполегливості, цілеспрямованості, управлінських здібностей, незалежності, самовпевненості, прагнення до самореалізації, поінформованості. На основі цього створено диспозиційну модель підприємницького типу особистості. Індикатори виявлення диспозицій, що визначають підприємливість, їх наповнення, дозволяють говорити про рівень економічної культури особистості, але не обов'язково детермінують її підприємницьку діяльність.

Підприємливість як система особистісних якостей, що забезпечують адаптацію до ринкових умов життя, не обов'язково призводить до творчої, пошукової, ризикової підприємницької діяльності. Тим не менш вона означає здатність до підприємництва і становить зміст актуальної економічної культури особистості в ринковій економіці, а також виражає суб'єктну сторону її економічної соціалізації (Дембицька, 2020).

Підприємництво – новаторська діяльність людей, які належать до особливої соціальної групи, званої підприємцями, які мають не лише рідкісні здібності, що дозволяють нести тягар відмітних рис цієї діяльності, а й розвивають економіку функцій з метою одержання прибутку.

Предмет підприємницької діяльності різноманітний і залежить від виду підприємницької діяльності (виробництво, торгівля, кредит). До загальних характеристик

підприємницької діяльності відносять її інноваційний характер, що визначається специфічними особистісними якостями підприємців, ринковим середовищем та підприємницькою культурою. Можливість інноваційної діяльності підприємця забезпечують такі особистісні параметри, як: ініціатива, гострота сприйняття, авторитет, інтуїція, здатність впливати на оточуючих.

Значна кількість дослідників дотримується думки, що навчити підприємництву не можна. Для цього роду діяльності потрібні спеціальні здібності. Природною передумовою розвитку здібностей є наявність задатків – деяких вроджених анатомо-фізіологічних особливостей мозку та нервової системи. До задатків належать типологічні властивості нервової системи, природні властивості аналізаторів, індивідуальні варіанти функціонування кори головного мозку.

Люди мають вроджені індивідуальні відмінності в задатках. Тому в деякого з них є переваги в оволодінні певною діяльністю. Задатки визначаються генетичною програмою і виявляються у вигляді здібностей – прижиттєвих утворень, що формують соціальний досвід людини, умови її життя, навчання та виховання.

Серед сучасних досліджень, що поглиблюють розуміння психологічних передумов підприємницької активності, заслуговує на увагу праця групи науковців під керівництвом S. Farradinna & N. Syaftri (2023). Автори розробили інструмент для вимірювання психологічної готовності до підприємництва — Entrepreneurship Psychological Readiness (EPR). В основу методики покладено результати дослідницького факторного аналізу (EFA) та оцінювання її надійності.

Розроблений інструмент дозволяє не лише емпірично оцінити рівень психологічної готовності індивіда до підприємницької діяльності, а й виявити її ключові складові, які впливають на вибір кар'єри підприємця. Зокрема, результати EFA показали, що саме психологічний компонент відіграє визначальну роль в інтенції особистості до започаткування власної справи. Отже, інструмент EPR може бути ефективним засобом підтримки освітніх і фінансових програм, орієнтованих на потенційних підприємців, з урахуванням не лише зовнішніх, а й внутрішньоособистісних ресурсів (Farradinna, Syaftri, 2023).

P. Albou (2014) визначає підприємництво як здатність до творчості, підкреслюючи, що створення ситуацій, котрі максимально розвивають творчу активність, – ключова проблема підприємництва та інноваційних процесів, так само як і досягнення вершин у мистецтві. Аналогічне розуміння ми зустрічаємо у K. Hughes & C. Brush (2012), які вважають, що підприємницькі здібності – це особливого роду людський талант. Здатність розуміється тут як одна з якостей особистості, що виявляється у швидкості, глибині та міцності оволодіння знаннями, вміннями та навичками, що застосовуються у конкретній діяльності.

За твердженням J. Schumpeter (1954), першою основною якістю підприємця є розвинена інтуїція, яка заповнює нестачу інформації. Ґрунтовна підготовка, спеціальні знання, здатність до логічного аналізу можуть стати лише джерелом невдач. Друга основна якість – сильна воля, що допомагає долати не тільки інерцію власного та суспільного мислення, а й опір середовища – традицій, правових та моральних норм. Нарешті третьою якістю є розвинена уява, що допомагає замислювати нові комбінації та знижувати міру невизначеності, що є у свідомості кожного підприємця.

Підприємці, за твердженням В. Karloff (Karloff, 1989), – творчі, винахідливі, енергійні люди. Часто це непересічні особистості, які важко вписуються в адміністративно-корпоративну культуру. Вони можуть будувати кораблі, вчитися грати на фортепіано, створювати компанії тощо. Загалом, значення їх для створення і процвітання фірми неможливо переоцінити. Водночас підприємництво означає необов'язково тільки винахід чого-небудь нового. Це і пошук нового ринку для звичного продукту. Підприємець виступає в ролі посередника між ідеями інвестора і прибутком, збираючи воедино ресурси, матеріали, працю і комбінуючи їх так, як ніхто не робив раніше, забезпечуючи при цьому успішне виробництво і маркетинг.

Узагальнюючи погляди науковців та практику підприємницької діяльності, зазначимо, що специфічними рисами підприємницької діяльності є:

Ініціативність та самостійність (підприємець сам приймає рішення і несе відповідальність за їх наслідки).

Новаторство і креативність – підприємницька діяльність часто передбачає впровадження нових ідей, технологій, продуктів або методів роботи.

Спрямованість на отримання прибутку – основна мета підприємництва полягає у створенні нової вартості та отримання доходу.

Ризикованість – підприємець діє в умовах невизначеності і приймає на себе різного роду фінансові, майнові та інші ризики.

Гнучкість і адаптивність – підприємці повинні швидко реагувати на зміни в ринковому середовищі, шукати нові можливості.

Ефективне використання ресурсів – раціональне управління часом, фінансами, персоналом та іншими ресурсами для досягнення максимального результату.

Взаємодія з ринком – підприємницька діяльність нерозривно пов'язана з аналізом попиту, пропозиції та конкурентного середовища.

Правова регульованість – діяльність підприємця повинна відповідати чинному законодавству щодо реєстрації, ліцензування, сплати податків тощо.

Провідна роль у психологічних чинниках підприємницької діяльності належить мотивації самореалізації особистості, практично поряд з мотивами комерційного успіху та свободи і незалежності. Основними мотивами підприємницької діяльності є мотиви ініціативи і активності, мотиви поваги та самоповаги, самореалізації, мотиви ризику.

Нині у жодній країні світу немає професії «підприємець», незважаючи на те, що підприємництво як заняття, існує.

Висновки. Незважаючи на суттєве вивчення окремих аспектів підприємництва, єдиної теорії, що дозволяє відповісти на питання, які психологічні особливості зумовлюють вибір підприємницької діяльності та успішність її здійснення, поки що не створено.

Важливою характеристикою підприємницької діяльності є її інноваційний характер, що визначається специфічними особистісними якостями підприємців, ринковим середовищем та підприємницькою культурою.

Дослідження підприємництва мають значення для розвитку економічної психології як порівняно молодій галузі психологічної науки, до структури якої психологія підприємництва входить у вигляді розділу.

Специфічними рисами підприємницької діяльності є: ініціативність та самостійність, новаторство і креативність, спрямованість на отримання прибутку, ризикованість, гнучкість і адаптивність, ефективне використання ресурсів, взаємодія з ринком, правова регульованість. Провідна роль у психологічних чинниках підприємницької діяльності належить мотивації самореалізації особистості.

Перспективами подальшого дослідження є аналіз гендерних відмінностей у підприємницькій діяльності, вивчення регіональних особливостей психології українських підприємців, виявлення ролі особистісних якостей в розвитку ділової активності, розробка соціально-психологічної типології українських підприємців.

Література

1. Вебер, М. (2013). *Господарство і суспільство*. Всесвіт.
2. Гой, І. В., & Смелянська, Т. П. (2013). *Підприємництво*. Центр учб. літ.
3. Гнускіна, Г. В. (2012). Психологічні особливості підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка, 1(35), 107-111.
4. Дембицька, Н. М. (2020). *Психологія економічної соціалізації школярів*. Видавець Позднішев.
5. Карамушка, Л. М., & Худякова, Н. Ю. (2011). *Мотивація підприємницької діяльності*.
6. Креденцер, О. В. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*. Логос.

7. Москаленко, В. В., & Сила, Т. І. (2018). Підприємливість як творчість. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, (48), 38-45.
8. Пачковський, Ю. Ф. (2006). *Психологія підприємництва*. Каравела.
9. Резнікова, В. В., & Кравець, І. М. (2018). Поняття бізнесу, його економіко-правова природа та співвідношення із суміжними категоріями. *Адміністративне право і процес*. 3(22), 30-53. <http://applaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-22-2018>
10. Яновська, С. (2013). Соціально-економічні та психологічні ознаки підприємництва. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*, (21), 799-809. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2013-21.%p>.
11. Albou, P. (2014). *La Psychologie Economique*.
12. Brockhaus, R. H. (1982). The psychology of entrepreneur. *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Prentice-Hall, P. 39-57.
13. Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*.
14. Farradinna, S., & Syafrti, N. (2023). An exploratory factor analysis of entrepreneurship psychological readiness (EPR) instrument. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12:66.
15. Furnham, A. (1967). Economic locus of control. *Human Relations*. (39), 29-43.
16. Hayek, Friedrich (1939). Profits, Interest and Investment: And other essays on the theory of industrial fluctuations. <https://mises.org/library/profits-interest-and-investment-1>
17. Hughes, K. D., & Brush, C. G. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (36), 431.
18. Karloff, B. (1989). *Business Strategy. Guide to Concepts and Models*. Macmillan Reference books.
19. Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_KeynesTheoryofEmployment.pdf.
20. McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1989). *Motivating Economic Achievement*. Free Press.
21. Schumpeter, J. (1950). *Theory of Economic Development. Capitalism, Socialism and Democracy*.
22. Sombart, Werner (2001). *Noo-Soziologie*. Duncker & Humblot.
23. Werung, D. A. (2006). *Taking Risks: The Management of Un- certainty*. Free Press.

References

1. Veber, Maks (2013). *Gospodarstvo i suspilstvo [Economy and society]*. Vsesvit [In Ukrainian]
2. Goi, I. V., & Smelyanska, T. P. (2013). *Pidpryyemnytstvo [Entrepreneurship]*. Tsentr uchb. lit. [In Ukrainian]
3. Gnuskina, G.V., & Karamushka, L.M. (2012). Psykhologichni osoblyvosti pidpryyemnytskoi diialnosti: otsinka pidpryyemnytsyamy zmistu, osnovnykh motyviv, pozytyvnykh ta negatyvnykh storin pidpryyemnytskoi diialnosti [Psychological features of entrepreneurial activity: entrepreneurs' assessment of the content, main motives, positive and negative aspects of entrepreneurial activity]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 1(35), 107-111. [In Ukrainian]
4. Dembytska, N.M. (2020). *Psykhologia ekonomichnoi sotsializatsii shkolyariv [Psychology of economic socialization of schoolchildren]*. Vydavets Pozdnyshhev. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., & Khudyakova, N. Yu. (2011). *Motyvatsia pidpryyemnytskoi diialnosti [Motivation of entrepreneurial activity]*. [In Ukrainian]
6. Kredentser, O.V. (2019). *Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitykh organizatsii [Psychology of development of entrepreneurial activity of personnel of educational organizations]*. Logos. [In Ukrainian]
7. Moskalenko, V.V., & Sylva, T.I. (2018). Pidpryyemlyvist yak tvorchist [Entrepreneurship as creativity]. *Aktualni problemy psykhologii. Vol 1: Ekonomichna psykhologia. Organizatsiina psykhologia. Sotsialna psykhologia: zb. naukovykh prats Instytutu psykhologii im. G. S. Kostyuka APN Ukrainy*, 48, 38-45. [In Ukrainian]
8. Pachkovskiy, Yu.F. (2006). *Psykhologia pidpryyemnytstva [Psychology of entrepreneurship]*. Karavela. [In Ukrainian]
9. Ryznikova, V.V., & Kravets, I.M. (2018). Ponyattya biznesu, iogo ekonomiko-pravova pryroda ta spivvidnoshennya iz sumizhnymy kategoriay [The concept of business, its economic and legal nature and relationship with related categories]. *Administratyvne pravo i protses*. 3(22), 30-53. <http://applaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-22-2018> [In Ukrainian]
10. Yanovska, S. (2013). Sotsialno-ekonomichni ta psykhologichni oznaky pidpryyemnytstva [Socio-economic and psychological features of entrepreneurship]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 21, 799-809. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2013-21.%p>.
11. Albou, P. (2014). *La Psychologie Economique*. Paris.
12. Brockhaus, R.H. (1982). The psychology of entrepreneur. *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Prentice-Hall, P. 39-57.
13. Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*.
14. Farradinna, S., Syafrti, N. (2023). An exploratory factor analysis of entrepreneurship psychological readiness (EPR) instrument. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(66).
15. Furnham, A. (1967). Economic locus of control. *Human Relations*. 39, 29-43.
16. Hayek, Friedrich (1939). Profits, Interest and Investment: And other essays on the theory of industrial fluctuations. <https://mises.org/library/profits-interest-and-investment-1>

17. Hughes, K.D., & Brush, C.G. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36, 431.
18. Karloff, B. (1989). *Business Strategy. Guide to Concepts and Models*. Macmillan Reference books.
19. Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_KeynesTheoryofEmployment.pdf.
20. McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1989). *Motivating Economic Achievement*. Free Press.
21. Schumpeter, J. (1950). *Theory of Economic Development. Capitalism, Socialism and Democracy*.
22. Sombart, Werner (2001). *Noo-Soziologie*. Duncker & Humblot.
23. Werung, D. A. (2006). *Taking Risks: The Management of Uncertainty*. Free Press.

Відомості про авторів

Зубіашвілі Ірина Костянтинівна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zubiashvili, Iryna, PhD, Senior Researcher, 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/0000-0003-3642-8159>

E-mail: mrs_ira@i.ua

Лавренко Ольга Василівна, кандидатка філософських наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lavrenko, Olha, PhD, Associate Professor, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-9943-9536>

E-mail: olavr47@ukr.net

Мельничук Тетяна Іванівна, кандидатка психологічних наук, старша дослідниця, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Melnychuk, Tetyana, Candidate of Psychological Sciences, Senior Researcher, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-5205-9958>

E-mail: mti_kiev@ukr.net

Дембицька Наталія Миколаївна, докторка психологічних наук, старша наукова співробітниця, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Dembytska, Nataliia, Dr. Sc. (Psychology), Senior Research Fellow, 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/0000-0001-6978-7655>

E-mail: dembytska@knu.ua

Отримано 28 березня 2025 р.

Рецензовано 16 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.7>
УДК 159.9.072:005.32

Людмила Карамушка
Катерина Лоленко

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОГО БРЕНДУ ПСИХОЛОГІВ

Карамушка Людмила, Лоленко Катерина. Емпіричне дослідження комунікативного бренду психологів.

Вступ. У сучасних умовах підвищеної соціальної напруженості значно зростає потреба населення та різних категорій фахівців в отриманні психологічних послуг. З метою надання якісних психологічних послуг постає необхідність підготовки психологів до формування комунікативного бренду, з урахуванням значущості його складових у процесі здійснення основних видів діяльності психологів.

Мета дослідження: дослідити рівень сформованості складових комунікативного бренду психологів та проаналізувати їх зв'язок з основними видами діяльності психолога.

Методи: Для вивчення комунікативного бренду психолога були використані такі опитувальники: методика оцінки емоційного інтелекту (Н. Холла); методика «Q-сортування» для аналізу тенденцій до соціальної взаємодії (В. Стефансона); методика оцінки рівня асертивності (В. Каппоні & Т. Новак); авторський опитувальник «Активність психологів щодо формування комунікативного бренду» (К. Лоленко); авторська «анкета-паспортника».

Результати. У дослідженні виявлено недостатній рівень сформованості складових комунікативного бренду (емоційного інтелекту, тенденцій до соціальної взаємодії, асертивності, різних форм активності для формування комунікативного бренду). У результаті факторного аналізу виявлено чотири фактори, які об'єднують складові комунікативного бренду психологів: «Емоційна компетентність», «Асертивна самопрезентація», «Залежність від інших», «Комунікабельність». Встановлено кореляційний зв'язок рівня між сформованістю складових комунікативного бренду психологів та основними видами їхньої діяльності.

Висновки: Отримані дані доцільно враховувати в процесі підготовки психологів до формування комунікативного бренду та при організації психологами різних видів своєї професійної діяльності. Це буде сприяти наданню психологами якісних психологічних послуг.

Ключові слова: комунікативний бренд психолога; складові комунікативного бренду психолога; компоненти комунікативного бренду психолога; емоційна компетентність; асертивна самопрезентація; залежність від інших; комунікабельність; основні види діяльності психологів

Karamushka, Liudmyla, Lolenko, Kateryna. Empirical study of the psychologist communicative brand.

Introduction: The social tension, which has been increasing in present-day conditions, strengthens the need of the general population and various categories of specialists for psychological help. In order to provide quality psychological services, psychologists should be trained in developing their communicative brand, which includes the components important for psychologist's work.

Aim: to measure the level of development of the components of the psychologist communicative brand and analyze their relationship with the main types of psychologist's work.

Methods: N. Hall Emotional Intelligence, Q-sorting to analyze social interaction tendencies (V. Stefanson), Assertiveness Level Assesment (V. Capponi & T. Novak), a special questionnaire "Psychologists' Communicative Brand Developing Activity" (K. Lolenko), and passport questionnaire.

Results. The communicative brand components (emotional intelligence, social interaction tendencies, assertiveness, activities to develop a communicative brand) were shown to be at low levels. The following four factors united the psychologist's communicative brand components: emotional competence, assertive self-presentation, dependence on others, and sociability. there was a correlation between the levels of the psychologist's communicative brand components and the main types of psychologists' activities.

Conclusions: *The data obtained may be helpful for psychologists' training in developing their communicative brand and for organizing psychologists' activities, which can increase the quality of psychological services.*

Key words: *psychologist's communicative brand, psychologist's communicative brand components, emotional competence, assertive self-presentation, dependence on others, sociability, psychologists' activities*

Вступ. У сучасних умовах підвищеної соціальної напруженості значно зростає потреба населення та різних категорій фахівців в отриманні психологічних послуг. Це обумовлює необхідність підготовки психологів до формування комунікативного бренду, з урахуванням значущості його складових у процесі здійснення основних видів діяльності психологів.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що проблема професійного бренду знайшла певне відображення в літературі. Згідно з дослідженнями S. M. Elias & M. Gill (2024), персональний бренд є важливим інструментом для професійного росту, оскільки він дозволяє особі проявляти свою індивідуальність і унікальність, зберігаючи водночас елементи корпоративного іміджу.

Дослідження M. Y. Lee & J. Workham (2023) звертаються до того, як формуються стосунки довіри та взаємодії між брендом і його цільовою аудиторією, що є важливим для успіху особистого бренду в цифрову епоху. A. Qadir & J. Binda (2025) звертають увагу на вплив особистого бренду щодо побудови довіри між клієнтом та брендом, підкреслюючи важливість транспарентності та відкритості в комунікації бренду. A. B. Khalili & N. Mustaffa (2023) досліджують психологічні аспекти створення особистих брендів та роль емоцій в цьому процесі.

Що стосується формування професійного бренду психолога, то ця проблема частково знайшла висвітлення в роботах українських дослідників, які стосуються іміджу психологів (Вошкालуп, 2018; Лигоміна, 2019; Новік, 2015; Процько, 2009, Чебикін & Астрейко, 2010). У цих роботах проаналізовано сутність іміджу як складової бренду психолога, його основні компоненти, функції, а також етапи становлення та розвитку.

Що стосується комунікативного бренду психолога, то близькими до цієї проблеми є роботи, в яких розкривається роль успішності та неуспішності комунікації як складника професійного іміджу (Маленко, 2022), розвиток комунікативних soft skills майбутніх психологів як чинника успішності професійної діяльності (Білик, Бережна & Олексієвець, 2025), значення комунікативної компетентності медичних психологів (Філатова, 2021), роль копірайтингу у професійній діяльності психолога (Пономаренко, 2024; Zelenin & Ponomarenko, 2019) та ін. Однак проблема комунікативного іміджу психологів загалом не виступала предметом спеціального емпіричного дослідження.

Під *комунікативним брендом* ми розуміємо сукупність психологічних характеристик психолога, які дають йому можливість встановлювати емоційний контакт з клієнтом, створювати та підтримувати з ним партнерські стосунки, активно аналізувати та обговорювати проблеми, які хвилюють клієнта, а також використовувати традиційні та інноваційні засоби для формування та підтримування бренду. Базуючись на аналізі літератури та теоретичному осисленні проблеми, нами до структури комунікативного бренду психолога було віднесено такі складові: 1) *емоційний інтелект* (емоційна обізнаність; самомотивація; управління своїми емоціями; розпізнавання емоцій інших людей; емпатія; загальний (інтегральний) показник емоційного інтелекту); 2) *особливості соціальної взаємодії* (залежність-незалежність; товариськість-нетовариськість; прийняття «боротьби»-унікнення «боротьби»; тенденція до комунікабельності (товариськості /некомунікабельності (нетовариськості); тенденція до залежності/незалежності; тенденція до прийняття «боротьби»/ неприйняття «боротьби»); 3) *асертивність* (незалежність, автономність; впевненість, рішучість; соціальна бажаність); 4) *активність щодо формування комунікативного бренду* (традиційні та інноваційні форми).

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження**: дослідити рівень сформованості складових комунікативного бренду психологів та проаналізувати їх зв'язок з видами діяльності, якими займаються психологи.

Завдання дослідження.

1. Дослідити рівень сформованості складових комунікативного бренду психолога.
2. Здійснити факторний аналіз складових комунікативного бренду психолога.
3. Проаналізувати зв'язок рівня сформованості складових комунікативного бренду психолога та основних видів діяльності психологів.

Методи та організація дослідження. Для вивчення комунікативного бренду психолога були використані такі методики: методика оцінки емоційного інтелекту (Н. Холл) (Hall, 2007); методика «Q-сортування» для аналізу тенденцій до соціальної взаємодії (В. Стефансон) (Stephenson, 1954); методика оцінки рівня асертивності (В. Каппоні & Т. Новак) (Capponi & Novák, 1994).; авторський опитувальник «Активність психологів щодо формування комунікативного бренду» (К. Лоленко).

Для дослідження організаційно-психологічних чинників формування професійного бренду психолога використовувалася розроблена автором «анкета-паспортника». За допомогою цієї методики вивчались такі 5 груп організаційно-психологічних чинників: 1) *професійні* (вид діяльності психологів; формат надання психологічних послуг; форма зайнятості психологів; простір надання психологічних послуг; загальний стаж роботи; стаж роботи психологом); 2) *освітні* (рівень психологічної освіти; наявність додаткової спеціальної освіти з психології); 3) *пов'язані з міжнародним контекстом діяльності психологів* (країна перебування психолога; статус організації, в якій працює психолог або з якою психолог взаємодіє); 4) *пов'язані з соціально-економічним контекстом діяльності психологів* (кількість клієнтів; дохід від роботи психологом; майновий статус психолога); 5) *соціально-демографічні* (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей). У цій статті буде проаналізовано зв'язок рівня сформованості складових комунікативного бренду психолога та основних видів діяльності психологів.

Дослідження проводилось за допомогою Google forms.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи: описова статистика, кореляційний, факторний, дисперсійний аналіз.

Вибірка дослідження. В основній частині опитування взяло участь 190 психологів. Аналіз надійності та валідності методики «Активність психологів щодо формування комунікативного бренду» (К. Лоленко) здійснювався на вибірці 320 осіб. Загальна кількість учасників емпіричного дослідження становила 510 осіб.

За *професійними характеристиками* учасники дослідження були розподілені на такі групи.

Щодо *форми зайнятості*, то за кількісним розподілом були визначені такі сфери роботи психологів: 57,9% опитаних були самозайнятими психологами, консультантами або психотерапевтами, 37,9% – викладачами психології у сфері освіти, 31,6% – психологами у благодійних організаціях/фондах, 30,5% – психологами у науково-дослідній сфері, 6,3% – психологами у медичній структурі, 2,1% – психологами у комерційній організації, 1,1% – психологами у військовій структурі.

Щодо *виду діяльності*, то 73,7% респондентів здійснювали психологічне консультування, 54,7% займалися науковою роботою, 52,6% виконували тренерську роботу, 48,4% здійснювали викладацьку роботу, 42,1% були задіяні в психотерапії і 21,1% займалися супервізійною роботою.

Формат діяльності респондентів характеризувався такими показниками: 75,8% працювали в змішаному (гібридному) форматі, 15,8% – лише в онлайн-форматі і 8,4% – в офлайн-форматі.

Стосовно *простору надання психологічних послуг*, то 69,5 % опитаних працювали вдома, 65,3% – в організації (за місцем роботи), 33,7% – на території замовника, 27,4% – арендували кабінет і 16,8% мали власний кабінет.

Опитувані були об'єднані в такі групи, відповідно до *загального стажу роботи*: до 10 років – 22,1%; 11-20 років – 22,1%; 21-30 років – 38,9%; 31 і більше років – 16,8%. За *стажем роботи психолога* опитувані були розподілені так: до 5 років – 30,5%, 6-10 років – 14,7%, 11-20 років – 22,1%, 21 і більше років – 32,6%.

Щодо *освітніх характеристик*, то психологи утворили такі групи.

За *рівнем психологічної освіти* 17,9% мали незакінчену вищу освіту з психології/або бакалавр з психології, 42,1% були магістрами з психології, 40,0% мали вчене звання кандидата або доктора наук. Щодо *наявності додаткової спеціальної освіти з психології*, то респонденти характеризувались такими показниками: 33,7% мали міжнародний сертифікат консультанта з психології, 17,9% отримали міжнародний сертифікат психотерапевта, 65,3% мають свідоцтво про курси підвищення кваліфікації з психології державного зразка і 87,4% опитаних мають сертифікати про відвідування вітчизняних тренінгів та семінарів з психології.

Відповідно до *характеристик, пов'язаних з міжнародним контекстом діяльності психологів*, опитувані були розподілені так.

Щодо *країни перебування*, то 92,6% знаходились в Україні, а 7,4% перебували в інших країнах, що було обумовлено вимушеною міграцією, пов'язаною з війною. Стосовно *статусу організації, в якій працює психолог або з якою він взаємодіє*, то 56,8% працювали у вітчизняних організаціях, 18,9% мали роботу у вітчизняних організаціях, які фінансуються переважно за рахунок міжнародних грантів, 5,3% працювали в організаціях в інших країнах та 18,9% працювали самостійно без взаємодії з організаціями як вітчизняного, так і міжнародного статусу.

За характеристиками, пов'язаними з *соціально-економічним контекстом діяльності психологів*, респонденти були розподілені так. Щодо характеристики «*кількість клієнтів*», то 34,7% респондентів мали мало клієнтів, 58,9% зазначили, що у них клієнтів достатньо і 6,3% вказали на те, що у них клієнтів багато. Стосовно характеристики «*дохід від роботи психологом*», то тут отримані такі дані. 21,1% психологів вказали на те, що у них такий дохід є низьким, 58,9% відповіли, що дохід від їхньої роботи є середнім та 20,20% вказали, що дохід від роботи психологом є високим. За *майновим статусом* опитувані утворили такі групи: 4,2 % мали низький майновий статус, 65,3% – середній майновий статус і 30,5% – високий майновий статус.

За *соціально-демографічними характеристиками* вони були розподілені так. Опитувані були об'єднані в такі *вікові групи*: до 30 років – 13,7%; 31-40 років – 14,7%; 41-50 років – 38,9%; 51-60 і більше років – 32,6%. За *статтю* респонденти були розподілені так: серед респондентів чоловіки склали – 9,5%; а жінки репрезентували – 90,5%. Щодо *сімейного стану*, то 20,0% не були одруженими/не перебували в стосунках, а 80,0% опитаних були одруженими/перебували в стосунках.

Стосовно *наявності дітей*, то респонденти розподілились так: 29,5% опитаних не мали дітей, 36,8% мали 1 дитину, 33,7% мали 2-х і більше дітей.

Результати дослідження та їх обговорення.

Перший етап дослідження був спрямований на виконання *першого завдання дослідження* та полягав у вивченні рівня сформованості компонентів та складових комунікативного бренду психолога.

Спочатку проаналізуємо рівень сформованості *емоційного інтелекту психологів* (таких його складових, як: емоційна обізнаність, самомотивація, управління своїми емоціями, розпізнавання емоцій інших людей, емпатія та загальний показник).

Дослідження виявило низку проблем у рівні сформованості більшості складових емоційного інтелекту (табл. 1).

Таблиця 1

**Рівень сформованості у психологів емоційного інтелекту
(у % від загальної кількості опитаних)**

Складові емоційного інтелекту	Рівень розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Емоційна обізнаність	40,0	46,3	13,7
Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	27,4	32,6	40,0
Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	15,8	61,1	23,2
Емпатія	11,6	72,6	15,8
Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна неригідність)	8,4	26,3	65,3
Загальний показник емоційного інтелекту	5,3	61,1	33,7

Як видно із табл. 1, *перше місце* за рівнем розвитку посідає така складова емоційного інтелекту, як «емоційна обізнаність». Високий рівень розвитку цього показника виявлено у 40,0%, середній – у 46,3% та низький – у 13,7%.

На *другому місці*, зі значним розривом від першого, знаходиться така складова емоційного інтелекту, як «самотивація (довільне керування своїми емоціями)». Високий рівень розвитку цього показника виявлено у 27,4% опитаних психологів, середній – у 32,6% та низький – у 40,0%.

Значно менш розвинутим є така складова емоційного інтелекту, як «розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших), яка знаходиться на *третьому місці*. Лише у 15,8% опитаних представлено високий рівень розвитку цього показника. Для 65,3% респондентів притаманний середній рівень його розвитку. І для 23,2% притаманний низький рівень розвитку.

Майже на такому ж рівні, але посідає *четверте місце*, знаходиться рівень розвитку такої складової емоційного інтелекту, як «емпатія». Як свідчать отримані дані, 11,6 % опитаних психологів мають високий рівень розвитку цього показника. Для 72,6% притаманний середній рівень його розвитку. І 15,8% психологів характеризуються низьким рівнем розвитку цього показника.

І на останньому, *п'ятому місці*, знаходиться така складова емоційного інтелекту, як «управління емоціями (довільне керування своїми емоціями)». Високий рівень розвитку цього показника виявлено лише у 8,4% кількості опитаних, середній – у 26,3% та низький – у переважної більшості опитаних: у 65,3%.

Отже, можна заключити, що «управління емоціями» є найбільш «проблемним місцем» у рівні розвитку складових емоційного інтелекту опитаних психологів.

Що стосується *загального показника* емоційного інтелекту, то загалом результати дослідження показали, що високий рівень цього показника виявлено у дуже незначної кількості опитаних – у 5,3%, середній – у 61,1% та низький – у 33,7%. Водночас звертає на себе увагу той факт, що низький рівень емоційного інтелекту виявлено більше ніж у третини опитаних психологів.

Загалом можна дійти висновку, що існує низка проблем у розвитку емоційного інтелекту психологів, і він потребує *значного вдосконалення*.

Далі проаналізуємо *рівень сформованості складових соціальної взаємодії психологів*. У дослідженні спочатку аналізувались 6 складових соціальної взаємодії (залежність, незалежність, товариськість, нетовариськість, прийняття «боротьби», уникнення «боротьби»). Далі на основі отриманих результатів за названими показниками

аналізувались переважаючі тенденції (при порівнянні протилежних характеристик соціальної взаємодії психологів): 1) тенденція до комунікабельності (товариськості)/некомунікабельності (нетовариськості); 2) тенденція до залежності/незалежності; 3) тенденція до прийняття «боротьби»/неприйняття «боротьби».

Було виявлено такі переважаючі тенденції у соціальній взаємодії психологів (табл. 2).

Таблиця 2

**Рівень сформованості у психологів показників соціальної взаємодії
(у % від загальної кількості опитаних)**

Переважаючі тенденції у соціальній взаємодії	Рівень сформованості		
	Високий	Середній	Низький
Тенденція до комунікабельності (товариськості)	44,2	43,2	12,6
Тенденція до залежності	35,8	29,5	34,7
Тенденція до прийняття «боротьби»	20,0	35,8	44,2

На *першому місці* знаходиться *тенденція до комунікабельності (товариськості)*. Мова йде про те, що комунікабельність (товариськість) у психологів переважає над некомунікабельністю (нетовариськістю). Це проявляється у прагненні психологів утворювати емоційні зв'язки як у своїй групі, так і за її межами, проявляти життєрадісність у спілкуванні, бути живими та компанійськими, легко встановлювати контакт в будь-яких ситуаціях тощо, на відміну від уникання емоційних контактів, байдужості до проблем групи, мовчазності, неактивності у спілкуванні. Високий рівень такої тенденції виявлено майже у половини опитаних (44,2%), середній – у 43,2%, низький – лише у 12,6%. І безумовно, це можна оцінити як *позитивний факт*, оскільки для психолога вміння комунікувати з людьми є дуже важливою характеристикою.

На *другому місці* знаходиться *тенденція до залежності*. Це вказує на те, що залежність в опитаних психологів переважає над незалежністю. Ця тенденція проявляється у прийнятті психологами групових стандартів та цінностей, підпорядкованості лідерам групи, чужим думкам тощо, на відміну від незалежності, самостійності, рішучості, здатності відстоювати свої погляди тощо. Високий рівень такої тенденції виявлено більше ніж у третини опитаних (35,8%), середній – у 29,5%, низький – у 34,7%. Таку тенденцію у соціальній взаємодії психологів, ймовірно, можна охарактеризувати як *негативну*, оскільки діяльність психолога має характеризуватися самостійністю, здатністю приймати самостійні рішення, проявляти рішучість у просуванні своїх послуг тощо.

І на *третьому місці* знаходиться *тенденція до прийняття «боротьби»*. Вона вказує на те, що в опитаних психологів прийняття «боротьби» переважає над уникненням «боротьби» і знаходить відображення в наполегливості, активності, цілеспрямованості психологів у досягненні своєї мети, принциповості, здатності відстоювати свої інтереси тощо, на відміну від схильності до компромісів, прояву залежності та ін. Високий рівень такої тенденції виявлено у одній п'ятій опитаних (20,0%), середній – у 35,8%, низький – у 44,2%, тобто майже у половини опитаних. Таку тенденцію у соціальній взаємодії психологів (тенденцію до прийняття «боротьби») можна оцінювати як *позитивну*, однак слід враховувати, що вона проявляється у невеликій частині опитаних.

Також у дослідженні встановлено як *позитивні*, так і *негативні* вияви у соціальній взаємодії психологів (як комунікативного компоненту комунікативного бренду психологів). До позитивних виявів відноситься наявність високого рівня розвитку тенденції до комунікабельності (товариськості) у значної кількості психологів, а до

негативних тенденцій відноситься наявність тенденції до залежності – у третини психологів та невираженість тенденції до «боротьби».

Що стосується рівня сформованості **асертивності** у психологів, то тут отримано такі дані (табл. 3).

Таблиця 3

**Рівень сформованості у психологів показників асертивності
(у % від загальної кількості опитаних)**

Показники асертивності	Рівень розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Шкала А (незалежність, автономність)	27,4	24,2	48,4
Шкала Б (впевненість, рішучість)	55,8	37,9	6,3
Шкала В (соціальна бажаність)	17,9	31,6	50,5

За шкалою А (*Незалежність, автономність*) високий рівень має 27,4% опитаних психологів, середній рівень характерний для 24,2% опитаних, низький рівень притаманний для 48,4%.

За шкалою Б (*Впевненість, рішучість*) встановлено, що високий рівень притаманний для 55,8% опитаних психологів, середній – для 37,9% і низький – лише для 6,3 % опитаних.

За шкалою В (*Соціальна бажаність*) високий рівень мають 17,9% досліджуваних, середній рівень – 31,6%, низький рівень є найбільш вираженим та характерний для 50,5% опитаних.

Порівняльний аналіз даних, отриманих за трьома шкалами, за допомогою яких досліджується асертивність, вказує на те, що для респондентів характерним є високий рівень *впевненості, рішучості*, про що свідчить той факт, що більше половини опитаних мають високий рівень цього показника (55,8%). Такі опитувані здатні самостійно ставити цілі, створювати умови для їх досягнення та долати перешкоди, враховуючи наявні в них ресурси. І зовсім невелика кількість опитаних (6,3%) має низький рівень його вираженості.

Водночас значно менше опитуваних проявляють *незалежність*. Високий рівень цього показника виявлено лише у 27,4% респондентів, що вдвічі менше порівняно із *впевненістю, рішучістю*. І дуже велика частина опитаних (48,4%) мають низький рівень незалежності, це вказує на те, що багато опитаних психологів невпевнені в собі та залежать від думки інших. Очевидно, це можна пояснити негативним впливом війни, зокрема. Отримані дані співвідносяться з результатами, які стосуються соціальної взаємодії психологів, і показують, що до негативних тенденцій соціальної взаємодії відноситься наявність тенденції до залежності у третини психологів та невираженість тенденції до «боротьби».

Щодо *соціальної бажаності*, то опитувані в своїй більшості (50,5%) надавали відповіді в залежності від своєї реальної поведінки, тобто дотримувались правил чесності й відвертості (проявили низький рівень соціальної бажаності). Водночас решта опитаних (49,5%) проявили високий та середній рівень соціальної бажаності, що свідчить про певні резерви у розвитку цього показника для значної частини опитаних (необхідність дотримуватись принципу «відвертості» в міжособистісному спілкуванні).

Що стосується **активності** психологів щодо формування комунікативного бренду психолога, то тут отримано такі дані (табл. 4).

34,7% опитаних психологів мають *високий рівень* такої активності. Такі психологи використовують переважно інноваційні форми активності щодо формування комунікативного бренду психолога (публікація постів у соціальних мережах про професійну діяльність; ведення власного сайту/боту; проведення прямих ефірів в

соціальних мережах щодо професійної діяльності; викладення власних відео в соціальних мережах щодо професійної діяльності; інформування та запрошення підписників до споживання власних послуг через соціальні мережі тощо). Також суттєвим є регулярність проведення такої активності.

Таблиця 4

Рівень сформованості у психологів активності щодо формування комунікативного бренду (у % від загальної кількості опитаних)

Активність	Рівень сформованості		
	Високий	Середній	Низький
Активність щодо формування комунікативного бренду	34,7	42,1	23,2

42,1% опитаних психологів мають *середній рівень* активності щодо формування комунікативного бренду. Представники цієї групи психологів використовують лише окремі названі вище інноваційні форми активності щодо формування комунікативного бренду психолога, роблять це час від часу, поєднуючи їх з регулярним використанням традиційних видів активності (викладання у закладах середньої або вищої освіти; участь у конференціях, конгресах, семінарах, виставках; написання книг (монографій, посібників); написання статей для наукових та популярних видань тощо).

І 23,2% опитаних психологів мають *низький рівень* такої активності. Це проявляється в тому, що вони регулярно використовують лише традиційні форми активності, які описані вище.

Отже, можна заключити, що у рівні сформованості у психологів форм активності щодо формування комунікативного бренду психолога є *значні резерви*, оскільки більше однієї третини опитаних мають високий рівень розвитку цього компоненту.

У процесі дослідження також була проаналізована *частота використання різних форм активності психологів* щодо формування комунікативного бренду психолога (табл. 5).

Як видно із отриманих даних, *найбільш вираженими* (використовуються регулярно) є такі форми активності психологів: «розповідаю та ділюсь своїми новинами і досягненнями з друзями та рідними» (57,9%), «беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, виставках» (56,8%), «проводжу тренінги, воркшопи, вебінари чи майстер-класи» (42,1%). Вони утворюють першу групу.

Значно *менш вираженими* є такі форми активності: «викладаю у закладах середньої або вищої освіти» (32,6%), «пишу статті для наукових та популярних видань» (29,5%), «публікую пости у соціальних мережах про професійну діяльність» (24,2%), «пишу книжки (монографії, посібники тощо)» (15,8%). Їх можна віднести до другої групи.

І *найменш вираженими* є такі форми активності: «веду власний сайт/бот» (9,5%), «інформую та запрошую підписників до споживання власних послуг через соціальні мережі» (8,4%), «проводжу прямі ефіри в соціальних мережах щодо професійної діяльності» (6,3%), «викладаю власні відео в соціальних мережах щодо професійної діяльності» (4,2%), «виступаю на радіо/телебаченні» (2,1%). Вони утворюють третю групу.

Отримані дані в цілому вказують на те, що інноваційні форми активності щодо формування комунікативного бренду використовує *незначна частина психологів*, і особливо це стосується форм активності, які відносяться до третьої групи. Це свідчить про необхідність спеціального навчання психологів щодо використання інноваційних форм активності для формування комунікативного бренду психолога.

Таблиця 5

**Частота використання різних форм активності психологів
щодо формування комунікативного бренду
(у % від загальної кількості опитаних)**

Форма активності	Частота використання		
	Регулярно	Рідко	Не використовую
Розповідаю та ділюсь своїми новинами і досягненнями з друзями та рідними	57,9	40,0	2,1
Беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, виставках	56,8	36,8	6,3
Проводжу тренінги, воркшопи, вебінари чи майстер-класи	42,1	43,2	14,7
Викладаю у закладах середньої або вищої освіти	32,6	35,8	31,6
Пишу статті для наукових та популярних видань	29,5	37,9	32,6
Публікую пости у соціальних мережах про професійну діяльність	24,2	50,5	25,3
Пишу книжки (монографії, посібники тощо)	15,8	31,6	52,6
Веду власний сайт/бот	9,5	31,6	58,9
Інформую та запрошую підписників до споживання власних послуг через соціальні мережі	8,4	43,2	48,4
Проводжу прямі ефіри в соціальних мережах щодо професійної діяльності	6,3	21,1	72,6
Викладаю власні відео в соціальних мережах щодо професійної діяльності	4,2	26,3	69,5
Виступаю на радіо/телебаченні	2,1	30,5	67,4

На *другому етапі* здійснювався факторний аналіз складових комунікативного бренду психолога, що відповідає другому завданню дослідження.

У результаті проведення факторного аналізу було виявлено чотири фактори, що об'єднують основні складові комунікативного бренду психолога (охоплюють 65,86% загальної дисперсії) (табл. 6).

Перший фактор «Емоційна компетентність» охоплює 29,87% загальної дисперсії. Він включає такі складові комунікативного бренду психологів: «управління емоціями інших» (0,862); «емпатія» (0,853); «управління своїми емоціями» (0,774); «емоційна обізнаність» (0,771). Окрім того, до цього фактору входить «незалежність, автономність», однак зі знаком мінус, що реально свідчить про протилежну якість, тобто «залежність, неавтономність».

До *другого фактору* «Асертивна самопрезентація», який охоплює 12,75% загальної дисперсії, відносяться такі складові комунікативного бренду психологів: «спеціальна активність щодо формування комунікативного бренду психолога» (0,667); «соціальна бажаність» (-0,613). Звертаємо увагу на те, що «соціальна бажаність» тут представлена зі знаком мінус, тобто мова йде не про «соціальну небажаність», а дотримання чесності, відкритості у спілкуванні.

Таблиця 6

Факторний аналіз складових комунікативного бренду психологів

Складові комунікативного бренду	Фактори			
	1 фактор («Емоційна компетентність»)	2 фактор («Асертивна самопрезентація»)	3 фактор («Залежність від інших»)	4 фактор («Комунікабельність»)
Тенденція до залежності			0,854	
Тенденція до прийняття «боротьби»			-0,808	
Тенденція до комунікабельності (товариськості)				0,792
Тип Б (впевненість, рішучість)				0,537
Управління емоціями інших	0,862			
Емпатія	0,853			
Самотивація	0,834			
Управління своїми емоціями	0,774			
Емоційна обізнаність	0,771			
Тип А (незалежність, автономність)	-0,456			
Активність щодо формування комунікативного бренду		0,667		
Тип В (соціальна бажаність)		-0,613		

Третій фактор «Залежність від інших», який складає 12,10% загальної дисперсії, включає такі складові комунікативного бренду психолога: «тенденція до залежності» (0,854) та «тенденція до прийняття боротьби» (-0,808). Зазначимо, що останній показник має знак мінус, що означає неприйняття «боротьби».

І четвертий фактор «Комунікабельність», який охоплює 11,13% загальної дисперсії, об'єднав такі складові комунікативного бренду психолога: «тенденція до комунікабельності (товариськості)» (0,792); («впевненість, рішучість, опора на власні сили») (0,537).

Виявлені фактори можна розглядати як певні компоненти комунікативного бренду психологів, які об'єднують певні складові бренду.

Третій етап дослідження був присвячений аналізу зв'язку рівня сформованості складових комунікативного бренду психолога та основних видів діяльності, психолога. Це відповідає третьому завданню дослідження.

За допомогою статистичного аналізу (використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона(r)) було встановлено, що існують статистично значущі кореляційні зв'язки – як негативні, так і позитивні між рівнем розвитку складових комунікативного бренду та *видом діяльності психологів*.

Насамперед зазначимо, що існує *позитивний статистично значущий зв'язок* між «Асертивною самопрезентацією» та переважною більшістю видів діяльності психологів: психологічне консультування ($r=0,289$; $p<0,001$), психотерапія ($r=0,198$; $p<0,01$), супервізійна робота ($r=0,166$; $p<0,05$), тренінгова робота ($r=0,256$; $p<0,001$), наукова робота

($r=0,149$; $p<0,05$). Суть цього зв'язку полягає в тому, що для здійснення таких видів діяльності психологів суттєвим є наявність характеристик, що свідчать про впевненість психолога, здатність презентувати себе тощо. Водночас найбільш значущою вона є для психологічного консультування та тренінгової роботи. У дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між «асертивною самопрезентацією» та викладацькою роботою, це, очевидно, можна пояснити тим, що «зовнішній формат» викладацької роботи (регламентація його офіційної позиції у навчальному процесі) не вимагає додаткової активної позиції щодо самопрезентації. Тому можна стверджувати, що у процесі підготовки психологів практично у всіх видах діяльності потрібно приділяти увагу формуванню якостей, які відносяться до «Асертивної самопрезентації».

Таблиця 7

Зв'язок між рівнем сформованості складових комунікативного бренду психологів та видом діяльності психологів

Вид діяльності	1 фактор («Емоційна компетентність»)	2 фактор («Асертивна самопрезентація»)	3 фактор («Залежність від інших»)	4 фактор («Комунікабельність»)
Психологічне консультування	0,110	0,289***	-0,306***	0,174
Психотерапія	0,082	0,198**	0,097	0,008
Супервізійна робота	0,082	0,166*	0,305	0,008
Викладацька робота	-0,266***	-0,104	0,162*	0,351***
Тренінгова робота	-0,076	0,256***	-0,083	0,235**
Наукова робота	-0,008	0,149*	0,063	0,379**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Також виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між «Комунікабельністю» та значною кількістю видів діяльності психологів: викладацька робота ($r=0,531$; $p<0,001$), тренінгова робота ($r=0,235$; $p<0,01$), наукова робота ($r=0,379$; $p<0,001$). Це вказує на те, що для цих видів роботи значущими є вияви товариськості, дружелюбності та впевненості, рішучості. Напевно, це можна пояснити тим, що здійснення цієї роботи пов'язано зі спілкуванням з достатньо великою кількістю людей одночасно у процесі ділової, групової взаємодії (викладацька, тренінгова робота, презентація своїх результатів на семінарах, конференціях, конгресах). Водночас можна бачити, що для видів діяльності психологів, які носять переважно індивідуальний характер (психологічне консультування, психотерапія, супервізія), статистично значущих зв'язків стосовно «Комунікабельності» не виявлено. Отже, ймовірніше, що у процесі формування комунікативного бренду психологів, які займаються такими видами діяльності, як: викладацька робота, тренінгова робота, наукова робота, значна увага має приділятися розвитку «Комунікабельності».

Що стосується «Залежності від інших», то тут виявлено як *позитивний, так і негативний статистично значущий зв'язок* цього фактору та окремих видів діяльності психологів. Так, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок між «Залежністю від інших» та психологічним консультуванням* ($r=-0,306$; $p<0,001$), це вказує на те, що для цього виду діяльності характерним є відсутність залежності, тобто наявність незалежності, самостійності, вміння відстоювати свою точку зору тощо. Це, очевидно, можна пояснити тим, що здійснення психологічного консультування передбачає, з одного боку, створення рівноправних, партнерських стосунків з клієнтом, а, з іншого боку, необхідність взаємодії з достатньо великою кількістю осіб (у процесі ідентифікації

проблеми, доведення отриманих результатів тощо), наприклад, у процесі організаційного консультування, сімейного консультування тощо.

Водночас виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок між «Залежністю від інших» та викладацькою діяльністю* ($r=0,162$; $p<0,05$), оскільки залежність від інших є значущою для викладацької діяльності. Це можна пояснити, на наш погляд, тим, що сама викладацька робота здійснюється в залежному форматі (має відповідати навчальним стандартам, навчальному плану, програмі, курсу тощо). Тому у комунікативному бренді психолога, який займається викладацькою діяльністю, значущість цієї якості, як показали результати дослідження, є важливою.

Що стосується *«Емоційної компетентності»*, то, як показали результати дослідження, цей фактор не є значущим у контексті розвитку комунікативного бренду психолога практично для всіх видів діяльності психолога, окрім викладацької роботи. Як свідчать наведені у таблиці 7 дані, «Емоційна компетентність» має *негативний статистично значущий зв'язок* ($r=-266$; $p<0,001$) з викладацькою діяльністю. Ймовірніше, що для цього виду діяльності «Емоційна компетентність» не є особливо значущою. Це, напевно, обумовлено вираженою формалізацією цього виду діяльності.

Висновки.

1. Виявлено *недостатній рівень сформованості* складових комунікативного бренду (емоційного інтелекту, тенденцій до соціальної взаємодії, асертивності, різних форм активності для формування бренду).

2. За допомогою факторного аналізу виявлено *чотири фактори*, які об'єднують складові комунікативного бренду психологів: «Емоційна компетентність», «Асертивна самопрезентація», «Залежність від інших», «Комунікабельність». Врахування цих факторів важливо, на наш погляд, для аналізу сформованості комунікативного бренду психолога та організаційно-психологічних чинників, які впливають на його формування.

3. Встановлено *кореляційний зв'язок* рівня сформованості складових комунікативного бренду психологів та основними видами діяльності психологів: а) «Асертивна самопрезентація» важлива для переважної більшості видів діяльності психологів (психологічне консультування; психотерапія; супервізійна робота; тренінгова робота; наукова робота); б) «Комунікабельність» є важливою для видів діяльності, пов'язаних зі спілкуванням з достатньо великою кількістю людей одночасно (викладацька, тренінгова робота, презентація своїх результатів на семінарах, конференціях, конгресах), порівняно з іншими видами діяльності психологів; в) «Залежність від інших» не є значущою для психологічного консультування, однак є значущою для викладацької роботи, порівняно з іншими видами діяльності психологів; г) «Емоційна компетентність» не є значущою для викладацької діяльності, порівняно з іншими видами діяльності.

Загалом результати дослідження показали, що *найбільш значущим* для сформованості комунікативного бренду психолога, з урахуванням різних видів його діяльності, є фактор «Асертивна самопрезентація», далі слідує «Комунікабельність». Фактори «Залежність від інших» та «Емоційна компетентність» є менш значущими.

4. Отримані дані доцільно враховувати у процесі *підготовки психологів* до формування комунікативного бренду та при *організації психологами різних видів своєї професійної діяльності*. Це буде сприяти наданню психологами якісних психологічних послуг.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають у виявленні зв'язку між рівнем сформованості складових комунікативного бренду психологів та іншими організаційно-психологічними чинниками їхньої діяльності (форматом діяльності психологів, простором надання психологічних послуг, міжнародним контекстом діяльності тощо).

Література

1. Білик, В., Бережна, Ю., & Олексієвцев, Н. (2025). Розвиток комунікативних soft skills майбутніх психологів як чинника успішності професійної діяльності. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 19–20 берез. 2025 р., с.185-190) / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди.
2. Вошкалуп, Г. (2018). Чинники формування професійного іміджу сучасного психолога. *Acta Paedagogica Volynienses*. (3), 212-218.
3. Лигоміна, Т. А. (2019). Критерії формування професійного іміджу практичного психолога як соціально-психологічного феномена. *Теорія і практика сучасної психології*, 5(1), 147-151.
4. Маленко, О. О. (2022). Комунікація як складник професійного іміджу: проблеми успішності та неуспішності. *Лінгвістичні дослідження: Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*, 219-234.
5. Новік, Л. О. (2015). *Психологічні складові іміджу психолога*. Збірник наукових праць РГДУ, Випуск 4, 173-176.
6. Пономаренко Т.І. (2024). Копірайтинг у професійній діяльності психолога. *Суспільство, наука, освіта: актуальні дослідження, теорія та практика: тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (27-28 листопада 2024 року) (с.15-17)*. Білоцерківський інститут економіки та управління Університету «Україна».
7. Процко, Н. В. (2009). Роль іміджу у сприйнятті практичного психолога. *Актуальні проблеми психології*, 7(20), ч.2, 121-123.
8. Філатова, О. (2021). Формування комунікативної компетентності медичного психолога. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*, 1(4), 194-214.
9. Чебикін, О. Я., & Астрейко, С. В. (2010). Імідж психолога та можливості його формування. *Наука і освіта*, (8), 44-48.
10. Elias, S. M., & Gill, M. (2024). Personal branding and employability in the digital world. *Career Development International*, 29(1), 20-37.
11. Capponi, V., & Novák, T. (1994). *Asertivně do života*. Grada.
12. Hall, N. (2007). Positive Psychology and Emotional Intelligence. *Positive Psychology News Daily*, November 10.
13. Khalili, A. B., & Mustaffa, N. (2023). Assessment on interconnection between personal branding and job recruitment among students through a digital platform (TikTok). *Al-i'lam: Journal of Contemporary Islamic Communication and Media*, 3(2), 88-104.
14. Lee, M. Y., & Workman, J. (2023). Emotional branding and consumer-brand relationships in the fashion industry. *Fashion and Textiles*, 10(1), 21.
15. Qadir, A., & Binda, J. (2025). Bridging professional identity and digital platforms: A comprehensive study of self-marketing and career development. *Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law*, 29(1), 10-25.
16. Zelenin, V. V., & Ponomarenko, T. I. (2019). Media competence as a factor of professional self-realization of a practical psychologist. *New stages of development of modern science in Ukraine and EU countries* (pp. 357-373). Baltija Publishing.
17. Stephenson, W. (1954). The study of behavior: Q-technique and its methodology. *Psychometrika*, 19(4), 331-333.

References

1. Bilyk, V., Berezhna, Yu., & Oleksiyevets, N. (2025). Rozvytok komunikatyvnykh soft skills maibutnykh psykholohiv yak chynnyka uspishnosti profesiinoy diialnosti [Development of future psychologists' communicative soft skills as a professional efficiency factor]. *Psykhologo-pedagogichni problemy vyschoi i serednoi osvity v umovakh suchasnykh vyklykiv: teoria i praktyka*. Works of IX International conference, (Kharkiv, March 19-20, 2025, pp. 185-190) / Kharkiv. nats. ped. un-t im. G. S. Skovorody. [In Ukrainian]
2. Voshkalup, G. (2018). Chynnyky formuvannya profesiinogo imidzhu suchasnoho psykhologa [Factors in the development of professional image of a psychologist]. *Acta Paedagogica Volynienses*. 3, 212-218. [In Ukrainian]
3. Lygomyna, T. A. (2019). Kryterii formuvannya profesiinogo imidzhu praktychnogo psykhologa yak sotsialno-psykhologichnogo fenomena [Criteria of development of professional image of a psychologist as a socio-psychological phenomenon]. *Teoria i praktyka suchasnoi psykhologii*, 5(1), 147-151. [In Ukrainian]
4. Malenko, O. O. (2022). Komunikatsia yak skladnyk profesiinogo imidzhu: problemy uspishnosti ta neuspishnosti [Communication as a component of professional image: problems of success and failure]. *Lingvistychni doslidzhennya: Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskogo natsionalnogo pedagogichnogo universytetu imeni G. S. Skovorody*, 219-234. [In Ukrainian]
5. Novik, L. O. (2015). *Psykhologichni skladovi imidzhu psykhologa [Psychological components of the image of a psychologist]*. Zbirnyk naukovykh prats RGDU, 4, 173-176. [In Ukrainian]
6. Ponomarenko T.I. (2024). Kopiraityng u profesiinii diialnosti psykhologa [Copywriting in the professional activity of a psychologist]. *Suspilstvo, nauka, osvita: aktualni doslidzhennya, teoria ta praktyka: tezy dopovidei*

- Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (November 27-28, 2024) (pp. 15-17). Bilotserkivsky instytut ekonomiky ta upravlinnya Universytetu «Ukraina». [In Ukrainian]
7. Protsko, N. V. (2009). Rol imidzhu u spryinyatti praktychnogo psykhologa [The role of image in the perception of a psychologist]. *Aktualni problemy psykhologii*, 7(20), ch.2, 121-123. [In Ukrainian]
 8. Filatova, O. (2021). Formuvannya komunikatyvnoi kompetentnosti medychnogo psykhologa [Formation of communicative competence of a medical psychologist]. *Suchasna medytsyna, farmatsia ta psykhologichne zdorovya*, 1(4), 194-214. [In Ukrainian]
 9. Chebykin, O. Ya., & Astreiko, S. V. (2010). Imidzh psykhologa ta mozhlyvosti yogo formuvannya [The image of a psychologist and possibilities for its formation]. *Nauka i osvita*, 8, 44-48. [In Ukrainian]
 10. Elias, S. M., & Gill, M. (2024). Personal branding and employability in the digital world. *Career Development International*, 29(1), 20-37.
 11. Capponi, V., & Novák, T. (1994). *Asertivně do života*. Grada.
 12. Hall, N. (2007). Positive Psychology and Emotional Intelligence. *Positive Psychology News Daily*, November 10.
 13. Khalili, A. B., & Mustaffa, N. (2023). Assessment on interconnection between personal branding and job recruitment among students through a digital platform (TikTok). *Al-i'lam: Journal of Contemporary Islamic Communication and Media*, 3(2), 88-104.
 14. Lee, M. Y., & Workman, J. (2023). Emotional branding and consumer-brand relationships in the fashion industry. *Fashion and Textiles*, 10(1), 21.
 15. Qadir, A., & Binda, J. (2025). Bridging professional identity and digital platforms: A comprehensive study of self-marketing and career development. *Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law*, 29(1), 10-25.
 16. Zelenin, V. V., & Ponomarenko, T. I. (2019). Media competence as a factor of professional self-realization of a practical psychologist. *New stages of development of modern science in Ukraine and EU countries* (pp. 357-373). Baltija Publishing.
 17. Stephenson, W. (1954). The study of behavior: Q-technique and its methodology. *Psychometrika*, 19(4), 331-333.

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, 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

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

Lolenko, Kateryna, 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

Отримано 29 січня 2025 р.
Рецензовано 5 березня 2025 р.
Прийнято 17 березня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8>
УДК 159.9.07.923-055.2:336.74

Наталія Клименко

СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ В КОНТЕКСТІ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Клименко Наталія. *Ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій: теоретичний аналіз проблеми.*

Вступ. Глобальні зміни, економічна невизначеність та повномасштабна війна в Україні впливають на ставлення людей до грошей та життя загалом. Зазначені чинники можуть впливати на зниження благополуччя персоналу організацій. Тому актуальним постає питання дослідження ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій.

Мета: здійснити теоретичний аналіз основних психологічних підходів до вивчення ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій.

Методи. Методи теоретичного аналізу на основі вивчення літератури з проблеми дослідження: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація.

Результати. У процесі дослідження розглянуто основні підходи до вивчення феноменів ставлення до грошей та психологічного благополуччя. Окреслено місце ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій. Проаналізовано вплив війни на ставлення до грошей та благополуччя персоналу організацій.

Висновки. Розглянуті підходи можуть слугувати для подальших емпіричних досліджень ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій та використані в процесі управління організаціями з метою підвищення їх ефективності.

Ключові слова: ставлення до грошей, благополуччя, суб'єктивне благополуччя, суб'єктивне економічне благополуччя, фінансове благополуччя, організація, персонал організацій, війна

Klymenko, Nataliia. *Attitude to money in the context of organizational personnel well-being: theoretical analysis of the problem.*

Introduction. Global changes, economic uncertainty and full-scale war in Ukraine affect people's attitudes to money and life in general and can cause the decline in the well-being of organizational personnel. Hence, studying the attitudes to money in the context of organizational personnel well-being appears quite relevant.

Aim: to carry out a theoretical analysis of the main psychological approaches to studying the attitude to money in the context of organizational personnel well-being.

Methods: analysis, synthesis, generalization, and systematization of the information found in the literature on the research problem.

Results. The main approaches to studying the attitude to money and psychological well-being were analyzed, the place of attitude to money in the context of organizational personnel well-being was determined, and the impact of war on organizational personnel attitude to money and well-being was analyzed.

Conclusions. The considered approaches can be helpful for further empirical research of attitudes towards money in the context of organizational personnel well-being as well as for increasing organizational management efficiency.

Key words: attitudes to money, well-being, subjective well-being, subjective economic well-being, financial well-being, organization, organizational personnel, war

Вступ. У сучасних умовах глобальних світових трансформацій, соціально-політичної невизначеності та динамічних змін економічного середовища, спричинених повномасштабною війною в Україні, ставлення до грошей стає одним із ключових чинників забезпечення благополуччя персоналу організацій.

Гроші пронизують майже усі сфери людського буття. І. Зубіашвілі (2009) наголошує, що соціальна система «крутиться» навколо грошей (і соціалізація, і освіта, і

виховання). Не маючи сформованих уявлень про сутність грошей (або маючи неадекватні установки), не одержавши навичок поведінки з грошми, людина не може включитися в систему соціальної взаємодії, оскільки в суспільстві немає сфер, де б не функціонували гроші (Зубіашвілі, 2009).

Проблема зумовленості ставлення особистості до грошей є вельми актуальною, оскільки її ґрунтовний аналіз необхідний для вирішення багатьох проблем, пов'язаних із вивченням сучасної людини, що живе в нову епоху – епоху трансформації економічної цивілізації у фінансову (Нікітіна., Хомуленко, Іванченко, 2020).

З економічної точки зору збільшення виробництва в усіх галузях веде до збільшення комфортності життя. Збільшення грошових доходів населення дає можливість більше споживати товарів та послуг. Але сучасність дає «мінуси», які грошовий індикатор не фіксує: нервовість, монотонність роботи, передчуття звільнення в умовах конкуренції, втрата сімейних цінностей, самотність у великих мегаполісах, корпораціях тощо (Назаренко, Решетняк, Єгорова, 2013).

Л. Карамушка & О. Ходакевич (2017) зазначають, що в сучасному світі знання про те, як гроші впливають на свідомість та поведінку людей, стають найважливішим ресурсом для управління економічною свідомістю мас і конкретних людей. Дослідниці підкреслюють, що психологія орієнтована на розкриття суто психологічного змісту грошового явища, покликана описати різні види поведінки, структуру ставлення до грошей, психологічні функції грошей тощо. Однією з важливих психологічних проблем, на якій наголошують дослідниці, є дослідження проблеми ставлення до грошей.

Термін «ставлення до грошей», як і саме явище, – багатовимірний і охоплює когнітивні, мотиваційні і поведінкові аспекти функцій у досвіді споживання. Разом вони складають конструкт «світу грошей» особистості (Штифурак, 2019). Ставлення до грошей можна визначити як сукупність уявлень, смислів і цінностей, що приписуються грошам, а також – як людина поводить себе в питаннях, пов'язаних із грошима (Sesini, Manzi & Lozza, 2023). О. Паршак (2021) зазначає, що ставлення до грошей – складний, інтегративний психологічний феномен, що утворюється під впливом системи чинників різного рівня та взаємно детермінує економічну свідомість й економічну поведінку особистості (Паршак, 2021). На думку дослідників М. Бутко, А. Неживенко & Т. Пепа (2022), ставлення до грошей є важливим компонентом економічної свідомості груп і конкретних людей. М. Сімків (2015) підкреслює, що під впливом грошей відбуваються якісні зміни у психіці людини, водночас відбувається формування «економічної людини», що впливає на зміни самого суспільства (Сімків, 2015).

У сучасній науці психологічні аспекти грошей розглядаються в галузі економічної психології, яка досліджує зміну психіки людей та їхньої поведінки під впливом грошей. Сучасні дослідження грошей охоплюють широкий спектр цієї проблематики: психологію бідності (Васютинський, 2016); економічну поведінку та психологію споживача (Бутко, Неживенко & Пепа, 2020; Пачковський & Максименко, 2014; Савченко & Хтей, 2020); економічну культуру, економічну соціалізацію та економічне самовизначення особистості (Зубіашвілі & Мельничук, 2023); гендерний аспект економічної поведінки (Кононець, 2023), ставлення до грошей (Карамушка & Ходакевич, 2017; Furnham 2014; Furnham & Murphy, 2019; Furnham & Grover, 2020; Furnham & Horne, 2021; Tang & Gilbert, 1995); монетарну спрямованість особистості (Нікітіна, Хомуленко & Іванченко, 2020); гроші в контексті життєвого сценарію особистості (Берн, 2020); гроші в контексті організацій (Паршак, 2021; Krausz, 1993); гендерні особливості ставлення до грошей (Sesini, Manzi & Lozza, 2023; Клименко, 2024) та інші.

Щодо феномену психологічного благополуччя, то тут важливо зазначити, що благополуччя є багатовимірним феноменом, який охоплює різні сфери людського функціонування, такі як задоволеність життям, соціальна успішність, автономія, якості життя загалом та відчуття щастя загалом (Карамушка, 2023).

Психологічне благополуччя визначається як цілісне переживання щастя, яке супроводжується сприятливим емоційним фоном та осмисленістю буття, у результаті позитивного функціонування особистості, задоволення, узгодженості та відповідності усіх рівнів екзистенційних потреб (Отич & Чабан, 2022).

У сучасній психології широко розглядається феномен суб'єктивного благополуччя особистості. Термін «суб'єктивне благополуччя» був введений Е. Diener (2009). Під суб'єктивним благополуччям розуміється самооцінка людьми власного благополуччя; оцінка навколишнього середовища людини, поведінкової реакції людини та суб'єктивних наслідків цього процесу (Карамушка, 2023).

Проблема благополуччя в умовах війни привертає увагу багатьох дослідників. Зокрема, Л. Карамушка, О. Креденцер & К. Терещенко (2023) зазначають, що війна є суттєвим загрозливим чинником зниження благополуччя персоналу організацій.

Суб'єктивне економічне благополуччя як психологічна категорія тісно пов'язане з низкою економічних і соціальних категорій – добробутом, рівнем життя, нормативом матеріальної забезпеченості, доходом, якістю життя, економічним самопочуттям. Воно висвітлює ставлення людини до економічних умов свого життя, характеризуючи його суб'єктність та активність (Акімова & Кіршо, 2020).

Л. Акімова & С. Кіршо (2020) підкреслюють, що у теоретико-емпіричному плані проблема суб'єктивного економічного благополуччя залишається недостатньо дослідженою, а тому потребує подальшого напрацювання.

Під час війни мало не щодня українці втрачають рідних та близьких людей, домівки, майно, роботу, заощадження тощо. Важливо зазначити, що в умовах війни порушується не лише економічна стабільність, а й створюється ситуація невизначеності, яка впливає на ставлення до грошей та психологічне благополуччя особистості й персоналу організацій.

Отже, вивчення ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій є актуальною проблемою та потребує подальшого дослідження.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз основних психологічних підходів дослідження ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій.

Завдання дослідження:

1. Дослідити існуючі підходи до розуміння феноменів ставлення до грошей та психологічного благополуччя.
2. З'ясувати місце ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій.
3. Проаналізувати вплив війни на ставлення до грошей та благополуччя персоналу організацій.

Методи та організація дослідження. Для дослідження використано теоретичні методи: аналіз та узагальнення наукової інформації з проблем ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій, синтез наукових результатів на основі опрацьованих матеріалів, систематизація.

Результати дослідження та їх обговорення.

Л. Сердюк (2021) зазначає, що проблема пошуку збереження і зміцнення психічного здоров'я особистості та ефективних засобів сприяння її психологічному благополуччю й задоволеності життям – новий перспективний напрям досліджень сучасної психології.

ВООЗ ототожнює психологічне благополуччя з психічним здоров'ям як основою особистості сучасної життєздатності (Комаринська-Діамент, 2025).

Ментальне здоров'я прийнято визначати як стан благополуччя, за якого людина може реалізувати свій власний потенціал, справлятися зі звичайними стресами у процесі життєдіяльності, продуктивно працювати і робити певний внесок у життя своєї спільноти. Крім того, ментальне здоров'я включає в себе емоційне, психологічне та соціальне

благополуччя, які обумовлюють здоровий ментальний (психічний) стан людини (Чепель & Шутяк, 2022).

Модель психологічного благополуччя складається з таких основних компонентів: самосприйняття, позитивні взаємини з оточенням, автономія, управління середовищем, наявність цілей в житті, особистісне зростання (Ryff, 2014).

Ю. Кашлюк (2016) наголошує, що важливим чинником психологічного благополуччя виступає значущість для людини тих чи інших об'єктів у її соціальному оточенні, ставлення до них, специфіка уявлень про них. Дослідник зазначає, що психологічне благополуччя розглядають, виходячи з розуміння суб'єктивної природи щастя, благополуччя, задоволеності життям, а також визначають його джерела та основні чинники. Вчений виділяє чотири групи чинників, які впливають на рівень психологічного благополуччя:

1) *соціально-економічні чинники*, тобто існує зв'язок між психологічним благополуччям та соціально-економічним рівнем життя: високий рівень доходів та проживання в стабільній, економічно розвиненій країні дає можливість сфокусуватися на інтересах, не пов'язаних з матеріальними, що асоціюються у людини з досягненням щастя;

2) *соціокультурні чинники* – впливають не на загальне психологічне благополуччя, а на окремі його компоненти: якщо особистість приймає соціокультурну модель власного існування, то вона відчуває психологічне благополуччя;

3) *біологічні чинники* – існує зв'язок між фізичним здоров'ям та психологічним благополуччям: суб'єктивна життєздатність є індикатором психологічного благополуччя, а хвороби і погане самопочуття викликають страх, тривогу, функціональні обмеження, тим самим зменшуючи можливості задоволеності життям;

4) *психологічні чинники*: основою благополуччя є задоволення психологічних потреб, а щасливі дні – це дні, коли в людини головна діяльність гармонує з потребами (Кашлюк, 2016).

К. Терещенко (2025) підкреслює, що психологічне благополуччя складає невід'ємну частину суб'єктивного благополуччя. В якості основних компонентів суб'єктивного благополуччя вчені, як правило, виокремлюють психологічне, фізичне та соціальне благополуччя. З психологічним благополуччям особистості тісно пов'язане її емоційне благополуччя. Відповідно до інших сфер життя виокремлюють такі види суб'єктивного благополуччя, як економічне, професійне, сімейне благополуччя тощо (Терещенко, 2025).

У рамках підходу «суб'єктивне соціальне благополуччя» основна увага приділяється здатності людини адаптуватися до умов навколишнього соціального середовища та отримати бажане в актуальних обставинах (Єзерська, 2018). К. Halvorsen (2016) підкреслює, що на можливість та функціонування людини впливає не лише економічний та політичний розвиток (макрофактори), але й індивідуальні фактори, зокрема освіта, ситуація в сім'ї, фінансове становище, статус зайнятості та стан здоров'я (Halvorsen, 2016). На наш погляд, до цього переліку зовнішніх факторів важливо додати і внутрішні фактори, такі як стресостійкість, копінг-стратегії, ставлення до грошей та інші.

Під суб'єктивним економічним благополуччям розуміють ставлення людини до себе, свого життя, а також переживання задоволеності, щастя, позитивних емоцій, з точки зору нормативних уявлень про зовнішнє і внутрішнє середовище. Суб'єктивне економічне благополуччя відображає ступінь задоволеності індивіда своїм матеріальним добробутом (Мамчур, Міненко & Мельничук, 2024).

Суб'єктивне економічне благополуччя є компонентом економічної свідомості особистості. У науковій літературі виділяють такі компоненти економічної свідомості: економічна ідентифікація, суб'єктивна шкала економічного добробуту людини, економіко-психологічний статус індивіда, якість життя, економічне самопочуття, економічна біполяризація, економічні цінності. Економічна свідомість відображає

економічні процеси, відносини та економічну діяльність особистості, активно впливає на них та є найважливішим регулятором поведінки економічних суб'єктів (Мамчур, Міненко & Мельничук, 2024).

Узагальнюючи дослідження психологічного благополуччя особистості, Ю. Кашлюк (2016) доходить висновку, що загалом проблема психологічного благополуччя характеризує переживання і стани, властиві здоровій особистості. Дослідник наголошує на тому, що поняття «благополуччя» використовується Всесвітньою організацією охорони здоров'я як основний критерій для визначення здоров'я, в якому здоров'я – це не тільки відсутність хвороб або фізичних дефектів, а й стан повного фізичного, розумового і соціального благополуччя (Кашлюк, 2016).

Е. Diener (1995) вважає, що високий рівень доходів та проживання в економічно розвиненій, стабільній країні дає можливість зосереджуватися на інтересах, не пов'язаних з матеріальними, що асоціюються у людини з досягненням щастя. Дослідник підкреслює, що бідна, економічно нестабільна країна обмежує можливості стабільних відносин, особистісної продуктивності та креативності. Diener Е. зазначає, що злидні блокують можливість прояву компетенцій, творчості, інтересів досягнення, перешкоджають дружнім відносинам, що забезпечують задоволеність психологічних потреб людини (Diener, 1995).

Отже, як зазначено вище, соціально-економічні чинники впливають на окремі компоненти психологічного благополуччя. Враховуючи той факт, що під суб'єктивним благополуччям розуміється самооцінка людьми власного благополуччя, то, на наш погляд, ставлення до грошей може впливати на оцінку людиною власного благополуччя.

І. Зубіашвілі (2009) підкреслює, що більшість зв'язків сучасної людини з її життєвим світом реалізується через медіум грошей. Монетарний аспект мають усі прояви сутнісних сил та потреб сучасної людини: професійна діяльність і дозвілля, освіта, мистецтво і наука, користування матеріальними благами, навіть життя і смерть – усе це має грошовий еквівалент (Зубіашвілі, 2009).

Л. Карамушка & О. Ходакевич (2017) зазначають, що ставлення до грошей – це компонент цілісної системи ставлень особистості, що відображає її індивідуальний, суб'єктивно-оціночний, вибірковий підхід до грошей як об'єкта дійсності, який являє собою інтеріоризований досвід взаємодії з грошми та взаємодії з іншими людьми з приводу грошей у специфічній соціокультурній ситуації, та виявляється в ряді функціональних структур (потребах, інтересах, ціннісних орієнтаціях, соціальних уявленнях, соціальних установах, мотивах тощо) (Карамушка & Ходакевич, 2017).

К. Злобін, Н. Літвін & І. Бурлакова (2023), досліджуючи вплив програм wellbeing на продуктивність персоналу, зазначають, що благополуччя (wellbeing) співробітників – найважливіша частина здорового робочого середовища та організації. Компанії, які працюють над благополуччям співробітників, знижують їх робочу напругу і цим підтримують позитивну обстановку. Дослідники підкреслюють, що сьогодні головне «паливо» успішного бізнесу – людина. Коли співробітники перебувають у ресурсному стані, де дотриманий оптимальний баланс фізичної, емоційної, розумової та духовної енергії, вони не тільки досягають високих результатів, але й здатні привносити якісно нові рішення. І навпаки, співробітник, який має проблеми зі здоров'ям, професійну стагнацію і високий рівень стресу, демонструє низькі показники праці. Від благополуччя співробітника залежить ефективність його роботи та успіх компанії: чим щасливіша людина, тим краще вона віддається справі. Забезпечення цього благополуччя – завдання сучасних компаній (Злобін, Літвін & Бурлакова, 2023).

К. Злобін, Н. Літвін & І. Бурлакова (2023) виділяють п'ять компонентів, що впливають на стан благополуччя персоналу організацій:

1) *емоційне благополуччя* (переважно позитивне емоційне тло; домінуючий стан спокою, задоволеності та впевненості; суб'єктивне переживання щастя);

- 2) *фізичне благополуччя* (відчуття впевненості у завтрашньому дні, безпека та медобслуговування; це правильне харчування та достатня фізична активність);
- 3) *професійне благополуччя* (зрозуміло, куди зростати, як застосувати свої компетенції, досвід та знання; перспективи зростання, можливість самореалізації);
- 4) *фінансове благополуччя* (можливість піклуватися про себе та свою родину, можливість повноцінно закривати свої потреби та нормально відпочивати);
- 5) *соціальне благополуччя* (добрі стосунки в сім'ї та в колективі, баланс між роботою та особистим життям, внесок у спільну справу) (Злобін, Літвін & Бурлакова (2023).

Фінансове благополуччя безпосередньо пов'язане із загальним задоволенням, яке людина відчуває щодо свого фінансового стану (Наyhoe et. al., 2000; Joо, 2008).

S. Joо & J. Grable (2004) описують фінансове благополуччя як активний стан фінансового здоров'я, про який свідчить низький рівень боргу, активні заощадження та/або пенсійний план (плани), а також правильний план витрат.

Доведено, що низький рівень фінансового благополуччя або наявність фінансових труднощів негативно впливають на психологічне та фізичне здоров'я, знижують впевненість і продуктивність на робочому місці, збільшують кількість прогулів, запізньєнь, а також брак концентрації (Godfrey, 2006; Van Praag та ін., 2003).

Борги також розглядаються як фактор, що сприяє зниженню фінансового благополуччя (Norvilitis та ін., 2006), і визначаються як «несприятливий фінансовий стан», що викликає фінансовий стрес (Joо, 1998).

Сьогодні українці перебувають в тяжких обставинах, спричинених війною. Н. Вовк & О. Боровік (2024) зазначають, що умови війни створюють низку екстремальних факторів, які впливають на населення. До найбільш вагомих за наслідками впливу дослідники віднесли такі:

- *Фізичні небезпеки*: цивільні знаходяться під загрозою прямого фізичного ушкодження внаслідок військових дій, таких як обстріли, вибухи, атаки тощо.

- *Психологічний стрес*: небезпека, невизначеність, страх за власне життя та здоров'я, за близьких, рідних можуть викликати значний психологічний стрес як у військових, так і у цивільних. Це може призвести до гострих реакцій на стрес, у формі виявлення тригерів, ПТСР та інших розладів й психологічних проблем.

- *Відсутність ресурсів*: війна часто призводить до обмеженого доступу до основних ресурсів, таких як їжа, вода, тепло-, електро-, водопостачання, ліки та інші необхідні засоби для життя і виживання. Це може мати серйозні наслідки для здоров'я та добробуту людей, значно ускладнювати їхню життєдіяльність.

- *Пошкодження або руйнування інфраструктури*: війна може спричинити серйозне пошкодження інфраструктури, такої як дороги, мости, електро-, тепломережі, мережі газотал водопостачання тощо. Це може ускладнювати доставку гуманітарної допомоги та доступ до надання медичних послуг, у тому числі невідкладних.

- *Розрив соціальних зв'язків*: війна може розривати соціальні зв'язки і відносини, що може призвести до відчуття відірваності та самотності.

- *Погіршення умов життя*: війна призводить до загострення бідності, погіршення умов та якості життя внаслідок руйнування економіки, проблем із працевлаштуванням, втрати робочих місць та інших негативних наслідків.

- *Небезпека техногенних загроз*: під час воєнних конфліктів є загроза хімічних, біологічних або радіаційних аварій та катастроф, що може призвести до масових отруєнь й захворювань, смертей та зараження територій (Вовк & Боровик, 2024).

На нашу думку, всі зазначені вище фактори можуть спричинити серйозний вплив як на фізичне та психічне здоров'я, так і на психологічне благополуччя особистості, а також на суб'єктивне фінансове благополуччя персоналу організацій.

Економічна свідомість українців в умовах невизначеності, зумовлених воєнним станом, змінюється під впливом складних соціально-економічних факторів, таких як

інфляція, зниження доходів, зростання вартості життя та суб'єктивна невизначеність щодо майбутнього (Мамчур, Міненко & Мельничук, 2024)

Важливо зазначити, що в Україні довгий час на державному рівні були приховані трагічні подробиці «розкуркулення» (відбирання майна, домівок та землі), заслання в табори «ворогів народу» та експропріація їхнього майна, голодомор (насильницьке відбирання продуктів харчування). У кожній з перерахованих травматичних подій люди були позбавлені свого добробуту насильницьким шляхом, і про це не можна було говорити прямо і відкрито. На нашу думку, такі травматичні події вплинули на ставлення українців до грошей та сценарій «жертви» з приводу грошей. Повномасштабна війна, яка відбувається в наші дні в Україні, може спричинити повторну травматизацію населення щодо ставлення до грошей та фінансового благополуччя (Клименко, 2025). Саме тому, на нашу думку, вкрай важливо досліджувати ставлення до грошей в контексті суб'єктивного благополуччя особистості та персоналу організацій під час війни та повоєнного відродження.

Війна є найбільш вираженим негативним чинником, який впливає на життєдіяльність людини, оскільки вона створює загрозу самому існуванню людини та обумовлює вияви різного насильства над людьми (політичного, військового, економічного, сексуального тощо), різко знижує ефективність діяльності організацій та персоналу, негативно впливає на психічне здоров'я персоналу. Тому важливим завданням управління організаціями та персоналом в умовах війни є розуміння можливих ризиків зниження психічного здоров'я персоналу (Карамушка, 2024).

У транзакційному аналізі було розроблено концепцію сценаріїв організації (Krausz, 1993), за якою сценарій будь-якої організації можна розглянути через чотири наскрізні теми (ідеології), які зосереджуються навколо центральних проблем організації. Одна з ідеологій організації – це гроші. Отже, те, яке ставлення в організації до грошей, багато в чому визначає стратегічну позицію, вироблену ТОП-менеджментом організації.

Важливою складовою аналізу ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є організаційно-психологічні умови формування ставлення до грошей (монетарна політика організації; психологічна підготовка персоналу) (Паршак, 2021). Монетарна політика організації включає монетарну культуру організації, яка лежить в основі формування монетарної політики організації та впливає на монетарну мотивацію й монетарну поведінку персоналу організації. Щодо психологічної підготовки персоналу з означеної проблеми, то тут важливою є розробка тренінгової програми по психології грошей для персоналу організації, яка може позитивно впливати на суб'єктивне фінансове благополуччя персоналу організацій.

Висновки. Психологічне благополуччя є багатовимірним феноменом та складає невід'ємну частину суб'єктивного благополуччя, яке розглядається, виходячи з розуміння суб'єктивної природи щастя, благополуччя, задоволеності життям.

Виділяють п'ять компонентів, що впливають на стан благополуччя персоналу організацій: емоційне благополуччя, фізичне благополуччя, професійне благополуччя, фінансове благополуччя, соціальне благополуччя.

Гроші є однією з центральних ідеологій організації, ставлення до грошей в організації впливає на суб'єктивне фінансове благополуччя персоналу організацій.

Війна є суттєвим негативним чинником, який впливає на життєдіяльність людини та суб'єктивне благополуччя персоналу організацій, зокрема фінансове.

Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному дослідженні ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій та розробці методичних рекомендацій щодо означеної теми.

Література

1. Акімова Л. Н., Кіршо С. М. (2020). Суб'єктивне економічне благополуччя студентської молоді. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 7-16. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.1>
2. Бутко, М. П., Неживенко, А. П., & Пепа, Т. В. (2020). *Економічна психологія*. «Видавництво «Центр учбової літератури».
3. Васютинський, В. О. (Ред.) (2016). *Соціальна психологія бідності*. Міленіум.
4. Вовк Н., Боровик О. Особливості багатофакторного впливу війни на ментальне здоров'я цивільного населення України. Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (ДДУВС, 15 березня 2024 р.). Ч. II, 426-428. <https://doi.org/10.31733/15-03-2024/2/426-428>
5. Єзерська, Н. В. (2018). *Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя підлітків в умовах спеціалізованої школи-інтернату*. [Дис. канд. психол. наук, Київський університет імені Бориса Грінченка].
6. Зубіашвілі, І. К. (2009). *Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників*. [Дис. канд. психол. наук, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України].
7. Зубіашвілі, І. К., Мельничук, Т. І. (2023). Психологічні аспекти економічного самовизначення особистості. *Журнал сучасної психології*, 1(28), 69-77. Видавничий дім «Гельветика».
8. Злобін, К., Літвін, Н., & Бурлакова, І. (2023). Вплив програм wellbeing на продуктивність та лояльність персоналу. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 1(69), 162-170. 10.31732/2663-2209-2022-69-162-170
9. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. КНЕУ.
10. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17-25.
11. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2023). Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 30(4), 23-33. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3>
12. Карамушка Л. М. (2024). *Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: методичні рекомендації*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
13. Кашлюк Ю. І. (2016). Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. *Проблеми сучасної психології*, (34), 170-186.
14. Клименко, Н. Г. (2024). *Особистісно-професійні стилі поведінки як чинник ставлення жінок до грошей*. [Дис. д-ра філософ. за спец. 053 «Психологія», Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України].
15. Клименко, Н. (2025). Проблема дослідження чинників ставлення до грошей. *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації*. 36. мат. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (28 листопада 2024 року, Київ). КНЕУ, (с. 36-41).
16. Комаринська-Діамент, О. (2025). Порівняння особливостей суб'єктивного благополуччя вимушених та невимушених мігрантів із України до Франції. *Актуальні питання доказової практики в психології і психотерапії: матеріали I Всеукраїнської конференції з міжнародною участю* (17 травня 2025 р., Київ) / [за науковою редакцією М. С. Великодної, Г. П. Лазос, І. С. Клименка]. Видавництво Ліра-К. (с. 81-85). <https://www.academia.edu/129390420/>
17. Кононець, М. (2023). Психологічні особливості економічної поведінки громадян України під час війни: гендерний аспект. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (28), 37-44.
18. Мамчур І. В., Міненко О. О., Мельничук І. Я. (2024). Соціально-психологічні особливості економічної свідомості українців в умовах воєнного стану. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (3). (с. 41-46). <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-3-63>.
19. Назаренко, О. В., Решетняк, Н. Б., & Єгорова, О. Ю. (2013). Оцінка економічного благополуччя на мікро- та макро-рівнях. *Вісник НТУХПІ. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва*. НТУ «ХПІ», (20), 169-173.
20. Нікітіна, О. П., Хомуленко, Т. Б., & Іванченко, А. Д. (2020). *Психологія монетарної спрямованості особистості*. ХНПУ імені Г. С. Сковороди.
21. Отич, Д., & Чабан, І. (2022). Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 32-42. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18\(63\).04](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18(63).04)
22. Паршак, О. І. (2021). *Психологічні особливості ставлення до грошей персоналу комерційних організацій* [Дис. канд. психол. наук за спец. 053 «Психологія», Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України].
23. Пачковський, Ю. Ф., & Максименко, А. О. (2014). *Споживча поведінка українських домогосподарств*. ЛНУ імені Івана Франка.
24. Савченко, О., & Хтей, С. (2020). Методика діагностики аспектів споживацької поведінки студентів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4 (21), 96-109.
25. Сердюк, Л. (2021). Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23), 91-99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10>

26. Сімків, М. В. (2015). Гроші як соціально-психологічний феномен. *Молодий вчений*, 10(25), 191-194.
27. Штифурак, В. Є. (2019). Субкультурне сприймання студентською молоддю психологічного феномену грошей. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*, 1(9), 245-249. [https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1\(9\)-245-249](https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1(9)-245-249)
28. Diener E. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem (1995). *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 653-663.
29. Furnham, A. (2014). *The new psychology of money*. Routledge.
30. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
31. Furnham, A., & Grover, S. (2020). A new money behavior quiz. *Journal of Individual Differences*, 41(1), 17-29.
32. Furnham, A., & Horne, G. (2021). A facet measure of money madness: A preliminary analyses of a new questionnaire. *Financial Planning Review*, 4(3), 1-17.
33. Godfrey, N. (2006). Making our students smart about money. *Education Digest*, 71(7), 21- 26.
34. Halvorsen, K. Economic, Financial, and Political Crisis and Well-Being in the PIGS-Countries (2016). SAGE Open, 6(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244016675198>
35. Hayhoe, C., Leach, I., Turner, P., Bruin, M., & Lawrence, F. (2000). Difference in spending Habits and credit card use of college students. *Journal of Consumer Affairs*, (34), 113-133. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2000.tb00087.x>.
36. Joo, S. (1998). *Personal financial wellness and worker productivity*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Virginia Polytechnic Institute and State University, VA.
37. Joo, S. (2008). Personal financial wellness. In J. J. Xiao (Ed.), *Handbook of consumer research* (pp. 21-33). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-75734-6_2.
38. Joo, S., & Grable, J. (2004). An exploratory framework of the determinants of financial satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 25-50.
39. Krausz, R. R. (1993). Organizational Scripts. *Transactional Analysis Journal*, 23(2), 76-86.
40. Norvilitis, J., Merwin, M., Osberg, T., Roehling, P., Young, P., & Kamas, M. (2006). Personality factors, money attitudes, financial knowledge, and credit-card debt in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1395-1413. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00065.x>.
41. Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonel, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organisation*, (51), 29-49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3).
42. Sesini, G., Manzi, C., & Lozza, E. (2023). Is psychology of money a gendered affair? A scoping review and research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, (47), 2701-2723.
43. Tang, T. L.-P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.

References

1. Akimova L. N., Kirsho S. M. (2020). Sub'yektyvne ekonomichne blagopoluchchya studentskoi molodi [Subjective economic well-being of students]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2-3(20), 7-16. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.1> [In Ukrainian]
2. Butko, M. P., Nezhyvenko, A. P., & Pepa, T. V. (2020). *Ekonomichna psykholgia [Economic psychology]*. «Vydavnytstvo «Tsentr uchbovoi literatury». [In Ukrainian]
3. Vasyutynskyi, V. O. (Red.) (2016) [Social psychology of poverty]. *Sotsialna psykholgia bidnosti*. Milenium. [In Ukrainian]
4. Vovk N., Borovyk O. (2024). Osoblyvosti bagatofaktornogo vplyvu viiny na mentalne zdorovya tsyvilnogo naselennya Ukrainy [Features of the multifactorial impact of war on mental health of civilian population of Ukraine]. *Mizhnarodna ta natsionalna bezpeka: teoretychni i prykladni aspekty: materialy VIII Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi (DDUVS, 15 berezhnya 2024 r.)*. Ch. II., 426- 428. <https://doi.org/10.31733/15-03-2024/2/426-428> [In Ukrainian]
5. Yezerska, N. V. (2018). *Psykhologichni chynnyky sub'yektyvnogo blagopoluchchya pidlitkiv v umovakh spetsializovanoi shkoly-internatu [Psychological factors in subjective well-being of adolescents in specialized boarding schools]*. [Dys. kand. psykol. nauk, Kyivskyi universytet imeni Borysa Grinchenka]. [In Ukrainian]
6. Zubiashvili, I. K. (2009). *Stavlennya do groshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv [Attitude to money as a factor in high school students' economic socialization]*. [PhD thesis, G.S. Kostiuk Institute of Psychology]. [In Ukrainian]
7. Zubiashvili, I. K., Melnychuk, T. I. (2023). Psykhologichni aspekty ekonomichnogo samovyznachennya osobystosti [Psychological aspects of economic self-determination of the individual]. *Zhurnal suchasnoi psykhologii*, 1(28), 69 -77. Vydavnychiy dim «Gelvetyka». [In Ukrainian]
8. Zlobin, K., Litvin, N., & Burlakova, I. (2023). Vplyv program wellbeing na produktyvnist ta loyálnist personalu [The impact of wellbeing programs on productivity and loyalty of personnel]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 1(69), 162-170. [10.31732/2663-2209-2022-69-162-170](https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-162-170) [In Ukrainian]

9. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. G. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoi molodi do groshei* [Psychological features of students' attitudes to money]. KNEU. [In Ukrainian]
10. Karamushka, L. M. (2023). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvityvnykh organizatsii ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of personnel of educational and research organizations in wartime: manifestations and relationship with coping strategies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 17-25. [In Ukrainian]
11. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2023). Subyektivne blagopoluchchya osvityvno personalu v umovakh viiny [Subjective well-being of educational personnel in wartime]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 30(4), 23-33. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3> [In Ukrainian]
12. Karamushka L. M. (2024). *Psykhichne zdorovya osobystosti pid chas viiny: yak iogo zberegty ta pidtrymaty: metodychni rekomendatsiyi* [Mental health of the individual in wartime: how to preserve and promote it]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
13. Kashlyuk Yu. I. (2016). Osnovni chynnyky, yaki vplyvayut na psykhologichne blagopoluchchya osobystosti [Main factors influencing psychological well-being of the individual]. Zbirnyk naukovykh prats K-PNU imeni Ivana Ogiyenka, Instytutu psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 34, 170-186. [In Ukrainian]
14. Klymenko, N. G. (2024). *Osobystisno-profesiini styli povedinky yak chynnyk stavlennya zhinok do groshei* [Personal and professional behavioral styles as a factor in women's attitudes to money]. [Dys. d-ra filosof., Instytut psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy]. [In Ukrainian]
15. Klymenko, N. (2025). Problema doslidzhennya chynnykiv stavlennya do groshei [The problem of studying attitude to money factors]. *Ekonomichna povedinka molodi: konstruktivni formy ta devitsii*. Zb. mat. IV Vseukr. nauk.-prakt. konf. (November 28, 2024, Kyiv). KNEU, (s. 36-41). [In Ukrainian]
16. Komarynska-Diamant, O. (2025). Porivnyannya osoblyvosti subyektivnogo blagopoluchchya vymushenykh ta nevimushenykh migrantiv iz Ukrainy do Frantsii [Comparison of the features of subjective well-being of forced and unforced migrants from Ukraine to France]. *Aktualni pytannya dokazovoi praktyky v psykhologii i psykhoterapii: materialy I Vseukrainskoi konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu* (May 17, 2025, Kyiv) / [za naukovoju redaktsiyu M. S. Velykodnoi, G. P. Lazos, I. S. Klymenka]. Vydavnytstvo Lira-K. (s. 81-85). <https://www.academia.edu/129390420/> [In Ukrainian]
17. Kononets, M. (2023). Psykhologichni osoblyvosti ekonomichnoi povedinky gromadyan Ukrainy pid chas viiny: gendernyi aspekt [Psychological features of economic behavior of Ukrainian citizens during the war: gender aspect]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1 (28), 37-44. [In Ukrainian]
18. Mamchur I. V., Minenko O. O., Melnychuk I. Ya. (2024). Sotsialno-psykhologichni osoblyvosti ekonomichnoi svidomosti ukrainsiv v umovakh voyennogo stanu [Socio-psychological features of Ukrainians' economic consciousness under martial law]. *Naukovi zapysky. Seria: Psykhologia*, (3). (s. 41-46). <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-3-63>. [In Ukrainian]
19. Nazarenko, O. V., Reshetnyak, N. B., & Yegorova, O. Yu. (2013). Otsinka ekonomichnogo blagopoluchchya na mikro- ta makro-rivnyakh [Assessment of economic well-being at micro- and macro-levels]. *Visnyk NTUKhPI. Seria: Tekhnichniy progres i efektyvnist vyrobnytstva*. NTU «KhPI», (20), 169-173. [In Ukrainian]
20. Nikitina, O. P., Khomulenko, T. B., & Ivanchenko, A. D. (2020). *Psykhologia monetarnoi spryamovanosti osobystosti* [Psychology of the monetary orientation of the individual]. KhNPU imeni G. S. Skovorody. [In Ukrainian]
21. Otych, D., & Chaban, I. (2022). Psykhologichni osoblyvosti subyektivnogo blagopoluchchya osib doroslogo viku [Psychological features of adults' subjective well-being]. *Naukovyi chasopys UDU imeni Mykhaila Dragomanova. Seria 12. Psykhologichni nauky*, 32-42. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18\(63\).04](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18(63).04) [In Ukrainian]
22. Parshak, O. I. (2021). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya do groshei personalu komertsiiynykh organizatsii* [Psychological features of the attitude to money of the personnel of commercial organizations]. [PhD thesis, G.S. Kostiuk Institute of Psychology]. [In Ukrainian]
23. Pachkovskiy, Yu. F., & Maksymenko, A. O. (2014). *Spozhyvcha povedinka ukrainskykh domogospodarstv* [Consumer behavior of Ukrainian households]. LNU imeni Ivana Franka. [In Ukrainian]
24. Savchenko, O., & Khte, S. (2020). Metodyka diagnistyky aspektiv spozhyvatskoi povedinky studentiv [An instrument for assessing different aspects of students' consumer behavior]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 4 (21), 96-109. [In Ukrainian]
25. Serdyuk, L. (2021). Vnutrishni resursy psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti [Internal resources of psychological well-being of the individual]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3 (23), 91-99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10> [In Ukrainian]
26. Simkiv, M. V. (2015). Groshe yak sotsialno-psykhologichniy fenomen [Money as a socio-psychological phenomenon]. *Molodyi vchenyi*, 10(25), 191-194. [In Ukrainian]
27. Shtyfurak, V. Ye. (2019). Subkulturene sprymannya studentskoyu moloddu psykhologichnogo fenomenu groshei [Students' subcultural perception of the psychological phenomenon of money]. *Naukovyi visnyk Mukachivskogo derzhavnogo universytetu. Seria «Pedagogika ta psykhologia»*, 1(9), 245-249. [https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1\(9\)-245-249](https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1(9)-245-249) [In Ukrainian]

28. Diener E. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem (1995). *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 653-663.
29. Furnham, A. (2014). *The new psychology of money*. Routledge.
30. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
31. Furnham, A., & Grover, S. (2020). A new money behavior quiz. *Journal of Individual Differences*, 41(1), 17-29.
32. Furnham, A., & Horne, G. (2021). A facet measure of money madness: A preliminary analyses of a new questionnaire. *Financial Planning Review*, 4(3), 1-17.
33. Godfrey, N. (2006). Making our students smart about money. *Education Digest*, 71(7), 21- 26.
34. Halvorsen, K. Economic, Financial, and Political Crisis and Well-Being in the PIGS-Countries (2016). SAGE Open, 6(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244016675198>
35. Hayhoe, C., Leach, I., Turner, P., Bruin, M., & Lawrence, F. (2000). Difference in spending Habits and credit card tuse of college students. *Journal of Consumer Affairs*, (34), 113-133. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2000.tb00087.x>.
36. Joo, S. (1998). *Personal financial wellness and worker productivity*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Virginia Polytechnic Institute and State University, VA.
37. Joo, S. (2008). Personal financial wellness. In J. J. Xiao (Ed.), *Handbook of consumer research* (pp. 21-33). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-75734-6_2.
38. Joo, S., & Grable, J. (2004). An exploratory framework of the determinants of financial satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 25-50.
39. Krausz, R. R. (1993). Organizational Scripts. *Transactional Analysis Journal*, 23(2), 76-86.
40. Norvilitis, J., Merwin, M., Osberg, T., Roehling, P., Young, P., & Kamas, M. (2006). Personality factors, money attitudes, financial knowledge, and credit-card debt in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1395-1413. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00065.x>.
41. Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonel, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organisation*, (51), 29-49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3).
42. Sesini, G., Manzi, C., & Lozza, E. (2023). Is psychology of money a gendered affair? A scoping review and research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, (47), 2701-2723.
43. Tang, T. L.-P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.

Відомості про автора

Клименко Наталія Геннадіївна, докторка філософії в галузі психології, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Klymenko, Nataliia, PhD, senior researcher of the Laboratory of organizational and social psychology of the G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1897-3201>

E-mail: nk.psychol@gmail.com

Отримано 28 березня 2025 р.

Рецензовано 16 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.9>
УДК 159.923:159.937.5

Марія Кононець
Олена Єгорова

ПОНЯТТЯ «ПУБЛІЧНИЙ ОБРАЗ ОСОБИСТОСТІ»: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Кононець Марія, Єгорова Олена. Поняття «публічний образ особистості»: теоретичний аналіз.

Вступ. Проаналізовано поняття «публічний образ особистості» у контексті інформаційного суспільства та цифрових комунікацій. Досліджено його роль у соціальній адаптації, професійному становленні та особистісному розвитку.

Мета. Визначити концептуальні межі поняття «публічний образ особистості» та його відмінність від суміжних дефініцій.

Методи. Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація та узагальнення.

Результати. Публічний образ особистості визначено як комплексне соціально-психологічне утворення, яке відображає сукупність уявлень, стереотипів, емоційних оцінок і когнітивних схем, сформованих у суспільній свідомості щодо конкретної особи.

Висновки. Доведено, що публічний образ особистості є складним когнітивно-афективним конструктом, який взаємопов'язаний із соціальним статусом, медійним впливом, комунікативною компетентністю та психологічними механізмами самопрезентації.

Ключові слова: особистість, публічний образ, самопрезентація, соціальна ідентичність, імідж, цифрова комунікація, соціальні очікування, масова комунікація

Kononets, Mariia, Yegorova, Olena. The Concept of «Public Image of a Personality»: theoretical analysis.

Introduction. The article analyzes the concept of «public image of a personality» in the context of the information society and digital communications. Its role in social adaptation, professional formation and personal development is investigated.

Aim. To determine the conceptual boundaries of the concept and its difference from related definitions.

Methods. The analysis of scientific literature, comparative analysis, systematization and generalization were used.

Results. The public image of a personality is defined as a complex socio-psychological formation that reflects a set of ideas, stereotypes, emotional assessments and cognitive schemes formed in the public consciousness about a particular person.

Conclusions. It has been proved that the public image of a personality is a complex cognitive and affective construct that is interconnected with social status, media influence, communicative competence, and psychological mechanisms of self-presentation.

Key words: personality, public image, self-presentation, social identity, image, digital communication, social expectations, mass communication

Вступ. В умовах інформаційного суспільства, в якому комунікація набуває переважно віртуального характеру, конструювання та сприйняття публічного образу особистості стає важливим чинником професійного успіху, соціальної адаптації та особистісного розвитку. Актуальність дослідження публічного образу особистості зумовлена не лише його зростаючою роллю у суспільному житті, а й необхідністю розуміння психологічних механізмів його формування, сприйняття та трансформації. У добу цифрових технологій і соціальних мереж особистість нерідко опиняється у ситуації, коли її публічний образ визначає соціальну ідентичність та міжособистісні взаємодії.

З одного боку, можливості самопрезентації розширюють межі особистісного самовираження, з іншого – посилюється вплив зовнішніх чинників, таких як соціальні

очікування, медійні конструкти та стереотипи. Це ставить перед наукою важливе завдання – розкрити сутність публічного образу особистості, з'ясувати його психологічні, соціальні та культурні детермінанти, а також визначити його роль у процесі самореалізації людини.

Питання самопрезентації як невід'ємної складової формування публічного образу розглядається у низці досліджень. Зокрема, А. Вавілова акцентує увагу на особливостях стратегій самопрезентації дорослих та підлітків у соціальних мережах, підкреслюючи їх вплив на соціальну взаємодію. Подібну проблематику розглядають Л. Горуха та А. Фрадинська (2016), які зосереджуються на самопрезентації як засобі створення позитивного іміджу особистості (Горуха & Фрадинська, 2016). Так само Т. Чигирин (2012) здійснює теоретичний аналіз поняття самопрезентації, класифікує її види та розглядає різноманітні техніки, що використовуються для конструювання публічного образу (Чигирин, 2012). Г. Чуйко та І. Гуляс (2016), досліджуючи аспекти самопрезентації, акцентують увагу на її взаємозв'язку із саморозкриттям як двома сторонами представлення себе в соціальному просторі (Чуйко & Гуляс, 2016).

Важливу роль у формуванні публічного образу відіграє імідж як соціально-психологічне явище. Р. Михайлова і Є. Федорова (2016) аналізують співвідношення понять «образ» та «імідж», визначаючи їх ключові характеристики та особливості прояву (Михайлова & Федорова, 2016). О. Романенко (2017) розглядає імідж у психологічному контексті, детально розкриваючи наукові засади його вивчення (Романенко, 2017). О. Митцева (2018) зосереджується на професійному іміджі фахівця, виокремлюючи його функції, структуру та механізми формування (Митцева, 2018). У подібному напрямку працює й інша українська дослідниця Л. Філюк (2023), яка здійснила кластерний аналіз дефініцій поняття «професійний імідж», розширюючи розуміння його концептуальних меж (Філюк, 2023).

Феномен образу як психологічної категорії аналізують І. Гриник і Р. Хавула, які представили результати аналізу сутності цього явища, його особливостей та проявів (Гриник & Хавула, 2022). Важливе значення має дослідження Л. Гомольської (2017), яка розглядає соціальне порівняння та категоризацію як соціально-психологічні механізми бренд-комунікації, що є важливим аспектом формування публічного образу особистості у сучасному медійному просторі (Гомольська, 2017).

Значна увага приділяється питанням віртуального образу особистості у контексті цифрових технологій. О. Попова (2019) досліджує вплив інтернет-комунікацій на структуру та функції віртуального іміджу особистості, підкреслюючи специфіку його формування у цифровому середовищі (Попова, 2019). Р. Кириченко (2018) також основний фокус свого дослідження зосереджує на самопрезентації особистості у віртуальному комунікативному просторі, аналізуючи особливості побудови онлайн-образу та його соціальні наслідки (Кириченко, 2018). Зарубіжні дослідники G. J. Hjetland, T. R. Finserås, B. Sivertsen, I. Colman, R. T. Hella & J. C. Skogen (2022) розглядають питання самопрезентації в соціальних мережах крізь призму соціально-демографічних змінних, стилів життя та особистісних характеристик, що дозволяє розширити розуміння чинників, які впливають на формування публічного образу особистості у цифрову епоху (Hjetland et al., 2022).

Незважаючи на велику кількість праць, присвячених проблематиці особистісної ідентичності, іміджевих стратегій та соціальної перцепції, публічний образ особистості досі не має усталеного концептуального визначення. Існуючі дослідження часто зосереджуються на окремих аспектах цього феномену (імідж, репутація, бренд особистості), проте відсутній системний підхід, що інтегрує різні концептуальні підходи в єдину модель. Крім того, значною мірою не дослідженими залишаються питання співвідношення між особистісною автентичністю та конструйованим публічним образом, вплив масової комунікації на його динаміку, а також його психологічні наслідки для самосприйняття та поведінки особистості.

Необхідно констатувати, що у сучасному науковому дискурсі поняття «публічний образ особистості» залишається недостатньо розробленим і майже не використовується в

джерельній базі як усталений термін. У фахових дослідженнях, присвячених питанням соціальної взаємодії, самопрезентації та формування іміджу, акцент зазвичай робиться на суміжних категоріях, таких як «імідж», «самопрезентація», «репутація» або «соціальна ідентичність».

Мета дослідження полягає у концептуальному осмисленні та визначенні поняття «публічний образ особистості».

Завдання дослідження:

- 1) здійснити компаративний аналіз дефініцій, які є дотичними до поняття «публічний образ особистості», а саме «імідж» та «самопрезентація»;
- 2) надати авторське визначення поняття «публічний образ особистості».

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети використано низку теоретичних методів наукового дослідження, а саме: аналіз джерельної бази, компаративний аналіз, систематизація та узагальнення.

Результати дослідження та їх обговорення. У результаті аналізу джерельної бази можна констатувати, що походження й еволюція терміну «публічний образ» та наукова розробка цього феномену тісно пов'язана з розвитком соціальної психології та розглядається у рамках досліджень самопрезентації, формування іміджу та соціальної ідентичності.

Так, поняття «самопрезентація», як зазначено в дисертаційному дослідженні Т. Чигирин (2016), розглядається як стратегічна поведінка індивіда, спрямована на створення певного враження у свідомості соціального оточення. Вона є динамічним процесом, що змінюється відповідно до комунікативної ситуації, контексту взаємодії та особистісних намірів індивіда. Водночас самопрезентація не є тотожною публічному образу, оскільки останній має більш статичний та узагальнений характер, закріплюючись у сприйнятті суспільства як відносно стабільний конструкт (Чигирин, 2016).

Зі свого боку, поняття «імідж» часто використовується для позначення зовнішнього враження про особистість або соціальну групу, яке формується внаслідок цілеспрямованих чи спонтанних комунікативних дій. Як зазначають О. Кудерміна, Л. Казміренко та С. Власенко (2020), імідж може бути як усвідомлено сконструйованим, так і спонтанним, відображаючи очікування соціуму та культурні стереотипи (Кудерміна, Казміренко & Власенко, 2020). Однак імідж частіше асоціюється із певними професійними або соціальними ролями, тоді як публічний образ особистості має ширший контекст і охоплює не лише професійну сферу, а й усю систему соціальної взаємодії індивіда.

Аналіз роботи G. J. Hjetland, T. R. Finserås, B. Sivertsen, I. Colman, R. T. Hella & J. C. Skogen (2022), які розглядають феномен самопрезентації у соціальних мережах, також підтверджує, що наукова увага здебільшого зосереджена на процесуальних аспектах управління враженнями, а не на створенні комплексного поняття, яке б описувало інтегровану модель представлення особистості в суспільному просторі (Hjetland et al., 2022). Цифрова комунікація та соціальні медіа значною мірою вплинули на розуміння того, як формується суспільне сприйняття особистості, проте й у цьому контексті відсутній єдиний термін, що позначав би цей феномен у його багатовимірності.

Одним із перших дослідників, які розкрили механізми представлення особистості у соціумі, був Е. Гoffman (1959), який представив концепцію драматургічного підходу до аналізу соціальної взаємодії. Він розглядав соціальну поведінку особистості як певну театральну виставу, де людина відіграє визначену роль, адаптуючи свою поведінку відповідно до очікувань соціального оточення (Goffman, 1959). Підхід Е. Гoffman став фундаментальним для подальшого розуміння формування публічного образу особистості.

У сучасній українській психологічній науці поняття публічного образу розглядається в контексті соціальної перцепції та самопрезентаційної поведінки. Зокрема, М. Слюсаревським публічний образ визначається як інтеграція зовнішніх і внутрішніх характеристик особистості, що сприймаються соціальним оточенням (Горностаї,

Слюсаревський, Татенко та ін., 2018). Таке розуміння підкреслює взаємозв'язок між самовідчуттям особистості та її представленням у соціумі.

Г. Чуйко та І. Гуляс (2016) розкривають дві ключові складові публічного образу: самопрезентацію та саморозкриття. Дослідники зазначають, що публічний образ формується завдяки активній взаємодії особистості з соціальним середовищем і може бути як цілеспрямованим (коли людина усвідомлено працює над власним образом), так і спонтанним (що проявляється у повсякденних соціальних контактах) (Чуйко & Гуляс, 2016).

Так само Н. Єрмакова (2018) підкреслює, що самопрезентаційна поведінка сучасної молоді значною мірою залежить від особистісних детермінант, зокрема рівня самоповаги, соціальної адаптивності та комунікативних навичок (Єрмакова, 2018). Такий дискурс дозволяє стверджувати, що публічний образ є результатом не лише зовнішніх соціальних впливів, а й внутрішніх психологічних характеристик особистості.

У новітньому українському посібнику із соціальної психології, який було підготовлено Н. Воляннюк, Г. Ложкіним, О. Винославською та ін. (2024), зазначається, що публічний образ особистості формується під впливом соціального контексту, у якому вона функціонує, і залежить від специфіки соціальних груп, до яких вона належить (Воляннюк, Ложкін, Винославська та ін., 2024).

О. Кудерміна, Л. Казміренко та С. Власенко (2020) роблять акцент на тому, що публічний образ може бути як спонтанним, так і стратегічно вибудованим, що особливо актуально для публічних осіб та лідерів думок (Кудерміна, Казміренко & Власенко, 2020).

Значний внесок у розвиток досліджень публічного образу зроблено в контексті аналізу соціальних мереж та цифрової самопрезентації (Вавілова, 2021; Галіч, 2014; Гаркуша & Кайко, 2019; Данько, 2012; Кириченко, 2018; Полумисна, 2021). У сучасних умовах цифрової комунікації формування публічного образу відбувається не лише шляхом безпосередньої взаємодії, але й через віртуальні платформи. Це дає змогу особистості контролювати свою зовнішню репрезентацію, однак водночас посилює вплив суспільних норм та очікувань. Важливість онлайн-ідентичності в контексті соціальної перцепції підкреслюють дослідження, які аналізують роль візуального контенту, текстових повідомлень та невербальної комунікації у створенні цифрового публічного образу (Гомольська, 2017).

Крім того, публічний образ особистості розглядається через призму соціальної ролі, що виконується індивідом. Соціальні ролі задають певні нормативні рамки для поведінки, очікувані суспільством. Вони впливають на рівень автентичності публічного образу та його сприйняття оточенням (Полумисна, 2021). Наприклад, у професійній діяльності, особливо у сфері політики, медіа, науки чи мистецтва, публічний образ відіграє ключову роль у взаємодії з аудиторією та може бути важливим елементом самоствердження особистості (Митцева, 2018).

Отже, еволюція поняття «публічний образ особистості» у наукових дослідженнях характеризується органічним переходом від загального розуміння соціальної поведінки особистості (Goffman, 1959) до глибокого аналізу його внутрішніх механізмів (сучасні українські та зарубіжні дослідники). У сучасній науковій думці публічний образ розуміється як динамічний конструкт, що формується на перетині особистісних характеристик та соціального середовища, відображаючи як внутрішні настанови людини, так і зовнішні соціальні очікування.

Переходячи до розкриття питання про відмінності між поняттями «публічний образ», «імідж» та «самопрезентація», варто зупинитись насамперед на такій фундаментальній психологічній категорії як «образ» та «образ-Я». У психологічному словнику В. Шапара (2007) категорія «образ» тлумачиться як суб'єктивне бачення навколишнього світу або його окремих елементів, що включає самого індивіда, інших людей, просторове середовище та часову послідовність подій. Науковець відзначає, що в рамках психології це поняття має широке та вузьке трактування: широке трактування ототожнює категорію образу з психічним відображенням у цілому, у вузькому трактуванні

образ пов'язується з перцептивними формами знання та з таким базовим психічним процесом як сприйняття (Шапар, 2007).

Образи відчуттів виконують регулятивну, когнітивну та емоційну ролі. Вони є сигналами, що мають як біологічну, так і соціальну значущість, впливаючи на поведінку людини: сприяючи наближенню або віддаленню від певного об'єкта, визначаючи напрямок, швидкість і траєкторію руху, а також просторове орієнтування. Образи уявлень є вторинними щодо образів сприйняття та відчуття. І. Гриник та Р. Хавула (2022) зазначають, що збережені в пам'яті образи допомагають людині осмислювати світ, формувати уявлення про нього та прогнозувати майбутні події (Гриник & Хавула, 2022). Саме образ уявлення є вихідною формою психічного розвитку особистості. Важливим аспектом закономірностей формування образу є його узагальненість (Шапар, 2007).

І. Гриник та Р. Хавула (2022) наголошують на тому, що формування образу визначається як зовнішніми чинниками, так і внутрішнім світом особистості, зокрема її мотивами, потребами, ціннісними орієнтирами, культурним середовищем, у якому відбувається соціалізація, а також мовою. До структури образу свідомості вказані дослідники включають такі складові: сутнісний зміст образу, його сенсорну компоненту, особистісну значущість, емоційний аспект цієї значущості, сенсорну компоненту смислу, знаково-вербальну складову та її сенсорний аспект (Гриник & Хавула, 2022:87).

У психологічному словнику В. Синявського та О. Сергєєнкової (2007) «образ Я» визначається як відносно стабільна, усвідомлена система уявлень людини про саму себе, що охоплює її психологічні, фізичні та інші характеристики, зовнішній вигляд, стиль поведінки, а також спосіб вибудовування відносин із суспільством. Формування образу «Я» відбувається у процесі самопізнання через спільну діяльність і комунікацію з іншими людьми. Його структура включає три основні компоненти:

- когнітивний – знання про власні можливості, зовнішність, соціальну значущість тощо;
- емоційно-оцінний – рівень самоповаги, критичність до себе, любов до власної особистості тощо;
- поведінковий (вольовий) – прагнення до визнання, підвищення статусу, приховування недоліків, зміцнення авторитету тощо (Синявський & Сергєєнкова, 2007).

Ця структура відображає спосіб, у який людина сприймає себе, оцінює власну цінність і взаємодіє з оточенням. У такий же спосіб людина оцінює інших людей та формує публічний образ інших осіб.

Публічний образ можна розглядати як комплексне явище, що формується через зовнішню репрезентацію особистості та її соціальну взаємодію. Фактично це багатокомпонентна структура, що формується в процесі соціальної взаємодії особистості з суспільством. Він включає елементи самопрезентації, але водночас виходить за її межі, оскільки формується не лише свідомими зусиллями індивіда, а й під впливом стихійного сприйняття його оточенням. У цьому контексті важливими є дослідження І. Гриник та Р. Хавули (2022), які аналізують феномен образу в психологічній науці, визначаючи його як конструкт, що поєднує внутрішнє та зовнішнє самовизначення особистості. Відповідно до досліджень І. Гриник та Р. Хавули (2022), публічний образ – це відображення індивідуальних і соціальних характеристик особистості, які сприймаються суспільством у певному соціальному контексті. Він є результатом як свідомих дій особистості, спрямованих на конструювання власного соціального обличчя, так і зовнішніх чинників, які впливають на його сприйняття (Гриник & Хавула, 2022). Отже, публічний образ можна розглядати як узагальнену соціально-психологічну конструкцію, що включає в себе елементи іміджу, самопрезентації, репутації та інших складових.

Імідж, на відміну від публічного образу, має більш цілеспрямований, але водночас і штучний характер, і може свідомо конструюватися як самим індивідом, так і зовнішніми агентами, такими як медіа, PR-фахівці чи громадські інститути. Як зазначає О. Попова (2019), імідж є результатом цілеспрямованої діяльності, спрямованої на створення позитивного або бажаного сприйняття особистості, групи чи організації. Він має штучний

характер і є продуктом певної стратегії формування суспільної думки (Попова, 2019). Тобто ключова відмінність іміджу від публічного образу полягає в тому, що імідж – це передусім сконструйоване, відносно статичне утворення, яке може бути змінене або адаптоване залежно від комунікативних цілей. Публічний образ зі свого боку є більш динамічним утворенням, яке змінюється під впливом соціальних взаємодій і суспільного контексту.

О. Романенко (2017) зазначає, що імідж можна розглядати як психологічну категорію, що містить у собі емоційно-оцінні характеристики, спрямовані на створення певного враження у соціальному просторі (Романенко, 2017). Л. Філюк (2023) основну увагу звертає на багатовимірність дефініції іміджу, наголошуючи на його професійному та соціальному вимірі. Кластерний аналіз дефініцій іміджу, проведений Л. Філюк (2023), підтверджує, що імідж як феномен частково збігається з публічним образом, але має більш функціональний та технологічний характер. Водночас самопрезентація розглядається як інструмент його реалізації, що дозволяє особистості маніпулювати соціальним сприйняттям та адаптуватися до змінних умов комунікації (Філюк, 2023).

Грунтовний аналіз відмінностей категорій «образ» та «імідж» було здійснено Р. Михайловою та Є. Федоровою (2016), які зазначають, що співвідношення між іміджем і образом проявляється у взаємозв'язку внутрішнього змісту та зовнішнього вигляду. При цьому поняття «образ» відображає внутрішній стан особистості, тоді як «імідж» віддзеркалює її зовнішні характеристики. На думку дослідниць, імідж можна розглядати як одну з форм образу, що формується на основі сприйняття певних рис і особливостей об'єкта. Відповідно образ людини більш тісно пов'язаний із психотипом, природним темпераментом і характером людини, гармонійно поєднуючи її індивідуальні якості у найбільш виразних проявах. Натомість імідж адаптує та модифікує сприйняття відповідно до певного створеного стандарту. Будучи синтезом матеріальних і нематеріальних складових, імідж і образ відображають як особистісні особливості, так і загальні тенденції культурного та людського розвитку (Михайлова & Федорова, 2016:206).

Самопрезентація, на відміну від іміджу та публічного образу, є процесом безпосереднього представлення особистості в конкретній соціальній ситуації. Т. Чигирин (2012) розглядає самопрезентацію як феномен, що має процесуальний характер та являє собою сукупність стратегій і технік, які використовує особистість для демонстрації своїх характеристик у взаємодії з іншими. Т. Чигирин (2012) стверджує, що самопрезентація є гнучкою і варіативною, оскільки людина може використовувати різні стратегії та техніки для досягнення бажаного ефекту залежно від аудиторії та контексту (Чигирин, 2012). Тобто це явище є ситуативним та гнучким, оскільки може змінюватися залежно від соціального контексту та комунікативних цілей.

Дослідження Л. Горухи та А. Фрадинської (2016) підтверджують, що самопрезентація відіграє ключову роль у створенні позитивного іміджу особистості, проте не завжди збігається з реальним соціальним сприйняттям індивіда (Горуха & Фрадинська, 2016). Зокрема, ці науковці підкреслюють, що самопрезентація – це стратегія і тактика поведінки особистості, спрямована на створення та підтримку певного враження про себе в соціальному середовищі. Вона включає як вербальні, так і невербальні засоби комунікації, які використовуються для демонстрації власних характеристик, компетенцій та соціальної ролі.

Отже, поняття «публічний образ», «імідж» і «самопрезентація» взаємопов'язані, проте мають різну природу та функції. Публічний образ є широким соціальним конструктом, що охоплює всі аспекти сприйняття особистості у суспільстві, імідж – його контрольований і регульований аспект, а самопрезентація – механізм його створення та коригування. Здійснений аналіз дозволяє систематизувати відмінності понять «публічний образ», «імідж» та «самопрезентація» у вигляді таблиці (табл. 1).

Аналізуючи взаємозв'язок цих понять, можна дійти висновку, що самопрезентація виступає механізмом створення іміджу, тоді як імідж є одним із компонентів ширшого конструкту – публічного образу. Останній формується не лише індивідуальними

зусиллями особистості, а й під впливом соціальних груп, медіа, культурних та історичних чинників. Як зазначає О. Романенко (2017), імідж є усвідомленою частиною процесу самопрезентації, а публічний образ – результатом довготривалого формування соціального сприйняття особистості (Романенко, 2017).

Таблиця 1

**Результати компаративного аналізу категорій «публічний образ», «імідж»
та «самопрезентація»**

Критерій	Публічний образ	Імідж	Самопрезентація
Сутність	Система зовнішніх і внутрішніх проявів особистості, яка формується в процесі соціальної взаємодії	Сформоване суспільне сприйняття особистості або бренду, створене спеціально для досягнення певної мети	Процес демонстрації власного «Я» перед іншими людьми, свідоме керування враженням, яке створює особистість про себе
Формування	Виникає природно через поведінку, комунікацію, зовнішність, цінності та соціальні ролі особистості	Створюється цілеспрямовано за допомогою PR, маркетингу, психології впливу	Відбувається через свідомий добір слів, жестів, стилю поведінки, використання соціальних і професійних стратегій
Динамічність	Динамічний, може змінюватися залежно від контексту, ситуації, ролей особистості	Більш стабільний, потребує спеціальних зусиль для корекції	Гнучкий, може змінюватися залежно від ситуації, цільової аудиторії та завдань
Функція	Відображає особистість у соціальному просторі та впливає на взаємодію з іншими людьми	Формує враження, спрямоване на досягнення певного соціального або професійного ефекту	Контролює сприйняття себе іншими, дозволяє адаптуватися до соціального контексту й досягати певних цілей
Автентичність	Частіше природний, хоча може коригуватися свідомо	Може бути як автентичним, так і штучно створеним для досягнення мети	Може бути як автентичним, так і стратегічним, залежно від цілей і контексту взаємодії

Джерело: розроблено автором на основі: (Горуха & Фрадинська, 2016; Гриник & Хавула, 2022; Михайлова & Федорова, 2016; Попова, 2019; Синявський & Сергєєнкова, 2007; Романенко, 2017; Філюк, 2023; Чигирин, 2012; Шапар, 2007)

На цьому етапі можна зробити спробу самостійного концептуального осмислення та визначення дефініції «публічний образ особистості». На основі аналізу дотичних термінів можемо стверджувати, що публічний образ особистості – це комплексне соціально-психологічне утворення, яке відображає сукупність уявлень, стереотипів, емоційних оцінок і когнітивних схем, сформованих у суспільній свідомості щодо конкретної особи в контексті її суспільної діяльності, міжособистісної комунікації та медійного представлення. Він є результатом взаємодії об’єктивних характеристик особистості, таких як її професійні досягнення, поведінкові патерни, зовнішній вигляд і манера спілкування, з суб’єктивними факторами сприйняття, включаючи соціокультурні норми, індивідуальні настанови аудиторії та медіаефекти.

Висновки. Отже, у результаті теоретичного осмислення поняття «публічний образ особистості» було сформульовано визначення цієї психологічної категорії та встановлено, що публічний образ особистості є складним когнітивно-афективним конструктом, який взаємопов’язаний із соціальним статусом, медійним впливом, комунікативною компетентністю та психологічними механізмами самопрезентації, що разом визначають його ефективність та сталість у суспільному дискурсі. Формування публічного образу особистості відбувається в межах динамічного процесу соціальної перцепції, де активну роль відіграють як сама особистість, що може свідомо конструювати та транслювати певні характеристики для підтримки бажаного іміджу, так і соціальні групи та медійні платформи, які впливають на інтерпретацію її поведінки та діяльності. У межах

психологічного аналізу публічного образу доцільно розглядати його як частину особистісної ідентичності, що існує в просторі соціальних очікувань і відповідей на них, а також у контексті феномену управління враженнями, де особистість, залежно від ситуації, може використовувати різні комунікативні тактики для підтримки певного рівня довіри, авторитету чи популярності.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі можуть бути пов'язаними з побудовою структурної моделі публічного образу особистості, визначенням ключових функцій цього феномену у процесі комунікації, дослідженням специфічних умов соціальних мереж, що роблять їх чудовою платформою для побудови публічного іміджу, а також розкриттям психологічних механізмів формування публічного образу в соціальних мережах.

Література

1. Вавілова, А. С. (2021). Стратегії самопрезентації дорослих та підлітків у соціальних мережах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, (2), 15-21. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2021-2-2>
2. Галіч, Т. (2014). Соціальні мережі Інтернет як агент соціалізації молоді. *Спеціальні та галузеві соціології*, XV (281), 250-256.
3. Гаркуша, І. В., & Кайко, В. І. (2019). Психологічні аспекти та основні мотиви використання соціальних мереж. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. Педагогічні науки*, 2(18), 40-47. <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2019-2-18-5>
4. Гомольська, Л. П. (2017). Соціальне порівняння та категоризація як соціально-психологічні механізми бренд-комунікації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 3(2), 160-164. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/download/891/844/>
5. Горуха, Л. А., & Фрадинська, А. П. (2016). Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, (12), 133-136.
6. Гриник, І. Я., & Хавула, Р. М. (2022). Феномен образу в психологічній науці: аналітичний погляд, сутність та особливості прояву. *Габітус*, (37), 85-89. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.37.15>
7. Данько, Ю. А. (2012). Соціальні мережі як форма сучасної комунікації: плюси і мінуси. *Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки*, (2), 179-184.
8. Єрмакова, Н. О. (2018). Особистісні детермінанти самопрезентаційної поведінки сучасної молоді. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2(46), 115-125. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=1967132>
9. Кириченко, Р. В. (2018). Самопрезентація особистості у віртуальному комунікативному просторі. *Соціально-гуманітарний вісник*, (24), 50-51.
10. Кудерміна, О. І., Казміренко, Л. І., & Власенко, С. Б. (2020). *Соціальна психологія: навчальний посібник*. НАВС. <https://clar.navs.edu.ua/jspui/handle/123456789/17174>
11. Митцева, О. С. (2018). Професійний імідж фахівця: суть, функції, структура. *Педагогіка та психологія*, (59), 191-200.
12. Михайлова, Р. Д., & Федорова, Є. В. (2016). Про зміст і співвідношення понять «образ» та «імідж». *Вісник КНУКіМ. Серія «Мистецтвознавство»*, (35), 206-217.
13. Горностаї, П. П., Слюсаревський, М. М., Татенко, В. О., Титаренко, Т. М., Хазратова, Н. В., та ін. (2018). *Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти* (М. М. Слюсаревський, Ред.). Талком. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724248/1/Основи%20соц.%20психології.%20підручник.pdf>
14. Полумисна, О. О. (2021). Роль соціальних мереж у формуванні іміджу людини з інвалідністю. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Філологія. Журналістика*, 32(71) (1, ч. 3), 283-288. <https://doi.org/10.32838/2710-4656/2021.1-3/46>
15. Попова, О. В. (2019). Вплив інтернет-комунікацій на структуру та функції віртуального іміджу особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*, (71), 57-61.
16. Синявський, В. В., & Сергєєнкова, О. П., & Побірченко, Н. А. (2007). *Психологічний словник*. Науковий світ.
17. Романенко, О. В. (2017). Наукові засади вивчення іміджу як психологічної категорії. *Вісник Національного університету оборони України*, (4), 293-298.
18. Волянчук, Н. Ю., Ложкін, Г. В., Винославська, О. В., Блохіна, І. О., Кононець, М. О., Сербова, О. В., Туриніна, О. Л., Москаленко, О. В., Хілько, С. О., & Чумаков, В. О. (2024). *Соціальна психологія: навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра*. КПІ ім. Ігоря Сікорського. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/66792>
19. Філюк, Л. М. (2023). Кластерний аналіз дефініцій поняття «професійний імідж». *Гельветика*, 34 (73), 6-10.

20. Чигирин, Т. О. (2016). *Психологічні умови формування ефективної самопрезентації майбутніх психологів* [Дис. канд. психол. наук. Київський університет імені Бориса Грінченка]. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/18343/1/Дисертація_Чигирин.pdf
21. Чигирин, Т. О. (2012). Самопрезентація: визначення, види, стратегії, техніки. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології*, 24(5), 245-253.
22. Чуйко, Г. В., & Гуляс, І. А. (2016). Дві сторони представлення себе: самопрезентація та саморозкриття. *Технології розвитку інтелекту*, 2(3). http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_3_7
23. Шапар, В. Б. (2007). *Сучасний психологічний словник*. Харків: Прапор.
24. Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday. https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf
25. Hjetland, G. J., Finserås, T. R., Sivertsen, B., Colman, I., Hella, R. T., & Skogen, J. C. (2022). Focus on self-presentation on social media across sociodemographic variables, lifestyles, and personalities: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11133. <https://doi.org/10.3390/ijerph191711133>

References

1. Vavilova, A. S. (2021). Strategii samoprezentatsii vzroslykh i podrostkov v sotsialnykh setiakh [Strategies of self-presentation of adults and adolescents in social networks]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of Kherson State University*, (2), 15-21. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2021-2-2> [In Ukrainian].
2. Galich, T. (2014). Sotsialnye seti Internet kak agent sotsializatsii molodezhi [Social networks of the Internet as an agent of youth socialization]. *Spetsialni ta haluzevi sotsiologii – Special and Sectoral Sociologies*, XV (281), 250-256 [In Ukrainian].
3. Garkusha, I. V., & Kaiko, V. I. (2019). Psykholohichni aspekty ta osnovni motyvy vykorystannia sotsialnykh merezh [Psychological aspects and main motives of using social networks]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriya: Pedagogika i psykholohiia. Pedagogichni nauky – Bulletin of Alfred Nobel University. Series: Pedagogy and Psychology. Pedagogical Sciences*, 2(18), 40-47. <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2019-2-18-5> [In Ukrainian].
4. Homolska, L. P. (2017). Sotsialne porivniannia ta katehoryzatsiia yak sotsialno-psykholohichni mekhanizmy brend-komunikatsii [Social comparison and categorization as socio-psychological mechanisms of brand communication]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of Kherson State University*, 3(2), 160-164. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/download/891/844/> [In Ukrainian].
5. Horukha, L. A., & Fradynska, A. P. (2016). Samoprezentatsiia yak zasib stvorennia pozytyvnoho imidzhu osobystosti [Self-presentation as a means of creating a positive personal image]. *Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnologii Universytetu «Ukraina» – Collection of Scientific Works of the Khmelnytsky Institute of Social Technologies of the University «Ukraine»*, (12), 133-136 [In Ukrainian].
6. Hrynyk, I. Ya., & Khavula, R. M. (2022). Fenomen obrazu v psykholohichnii nautsi: Analitichnyi pohliad, sutnist ta osoblyvosti proiavu [The phenomenon of image in psychological science: Analytical view, essence, and features of manifestation]. *Habitus*, (37), 85-89. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.37.15> [In Ukrainian].
7. Danko, Yu. A. (2012). Sotsialni merezhi yak forma suchasnoi komunikatsii: Plusy i minusy [Social networks as a form of modern communication: pros and cons]. *Suchasne suspilstvo: Politychni nauky, sotsiologichni nauky, kulturni nauky – Modern Society: Political Sciences, Sociological Sciences, Cultural Sciences*, (2), 179-184 [In Ukrainian].
8. Yermakova, N. O. (2018). Osobystisni determinanty samoprezentatsiinoi povedinky suchasnoi molodi [Personal determinants of self-presentational behavior of modern youth]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii – Theoretical and Applied Problems of Psychology*, 2(46), 115-125. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=1967132> [In Ukrainian].
9. Kyrychenko, R. V. (2018). Samoprezentatsiia osobystosti u virtualnomu komunikativnomu prostori [Self-presentation of personality in the virtual communicative space]. *Sotsialno-humanitarnyi visnyk – Social and Humanitarian Bulletin*, (24), 50-51 [In Ukrainian].
10. Kudermyna, O. I., Kazmirenko, L. I., & Vlasenko, S. B. (2020). *Sotsialna psykholohiia: Navchalnyi posibnyk [Social psychology: Textbook]*. NAVS. <https://elar.navs.edu.ua/jspui/handle/123456789/17174> [In Ukrainian].
11. Mytseva, O. S. (2018). Profesiinyi imidzh fakhivtsia: Sut, funktsii, struktura [Professional image of a specialist: Essence, functions, structure]. *Pedagogika ta psykholohiia – Pedagogy and Psychology*, (59), 191-200 [In Ukrainian].
12. Mikhailova, R. D., & Fedorova, Ye. V. (2016). Pro zmist i spivvidnoshennia poniat «obraz» ta «imidzh» [On the content and correlation of the concepts «image» and «image»]. *Visnyk KNUKiM. Seriya: Mystetstvoznavstvo – Bulletin of KNUKiM. Series: Art Studies*, (35), 206-217. [In Ukrainian].
13. Hornostai, P. P., Sliusarevskiy, M. M., Tatenko, V. O., Tytarenko, T. M., & Khazratova, N. V. (2018). *Osnovy sotsialnoi psykholohii: pidruchnyk dlia zakladiv vyshchoi osvity [Fundamentals of social psychology: A textbook for higher education institutions]*. Talkom. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724248/1/Основи%20соц.%20психології.%20підручник.pdf> [In Ukrainian].

14. Polumysna, O. O. (2021). Rol sotsialnykh merezh u formuvanni imidzhu liudyny z invalidnistiu [The role of social networks in shaping the image of a person with disabilities]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Filolohiia. Zhurnalistyka – Scientific Notes of V. I. Vernadsky TNU. Series: Philology. Journalism*, 32(71) (1, ch. 3), 283-288. <https://doi.org/10.32838/2710-4656/2021.1-3/46> [In Ukrainian].
15. Popova, O. V. (2019). Vplyv internet-komunikatsii na strukturu ta funktsii virtualnoho imidzhu osobystosti [The impact of Internet communications on the structure and functions of a person's virtual image]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriya: Psykholohiia – Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: Psychology*, (71), 57-61. [In Ukrainian].
16. Syniavskiy, V. V., & Serhieienkova, O. P., & Pobirchenko, N. A. (2007). *Psykhologichnyi slovnyk [Psychological dictionary]*. Naukovy svit. [In Ukrainian].
17. Romanenko, O. V. (2017). Naukovi zasady vyvchennia imidzhu yak psykhologichnoi katehorii [Scientific principles of studying the image as a psychological category]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, (4), 293-298. [In Ukrainian].
18. Volianiuk, N. Yu., Lozhkin, H. V., Vynoslavskaya, O. V., Blokhina, I. O., Kononets, M. O., Serbova, O. V., Turykina, O. L., Moskalenko, O. V., Khilko, S. O., & Chumakov, V. O. (2024). *Sotsialna psykhologhiia: navchalnyi posibnyk dlia zdobuvachiv stupenia bakalaura [Social psychology: A textbook for bachelor's degree students]*. KPI im. Ihoria Sikorskoho. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/66792> [In Ukrainian].
19. Filiuk, L. M. (2023). Klasternyi analiz definitsii poniattia «profesiyni imidzh» [Cluster analysis of the definitions of the concept «professional image»]. *Helvetyka – Helvetica*, (34) (73), 6-10. [In Ukrainian].
20. Chyhyryn, T. O. (2016). *Psykhologichni umovy formuvannia efektyvnoi samoprezentatsii maibutnikh psykhologiv [Psychological conditions for the formation of effective self-presentation of future psychologists]* (PhD dissertation). Kyivskiy universytet imeni Borysa Hrinchenka. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/18343/1/Дисертація_Чигирин.pdf [In Ukrainian].
21. Chyhyryn, T. O. (2012). Samoprezentatsiia: vyznachennia, vydy, stratehii, tekhniki [Self-presentation: Definitions, types, strategies, techniques]. *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykhologii imeni H. S. Kostiuka Natsionalnoi APN Ukrainy. Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykhologii – Collection of scientific works of the H. S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Problems of general and pedagogical psychology*, 24(5), 245-253. [In Ukrainian].
22. Chuyko, H. V., & Hulias, I. A. (2016). Dvi storony predstavleniia sebe: samoprezentatsiia ta samorozkryttia [Two sides of self-representation: self-presentation and self-disclosure]. *Tekhnologii rozvytku intelektu – Intellectual Development Technologies*, 2(3). http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_3_7 [In Ukrainian].
23. Shapar, V. B. (2007). *Suchasnyi psykhologichnyi slovnyk [Modern psychological dictionary]*. Prapor. [In Ukrainian].
24. Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday. https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf [In English].
25. Hjetland, G. J., Finserås, T. R., Sivertsen, B., Colman, I., Hella, R. T., & Skogen, J. C. (2022). Focus on self-presentation on social media across sociodemographic variables, lifestyles, and personalities: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11133. <https://doi.org/10.3390/ijerph191711133>.

Відомості про авторів

Кононець Марія Олександрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна.

Kononets, Mariia, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9303-707X>

E-mail: kononets.maria@gmail.com

Єгорова Олена Сергіївна, аспірантка кафедри психології та педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна.

Yegorova, Olena, PhD student of the Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-5129-3212>

E-mail: yelena.y.art@gmail.com

Отримано 3 березня 2025 р.
Рецензовано 14 квітня 2025 р.
Прийнято 17 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.10>
УДК 316.6

Марія Кононець
Кірілл Кіптик

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

Кононець Марія, Кіптик Кірілл. Соціально-психологічні чинники економічної поведінки особистості.

Вступ. Економічна поведінка особистості розглядається в психології як результат взаємодії внутрішніх соціально-психологічних чинників із зовнішнім середовищем. Психологічний підхід дозволяє пояснити фінансові рішення не лише рівнем доходу чи освіти, а й символічним значенням грошей, емоційними реакціями та когнітивними патернами. У статті здійснено аналіз сучасних досліджень психологічних детермінант економічної поведінки особистості.

Мета. Метою статті є здійснення психологічного аналізу соціально-психологічних чинників, що впливають на економічну поведінку особистості.

Методи. У дослідженні застосовано теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний підхід, систематизацію та узагальнення даних щодо психологічних чинників економічної поведінки.

Результати. Результати дослідження засвідчують, що економічна поведінка особистості визначається взаємодією ціннісних орієнтацій, грошових установок та емоційного інтелекту. Ці чинники виступають предикторами фінансової саморегуляції або ризикованої поведінки, зумовлюючи символічне сприйняття грошей, реакцію на стрес та стратегічні вибори. На прикладі студентів технічних спеціальностей продемонстровано, що психологічні профілі формуються під впливом особистісних цінностей та здатності до емоційної регуляції.

Висновки. Здійснено компаративний аналіз психологічних досліджень, присвячених вивченню економічної поведінки особистості. Визначено соціально-психологічні чинники, які здійснюють найбільший вплив на економічну поведінку на індивідуальному рівні. Проаналізовано, як вищезазначені чинники впливають на економічну поведінку студентів технічних спеціальностей.

Ключові слова: економічна поведінка, грошові установки, особистісні цінності, емоційний інтелект, соціально-психологічні чинники, символічне значення грошей, фінансова саморегуляція, ціннісно-мотиваційні детермінанти, психологія грошей

Kononets, Mariia, Kipytk, Kirill. Socio-psychological factors in individual economic behaviour.

Introduction. Psychology considers the economic behaviour of personality as result of the interaction of internal socio-psychological factors with the external environment. The psychological approach allows explaining financial decisions not only by the level of income or education but also by the symbolic meaning of money, emotional reactions and cognitive patterns. The article analyzes latest studies on psychological determinants of economic behaviour.

Aim. To conduct a psychological analysis of socio-psychological factors in individual economic behavior.

Methods. The study employs theoretical analysis, comparative review, systematisation and synthesis of information on psychological factors in economic behaviour.

Results. The economic behaviour of an individual was shown to be influenced by the individual's value orientations, monetary attitudes, and emotional intelligence. These factors acted as predictors of financial self-regulation or risky behaviour, determining the symbolic perception of money, reaction to stress, and strategic choices. Using a sample of students of technical specialities, it was demonstrated that psychological profiles were formed under the influence of personal values and emotional regulation.

Conclusions. A comparative analysis of psychological studies on personal economic behaviours found that socio-psychological factors had the greatest effects on economic behaviour at the individual level, particularly at the economic behaviour of technology students.

Keywords: economic behaviour, money attitudes, personal values, emotional intelligence, socio-psychological factors, symbolic meaning of money, financial self-regulation, value-motivational determinants, psychology of money

Вступ. У сучасних психологічних дослідженнях економічна поведінка особистості розглядається як складне явище, зумовлене не лише матеріальними умовами та когнітивною компетентністю, але й соціально-психологічними чинниками. Традиційні економічні теорії, що ґрунтуються на припущенні про раціональність суб'єкта, не здатні пояснити, чому особи з подібним рівнем доходу, освіти та можливостей приймають радикально різні фінансові рішення. Психологічний підхід заповнює цю прогалину, акцентуючи увагу на ролі цінностей, переконань, емоцій та ідентифікаційних конструктів, що регулюють економічну поведінку як у повсякденних, так і в критичних ситуаціях (Gašiorowska, 2015; Fenton-O'Creevy & Furnham, 2024). Серед найбільш визнаних соціально-психологічних детермінант – особистісні цінності, ставлення до грошей, емоційний інтелект та поведінкові диспозиції, такі як імпульсивність, тривожність або символічна прив'язаність до грошей (Sesini & Lozza, 2023; Кряж, 2023; Вартанова, 2022).

Цінності, як відносно стабільні мотиваційні орієнтації, формують основу для специфічних установок та фінансових стратегій (Muzikante & Škuškovnika, 2018). Наприклад, особи, які надають пріоритет безпеці, автономії чи конформності, зазвичай демонструють більш контрольовану та орієнтовану на майбутнє економічну поведінку порівняно з тими, хто керується гедоністичними чи владними мотивами. Ставлення до грошей так само виступає медіатором між ціннісними системами та конкретними фінансовими діями. Такі установки можуть мати інструментальний характер (наприклад, бюджетування, заощадження) або символічний (асоціювання грошей зі статусом, владою чи емоційною компенсацією) (Карамушка & Ходакевич, 2017; Gašiorowska, 2015). Емоційний інтелект також відіграє важливу роль у стримуванні імпульсивного споживання та регуляції емоційних чинників витрат (Mahrunnisya et al., 2018). Міжкультурні та вікові дослідження підтверджують, що саме психологічні змінні часто краще пояснюють економічну поведінку, ніж соціально-демографічні чинники, такі як рівень доходу чи освіти (Furnham & Fenton-O'Creevy, 2024; Ajayi et al., 2022).

В Україні сучасні емпіричні дослідження демонструють зростання наукового інтересу до внутрішніх психологічних детермінант фінансових рішень молоді, особливо в умовах економічної нестабільності та війни (Кононець, 2023; Орап & Кальба, 2021).

Особливу увагу привертають студенти технічних спеціальностей, які перебувають під впливом унікального поєднання когнітивних, мотиваційних і соціокультурних чинників, що формують їхню економічну поведінку. Ця група часто балансує між раціональним плануванням і емоційно зумовленим споживанням, між кар'єрною орієнтацією на досягнення та економічною невизначеністю (Вартанова, 2022; Карамушка та ін., 2020). Незважаючи на поширене уявлення про прагматизм і технічну обізнаність цієї категорії студентів, їхня поведінка у сфері грошей часто виявляє глибші психологічні напруги, символічні асоціації та рішення, зумовлені прагненням до статусу (Орап & Кальба, 2021; Кряж, 2023).

Попри значну кількість емпіричних досліджень у цій тематиці, досі бракує узагальнюючих аналітичних робіт, що синтезують соціально-психологічні детермінанти економічної поведінки в різних контекстах і популяціях. Представлена стаття спрямована на заповнення цієї прогалини шляхом компаративного огляду психологічних досліджень, у яких аналізується, як саме економічна поведінка особистості формується, регулюється та викривлюється під впливом внутрішніх психологічних механізмів. Вибір студентів технічних спеціальностей дозволяє проаналізувати динамічну взаємодію цінностей, установок, емоційних станів і зовнішніх впливів у формуванні економічної поведінки. У підсумку, стаття має на меті сприяти розвитку нюансованої психологічної моделі економічної поведінки, що матиме значення як для академічних досліджень, так і для практичних освітніх та консалтингових інтервенцій.

Мета дослідження. Метою цієї статті є здійснення комплексного психологічного аналізу соціально-психологічних чинників, що впливають на економічну поведінку особистості.

Завдання дослідження.

- 1) Здійснити компаративний аналіз психологічних досліджень, присвячених вивченню економічної поведінки особистості.
- 2) Визначити соціально-психологічні чинники, які здійснюють найбільший вплив на економічну поведінку на індивідуальному рівні.
- 3) Проаналізувати, як вищезазначені чинники впливають на економічну поведінку студентів технічних спеціальностей.

Методи та організація дослідження. Стаття структурована як теоретико-емпіричний синтез, що базується на якісному огляді сучасної психологічної літератури. Основним методологічним підходом виступає структурований контент-аналіз наукових джерел, присвячених вивченню соціально-психологічних детермінант економічної поведінки, зокрема ціннісних орієнтацій, емоційного інтелекту та ставлення до грошей. Дослідження проведено у три етапи.

На першому етапі було виокремлено теоретичні засади з праць у галузі економічної психології, водночас особливу увагу було присвячено моделям, що інтегрують когнітивні, емоційні та символічні компоненти економічної поведінки (Ajzen, 1991; Gąsiorowska, 2015; Muzikante & Škuškovnika, 2018). Було проаналізовано ключові конструкти, такі як символічне ставлення до грошей, особистісні цінності та емоційна регуляція.

Другий етап був присвячений аналізу емпіричних досліджень, що вивчали прояви цих соціально-психологічних конструктів у різних соціальних групах. У межах огляду було враховано як кількісні, так і якісні дані, що дозволило виявити як узагальнені поведінкові патерни, так і контекстно зумовлені відмінності. Особлива увага приділялася українським дослідженням, які враховують культурні та соціально-економічні особливості молоді й студентства в умовах суспільної трансформації. Міжнародні джерела слугували підґрунтям для порівняння результатів та верифікації загальних тенденцій (Карамушка & Ходакевич, 2017; Вартанова, 2022; Furnham & Fenton-O'Creevy, 2024).

На третьому етапі було здійснено синтез теоретичних та емпіричних напрацювань з метою побудови комплексної моделі економічної поведінки особистості, що зумовлюється внутрішніми психологічними диспозиціями та модерується контекстуальними впливами. У рамках цього синтезу студенти технічних спеціальностей були обрані як приклад для аналізу того, як соціально-психологічна складність реалізується в умовах тиску на досягнення, професійної невизначеності та впливу споживацьких цінностей. Такий підхід дозволив виокремити ключові психологічні предиктори – зокрема емоційний інтелект, символічне значення грошей та ціннісні конфлікти.

Результати дослідження та їх обговорення. З метою комплексного розкриття результатів дослідження здійснено теоретичний аналіз соціально-психологічних детермінант економічної поведінки та узагальнення сучасних емпіричних даних. У сучасному динамічному соціально-економічному контексті фінансові рішення індивіда зрідка є результатом суто раціонального розрахунку; натомість вони глибоко вкорінені в систему особистісних цінностей, емоційних патернів та когнітивних уявлень про гроші. Спираючись на міждисциплінарний підхід, що поєднує економічну психологію, соціальну психологію та поведінкову економіку, стаття досліджує, як такі чинники, як емоційний інтелект (Mahrnunnisya et al., 2018), ціннісні орієнтації (Muzikante & Škuškovnika, 2018) та ставлення до грошей (Sesini & Lozza, 2023; Карамушка & Ходакевич, 2017) взаємодіють між собою, формуючи щоденну економічну поведінку – зокрема бюджетування, заощадження, витрати та управління борговими зобов'язаннями.

Особливу увагу приділено психологічним механізмам, за допомогою яких гроші набувають символічного значення – як маркера успіху, влади або емоційної безпеки (Gąsiorowska, 2015; Кряж, 2023; Вартанова, 2022). Ці символічні значення нерідко виступають посередниками або модераторами у взаємозв'язках між доходом і фінансовою задоволеністю, а також між фінансовою грамотністю та поведінкою (Fenton-O'Creevy & Furnham, 2024). Шляхом огляду та синтезу емпіричних досліджень як в українському, так

і міжнародному контексті стаття має на меті запропонувати багатовимірну модель економічної поведінки, яка враховує емоційні, когнітивні та мотиваційні детермінанти.

У межах такого аналітичного підходу досвід студентів технічних спеціальностей розглядається як приклад, що ілюструє, як соціально-психологічна складність виявляється в групах, які функціонують в умовах високих очікувань результативності, професійної невизначеності та впливу споживацьких цінностей (Кононець, 2023; Вартанова, 2022; Орап & Кальба, 2021). Отримані висновки можуть стати основою для розробки цільових психологічних інтервенцій, освітніх стратегій та політичних рекомендацій, спрямованих на підвищення економічної компетентності та саморегуляції серед молоді.

Психологічне вивчення економічної поведінки людини ґрунтується на кількох взаємопов'язаних теоретичних засадах. У центрі цього підходу – розуміння того, що фінансове прийняття рішень є не лише раціональним процесом, а значно залежить від внутрішніх психологічних структур – цінностей, переконань, установок та емоційних реакцій. У межах цієї парадигми грошові установки та ціннісні орієнтації розглядаються як ключові соціально-психологічні регулятори поведінки.

Грошові установки загалом визначаються як стійкі психологічні орієнтації щодо грошей, що охоплюють когнітивні, афективні та поведінкові компоненти (Sesini & Lozza, 2023). Сучасна версія трикомпонентної моделі – парадигма Кемпбелла (Kaiser & Wilson, 2019), яка широко застосовується в дослідженнях установок, розглядає грошові установки як такі, що включають переконання щодо корисності чи символічного значення грошей (когнітивний компонент), емоційні реакції, такі як тривога чи гордість (афективний компонент), а також схильності до дії, наприклад, заощадження або імпульсивне витрачання (поведінковий компонент). Існує низка валідизованих психометричних інструментів, які дозволяють вимірювати ці компоненти, зокрема Шкала грошових установок (Yamauchi & Templer, 1982; Pong, 2022), Шкала етики грошей (Tang, 1992; Sesini & Lozza, 2023) та Шкала грошових переконань і поведінки (Furnham, 1984; Sesini & Lozza, 2023). Ці інструменти класифікують установки за такими вимірами, як Влада–Престиж, Орієнтація на майбутнє, Недовіра, Тривожність і Установки щодо бюджетування.

Сучасні українські дослідження наголошують на багатовимірності грошових установок, пов'язуючи їх з емоційною регуляцією, символічним представленням і внутрішніми системами цінностей (Карамушка та ін., 2020; Кряж, 2023). Наприклад, віра в те, що гроші є джерелом влади, стабільності чи добробуту, має не лише інструментальний, а й глибинно ідентифікаційний характер і пов'язана із самооцінкою. Така система переконань, особливо сформована в юності, впливає не лише на споживання, а й на ширші життєві рішення та психологічне здоров'я.

Цінності визначаються як трансситуативні цілі або мотиваційні конструкції, що спрямовують поведінку та установки особистості (Witte et al., 2020). Будучи більш абстрактними й стабільними ніж установки, вони виступають основою, з якої ці установки походять. І. Muzikante і D. Škuškovnika (2018) довели, що цінності, такі як влада, досягнення й гедонізм, позитивно корелюють зі статусно-орієнтованими чи домінантними грошовими установками, тоді як доброзичливість, безпека й конформізм асоціюються з відповідальною та стриманою економічною поведінкою. Модель «цінність – установка – поведінка» припускає, що цінності впливають на поведінку опосередковано – через формування установок, які є більш ситуативно чутливими (Muzikante & Škuškovnika, 2018).

Наприклад, серед студентів технічного профілю цінності досягнення та автономії часто посідають провідні позиції, що пов'язано зі специфікою їхніх освітніх і професійних траєкторій. Водночас це може сприяти символічному сприйняттю грошей як індикатора успіху або свободи, що потенційно призводить до ризикованих або іміджевих споживчих практик (Gašiorowska, 2015; Fenton-O'Creevy & Furnham, 2022).

Сучасні психологічні теорії відкидають класичне економічне припущення про повну раціональність у прийнятті рішень. Натомість економічна поведінка розглядається як така, що вбудована в системи смислів, ідентичності та емоційної саморегуляції.

Т. Говорун та ін. (2012) увели поняття «економічної суб'єктивності», яке означає здатність індивіда орієнтуватися у фінансових виборах, спираючись на внутрішні цінності та почуття особистої агентності. У цьому підході економічні дії є не лише інструментом максимізації вигоди, а й способом досягнення узгодженості з власною системою цінностей, прагненнями та соціальною ідентичністю (Говорун та ін., 2012).

Ця рамка є особливо релевантною для молоді в перехідних суспільствах, таких як Україна, де макроекономічна нестабільність і соціальні трансформації впливають як на матеріальні, так і на символічні контексти формування цінностей економічної поведінки (Кононець, 2023; Орап & Кальба, 2021). Емоційні реакції – такі як тривога, провина чи гордість – можуть як стабілізувати, так і розбалансовувати фінансові дії, іноді спричиняючи ірраціональні чи компенсаційні витрати (Вартанова, 2022; Ключко & Скуловатова, 2023).

Існує кілька теоретичних моделей, що намагаються поєднати цінності, установки й поведінку в єдину пояснювальну рамку. Наприклад, теорія запланованої поведінки (Ajzen, 1991) застосовується для прогнозування економічної поведінки на основі установок, суб'єктивних норм і сприйманого контролю над поведінкою (Mudzingiri et al., 2018). Соціально-когнітивна теорія також слугує підґрунтям для розуміння фінансової самоефективності як посередника між фінансовими знаннями та поведінкою (Pong, 2022). Тим часом Т. Carrelli et al. (2024) доводять, що грошова поведінка студентів – така як бюджетування, заощадження чи витрати – залежить не лише від знань, а й від самоефективності, емоційного стану та імпульсивності (Carrelli et al., 2024).

Інші дослідження пропонують вузько спрямовані конструкції, як-от: «суб'єктивна раціональність» (Вартанова, 2021), «одержимість грошима» (de Almeida et al., 2021) чи «віра в силу грошей» (Кряж, 2023), які мають високу прогностичну цінність для молодіжної економічної поведінки. Ці психологічні моделі підкреслюють, що індивідуальну поведінку неможливо повністю пояснити рівнем доходу чи формальною освітою – вона фільтрується крізь внутрішні психологічні механізми, що формуються переважно у студентські роки.

Психологи розробили типології, які відображають різні патерни економічної поведінки. Наприклад, М. Fenton-O'Creevy і А. Furnham (2022) виокремили чотири типи: «чутливий» (ідеалістичний і недовірливий до грошей), «раціональний» (аналітичний і орієнтований на безпеку), «відкритий» (самостверджений і схильний до ризику) та «інтуїтивний» (експресивний і соціально спрямований) (Fenton-O'Creevy & Furnham, 2022). Ці типи дають змогу краще зрозуміти, як особистісні риси та емоційні тенденції впливають на грошові рішення. Вітчизняні психологи, Л. Карамушка та ін. (2020), адаптували такі типології, враховуючи ситуаційні й інституційні чинники, характерні для пострадянських соціально-економічних умов (Карамушка та ін., 2020).

Ці психологічні типології допомагають пояснити, чому, наприклад, два студенти з подібним рівнем доходу можуть демонструвати принципово різну економічну поведінку – один наполегливо заощаджує, а інший імпульсивно витрачає гроші. Сила пояснювального потенціалу типологій полягає в їх здатності враховувати символічні значення, емоційні потреби та внутрішню узгодженість із самосприйняттям.

Для емпіричної верифікації теоретичних положень було здійснено огляд сучасних емпіричних досліджень, які підтверджують значущість зазначених психологічних конструктів для економічної поведінки особистості.

Огляд емпіричних досліджень демонструє зростаючу кількість доказів на підтримку твердження, що особистісні цінності та грошові установки є вагомими психологічними детермінантами економічної поведінки молоді (Говорун та ін., 2012), зокрема студентів. У цій статті узагальнено основні результати як міжнародних, так і українських досліджень, водночас студенти технічних спеціальностей розглядаються як окремий приклад для ілюстрації особливостей економічної поведінки у вибіркових групах молоді.

Одним з найстійкіших висновків у психологічних дослідженнях є посередницька роль грошових установок у взаємозв'язку між соціально-демографічними змінними

(такими як дохід, стаття чи рівень освіти) та економічною поведінкою. Так, у дослідженні польської молоді з'ясовано, що грошові установки – особливо сприйняття грошей як символу влади або безпеки – суттєво впливають на фінансову задоволеність, незалежно від рівня доходу. Результати свідчать, що емоційне й символічне значення грошей може або пом'якшити, або посилити психологічний вплив низького доходу. Студенти, які розглядали гроші як джерело контролю та автономії, частіше демонстрували поведінку, пов'язану з фінансовим плануванням, і нижчий рівень фінансового стресу (Gašiorowska, 2015).

М. Furnham і А. Fenton-O'Creevy (2024) розширили аналіз, досліджуючи зв'язок між грошовими установками та особистісними рисами. Їхнє дослідження показало, що індивіди з високим рівнем грошової тривожності та низькою емоційною стабільністю частіше схильні до компульсивних покупок і накопичення коштів. Натомість ті, хто асоціює гроші з безпекою та довгостроковим плануванням, виявляють більш контрольовану й адаптивну економічну поведінку (Furnham & Fenton-O'Creevy, 2024).

У контексті українських студентів, Л. Карамушка і О. Ходакевич (2017) виокремили типи грошових установок – раціонально-економічний, символічно-експресивний та емоційно-компенсаторний, – які прогнозують відповідальну або ризиковану економічну поведінку. Наприклад, студенти з високими показниками за шкалою символічного сприйняття грошей частіше виявляли схильність до показного споживання та уникали бюджетування (Карамушка & Ходакевич, 2017).

Подальші дослідження Л. Карамушки та ін. (2020) підтвердили, що емоційні асоціації з грошима суттєво впливають на імпульсивні витрати та звички до заощадження (Карамушки та ін., 2020).

Низка досліджень засвідчує прогностичну цінність ціннісних орієнтацій у контексті фінансових рішень. І. Muzikante і D. Škuškovnika (2018) встановили, що цінності досягнення, влади та стимуляції позитивно пов'язані з матеріалістичними грошовими установками та ризикованою поведінкою – включно з імпульсивними витратами та використанням кредитів. Натомість студенти, які надавали перевагу таким цінностям, як конформізм, безпека й доброзичливість, частіше заощаджували та віддавали перевагу фінансовій стабільності у довгостроковій перспективі (Muzikante & Škuškovnika, 2018).

М. Орап і Ю. Кальба (2021), досліджуючи українське студентське середовище, виявили, що цінності самостійності й універсалізму корелюють з високим рівнем бюджетування та фінансової обізнаності. Такі студенти, як правило, виражають прагнення використовувати гроші не лише задля особистого розвитку, а й з просоціальними намірами. Результати їхнього дослідження підтверджують гіпотезу про те, що внутрішньо засвоєні етичні чи ідеологічні цінності можуть слугувати буфером проти споживацтва та імпульсивності (Орап & Кальба, 2021).

Аналогічні результати отримала О. Вартанова (2022), яка вивчала суб'єктивне фінансове благополуччя у зв'язку з ціннісними системами та емоційними стратегіями подолання. Студенти, орієнтовані на безпеку та особистий розвиток, повідомляли про вищий рівень фінансової задоволеності та нижчу схильність до економічної тривожності – навіть за умов несприятливої економічної ситуації (Вартанова, 2022).

Особливості соціально-економічного середовища України зумовили появу досліджень, що аналізують перетин культурних, структурних і психологічних чинників. М. Кононець (2023) вивчала вплив війни та криз на трансформацію ціннісних орієнтацій студентів і з'ясувала, що пріоритетними стали цінності безпеки, сім'ї та фінансової незалежності. Ці зміни відображаються у посиленні ощадності, орієнтації на планування та фінансовому консерватизмі (Кононець, 2023).

А. Ключко і О. Скуловатова (2023) також зазначають, що студенти, які пережили фінансові труднощі, частіше відчувають фінансовий стрес, що активує компенсаторні стратегії, зокрема символічне або емоційне споживання. Водночас ті, хто має внутрішні цінності наполегливості й самодисципліни, демонструють більш стабільну, орієнтовану на майбутнє поведінку – навіть попри несприятливе зовнішнє середовище (Ключко & Скуловатова, 2023).

І. Кряж (2023), досліджуючи віру в символічну силу грошей серед українських студентів, встановила, що вона часто супроводжується амбівалентними емоціями – гордістю за фінансову самостійність і водночас провиною за витрати. Така емоційна амбівалентність виявилася важливим чинником у поясненні суперечливої економічної поведінки (Кряж, 2023).

Синтез емпіричних даних засвідчує, що типології грошових установок можуть бути ефективними діагностичними інструментами в освітньо-консультативній практиці. Студенти, які належать до профілів «раціональний» або «орієнтований на планування», демонструють економічну поведінку, що сприяє довгостроковому добробуту та психологічній стійкості. Натомість особи зі статусно-орієнтованими чи емоційно-компенсаторними установками мають вищий ризик фінансової нестабільності, заборгованості та незадоволеності (Furnham & Fenton-O’Creevy, 2024; Карамушка та ін., 2020).

Ці результати підкреслюють важливість впровадження ціннісно-орієнтованої економічної освіти та психологічних інтервенцій, адаптованих до індивідуальних грошових переконань і стратегій емоційної регуляції. Наявні емпіричні дані підтверджують, що економічна поведінка молоді – особливо тих, хто готується до професій з високим рівнем автономії та доходу – є відображенням глибших психологічних процесів, а не лише результатом знань або навичок.

Синтез теоретичних і емпіричних досліджень засвідчує, що економічна поведінка людини значною мірою зумовлена двома ключовими психологічними компонентами: особистісними ціннісними орієнтаціями та грошовими настановами. Ці внутрішні конструкції виступають регуляторами фінансових установок, посередниками емоційної реакції на грошовий стрес і предикторами як обережної, так і ризикованої економічної поведінки.

У проаналізованій літературі підкреслюється, що, наприклад, для студентів гроші виконують не лише функцію засобу обміну, але й є символом, глибоко вплетеним у структуру особистісної ідентичності та психологічного добробуту. Особливо серед молоді, яка готується до кар’єри в інженерії чи ІТ-галузях, що акцентують досягнення, інновації та автономію – гроші часто сприймаються як маркер особистого успіху, сили або емоційної безпеки (Gašiorowska, 2015; Furnham & Fenton-O’Creevy, 2024). Це символічне навантаження може мотивувати до планування, заощадження й фінансової самостійності. Водночас воно здатне спричинити орієнтоване на статус споживання, перфекціоністські очікування від себе у фінансовій сфері або компенсаційні витрати у відповідь на емоційний дискомфорт (Кряж, 2023; Карамушка та ін., 2020).

Ця дуальність грошей – як ресурсу і як психологічного символу – зумовлює внутрішні суперечності у тих, хто переживає економічну нестабільність або відчуває нормативний тиск на досягнення. Такі особи можуть водночас цінувати фінансову обачність і здійснювати імпульсивні покупки, прагнучи затвердити свою ідентичність або зменшити тривожність. Емоційна амбівалентність щодо грошей, як показують українські й міжнародні дослідження, є важливим чинником ризику непослідовної економічної поведінки (Клочко & Скуловатова, 2023; de Almeida et al., 2021).

Як українські, так і зарубіжні дослідження підтверджують вплив таких цінностей, як досягнення, влада, безпека та доброзичливість, на грошові установки. Наприклад, серед студентів технічних спеціальностей переважають цінності автономії та досягнення, що, у поєднанні з майбутньою орієнтацією та високим емоційним інтелектом, часто сприяє проактивному фінансовому плануванню (Mahrunnisya et al., 2018; Muzikante & Škuškovnika, 2018). Проте, за наявності матеріалістичних переконань або емоційного дистресу, ті ж самі цінності можуть призводити до залежності від кредитів, накопичення або надмірного ризику.

Водночас дослідження показують, що соціально орієнтовані цінності – доброзичливість, універсалізм, конформізм – пов’язані з більш стабільною економічною поведінкою, включно з бюджетуванням та заощадженням. Це вказує на те, що наявність просоціальних або безпекових цінностей може зменшити імпульсивність або орієнтацію

на статус. Український контекст, де в умовах війни та нестабільності система цінностей зміщується в бік безпеки й турботи про родину (Кононець, 2023), ілюструє, як середовище трансформує внутрішню ціннісну ієрархію, а отже – і економічну поведінку.

У багатьох емпіричних дослідженнях простежується роль емоційного інтелекту як модератора, що допомагає особистості реалізовувати свої цінності та грошові установки в стабільній поведінці. Студенти з високим емоційним інтелектом демонструють кращу фінансову дисципліну та меншу схильність до імпульсивного споживання або грошової тривожності (Mahrunnisya et al., 2018; Cappelli et al., 2024). Саморегуляція емоцій підвищує здатність відмовлятися від негайного задоволення заради довгострокових цілей, погоджених із внутрішніми цінностями.

Цей висновок є особливо релевантним в освітньому середовищі, де розвиток емоційного інтелекту може бути не менш важливим, ніж навчання фінансовій грамотності. Психологічні інтервенції, спрямовані на розвиток емоційної усвідомленості, контроль імпульсів і управління стресом, можуть суттєво підвищити фінансовий добробут студентів і стабільність їхньої поведінки.

Література підтверджує доцільність використання типологій студентів на основі грошових установок – таких як «раціональний планувальник», «емоційний витратник», «шукач статусу» та «символічний компенсатор». Ці профілі не є жорсткими категоріями, а радше відображають домінуючі психологічні тенденції, зумовлені цінностями, емоціями та досвідом (Furnham & Fenton-O’Creevy, 2024; Карамушка та ін., 2020). Ідентифікація таких типів може допомогти педагогам і психологам адаптувати інтервенції до потреб конкретних студентів.

Наприклад, студент із символічним сприйняттям грошей і низькою емоційною регуляцією може отримати користь від рефлексивних технік, спрямованих на розділення самовартісності та матеріального успіху. А студент із планувальними схильностями, але високим рівнем фінансової тривожності, може потребувати когнітивного переосмислення ризиків та невизначеності у економічній сфері.

В умовах соціально-політичної нестабільності, інфляції та невизначеності в Україні економічна поведінка студентів та їхні переконання щодо грошей формуються під впливом додаткових чинників. Проаналізовані дослідження демонструють тенденцію до переоцінки цінностей безпеки, підтримки родини та самозабезпечення, що сприяє більш обережній економічній поведінці (Вартанова, 2022; Кононець, 2023). Водночас емоційні стресори підвищують ризик неадаптивних стратегій – таких як імпульсивні витрати, уникання фінансового планування або надмірне заощадження на шкоду соціальному функціонуванню.

Наявні докази свідчать, що ефективна фінансова освіта в українських умовах має враховувати ці стресори й включати компоненти, спрямовані на усвідомлення цінностей, розвиток емоційної компетентності та символічне переосмислення грошей. Програми, що поєднують психологічну підготовку з фінансовими знаннями, є більш ефективними для досягнення стійкої поведінкової трансформації.

Висновки. Проведене дослідження дозволило здійснити компаративний аналіз сучасних українських та зарубіжних праць, присвячених соціально-психологічним чинникам економічної поведінки. У межах цього аналізу показано, що психологічний підхід забезпечує глибше розуміння економічної поведінки, зважаючи не лише на зовнішні обставини, а й на внутрішні мотиваційні, ціннісні та емоційні механізми, що детермінують індивідуальний вибір.

Встановлено, що на індивідуальному рівні ключовими чинниками, які впливають на економічну поведінку, є особистісні цінності (зокрема автономія, досягнення, доброзичливість), грошові установки (інструментальні та символічні) та рівень емоційного інтелекту. Саме ці змінні виступають предикторами як обережної, так і ризикованої економічної поведінки, опосередковуючи емоційне реагування на фінансові виклики й формуючи загальну стратегію поводження з грошима.

На прикладі студентів технічних спеціальностей проілюстровано, як взаємодія вказаних чинників реалізується в конкретному соціальному середовищі. Зокрема, такі

студенти схильні до проактивного фінансового планування за умови гармонійної інтеграції ціннісних орієнтацій і емоційної регуляції, але можуть проявляти фінансові ризики в умовах стресу, нестабільності або домінування статусно-символічних переконань щодо грошей.

Отже, проведене дослідження підтверджує доцільність включення психологічних компонентів до програм фінансової освіти, зокрема шляхом розвитку емоційної компетентності, рефлексії особистісних цінностей й переосмислення суб'єктивного значення грошей як символу контролю, свободи або соціального успіху та подальшої їх діагностики.

Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо в емпіричному аналізі соціально-психологічних чинників розвитку економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю.

Література

1. Вартанова, О. В. (2021). Діагностика раціональності в економічній поведінці майбутніх менеджерів. *Економіка і суспільство*, (34).
2. Вартанова, О. В. (2022). Психологічні фактори економічної поведінки молоді в умовах мілітарного впливу. *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Київ, 2022 р., с. 164–169).
3. Говорун, Т. В., Дембицька, Н. М., Зубіашвілі, І. К., & Москаленко, В. В. (2012). *Соціально-психологічні проблеми становлення суб'єкта економічної соціалізації*. Імекс-ЛТД.
4. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. КНЕУ.
5. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Паршак, О. В. (2020). Основні тенденції розвитку психології грошей у зарубіжній та вітчизняній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(21), 49–59.
6. Ключко, А. О., & Скуловатова, О. В. (2023). Емпіричне дослідження монетарних переконань підлітків. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, (6), 95–100.
7. Кононець, М. (2023). Психологічні особливості економічної поведінки громадян України під час війни: гендерний аспект. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 37–47.
8. Кряж, І. В. (2023). Шкала віри в силу грошей. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, (75), 53–64.
9. Орап, М. О., & Кальба, Ю. Ю. (2021). Дослідження економічних атитюдів української молоді: теоретико-практичні аспекти. *Психологічні виміри суспільства*, (5), 117–131.
10. Савченко, О. В., & Хтей, С. (2020). Методика дослідження споживчої поведінки студентів. *Студентські економічні уподобання та поведінка*, 165–169.
11. Ajayi, T. A., Ugwoke, O. V., Onyeonu, E. O., Ugwoke, R. O., & Onuorah, A. R. (2022). Investigation of financial literacy and money attitudes among first-year undergraduate accounting students: A rational emotive behavior therapy-based coaching intervention. *SAGE Open*, 12(3), 1–11. <https://doi.org/10.1177/21582440221117795>
12. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
13. Cappelli, T., Banks, A. P., & Gardner, B. (2024). Understanding money-management behaviour and its potential determinants among undergraduate students: A scoping review. *PLOS ONE*, 19(8), e0307137. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307137>
14. Fenton-O'Creevy, M., & Furnham, A. (2022). Money attitudes, financial capabilities, and impulsiveness as predictors of wealth accumulation. *PLOS ONE*, 17(11), e0278047. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278047>
15. de Almeida, F., Ferreira, M. B., Soro, J. C., & Silva, C. S. (2021). Attitudes toward money and control strategies of financial behavior: A comparison between overindebted and non-overindebted consumers. *Frontiers in Psychology*, 12, 566594. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566594>
16. Fenton-O'Creevy, M., & Furnham, A. (2024). Money attitudes, budgeting, and habits. *Journal of Financial Management, Markets and Institutions*, 12(2), Article 2450001. <https://oro.open.ac.uk/98431/1/furnham-fenton-o-creevy-2024-money-attitudes-budgeting-and-habits.pdf>
17. Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5(5), 501–509. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(84\)90025-4](https://doi.org/10.1016/0191-8869(84)90025-4)
18. Gąsiorowska, A. (2015). The impact of money attitudes on the relationship between income and financial satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 46(2), 197–208. <https://journals.pan.pl/Content/99864/PDF/05.pdf>
19. Grohs-Müller, S., & Greimel-Fuhrmann, B. (2018). Students' money attitudes and financial behaviour: A study on the relationship between two components of financial literacy. *Empirische Pädagogik*, 32(3/4), 369–386. <https://www.researchgate.net/publication/332382583>

20. Kaiser, F. G., & Wilson, M. (2019). The Campbell paradigm as a behavior-predictive reinterpretation of the classical tripartite model of attitudes. *European Psychologist*, 24(4), 359-374. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000364>
21. Mahrnunisa, D., Indriayu, M., & Wardani, D. K. (2018). Influence of emotional intelligence and money attitude on students' consumptive behavior. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(4), 617-622. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i4.8031>
22. Mancone, S., Tosti, B., Corrado, S., Spica, G., Zanon, A., & Diotaiuti, P. (2024). Youth, money, and behavior: The impact of financial literacy programs. *Frontiers in Education*, 9, Article 1397060. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1397060>
23. Mudzingiri, C., Mwamba, J. W. M., & Keyser, J. N. (2018). Financial behavior, confidence, risk preferences and financial literacy of university students. *Cogent Economics & Finance*, 6(1), 1512366. <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1512366>
24. Muzikante, I., & Škuškovnik, D. (2018). Human values and attitudes towards money. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, (7), 174-183. <https://doi.org/10.17770/sie2018vol7.3433>
25. Pong, H.-K. (2022). Money attitude and spiritual well-being. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(10), 483. <https://doi.org/10.3390/jrfm15100483>
26. Sesini, G., & Lozza, E. (2023). Understanding individual attitude to money: A systematic scoping review and research agenda. *Collabra: Psychology*, 9(1), 77305. <https://doi.org/10.1525/collabra.77305>
27. Tang, T. L. P. (1992). The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 197-202. <https://doi.org/10.1002/job.4030130209>
28. Yamauchi, K. T., & Templer, D. J. (1982). The development of a money attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 46(5), 522-528. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4605_14
29. Witte, E. H., Stanciu, A., & Boehnke, K. (2020). A new empirical approach to intercultural comparisons of value preferences based on Schwartz's theory. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01723>

References

1. Vartanova, O. V. (2021). Diagnostyka ratsionalnosti v ekonomichnii povedintsi maibutnikh menedzheriv [Diagnostics of rationality in the economic behavior of future managers]. *Ekonomika i suspilstvo*, (34). [In Ukrainian]
2. Vartanova, O. V. (2022). Psykhologichni faktory ekonomichnoi povedinky molodi v umovakh militarnogo vplyvu [Psychological factors in economic behavior of youth under military influence]. *Ekonomichna povedinka molodi: konstruktivni formy ta deviatsii. Materialy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Kyiv, 2022 r., s. 164–169). [In Ukrainian]
3. Govorun, T. V., Dembytska, N. M., Zubiashvili, I. K., & Moskalenko, V. V. (2012). Sotsialno-psykhologichni problemy stanovlennya sub'yekta ekonomichnoi sotsializatsii [Socio-psychological problems of becoming an actor of economic socialization]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. G. (2017). Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoi molodi do groshei [Psychological features of students' attitude to money]. KNEU. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., & Parshak, O. V. (2020). Osnovni tendentsii rozvytku psykhologii groshei u zarubizhnii ta vitchyznyanii psykhologii [Main trends in the development of the psychology of money in foreign and Ukrainian psychology]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 4(21), 49-59. [In Ukrainian]
6. Klochko, A. O., & Skulovatova, O. V. (2023). Empirychne doslidzhennya monetarnykh perekonan pidlitkiv [Empirical study of monetary beliefs of adolescents]. *Dniprovskiyi naukoviy chasopys publichnogo upravlinnya, psykhologii, prava*, (6), 95-100. [In Ukrainian]
7. Kononets, M. (2023). Psykhologichni osoblyvosti ekonomichnoi povedinky gromadyan Ukrainy pid chas viiny: gendernyi aspekt [Psychological features of economic behavior of Ukrainian citizens during the war: gender aspect]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 37-47. [In Ukrainian]
8. Kryazh, I. V. (2023). Shkala viry v sylu groshei [Scale of belief in the power of money]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina. Seria «Psykhologia»*, (75), 53-64. [In Ukrainian]
9. Orap, M. O., & Kalba, Yu. Yu. (2021). Doslidzhennya ekonomichnykh atytyudiv ukrainskoi molodi: teoretyko-praktychni aspekty [Research on economic attitudes of Ukrainian youth: theoretical and practical aspects]. *Psykhologichni vymiry suspilstva*, (5), 117-131. [In Ukrainian]
10. Savchenko, O. V., & Khte, S. (2020). Metodyka doslidzhennya spozhyvchoi povedinky studentiv [Methodology for studying consumer behavior of students]. *Studentski ekonomichni upodobannya ta povedinka*, 165-169. [In Ukrainian]
11. Ajayi, T. A., Ugwoke, O. V., Onyeonu, E. O., Ugwoke, R. O., & Onuorah, A. R. (2022). Investigation of financial literacy and money attitudes among first-year undergraduate accounting students: A rational emotive behavior therapy-based coaching intervention. *SAGE Open*, 12(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/21582440221117795>
12. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

13. Cappelli, T., Banks, A. P., & Gardner, B. (2024). Understanding money-management behaviour and its potential determinants among undergraduate students: A scoping review. *PLOS ONE*, 19(8), e0307137. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307137>
14. Fenton-O'Creevy, M., & Furnham, A. (2022). Money attitudes, financial capabilities, and impulsiveness as predictors of wealth accumulation. *PLOS ONE*, 17(11), e0278047. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278047>
15. de Almeida, F., Ferreira, M. B., Soro, J. C., & Silva, C. S. (2021). Attitudes toward money and control strategies of financial behavior: A comparison between overindebted and non-overindebted consumers. *Frontiers in Psychology*, 12, 566594. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566594>
16. Fenton-O'Creevy, M., & Furnham, A. (2024). Money attitudes, budgeting, and habits. *Journal of Financial Management, Markets and Institutions*, 12(2), Article 2450001. <https://oro.open.ac.uk/98431/1/furnham-fenton-o-creevy-2024-money-attitudes-budgeting-and-habits.pdf>
17. Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5(5), 501-509. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(84\)90025-4](https://doi.org/10.1016/0191-8869(84)90025-4)
18. Gašiorowska, A. (2015). The impact of money attitudes on the relationship between income and financial satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 46(2), 197-208. <https://journals.pan.pl/Content/99864/PDF/05.pdf>
19. Grohs-Müller, S., & Greimel-Fuhrmann, B. (2018). Students' money attitudes and financial behaviour: A study on the relationship between two components of financial literacy. *Empirische Pädagogik*, 32(3/4), 369-386. <https://www.researchgate.net/publication/332382583>
20. Kaiser, F. G., & Wilson, M. (2019). The Campbell paradigm as a behavior-predictive reinterpretation of the classical tripartite model of attitudes. *European Psychologist*, 24(4), 359-374. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000364>
21. Mahrurnisya, D., Indriayu, M., & Wardani, D. K. (2018). Influence of emotional intelligence and money attitude on students' consumptive behavior. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(4), 617-622. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i4.8031>
22. Mancone, S., Tosti, B., Corrado, S., Spica, G., Zanon, A., & Diotaiuti, P. (2024). Youth, money, and behavior: The impact of financial literacy programs. *Frontiers in Education*, 9, Article 1397060. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1397060>
23. Mudzingiri, C., Mwamba, J. W. M., & Keyser, J. N. (2018). Financial behavior, confidence, risk preferences and financial literacy of university students. *Cogent Economics & Finance*, 6(1), 1512366. <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1512366>
24. Muzikante, I., & Škuškovnika, D. (2018). Human values and attitudes towards money. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, 7, 174-183. <https://doi.org/10.17770/sie2018vol7.3433>
25. Pong, H.-K. (2022). Money attitude and spiritual well-being. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(10), 483. <https://doi.org/10.3390/jrfm15100483>
26. Sesini, G., & Lozza, E. (2023). Understanding individual attitude to money: A systematic scoping review and research agenda. *Collabra: Psychology*, 9(1), 77305. <https://doi.org/10.1525/collabra.77305>
27. Tang, T. L. P. (1992). The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 197-202. <https://doi.org/10.1002/job.4030130209>
28. Yamauchi, K. T., & Templer, D. J. (1982). The development of a money attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 46(5), 522-528. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4605_14
29. Witte, E. H., Stanciu, A., & Boehnke, K. (2020). A new empirical approach to intercultural comparisons of value preferences based on Schwartz's theory. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01723>

Відомості про авторів

Кононець Марія Олександрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна.

Kononets, Mariia, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9303-707X>

E-mail: kononets.maria@gmail.com

Кіптик Кірілл Вікторович, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна.

Kiptyk, Kirill, PhD student, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-0276-516X>

E-mail: kiptykirill@gmail.com

Отримано 28 березня 2025 р.

Рецензовано 16 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11>
УДК 159.923.2:005.96

Оксана Креденцер
Петро Чорний

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК ЧИННИК СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС- ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Креденцер Оксана, Чорний Петро. Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: теоретичний аналіз.

***Вступ.** Резильєнтність працівників у період війни та соціально-економічної нестабільності в Україні постає важливим чинником підтримання суб'єктивного благополуччя та стабільності функціонування бізнес-організацій.*

***Мета:** теоретичний аналіз феномену резильєнтності на робочому місці як чинника суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.*

***Методи:** застосовано методи теоретичного аналізу, синтезу, систематизації та узагальнення сучасних досліджень із загальної та організаційної психології.*

***Результати.** У статті розкрито багатовимірну природу резильєнтності, її прояви на індивідуальному, командному та організаційному рівнях. Визначено ключові чинники, що сприяють збереженню психологічної стійкості персоналу та їхнього суб'єктивного благополуччя. Наведено результати досліджень, які вказують як на позитивний зв'язок між резильєнтністю та суб'єктивним благополуччям, так і на суперечливість цих взаємозв'язків у різних професійних контекстах.*

***Висновки.** Резильєнтність виступає важливим ресурсом адаптації персоналу до кризових умов. Теоретичне осмислення цього феномену відкриває перспективи для подальших емпіричних досліджень та розробки інтервенцій, спрямованих на підвищення психологічної стійкості працівників.*

***Ключові слова:** резильєнтність, резильєнтність на робочому місці, резильєнтність команди, резильєнтність організації, суб'єктивне благополуччя, стрес, війна, персонал організацій*

Oksana Kredentser, Petro Chornyi. Resilience in the workplace as a personnel's subjective well-being factor in business organizations: theoretical analysis.

***Introduction.** Personnel's resilience in time of war and socio-economic instability in Ukraine has become an important factor in maintaining subjective well-being and stability of business organizations.*

***Aim:** to make a theoretical analysis of the phenomenon of resilience in the workplace as a business organization personnel's subjective well-being factor.*

***Methods:** theoretical analysis, synthesis, systematization and generalization of latest research findings on general and organizational psychology.*

***Results.** The article revealed the multidimensional nature of resilience and its manifestations at the individual, team and organizational levels. Key factors that contribute to the preservation of psychological stability of personnel and their subjective well-being were identified. The presented research found a positive relationship between personnel's resilience and subjective well-being, as well as their contradictory relationships in different professional contexts.*

***Conclusions.** Resilience is an important resource for personnel adaptation to crisis conditions. Theoretical understanding of this phenomenon opens up prospects for further empirical research and allows developing interventions to promote personnel's resilience.*

***Key words:** resilience, resilience in the workplace, team resilience, organizational resilience, subjective well-being, stress, war, organizational personnel*

Вступ. У сучасному глобалізованому світі стрімке зростання невизначеності, цифрова трансформація, соціальні потрясіння, економічна турбулентність, наслідки пандемії COVID-19 та повномасштабна війна в Україні значно посилили виклики для організацій та їх працівників (Креденцер, 2024). Одним із ключових психологічних ресурсів, що дозволяє ефективно адаптуватися до змін, долати стрес і підтримувати функціонування в умовах нестабільності, є резильєнтність – здатність зберігати психоемоційну стійкість, мотивацію до дії та продуктивність у складних і непередбачуваних умовах (Luthans et al., 2007; Fletcher & Sarkar, 2013).

В організаційній психології резильєнтність дедалі частіше розглядається не лише як індивідуальна якість, а й як системна характеристика робочого середовища, що тісно пов'язана із суб'єктивним благополуччям персоналу, його залученістю, задоволеністю роботою, професійною ефективністю та намірами залишатися в організації (Kuntz et al., 2017; Robertson et al., 2015). Актуальність вивчення цього феномену зростає в умовах постійного інформаційного тиску, зростання емоційного вигорання та необхідності збереження психічного здоров'я на робочому місці.

Особливої значущості ця проблематика набуває в українському контексті, з огляду на триваючу повномасштабну війну, яка призвела до безпрецедентного рівня соціальної та економічної турбулентності, вимушеного переміщення мільйонів громадян, травматичних подій, що вплинули на психіку значної частини населення, та трансформації трудових практик (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2024). Бізнес-організації в Україні сьогодні функціонують в умовах постійної кризи, високої невизначеності та ризику, що вимагає нових підходів до збереження психологічної стійкості працівників, запобігання професійній дезадаптації та підтримки суб'єктивного благополуччя (Чорний, 2025).

У цих умовах дослідження резильєнтності на робочому місці як чинника суб'єктивного благополуччя персоналу набуває не лише теоретичної, а й виразної практичної значущості. Воно спрямоване на пошук психологічних механізмів, що можуть забезпечити не лише індивідуальну стійкість, а й організаційне виживання та розвиток у надзвичайних умовах.

Мета: здійснити теоретичний аналіз поняття «резильєнтність на робочому місці» як чинника суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Методи дослідження: теоретичний аналіз проблеми, синтез, узагальнення.

Результати дослідження та їх обговорення.

Найперше розглянемо сутність *поняття «резильєнтність на робочому місці»*, його основні дефініції та організаційно-психологічний контекст.

Насамперед зазначимо, що в цілому, як вказує О. Кокун (2025), *резильєнтність особистості* визначається як багатовимірне явище, яке охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові та соціальні аспекти адаптації. Вона розглядається як динамічний процес, що формується у взаємодії особистості з оточенням, а також як індивідуальна властивість, що дозволяє протистояти труднощам і розвиватися, допомагає людині відновлюватися після криз та адаптуватися до нових викликів. Вчений підкреслює, що резильєнтність – це розумова, фізична, емоційна та поведінкова здатність людини адаптуватися, відновлюватися та процвітати в ситуаціях ризику, викликів, небезпеки, складності та негараздів, а також вчитися та рости після невдач (Кокун, 2025).

Резильєнтність – це міждисциплінарний конструкт, який протягом багатьох років визначався різними підходами. Деякі концепції розглядають резильєнтність як особливість або здатність, яка допомагає людям справлятися з труднощами та позитивно пристосовуватися до них (Southwick, Bonanno, Masten, Panter-Brick & Yehuda, 2014).

Інші розглядають резильєнтність як динамічний процес, що складається з дезорганізації та реінтеграції, в якому людина демонструє позитивну адаптацію, незважаючи на пережиті негаразди (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000). Наприклад, Luthar,

Cicchetti & Becker (2000) визначають її як «динамічний процес, що охоплює позитивну адаптацію в контексті значних негараздів».

Вочевидь, спільним в цих підходах є певна складна ситуація, життєві негаразди або навіть травмівні події. Оскільки такі події можуть траплятися в різних сферах життєдіяльності, то й резильєнтність може мати різні види в залежності від цього. Особливе місце в цьому контексті відводиться резильєнтності людині на роботі.

Резильєнтність на робочому місці визначається як здатність працівників справлятися з несприятливими подіями на роботі та позитивно долати їх. Цей концепт є потенційним ключовим чинником для збереження продуктивності та добробуту персоналу в умовах несприятливих обставин. Окрім того, резильєнтність у робочому середовищі визначається як здатність працівників ефективно адаптуватися до змін, долати труднощі та відновлюватися після стресових ситуацій, зберігаючи водночас продуктивність і психологічне благополуччя (Britt, Sinclair & McFadden, 2013). Це поняття охоплює як індивідуальні характеристики, так і організаційні фактори, що сприяють стійкості персоналу.

Визначаючи резильєнтність персоналу на робочому місці, низка дослідників наголошує на здатності співробітників керувати та позитивно долати несприятливі події на роботі (Fletcher & Sarkar, 2013; Hartwig, Clarke, Johnson & Willis, 2020). А інші наголошують, окрім цього, ще й на здатності водночас залишатися здоровим, відновлюватися та вчитися на несподіваних невдачах, а також активно готуватися до майбутніх викликів (McEwen & Boyd, 2017; Luthans 2002).

P. Malik & P. Garg (2018) визначають резильєнтність більш комплексно, зазначаючи, по-перше, що резильєнтність співробітника є індивідуальною здатністю, яку можна розвивати шляхом використання ресурсів і забезпечення успішної адаптації та процвітання на роботі, і, по-друге, резильєнтність працівників може проявлятися як у стабільних, так і в несприятливих умовах, тобто конструкт вказує на здатність індивіда не лише адаптуватися до несприятливих подій, але й активно використовувати можливості для постійного зростання та вдосконалення в стабільному середовищі.

Резильєнтність на робочому місці є необхідністю для організацій та працівників, оскільки вона допомагає їм долати труднощі та, зрештою, досягати успіху (King, Newman & Luthans, 2016). Однак із аналізу літератури можна дійти висновку, що цей конструкт недостатньо досліджений. У нашому дослідженні ми коротко визначимо основні теоретичні засади дослідження резильєнтності на робочому місці, щоб висвітлити можливості для побудови адекватної моделі для проведення емпіричних досліджень.

Аналіз літературних джерел вказує на те, що резильєнтність на робочому місці або на роботі досліджується на індивідуальному (personal resilience) та командному рівнях (team resilience).

Зазначимо, що резильєнтність здебільшого вивчалася на індивідуальному рівні, але останнім часом приділяється більше уваги теоретичним та емпіричним дослідженням командної резильєнтності.

Більшість дослідників (Alliger, Cerasoli, Tannenbaum & Vessey, 2015; Hartwig, Clarke, Johnson & Willis, 2020; McEwen & Boyd, 2017 та ін.) зазначають, що, хоча індивідуальна резильєнтність важлива на робочому місці, резильєнтність команди – це більше ніж сукупна індивідуальна резильєнтність її членів: хоча кожна людина робить свій внесок у резильєнтність команди, поведінка та стратегії мають бути колективними та узгодженими. Група високостійких людей не обов'язково призведе до стійкої команди, якщо їхні стратегії не узгоджені. І навпаки, контрпродуктивне ставлення та поведінка в команді можуть протистояти індивідуальній резильєнтності її членів (Креденцер, 2024).

На думку Flint-Taylor & Cooper (2017), поняття командна резильєнтність не має однозначного визначення і, як правило, стосується процесів «ефективного управління

тиском у команді в цілому, що ще більше зміцнює здатність команди справлятися з майбутніми викликами в несприятливих умовах» (Flint-Taylor & Cooper, 2017).

Також Hartwig, Clarke, Johnson & Willis (2020) наводять приклади емпіричних досліджень, які свідчать про те, що індивідуальна резильєнтність може бути важливою ознакою резильєнтності команди, особливо в критично важливих для безпеки та екстремальних командах (наприклад, служби пожежогасіння, охорони здоров'я або космічних польотів тощо).

Отже, командна резильєнтність є критично важливою для тих контекстів, в яких збій ефективної командної роботи може мати серйозні наслідки (наприклад, команди реагування на надзвичайні ситуації, які не можуть ефективно співпрацювати, і тим самим ставлять під загрозу життя людей).

На думку King, Newman & Luthans (2016), мало хто досліджував організаційні чи командні чинники, які можуть сприяти розвитку резильєнтності в окремих людей, організаціях і командах, а також її подальший вплив на поведінкові результати роботи. З обмеженої кількості робіт, які досліджували передумови резильєнтності, більшість була виконана на індивідуальному рівні аналізу, зосереджуючись на вивченні особистісних характеристик, які передбачають індивідуальну резильєнтність, зокрема стаж роботи, самооцінку, самооцінку та досвід, самоефективність і компетентність (King, Newman & Luthans, 2016).

Також у дослідженнях вивчався взаємозв'язок між резильєнтністю та поведінковими результатами роботи, такими як наміри звільнитися, організаційна прихильність до змін, задоволеність роботою та залученість до роботи. Обмежена кількість робіт почала вивчати динамічні процеси, за допомогою яких і в яких ситуаціях резильєнтність впливає на робочу поведінку працівників (Youssef & Luthans, 2007).

У такий же спосіб і в контексті резильєнтності персоналу більшість дослідників погоджуються, що резильєнтність можна продемонструвати лише за наявності негараздів або криз і, як наслідок, привести до позитивної адаптації (Alliger, Cerasoli, Tannenbaum & Vessey, 2015; Fletcher & Sarkar, 2013; Hartwig, Clarke, Johnson & Willis, 2020). Поняття подолання труднощів найчастіше зустрічається у дослідженнях про стрес, які вивчають, як люди розвиваються та реагують на стрес на робочому місці. Наприклад, доведено, що резильєнтність має негативний вплив на психологічний стрес, а також позитивний вплив на самопочуття та залученість до роботи (Fletcher & Sarkar, 2013).

Згідно з моделлю «вимоги-ресурси» (Job Demands–Resources Model), розробленою А. Bakker & Е. Demerouti (2007), стрес виникає внаслідок дисбалансу між вимогами до працівника та наявними ресурсами для їх подолання. Резильєнтність виступає ключовим особистісним ресурсом, що дозволяє ефективно справлятися з високими вимогами та знижує ризик вигорання (Bakker & Demerouti, 2007).

Працівники з високим рівнем резильєнтності демонструють нижчий рівень тривожності, вищу адаптивність до змін, кращу залученість у роботу та меншу схильність до емоційного вигорання (Hartmann, Weiss, Newman & Hoegl, 2020). Роль організаційних чинників (підтримка керівництва, автономія, доступ до навчання) також є критичною для формування стійкості в персоналу (Robertson, Cooper, Sarka & Curran, 2015).

Сьогодні існує небагато **інструментів для вимірювання резильєнтності на робочому місці**. Наведемо приклади декількох з них.

Winwood, Colon & McEwen (2013) дослідили та розробили ефективний метод вимірювання резильєнтності на робочому місці (Resilience at work – RAW) для використання в індивідуальних контекстах, пов'язаних з роботою та емоційним дискомфортом. Було проведено два окремих перехресних дослідження: 1) дослідницький факторний аналіз 45 пунктів, які лежать в основі резильєнтності на робочому місці, серед 397 учасників; 2) підтверджувальний факторний аналіз показника резильєнтності,

отриманого в дослідженні 1, що демонструє достовірну модель взаємодії зі змінними результатів діяльності серед 194 учасників. У результаті дослідження отримано шкалу з 20 пунктів, що пояснює 67% дисперсії, яка вимірює сім аспектів резильєнтності на робочому місці, що піддаються навчанню і можуть свідомо розвиватися. Було продемонстровано достовірну модель взаємозв'язків із залученістю до роботи, сном, відновленням після стресу та фізичним здоров'ям в очікуваних напрямках. Нова шкала демонструє значні перспективи як надійний інструмент для використання у сфері підтримки та розвитку працівників (Winwood, Colon & McEwen, 2013). Це дослідження пропонує таку модель резильєнтності на роботі (рис. 1).

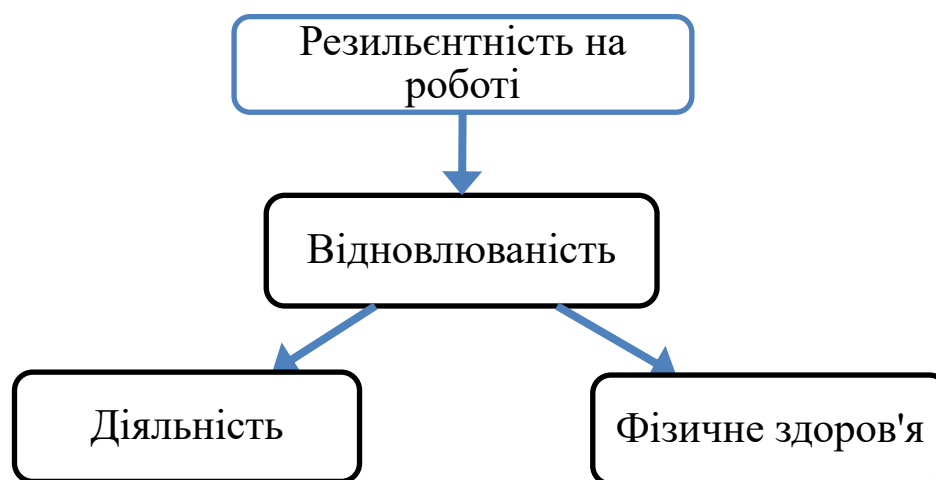


Рис. 1. Теоретична модель взаємозв'язку між резильєнтністю на роботі, відновлюваністю (recovery), діяльністю (engagement) та фізичним здоров'ям (physical health)

Ця модель відповідає початковим намірам досліджень, тобто розробити модель практичної поведінки, якої можна навчити, що сприяє підвищенню резильєнтності. Резильєнтність, яка вимірюється за шкалою RAW, має значний вплив на відновлення (після стресу, пов'язаного з вимогами на роботі), що зі свого боку пов'язано з покращенням діяльності на роботі, і, що важливо, позитивно впливає на фізичне здоров'я (Winwood, Colon & McEwen, 2013).

У своєму дослідженні резильєнтності в професійному контексті R. IJntema, (2020) розробила програму розвитку резильєнтності для офісних працівників великої Голландської страхової компанії. Результати показують, що ця програма була особливо ефективною у зміцненні ресурсів, пов'язаних з цілями, таких як надія, самоефективність і мета в житті, і що це дозволило офісним працівникам краще адаптуватися до організаційних змін (IJntema, 2020).

У 2016 році Mallak, Yildiz (2016) провели дослідження резильєнтності на робочому місці серед медичних працівників. Значна кількість досліджень і розробок інструментів була проведена в клінічних умовах для пацієнтів. Існувала потреба в розробці інструменту для вимірювання резильєнтності працівників на робочому місці. Дослідницький інструмент був розповсюджений серед керівників і медсестер, які працюють у Сполучених Штатах Америки в лікарнях. Було отримано 540 заповнених і придатних для використання відповідей. Інструмент містив перелік показників життєстійкості на

робочому місці, опитувальник щодо стресу на роботі та відповідні демографічні дані (Mallak, Yildiz, 2016).

Чотирифакторна модель дозволила отримати методику з психометричними властивостями, які добре узгоджуються з моделлю. Двадцять пунктів було залишено для отриманого в результаті Інструменту життестійкості на робочому місці (Workplace Resilience Instrument-WRI). Паралельний аналіз проводився за допомогою послідовних ітерацій дослідницького та підтверджувального факторних аналізів. Респонденти були класифіковані на основі їхньої зайнятості в сільській або міській лікарнях. Керівники мали значно вищі показники WRI, ніж медсестри, незалежно від статі. Показники WRI позитивно і достовірно корелювали зі стажем роботи та результатами Короткого опитувальника професійного стресу (Mallak, Yildiz, 2016). За результатами дослідження було розроблену методику для вимірювання індивідуальної життестійкості на робочому місці (WRI). Чотири фактори WRI визначають виміри життестійкості на робочому місці для використання в подальших дослідженнях: активне вирішення проблем, командна ефективність, впевнене прийняття рішень.

Далі проаналізуємо результати досліджень, що стосуються *резильєнтності та суб'єктивного благополуччя, їх точки перетину*.

Аналізуючи резильєнтність як процес узгодження, управління та адаптації до значних чинників стресу або травми, слід зазначити, що властивості та ресурси людини, її життя та оточення сприяють здатності до адаптації та «відскоку» перед наявними несприятливими обставинами. Протягом життя досвід резильєнтності може бути різним (Winwood, Colon, & McEwen, 2013). Цей конструкт набуває особливої актуальності в контексті сучасних викликів робочого середовища, зокрема в умовах пандемії COVID-19, коли працівники зіткнулися з необхідністю швидкої адаптації до нових форм організації праці. Дослідження показують, що резильєнтність відіграє важливу роль у процесі адаптації серед працівників, які змушені були працювати вдома через фізичні обмеження пандемії (Nadhira, Wulandari, & Pramastyaningtyas, 2023).

Особливого значення резильєнтність особистості набуває в умовах війни (Кокун, 2025). Адже під час війни працівники змушені одночасно справлятися з емоційною нестабільністю, тривогою за себе та близьких, а також із потребою зберігати продуктивність у роботі. Резильєнтність допомагає їм: регулювати тривожність, уникати професійного вигорання, швидше повертатися до ефективної діяльності після емоційних потрясінь. Працівники з високою резильєнтністю здатні краще адаптуватися до непередбачуваних змін, що робить їх цінними для будь-якої організації в кризовий період.

Суб'єктивне благополуччя працівників розглядається через призму двох основних компонентів: когнітивного та афективного. Когнітивний компонент включає загальну задоволеність життям та оцінку різних сфер життєдіяльності, тоді як афективний компонент стосується балансу між позитивними та негативними емоціями, які переживає індивід. Позитивні афекти можуть виникати як реакція на важливі життєві події та проявлятися у відчуттях радості, силі, ентузіазмі й гордості, тоді як негативні афекти включають переживання розчарування, конфліктів або тривоги (Diener, 1984; Ryff, 1989). Резильєнтність тісно пов'язана з усіма цими аспектами, сприяючи здатності особи підтримувати позитивне функціонування навіть у несприятливих умовах.

Взаємозв'язок між резильєнтністю та суб'єктивним благополуччям особливо яскраво проявляється в контексті управління емоціями та стресом. Дослідження вказують на те, що емоційна гнучкість працівників, як здатність ефективно управляти різними видами емоцій, є ключовим фактором, що підтримує резильєнтність у складні часи (Nadhira, Wulandari & Pramastyaningtyas, 2023). Працівники з високим рівнем суб'єктивного благополуччя демонструють нижчу схильність до професійного вигорання

та частіше переживають позитивні емоції, рідше відчуваючи негативні емоційні стани, такі як смуток та злість (Tugade, & Fredrickson, 2004).

Згідно з дослідженням Tugade & Fredrickson (2004), резильєнтні люди частіше використовують когнітивну переоцінку як стратегію подолання, що дозволяє їм зберігати позитивні емоції. Також такі особи активніше шукають соціальну підтримку та мають вищий рівень самоефективності – віри у власні сили долати труднощі.

У дослідженні Wang et al. (2024) було емпірично підтверджено, що резильєнтність позитивно пов'язана з суб'єктивним благополуччям студентів і працівників, а розвиток майндфулнесу на робочому місці сприяє покращенню обох змінних. Аналогічні висновки підтверджено метааналізом Hartmann et al. (2020), який узагальнив понад 60 досліджень і встановив стабільний зв'язок між резильєнтністю та емоційним благополуччям.

Результати емпіричних досліджень щодо зв'язку між резильєнтністю та суб'єктивним благополуччям персоналу виявляються суперечливими. Дослідження, проведене серед 200 працівників Південної Джакарти, які працювали вдома під час пандемії COVID-19, виявило значущий позитивний кореляційний зв'язок між резильєнтністю та суб'єктивним благополуччям (Nadhira, Wulandari & Pramastyaningtyas, 2023). Учасники дослідження, віком від 20 до 60 років, продемонстрували, що вищий рівень резильєнтності працівників корелює з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя, до того ж понад 57% респондентів повідомили про мотивованість, а 75% висловили задоволеність покращеннями на роботі (Nadhira, Wulandari, & Pramastyaningtyas, 2023).

Однак протилежні результати були отримані в дослідженні, проведеному серед 122 професіоналів різних секторів в Індії (Kaur, 2023). Використовуючи описовий дизайн дослідження та застосовуючи два самозвітні опитувальники – перспективу психологічного благополуччя Ріффа та Короткі шкали резильєнтності Сміта та співавторів, дослідники не виявили значущого зв'язку між благополуччям та резильєнтністю (Kaur, 2023). Ці результати суперечили початковій гіпотезі про те, що особи з низьким рівнем благополуччя матимуть низьку резильєнтність, і навпаки. Дослідження показало, що жодна одиниця благополуччя не пов'язана зі змінами в жодній команді резильєнтності (Kaur, 2023).

Висновки.

Аналіз наявної літератури з питань резильєнтності персоналу як чинника суб'єктивного благополуччя виявляє складну та багатогранну картину взаємозв'язків між цими конструктами. Основним висновком є те, що зв'язок між резильєнтністю та суб'єктивним благополуччям не є універсальним і може значно варіюватися залежно від контексту, професійної сфери та специфічних умов праці.

Важливим аспектом є роль організаційних факторів у формуванні як індивідуальної резильєнтності, так і загального благополуччя персоналу. Організаційна резильєнтність виступає важливим медіатором між психологічною резильєнтністю працівників та їхнім сприйманим благополуччям. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до вивчення резильєнтності, що враховує як індивідуальні психологічні ресурси, так і організаційні умови та підтримку.

Перспективи подальших досліджень. Для майбутніх досліджень рекомендується застосування лонгітюдних дизайнів для встановлення причинно-наслідкових зв'язків між резильєнтністю та суб'єктивним благополуччям. Також важливо враховувати культурні та контекстуальні особливості різних професійних середовищ, оскільки результати досліджень, проведених у різних країнах та секторах, можуть значно відрізнятися. Особливої уваги потребує розробка інтервенційних програм, спрямованих на одночасне підвищення резильєнтності та благополуччя персоналу через організаційні ініціативи та індивідуальні тренінги управління стресом й емоційною регуляцією.

Література

1. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Івкін, В. М., Лагодзінська, В. І., & Клименко, Н. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
2. Кокун, О. М. (2025). Життестійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика.
3. Креденцер, О. В. (2024). Основні підходи до аналізу поняття «резильєнтність» в сучасній організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 33(3-4), 124-136.
4. Чорний, П. (2025). Особливості суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в різних соціально-економічних сферах: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 34(1), 161-169. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.14>
5. Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176-184.
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
7. Britt, T. W., Sinclair, R. R., & McFadden, A. C. (2013). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 6(3), 378-404. <https://doi.org/10.1111/iops.12062>
8. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
9. Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
10. Flint-Taylor, J., & Cooper, C. L. (2017). Team resilience: Shaping up for the challenges ahead. In *Managing for resilience* (pp. 129-149). Routledge.
11. Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
12. Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 169-200.
13. Ijntema, R. C. (2020). Psychological resilience at work: A labyrinth worth navigating.
14. Kaur, N. (January 10, 2023). Employee Wellbeing and Resilience in Professionals. <https://ssrn.com/abstract=4321676> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4321676>
15. King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of organizational behavior*, 37(5), 782-786.
16. Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 223-242. <https://doi.org/10.1037/cpb0000097>
17. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
18. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
19. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
20. Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77-91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
21. Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work*, 54(2), 241-253.
22. McEwen, K., & Boyd, C. (2017). A Measure of Team Resilience: Developing the Resilience at Work Team Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 1. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001223>
23. Nadhira, S., Wulandari, Y., & Pramastyaningtyas, A. (2023). The Relationship Between Resilience and Subjective Well-Being Among Employees on the Work-From-Home Scheme in South Jakarta. *E3S Web of Conferences*, 388. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338804015>
24. Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
25. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
26. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>

27. Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
28. Wang, P., Liu, D., Wu, X., & Li, Y. (2024) Workplace Mindfulness, Resilience and Subjective Well-Being to College Students with SDT. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 567-589. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.124038>.
29. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(10), 1205-1212.
30. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.

References

1. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, V. I., & Klymenko, N. (2024). *Tekhnologii zabezpechennya psikhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvithnoho personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya [Technologies to promote educational personnel's mental health and well-being in conditions of war and post-war recovery]*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
2. Kokun, O. M. (2025). Zhyttyestiikist i rezylyentnist lyudyny v suchasnomu sviti: teoria, doslidzhennya, praktyka [Human vitality and resilience in the modern world: theory, research, practice]. [In Ukrainian]
3. Kredentser, O. V. (2024). Osnovni pidkhody do analizu ponyattya «rezylyentnist» v suchasniy organizatsiiniy psikhologii [Basic approaches to the analysis of the concept of «resilience» in modern organizational psychology]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia*, 33(3-4), 124-136. [In Ukrainian]
4. Chorny, P. (2025). Osoblyvosti subyektivnogo blagopoluchchya personalu organizatsii v riznykh sotsialno-ekonomichnykh sferakh: teoretychnyi analiz problemy [Features of subjective well-being of organizational personnel in various socio-economic spheres: theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia*, 34(1), 161-169. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.14> [In Ukrainian]
5. Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176-184.
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
7. Britt, T. W., Sinclair, R. R., & McFadden, A. C. (2013). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 6(3), 378-404. <https://doi.org/10.1111/iops.12062>
8. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
9. Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
10. Flint-Taylor, J., & Cooper, C. L. (2017). Team resilience: Shaping up for the challenges ahead. In *Managing for resilience* (pp. 129-149). Routledge.
11. Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
12. Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 169-200.
13. Ijntema, R. C. (2020). Psychological resilience at work: A labyrinth worth navigating.
14. Kaur, N. (January 10, 2023). Employee Wellbeing and Resilience in Professionals. <https://ssrn.com/abstract=4321676> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4321676>
15. King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of organizational behavior*, 37(5), 782-786.
16. Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 223-242. <https://doi.org/10.1037/cpb0000097>
17. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
18. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
19. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
20. Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77-91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
21. Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work*, 54(2), 241-253.

22. McEwen, K., & Boyd, C. (2017). A Measure of Team Resilience: Developing the Resilience at Work Team Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 1. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001223>.
23. Nadhira, S., Wulandari, Y. & Pramastyaningtyas, A. (2023). The Relationship Between Resilience and Subjective Well-Being Among Employees on the Work-From-Home Scheme in South Jakarta. *E3S Web of Conferences*, 388. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338804015>.
24. Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
25. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
26. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
27. Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
28. Wang, P., Liu, D., Wu, X., & Li, Y. (2024) Workplace Mindfulness, Resilience and Subjective Well-Being to College Students with SDT. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 567-589. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.124038>.
29. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(10), 1205-1212.
30. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.

Відомості про авторів

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

Kredentser, Oksana, Dr., 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

Чорний Петро Анатолійович, аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Chorny, Petro, 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/0009-0003-7249-3668>

E-mail: peterchorny@gmail.com

Отримано 3 березня 2025 р.
Рецензовано 14 квітня 2025 р.
Прийнято 17 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.12>
УДК 159.9:316.6

Валентина Лагодзінська

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК РЕСУРС СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Лагодзінська Валентина. Емоційний інтелект персоналу освітніх організацій як ресурс суб'єктивного благополуччя.

Вступ. В умовах глибоких суспільних трансформацій, спричинених повномасштабною війною в Україні, особливої уваги набуває проблема збереження психічного здоров'я та суб'єктивного благополуччя громадян. Освітня сфера, як одна з ключових інституцій соціалізації та формування людського капіталу, опинилася в зоні підвищеного ризику професійного й емоційного виснаження. Це зумовлює потребу в пошуку ефективних ресурсів підтримки психологічної стійкості педагогічного персоналу. Одним із таких ресурсів є концепт «емоційний інтелект» – група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій навколишніх людей.

Мета. Здійснити теоретичний аналіз основних підходів до розуміння феномена емоційного інтелекту у сфері освіти та визначити його роль як ресурсу суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій.

Методи: методи теоретичного аналізу проблеми на основі вивчення психологічної та міждисциплінарної літератури з проблеми дослідження (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, систематизація).

Результати. Аналіз наукових джерел дозволив виокремити кілька ключових теоретичних підходів до трактування емоційного інтелекту: як здібності (Salovey & Mayer), як змістової компетентності (Goleman), а також як особистісного ресурсу в умовах професійної діяльності. Особливу увагу приділено дослідженням, у яких емоційний інтелект розглядається у зв'язку з такими поняттями, як емоційна компетентність, професійне вигорання та суб'єктивне благополуччя.

Висновки: розглянуті підходи можуть бути покладені в основу подальших емпіричних досліджень.

Ключові слова: персонал освітніх організацій, емоційний інтелект, емоційна компетентність, ресурс, суб'єктивне благополуччя

Lagodzinska, Valentyna. Emotional intelligence of educational personnel as a subjective well-being resource.

Introduction. In the conditions of deep social transformations caused by the war in Ukraine, the problem of preserving mental health and subjective well-being of citizens has taken an added importance. The educational sphere, as a key institution of socialization and human capital, is at risk of professional and emotional exhaustion. This necessitates the search for effective resources to support the psychological stability of educational personnel. Emotional intelligence, which can be defined as a group of mental abilities needed for the awareness and understanding of one's own and other people's emotions, is one of such resources.

Aim. To conduct a theoretical analysis of the main approaches to understanding the phenomenon of emotional intelligence in the field of education, and to determine its role as a subjective well-being resource of educational personnel.

Methods: theoretical analysis of the problem based on the relevant psychological and interdisciplinary literature (analysis, synthesis, generalization, comparison, and systematization).

Results. Analysis of scientific sources allowed identifying several key theoretical approaches to the interpretation of emotional intelligence: as an ability (Salovey & Mayer), as a content competence (Goleman), and as a personal resource in the context of professional activity. A number of studies considered emotional intelligence in connection with emotional competence, job burnout, and subjective well-being.

Conclusions: the considered approaches can be used as the basis for further empirical research.

Key words: personnel of educational organizations, emotional intelligence, emotional competence, resource, subjective well-being

Вступ. В умовах глибоких суспільних трансформацій, спричинених повномасштабною війною в Україні, особливої уваги набуває проблема збереження психічного здоров'я та суб'єктивного благополуччя громадян. Освітня сфера, як одна з ключових інституцій соціалізації та формування людського капіталу, опинилася в зоні підвищеного ризику професійного й емоційного виснаження. Це зумовлює потребу в пошуку ефективних ресурсів підтримки психологічної стійкості педагогічного персоналу.

Практичне впровадження ідей теорії емоційного інтелекту в різні професійні сфери – зокрема бізнес, освіту, медицину, військову справу тощо – сприяє підвищенню ефективності міжособистісної взаємодії, прийняттю зважених рішень, формуванню стійкого емоційного клімату та зниженню рівня професійного вигорання серед фахівців.

Розвиток емоційного інтелекту учасників освітнього процесу відіграє важливу роль у забезпеченні безпечного освітнього середовища, адже сприяє формуванню позитивного емоційного клімату в колективі, зміцненню командної взаємодії та емоційній регуляції. У цьому контексті особливої актуальності набуває питання пошуку ефективних внутрішніх і зовнішніх ресурсів подолання кризових ситуацій як на індивідуальному рівні, так і на рівні організацій та суспільства загалом.

В межах ресурсного підходу важливо звернути увагу на концепцію психологічних ресурсів, запропоновану А. Маклаковим (2001), який розглядає їх як ключові особистісні характеристики, що забезпечують ефективну регуляцію психічної діяльності та адаптацію до складних умов. До таких ресурсів, зокрема, він відносить емоційну стійкість, резильєнтність, толерантність до стресу, здатність до саморегуляції та адекватну самооцінку.

Ці складові відіграють провідну роль у процесі оцінки суб'єктом зовнішніх викликів і власних можливостей. У контексті діяльності працівників освітньої сфери, які щодня перебувають у полі підвищеного емоційного навантаження, зазначені характеристики набувають особливого значення. Саме емоційний інтелект, як інтегративний особистісний ресурс, здатний забезпечити ефективну емоційну саморегуляцію, підтримку психоемоційного балансу та, зрештою, сприяти суб'єктивному благополуччю освітян.

Підвищене емоційне навантаження, нестабільність соціально-політичного середовища, виклики адаптації до нових умов праці вимагають від працівників освіти не лише високого професіоналізму, а й розвитку особистісних ресурсів, зокрема емоційної компетентності.

Одним із визначальних чинників підтримки психоемоційної стійкості та збереження суб'єктивного благополуччя фахівців в умовах кризи виступає емоційний інтелект, що інтегрує здатність усвідомлювати, розуміти, регулювати власні емоції та емоції інших людей.

Емоційний інтелект як здатність до розуміння та управління емоціями є професійно важливою якістю сучасного освітянина. Науковці зазначають, що цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту та його складових можливий протягом усього життя (Зарицька, 2023; Лящ, 2020; Носенко, 2021).

У контексті викликів сьогодення, коли суспільство перебуває в умовах високого емоційного напруження, тривожності та стресових впливів, зростає інтерес науковців до вивчення емоційного інтелекту як ресурсу, що впливає на суб'єктивне благополуччя особистості. В освітньому середовищі це питання набуває особливої актуальності, адже педагоги стикаються з підвищеним емоційним навантаженням, що вимагає розвитку навичок емоційної саморегуляції та ефективної міжособистісної взаємодії.

Отже, актуальність теми дослідження та її недостатня наукова розробка зумовили **мету нашого дослідження**: здійснити теоретичний аналіз основних підходів до розуміння у сучасних психологічних дослідженнях емоційного інтелекту персоналу освітніх організацій як ресурсу суб'єктивного благополуччя.

Завдання дослідження: проаналізувати існуючі підходи до розуміння феномену емоційного інтелекту персоналу освітніх організацій як ресурсу суб'єктивного благополуччя в умовах війни.

Методи дослідження: методи теоретичного аналізу проблеми: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з емоційного інтелекту та його зв'язку з суб'єктивним благополуччям.

Результати дослідження та їх обговорення.

Феномен психологічного благополуччя традиційно асоціюється з показниками психічного здоров'я, емоційного комфорту, загальної задоволеності життям і суб'єктивним відчуттям щастя. У науковій літературі психологічне благополуччя, що тісно пов'язане із суб'єктивним компонентом, розглядається в межах різних теоретичних підходів – гедоністичного, евдемоністичного, психофізіологічного та інтегративного. Значного поширення набула модель К. Ріфф (1998), у межах якої виділяються ключові структурні компоненти психологічного благополуччя: самоприйняття, автономність, позитивні взаємини з оточенням, особистісне зростання, цілеспрямованість і життєва компетентність. Сукупність цих компонентів, у взаємозв'язку з особистісною оцінкою якості власного життя, формує цілісне переживання суб'єктивного благополуччя.

М. М. Шпак (2016) наголошує, що психологічне благополуччя має суб'єктивний характер, адже кожна людина має власні уявлення про цей феномен. Оцінюючи рівень свого психологічного благополуччя, індивід бере до уваги різні аспекти життєдіяльності – зокрема успішність професійної реалізації, стан фізичного та психічного здоров'я, рівень матеріального забезпечення тощо.

Суб'єктивне благополуччя трактується як індивідуальне переживання задоволеності власним життям, що включає когнітивну оцінку життєвих обставин і емоційний досвід. Воно охоплює як загальний емоційний фон людини, так і її ставлення до себе, професійної діяльності, міжособистісних стосунків та життєвих перспектив. Важливо, що саме суб'єктивне сприйняття людиною себе та свого життя визначає рівень її психологічної стійкості, гармонії та життєвої ефективності.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічне здоров'я – це стан благополуччя, за якого людина усвідомлює власні здібності, може справлятися з нормальними життєвими стресами, продуктивно працювати та робити внесок у життя своєї спільноти.

У контексті воєнних дій одним із пріоритетних напрямів психологічної науки залишається вивчення особливостей прояву суб'єктивного благополуччя працівників освітньої та наукової сфери. Це зумовлено їх ключовою роллю у процесі формування молодого покоління та визначення стратегічних орієнтирів постконфліктної реабілітації суспільства (Карамушка, 2023). У цих умовах вивчення чинників, що можуть підвищити рівень благополуччя, є особливо актуальним.

Важливим напрямом досліджень є також аналіз особистісних ресурсів, що здатні сприяти підвищенню рівня суб'єктивного благополуччя, на чому акцентує увагу низка сучасних науковців (Терещенко, 2025). Особистісні ресурси, зокрема емоційний інтелект і стресостійкість, відіграють важливу роль у підтримці психічного здоров'я в умовах стресу та кризових ситуацій.

У сучасних умовах війни важливим науковим завданням є виявлення ефективних психологічних чинників, які сприяють підвищенню результативності професійної діяльності працівників освітньої сфери, забезпечують збереження їхнього психічного здоров'я та сприяють підвищенню рівня суб'єктивного благополуччя (Креденцер, 2023). Ці чинники не лише допомагають забезпечити високий рівень професійної ефективності, а й сприяють адаптації до змін, викликаних війною.

Вивчення впливу емоційного інтелекту на особистість є важливим напрямом психологічної науки, адже ідентифікація чинників його впливу на життєдіяльність особистості здатна дати відповіді на численні запитання. З метою глибшого аналізу звернімося до концептуального змісту поняття «емоційний інтелект» та його ролі у підтримці суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах війни.

У межах сучасних досліджень усе частіше підкреслюється, що емоційний інтелект – здатність розпізнавати, розуміти, виражати та регулювати емоції – виступає ключовим чинником суб'єктивного благополуччя. Він сприяє внутрішній гармонії, позитивному емоційному самопочуттю, адаптації до змін, зниженню рівня емоційного виснаження та підвищенню задоволеності професійною діяльністю.

Отже, результати аналізу свідчать, що емоційний інтелект виступає значущим особистісним ресурсом суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій, сприяючи збереженню внутрішньої рівноваги, емоційної стійкості та протидії професійному вигоранню.

Історичні витoki концепції емоційного інтелекту можна простежити у філософських поглядах Аристотеля, філософів Нового часу та в ідеях Ж.-Ж. Руссо, які акцентували увагу на взаємозв'язку когнітивних і емоційних процесів. Передісторію формування поняття емоційного інтелекту пов'язують із теорією множинного інтелекту Г. Гарднера. Він виділив такі види інтелекту: лінгвістичний, музичний, логіко-математичний, просторовий, тілесно-кінестетичний, а також особистісні інтелекти. Окрім того, він підкреслює значення внутрішньоособистісного та міжособистісного інтелектів (Gardner, 1983).

Однак у наукову психологію термін «емоційний інтелект» увійшов лише на початку 1990-х років завдяки роботам американських дослідників J. D. Mayer & P. Salovey (1993). Вони описували його як сукупність здібностей до самосвідомості, емпатії, соціальних навичок, мотивації та саморегуляції (Mayer & Salovey, 1993). Подальше популяризування терміну пов'язане з працями Д. Гоулмана (Гоулман, 1998), який розглядав емоційний інтелект як здатність розпізнавати власні та чужі емоції, керувати ними, а також будувати гармонійні стосунки з іншими.

За даними D. R. Caruso, & P. Salovey (2004) та інших сучасних науковців, емоційний інтелект складається з таких основних складових: емоційна обізнаність, розпізнавання емоцій, управління емоціями, емпатія, самомотивація.

Емоційний інтелект постає як багатовимірна конструкція, що включає когнітивні, емоційні й соціальні компоненти (Гоулман, 1998). Його розвиток є необхідною умовою особистісного зростання, професійної реалізації та успішної адаптації в умовах суспільних трансформацій.

Більшість дослідників вважають емоційний інтелект здатністю впізнавати, розуміти й управляти емоціями – як власними, так і чужими. Д. Гоулман (1998) вважає, що успішність у навчанні й бізнесі неможлива без розвиненого емоційного інтелекту, який є запорукою лідерських якостей.

Сьогодні існують три основні підходи до вивчення емоційного інтелекту: модель здібностей (Mayer & Salovey, 1993); емоційно-соціальний інтелект (Bar-On & Parker, 2000); модель емоційних компетенцій (Гоулман, 1998).

До вивчення проблематики емоційного інтелекту зверталися такі зарубіжні дослідники, як R. Bar-On & J. D. A. Parker (2000), H. Gardner (1983), J. D. Mayer & P. Salovey (1993), D. R. Caruso & P. Salovey (2004). Серед українських науковців варто згадати Н. Губу (2022), В. Зарицьку (2023), Н. Ковригу, О. Логвись (2020), О. Ляща (2020), В. Москаленко (2019), Є. Носенко (2021), М. Носаль (2021) та інших.

Носенко та Коврига (цит. за Є. Носенко, 2021) зазначають, що емоційний інтелект – це не лише здатність підніматися над особистими пристрастями й слабкостями, а й ресурс, що дозволяє реалізувати сильні сторони, таланти та моральні якості людини. О. Лящ (2020) трактує його як інтелектуальну здатність до розуміння й регуляції емоційних проявів особистості. Н. Губа та С. Асатрян (2022) вказують на складність визначення поняття, адже його тлумачення залежать від теоретичних підходів: від розуміння емоційного інтелекту як здатності до розпізнавання й регуляції емоцій до його розгляду як комплексу соціально-психологічних навичок або інтеграції емоцій із когнітивними процесами.

О. Логвись (2020) визначає емоційний інтелект як комплекс когнітивних, особистісних та вольових рис, що є критично важливими для становлення та розвитку

людини. Ракітянська (2021) підкреслює динамічність і багатокомпонентність цієї якості в контексті педагогічної діяльності: вона включає емоційний, когнітивний і поведінковий компоненти, що забезпечують ефективне педагогічне спілкування, емпатію, самоконтроль, самомотивацію, налаштованість на співпрацю.

В. Зарицька (2023) визначає емоційний інтелект як здатність розпізнавати, контролювати й регулювати власні емоції та емоції інших людей з метою досягнення особистісно значущих цілей, що дозволяє використовувати цей феномен як важливий ресурс у професійному середовищі.

Розглядаючи емоційний інтелект як фактор особистісного життєздійснення, Є. Карпенко (2020) пропонує модель емоційного інтелекту, пов'язану з особливостями життєздійснення особистості, яка базується на трьох взаємопов'язаних модусах: інтернальному, екстернальному та інтегративному.

Дослідження О. Саннікової стали основою для формулювання концепції «емоційного інтелекту». Авторка вивчала роль емоційності в структурі особистості, підкреслюючи її значення для успішного функціонування. В експериментальних дослідженнях впливу емоцій (радості, гніву, смутку та страху) на професійну діяльність вона ввела термін «психологічна проникливість», що визначає емоційність як регулятор професійної діяльності та фактор її ефективності. Емоційність також трактувалася як частина темпераменту, стійкої психологічної характеристики.

За словником, інтелект (від лат. *Intellectus* – розуміння, осягнення) – відносно стійка структура розумових здатностей індивіда.

Науковці визначають поняття «емоційний інтелект» як здатність діяти відповідно до своїх почуттів і бажань (Гоулман, 2000); здатність ретельно осмислювати й виражати емоції; розуміти емоції та емоційні знання; управляти емоціями.

Е. Носенко (2003) трактує емоційний інтелект як складник внутрішнього світу, форму позитивного ставлення до себе та інших. Виділяють міжособистісний і внутрішньоособистісний аспекти, а також п'ятифакторну структуру. Слід зазначити, що, зосереджуючись на дослідженні емоційного інтелекту як однієї з форм множинного інтелекту, Е. Носенко використовує термін «емоційна розумність» як синонім до «емоційного інтелекту», пропонуючи його як український аналог.

В. Зарицька (2023) визначає емоційний інтелект як інтегральну властивість особистості, здатність контролювати, регулювати й розуміти емоції.

На рівень емоційного інтелекту впливають різні біологічні та соціальні фактори, які можуть негативно позначатися на самоусвідомленні та мотивації. Важливою складовою емоційного інтелекту є здатність людини усвідомлювати та управляти своїми емоціями, що прямо пов'язано з її здатністю ефективно взаємодіяти з іншими людьми та досягати особистісного благополуччя.

Згідно з концепцією Н. Холла, емоційний інтелект включає п'ять ключових компонентів: емоційну обізнаність, управління емоціями, самомотивацію, емпатію та управління емоціями інших. Саме ці компоненти дозволяють людині ефективно адаптуватися до стресових ситуацій і підтримувати емоційну рівновагу, що є важливим ресурсом для підтримки її благополуччя.

Дослідження А. Колчигіної (2019) підтверджує важливість розвитку емоційного інтелекту. Зокрема, авторка довела, що достатній рівень емоційного інтелекту сприяє зниженню емоційного виснаження, що відповідає концепції Н. Холла, яка підкреслює значення управління емоціями та емпатії для збереження психологічного здоров'я. У результаті проведеного тренінгу А. Колчигіна (2024) за методикою Н. Холла в експериментальній групі були виявлені значущі зміни за шкалами «Емпатія» ($p = 0,025$) та «Управління емоціями інших» ($p = 0,041$), що демонструє ефективність тренінгів у підвищенні емоційного інтелекту.

Отримані результати підтверджують, що розвиток емоційного інтелекту, зокрема через тренінги, є важливим інструментом для підвищення рівня суб'єктивного благополуччя та ресурсом, який сприяє зменшенню емоційного виснаження. Це також підкріплює концепцію Н. Холла про важливість розвитку емоційної обізнаності та

управління емоціями для досягнення психологічної стабільності та успішної соціальної взаємодії.

Отже, методи, що включають розвиток емоційного інтелекту, є важливими в контексті підготовки студентів до професійної діяльності, адже дозволяють не тільки підвищити їхні практичні навички, але й оптимізувати суб'єктивне благополуччя через більш ефективне управління емоціями в різних життєвих ситуаціях.

Т. Дучимінська (2024) наголошує на важливості розвитку емоційного інтелекту, підкреслюючи, що ця проблема привертає значну увагу науковців і є актуальною для підвищення ефективності особистості в її житті та професійній діяльності. Аналіз наукових праць дозволяє виділити два основні напрями: перший – розвиток інтелекту в онтогенезі особистості, що проявляється у здатності розуміти і управляти емоціями; другий – цілеспрямований тренінговий вплив, спрямований на розвиток як окремих складових емоційного інтелекту, так і його загального рівня.

Аналізуючи сучасні вітчизняні та зарубіжні наукові джерела, Р. Попелюшко (2024) зазначає, що розвиток і вдосконалення компонентів емоційного інтелекту можливе через спеціальні тренування, орієнтовані на формування навичок адекватного сприйняття та конструктивного використання емоцій. До ефективних методів належать: індивідуальні та групові тренінги, дискусії, лекції, психологічні ігри, коучинг, майстер-класи, арт-терапія, психогімнастика, поведінкова терапія, моделювання ситуацій, рольові ігри, надання зворотного зв'язку, демонстрації, проектна діяльність тощо.

Висновки. Аналіз наукових джерел дозволив виокремити кілька ключових теоретичних підходів до трактування емоційного інтелекту: як здібності (Mayer & Salovey), як змістової компетентності (Гоулман), а також як особистісного ресурсу в умовах професійної діяльності. Особливу увагу приділено дослідженням, у яких емоційний інтелект розглядається у зв'язку з такими поняттями, як емоційна компетентність, професійне вигорання та суб'єктивне благополуччя.

У контексті освітньої організації, емоційний інтелект працівників виявляється важливим фактором формування здорового психологічного клімату, ефективної взаємодії в колективі, конструктивного вирішення конфліктів і зниження рівня професійного стресу. Результати теоретичних досліджень свідчать про наявність позитивного зв'язку між високим рівнем емоційного інтелекту та суб'єктивним благополуччям освітян, що проявляється у підвищеному рівні задоволеності працею, емоційної стабільності та професійної ефективності.

Проблема розвитку емоційного інтелекту персоналу організацій в умовах війни, зокрема в контексті забезпечення ресурсу суб'єктивного благополуччя, є досить актуальною та соціально значущою проблемою. Водночас ця проблема залишається недостатньо розробленою, особливо щодо сфери освіти.

Емоційний інтелект є важливим особистісним ресурсом працівників освітніх організацій, який сприяє підтримці суб'єктивного благополуччя в умовах високого емоційного навантаження та соціальної турбулентності. Урахування рівня емоційного інтелекту при підготовці та професійному супроводі педагогічного персоналу може слугувати ефективною стратегією профілактики емоційного вигорання, зміцнення психоемоційної стійкості та підвищення якості освітніх послуг.

Перспективи подальших досліджень Перспективи подальших досліджень доцільно спрямовувати на емпіричне вивчення особливостей прояву емоційного інтелекту в освітньому середовищі, зокрема в професійній діяльності педагогів. Важливим напрямом є також розроблення та апробація програм розвитку емоційної компетентності працівників закладів освіти як ресурсу підвищення їхнього суб'єктивного благополуччя, професійної витривалості та ефективності взаємодії з учасниками освітнього процесу.

Література

1. Гоулман, Д. (1998). *Робота з емоційним інтелектом*. Bantam Books.
2. Гоулман, Д. (2020). *Емоційний інтелект*. Віват.
3. Губа, Н., & Асатрян, С. (2022). Емоційний інтелект: структура, особливості, можливості розвитку. *Психологія і суспільство*, (3), 51-59.

4. Дучимінська, Т., Коць, М., & Кульчицька, А. (2022). Емоційний інтелект та соціальні навички у дітей з особливими освітніми потребами: діагностично-дослідницький аспект. *Психологічні перспективи*, (39), 99-111.
5. Зарицька, В. (2023). Емоційний інтелект у структурі особистісної зрілості. *Актуальні проблеми психології. Серія: Організаційна психологія, економічна психологія*, 1(32), 112-120.
6. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 52-64.
7. Карпенко, Є. В. (2020). *Емоційний інтелект у дискурсі життєздійснення особистості*: монографія. Посвіт.
8. Ковальчук, О. І. (2020). Емоційний інтелект як чинник професійного зростання вчителя. *Психологія і суспільство*, (4), 89-95. <https://doi.org/10.35774/pis2020.04.089>
9. Колчигіна, А. В. (2019). Мотивація досягнення: теоретико-методологічний аналіз. *Теорія і практика сучасної психології*, 1(1), 58-61.
10. Креденцер, О. (2023). Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(29), 52-64. <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.5>
11. Логвись, О. (2020). Емоційний інтелект як ресурс розвитку особистості. *Психологічні перспективи*, (35), 134-141.
12. Лящ, О. (2020). Емоційний інтелект як психологічна категорія. *Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 48(1), 215-224.
13. Маклаков, А. Г. (2001). Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*, 22(1), 16-24.
14. Москаленко, В. В. (2019). *Психологія суб'єктивного благополуччя особистості*. Центр учбової літератури.
15. Носаль, М. І. (2021). *Зв'язок емоційного інтелекту та суб'єктивного благополуччя у студентів* [Кваліфікаційна робота освіт. ступ. бакалавра спец. «Психологія», Національний авіаційний університет]. <https://dspace.nau.edu.ua/bitstreams/0a94c686-222b-4cfe-8049-da0f4ab74dcd/download>
16. Носенко, Є. Л. (2021). Психологічна ресурсність особистості: понятійні межі та структурні компоненти. *Психологічні перспективи*, (37), 6-18.
17. Розенберг, М. (2021). *Ненасильницьке спілкування: Говорити мирно в світі, повному конфліктів*. Софія.
18. Савчук, І. В. (2021). Резильентність особистості в умовах соціальної нестабільності. *Актуальні проблеми психології*, 55(1), 112-119. <https://doi.org/10.32405/2411-5203-2021-55-1-112-119>
19. Саннікова, О. П. (1995). *Емоційність в структурі особистості*. Хорс.
20. Терещенко, К. (2025). Суб'єктивне благополуччя особистості та його підтримка в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(34).
21. Шпак, М. М. (2016). Емоційний інтелект як особистісний ресурс забезпечення психологічного благополуччя молодших школярів. *Наука і світ*, (5), 266-270.
22. Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory. In *Handbook of emotional intelligence* (pp. 363-388). JosseyHass.
23. Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Harper and Row.
24. Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership*. Jossey-Bass.
25. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.
26. Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 719-727.

References

1. Goulman, D. (1998). *Robota z emotsiinym intelektom [Working with emotional intelligence]*. Bantam Books. [In Ukrainian]
2. Goulman, D. (2020). *Emotsiinyi intelekt [Emotional intelligence]*. Vivat. [In Ukrainian]
3. Guba, N., & Asatryan, S. (2022). Emotsiinyi intelekt: struktura, osoblyvosti, mozhlyvosti rozvytku [Emotional intelligence: structure, features, development opportunities]. *Psykhologia i suspilstvo*, (3), 51-59. [In Ukrainian]
4. Duchyminska, T., Kots, M., & Kulchytska, A. (2022). Emotsiinyi intelekt ta sotsialni navychky u ditei z osoblyvyvymy osvithnimy potrebamy: diagnostychno-doslidnytskyi aspekt [Emotional intelligence and social skills in children with special educational needs: diagnostic and research aspect]. *Psykhologichni perspektyvy*, (39), 99-111. [In Ukrainian]
5. Zarytska, V. (2023). Emotsiinyi intelekt u strukturi osobystisnoi zrilosti [Emotional intelligence in the structure of personal maturity]. *Aktualni problemy psykhologii. Seria: Organizatsiina psykhologia, ekonomichna psykhologia*, 1(32), 112-120. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. (2023). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvithnikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of personnel of educational and scientific organizations in war conditions: manifestation and connection with coping strategies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 52-64. [In Ukrainian]

7. Karpenko, Ye. V. (2020). *Emotsiyni intelekt u dyskursi zhyttyezdiisnennya osobystosti [Emotional intelligence in the discourse of personal life realization]*. Posvit. [In Ukrainian]
8. Kovalchuk, O. I. (2020). Emotsiyni intelekt yak chynnyk profesiinogo zrostannya vchytelya [Emotional intelligence as a factor in professional growth of a teacher]. *Psykhologia i suspilstvo*, (4), 89-95. <https://doi.org/10.35774/pis2020.04.089> [In Ukrainian]
9. Kolchygina, A. V. (2019). Motyvatsia dosyagnennya: teoretyko-metodologichniy analiz [Achievement motivation: theoretical and methodological analysis]. *Teoria i praktyka suchasnoi psykhologii*, 1(1), 58-61. [In Ukrainian]
10. Kredentser, O. (2023). Profesiina samoeфекtyvnist ta yiyi rol u zabezpechenni psykhologichnogo zdorovya personalu osvitenikh organizatsii v umovakh viiny ta povoyennogo vidrodzhennya: teoretychnyi analiz problemy [Professional self-efficacy and its role in promoting psychological health of educational personnel in war conditions and post-war revival: theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3(29), 52-64. <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.5> [In Ukrainian]
11. Logvys, O. (2020). Emotsiyni intelekt yak resurs rozvytku osobystosti [Emotional intelligence as a personal development resource]. *Psykhologichni perspektvy*, (35), 134-141. [In Ukrainian]
12. Lyasch, O. (2020). Emotsiyni intelekt yak psykhologichna kategoria [Emotional intelligence as a psychological category]. *Naukovi zapysky Instytutu psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy*, 48(1), 215-224. [In Ukrainian]
13. Maklakov, A. G. (2001). Lichnostnyi adaptatsionnyi potentsial: ego mobilizatsia i prognozirovanie v ekstremalnykh usloviakh [Personal adaptive potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 22(1), 16-24. [In Russian]
14. Moskalenko, V. V. (2019). *Psykhologia subyektivnogo blagopoluchchya osobystosti [Psychology of subjective well-being of the individual]*. Tsentru uchbovoi literatury. [In Ukrainian]
15. Nosal, M. I. (2021). *Zvyazok emotsiinogo intelektu ta subyektivnogo blagopoluchchya u studentiv [The relationship between emotional intelligence and subjective well-being in students]*. [Qualification thesis, National Aviation University]. <https://dspace.nau.edu.ua/bitstreams/0a94c686-222b-4cfe-8049-da0f4ab74dcd/download> [In Ukrainian]
16. Nosenko, Ye. L. (2021). Psykhologichna resursnist osobystosti: ponyatiini mezhi ta strukturni komponenty [Psychological resource of the individual: conceptual boundaries and structural components]. *Psykhologichni perspektvy*, (37), 6-18. [In Ukrainian]
17. Rozenberg, M. (2021). *Nenasylnytske spilkuвання: Govoryty myrno v sviti, povnomu konfliktiv [Non-violent communication: speaking peacefully in a world full of conflicts]*. Sofia. [In Ukrainian]
18. Savchuk, I. V. (2021). Rezylyentnist osobystosti v umovakh sotsialnoi nestabilnosti [Resilience of the individual in conditions of social instability]. *Aktualni problemy psykhologii*, 55(1), 112-119. <https://doi.org/10.32405/2411-5203-2021-55-1-112-119> [In Ukrainian]
19. Sannikova, O. P. (1995). *Emotsiynist v strukturi osobystosti [Emotion in the structure of the individual]*. Khors. [In Ukrainian]
20. Tereschenko, K. (2025). Subyektivne blagopoluchchya osobystosti ta iogo pidtrymka v umovakh nevyznachenosti [Subjective well-being of the individual and its support in conditions of uncertainty]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(34). [In Ukrainian]
21. Shpak, M. M. (2016). Emotsiyni intelekt yak osobystisnyi resurs zabezpechennya psykhologichnogo blagopoluchchya molodshykh shkolyariv [Emotional intelligence as a personal resource for promoting psychological well-being of junior schoolchildren]. *Nauka i svit*, (5), 266-270. [In Ukrainian]
22. Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory. In *Handbook of emotional intelligence* (pp. 363-388). Jossey-Bass.
23. Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Harper and Row.
24. Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership*. Jossey-Bass.
25. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.
26. Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 719-727.

Відомості про автора

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lagodzinska, Valentyna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2691-1163>

E-mail: vlagoda@ukr.net

Отримано 3 березня 2025 р.
Рецензовано 1 квітня 2025 р.
Прийнято 7 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.13>

УДК: 159.9:616-036.21:504.75

Тетяна Ларіна

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ВИВЧЕННЯ КОГНІТИВНИХ АСПЕКТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОТИДІЇ ЕКОЛОГІЧНИМ ТА ЕПІДЕМІЧНИМ ЗАГРОЗАМ

Ларіна Тетяна. Теоретико-концептуальні підходи вивчення когнітивних аспектів психологічної готовності особистості до протидії екологічним та епідемічним загрозам.

Вступ. Проблема збереження безпечного для життєдіяльності та здоров'я людини екологічного середовища та підтримання стабільної медико-епідемічної ситуації сьогодні ставить перед фахівцями помічних професій практичні завдання щодо розвитку готовності особистості протидіяти екологічним та епідемічним загрозам.

Мета дослідження: здійснити аналіз теоретико-концептуальних підходів до вивчення когнітивних аспектів психологічної готовності особистості у протидії екологічним та епідемічним загрозам. Визначити роль та місце когнітивного аспекту готовності особистості у протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини.

Результати. З'ясовано, що особливості пізнавальної діяльності, котра забезпечує когнітивну стійкість в умовах екологічних та епідемічних загроз, можна розглядати крізь призму такого поняття як «когнітивний резерв» людини. Показано, що когнітивний резерв є динамічною структурою, яка підлягає збагаченню протягом життя людини завдяки спрямованим когнітивно-стимулюючим діям та відіграє провідну роль у стійкості й адаптивності когнітивних механізмів та когнітивно-емоційних реакцій людини на події з катастрофічними наслідками.

Висновки. Визначено, що когнітивний компонент психологічної готовності є стрижневим конструктом особистості, котрий відповідає як за здоровий розвиток адаптивних механізмів людини, так і за узгодженість обробки свідомих та несвідомих складових стрімко-плинного інформаційного простору, в якому перебуває сучасна людина. Розвиток пластичності когнітивних функцій впродовж життя є фундаментом когнітивної стійкості та продуктивності особистості, яка знаходиться у ситуаціях підвищеного афективного навантаження, таких як: перебування у зоні екологічних катаклізмів, зоні підвищеного епідемічного зараження, зоні бойових дій тощо.

Ключові слова: особистість, психологічна готовність, екологічні та епідемічні загрози, когнітивна стійкість, когнітивний резерв, пластичність когнітивних функцій

Larina, Tetyana. Theoretical and conceptual approaches to studying cognitive aspects of psychological readiness of the individual to counteract environmental and epidemic threats.

Introduction. The problem of preserving a safe environment for human life and health and maintaining a stable medical and epidemiological situation today gives helping professionals the tasks of developing the individual's readiness to counteract environmental and epidemic threats.

Aim: to analyze theoretical approaches to studying cognitive aspects of psychological readiness of the individual for counteracting environmental and epidemic threats as well as to determine the role and place of the cognitive aspect of individual readiness for counteracting environmental and epidemic threats.

Results. The cognitive activity, which ensured cognitive stability in conditions of environmental and epidemic threats, was considered as a person's cognitive reserve. The cognitive reserve was shown to be a dynamic structure, which could develop throughout life by means of directed cognition-stimulating actions and which played a leading role in the stability and adaptability of the individual's cognitive mechanisms and cognitive-emotional reactions to events with catastrophic consequences.

Conclusions. The cognitive component of psychological readiness is a core element of the personality and it is responsible for both the healthy development of human adaptive mechanisms and the processing of the changing information space. The life-long development of cognitive plasticity is the

basis for cognitive stability and productivity of an individual in situations of affective stress caused by being in natural disaster zones, epidemic zones, combat operations zones, etc.

Key words: *personality, psychological readiness, environmental and epidemic threats, cognitive resilience, cognitive reserve, cognitive plasticity*

Вступ. Проблема збереження безпечного для життєдіяльності й здоров'я людини екологічного середовища та підтримання стабільної медико-епідемічної ситуації сьогодні ставить перед фахівцями помічних професій практичні завдання щодо розвитку готовності особистості протидіяти екологічним та епідемічним загрозам. Зазвичай актуалізація заходів щодо захисту навколишнього середовища історично відбувається після світових воєн та екологічних катастроф. Зокрема, глобальна міжнародна організація ООН має низку програм, заснованих після Другої світової війни, спрямованих на поширення екологічної освіти та виховання населення, організації заходів із забезпечення безпеки довкілля та покращення екологічної ситуації, створення фондів та інших об'єднань, покликаних оберігати природу тощо. Також представник ВООЗ в Україні Ярно Хабіхт після ухвалення резолюції щодо проведення незалежного розслідування ефективності реакції світу на пандемію COVID-19, під час брифінгу 24 січня 2024 року в Медіацентрі України Укрінформі наголосив, що людству вже зараз слід бути готовим до наступних пандемій (Укрінформ, 2024).

Сьогодні в умовах війни екологічні та епідемічні загрози стають життєвою реальністю населення України. Замінування сільськогосподарських земель, забруднення водоймищ, прорив дамби на Каховській ГЕС, дестабілізація роботи Запорізької АЕС поруч із розповсюдженням інфекційних захворювань у зоні бойових зіткнень тощо вимагає об'єднаних зусиль від фахівців щодо розвитку ефективної здоров'язберігаючої поведінки людини у катастрофічних умовах життєдіяльності.

Психологічна операціоналізація поняття готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам розкривається певним чином представниками ризикології у таких концептах, як: суспільство ризику, управління ризиками, екоцентризм (Beck, 2010; Giddens, 1991; Luhmann, 2005), західними науковцями у контексті аналізу наслідків пандемії COVID-19, страху зараження COVID-19 (Czeisler, Marynak, Clarke et al., 2020), в українських дослідженнях щодо готовності особистості до надзвичайної ситуації (Духневич, Довгань, Поліщук, Сіверс & Цукур, 2023), артикуляції екологічного ризику як соціальної проблеми (Павлік, 2019), особливостей сприйняття екологічного ризику під час війни (Чаплінська & Казначеев, 2023). Однак питання ролі та місця когнітивного аспекту готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини досі не має системного відображення у сучасній психологічній літературі.

Мета дослідження: вивчення ролі та місця когнітивного аспекту психологічної готовності особистості у протидії екологічним та епідемічним загрозам.

Методи дослідження: теоретичний аналіз та узагальнення концептуальних підходів з досліджуваної проблеми, консолідовані концептуальні положення щодо поняття «когнітивний резерв».

Результати дослідження та їх обговорення. Когнітивний компонент є структурним елементом багатьох моделей психологічної готовності особистості, зокрема готовності до різних видів діяльності та діяльності в складних й екстремальних умовах. Так, А.В. Стаднік, І.В. Ващенко, В.С. Васищев та ін. (2017) виділяють розумово-пізнавальний компонент готовності, що проявляється у когнітивному аналізі ситуації, пошук найкращих способів вирішення службово-бойових завдань.

Розглядаючи структуру та зміст психологічної готовності фахівця до діяльності в екстремальних умовах, О.М. Кокун, В.М. Мороз, І.О. Пішко та Н.С. Лозінська зазначають, «що готовність до діяльності в екстремальних умовах – одна з найважливіших умов забезпечення особистої безпеки кожної людини і суспільства в цілому, що обумовлює необхідність формування в особового складу психологічної готовності та навичок безпечної поведінки» (Кокун, Мороз, Пішко, Лозінська та ін., 2021: 11). Відповідно,

науковці виділяють особистісний та функціональний компоненти психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань. Зокрема, когнітивна готовність виступає одним з показників функціональної готовності особового складу військовослужбовців.

У дослідженні можливостей формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності Л.О. Матохнюк визначає «необхідні знання» як когнітивний компонент, який відображає «розуміння професійних завдань, оцінку значущості, знання способів, методів і засобів їх розв'язання, знання ймовірних змін у професійній діяльності та ін.» (Матохнюк, 2006: 55).

Прихильники синергетичного підходу привертають увагу до проблеми вивчення механізмів когнітивного забезпечення професійної мобільності особистості. Н.А. Сургунд наголошує на необхідності враховувати потенціал функції «когнітивно несвідомої» інформації в процесі підготовки сучасного майбутнього фахівця. Авторка підкреслює, «що когнітивний механізм взаємодії свідомого та когнітивно несвідомого визначає конструктивні механізми вибору та реалізації основ професійної мобільності та забезпечує «безкатастрофні» переходи на нові вектори професійного руху» (Сургунд, 2018: 140). На думку науковиці, актуалізація негативної інформації, переведення її у поле розвитку та підготовки сучасного майбутнього фахівця має забезпечити професійну мобільність особистості. Отже, безперечним є вагомість когнітивних механізмів у формуванні усвідомленої здатності фахівця до конструктивних змін в умовах невизначеності змісту та форми професійної динаміки під час криз професійного розвитку (Сургунд, 2018).

Усвідомлення перспективи глобальних екологічних та епідемічних загроз, особливо в умовах активних військових дій, є викликом для когнітивних структур особистості, тобто ставить актуальні вимоги до когнітивної стійкості та можливостей збереження когнітивної рівноваги людини. Найбільш поширеною у психологічній літературі теорією, що розглядає механізми урівноваження когнітивних структур, є теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера. Автор теорії визначає когнітивний дисонанс як негативне явище, стан психічного дискомфорту, який виникає внаслідок невідповідності у свідомості людини ідей, вірувань, цінностей або емоційних реакцій (Festinger, 1957).

М.М. Кононова, аналізуючи передумови дезадаптивної поведінки, розглядає когнітивний дисонанс як детермінанту дезадаптації суб'єкта. Авторка підкреслює, що «страх перед дисонансом зумовлює тенденцію до уникнення невдач, що гальмує просоціальні успіхи особи» (Яценко, Бондар, Євтушенко, Кононова & Максименко, 2015: 92). Дослідниця зауважує, що дезадаптацію індивіда зумовлює дисонанс, який є наслідком внутрішнього конфлікту та викликаними ним негативними емоційними станами. Також пов'язаність когнітивного дисонансу із мотиваційною сферою може призводити до вузькоплановості сприйняття інформації, що так само впливає на зміну мотивації. У своїх висновках М. М. Кононова зазначає, що дезадаптивна поведінка суб'єкта безпосередньо пов'язана із когнітивними процесами сприйняття навколишнього світу, а когнітивний дисонанс породжує відчуття внутрішнього дискомфорту та актуалізує дію психологічних захистів (Яценко, Бондар, Євтушенко, Кононова & Максименко, 2015).

Т.І. Горпініч підкреслює роль когнітивного дисонансу в успішності навчальної діяльності студента. Вона зазначає, що «у навчальній діяльності суб'єкт найчастіше стикається із ситуацією репрезентації знань та відбору інформації» (Горпініч, 2015: 34). Отже, неузгодженість різних когнітивних структур може спричиняти стан психічного дискомфорту під час репрезентації знань та відбору інформації. На думку науковиці, одним із варіантів когнітивного дисонансу «може виступати дисонанс між формою представлення інформації і тим стилем її сприйняття і переробки, якому надає перевагу суб'єкт» (там само: 34). Часто неуспіх у пізнавальній діяльності суб'єкта, викликаний когнітивним дисонансом, має негативні наслідки, що може проявлятися у зниженні

загальної мотивації до навчання, уникненні нової інформації та вести до ригідності стилів репрезентації знань.

Отже, когнітивні механізми відіграють безпосередню роль у забезпеченні особистої безпеки людини, її здатності до конструктивних змін та особистісного розвитку в катастрофічних умовах життєдіяльності, визначають її просоціальні успіхи та успішність навчальної діяльності.

Особливості пізнавальної діяльності, що забезпечує когнітивну стійкість в умовах екологічних та епідемічних загроз має свою специфіку та раніше не були прицільно описані у науковій психологічній літературі. На сучасному етапі пошук відповідей на питання, що робить людей з певним життєвим досвідом стійкими до вікових змін або хвороб, які індивідуальні відмінності визначають схильність до вразливості та зниження когнітивних функцій окреслюється у понятті когнітивного резерву. Дослідження когнітивного резерву активно ведуться впродовж останнього десятиліття, і сьогодні мають консолідовані концептуальні положення щодо визначення понять та методів діагностики.

Термін «когнітивний резерв» стосується адаптивності (тобто ефективності, ємності, гнучкості) когнітивних процесів, що допомагає пояснити різну схильність когнітивних здібностей або повсякденного функціонування до старіння мозку, патології або пошкодження (Stern et al., 2018). Автори концепції зазначають, що на відмінності у когнітивній резистентності може впливати взаємодія вроджених (наприклад, внутрішньоутробних або генетично детермінованих), індивідуальних відмінностей та впливів протягом життя. Відповідні впливи протягом життя включають загальні когнітивні здібності раннього життя (наприклад, інтелект), освіту, професію, фізичні вправи, дозвілля або соціальну активність. Резерв – це евристика, яка допомагає пояснити індивідуальні відмінності в когнітивних функціях, функціях або клінічному стані стосовно старіння та захворювань мозку (там само).

Сучасні дослідження зв'язку пізнання та когнітивного резерву показують, що когнітивні здібності, які зберігаються і зміцнюються досвідом, можна зберігати як резерв і використовувати при необхідності (Savarimuthu, & Ponniah, 2024). Не дивлячись на те, що концепція збереження пізнання була знайдена, коли люди з хворобою Альцгеймера мали відмінності в клінічних проявах і когнітивних функціях, когнітивний резерв формує стійкість до зниження когнітивних функцій і покращує якість життя у когорти людей без патології. Крім того, кілька напрямів досліджень виявили, що пластичність між нейронами значно впливає на когнітивний резерв і діє проти зниження когнітивних здібностей. Результати дослідження, спрямованого на всебічне розуміння когнітивного резерву та змінних, які беруть участь у підтримці когнітивних здібностей, показують, що одним із когнітивних механізмів, який розвиває та підтримує когнітивний резерв, є читання (Savarimuthu & Ponniah, 2024).

Розглядаючи зв'язок когнітивного збагачення в ранньому віці з патологічними змінами та когнітивним зниженням при хворобі Альцгеймера науковці наголошують на тому, що механізми когнітивного резерву не є повністю зрозумілими, тому використовуються саме показники когнітивного резерву. Типовими показниками ступеня когнітивного резерву є IQ, когнітивно стимулюючі впливи протягом вікового періоду, освіта, професійні досягнення, активний відпочинок, соціальні мережі або інші впливи, які можуть сприяти резерву. Дослідники визначають чотири показники когнітивного збагачення в ранньому віці, а саме: соціально-економічний статус у ранньому віці, наявність когнітивних ресурсів у 12-річному віці, частота участі в когнітивно стимулюючих заходах та вивчення іноземних мов у ранньому віці (Oveisgharan et al., 2020).

Як показує аналіз досліджень, когнітивний резерв є динамічною структурою, яка підлягає збагаченню протягом життя людини завдяки спрямованим когнітивно-стимулюючим діям. Когнітивний резерв відіграє провідну роль у стійкості та адаптивності

когнітивних механізмів та когнітивно-емоційних реакції людини на події з катастрофічними наслідками.

Однак неповна вивченість механізмів когнітивного резерву обмежує способи його діагностики вимірюванням індексу когнітивного резерву (CRIq). Розроблений M. Nucci et al. опитувальник індексу когнітивного резерву (CRIq) має на меті зібрати та кількісно оцінити основні когнітивно-стимулюючі дії, які людина виконувала протягом дорослого життя (з 18 років включно). CRIq є зведеним інструментом, який оцінює освіту, робочу діяльність і дозвілля за трьома підіндексами: CRI-Education, CRI-Working Activity, CRI-Leisure Time. Висновки щодо створеного стандартизованого інструменту вимірювання когнітивного резерву вказують на те, що інтелект лише помірно корелює із когнітивним резервом, що підкреслює відмінність цих двох понять. Вік і стать суттєво впливають на показники CRIq, тоді як їх взаємодія не виявила достатнього ефекту. Дорослі люди мають вищу оцінку CRIq, ніж молоді та літні (Nucci et al., 2012). Для ефективності вимірювання нещодавно була створена онлайн-коротка версія опитувальника «Cognitive Reserve Index» (Mondini et al., 2023). Наразі італійська та англійська версії знаходяться у вільному доступі за посиланням OSF (<https://osf.io/efzhs/>).

Пошуки ефективних рішень для подолання психологічних наслідків пандемії COVID-19 та підготовки до подібних ситуацій демонструють позитивний досвід впровадження передових наукоємних нейротехнологій у психологічні дослідження. Так, науковим колективом (Максименко, Деркач, Кіричевська & Касинець, 2022) було проведене лонгітюдне дослідження щодо динаміки когнітивно-емоційних реакцій молоді на психологічні події до карантину та під час його дії. Дослідники підкреслюють важливість таких нейробіологічних факторів, як: взаємодія генетичних чинників, чинників довкілля та механізмів казуальності, зовнішньої чи внутрішньої причинної зумовленості подій. Для вивчення динаміки основних когнітивних та емоційних реакцій науковці використовували показники, що були сформовані біометричною компанією «EMOTIV» та які вираховувалися на базі специфічних ЕЕГ патернів мозку, серед них: стрес (відображає комфорт та дискомфорт досліджуваного), взаємодія (відображає, наскільки досліджуваний залучений до того, що робить чи переживає), інтерес (відображає цікавість досліджуваного до стимулу), хвилювання (відображає прояв емоційної реакції, ажіотаж), концентрація (відображає зосередженість на подразнику), релаксація (відображає психічний спокій). Отже, дослідники дійшли висновку, що «у період короткочасної аномії, яка спричинена перебудовою у суспільстві внаслідок пандемії, дуже себе комфортно почуває молодь з девіаціями. Натомість нормотипова молодь сприймає нову реальність стресово. У нормотиповій молоді протягом другого і третього місяців карантину виникає адаптація до нових умов буття. Натомість у девіантної молоді виникає з кожним місяцем дезадаптація» (Максименко та ін., 2022).

Окремим напрямом досліджень когнітивного аспекту адаптивної поведінки у емоційно насичених ситуаціях є вивчення закономірностей розвитку та формування пластичності виконавчих функцій протягом життя людини.

Загальноприйнятим у когнітивній науці та нейропсихології прийнято розуміти виконавчі функції як сукупність когнітивних процесів, що підтримують цілеспрямовану поведінку шляхом регулювання думок та дій за допомогою когнітивного контролю, вибору та успішного моніторингу дій задля досягнення цілей. Основними когнітивними процесами виконавчих функцій є контроль уваги, когнітивне гальмування, гальмівний контроль, робоча пам'ять та когнітивна гнучкість. Виділяють виконавчі функції вищого порядку, що включають планування та гнучкий інтелект (міркування та вирішення проблем) (Diamond, 2013).

Більшість науковців погоджуються з тим, що існують сенситивні періоди (передусім дошкільний та підлітковий вік), коли тренування когнітивних процесів не лише веде до покращення поведінки, але й спричиняє відповідні зміни в нейронній функції, що сприяє здоровому розвитку особистості. Дослідники наголошують, що

тренування виконавчих функцій веде до таких корисних процесів, як: підвищення мотивації до навчання, налагодження добрих стосунків з вчителями, зменшення проблемної поведінки та можливість навчатися більш проактивно й рефлексивно, допомагаючи дітям та підліткам зіткнутися з набором нових емоційних та міжособистісних викликів (Zelazo & Carlson, 2012).

Отже, за своєю природою когнітивні механізми є динамічними та пластичними, що збагачуються завдяки спрямованим когнітивно-стимулюючим діям особистості протягом життя.

Висновки. Не дивлячись на те, що сьогодні існує багато теорій й концептуальних підходів до вивчення закономірностей та розуміння природи пізнання, властивостей пластичності та адаптивності когнітивних систем людини до викликів навколишнього середовища, проблема когнітивної готовності особистості до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини досі не повною мірою артикульована у психологічній літературі. Когнітивний компонент психологічної готовності є стрижневим конструктом особистості, що відповідає як за здоровий розвиток адаптивних механізмів людини, так і за узгодженість обробки свідомих та несвідомих складових стрімко-плинного інформаційного простору, в якому перебуває сучасна людина. Можна зазначити, що збагачення когнітивного резерву та варіативність когнітивно-стимулюючих дій, а також тренувальні та профілактичні втручання в розвиток пластичності когнітивних функцій впродовж життя є фундаментом когнітивної стійкості та продуктивності особистості, яка знаходиться у ситуаціях підвищеного афективного навантаження, таких як перебування у зоні екологічних катаклізмів, зоні підвищеного епідемічного зараження, зоні бойових дій тощо.

Перспективи подальших досліджень. Розвиток стійкості та готовності особистості до викликів сьогодення ставить практичні завдання перед суспільством та фаховою спільнотою помічних професій. Отже, перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вивченні чинників когнітивної готовності учасників освітнього процесу до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини, їх когнітивної продуктивності, когнітивної спритності та здатності до динамічного прийняття рішень в умовах сучасних викликів.

Література

1. Горпініч, Т. І. (2015). Когнітивний дисонанс як психолого-педагогічна проблема. *Медична освіта*, 1, (33-35).
2. Духневич, В. М., Довгань, Н. О., Поліщук, С. А., Сіверс, З. Ф., & Цукур, О. Г. (2023). *Готовність до надзвичайної ситуації: виміри конструктивності: практичний посібник*. Кропивницький.
3. Кокун, О. М., Мороз, В. М., Пішко, І. О., & Лозінська, Н. С. (2021). *Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження*. Київ.
4. Максименко, С., Деркач, Л., Кіричевська, Е., & Касинець, М. (2022). *Психологія когнітивних процесів: науковий посібник*. Видавництво Людмила.
5. Матохнюк, Л. О. (2006). *Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності*. [Дис. канд. психолог. наук, Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького].
6. Павлік, Ю. (2019). Екологічний ризик як складна соціальна ситуація: динаміка конструювання проблеми. *Наукові студії соціальної та політичної психології*, 25(1), 158-165.
7. Прес-реліз Укрінформ, брифінг «Хвороба Х»: чи буде нова пандемія та як готується Україна до потенційних загроз? (24 січня 2024 року). <https://tinyurl.com/3xmcyneu>
8. Стаднік, А. В., Ващенко, І. В., & Васищев, В. С. (2017). Теоретико-методологічні засади формування психологічної готовності майбутніх офіцерів національної гвардії України до службово-бойової діяльності. *Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія*, (55), 250-255.
9. Сургунд, Н. А. (2018). Когнітивні механізми свідомості у контексті синергетичного підходу до проблеми професійної мобільності особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*, (5), 134-141.
10. Чаплінська, Ю., & Казначеев, М. (2023). Психологічні особливості сприйняття екологічних ризиків в умовах війни. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, (16), 56-63.

11. Яценко, Т. С., Бондар, В. І., Євтушенко, І. В., Кононова, М. М., & Максименко, О. Г. (2015). *Самодепривація психіки та дезадаптація суб'єкта : монографія*. Вид-во НПУ імені М. Драгоманова.
12. Beck, U. (2010). *World at Risk*. Polity Press.
13. Czeisler, M. E., Marynak, K., & Clarke, K. (2020). Delay or avoidance of medical care because of COVID-19-related concerns--United States, June 2020. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep.*, 69(36), 1250-1257. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6936a4>
14. Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annu Rev Psychol.* 64(1), 135-68. doi: 10.1146/annurev-psych-113011-143750.
15. Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
16. Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford.
17. Luhmann, N. (2005). *Risk: A Sociological Theory*. Taylor, & Francis Group.
18. Mondini, S., Pucci, V., & Nucci, M. (2023). s-CRIq: the online short version of the Cognitive Reserve Index questionnaire. <https://osf.io/efzhs/>
19. Nucci, M., Mapelli, D., & Mondini, S. (2012). Cognitive Reserve Index questionnaire (CRIq): a new instrument for measuring cognitive reserve. *Aging Clin Exp Res* 24, 218-226. <https://doi.org/10.1007/BF03654795>
20. Oveisgharan, S., Wilson, R. S., Yu, L., Schneider, J. A., & Bennett, D. A. (2020). Association of early-life cognitive enrichment with Alzheimer disease pathological changes and cognitive decline. *JAMA Neurol.* (77), 1-8. <https://doi.org/10.1001/jamaneurol.2020.1941>
21. Savarimuthu, A., & Ponniah, R. J. (2024). Cognition and Cognitive Reserve. *Integr. psych. Behav.* (58), 483-501. <https://doi.org/10.1007/s12124-024-09821-3>
22. Stern, Y. (2018). Whitepaper: Defining and investigating cognitive reserve, brain reserve, and brain maintenance. *Alzheimers Dement.* 16(9), 1305-1311. doi: 10.1016/j.jalz.2018.07.219.
23. Zelazo, P. D., & Carlson, S. M. (2012). Hot and cool executive function in childhood and adolescence: Development and plasticity. *Child development perspectives*, 6(4), 354-360. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2012.00246.x>

References

1. Gorpnich, T. I. (2015). Kognityvnyi dysonans yak psykhologo-pedagogichna problema [Cognitive dissonance as a psychological and pedagogical problem]. *Medychna osvita*, 1, 33-35. [In Ukrainian]
2. Dukhnevych, V. M., Dovgan, N. O., Polischuk, S. A., Sivers, Z. F., & Tsukur, O. G. (2023). *Gotovnist do nadzvychainoi sytuatsii: vymiry konstruktyvnosti*: praktychnyi posibnyk [Emergency preparedness: dimensions of constructivity]. Kropyvnytskyi. [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M., Moroz, V. M., Pishko, I. O., & Lozinska, N. S. (2021). *Formuvannya psykhologichnoi gotovnosti viiskovosluzhbovtiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do vykonannya zavdan za pryznachenniam pid chas boiovogo zlagodzhennya* [Formation of psychological readiness of military personnel under contract to perform assigned tasks during combat coordination training]. Kyiv. [In Ukrainian]
4. Maksymenko, S., Derkach, L., Kyrchevska, E., & Kasynets, M. (2022). *Psykhologia kognityvnykh protsesiv: naukovi posibnyk* [Psychology of cognitive processes: a scientific guide]. Vydavntstvo Lyudmyla. [In Ukrainian]
5. Matokhnyuk, L. O. (2006). *Formuvannya psykhologichnoi gotovnosti maibutnikh inzheneriv-prykordonnykh do profesiinoi dialnosti* [Formation of psychological readiness of future border guard engineers for professional activities]. [Dys. kand. psykholog. nauk, Khmelnytskyi]. [In Ukrainian]
6. Pavlik, Yu. (2019). Ekologichnyi ryzyk yak skladna sotsialna sytuatsia: dynamika konstruyuvannya problemy [Environmental risk as a complex social situation: dynamics of problem construction]. *Naukovi studii sotsialnoi ta politychnoi psykholonii*, 25(1), 158-165. [In Ukrainian]
7. Pres-reliz Ukrinform, brifing «Khvoroba X»: chy bude nova pandemia ta yak gotuyetsya Ukraina do potentsiinykh zagroz? [Ukrinform press release, briefing "Disease X": will there be a new pandemic and how is Ukraine preparing for potential threats?] (January 24, 2024). <https://tinyurl.com/3xmcyneu> [In Ukrainian]
8. Stadnik, A. V., Vaschenko, I. V., & Vasyshev, V. S. (2017). Teoretyko-metodologichni zasady formuvannya psykhologichnoi gotovnosti maibutnikh ofitseriv natsionalnoi gvardii Ukrainy do sluzhbovo-boiovoi dialnosti [Theoretical and methodological principles of forming the psychological readiness of future officers of the National Guard of Ukraine for service and combat activities]. *Visnyk KhNPU im GS Skovorody. Psykhologia.* 55, 250-255. [In Ukrainian]
9. Surgund, N. A. (2018). Kognityvni mekhanizmy svidomosti u konteksti synergetychnogo pidkhodu do problemy profesiinoi mobilnosti osobystosti [Cognitive mechanisms of consciousness in the context of a synergistic approach to the problem of professional mobility of the individual]. *Naukovi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria Psykhologichni nauky.* 5, 134-141. [In Ukrainian]
10. Chaplinska, Yu., & Kaznacheev, M. (2023). Psykhologichni osoblyvosti sprynyattya ekologichnykh ryzykiv v umovakh viiny [Psychological features of environmental risks perception in war conditions]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykhologichni nauky.* 16, 56-63. [In Ukrainian]
11. Yatsenko, T. S., Bondar, V. I., Yevtushenko, I. V., Kononova, M. M., & Maksymenko, O. G. (2015). *Samodepryivatsia psykhyky ta dezadaptatsia* [Mental self-deprivation and maladaptation]. Vyd-vo NPU imeni M. Dragomanova. [In Ukrainian]

12. Beck, U. (2010). *World at Risk*. Polity Press.
13. Czeisler, M. E., Marynak, K., & Clarke, K. (2020). Delay or avoidance of medical care because of COVID-19-related concerns--United States, June 2020. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep.*, 69(36), 1250-1257. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6936a4>
14. Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annu Rev Psychol.* 64(1), 135-68. doi: 10.1146/annurev-psych-113011-143750.
15. Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
16. Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford.
17. Luhmann, N. (2005). *Risk: A Sociological Theory*. Taylor, & Francis Group.
18. Mondini, S., Pucci, V., & Nucci, M. (2023). s-CRIq: the online short version of the Cognitive Reserve Index questionnaire. <https://osf.io/efzhs/>
19. Nucci, M., Mapelli, D., & Mondini, S. (2012). Cognitive Reserve Index questionnaire (CRIq): a new instrument for measuring cognitive reserve. *Aging Clin Exp Res* 24, 218-226. <https://doi.org/10.1007/BF03654795>
20. Oveisgharan, S., Wilson, R. S., Yu, L., Schneider, J. A., & Bennett, D. A. (2020). Association of early-life cognitive enrichment with Alzheimer disease pathological changes and cognitive decline. *JAMA Neurol.* 77, 1-8. <https://doi.org/10.1001/jamaneurol.2020.1941>
21. Savarimuthu, A., & Ponniah, R. J. (2024). Cognition and Cognitive Reserve. *Integr. psych. Behav*, 58, 483-501. <https://doi.org/10.1007/s12124-024-09821-3>
22. Stern, Y. (2018). Whitepaper: Defining and investigating cognitive reserve, brain reserve, and brain maintenance. *Alzheimers Dement.* 16(9), 1305-1311. doi: 10.1016/j.jalz.2018.07.219.
23. Zelazo, P. D., & Carlson, S. M. (2012). Hot and cool executive function in childhood and adolescence: Development and plasticity. *Child development perspectives*, 6(4), 354-360. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2012.00246.x>

Відомості про автора

Ларіна Тетяна Олексіївна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна

Larina, Tetyana, PhD, Senior Researcher, Institute of Social and Political Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8975-3348>

E-mail: larinatetyana.olex@gmail.com

Отримано 3 березня 2025 р.
Рецензовано 14 квітня 2025 р.
Прийнято 17 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.14>

УДК: 159.9:37.091.3

Оксана Лозова

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ СТАВЛЕННЯМ ВЧИТЕЛІВ ТА ЇХ ОСОБИСТІСНОЮ ГОТОВНІСТЮ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ STEM-ОСВІТИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Лозова Оксана. *Емпіричне дослідження взаємозв'язку між ставленням вчителів та їх особистісною готовністю до впровадження STEM-освіти в професійній діяльності.*

Вступ. Актуальність впровадження STEM-освіти в Україні зумовлена глобальною потребою у фахівцях нового покоління. У контексті загальної середньої освіти особливого значення набуває позитивне сприйняття STEM-освіти вчителями та їх особистісна готовність до впровадження.

Мета. Виявлення та аналіз взаємозв'язку між ставленням педагогів до STEM-освіти та окремими аспектами особистісної готовності до її впровадження у професійній діяльності.

Методи. На емпіричному етапі дослідження застосовано анкетування на основі методу «незавершених речень» для виявлення ставлення вчителів до STEM-освіти, її впровадження та ставлення до себе як інноватора. Статистичний аналіз включав описову статистику та кореляційний аналіз. У дослідженні взяли участь 962 вчителів закладів загальної середньої освіти різних регіонів України.

Результати. Переважна більшість учителів демонструє позитивне ставлення до STEM-освіти, однак показник їхнього ставлення до безпосереднього впровадження STEM-освіти виявився значно нижчим. Встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між ставленням учителів до впровадження STEM-освіти та їхнім самосприйняттям як інноваторів. Педагоги, які вважають себе інноваційними, демонструють вищий рівень готовності до інтеграції STEM-підходів.

Висновки. Виявлено взаємозв'язок між ставленням вчителів до STEM-освіти та їх особистісною готовністю до її впровадження. Позитивне ставлення до впровадження STEM тісно пов'язане з інноваційною самоідентифікацією вчителів. Отримані результати є важливими для розробки програм професійного розвитку педагогічних працівників, спрямованих на формування позитивного ставлення та готовності до впровадження STEM-освіти.

Ключові слова: STEM-освіта, ставлення вчителів, особистісна готовність вчителів закладів загальної середньої освіти до впровадження STEM-освіти, інноваційна діяльність, самосприйняття

Lozova, Oksana. *Empirical study of the relationship between teachers' attitudes and their personal readiness to implement STEM education in their professional activities.*

Introduction. The introduction of STEM education in Ukraine is dictated by the global need for a new generation of specialists. In the context of general secondary education, the positive perception of STEM education by teachers and their personal readiness for implementation is of particular importance.

Aim. To identify and analyze the relationship between teachers' attitudes towards STEM education and certain aspects of their personal readiness for its implementation in professional activities.

Methods. At the empirical stage of the study, a specially designed incomplete sentences questionnaire was used to identify teachers' attitudes towards STEM education and its implementation as well as teachers' attitudes towards themselves as innovators. Statistical analysis included descriptive statistics and correlation analysis. The study involved 962 teachers of general secondary education institutions from different regions of Ukraine.

Results. The overwhelming majority of teachers demonstrated a positive attitude towards STEM education, however, their attitude towards the direct implementation of STEM was significantly lower. A statistically significant positive correlation was found between teachers' attitudes toward the implementation of STEM education and their self-perception as innovators. Teachers who considered themselves innovative demonstrated a higher level of readiness to integrate STEM approaches.

Conclusions. There is correlation between teachers' attitudes towards STEM education and their personal readiness to implement it. Positive attitudes towards STEM implementation are closely related

to teachers' innovative self-identification. The obtained results are important for creating programs to develop teachers' positive attitudes and readiness to implement STEM education.

Keywords: *STEM education, teachers' attitudes, personal readiness of general secondary education teachers to implement STEM education, innovative activity, self-perception.*

Вступ. Актуальність проблеми впровадження STEM-освіти в сучасному освітньому просторі України є беззаперечною. Глобальні тенденції розвитку науки, технологій, інженерії та математики (STEM) зумовлюють потребу в підготовці фахівців нового покоління, здатних до інноваційного мислення, розв'язання складних міждисциплінарних завдань та ефективної роботи в умовах технологічного прогресу. У зв'язку з цим інтеграція STEM-підходів в освітній процес на всіх рівнях стає ключовим фактором забезпечення конкурентоздатності країни та її сталого розвитку.

У контексті закладів загальної середньої освіти особливого значення набуває не лише впровадження STEM, але й позитивне сприйняття цього підходу вчителями, їхнє ставлення до STEM-освіти та її практичного застосування, а також відчуття власної ролі як інноваторів у цій сфері. Саме в шкільному середовищі закладаються основи наукової грамотності, технологічної компетентності та інженерного мислення здобувачів освіти, і успішність цього процесу безпосередньо залежить від готовності та налаштованості педагогів втілювати інноваційні підходи навчання.

Аналіз попередніх досліджень свідчить про помітний інтерес науковців до питань впровадження STEM-освіти. Значна кількість публікацій присвячена розробці методичних рекомендацій (О. Патрикеєва, І. Василяшко & О. Лозова, 2017; Н. Поліхун, К. Постова & І. Сліпухіна, 2019; Ф. Левченко & В. Рогоза, 2025), важливості професійного розвитку вчителів для успішної інтеграції STEM у освітній процес (Ю. Завалевський, О. Лозова, І. Василяшко & В. Чорноморець, 2024; K. Gardner, D. Glassmeyer & R. Worthy, 2019; C. K. Lo, 2021), формуванню професійної компетентності (Н. Гончарова, 2015) та фахової майстерності вчителів в умовах STEM-освіти (С. Горбенко, О. Лозова & І. Василяшко, 2023).

Водночас особлива увага приділяється ролі педагога як ключової фігури в успішній імplementації STEM-підходів (О. Антонова, О. Антонов & Н. Поліщук, 2022; J. Morrison, J. Frost, C. Gotch, A. McDuffie, B. Austin & B. French, 2021). Крім того, дослідження (О. Бутурліна & Т. Лисоколенко, 2023; О. Лозова, 2024; T. Paragiannopoulou, J. Vaioroulou & D. Stamovlasis, 2023) підкреслюють важливість не лише володіння вчителями відповідними знаннями та навичками, але й їхнє сприйняття STEM-освіти і готовності до змін та інновацій у професійній діяльності.

Однак, незважаючи на наявність значного масиву досліджень, недостатньо вивченим залишається питання взаємозв'язку між ставленням вчителів до STEM-освіти та особистісною готовністю до її впровадження. Розуміння цієї взаємозалежності є критично важливим для розробки ефективних стратегій підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, спрямованих на успішну інтеграцію STEM-підходів в освітній процес. Виявлення факторів особистісної готовності, які впливають на формування позитивного ставлення до STEM-освіти, дозволить оптимізувати процес впровадження STEM на практиці.

Отже, невирішеною раніше частиною загальної проблеми є доцільність емпіричного дослідження щодо психологічних особливостей розвитку особистісної готовності вчителів закладів загальної середньої освіти до впровадження STEM-освіти, зокрема таких її показників, як ставлення до STEM-освіти та її імplementації у професійній діяльності.

Метою цього дослідження є виявлення та аналіз взаємозв'язку між ставленням педагогів до STEM-освіти та окремими аспектами їхньої особистісної готовності до її впровадження у професійній діяльності.

Методи та організація дослідження. Для досягнення поставленої мети було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження, що включав теоретичні та емпіричні підходи. На *теоретичному* етапі дослідження було проведено аналіз

сучасного стану досліджуваної проблеми у психолого-педагогічній літературі, узагальнення та систематизацію теоретичних положень, що стосуються готовності педагогів до впровадження інновацій, зокрема STEM-освіти. На *емпіричному* етапі дослідження застосовувалися методи анкетування та статистичні методи обробки даних.

Розроблення анкети для виявлення ставлення вчителів базувалося на методі «незавершених речень». Цей метод дозволив виявити не лише усвідомлені, але й потенційно неусвідомлювані аспекти ставлення вчителів до STEM-освіти, її впровадження та власної ролі як інноватора.

У межах анкетування учасникам дослідження було запропоновано завершити низку тверджень, фіксуючи першу думку, що виникала без тривалих роздумів. Такий підхід дозволив опосередковано дослідити глибинні настановлення та емоційне забарвлення ставлення як до STEM-освіти загалом, так і до процесу її впровадження у педагогічній діяльності, а також до власної ідентичності як інноватора. Оцінка відповідей респондентів здійснювалася за шкалою від -1 до 1, де кожному висловлюванню присвоювався бал, що відображав негативне (-1), невизначене (0) або позитивне (1) ставлення респондента.

Дослідження психологічних особливостей розвитку особистісної готовності вчителів закладів загальної середньої освіти до впровадження STEM-освіти здійснювалося в межах виконання науково-дослідної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України за темою «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (РН 0120U104637 (12.2020-12.2025 рр.)) за напрямом «Умови психологічного благополуччя учасників освітнього процесу у відкритому університеті післядипломної освіти». Участь у дослідженні була добровільною та анонімною.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 962 вчителів закладів загальної середньої освіти міста (39%) та сільської місцевості (61%) усіх регіонів України. Розподіл за статтю був таким: жінки (87%), чоловіки (13%), за педагогічним стажем: до 5 років (8,5%); від 6 до 10 років (8,4%); від 11 до 20 років (24,9%); від 21 до 30 років (30,5%); 31 та більше (27,7%).

Окрім того, вагомою характеристикою нашої вибірки стало залучення до дослідження як педагогів, які вже мають досвід впровадження STEM-освіти (56,5%), так і тих, хто поки що не застосовує цей підхід у своїй практиці (43,5%). Таке співвідношення дозволило порівняти погляди та рівень особистісної готовності обох груп респондентів щодо досліджуваної проблематики.

Результати дослідження та їх обговорення. Статистичний аналіз засвідчив позитивне *ставлення до STEM-освіти* переважної більшості вчителів ($M = 0,89$; $SD = 0,28$). Значна кількість відповідей учителів демонструє схвальне ставлення, що відобразилося у висловлюваннях про значущість STEM-освіти для розвитку критичного мислення та винахідницького потенціалу здобувачів освіти.

Позитивне сприйняття вчителів виражається у визнанні таких важливих аспектів, як залучення учнів до проєктного навчання, сприяння розвитку ключових компетентностей, надання можливостей для творчості та дослідницької діяльності, а також встановлення зв'язку між теоретичними знаннями та їх практичним застосуванням, що, на думку освітян, робить навчання корисним і значущим для майбутнього учнів.

Переконаність у потенціалі STEM-освіти проявляється у зазначенні її здатності підвищувати мотивацію, зацікавленість та активність учнів, сприяти всебічному розвитку здобувачів. Нарешті, позитивне ставлення вчителів підкріплюється розумінням сучасності та прогресивності STEM як важливого інструменту для підготовки майбутніх фахівців.

На відміну від загалом позитивного ставлення до самої STEM-освіти, аналіз виявив значно нижчі середні показники ставлення вчителів до її безпосереднього впровадження у власній професійній діяльності ($M = 0,29$; $SD = 0,30$). Це свідчить про існування певних перешкод або психологічних факторів, що стримують педагогів у процесі інтеграції STEM-підходів у їхню діяльність.

Аналіз відповідей на твердження щодо вибору між впровадженням STEM-освіти та традиційним викладанням демонструє розділення думок серед вчителів. Частина педагогів висловила готовність та бажання впроваджувати STEM-освіту, аргументуючи свій вибір її інноваційністю, спрямованістю на розвиток учнів, можливістю зробити навчання цікавішим та ефективнішим, а також відповідністю сучасним освітнім тенденціям.

Водночас значна кількість вчителів віддала б перевагу традиційному способу викладання, посилаючись на звичність та опанованість методик, наявність розроблених матеріалів, відчуття більшої контрольованості процесу, а також можливі труднощі з ресурсами та підготовкою до впровадження STEM. Деякі педагоги зазначили, що поєднували б елементи STEM з традиційним навчанням, намагаючись знайти баланс між інноваціями та перевіреними часом підходами.

Аналізуючи відповіді вчителів щодо найбільших особистісних викликів у впровадженні STEM-освіти, чітко виділяються фактори, пов'язані з професійною діяльністю самих педагогів. Серед них часто згадується брак часу на підготовку та розробку STEM-уроків, а також недостатність знань та розуміння специфіки STEM-підходів. Деякі вчителі відчувають невпевненість у власних вміннях та навичках для ефективного впровадження STEM, особливо щодо інтеграції різних дисциплін та використання нових технологій.

Окремо варто зазначити складність зміни усталених педагогічних практик та подолання інертності мислення. Вчителі можуть відчувати психологічний бар'єр перед необхідністю виходити за межі звичних методів викладання та експериментувати з новими форматами роботи. Також у відповідях респондентів згадується недостатня мотивація або відсутність чіткого розуміння власної ролі у STEM-освіті. Деякі вчителі вказали на труднощі в організації співпраці з колегами та пошуку інтегрованих підходів до викладання різних предметів.

Отже, аналіз відповідей виявляє, що особистісні аспекти, такі як: брак часу, недостатність знань та впевненості, складність зміни звичних освітніх підходів, проблеми з мотивацією та співпрацею є значними перешкодами на шляху впровадження STEM-освіти для багатьох педагогів. Крім того, відповіді респондентів чітко демонструють як прихильників активного впровадження STEM, так і тих, хто більш обережно ставиться до цього процесу або віддає перевагу традиційним методам навчання. Дані підтверджують висновок, що показник ставлення до безпосереднього впровадження STEM-освіти суттєво нижчий порівняно із загальним позитивним сприйняттям її ідей.

Середнє значення *ставлення вчителів до себе як інноватора* ($M = 0,70$; $SD = 0,35$) свідчить про загалом позитивну самооцінку педагогів у контексті їхньої здатності до нововведень. Однак цей показник є нижчим порівняно з їхнім загальним ставленням до STEM-освіти як такої.

Аналіз відповідей учителів на запитання «Коли я чую слово «інновація», я думаю про...» виявив широкий спектр асоціацій, що характеризують їхнє розуміння цього поняття. Найчастіше інновації пов'язуються з чимсь новим, прогресивним та сучасним, що покращує освітній процес та підвищує його ефективність. Багато педагогів асоціюють інновації з новими ідеями, підходами та методами навчання, а також із впровадженням сучасних технологій в освітню практику.

Значна частина відповідей відображає розуміння інновацій як руху вперед, розвитку, пошуку нових шляхів та відходу від традиційних методів. Деякі вчителі пов'язують інновації зі змінами, перетвореннями та модернізацією освітньої системи.

Окремі відповіді підкреслюють творчий аспект інновацій, вказуючи на креативність, натхнення та генерування нестандартних рішень. Також згадується практична спрямованість інновацій, їх здатність покращувати результати навчання та робити процес цікавішим для учнів.

Водночас у деяких відповідях простежується більш обережне ставлення до інновацій, що проявляється у згадках про необхідність ретельного обґрунтування нововведень, їх доцільність та можливі труднощі у впровадженні.

Отже, сприйняття інновацій серед вчителів є переважно позитивним і пов'язане з прогресом, новими підходами та покращенням освітнього процесу, хоча окремі педагоги висловлюють певну обережність щодо їх реалізації.

Водночас відповіді на запитання «Я вважаю себе інноватором, тому що...» виявили більшу неоднозначність та суперечливість серед педагогів.

Значна частина вчителів не схильна вважати себе інноваторами, аргументуючи це використанням переважно традиційних методів, відсутністю значних нововведень у їхній практиці, браком часу або ресурсів для експериментів, або ж скромною оцінкою власного внеску у розвиток освіти. Деякі педагоги пов'язують інноваторство з більш масштабними змінами або розробкою принципово нових підходів, вважаючи свою діяльність рутинною або такою, що не виходить за загальноприйняті рамки.

Водночас частина вчителів визнає себе інноваторами, посиляючись на свою готовність до експериментів, застосування нових технологій, адаптацію існуючих методик до потреб учнів, розробку власних навчальних матеріалів або впровадження окремих елементів STEM у свою практику. Деякі педагоги вважають інноваціями навіть невеликі покращення та зміни у їхній щоденній роботі, спрямовані на підвищення ефективності навчання та зацікавленості здобувачів освіти.

Отже, самооцінка вчителів як інноваторів є досить різною і залежить від їхнього розуміння поняття «інновація», власного досвіду впровадження нового, готовності до змін та суб'єктивної оцінки своєї професійної діяльності. Ця неоднозначність узгоджується з раніше виявленим нижчим середнім значенням ставлення до себе як інноватора порівняно із загальним позитивним ставленням до STEM-освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Середні значення за показниками ставлення вчителів

Ставлення	Середнє значення (М)
до STEM-освіти	0,89
до впровадження STEM-освіти	0,29
до себе як інноватора	0,7

Крім того, кореляційний аналіз за Пірсоном (табл. 2) засвідчив наявність статистично значущого та позитивного зв'язку між ставленням учителів до впровадження STEM-освіти та їхнім самосприйняттям як інноваторів ($r=.404$; $p<.001$). Отримані дані свідчать, що педагоги, які характеризують себе як інноваційних, демонструють значно вищий рівень готовності до інтеграції STEM-підходів у свою професійну діяльність. Сила цього зв'язку є достатньо вагомою, що дозволяє стверджувати про його важливу роль у формуванні особистісної готовності вчителів до інновацій у сфері освіти.

Таблиця 2

Pearson Correlations / Кореляційний аналіз за Пірсоном

		ставлення до впровадження STEM-освіти	ставлення до себе як інноватора
ставлення до впровадження STEM-освіти	Pearson Correlation	1	,404**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	962	962
ставлення до себе як інноватора	Pearson Correlation	,404**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	962	962
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Отримані результати підтверджують, що схвальне ставлення педагогів до власної інноваційності є ключовим аспектом особистісної готовності до впровадження STEM-освіти. Розвиток самосприйняття педагога як інноватора стає важливим чинником подолання потенційного опору до змін та сприяє більш ефективному й усвідомленому впровадженню STEM-освіти.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження дозволило встановити наявність взаємозв'язку між ставленням педагогів до STEM-освіти та окремими аспектами їхньої особистісної готовності до її впровадження у професійній діяльності. Цей зв'язок підкреслює важливість формування не лише сприятливого ставлення до STEM-освіти як такої, але й розвитку в педагогів впевненості у власних інноваційних здібностях для успішної реалізації цього підходу.

Виявлена прогностична цінність окремих аспектів особистісної готовності до формування позитивного ставлення до STEM-освіти має важливе практичне значення. Отримані результати можуть бути використані при розробці програм професійного розвитку педагогічних працівників, спрямованих на формування не лише необхідних знань та навичок у контексті STEM-освіти, але й на розвиток їхньої мотивації, позитивного ставлення та готовності до інноваційної діяльності.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у вивченні впливу різних психологічних чинників на формування особистісної готовності вчителів до впровадження STEM-освіти, а також динаміки розвитку цієї готовності у процесі залучення вчителів до STEM-програм та проєктів.

Література

1. Антонова, О. Є., Антонов, О. В., & Поліщук, Н. М. (2022). STEM-підхід в освіті та підготовка вчителя до його впровадження. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*, (110), 267-281. <http://eprints.zu.edu.ua/36118/1/21.pdf>
2. Бутурліна, О., & Лисоколенко, Т. (2022). STEM-навички освітян: стан та тенденції формування. *Інноваційна педагогіка*, 53. http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/53/part_1/6.pdf
3. Гончарова, Н. О. (2015). Професійна компетентність вчителя у системі навчання STEM. *Наукові записки Малої академії наук України*, (7), 141-147.
4. Горбенко, С., Лозова, О., & Василяшко І. (2023). Педагогічна діяльність учителя та формування його професійної майстерності в умовах STEM-освіти. *Проблеми освіти*, 8 (97), 206-218. <https://doi.org/10.52256/2710-3986.1-98.2023>
5. Завалевський, Ю., Лозова, О., Василяшко, І. Чорноморець, В. (2024). Професійний розвиток вчителів у контексті STEM-освіти як актуальна психолого-педагогічна проблема. *Проблеми освіти*, 2(101), 147-160. <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-101.2024.10>
6. Левченко, Ф. Г., Рогоза, В. В., & ін. (2025). *Підготовка вчителя до реалізації технологій STEM-освіти в гімназії: методичні рекомендації* [Електронне видання] (69 с.). Педагогічна думка. [file:///C:/Users/user/Downloads/1086%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/1086%20(2).pdf)
7. Лозова, О. (2024). Психолого-педагогічний аналіз змісту та особливостей впровадження STEM-освіти у закладах загальної середньої освіти. *Габітус*, (61), 128-132. <http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/24.pdf>
8. Лозова, О. В. (2024). Ціннісно-мотиваційна складова особистісної готовності вчителів до впровадження STEM-освіти. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка та психологія*, (6). <https://doi.org/10.54929/2786-9199-2024-6-10-02>
9. Патрикєва, О., Василяшко, І., Лозова, О., & Горбенко, С. (2017). Упровадження STEM-освіти у загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладах: методичний аспект. *Рідна школа*, 9-10, (90-95).
10. Поліхун Н., Постова К., Сліпучіна І., Онопченко Г., & Онопченко О. (2019). Упровадження STEM-освіти в умовах інтеграції формальної і неформальної освіти обдарованих учнів: *методичні рекомендації*. Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України. 80 с. <https://core.ac.uk/download/pdf/286032301.pdf>
11. Gardner, K., Glassmeyer, D., & Worthy, R. (2019). Impacts of STEM professional development on teachers' knowledge, self-efficacy, and practice. In *Frontiers in Education* (4), 6. Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00026>
12. Lo, C. K. (2021). Design Principles for Effective Teacher Professional Development in Integrated STEM Education: A Systematic Review. *Educational Technology & Society*, 24(4), 136-152. <https://www.jstor.org/stable/48629251>
13. Morrison, J., Frost, J., Gotch, C., McDuffie, A. R., Austin, B., & French, B. (2021). Teachers' role in students' learning at a project-based STEM high school: Implications for teacher education. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 19, 1103-1123. <http://dx.doi.org/10.1007/s10763-020-10108-3>
14. Papagiannopoulou, T., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023). Teachers' Readiness to Implement STEM Education: Psychometric Properties of TRi-STEM Scale and Measurement Invariance across Individual Characteristics of Greek In-Service Teachers. *Education Sciences*, 13 (3), 299. <https://doi.org/10.3390/educsci13030299>

References

1. Antonova, O. Ye., Antonov, O. V., & Polischuk, N. M. (2022). STEM-pidkhid v osviti ta pidgotovka vchytelya do iogo vprovadzhennya [STEM approach in education and teachers' training for its implementation]. *Visnyk Zhytomyrskogo derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka. Pedagogichni nauky*, 110, 267-281. <http://eprints.zu.edu.ua/36118/1/21.pdf> [In Ukrainian]
2. Buturlina, O., & Lysokolenko, T. (2022). STEM-navychky osvityan: stan ta tendentsii formuvannya [STEM skills of educators: status and trends in formation]. *Innovatsiina pedagogika*, 53. http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/53/part_1/6.pdf [In Ukrainian]
3. Goncharova, N. O. (2015). Profesiina kompetentnist vchytelya u systemi navchannya STEM [Professional competence of a teacher in STEM education system]. *Naukovi zapysky Maloi akademii nauk Ukrainy*, 7, 141-147. [In Ukrainian]
4. Gorbenko, S., Lozova, O., & Vasylyashko I. (2023). Pedagogichna dialnist uchytelya ta formuvannya iogo profesiinoi maisternosti v umovakh STEM-osvity [Educational activity of a teacher and the formation of their professional skills in the context of STEM education]. *Problemy osvity*, 8(97), 206-218. <https://doi.org/10.52256/2710-3986.1-98.2023> [In Ukrainian]
5. Zavalevskyi, Yu., Lozova, O., Vasylyashko, I. Chornomorets, & V. (2024). Profesiyni rozvytok vchyteliv u konteksti STEM-osvity yak aktualna psykholoho-pedagogichna problema [Professional development of teachers in the context of STEM education as a psychological and educational problem]. *Problemy osvity*, 2(101), 147-160. <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-101.2024.10> [In Ukrainian]
6. Levchenko, F. G., & Rogoza, V. V. (2025). *Pidgotovka vchytelya do realizatsii tekhnologii STEM-osvity v gimnazii: metodychni rekomendatsii* [Teachers' training in STEM education technologies in schools: methodological recommendations]. Pedagogichna dumka. [file:///C:/Users/user/Downloads/1086%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/1086%20(2).pdf) [In Ukrainian]
7. Lozova, O. (2024). Psykholoho-pedagogichniy analiz zmistu ta osoblyvosti vprovadzhennya STEM-osvity u zakladakh zagalnoi serednoi osvity [Psychological and educational analysis of the content and features of STEM education in secondary education institutions]. *Gabitus*, 61, 128-132. <http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/24.pdf> [In Ukrainian]
8. Lozova, O. V. (2024). Tsinnisno-motyvatsiina skladova osobystisnoi gotovnosti vchyteliv do vprovadzhennya STEM-osvity [Value and motivational component of teachers' personal readiness for STEM education]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seria: pedagogika ta psykhologia*, 6. <https://doi.org/10.54929/2786-9199-2024-6-10-02> [In Ukrainian]
9. Patrykeeva, O., Vasylyashko, I., Lozova, O., & Gorbenko, S. (2017). Uprovadzhennya STEM-osvity u zagalnoosvitnikh ta pozashkilnykh navchalnykh zakladakh: metodychni aspekt [STEM education in general and extracurricular educational institutions: methodological aspect]. *Ridna shkola*, 9-10, 90-95. [In Ukrainian]
10. Polikhun, N., Postova, K., Slipukhina, I., Onopchenko, G., & Onopchenko, O. (2019). Uprovadzhennya STEM-osvity v umovakh integratsii formalnoi i neformalnoi osvity obdarovanykh uchniv: metodychni rekomendatsii [STEM education in integrated formal and informal education of gifted students: methodological recommendations]. *Instytut obdarovanoi dytyny NAPN Ukrainy*. <https://core.ac.uk/download/pdf/286032301.pdf> [In Ukrainian]
11. Gardner, K., Glassmeyer, D., & Worthy, R. (2019). Impacts of STEM professional development on teachers' knowledge, self-efficacy, and practice. In *Frontiers in Education*, 4(26). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/educ.2019.00026>
12. Lo, C. K. (2021). Design Principles for Effective Teacher Professional Development in Integrated STEM Education: A Systematic Review. *Educational Technology & Society*, 24(4), 136-152. <https://www.jstor.org/stable/48629251>
13. Morrison, J., Frost, J., Gotch, C., McDuffie, A. R., Austin, B., & French, B. (2021). Teachers' role in students' learning at a project-based STEM high school: Implications for teacher education. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 19, 1103-1123. <http://dx.doi.org/10.1007/s10763-020-10108-3>
14. Papagiannopoulou, T., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023). Teachers' Readiness to Implement STEM Education: Psychometric Properties of TRi-STEM Scale and Measurement Invariance across Individual Characteristics of Greek In-Service Teachers. *Education Sciences*, 13(3), 299. <https://doi.org/10.3390/educsci13030299>

Відомості про автора

Лозова Оксана Володимирівна, здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, начальниця відділу STEM-освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», м. Київ, Україна

Lozova, Oksana, PhD candidate SIHE «University of Education Management», Head of STEM Education Department SSI «Institute of education content modernization», Kyiv, Ukraine

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0003-2394-3813>

E-mail: o.lozova18@gmail.com

Отримано 28 березня 2025 р.

Рецензовано 16 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.15>
УДК 159.98:005-027.543-051]:316.776.4:004.8

Pavlo Lushyn
Yana Sukhenko

METACOMMUNICATIONS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: THE ECPF APPROACH FOR INTERNATIONAL MANAGEMENT

Lushyn, Pavlo, Sukhenko, Yana. Metacommunications and Artificial Intelligence: The ECPF Approach for International Management.

Introduction. The article addresses the development of metacommunicative competence among international management professionals amid rapid AI integration. Based on analysis of contemporary human-AI interaction research, it establishes theoretical foundations of metacommunication in cognitive heterogeneous environments and substantiates the eco-facilitative approach as a methodological basis for developing this competence in hybrid management contexts.

Aim. The aim is to conceptualize metacommunication as a key mechanism for interacting with AI agents within interface-based reality, and to justify the application of ECPF approach for cultivating management competencies in international contexts and enabling interactions with agents of different nature.

Methods. Interdisciplinary theoretical analysis (psychology, management, post-humanist philosophy, communication studies) combined with logical-semantic modeling, comparative analysis of classical and contemporary approaches to metacommunication, interpretive reconstruction to adapt eco-facilitative principles, conceptual modeling of managerial metacommunicative competence integrating scholarly source analysis, practice synthesis, AI interaction interpretation, and insights from educational experiments.

Results. Human-AI interaction reveals the need for inter-agent sensitivity as capacity to coordinate hybrid dialogue. A metacommunicative competence model encompassing cognitive, communicative, and ethical components was developed, metacommunication as a meaning-making mechanism for responsible multi-agent management was established and tools for ECPF sessions and AI partnership simulations were proposed.

Conclusions. Metacommunication as inter-agent sensitivity enables adaptive AI interaction through meaning-generation. ECPF approach provides ecologically balanced framework for facilitative leadership in hybrid organizations. The development creates methodological foundation for educational programs and next-generation management tools in human-AI environments.

Keywords: metacommunication, ECPF, AI, cognitive interfaces, hybrid competence, inter-agent sensitivity, post-humanist leadership, adaptive management, digital agent, interface-based interaction, hybrid learning

Лушин Павло, Сухенко Яна. Метакомунікація & AI: ECPF-підхід для міжнародного менеджменту.

Вступ. Стаття розглядає проблему розвитку метакомунікативної компетентності фахівців міжнародного менеджменту в умовах стрімкого впровадження AI. На основі аналізу сучасних досліджень взаємодії людини з AI формуються теоретичні засади метакомунікації в когнітивно-неоднорідних середовищах та обґрунтовується екофасилітативний підхід як методологічна основа розвитку цієї компетентності в гібридних управлінських контекстах.

Мета. Мета дослідження полягає в концептуалізації метакомунікації як ключового механізму взаємодії з агентами штучного інтелекту в умовах інтерфейсної реальності, в обґрунтуванні застосування екофасилітативного підходу та методу ECPF для розвитку управлінських компетентностей у сфері міжнародного менеджменту та налагодження взаємодії з агентами іншої природи.

Методи. Міждисциплінарний теоретичний аналіз (психологія, менеджмент, постгуманістична філософія, комунікативістика), поєднаний з логіко-смысловим моделюванням, порівняльний аналіз класичних і сучасних підходів до метакомунікації, інтерпретативна реконструкція понять для адаптації екофасилітативних принципів, концептуальне моделювання метакомунікативної компетентності менеджера, яке об'єднує аналіз наукових джерел,

узагальнення практик, інтерпретацію прикладів взаємодії з AI та висновки з освітніх експериментів.

Результати. Виявлено, що взаємодія з AI потребує міжагентної чутливості як здатності координувати діалог у гібридному середовищі. Розроблено модель метакомунікативної компетентності менеджера, що включає когнітивний, комунікативний та етичний компоненти. Обґрунтовано роль метакомунікації як сенсотворчого механізму відповідального управління у мультиагентному середовищі. Запропоновано практичні інструменти розвитку компетентностей через ECPF-сесії та кейс-симуляції з AI як партнером прийняття рішень.

Висновки. Концептуалізовано метакомунікацію як міжагентну чутливість, що забезпечує адаптивну взаємодію з AI на основі сенсотворення. ECPF-підхід формує екологічно збалансовану рамку для фасилітативного лідерства в гібридних організаціях. Розробка створює методологічну основу для освітніх програм та управлінських інструментів нового покоління в людино-AI середовищах.

Ключові слова: метакомунікація, ECPF, AI, когнітивні інтерфейси, гібридна компетентність, міжагентна чутливість, постгуманістичне лідерство, адаптивне управління, цифровий агент, інтерфейсна взаємодія, гібридне навчання

Introduction.

1. Problem Statement. The managerial processes of the 21st century are undergoing profound transformations under the conditions of an unstable and unpredictable VUCA environment, along with the challenges of globalization, multiculturalism, and the rapid integration of artificial intelligence (AI). This is especially clear in the field of international management, where not only the content of managerial tasks is changing, but also the nature of communication. AI is increasingly functioning not merely as a tool but as an agent of interaction—a participant in decision-making, strategy modeling, and communicative exchange. Under these circumstances, traditional communication models prove insufficient. They do not account for the interface-based nature of interaction with AI, which is realized through large language models that run according to logic fundamentally different from that of human cognition. This needs a rethinking of the concepts of dialogue and mutual understanding, which are now shaped within a shared field of human and algorithmic intelligence.

In this context, metacommunication (MC) gains particular significance as a human ability to reflect upon, regulate, and coordinate the interaction process itself—accounting for emotional tone, context, intentions, and implicit cues. As a procedural form of communicative reflection, metacommunication is essential for effective management within cognitively heterogeneous environments where people, artificial agents, and multi-agent teams collaborate. Despite growing attention to the issue of metacommunication amid digital transformation, the question of how to develop this ability as a professional competence remains unresolved—especially when considering individual characteristics, emerging forms of agency, and the dynamics of interaction within hybrid ecosystems.

The eco-facilitative approach and the method of Eco-Centered Psychological Facilitation (ECPF), which focuses on activating the inner resources of individual self-organization under conditions of instability and high-dynamic interaction, seem promising for responding to this challenge (Lushyn, 2003; Lushyn & Sukhenko, 2023; 2024). ECPF may serve as a conceptual foundation for analyzing and developing metacommunicative competence among professionals in international management in the age of artificial intelligence.

2. Review of Recent Research. In contemporary scholarly literature, increasing attention is being given to the challenges of human interaction with AI agents—particularly in the domains of management, delegation of authority, ethical risks, and communicative effectiveness. While some authors have raised the issue of metacommunication, its systematic conceptualization in relation to the development of MC competence among professionals running in hybrid environments stays insufficiently explored.

Zarkowski's (2019) study proved that robots adhering to social norms of communication help reduce misunderstandings and enhance interaction efficiency—highlighting the importance of metacommunicative cues in AI-mediated communication. In the works of Demiray & Misnevs (2016) and Misnevs & Demiray (2017), the role of metacommunication in managing

software projects, especially in high-risk conditions, is examined. The authors argue that the use of metacommunicative practices—such as clarifying context, goals, and intentions—lowers the likelihood of human error and improves the quality of team interaction within complex IT systems. While the proposed models are of practical value for training management personnel, they do not address the systemic development of competence in hybrid teams where interaction occurs with AI agents.

The study by Freisinger & Schneider (2024) reveals that in contexts where decision-making is delegated to AI systems—particularly in complex or ethically sensitive situations—there is often a divergence between the perspectives of decision-makers and those affected by the decisions. While the former tends to place less trust in AI under “surrogate” conditions (when decisions are not made for themselves), the latter do not always view AI as a less desirable agent than a human. Strunk et al. (2024) emphasize that with the rise of agentic information systems (such as AI assistants or autonomous vehicles), there is a growing need to rethink the logic of delegation. This rethinking must consider the characteristics of the task, system properties, and the human factor—together forming the basis for deciding whether authority should be transferred to an AI agent. Heyder, Passlack, and Posegga (2023) stress that effective human–AI interaction in organizational settings requires ethical governance rooted in a socio-technical approach. The authors propose a theoretical framework that explains the interdependence between deontological ethics (duty-based) and virtue ethics (focused on cultivating inner moral qualities) within socio-material systems, where human and artificial agency operate as a unified whole.

As Bisconti (2021) notes, the absence or incompatibility of metacommunicative elements in interactions with robots can lead to asymmetric communication patterns, which not only complicate human–robot relations but may also extend to human–human interaction—altering its structure and psychological dynamics. Van Quaquebeke and Gerpott (2023) challenge the traditional notion of leadership as an exclusively human function, arguing that algorithms driven by artificial intelligence may not only automate managerial roles but potentially meet employees’ psychological needs more effectively. This challenge to the anthropocentric paradigm of leadership introduces new demands for rethinking the human role in the future structure of organizational governance. Sauer and Burggräf (2024) proposed a structured approach to defining the optimal level of collaboration between humans and AI in production management. Their system accounts for decision complexity, error sensitivity, and process variability, allowing for precise calibration of the balance between automation and human intervention. This approach exemplifies hybrid intelligence, oriented toward increasing efficiency, accuracy, and adaptability in dynamic environments.

Bolón-Canedo et al. (2024) examine Green Artificial Intelligence as a direction that combines energy efficiency, accessibility, and environmental responsibility—emphasizing the strategic alignment of AI practices with the principles of sustainable development. Of particular importance is the concept of humanistic leadership, grounded in the principle of the “double bottom line,” which integrates economic efficiency with social responsibility. Leaders are expected not only to pursue profit but also to enhance human well-being, foster creativity, develop emotional intelligence, and strengthen the capacity to solve complex problems in response to AI-related challenges—such as job displacement, algorithmic bias, and threats to privacy. Moreover, this approach calls for intensified cross-sectoral collaboration among political, educational, and business communities (World Economic Forum, 2025).

Lushyn & Sukhenko (2024) extend the eco-facilitative paradigm to human–AI interaction within the field of psychological education, exploring the hybrid ecosystem of human and AI. Special attention is given to a comparative analysis of essays written by students and those generated by chatbots Claude 2.1 and ChatGPT 4. This analysis enabled the identification of criteria for distinguishing between human- and machine-produced texts—particularly in terms of depth of critical thinking, emotional resonance, and originality. The study presents the instructor’s role as that of a facilitator in the emerging educational environment and introduces new professional roles such as AI engineer, AI user-facilitator, and AI facilitator. The authors do not view AI as a threat, but rather as a catalyst for paradigmatic change in professional training,

offering new prospects for individualized, adaptive, and ethically grounded forms of education in socio-technical fields—especially psychology.

Thus, the reviewed studies outline critical aspects of human–AI interaction—such as social signaling, delegation, hybrid agency, ethics, and emerging professional roles. At the same time, they reveal the absence of an integrated interdisciplinary approach to developing metacommunicative competence among international-level professionals working in technologically mediated environments.

3. Theoretical Background of Metacommunicative Interaction in the Context of AI.

This study draws on interdisciplinary approaches that conceptualize metacommunication as a complex reflexive process ensuring the alignment of meanings in interaction—especially under conditions of cognitive heterogeneity and post-humanist shifts. A review of key concepts, models, and terms that directly underpin the development of metacommunicative competence in human–AI interaction reveals several foundational pillars of this research. These span classical views on communication, contemporary linguistic and pragmatic interpretations of metacommunication, and innovative approaches to interaction in the context of digital agency, hybridity, and the post-humanist environment.

The classic study by Watzlawick, Bavelas, and Jackson (1967) laid the groundwork for understanding metacommunication as a fundamental mechanism for regulating human interaction. The authors describe communication not merely as content exchange but as a structure shaped by continuous mutual interpretation, including at the metalevel—where hidden signals, intonation, pauses, or nonverbal cues play a crucial role in keeping relationship integrity and systemic stability in interaction. This interdependence of communicative levels is key to understanding not only interpersonal communication but also human–machine interaction, especially within the growing complexity of sociotechnical systems.

Craig (2015) affirms the relevance of the constitutive metamodel—an approach that views communication not merely as the transmission of information but as the construction of social reality, including the definition of relationships, roles, and norms of interaction. Within this framework, metacommunication functions as a key mechanism of reflection, enabling participants to consciously adjust and reshape the format of their interaction. This approach is especially pertinent to the analysis of human–AI interaction, as it reveals how the structures of such interaction do not simply mirror reality but actively create new modes of coexistence—whether hybrid, collaborative, or asymmetrical.

Bahri and Williams (2017) emphasize that excessive fragmentation in approaches to studying metacommunication may undermine its integrative nature. In their view, a comprehensive understanding of communicative interaction is possible only when all its components—verbal, nonverbal, and contextual—are considered simultaneously as interrelated and interdependent elements of a single unified process.

Grabovska (2018) defines metacommunication as communication that goes with the primary process of interaction, finding four basic approaches to its study within linguistics. She emphasizes its connection to metadiscourse and metatext, highlighting its regulatory function in social interaction and its role in setting the emotional tone of communication.

D. Sanford and Roach (1987) developed the theory of “dialogue structures,” which illustrates how metacommunication functions as a mechanism for managing relationships between participants in communicative interaction. The authors show that metaknowledge embedded in the structure of dialogue allows for the correct interpretation of even indirect requests, thereby ensuring both flexibility and precision in communication.

Of scholarly interest are the works by Dynel (2023) that examine human interaction with the chatbot ChatGPT as a space for the active expression of users’ metacommunicative and metalinguistic awareness. Based on an analysis of Reddit posts, he shows how, through games, tests, or experiments with ChatGPT, users display a conscious attitude toward language, communicative intentions, discursive frames, and pragmatic meanings. Interaction with AI becomes a kind of metacommunication simulator, where metapragmatics, metadiscourse, metalanguage, and metacommunication intertwine and mutually reinforce one another. In other words, the author proves that AI does not merely respond to queries—it also acts as a catalyst for

users' reflexive language behavior, which is especially significant for developing new communicative strategies in hybrid environments.

As Lamola (2022) notes, the emergence of AI agents necessitates the facilitation of cross-format interaction—between human and machine intelligence—which, in turn, demands a rethinking of the foundations of dialogue, existential presence, and ethics within a posthumanist context.

Braidotti (2013) views the post-human paradigm as an opening toward multiple, hybrid, and non-anthropocentric subjectivities emerging amid global technological shifts. The communicative subject is no longer limited to the human; rather, interaction becomes multilevel, dynamic, and involves the participation of diverse agents, including artificial ones. According to the scholar, post-humanism does not imply a loss of humanity, but instead presents an opportunity to rethink identity, interdependence, and responsibility—encompassing not only humans but also artificial agents, the biosphere, and other forms of life. This approach provides an ethical and ecological framework for understanding new formats of interaction—particularly those between humans and AI.

Lushyn & Sukhenko (2023) propose the concept of eco-psychological facilitation as an innovative Ukrainian approach to fostering personal and social resilience under conditions of uncertainty—particularly within the framework of hybrid education during wartime. The authors present eco-facilitative pedagogy as a means of sustaining rhythmic development (thesis–antithesis–synthesis) and stabilization in crisis situations, emphasizing a non-directive form of learning as a resource for personal self-organization. Their intensive eco-facilitation course is described as a tool for cultivating adaptation skills, autonomy, and the restoration of meaning within a dynamic and socially traumatic environment. This approach is intricately linked to the issue of metacommunication, as it creates conditions for developing the capacity for reflexive adjustment in interaction, contextual recognition of communicative signals, and the maintenance of meaningful dialogue amid cognitive and emotional uncertainty.

Taken together, the presented concepts form a multi-level theoretical foundation for understanding metacommunication as a process that not only enables reflexive regulation of communication but also helps adaptation to new forms of agency within hybrid human–AI interaction. The integration of classical and contemporary approaches—including the eco-facilitative methodology—opens pathways for developing a systemic model of professional metacommunicative competence in the field of international management.

4. Why the Eco-Facilitative Approach Engages Metacommunication in Interaction with AI

In the context of global transformations and the growing influence of artificial intelligence on managerial processes, metacommunication gains particular significance as a tool for adaptation, conscious interaction, and effective decision-making. Contemporary international management is increasingly intertwined with digital agents—including AI models, chatbots, and analytical systems—which are transforming the nature of work processes and managerial practices. Recent studies (Aizenberh, 2024; Hasan & Ojala, 2024; Menzies et al., 2024) confirm this trend, demonstrating the expanding role of AI in strategic planning, analytics, business process automation, human resource management, supply chains, and cross-cultural communication.

However, traditional models of interpersonal communication do not account for the interface-based nature of interaction with AI. This challenge is aptly illustrated by the interface theory of perception proposed by Hoffman (2018). According to this theory, human perception is not a transparent window into reality, but rather an interface adapted for survival and interaction—much like icons on a screen, which conceal the complexity of underlying processes.

Similarly, in interacting with AI, we do not encounter the “reality” of machine intelligence itself, but rather its interface representation, which reinforces the need for metacommunication as a mechanism for coordinating frames, meanings, and modes of interaction with an agent of a different nature. Such a situation may create a communicative vacuum, where managers rely on familiar communication patterns without adapting them to the specific nature of the algorithmic interlocutor. Communication with AI goes beyond the classical

“human-to-human” model and takes on characteristics of multilayeredness, hybridity, and interface-based interaction, which introduces risks such as cognitive disorientation, automated thinking, loss of trust, or the false personification of AI. Accordingly, a demand arises for the development of metacommunicative competence—understood as the ability to recognize, modulate, and adapt one’s own communicative behavior in interaction with agents of a different nature. The eco-facilitative approach proves relevant and promising in this regard, as it is directed not toward control or standardization, but toward supporting adaptation, self-regulation, and self-organization under conditions of uncertainty (Lushyn, 2003; Lushyn & Sukhenko, 2023; 2024).

ECPF pedagogy views technological interaction as an opportunity for the emergence of new forms of reflection, personalized learning, and inter-agent partnership. In this context, AI appears not merely as a tool, but as an interface-based reality that demands from the manager both ethical flexibility and communicative plasticity. The eco-facilitative approach suggests considering such interaction as analogous to a psychological facilitative process: without attempting to change the interlocutor (in this case, AI), the manager creates the conditions for a flexible dialogue that supports the self-regulation of the “human–AI” system. This logic enables the formation of a new type of professional interaction, in which instead of domination or complete subordination of AI, co-attunement takes place within an open and adaptive system. The ECPF approach offers a way of interacting with digital agents that bears a certain analogy to the work of an eco-facilitator in psychological assistance. Just as in the psychotherapeutic process the facilitator does not change the personality but supports its natural tendencies toward self-development, so too in interaction with AI, the manager does not aim for full control over the digital agent but instead creates the conditions for flexible dialogue and adaptive interaction, which fosters self-regulation within the “human–AI” system. The growing relevance of and attention to interaction with agents of a different nature requires not only new techniques but also a rethinking of the very nature of metacommunication. The ECPF approach turns to metacommunication as a means of conscious interaction with agents of a different nature—opening prospects for the formation of a new kind of managerial skillset and for strengthening the resilience of hybrid international organizations.

Within the scope of this article, metacommunication is viewed not merely as a discrete skill, but as a multidimensional phenomenon that manifests in several interrelated forms: as the capacity for context-sensitive interaction, as a process of frame alignment in complex situations, as a professional competence of the manager in a multi-agent environment, and as a personal trait (metacommunicativeness) associated with a disposition toward reflection, emotional regulation, and ethical interaction.

The aim of this study is to conceptualize metacommunication as a key mechanism for interacting with artificial intelligence agents within the framework of interface-based reality, and to justify the application of the eco-centered psychological facilitation (ECPF) approach for cultivating managerial competencies in international management and enabling interaction with agents of a different nature.

The objectives of the study include: identifying the challenges of interface-based interaction in international management in relation to the rise of AI as a communicative agent; defining the conceptual foundations of the eco-facilitative approach and ECPF method in the context of digital agent interaction; revealing the multidimensionality of metacommunication as a foundation of hybrid communicative competence; analyzing the potential of ECPF in developing metacommunicative sensitivity and inter-agent reflective thinking; and demonstrating the practical implications of implementing ECPF in training the next generation of managers to operate effectively in multi-agent systems within the international business environment.

Methods of the research and procedure. The study is theoretical and methodological in nature and is aimed at conceptualizing the phenomenon of metacommunication in interaction with AI from the perspective of the eco-facilitative approach. The methodological foundation consists of a combination of interdisciplinary theoretical analysis (psychology, management, post-humanist philosophy, communication studies) with logical-semantic modeling, which is

used to structure the conceptual relationships between the key concepts of the study. A comparative analysis of classical and contemporary approaches to metacommunication was applied, which made it possible to outline the specifics of its eco-facilitative interpretation. Interpretive reconstruction of the concepts enabled the adaptation of eco-facilitative principles from psychological practice to the field of international management and interaction with digital agents. On this basis, conceptual modeling of the manager's metacommunicative competence was carried out, combining the analysis of scholarly sources, synthesis of practices, interpretation of examples of AI interaction, and conclusions from educational experiments. Such a comprehensive approach allows for a theoretical description of the processes of forming new managerial skills in a hybrid environment.

Results and discussion

1. Eco-facilitation as a Response to the Challenges of Interface-Based Interaction. The implementation of artificial intelligence in management processes introduces not only new tools, but a fundamentally different type of interaction—interface-based, hybrid, and inter-agent—which unfolds through cognitive interfaces, where human intentionality intersects with algorithmic logic. This extends beyond purely technological adaptation and leads to the transformation of thinking, communicative practices, and ethical attitudes toward the “other”, represented by the digital interlocutor whose cognitive architecture differs from that of a human. In this context, the ECPF approach offers a response grounded in working with the dynamics of inner readiness, adaptability, and meaning making. AI is viewed not only as a tool for task execution, but as a partner in hybrid thinking, a co-participant in cognitive processes, requiring communicative coordination at the levels of intentions, contexts, and logic.

An example of such interaction may be a managerial situation involving the implementation of AI-based analytical systems to support decision-making. A manager who operates from an eco-facilitative position does not perceive algorithmic recommendations as unconditional. Instead, they organize metacommunicative discussions within the team, analyze the logic behind the AI-generated conclusions, consider their impact on group dynamics, and adjust the interaction following the value-based and emotional context.

The eco-facilitative approach is based on supporting self-organization, individualized developmental trajectories, and facilitative work with real cases, which are processed through live dialogue and reflection (Lushyn & Sukhenko, 2023). This approach can be adapted to the training of managers who operate in hybrid environments, where AI functions as a fully-fledged interaction agent. It enables the formation of a management culture in which humans and machines do not compete, but rather complement each other, expanding the range of cognitive processing and ethical orientation. In this logic, metacommunicative practices become a kind of “bridge” between several types of intelligence. They ensure not only the transmission of information, but also the alignment of meanings, adaptation to change, and mutual learning. This is especially important in the field of international management, where the challenges of technological nature are compounded by cultural and cognitive heterogeneity—differences in thinking styles, communicative strategies, and decision-making models.

Thus, interaction with AI is viewed not only as a challenge, but as a space for the emergence of a new psychic reality, formed in distributed thinking and hybrid dialogue. In this context, metacommunication serves as a semantic transition beyond traditional communicative frameworks. A manager who acts facilitatively does not merely communicate with an algorithm but goes with the unfolding of the “human–AI” ecosystem as a living process in which both sides of the interaction are transformed. This defines a new dimension of managerial presence—as the capacity to recognize and support the evolution of the system, not merely its functioning.

2. The Eco-Facilitative Perspective on Metacommunication. In classical theoretical approaches, metacommunication was in a certain sense regarded as a secondary phenomenon—a commentary on the main communicative message, a feedback mechanism, or a tool for correcting misunderstandings, for example: “You didn’t understand me” or “I meant something else.” From an eco-facilitative perspective, metacommunication appears as a mechanism of flexible adaptation in a complex, multi-component environment—retuning and aligning contexts within dynamic interaction. Metacommunication in interaction with AI, according to the eco-

facilitative approach, includes not only the regulation of one's own intentions and communicative frames, but also the ability to understand the logic, style, and limitations of the digital interlocutor (e.g., templated responses, sensitivity to query formulation). This ability forms the basis for productive dialogue between heterogeneous agents. Within the eco-facilitative approach, metacommunication is viewed as a process that shapes a new ethical and operational culture of dialogue under conditions of cognitive heterogeneity (human–AI). Such interaction requires the capacity to rethink habitual communication patterns and to free oneself from automatic expectations that have been formed in the context of traditional interpersonal communication.

In contrast to directive approaches to learning, eco-facilitation offers support for the formation of new skills based on the individual pace of development, the level of adaptation, and inner readiness for interaction with new agents. This approach is grounded in the support of internal mechanisms of personal self-organization and in the development of the ability for conscious, adaptive interaction with agents of digital nature—particularly with algorithms and language models. Accordingly, metacommunication allows not only for the clarification of communicative intentions, but also for rethinking the very logic of interaction: for example, while working with a digital agent, a manager may become aware not only of the content of a response but also of the algorithmic logic of analysis that produced it. They may ask themselves: “Why did the system arrive at this conclusion?” and, based on that, adjust the wording of the next query. Such meta-awareness becomes the foundation for effective hybrid interaction.

An important concept in understanding metacommunication is hybrid intelligence. Collaboration between humans and AI has the potential to become synergistic, rather than competitive. Within this paradigm, the manager of the future acts as a facilitator of hybrid thinking, capable of discerning when to delegate routine tasks, and when to engage at the level of meaning and metacommunication. This position reflects a transformation in the very notion of leadership, moving toward a post-humanist paradigm, in which effectiveness is determined not so much by control as by the ability to create productive hybrid ecosystems.

Thus, within the eco-facilitative paradigm, metacommunication appears not as a purely technical skill, but as a characteristic of one's attitude toward interaction, allowing for the maintenance of dialogue even in situations of cognitive or emotional divergence. This forms a methodological foundation for the further implementation of eco-facilitative logic in managerial practices within hybrid and multi-agent environments.

3. Metacommunication as a Skill of Inter-Agent Sensitivity. Metacommunication in interaction with AI requires not only a rational understanding of its functioning principles or algorithmic logic. It also involves developing the ability to interpret implicit signals, to recognize cognitive and emotional patterns, and to reflect on the form of the query, intonation, stylistics, and the overall context of the interaction. In this sense, metacommunication becomes a key instrument for the fine-tuning of dialogue with agents of a different nature. Research confirms that it is precisely the unintentional metacommunicative signals arising during interaction with robotic systems that can significantly affect a person's emotional comfort, level of trust in AI, and the overall effectiveness of communication. This is especially relevant in managerial contexts, where mutual understanding finds the quality of decision-making.

From the perspective of the ECPF approach, metacommunication functions as an integrative element between human subjectivity and algorithmic logic. Such integration reduces the risks of inter-agent ruptures, enhances the accuracy of message interpretation, and makes it possible to create psychologically safe conditions for interaction. In practical terms, managers working with voice assistants or generative text systems often meet AI responses that cause discomfort: an unexpected tone, a delay in response, artificial formality, or overly blunt argumentation. In such cases, it is precisely metacommunicative skill that allows one to clarify the phrasing of the request, adjust the query at the level of intention, or adapt one's own expectations regarding the dialogue with the digital agent.

The development of inter-agent sensitivity involves the ability to “read between the lines”—both in dialogue with a human and in interface-based interaction. This includes the capacity to recognize when AI is running within its competence, and when it begins to

“hallucinate” (i.e., generate plausible but incorrect content due to a lack of contextual understanding). Such sensitivity also enables prompt adaptation of the pace, style, and form of communication according to the complexity of the task and the type of AI model. For managers of international teams, inter-agent sensitivity is especially important, as they operate in multicultural, multilingual, and often distributed environments. Under such conditions, metacommunicative skills allow for the effective coordination of interaction among people with different communicative styles and with digital systems of varying levels of autonomy and complexity. In this sense, inter-agent sensitivity becomes the foundation for the development of a new ethic of presence in hybrid management.

4. Developing the Manager's Hybrid Competence. Theoretical analysis of the problem of metacommunication with AI allows us to outline the structure of the hybrid competence of the modern manager. This competence includes three interrelated components:

- Cognitive: understanding the logic, capabilities, and limitations of AI, as well as mastering basic skills for working with various types of digital interfaces (language models, analytical systems, visual dashboards);
- Communicative: the ability to conduct dialogue with different types of agents (a human, an algorithmic system, or a hybrid group);
- Ethical: awareness of responsibility for the consequences of interaction with AI, the ability to recognize manipulative patterns, and adherence to the principles of psychological ecology in decision-making.

An important aspect of hybrid competence is the manager's ability to effectively delegate tasks between human and artificial intelligence. Flexibility in distributing functions between agents not only enhances productivity, but also reduces the load on human cognitive resources, especially under conditions of information overload. To illustrate this competence, one can consider the example of a manager interacting with a customer relationship management (CRM) system enhanced with AI-based analytical functions. A manager who owns hybrid competence consciously divides responsibilities: data, patterns, and predictions fall within the domain of algorithms; while meaning, strategy, and emotional communication remain a matter of human responsibility. They delegate routine and predictable tasks to the system and focus instead on meaning-making, empathy, and critical analysis. Awareness of the boundaries and roles of different agents in the decision-making process requires not only cognitive, but also worldview-level shifts. This vision resonates with the eco-facilitative approach, which emphasizes not only changes in forms of communication, but also a transformation in the manager's role—from controller to facilitator, capable of holding space for polyphonic dialogue. Within this same logic unfolds the idea of post-humanist leadership, which involves meaning-centered interaction with agents of different natures based on ethical sensitivity, rather than merely functional control (Braidotti, 2013; Van Quaquebeke & Gerpott, 2023). In this framework, the manager acts as a facilitator of hybrid interaction, supporting alignment between human intentionality and algorithmic logic.

The eco-facilitative approach to developing hybrid competence assumes that this process should not be directive, regulated, or standardized. Instead, it requires the creation of conditions for the natural development of the ability to interact with agents of different natures. Such an approach makes it possible to preserve the eco-psychological integrity of the educational process, to take into account the individual characteristics of managers, and to support their intrinsic motivation to develop metacommunicative skills in complex systems.

A key aspect of this approach is adherence to ethical principles in the use of AI. This involves protecting privacy, preventing automated decision-making in complex situations, ensuring human oversight in ethically sensitive contexts, and maintaining transparency of algorithmic logic. Thus, the Ethical Standards for the Practice of the Eco-Facilitator Psychologist emphasize the unacceptability of replacing human sensitivity with algorithms, as well as the importance of critical evaluation of AI-generated outcomes (Ukrainian Association for Ecological Psychological Assistance, 2024). These provisions can also be adapted to the field of international management, where interaction with AI is becoming part of everyday managerial thinking.

5. *The Manager as a Facilitator of Interface-Based Interaction.* The modern managerial environment is transforming the role of the manager, shaping a new professional identity, far removed from that of the traditional system administrator. There is a shift toward the role of coordinator of inter-agent processes, one who ensures conscious, meaningful, and ethically attuned interaction between agents of different natures—humans, algorithmic linguistic systems, and hybrid teams. Within this paradigm, the manager creates conditions where each participant has the opportunity to be heard, and every technology is integrated in an ecologically balanced manner. In such a context, the manager emerges not only as a driver of organizational change, but also as a facilitator of semantic, cultural, and technological transformations, which require consideration of the team's individual pace, specific features, and the level of autonomy of digital systems. They help the team adapt to new forms of collective work, where traditional human skills are combined with the algorithmic capabilities of digital agents. Such adaptation lays the foundation for the development of a human-centered approach to leadership, which is becoming a key factor in the effective integration of AI into the management environment (World Economic Forum, 2025).

This also concerns the emergence of new professional roles, particularly that of the AI facilitator—a specialist capable not only of technically integrating AI, but also of shaping the semantic, ethical, and contextual framework for its application in communicative and supportive practices (Lushyn & Sukhenko, 2024). This approach aligns with the image of the manager as a facilitator of interaction within cognitively complex ecosystems. The practical dimensions of this role include the use of reflective and dialogical facilitation techniques, in particular, “tactical and strategic mirroring,” which originates from eco-psychological facilitation. In interaction with AI, this technique transforms into a practice of regular rethinking of the logic and content of AI's responses, discussion of team expectations, clarification of the goals of inquiries, and analysis of the received results.

An important aspect of facilitating interface-based interaction is the manager's ability to maintain a balance between technological efficiency and humanistic values. This involves creating an environment in which technologies serve to enhance human capabilities, rather than replace the human being. Such an approach requires the development of ethical sensitivity, which includes the ability to recognize when algorithmic decisions require human intervention—taking into account cultural, social, or moral factors that lie beyond the scope of machine analysis. For international teams, the manager's role as a facilitator of interface-based interaction becomes even more complex. It demands awareness of the cultural context of technology perception, language differences, communication styles, and varying levels of digital literacy. Under such conditions, the manager's metacommunicative competence becomes a key factor in the successful integration of human and machine participants into a shared communicative system capable of functioning effectively in hybrid environments.

6. *Implications for Practice.* The eco-facilitative approach creates conditions for learning and developing metacommunicative skills through several key practices. Understanding metacommunication as a facilitative action leads to a rethinking of approaches to the training of modern managers. The practical implications of the eco-facilitative approach encompass several major directions in developing metacommunicative skills for interaction with AI. The first direction involves the creation of discussion-based formats in which AI is not treated as an object of analysis, but as a simulated interlocutor, allowing managers to build hybrid competence—the ability to combine human and algorithmic resources for effective decision-making. Unlike training models where AI is considered merely a tool, the eco-facilitative model promotes the development of reflective dialogical interaction, which includes empathetic listening, clarification of intentions, and “reading between the lines” of AI responses. The implementation of this logic in educational settings (Lushyn & Sukhenko, 2023) has confirmed the effectiveness of creating “living” environments, where students learn through case facilitation, reflection, and tolerance of uncertainty in interaction.

The second direction involves conducting team/group reflective sessions to analyze difficulties or disruptions in interaction with digital agents. Such practices promote the formation of a psychologically safe space, where participants can discuss the cognitive and emotional

aspects of interaction. Particularly important is the diagnosis of implicit communication patterns, biases, and false expectations, which enhances metacommunicative sensitivity in multinational teams.

The third direction emphasizes the development of hybrid competence as a combination of instrumental, communicative, and ethical components. This involves not only technical skills in working with technologies, but also the capacity for ethical reflection and critical understanding of the delegation of functions to AI. An effective format includes case simulations, where AI acts as a decision-making partner or opponent. Such simulations make it possible to develop, in a safe space, the ability to reconsider and clarify both one's own intentions and those of the other.

The fourth direction focuses on transforming the manager's role into that of a facilitator of multi-agent interaction, which entails a shift toward a non-directive model of management and coordination of hybrid systems in which human and digital agents act synergistically. The key objective here is to create conditions for coordinated action, rather than to impose decisions.

In this context, it is essential to articulate a set of core metacommunicative competencies that an eco-facilitator must develop in their role as a sensitive, adaptive intermediary operating across diverse levels of interaction: human-human, human-group, human-AI, and human-environment. These competencies form not only a technical but also an ethical and reflexive foundation for facilitating hybrid interaction.

Metacommunicative Competencies of the Eco-Facilitator:

1. Dual Focus Awareness (Content and Process): The ability to simultaneously track what is being said and how it is being said—attending to tone, intonation, pauses, nonverbal signals, and the broader interactional context.
2. Reflexive Sensitivity: The capacity to notice and interpret one's own inner reactions (emotions, doubts, bodily sensations) as indicators of shifts in the interactional field.
3. Making the Implicit Explicit: The gentle articulation of unspoken tensions, fears, uncertainties, or expectations within the group or individual client.
4. Ethical Boundary-Holding and Bridge-Building: The skill to name and uphold personal/group boundaries while creating space for their expansion, redefinition, or transformation in the context of growth and reciprocity.
5. Sensitivity to Cognitive Interfaces: Understanding that each participant has a unique "map of reality" (information processing style, interpretive frame) and being able to engage with these differences without coercion.
6. Gentle Deconstruction and Reconstruction of Meaning: The ability to identify habitual narratives and gradually dismantle them, offering alternative perspectives without destabilizing identity.
7. Facilitation of Transitional Spaces: Holding the space of uncertainty where old meanings no longer work and new ones are not yet formed; creating a safe environment for exploration and experimentation.
8. Dialogue with Shadow Aspects: Engaging with what is usually left unsaid—resistance, projections, hidden desires or fears—with acceptance rather than judgment.
9. Adaptive Management of Silence, Pauses, and Rhythm: Recognizing silence as a legitimate participant in dialogue; resisting the urge to fill it, allowing it to structure the process.
10. Metacommunication with Non-Human Agents: Interpreting, "translating," and coordinating interaction with AI, digital systems, and other nonlinear agents participating in the facilitated process.

Conclusions. This article presents a conceptual rationale for the application of the eco-facilitative (ECPF) approach to the development of metacommunicative skills in the field of international management under conditions of hybrid interaction with AI. The analysis demonstrates that metacommunication in this context extends beyond the traditional understanding of a technical skill and assumes the status of inter-agent sensitivity, which ensures adaptation, reflectiveness, and ethical responsibility in environments marked by shifting

cognitive interfaces as modes of interaction between human and algorithmic information processing.

The eco-facilitative approach provides a methodological foundation for rethinking interaction with AI as part of a broader communication ecosystem, where the emphasis shifts from control to facilitation of self-development, from directive to dialogical interaction, and from functionality to meaning making. Within this paradigm, metacommunication emerges as a key mechanism in the formation of hybrid competence, integrating cognitive, communicative, and ethical components into an ecologically balanced management practice.

The manager's role is transformed: no longer merely a user of technology, the manager becomes a facilitator of interaction in multi-agent and multicultural environments. Their task lies in the alignment of meanings, the overcoming of inter-agent barriers, and the creation of conditions for productive dialogue between humans and AI. In this process, professional ethical guidelines acquire particular importance, taking into account the specifics of digital interaction formats and orienting managerial practice toward the principles of posthumanist leadership—one that recognizes the multi-subjectivity of interaction and supports value-based equality between human and artificial agents.

Practical implications include the implementation of facilitative and reflective ECPF sessions and case simulations, which foster the development of key components of metacommunicative competence: the cognitive (understanding the logic of AI and hybrid interaction scenarios); the communicative (ability to conduct dialogue with agents of different natures); and the ethical (responsible decision-making in multi-agent environments).

Further research. The conceptual framework outlined in this article lays the groundwork for further research, including the development of educational programs, empirical models, and practical tools for cultivating metacommunicative competence among professionals. The findings have applied significance for preparing a new generation of managers capable of working effectively in hybrid teams and ensuring ecologically balanced interaction between human and artificial intelligence in the international business environment.

References

1. Bahri, H., & Williams, R. (2017). Interconnectivity and metacommunication. *Training, Language and Culture*, 1(3), 8-29. <https://doi.org/10.29366/2017tlc.1.3.1>
2. Bisconti, P. (2021). How robots' unintentional metacommunication affects human-robot interactions: A systemic approach. *Minds and Machines*, 31 (487-504). <https://doi.org/10.1007/s11023-021-09582-1>
3. Bolón-Canedo, V., Morán-Fernández, L., Cancela, B., & Alonso-Betanzos, A. (2024). A review of green artificial intelligence: Towards a more sustainable future. *Neurocomputing*, 599, Article 128096. <https://doi.org/10.1016/j.neucom.2024.128096>
4. Braidotti, R. (2013). *The posthuman*. Polity Press.
5. Craig, R. T. (2015). The constitutive metamodel: A 16-year review. *Communication Theory*, 25(4), 356-374. <https://doi.org/10.1111/comt.12076>
6. Demiray, U. Misnevs, B. (2016). Communication and meta-communication in software engineering. *International Journal of Social Sciences & Education*, 6(2). <https://www.academia.edu/110843750>
7. Dynel, M. (2023). Lessons in linguistics with ChatGPT: Metapragmatics, metacommunication, metadiscourse and metalanguage in human-AI interactions. *Language & Communication*, (93), 107-124. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2023.09.002>
8. Freisinger, E., & Schneider, S. (2024). Decoding decision delegation to artificial intelligence: A mixed-methods study on the preferences of decision-makers and decision-affected in surrogate decision contexts. *European Management Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.10.004>
9. Grabovska, I. V. (2018). The basic approaches to the study of metacommunication in linguistics. *Naukovy visnyk Natsionalnogo universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy. Seria: Filologichni nauky [Scientific Herald of National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine. Series: Philological Sciences]*, (292), 74-78. Milenium. <https://tinyurl.com/mrxp9dsj>
10. Heyder, T., Passlack, N., & Posegga, O. (2023). Ethical management of human-AI interaction: Theory development review. *The Journal of Strategic Information Systems*, 32(3), 101772. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101772>
11. Hoffman, D. D. (2018). The interface theory of perception. In J. T. Wixted (Ed.), *Stevens' handbook of experimental psychology and cognitive neuroscience: Volume 2. Sensation, perception, and attention* (4th ed.). Wiley. <https://tinyurl.com/5bzhzfz4>
12. Lamola, M. J. (2022). The future of artificial intelligence, posthumanism and the inflection of Pixley Isaka Seme's African humanism. *AI & Society*, 37(1), 131-141. <https://doi.org/10.1007/s00146-021-01191-3>

13. Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2023). Ecofacilitative pedagogy as a form of sustainability and social therapy. In: *4rd International Conference on Sustainable Futures: Environmental, Technological, Social and Economic Matters (ICSF)*, 1254(1), 012081. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1254/1/012081>
14. Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2024). Transforming education: navigating the human-ai ecosystem in psychological training and beyond. In: *5th International Conference on Sustainable Futures: Environmental, Technological, Social and Economic Matters (ICSF)*, 1415 012011. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1415/1/012011>
15. Misnevs, B., & Demiray, U. (2017). The role of communication and meta-communication in software engineering with relation to human errors. *Procedia Engineering*, (178), 213-222. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.01.100>
16. Sanford, D. L., & Roach, J. W. (1987). Representing and using metacommunication to control speakers' relationships in natural-language dialogue. *International Journal of Man-Machine Studies*, 26(3), 301-319. [https://doi.org/10.1016/S0020-7373\(87\)80065-2](https://doi.org/10.1016/S0020-7373(87)80065-2)
17. Sauer, C. R., & Burggräf, P. (2024). Hybrid intelligence – Systematic approach and framework to determine the level of Human-AI collaboration for production management use cases. *Production Engineering – Research and Development*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11740-024-01326-7>
18. Strunk, J. A., Banh, L., Nissen, A., Strobel, G., & Smolnik, S. (2024). *To delegate or not to delegate? Factors influencing human-agent IS interaction*. ICIS 2024 Proceedings. https://aisel.aisnet.org/icis2024/lit_review/lit_review/2
19. Van Quaquebeke, N., & Gerpott, F. H. (2023). The now, new, and next of digital leadership: How artificial intelligence (AI) will take over and change leadership as we know it. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(3). <https://doi.org/10.1177/15480518231181731>
20. Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes*. W. W. Norton & Company.
21. World Economic Forum. (2025, January 10). *Leading with purpose: Why human-centric strategies are vital in the AI era*. <https://tinyurl.com/3dma5277>
22. Żarkowski, M. (2019). Multi-party turn-taking in repeated human-robot interactions: An interdisciplinary evaluation. *International Journal of Social Robotics*, 11(4), 693-707. <https://doi.org/10.1007/s12369-019-00603-1>
23. Aizenberh, T. (2024). Artificial intelligence technologies in international management. *University Economic Bulletin*, 19(1), 34-43. <https://doi.org/10.69587/ueb/1.2024.34>
24. Hasan, R., & Ojala, A. (2024). Managing artificial intelligence in international business: Toward a research agenda on sustainable production and consumption. *Thunderbird International Business Review*. <https://doi.org/10.1002/tie.22369>
25. Menzies, J., Sabert, B., Hassan, R., & Mensah, P. K. (2024). Artificial intelligence for international business: Its use, challenges, and suggestions for future research and practice. *Thunderbird International Business Review*. <https://doi.org/10.1002/tie.22370>
26. Lushyn, P. V. (2003). *The psychology of personal change* [Doctoral dissertation, G. S. Kostyuk Institute of Psychology at the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine].
27. Ukrainian Association for Eco-Centered Psychological Facilitation. (2024). *Ethical Standards of Professional Activity of Psychologist-Ecofacilitator*. NGO "UAEPF".

Відомості про авторів

Lushyn, Pavlo, Ph.D. Doctor of Psychological Sciences (Ukraine), Educational Foundations Department, College of Education and Engaged Learning, Montclair State University, Montclair, NJ, USA.

Лушин Павло Володимирович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри освітніх фондаций, Коледж освіти та активного навчання, Монтклерський державний університет, Монтклер, Нью-Джерсі, США.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9549-1759>

E-mail: lushynp@montclair.edu

Sukhenko, Yana, Ph.D., Professor at the Department of Psychology and Personal Development, University of Education Management, Kyiv, Ukraine.

Сухенко Яна Валеріївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри психології та особистісного розвитку, Навчально науковий інститут менеджменту і психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7440-2537>

E-mail: sukhenko333@uem.edu.ua

Отримано 3 березня 2025 р.
Рецензовано 1 квітня 2025 р.
Прийнято 7 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.16>
УДК: 159.9.072.52

Людмила Музичко
Валентина Чарупа

«ФЛІНДЕРІВСЬКИЙ ОПИТУВАЛЬНИК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ»: УКРАЇНОМОВНА АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ ТА ЇЇ ПСИХОМЕТРИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ

Музичко Людмила, Чарупа Валентина. «Фліндерівський опитувальник прийняття рішень»: україномовна адаптація методики та її психометричні властивості.

Вступ. Актуальність проблеми прийняття людиною рішення обумовлюється тим, що саме процес вибору визначає її поведінку в сучасних складних і нестабільних умовах. Розуміння стратегій прийняття рішень є важливим як для розвитку когнітивних наук і психології, так і для вирішення практичних завдань – від оптимізації управлінських процесів до вирішення особистих проблем. Дослідження в цій сфері сприяють підвищенню ефективності особистісних і професійних стратегій у різних галузях діяльності.

Мета дослідження: адаптація та встановлення психометричних характеристик «Фліндерівського опитувальника прийняття рішень» (Decision Making Questionnaire, DMQ) L. Mann & I. Janis на україномовній вибірці.

Методи: «Стилі прийняття рішень» S.G. Scott & R.A. Bruce (адаптація А. Сіненко, О. Савченко); «Pure procrastination scale» P. Steel (адаптація О. Журавльових); «Раціональне мислення» (В. Горай, О. Савченко, 2022); «Шкала конфлікту рішень» А.М. О'Коннор (адаптація Л. Колесніченко, А. Гоменюк); «Локус контролю» (модифікація О. Ксенофонтової).

Результати: 1) адаптовано методику DMQ L. Mann & I. Janis для україномовної вибірки; 2) встановлені основні психометричні показники, розроблені тестові норми, запропонована інтерпретативна схема основних показників «Короткого Фліндерівського опитувальника прийняття рішень», придатного для вимірювання стратегій ухвалення рішень.

Висновки: опитувальник в україномовній адаптації придатний для здійснення психологічної діагностики стратегій прийняття рішення особистістю і може бути застосований з науковими та прикладними цілями в різних галузях психології.

Ключові слова: прийняття рішення, стратегія прийняття рішення, адаптація методики, психологічна діагностика, психометричні характеристики

Muzychko, Lyudmila, Charupa, Valentina. Flinder's Decision-Making Questionnaire: Ukrainian-language adaptation and psychometric properties.

Introduction. The problem of human decision-making has increased in importance because it is the process of choice that determines its behavior in modern complex and unstable conditions. Understanding decision-making strategies is important both for the development of cognitive sciences and psychology, and for solving practical tasks that range from optimizing management processes to solving personal problems. Research in this area can contribute to increasing the effectiveness of personal and professional strategies in various activities.

Aim: to adapt and determine psychometric characteristics of the L. Mann & I. Janis Flinder's Decision-Making Questionnaire (DMQ) on a Ukrainian-language sample.

Methods: S.G. Scott & R.A. Bruce Decision-Making Styles (adapted by A. Sinenko & O. Savchenko), P. Steel Pure Procrastination Scale (adapted by O. Zhuravlyov), Rational Thinking (V. Gorai, O. Savchenko, 2022), A.M. O'Connor Decision Conflict Scale (adapted by L. Kolesnichenko & A. Homeniuk), Locus of Control (modification by O. Ksenofontova).

Results: 1) the L. Mann & I. Janis DMQ was adapted for the Ukrainian-speaking sample; 2) the main psychometric indicators were determined, test norms were developed, and an interpretative scheme of the main indicators of the Short Flinders Decision-Making Questionnaire was proposed.

Conclusions: the Ukrainian-language adaptation of the L. Mann & I. Janis DMQ is suitable for psychological assessment of individuals' decision-making strategies and can be used for scientific and applied purposes in various fields of psychology.

Key words: decision making, decision making strategy, adaptation of the methodology, psychological diagnosis, psychometric characteristics

Вступ. Адаптація психодіагностичної методики «Фліндерівський опитувальник прийняття рішень» є актуальною з огляду на збагачення теорії сучасної психодіагностики та розширення психологічної практики, яка потребує вимірювання феномену прийняття рішення, зокрема в галузі когнітивної, організаційної, економічної, соціальної психології, психології особистості тощо. Тому створення й вдосконалення інструментарію для вимірювання та оцінки індивідуальних особливостей прийняття рішень є відповіддю на потреби практичних психологів, консультантів, кадрових менеджерів та інших фахівців у якісних діагностичних україномовних інструментах, щодо яких наразі спостерігається дефіцит. Окрім того, адаптована версія цього опитувальника може слугувати науковцям для проведення подальших досліджень у різних галузях психології.

Фліндерівський опитувальник ґрунтується на конфліктній моделі прийняття рішень L. Mann & I. Janis (1977), автори якої виходять з того, що спричинений конфліктом під час прийняття рішень стрес головним чином детермінує нездатність особи досягти якісного прийняття рішення. Щонайменше йдеться про два джерела стресу: занепокоєння щодо серйозних особистих, матеріальних і соціальних втрат, які можуть бути понесені незалежно від обраної альтернативи; занепокоєння щодо втрати репутації та самооцінки, якщо рішення буде неправильним.

Згідно з конфліктною моделлю прийняття рішень існує п'ять основних моделей подолання стресу, спричиненого прийняттям потенційно загрозливого рішення:

- *неусвідомлена прихильність*, коли ігнорується інформація про ризик втрат, натомість особа самовдоволено продовжує йти обраним шляхом;
- *неусвідомлені зміни*: коли некритично приймається будь-який новий напрямок дій, який є найбільш привабливим / настійно рекомендованим;
- *захисне уникнення*: коли уникнення конфлікту відбувається завдяки затягуванню часу, перекладанню відповідальності на іншу особу або видаванню бажаного за дійсне, щоб підтримати найменш неприйнятну альтернативу (всі прояви пов'язані з високим рівнем стресу, а також неповною і часто упередженою оцінкою інформації, що зі свого боку призводить до помилкових рішень);
- *гіперпильність*: коли особа несамовито шукає вихід з дилеми. Під тиском часу вона імпульсивно хапається за поспішно надумані рішення, які, як їй здається, обіцяють негайне полегшення. Внаслідок емоційного збудження, наполегливості та обмеженої уваги не враховується весь спектр наслідків вибору. Крайньою формою є стан, подібний до паніки (особа коливається між неприємними альтернативами);
- *пильність*: коли з'ясовуються цілі, яких потрібно досягти прийнятим рішенням, аналізується масив альтернатив, ретельно шукається релевантна інформація, неупереджено засвоюється інформація та ретельно оцінюються альтернативи перед тим, як зробити вибір. Пильність асоціюється з помірним рівнем психологічного стресу і є єдиною моделлю подолання, яка дозволяє ухвалювати обґрунтовані та раціональні рішення.

По суті, описану конфліктну модель можна вважати соціально-психологічною теорією прийняття рішень, в якій наявність / відсутність трьох попередніх умов (усвідомлення серйозних ризиків, пов'язаних з альтернативами, яким надається перевага; надія знайти кращу альтернативу; віра в те, що є достатньо часу для пошуку і обмірковування перед тим, як потрібно буде приймати рішення) визначає вибір певного способу подолання конфлікту. До прикладу, прояв пильності залежить від виконання всіх трьох умов, натомість захисне уникнення викликається песимістичним переконанням про невеликі шанси знайти хороше рішення дилеми. Автори вважають, що однакові патерни присутні в репертуарі кожної особи, яка приймає рішення, хоча існують індивідуальні відмінності в тенденції покладатися загалом на діапазон непильного копінгу (захисне уникнення та гіперпильність) для порятунку або уникнення конфліктних рішень.

Самі ж автори наголошують, що конфліктна модель посідає особливе місце в теорії прийняття рішень та дослідженнях у цьому напрямі. Це єдина модель, яка визначає причини та описує характеристики основних моделей подолання конфлікту, пов'язаного з прийняттям рішень (L. Mann & I. Janis, 1977).

Отже, опитувальник прийняття рішень має на меті виміряти стратегії (моделі поведінки) подолання конфліктів, пов'язаних з прийняттям рішень, яким людина надає перевагу. Хоча у різних дослідженнях, проведених за допомогою DMQ, встановлено валідність його субшкал, однак не було спроб протестувати або валідизувати факторну структуру DMQ як вимірювального інструменту. Цю прогалину взяли заповнити L. Mann, P. Burnett, M. Radford & S. Ford (1993), які на основі змістових моделей створили п'ять теоретичних (узгоджуються з теорією конфлікту рішень). Оскільки шестифакторна модель (пильність, гіперпильність, захисне уникнення, раціоналізація, перекладання відповідальності, прокрастинація) краще відповідала емпіричним даним, подальший аналіз дослідники проводили з метою її вдосконалення. Зрештою, в новій версії опитувальника залишилося 22 пункти, які навантажують чотири основні латентні конструкти: пильність, гіперпильність, перекладання відповідальності та прокрастинація.

Результати описаного дослідження констатують чотирифакторну модель здатності до прийняття рішень, а створений скорочений варіант Фліндерівського DMQ назвали Мельбурнським DMQ. Зазначається, що теоретичне значення Фліндерівського DMQ зберігається в Мельбурнському DMQ, в якому вдосконалено оригінальний інструмент завдяки видаленню неправильних та надлишкових пунктів.

Схожі результати було отримано при встановленні надійності, валідності та структури Фліндерівського DMQ групою нідерландських психологів (J. Tuinstra et al., 2000). Їм також не вдалось відтворити оригінальну структуру методики. Натомість для голландської вибірки Мельбурнський DMQ виявився конвергентним і дискримінаційним інструментом.

Хоча Фліндерівський DMQ розроблявся для вимірювання особливостей прийняття рішення підлітками, вважаємо можливим розширити вікову категорію обстежуваних і здійснювати діагностику серед дорослих. Підставою для цього є отримані J. Tuinstra et al. (2000) результати щодо того, що підлітковий вік є вирішальним етапом у розвитку компетентності прийняття рішень і підлітки, старші за 15 років, демонструють надійний рівень цієї компетентності.

Зважаючи на те, що жодний з опитувальників DMQ ніколи раніше не використовувався в Україні і, таким чином, ніколи не були підтверджені їх психометричні характеристики для української вибірки, вважаємо за потрібне провести дослідження у цьому напрямі.

Мета дослідження – адаптація та встановлення психометричних характеристик «Фліндерівського опитувальника прийняття рішень» (Decision Making Questionnaire, DMQ) на україномовній вибірці.

Завдання дослідження: 1) дослідити сучасний стан розробки методик вимірювання різних аспектів прийняття рішень; 2) здійснити переклад оригінального тексту українською мовою та провести його мовну експертизу згідно чинних стандартів; 3) здійснити перевірку дискримінативності запитань опитувальника та факторної структури; 4) визначити психометричні показники адаптованої версії DMQ; 5) провести стандартизацію субшкал методики та розробити норми для оцінки отриманих результатів.

Методи та організація дослідження. Адаптація методики проводилась у кілька етапів, на першому (січень-травень 2023 р.) здійснювався переклад методики, перевірка внутрішньої структури українськомовного перекладу (за допомогою експлораторного факторного аналізу), визначення рівня дискримінативності запитань (δ (дельта) Фергюсона); на другому (вересень-жовтень 2023 р.) відбувалось визначення надійності-узгодженості (α (альфа) Кронбаха), а також показників конвергентної валідності складників методики (кореляційний аналіз за Пірсоном), первинна стандартизація процедури проведення опитування та шкал методики (критерій М.А. Плохинського, встановлення тестових норм за процедурою розподілу на квартилі); на третьому (січень 2024 р.) проводилась перевірка надійності-стійкості за процедурою «тест-ретест» (кореляційний аналіз за Пірсоном).

Авторський варіант «Фліндерівського DMQ» складається з 31 твердження, які об'єднуються у 6 субшкал: пильність, гіперпильність та захисне уникнення (субшкали

першого порядку), а інші 3 вимірюють різні форми останнього – раціоналізація, перекладання відповідальності та прокрастинація (субшкали другого порядку). У відповідях на запитання опитувальника використовується трьохбальна шкала оцінювання: «так» – 2 бали, «іноді» – 1 бал, «ні» – 0 балів. Стандартна інструкція до опитувальника така: «Люди відрізняються тим, як вони приймають рішення. Будь ласка, вкажіть, як ви приймаєте рішення, обравши для кожного запитання відповідь, яка найкраще відповідає вашому звичайному стилю».

Для встановлення конвергентної валідності застосовувались такі опитувальники: «Стилі прийняття рішень», розроблений S.G. Scott & R.A. Bruce (україномовна адаптація А. Сіненко, О. Савченко, 2023) (україномовна версія методики не опублікована, для проведення дослідження надана авторами); методика «Pure procrastination scale» P. Steel (україномовна адаптація О. & О. Журавльових, 2019); методика «Раціональне мислення» (В. Горай, О. Савченко, 2022) (україномовна версія методики не опублікована, для проведення дослідження надана авторами); «Шкала конфлікту рішень» А.М. O'Connor (україномовна адаптація Л. Колесніченко, А. Гоменюк, 2025); «Локус контролю» (модифікація О. Ксенофонтової, україномовна адаптація поки відсутня, у використанні лише офіційний переклад).

Методи математично-статистичного аналізу вказані при описі процедури дослідження, для цього використана комп'ютерна програма SPSS (версія 26).

Вибірка дослідження. Для проведення адаптації було створено вибірку стандартизації (N=105 на перших двох етапах (58,1% жінок, 41,9% чоловіків різного віку та виду зайнятості) та N=38 (59,5% жінок, 40,5% чоловіків з аналогічними характеристиками) на третьому етапі).

Результати дослідження та їх обговорення. На першому етапі вирішувалось основне завдання – переклад основних елементів методики з англійської мови на українську. Паралельно працювали дві особи (одна має психологічну освіту та підтверджений рівень знання англійської мови (B2), друга не має психологічного фаху, однак має високий рівень знання англійської (C1). Зіставлення двох варіантів дало можливість сформувати робочий варіант опитувальника, який пройшов оцінювання за процедурою експертної оцінки. Враховуючи отримані рекомендації експертів, був створений прикінцевий варіант перекладу. Також було застосовано процедуру зворотного перекладу для встановлення відповідності оригінальному тексту методики, що також оцінювались експертами (рівень володіння англійською мовою C1, B2).

Порівняння тексту оригінальної методики та зворотного перекладу дає підстави вважати, що сенс запитань при перекладі збережений і вони можуть бути піддані подальшій адаптації.

Далі відбувалась перевірка рівня дискримінативності кожного запитання опитувальника, для чого використовувався показник δ -Фергюсона. Вдалось встановити, що майже всі запитання методики (окрім трьох) мають достатню та високу розподільчу здатність (коливається в межах 0,4663 - 0,888) і придатні для того, аби розподіляти відповіді обстежуваних за різними категоріями. Три запитання показали низьку дискримінативну спроможність: №3 – 0,40345, №11 – 0,33524, №19 – 0,3386243. На цьому етапі цю обставину ми лише взяли до уваги до моменту прийняття остаточного рішення щодо того, чи будуть вони залишені у такому вигляді, чи будуть змінені або вилучені.

У процесі експлораторного факторного аналізу (за методом головних компонентів з проведенням обертання матриці Varimax normalized) отримано кілька факторних моделей. Оскільки на початку дослідження нашою метою було зберегти авторську структуру методики, то ми почали аналіз саме шестифакторної структури, результати якої виявились незадовільними, про що свідчить факторне навантаження запитань, представлене у табл. 1.

Таблиця 1

Факторне навантаження запитань «Фліндерівського DMQ»

№	Субшкала	Факторні навантаження					
		фактор 1	фактор 2	фактор 3	фактор 4	фактор 5	фактор 6
3	Пильність	-0,053	0,074	0,746	-0,119	0,082	-0,009
7	Пильність	-0,001	-0,311	0,573	-0,012	-0,181	0,269
11	Пильність	0,094	-0,145	0,654	-0,031	0,100	-0,063
14	Пильність	0,394	-0,319	0,399	-0,309	0,093	0,077
19	Пильність	-0,083	-0,047	0,621	-0,065	-0,200	-0,204
24	Пильність	0,218	-0,025	0,537	-0,239	-0,204	-0,058
1	Гіперпильність	0,662	0,270	0,032	-0,316	0,251	0,132
6	Гіперпильність	0,212	0,369	-0,439	-0,065	-0,145	-0,006
21	Гіперпильність	0,650	0,165	0,182	0,196	-0,106	-0,161
25	Гіперпильність	0,421	0,201	0,119	0,529	-0,095	-0,412
31	Гіперпильність	0,497	0,230	0,020	0,240	-0,031	-0,040
4	Ухилення прийняття рішення	0,036	0,238	-0,137	0,218	0,662	0,073
10	Ухилення прийняття рішення	0,722	0,077	0,004	-0,037	0,091	0,132
15	Ухилення прийняття рішення	0,328	0,561	-0,081	0,160	0,218	0,306
23	Ухилення прийняття рішення	0,528	0,285	-0,150	0,250	0,099	-0,049
26	Ухилення прийняття рішення	-0,040	0,119	0,003	0,082	0,039	0,612
5	Перекладання відповідальності	0,131	0,730	-0,085	-0,014	0,317	-0,045
8	Перекладання відповідальності	0,017	0,460	-0,251	0,301	0,394	-0,219
18	Перекладання відповідальності	0,469	0,405	-0,168	0,234	0,080	0,479
22	Перекладання відповідальності	0,056	0,739	-0,150	0,068	-0,068	0,167
28	Перекладання відповідальності	0,110	0,575	-0,019	0,331	-0,359	0,279
9	Прокрастинація	0,612	-0,054	-0,056	0,177	-0,128	0,074
12	Прокрастинація	0,330	0,277	-0,249	0,325	0,152	0,171
17	Прокрастинація	0,236	0,405	-0,077	0,407	0,161	0,273
27	Прокрастинація	0,307	0,152	-0,301	0,508	0,319	-0,049
30	Прокрастинація	0,302	0,158	-0,202	0,482	0,063	0,258
2	Раціоналізація	0,089	-0,071	0,091	0,101	0,759	0,106
13	Раціоналізація	0,237	0,106	0,015	0,418	0,112	0,104
16	Раціоналізація	0,021	0,180	-0,288	0,321	0,346	0,400
20	Раціоналізація	0,034	-0,035	-0,194	0,733	0,158	0,097
29	Раціоналізація	0,680	-0,119	0,048	0,263	0,206	-0,121
Відсоток сумарної дисперсії		12,796	23,020	32,346	41,193	47,945	53,124

Для подальшої роботи обрано найбільш гомогенну модель, яку складають 4 незалежних фактори, що пояснюють 53,1% загальної дисперсії, і у такий спосіб закладено підґрунтя для зміни вихідної структури оригінального опитувальника. Факторне навантаження запитань, які описують ці фактори, представлено у табл. 2.

Таблиця 2

Факторне навантаження запитань чотирифакторної моделі «Фліндерівського DMQ»

№	Субшкала	Факторні навантаження			
		фактор 1	фактор 2	фактор 3	фактор 4
3	Пильність	-0,179	0,020	0,738	0,175
7	Пильність	0,071	-0,048	0,671	-0,397
11	Пильність	-0,045	0,230	0,579	-0,239
19	Пильність	-0,234	-0,014	0,652	-0,116
1	Гіперпильність	-0,076	0,737	0,041	0,343
21	Гіперпильність	0,265	0,642	0,176	0,042
31	Гіперпильність	0,331	0,521	0,006	0,041
10	Гіперпильність	0,141	0,814	-0,068	-0,067
5	Перекладання відповідальності	0,117	0,262	-0,140	0,718
22	Перекладання відповідальності	0,414	-0,040	-0,003	0,647
28	Перекладання відповідальності	0,604	-0,044	0,117	0,420
8	Перекладання відповідальності	0,165	0,041	-0,304	0,594
12	Прокрастинація	0,511	0,171	-0,250	0,275
17	Прокрастинація	0,664	0,239	-0,078	0,234
27	Прокрастинація	0,503	0,263	-0,334	0,134
30	Прокрастинація	0,715	0,199	-0,262	-0,054
Відсоток сумарної дисперсії		14,667	28,910	41,859	53,288

Отже, чотирифакторний варіант методики має чітку внутрішню структуру, що складається з субшкал: пильність, гіперпильність, перекладання відповідальності та прокрастинація. Захисне уникнення представлено лише у двох формах, емпіричного підтвердження існування фактору раціоналізації не було отримано. Припускаємо, що розумове уникнення не є окремим патерном подолання, а може бути доповненням / виправданням прокрастинації та перекладанням вини на когось іншого. Вочевидь, отримані нами результати є співзвучними з описаними вище – нам також не вдалось підтвердити авторську структуру вихідної методики, а деякі запитання потрапили до інших факторів.

Перевірка надійності-узгодженості субшкал нової версії методики, яку ми назвали «Коротким Фліндерівським DMQ», проводилась за допомогою критерію α -Кронбаха, який слугував орієнтиром у разі ухвалення рішення про включення / вилучення запитання зі складу субшкали. Значення критерію α -Кронбаха для окремих субшкал такі: для шкали «пильність» ми отримали показник 0,663, шкали «гіперпильність» – 0,690, шкали «перекладання відповідальності» – 0,669 і шкали «прокрастинація» – 0,732, що свідчить про достатньо високий рівень узгодженості питань за субшкалами. Можемо констатувати, що змістовно виокремлені субшкали описують своєрідні стратегії прийняття рішення. Повертаючись до трьох запитань, щодо яких ми мали сумнів через їх недостатній рівень дискримінативності, зазначимо, що і в авторській, і в обраній нами моделі методики вони чітко вкладаються в один і той самий фактор (пильність), а значення критерію α -Кронбаха (0,574-0,625) говорить на користь їх присутності в тексті методики.

Для кваліфікації валідності субшкал застосовувалась процедура встановлення конвергентної валідності, що передбачає аналіз коефіцієнтів кореляції адаптованої версії методики з іншими психодіагностичними інструментами, які вимірюють змістовно схожі психологічні явища (перелік див. вище). Значущі результати кореляційного аналізу наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Результати перевірки конвергентної валідності стратегій прийняття рішень

Методика	Показники	Стратегії прийняття рішення			
		П	ГП	ПВ	Пр
«Шкала конфлікту рішень» А.М. O'Connor	ефективність прийняття рішення	0,238*	-0,246*	-0,245*	-0,357**
«Стилі прийняття рішень» S.G. Scott & R.A. Bruce	раціональний стиль	0,516**	-	-0,204*	-0,330**
	уникаючий стиль	-0,219*	0,482**	0,432**	0,714**
	залежний стиль	-	0,306**	0,308**	-
«Локус контролю» (модифікація О.Г. Ксенофонтової)	загальна інтернальність	0,364**	-0,263**	-0,299**	-0,394**
«Pure procrastination scale» P. Steel	прокрастинація прийняття рішення	-0,256**	0,463**	0,348**	0,715**

Примітки: П – пильність, ГП – гіперпильність, ПВ – перекладання відповідальності, Пр – прокрастинація; кореляція значуща: * – на рівні $p < 0,05$ та ** – на рівні $p < 0,001$.

Встановлено, що стратегія прийняття рішення «пильність» пов'язана з ефективністю прийняття рішення ($r = 0,238$; $p \leq 0,05$), оскільки вона виступає в якості єдиного конструктивного підходу до подолання стресу, викликаного ситуацією прийняття рішення та дозволяє ухвалювати обґрунтовані та раціональні рішення; з раціональним стилем прийняття рішень ($r = 0,516$; $p \leq 0,001$), в чому виявляється її суттєва ознака, пов'язана саме з раціональністю; з інтернальністю ($r = 0,364$; $p \leq 0,001$), бо проявляється усвідомленим пошуком інформації, оцінкою альтернатив та відповідальним ставленням до якості прийнятого рішення та його наслідків. Також встановлено негативний зв'язок з уникаючим стилем прийняття рішень ($r = -0,219$; $p \leq 0,05$), який на поведінковому рівні виявляється відсутністю активності, притаманній прояву стратегії пильності; негативну кореляцію зі схильністю до прокрастинації рішень ($r = -0,256$; $p \leq 0,001$), яка виявляє неконструктивність у прийнятті рішення через деструктивне відкладання ухвалення рішення.

Щодо показників стратегії «гіперпильність» – вони негативно корелюють з показниками ефективності прийняття рішення ($r = -0,246$; $p \leq 0,05$), бо вона не відноситься до ефективних стратегій; з показниками інтернальності ($r = -0,263$; $p \leq 0,001$), оскільки на поведінковому рівні її прояву відсутнє покладання особи на себе, натомість виявляється залежність від сторонньої думки; також вони позитивно корелюють з показниками уникаючого ($r = 0,482$; $p \leq 0,001$) та залежного стилів прийняття рішення ($r = 0,306$; $p \leq 0,001$), бо імпульсивне коливання між альтернативами та потреба мати наставника узгоджується з сутністю стратегії; з прокрастинацією у прийнятті рішення ($r = 0,463$; $p \leq 0,001$), оскільки нервовий пошук прийнятної альтернативи спричинює відтермінування ухвалення рішення.

Показники стратегії «перекладання відповідальності» негативно корелюють з показниками ефективності прийняття рішення ($r = -0,245$; $p \leq 0,05$), оскільки втрата суб'єктності особистістю знижує рівень ефективності прийняття нею рішень; з показниками інтернальності ($r = -0,299$; $p \leq 0,001$), так як нездатність брати на себе відповідальність притаманна екстернальному локусу контролю; показниками раціонального стилю ($r = -0,204$; $p \leq 0,05$), оскільки прояв стратегії не передбачає самостійного пошуку релевантної інформації, її оцінки та аналізу; та позитивно корелюють з показниками прокрастинації у прийнятті рішення ($r = 0,348$; $p \leq 0,001$), оскільки відкладання ухвалення рішення зумовлюється перекладанням відповідальності; з показниками уникаючого стилю прийняття рішення ($r = 0,432$; $p \leq 0,001$), бо поки людина не візьме на себе відповідальність за ухвалення власних рішень – вона не буде здатною до цього.

І насамкінець показники стратегії «прокрастинація» позитивно корелюють з показниками унікаючого стилю прийняття рішення ($r = 0,714$; $p \leq 0,001$), оскільки прокрастинація змістовно може вважатися уникненням дії); з прокрастинацією у прийнятті рішення ($r = 0,715$; $p \leq 0,001$), як змістовно близькими явищами; та негативно корелюють з показниками ефективності прийняття рішення ($r = -0,357$; $p \leq 0,001$), бо збільшення терміну, впродовж якого не ухвалюється рішення, зменшує ймовірність його ухвалення взагалі; з показниками інтернальності ($r = -0,394$; $p \leq 0,001$), йдеться про два протилежні явища.

Отже, можемо констатувати, що отримані кореляційні зв'язки свідчать про те, що складники адаптованої версії «Фліндерівського DMQ» вимірюють саме ті психологічні явища, які він призначений діагностувати.

З метою стандартизації методики було здійснено низку процедур. Для обрання її способу емпіричні дані перевірялись на нормальність розподілу за допомогою критерію М. Плохинського, для чого аналізувались описові статистики, які подані у табл. 4.

Таблиця 4

Описова статистика за субшкалами опитувальника

Показники описової статистики	Субшкали українського варіанту методики			
	П	ГП	ПВ	Пр
Коефіцієнт асиметрії (А)	1	0	0	0
Стандартна помилка асиметрії (mA)	8	8	7	8
Коефіцієнт ексцесу (Е)	7,15	3,97	2,56	3,03
Стандартна помилка ексцесу (mE)	1,364	2,073	1,818	2,017
Мінімальне значення (min)	-2,157	0,211	0,520	0,405
Максимальне значення (max)	0,236	0,236	0,236	0,236
Середнє значення (М)	5,362	-0,713	-0,164	-0,399
Стандартне відхилення (SD)	0,467	0,467	0,467	0,467

Розподіл можна вважати нормальним у разі, коли показники асиметрії (А) і ексцесу (Е) менші за потроєне значення відповідних стандартних помилок (mA, mE). Отримані результати засвідчують, що дані за всіма субшкалами, окрім субшкал пильності, розподіляються згідно закону нормального розподілу. Для останньої значення Е (7,15) > 3 х mE (1,364), тому для формування тестових норм за субшкалами було обрано процедуру розподілу на квартилі, оскільки вона не потребує нормальності розподілу даних. У табл. 5 представлені тестові норми за субшкалами методики, які дозволяють здійснити оцінку індивідуальних проявів стратегій ухвалення рішень.

Таблиця 5

Норми для субшкал «Короткого Фліндерівського DMQ» (українськомовна адаптація)

Субшкала	Рівень індивідуального результату		
	високий	середній	низький
Пильність	8	7	0-6
Гіперпильність	6-7	3-5	0-2
Перекладання відповідальності	4-8	2-3	0-1
Прокрастинація	4-8	2-3	0-1

Субшкала «пильність». Високий рівень: особа, яка приймає рішення, здатна визначати цілі, стосовно яких ухвалює рішення, збирати релевантну інформацію щодо можливих альтернатив, засвоювати інформацію неупереджено та ретельно оцінювати

альтернативи перед здійсненням вибору; здатна приймати обґрунтовані та раціональні рішення.

Низький рівень: внаслідок посилення стресової реакції втрачає здатність до прийняття раціонального рішення, виявляє упередженість та / чи недостатньо ретельно шукає інформацію для визначення альтернатив, може не чітко уявляти / не мати цілі, щодо яких потрібно ухвалити рішення.

Субшкала «гіперпильність». *Високий рівень:* особа, яка приймає рішення, знаходиться під тиском ліміту часу, тому переживає сильний стрес. Для того, аби його позбутися, відчайдушно шукає вихід з дилеми, імпульсивно хапається за поспішно надумані рішення, що, як їй видається, обіцяють негайне полегшення. Емоційне збудження не сприяє зосередженню уваги на широкому спектрі наслідків вибору «прийнятної» альтернативи. Посилення емоційного стресу можуть набуті крайнього вияву – стану, подібного до паніки, в якому особа коливається між неприємними альтернативами.

Низький рівень: внаслідок опанування стресом особа має можливість включати інтелектуальне орієнтування у пошуку виходу з дилеми, що знижує імпульсивність ухвалення рішення.

Субшкала «перекладання відповідальності». *Високий рівень:* особа, яка приймає рішення, внаслідок високого рівня стресу виявляє захисне уникнення у формі перекладання відповідальності на іншу людину. Може спостерігатися конструювання бажаної картини ситуації, яку вона видає за дійсну, аби підтримати найменш неприйнятну альтернативу. Це призводить до ухвалення необґрунтованого рішення, оскільки потрібна інформація часто є неповною та оцінюється упереджено.

Низький рівень: за можливого зниження рівня стресу – особа ситуативно може схилитись до визнання необхідності докладання власних зусиль у разі ухвалення рішення, можливе зниження рівня упередженості в оцінці реальної ситуації, яка потребує прийняття рішення.

Субшкала «прокрастинація». *Високий рівень:* особа, яка приймає рішення, за високого рівня стресу виявляє захисне уникнення у формі затягування часу. Вона не здатна повною мірою оцінити інформацію щодо ситуації, яка потребує ухвалення рішення, часто робить це упереджено, що призводить до помилкових рішень.

Низький рівень: у разі опанування стресу, можливе скорочення часу для прийняття рішення за рахунок включення раціонального компонента оцінки ситуації та орієнтації на дедлайн як термін, після якого рішення втратить сою актуальність.

На третьому етапі адаптації опитувальника проводилась перевірка його надійності-стійкості за процедурою «тест-ретест» (час ретесту – 1 міс.). Нам не вдалось залучити до повторного обстеження усіх учасників первинного опитування, тому на цьому етапі вибірка була втричі меншою. Однак її загальні характеристики відповідали характеристикам первинної вибірки стандартизації. Результати кореляційного аналізу подані в табл. 6.

Таблиця 6

Результати перевірки надійності-стійкості «Короткого Фліндерівського DMQ»

Показник ретестової надійності	Пильність	Гіперпильність	Перекладання відповідальності	Прокрастинація
Коефіцієнт кореляції Пірсона	0,410*	0,625**	0,683**	0,701**

Примітки: кореляція значуща: * – на рівні $p < 0,05$ та ** – на рівні $p < 0,001$

Результати процедури перевірки надійності-стійкості результатів щодо фактора часу підтверджують високу надійність інструменту. Показником ретестової надійності є коефіцієнт кореляції між двома вимірюваннями на одній вибірці: субшкала «пильність» –

0,410 ($p \leq 0,05$), субшкала «гіперпильність» – 0,625 ($p \leq 0,001$), субшкала «перекладання відповідальності» – 0,683 ($p \leq 0,001$), субшкала «прокрастинація» – 0,701 ($p \leq 0,001$). Вочевидь, показник ретестової надійності для субшкали «пильність», хоча і має статистичну значущість, не є достатньо високим.

Висновки. Здійснено україномовний переклад англомовної методики «Фліндерівський DMQ». Згідно статистичних показників, модель, яку складають всі субшкали авторської версії, на україномовній вибірці не вдалось відтворити. З авторських субшкал відтворюються «пильність» та «гіперпильність», а «захисне уникнення» як окремий фактор не відтворюється (однак виділяються дві його форми – перекладання відповідальності та прокрастинація, емпіричного підтвердження існування фактору раціоналізації не було отримано). Натомість, завдяки факторизації, можна описати чотирифакторну модель, яка забезпечує чітку внутрішню структуру методики (субшкали: пильність, гіперпильність, перекладання відповідальності та прокрастинація).

Окремі субшкали продемонстрували високі показники надійності-узгодженості та надійності-стійкості, підтвердили свою валідність щодо вимірювання різних стратегій ухвалення рішень. На вибірці осіб різного віку ($N = 105$) попередньо визначені норми для оцінки індивідуальних результатів, що дозволяє здійснювати психодіагностичне обстеження не лише підлітків, як передбачалось в авторській методиці. У додатку наведено текст опитувальника, інструкцію до нього та ключ для обробки первинних даних.

Перспективи подальших досліджень. Надалі плануємо перевірити отримані норми на вибірці більшого обсягу та створити власний опитувальник прийняття рішень, що ґрунтується на конфліктній моделі прийняття рішень L. Mann & I. Janis.

Література

1. Журавльова, О., Журавльов, О. (2019). Адаптація україномовної версії психодіагностичної методики «Pure Procrastination Scale». *Теорія і практика сучасної психології*, 1(2). 50–53.
2. Колесніченко, Л., Гоменюк, А. (2025). Адаптація психодіагностичної методики «Шкала конфлікту рішень» О. Коннора українською мовою та її психометричні характеристики. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*, (2) 48, 1455-1474.
3. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. (2020). (Ред.) І.І. Приходько. НАНГУ.
4. Словник іншомовних слів (2019). (Укл.) Л.В. Музичко, Л.М. Шкарапута, С.М. Морозов. Наукова Думка.
5. Burnet, P.C., Mann, L., Beswick, G. (1989). Validation of the Flinders Decision Making Questionnaire on Course Decision Making by Students. *Australian Psychologist*, (24), 285-292.
6. Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura, H., Vaughan, G., Yang, K. (1998). Cross-Cultural Differences in Self-reported Decision Making Style and Confidence. *International Journal of Psychology*, 33(5), 325-335. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2493708>.
7. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press.
8. Muzychko, L., Kolesnichenko, L., Savchenko, O. (2021). The influence of unhealthy neuroticism on the peculiarities of personal decision making. *Wiadomosci Lekarskie*, 74(11), 2695 – 2699.

References

1. Zhuravlova, O., Zhuravlov, O. (2019). Adaptatsia ukrainomovnoi versii psykodiagnostychnoi metodyky «Pure Procrastination Scale» [Adaptation of the Ukrainian version of the Pure Procrastination Scale]. *Teoria i praktyka suchasnoi psykhologii*, 1(2). 50-53. [In Ukrainian]
2. Kolesnichenko, L., & Gomenyuk, A. (2025). Adaptatsia psykodiagnostychnoi metodyky «Shkala konfliktu rishen» O. Konnora ukrainskoyu movoyu ta yiyi psykometrychni kharakterystyky [Ukrainian language adaptation of the O'Connor Decision Conflict Scale and its psychometric characteristics]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky. Seria «Psykhologia»*, 2(48), 1455-1474. [In Ukrainian]
3. Prykhodko, I. I. (2020). Prykladna psykodiagnostyka v Natsionalnii gvardii Ukrainy [Applied psychodiagnostics in the National Guard of Ukraine]. NANGU. [In Ukrainian]
4. Muzychko, L. V., Shkaraputa, L. M., & Morozov, S. M. (2019). Slovnyk inshomovnykh sliv [Dictionary of foreign words]. Naukova Dumka. [In Ukrainian]
5. Burnet, P. C., Mann, L., & Beswick, G. (1989). Validation of the Flinders Decision Making Questionnaire on Course Decision Making by Students. *Australian Psychologist*, 24, 285-292.
6. Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura, H., Vaughan, G., & Yang, K. (1998). Cross-Cultural Differences in Self-reported Decision-Making Style and Confidence. *International Journal of Psychology*, 33(5), 325-335. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2493708>.

7. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press.
8. Muzychko, L., Kolesnichenko, L., & Savchenko, O. (2021). The influence of unhealthy neuroticism on the peculiarities of personal decision making. *Wiadomosci Lekarskie*, 74(11), 2695-2699.

Додаток 1

«Короткий Фліндерівський DMQ» в україномовній адаптації

Інструкція: Люди відрізняються тим, як вони приймають рішення. Будь ласка, вкажіть, як саме ви приймаєте рішення – для кожного запитання виберіть відповідь, яка найбільше відповідає вашому звичайному способу прийняття рішень.

1.	Я відчуваю величезний тиск часу, коли приймаю рішення	
2.	Я прагну розглядати всі альтернативи	
3.	Я вважаю кращим перекладати рішення на інших	
4.	Я намагаюся з'ясувати недоліки всіх альтернатив	
5.	Я схильний звинувачувати інших, коли рішення виявляються поганим	
6.	Я відчуваю себе некомфортно під час прийняття рішень	
7.	Я думаю, як найкраще реалізувати рішення	
8.	Навіть після того, як я прийняв рішення, я відкладаю його виконання	
9.	Коли мені потрібно прийняти рішення, я довго чекаю (відкладаю), перш ніж почати думати про нього	
10.	Я намагаюся чітко визначити свої цілі, перш ніж зробити вибір	
11.	Імовірність того, що якась дрібниця може піти не так, змушує мене похитнутись у моїх уподобаннях	
12.	Якщо рішення можу прийняти я або інша людина, я дозволяю іншій людині зробити це	
13.	Я відкладаю прийняття рішень, поки не стане надто пізно	
14.	Я прагну, волю, щоб люди, які краще поінформовані, вирішували за мене	
15.	Я відкладаю прийняття рішень	
16.	Я не можу чітко мислити, якщо я поспішаю з прийняттям рішення	

Ключ:

Відповіді «Ні» – 0 бал, «Іноді» – 1 бал, «Так» – 2 бали.

Субшкали: V = пильність (max = 8), Н = гіперпильність (max = 8), В = перекладання відповідальності (max = 8), Р = прокрастинація (max = 8).

Відомості про авторів

Музичко Людмила Володимирівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри педагогіки та психології, Київський національний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна

Muzychko, Lyudmila, PhD in Psychology, associate professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: 0000-0002-3209-0376

E-mail: muzychko.liudmyla@kneu.edu.ua,

Чарупа Валентина, магістерка, Київський національний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна.

Charupa, Valentina, Master of Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-4570-5615>

E-mail: valiacharupa@gmail.com

Отримано 28 березня 2025 р.

Рецензовано 16 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.17>
УДК 331.53:004-051]:159.923.2

Ростислав Чайка

ПОРІВНЯННЯ САМОУСВІДОМЛЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СЕРЕД СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ РОЛЕЙ ІТ-ГАЛУЗІ

Чайка Ростислав. *Порівняння самоусвідомлення здатності до працевлаштування серед спеціалізованих ролей ІТ-галузі.*

Вступ. В останній час через постійні зміни професійних обов'язків та економічну нестабільність різко зросла важливість дослідження самоусвідомленої здатності до працевлаштування. Для ІТ-галузі, яка першою зазнає впливу глобальних світових криз та підливних інновацій, це ще більш актуально через швидкі зміни на ринку праці ІТ-фахівців. Попередні дослідження фокусувались на мирних контекстах і не враховували порівняння різних ІТ-ролей в контексті самоусвідомленої здатності до працевлаштування.

Мета. Дослідити вплив спеціалізованих ролей на внутрішню, зовнішню та загальну самоусвідомлену здатність до працевлаштування.

Методи. Зібрано дані онлайн-опитування 144 ІТ-спеціалістів у період з жовтня 2023 по січень 2024 року, застосовано багатовимірний та одновимірний дисперсійний аналізи для перевірки статистичної значущості відмінностей значень в усіх трьох групах ІТ-фахівців.

Результати. Всупереч очікуванням, не виявлено значущих відмінностей між трьома групами за показниками внутрішньої, зовнішньої та інтегральної самоусвідомленої здатності до працевлаштування. Показано, що однаковий попит на ІТ-фахівців та загальна невизначеність у воєнних умовах згладжують можливі рольові відмінності в самоусвідомленій здатності до працевлаштування.

Висновки. Доведено ефективність універсальних підходів до розвитку кар'єри в умовах російсько-української війни. Дослідження робить внесок у наукову літературу про здатність до працевлаштування, висвітлюючи контекстуальні впливи, зокрема фактор війни, і підкреслює цінність універсальних заходів для розвитку кар'єри в ІТ-секторі

Ключові слова: професійна поведінка, ІТ- спеціалісти, спеціалізації ролей, здатність до працевлаштування, самоусвідомлена здатність до працевлаштування, внутрішня здатність до працевлаштування, зовнішня здатність до працевлаштування, російсько-українська війна, розвиток кар'єри, управління персоналом.

Chayka Rostyslav. *Comparing self-perceptions of employability among specialized roles in the IT industry.*

Introduction. Recently, due to the constant changes in professional responsibilities and economic instability, the importance of research on self-perceived employability has increased dramatically. For the IT industry, which is the first to be affected by global crises and disruptive innovations, this is even more relevant due to the rapid changes in the IT labor market. Previous studies have focused on peaceful contexts and have not taken into account the comparison of different IT roles in the context of self-perceived employability.

Objective. To investigate the impact of specialized roles on internal, external, and general self-perceptions of employability.

Methods. Data from an online survey of 144 IT specialists were collected between October 2023 and January 2024, and multivariate and univariate analyses of variance were applied to test the statistical significance of differences in values across all three groups of IT specialists.

Results. Contrary to expectations, no significant differences were found between the three groups in terms of internal, external, and integral self-perceived employability. It is shown that the equal demand for IT specialists and the general uncertainty in wartime conditions smooth out possible role differences in self-perceived employability.

Conclusions. The effectiveness of universal approaches to career development in the context of the Russian-Ukrainian war is proven. The study contributes to the scientific literature on employability by

highlighting contextual influences, in particular the war factor, and emphasizes the value of universal measures for career development in the IT sector

Keywords: *vocational behaviour, IT professionals, role specialization, self-perceived employability, internal and external employability, russian-ukraine war, career development, human resource management.*

Вступ. Важливість самоусвідомленої здатності до працевлаштування (Self-Perceive Employability, SPES) для ІТ-фахівців стрімко зростає на фоні глобальної цифрової трансформації, різких змін на ринку праці через впровадження штучного інтелекту та глобальних економічних криз. Здатність адекватно оцінювати власні шанси зберегти чи знайти роботу є ключовим чинником кар'єрної стійкості, оскільки ринок постійно очікує від ІТ-спеціалістів оновлених навичок і гнучкого реагування на зміни (Van Dam, 2004). Поняття здатності до працевлаштування вперше концептуалізували Hillage і Pollard (1998), а Rothwell і Arnold (2007) конкретизували його суб'єктивний вимір – самоусвідомлену здатність до працевлаштування, що охоплює як внутрішню цінність працівника для поточної організації, так і зовнішню – його конкурентоспроможність на ширшому ринку.

У ІТ-секторі, який характеризується високою швидкістю інновацій і постійним та швидким моральним старінням компетенцій, відчуття власної здатності до працевлаштування безпосередньо впливає на наміри змінити місце роботи та інвестувати у професійний розвиток (Akkermans & Kubasch, 2017). Ситуацію ускладнює триваюча російсько-українська війна, що породжує макроекономічну невизначеність, перебої у фінансуванні проєктів і релокацію команд. Хоча українська ІТ-галузь демонструє значну стійкість, воєнні дії додають непередбачуваності в кар'єрні траєкторії навіть найбільш затребуваних спеціалістів. Тому підвищення самоусвідомленої здатності до працевлаштування стає важливим завданням не лише для працівників сфери ІТ чи кар'єрних консультантів, до яких звертаються ІТ-професіонали, але й для спеціалістів з управління персоналом, котрі таким чином можуть підвищити впевненість працівника в затребуваності на ринку праці та зменшити невпевненість працівників в майбутній кар'єрі.

Попередні дослідження SPES зазвичай аналізують широкі професійні групи або окремі спеціальності, не враховуючи різноманіття ролей усередині самої ІТ-індустрії (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Проте розробники програмного забезпечення, менеджери проєктів і аналітики суттєво різняться за характером робочих завдань, вимогами до компетенцій та можливостями внутрішнього просування. Наприклад, програмістам критично важливо підтримувати актуальність технічних навичок, тоді як менеджери спираються на лідерські та комунікативні здібності, а аналітики потребують універсальних статистичних інструментів і здатності пояснювати дані бізнес-мовою. З огляду на це можна очікувати відмінностей у тому, як представники кожної ролі сприймають власну внутрішню й зовнішню цінність на ринку праці.

Водночас емпірична база порівнянь між різними ІТ-спеціалізаціями досі обмежена й часто сфокусована на мирних або стабільних контекстах (Akkermans & Kubasch, 2017). Невідомо, чи компенсує високий світовий попит на технічні таланти ризики, з якими стикаються фахівці у країні, що воює, та чи зберігаються рольові відмінності у самоусвідомленій здатності до працевлаштування за умов постійної небезпеки. Дослідження, проведене в Україні під час активної фази воєнного конфлікту, дає можливість проаналізувати, чи дійсно професійна спеціалізація залишається важливим фактором психологічної впевненості в кар'єрних перспективах, чи ж зовнішні стресори згладжують ці відмінності.

Отже, ця стаття спрямована на заповнення прогалини у знаннях про те, як такі три ключові ролі ІТ-галузі, розробники програмного забезпечення, менеджери проєктів і аналітики (дата-саєнтисти), оцінюють свою здатність працевлаштуватися всередині й

поза межами організації в умовах триваючої війни. Отримані результати можуть не лише уточнити теоретичні моделі самоусвідомленої здатності до працевлаштування, але й надати практичні орієнтири для HR-менеджерів і кар'єрних консультантів щодо підтримки фахівців у періоди кризи, коли конкурентоспроможність працівника та його психологічна стійкість стають критично важливими.

Мета дослідження: визначити, чи існують статистично значущі відмінності у самоусвідомленій здатності до працевлаштування (внутрішній, зовнішній та загальний SPES) між фахівцями різних спеціалізованих ролей ІТ-галузі (розробниками програмного забезпечення, фахівцями з управління та аналітиками / дата-саєнтистами) в умовах триваючої російсько-української війни.

Завдання дослідження:

1. Здійснити статистичне порівняння загального показника самоусвідомленої здатності до працевлаштування та її підskal (внутрішньої і зовнішньої здатності до працевлаштування) між трьома ключовими ролями ІТ-галузі: розробниками програмного забезпечення, менеджерами та аналітиками/дата-саєнтистами.

2. Інтерпретувати отримані результати з урахуванням впливу триваючої російсько-української війни, зокрема оцінити, як воєнна невизначеність може посилювати або нівелювати рольові відмінності у сприйнятті працевлаштовуваності.

3. На основі емпіричних висновків сформулювати практичні поради для HR-менеджерів та кар'єрних консультантів щодо ефективних стратегій підтримки й розвитку працевлаштовуваності працівників різних ІТ-спеціалізацій у кризових умовах.

Методи та організація дослідження. Дослідження проводилося у період з жовтня 2023 р. по січень 2024 р як частина більшого дослідження. Збір даних у розпал російсько-української війни дав змогу зафіксувати зріз суб'єктивних кар'єрних очікувань ІТ-фахівців в умовах підвищеного зовнішнього тиску та обмежених ресурсів. Для рекрутингу учасників використовувались адресні email-розсилки й оголошення у профільних Telegram-каналах. Зокрема, листи з запрошеннями отримали 5782 випускники провідних конференцій з управління проектами та штучного інтелекту, а оголошення у месенджері охопили ще 10 081 підписника каналів та груп для розробників, дата-саєнтистів та менеджерів. Учасниками могли стати лише ті, хто працює в українському ІТ-секторі та обіймає посаду, що належить до однієї з трьох цільових груп: розробники програмного забезпечення, менеджери (Project/Delivery/Team) або аналітики/дата-саєнтисти.

Запрошені учасники переходили за посиланням на онлайн-анкету; перш ніж розпочати опитування, кожен ознайомлювався з електронною формою інформованої згоди, де були описані мета дослідження, добровільність участі, гарантії конфіденційності та право на припинення проходження дослідження у будь-який момент. Лише після підтвердження згоди респондентові відкривалася основна частина анкети, що відповідає етичним принципам Американської психологічної асоціації. Щоби підвищити мотивацію, кожен учасник після завершення опитування отримував безкоштовний доступ до однієї з трьох тематичних онлайн-конференцій (Data Science, Project Management або Sales & Business в аутсорсингу) або до міні-тренінгу з прийняття кар'єрних рішень.

У результаті було отримано 144 повністю заповнені анкети (орієнтовна конверсія 0,9 %). Середній вік респондентів становив 35 років (стандартне відхилення = 7,4; діапазон 18–55), а середній стаж у сфері ІТ – 10,44 року (стандартне відхилення = 7,05). Чоловіки склали 56,9 % вибірки, що корелює з типовим гендерним розподілом у галузі (Stack Overflow, 2023). Щодо освіти, 87,5 % мали вищу освіту, 9 % – науковий ступінь PhD, 2,8 % – незакінчену вищу або середню. Шлюбний статус розподілився так: 59,7 % – одружені, 14,6 % – у цивільних партнерствах, 5,6 % – розлучені, 16 % – неодружені. За типом зайнятості 88,9 % працювали повний робочий день, 4,9 % – частково, 2 % – фрілансери з епізодичними проектами. За спеціалізаціями вибірка складалася з 77

менеджерів, 46 розробників та 21 аналітика/дата-сценіста, що дало достатню статистичну основу для міжгрупових порівнянь.

Основним інструментом дослідження стала шкала самоусвідомленої здатності до працевлаштування з 11 пунктів (Rothwell & Arnold, 2007), адаптована українською мовою за процедурою прямого та зворотного перекладу. Шкала містить дві підшкали: внутрішню здатність до працевлаштування (SPES-IE) та зовнішню здатність до працевлаштування (SPES-EE). Респонденти оцінювали кожен пункт шкали за п'ятибальною шкалою від 1 – «повністю не згоден» до 5 – «повністю згоден». Крім цього, анкета містила блок демографічних запитань (вік, стать, освіта, сімейний стан, форма зайнятості, досвід роботи), що дозволило контекстуалізувати результати.

Для перевірки надійності використаного інструмента (шкала самоусвідомленої здатності до працевлаштування) було проведено аналіз внутрішньої узгодженості її пунктів за допомогою коефіцієнта α -Кронбаха. Як свідчать отримані дані, підшкала зовнішньої здатності до працевлаштування (SPES-EE) продемонструвала найвищий рівень внутрішньої узгодженості з $\alpha = 0,85$, що, відповідно до загальноприйнятих критеріїв (George & Mallery, 2003), вважається високим (добрим) показником. Загальний показник самоусвідомленої здатності до працевлаштування (загальний SPES) також показав досить високу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0,83$). Цей результат підтверджує доцільність застосування шкали SPES як цілісного уніфікованого інструмента для вимірювання загальної самоусвідомленої здатності до працевлаштування IT-фахівців у досліджуваній вибірці. Таким чином, SPES може бути використаний як надійний індикатор суб'єктивних уявлень про здатність до працевлаштування. Водночас підшкала внутрішньої здатності до працевлаштування (SPES-IE) показала помірно-низький показник внутрішньої узгодженості ($\alpha = 0,63$). Відповідно до класифікації Nunnally та Bernstein (1994), цей коефіцієнт лежить у межах умовно прийнятного рівня для дослідницьких цілей, особливо зважаючи на невелику кількість пунктів самої підшкали.

Перед статистичною обробкою дані перевірили на пропуски та екстремальні значення; таких випадків не зафіксовано. Далі було виконано багатовимірний дисперсійний аналіз (MANOVA) для одночасного порівняння SPES-IE та SPES-EE у трьох групах. Метод обрано з огляду на кореляцію між підшкалами та потребу мінімізувати помилки першого роду. Для загального індексу SPES застосували однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Перед проведенням ANOVA було перевірено такі припущення: нормальність (Shapiro–Wilk для кожної групи; Mardia – для багатовимірності), гомогенність дисперсій (тест Левена) та гомогенність коваріаційних матриць (Box's M). Лише після підтвердження коректності припущень інтерпретували F-статистики. У разі потенційних значущих ефектів було заплановано використати пост-хок аналіз Tukey HSD, однак необхідності у цьому не виникло. Аналіз здійснювали у R-середовищі, керуючись порадами Tabachnick & Fidell (2019) щодо багатовимірних порівнянь.

Результати дослідження та їх обговорення.

Загалом у дослідженні взяли участь 144 респонденти, які повністю відповідали визначеним критеріям відбору. Найбільшу групу становили фахівці управлінського профілю (менеджери, Scrum-майстри, керівники команд та Delivery-менеджери) – 77 осіб. Друга за чисельністю група включала розробників програмного забезпечення – 46 учасників, а найменшою за чисельністю виявилася група аналітиків (Data Scientists, аналітики даних, дослідники) – 21 особа.

У таблиці 1 наведено середні значення та стандартні відхилення за показниками внутрішньої працевлаштовуваності (SPES-IE), зовнішньої працевлаштовуваності (SPES-EE) та загальної самоусвідомленої працевлаштовуваності (SPES) залежно від спеціалізованої ролі учасників.

Таблиця 1

**Середні значення та стандартні відхилення SPES-IE, SPES-EE та SPES
серед ІТ-ролей**

Роль	N	SPES-IE (M ± SD)	SPES-EE (M ± SD)	SPES (M ± SD)
Аналітики	21	3.86 ± 0.77	3.70 ± 0.90	3.84 ± 0.69
Управління	77	3.77 ± 0.78	3.63 ± 0.82	3.76 ± 0.64
Розробка ПЗ	46	3.52 ± 0.80	3.48 ± 0.80	3.56 ± 0.68

Згідно з отриманими даними, найвищі середні показники за всіма трьома шкалами мали аналітики (SPES-IE: M = 3,86, SD = 0,77; SPES-EE: M = 3,70, SD = 0,90; загальний SPES: M = 3,84, SD = 0,69). Трохи нижчі середні оцінки отримали менеджери (SPES-IE: M = 3,77, SD = 0,78; SPES-EE: M = 3,63, SD = 0,82; загальний SPES: M = 3,76, SD = 0,64). Найнижчі показники за всіма підшкалами демонстрували розробники програмного забезпечення (SPES-IE: M = 3,52, SD = 0,80; SPES-EE: M = 3,48, SD = 0,80; загальний SPES: M = 3,56, SD = 0,68). Водночас стандартні відхилення у всіх трьох групах були помірними, що свідчить про досить істотну індивідуальну варіативність відповідей всередині кожної рольової категорії.

Загалом, описові статистики свідчать про те, що всі три групи мають досить високий рівень самоусвідомленої здатності до працевлаштування, хоча помітні певні рольові відмінності. Аналітики дещо вище оцінюють власну ринкову привабливість як всередині, так і поза межами своїх організацій. Натомість розробники програмного забезпечення демонструють дещо нижчі показники самоусвідомленої здатності до працевлаштування порівняно з іншими спеціалізаціями. Однак ці описові відмінності потребують подальшого статистичного аналізу для визначення їх значущості.

Контрольні тести свідчать, що усі ключові статистичні припущення для MANOVA та ANOVA були дотримані. Мультиваріативна нормальність підтвердилася за Mardia Skewness ($p = 0,12$) і Mardia Kurtosis ($p = 0,60$), а одновимірні розподіли SPES у кожній групі не відхилялися від нормальних згідно з критерієм Шапіро–Уїлка (усі $p > 0,25$). Гомогенність дисперсій та коваріацій також не була порушена: тест Левена для загального SPES дав $F = 0,14$, $p = 0,87$, а критерій Box's M показав $\chi^2(6) = 3,26$, $p = 0,78$. Отже, результати MANOVA й ANOVA можна інтерпретувати без застережень, оскільки жодне з припущень не було істотно порушене, що підвищує довіру до висновку про відсутність рольових відмінностей.

З метою з'ясувати, чи відрізняються самоусвідомлена здатність до працевлаштування залежно від спеціалізації, було проведено багатовимірний дисперсійний аналіз (MANOVA) з двома залежними змінними – внутрішньою (SPES-IE) та зовнішньою (SPES-EE) здатністю до працевлаштування. Використовуючи критерій Wilks' Lambda, отримано значення $\Lambda = 0,97$ при $F(4, 280) = 0,96$, $p = 0,43$. Додаткові критерії Pillai's Trace, Hotelling–Lawley та Roy's Largest Root підтвердили відсутність статистично значущого мультиваріативного ефекту (усі $p > 0,05$). Отже, жодна з трьох проаналізованих ролей – розробник, менеджер чи аналітик – не проявила специфічних відмінностей ні у внутрішній, ні у зовнішній складових самоусвідомленої здатності до працевлаштування.

Для перевірки потенційних відмінностей за інтегральним індексом SPES було застосовано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Результати показали, що різниця між групами також не досягла рівня статистичної значущості: $F(2, 141) = 1,80$; $p = 0,17$. Обчислений частковий $\eta^2 \approx 0,03$ свідчить про дуже малу частку пояснювальної

варіації, що припадає на фактор «роль». Тобто навіть у випадку загального показника самоусвідомленої здатності до працевлаштування спеціалізація в межах ІТ-галузі практично не впливає на суб'єктивну оцінку власної кар'єрної конкурентоспроможності.

Отримані дані суперечать початковому припущенню, що технічні, управлінські та аналітичні ролі формують різні «профілі» здатності до працевлаштування. Одне з можливих пояснень полягає у стабільно високому попиті, станом на кінець 2023 року, на всі ключові ІТ-компетенції, що створює у працівників схоже відчуття внутрішньої безпеки й зовнішньої мобільності. Навіть за різних посадових обов'язків фахівці усіх трьох ролей працюють у середовищі однакового дефіциту кадрів, що підсилює впевненість у можливості знайти або зберегти роботу.

Не менш важливим модератором виступає воєнний контекст. Підвищена невизначеність та загроза безпеці спонукають фахівців різних спеціалізацій до колективної стратегії резильєнтності й постійного навчання, що вирівнює їхні суб'єктивні оцінки здатності до працевлаштування (Bakker & Demerouti, 2017). Отже, зовнішні стресори можуть «згладжувати» внутрішньорольові відмінності, роблячи фактор ролі менш впливовим, ніж очікувалося теоретично.

Для HR-відділів і кар'єрних консультантів результати означають, що універсальні програми розвитку здатності до працевлаштування (масштабні апскілінг-курси, менторство, мережеві події) можуть бути не менш ефективними, ніж вузькоспеціалізовані ініціативи (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Підтримка «культури здатності до працевлаштування», де працівники бачать як внутрішні, так і зовнішні можливості кар'єрного росту, може підвищити мотивацію, знизити плинність і сприяти психологічному благополуччю навіть у період криз (Vanhercke et al., 2014).

Обмеження дослідження. Незважаючи на отримані інсайти, дослідження має низку обмежень. По-перше, вибірка у 144 респонденти хоча й репрезентує три ключові ролі, проте залишається порівняно невеликою для дослідження нюансів у ефектах. По-друге, усі дані зібрано методом самооцінки, що потенційно підвищує ризик соціально бажаних відповідей або систематичних похибок методу (Podsakoff et al., 2003). По-третє, крос-секційний дизайн не дозволяє простежити, як змінюється SPES у динаміці набуття досвіду чи зміни ринку.

Висновки.

Статистичний аналіз (MANOVA й ANOVA) показав, що жодна з груп не має переваг ані у внутрішній, ані у зовнішній, ані в загальній складових SPES. Отже, рольові особливості, пов'язані з технічними чи управлінськими компетенціями, не є вирішальними для відчуття кар'єрної конкурентоспроможності в українській ІТ-галузі. Найімовірніше, високий і відносно рівномірний попит на фахівців різних профілів, у поєднанні з колективним досвідом боротьби з невизначеністю, «згладжує» потенційні відмінності між ролями.

З теоретичної точки зору, результати доповнюють модель самоусвідомленої здатності до працевлаштування, демонструючи, що контекстові стресори, зокрема війна, можуть мінімізувати вплив професійної спеціалізації. Практично це означає, що організації можуть робити ставку на універсальні програми розвитку здатності до працевлаштування – від масштабних upskilling-ініціатив до крос-рольового наставництва, не побоюючись, що вони будуть менш ефективними для тієї чи іншої спеціалізації.

Проте робота має обмеження: відносно невелику вибірку, самозвітний характер даних та крос-секційний дизайн. Подальші дослідження варто спрямувати на лонгітюдне відстеження SPES у динаміці, розширити палітру ІТ-ролей (наприклад, UX/UI-дизайнери, фахівці з кібербезпеки) й порівняти результати з іншими культурними або кризовими контекстами. Такі кроки поглиблюють розуміння того, як фахівці різних профілів будують кар'єру та підтримують впевненість у своїй здатності до працевлаштування в умовах швидкоплинних вимог ринку та тривалого стресу.

Перспективи подальших досліджень. Подальші роботи варто орієнтувати на лонгітюдні панелі, які відстежуватимуть, як коливання ринку, тривалість війни або розвиток навичок впливають на SPES у часі (Akkermans, Seibert & Mol, 2018). Доречно також розширити культурну рамку порівнянь, залучивши IT-фахівців із інших країн та регіонів з різним рівнем ризиків. Нарешті, включення ширшого спектра ролей (UX/UI-дизайнери, фахівці з кібербезпеки, QA-інженери) допоможе сформувати більш деталізовану картину того, як саме спеціалізовані компетенції корелюють із суб'єктивною здатністю до працевлаштування у сучасній цифровій економіці.

References

1. Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career development international*, 22(6), 586-627.
2. Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
4. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
5. George, D., & Mallery, P. (2024). *IBM SPSS statistics 29 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
6. Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). London: DfEE.
7. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
8. Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
9. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
10. Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of work and organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
11. Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.

Відомості про автора

Чайка Ростислав Михайлович, доктор філософії в психології, доцент кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська Політехніка», м. Львів, Україна.

Chayka, Rostyslav, PhD, Associate Professor, Department of theoretical and practical psychology, Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

E-mail: rchayka@gmail.com

Отримано 17 березня 2025 р.

Рецензовано 14 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 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 за стандартом APA (7-е вид.) - див. за посиланням <https://www.grafati.com/uk/info/apa-7/examples/>

Зразки оформлення літератури кирилицею за стандартом APA (7-е вид.)

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*. 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). ФОП Домбровська Я.М.

Автореферат дисертації: Казимиренко, Ю. О. (2019). Наукові основи проектування і підвищення захисту метал-скляними матеріалами елементів суден для радіоактивних вантажів [Автореф. дис. д-ра техн. наук, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова]. Репозитарій НУК. <http://eir.nuos.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3077>

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

№ 2 (35) / 2025

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

Літературний редактор – Лавренко О.В.

Підп. до друку 29.04.2025. Формат 60х84/8.
Ум. друк.арк. 8,35. Наклад 100 прим.

Друк ФОП Кундельська Вікторія Олександрівна
79037, Львів, вул. Студинського, 4
тел. +38 098 44 92 543, +38 050 73 42 330
e-mail: kundelskaviktoria6859@gmail.com